



ORGANISATIONSBERATUNG

Aufbau geeigneter Governance-Strukturen in Kooperationsverbänden

- » Welche Steuerungsprozesse eignen sich speziell für Kooperationsverbände?
- » Welche Rahmenbedingungen tragen zum Aufbau produktiver Governance-Strukturen bei?
- » Bedarf es kultureller Veränderungen im Bereich der Führungskultur oder des Prozessmanagements?
- » Welche Bedeutung hat Governance in einem Kooperationsprojekt und haben alle Projektverantwortlichen ein abgestimmtes Verständnis davon?
- » Wie lassen sich Stagnation und Schwerfälligkeit in Produktivität und reibungslosere Abläufe überführen?
- » Wie können geeignete Kommunikationskanäle und kollaborative Organisationsstools etabliert werden, die einen störungsfreien Informationsfluss sicherstellen und alle Mitarbeitenden produktiv einbinden?
- » Wie kann das Verhältnis zwischen den häufig temporären Kooperationsstrukturen und den dauerhaften Strukturen einer Hochschule (Fakultäten, zentrale Administration) gestaltet werden?



ZIELGRUPPEN

- » Koordinatorinnen und Koordinatoren von Kooperationsprojekten
- » Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer übergreifender Verbände im Hochschulbereich
- » Wissenschaftsmanagerinnen und Wissenschaftsmanager
- » Weitere relevante Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus den jeweiligen Organisationen, die in dem Projekt involviert sind



WIRKUNGSZIELE

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- » haben den IST-Zustand der Organisationsstrukturen und Kommunikationswegen des Verbundprojektes erfasst.
- » kennen den jeweiligen Handlungsspielraum, Verantwortungsbereich und Mandat.
- » haben sich über den gemeinsamen Wunsch nach Optimierung der Organisationsstrukturen verständigt und erarbeiten dafür gemeinsam geeignete Maßnahmen.
- » haben idealerweise aufgrund des vorausgegangen Explorationsworkshops ein abgestimmtes gemeinsames Werteverständnis, sowie ein einheitliches Rollen- und Führungsverständnis entwickelt.
- » konnten Verantwortliche für die Umsetzung der jeweiligen Teilschritte identifizieren.
- » skizzierten Kompetenzprofile und neue Kompetenzanforderungen. Es wurden ggf. Weiterbildungsmaßnahmen angestoßen.
- » erlangen als Projektverantwortliche ein tiefgreifendes Verständnis über die Gegebenheiten in gemeinschaftlich organisierter Arbeit.
- » werden aktiv in den Gestaltungsprozess der eigenen Strukturen einbezogen und übernehmen Ownership.
- » entwickeln einen „Code of Conduct“ für die Zusammenarbeit.



UMFANG

- » Zweitägiger Workshop
- » Der Umfang und die Dauer des Explorationsworkshops können individuell angepasst werden
- » je nach Bedarf digital oder in Präsenz



KOSTEN

- » Für ein individuelles Angebot kontaktieren Sie uns gern.



KONTAKT

Johanna Ebeling
Projektleiterin Stifterverband Change

T 030 322982-318
Johanna.ebeling@stifterverband.de



MEHR INFORMATIONEN

www.stifterverband-change.org





STIFTERVERBAND



BESCHREIBUNG

- » In den vergangenen Jahren hat sich die Kooperation als Leitmotiv der Hochschulentwicklung etabliert. Hierbei ist zu beobachten, dass organisatorische Fragen oftmals schwieriger zu klären sind als inhaltliche. Die klassischen Steuerungsmechanismen greifen für Kooperationsstrukturen nur ungenügend. Aus diesem Grund möchte das Angebot einer Organisationsberatung bei der Suche nach passgenauen Lösungen für den jeweiligen Verbund unterstützen und die Akteure ins Tun bringen.
- » Nachdem der Fokus im ersten Beratungsmodul (siehe Explorationsworkshop) auf die Entwicklung eines gemeinsamen Grundverständnisses und „Wir-Gefühls“ gelegt wurde, folgt nun eine umfassende Analyse bestehender Stagnationspunkte, sowie die Erarbeitung konkreter Maßnahmen, um eine langfristige, nachhaltig produktive Arbeitsfähigkeit zu erzielen.
- » Hierzu werden zunächst bisherige Probleme und Reibungspunkte identifiziert, die bereits aufgetreten sind.
- » Es erfolgt zudem eine Analyse des IST-Zustands auf struktureller, organisationaler und prozessualer Ebene, bei Bedarf angereichert mit zusätzlichen Befragungen weiterer Stakeholder.
- » Durch den Aufbau von Kommunikationsstrukturen und die externe Moderation werden Missverständnisse und unklare Verantwortlichkeiten detektiert.
- » Praktische Übungen und spielerische Einheiten ermöglichen im zweiten Schritt die gemeinsame Entwicklung des gewünschten Soll-Zustands, der sich auf Gemeinsamkeiten, Stärken und bereits gelungene Arbeitsschritte fokussiert.
- » Abschließend wird mit allen Stakeholdern des Kooperationsverbunds ein Fahr- und Zeitplan erstellt und der Projekterfolg auf prozessualer und personeller Ebene definiert.



METHODE & ARBEITSWEISE

- » Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses der Projektzusammenarbeit
- » Analyse bestehender Mechanismen und Strukturen (Verantwortlichkeiten, Interaktion, Organisation, Delegieren von Tasks, explizite/ implizite Hierarchie)
- » Anwendung unterschiedlicher Methoden aus der Organisationsentwicklung (bspw. Frameworks aus dem agilen Arbeiten)
- » Einführung kollaborativer Projektmanagement-Tools
- » Strukturierung von Abläufen (Meetings, Informationsfluss, Kommunikation etc.)
- » Externe Impulse und Knowhow-Transfer von Expertinnen und Experten zu relevanten fachlichen Fragestellungen im Kooperationsverbund
- » Werkstätten mit Beteiligung aller relevanten Statusgruppen
- » Austausch- und Partizipationsformat mit allen am Projekt Beteiligten zu Zielen und Qualitätsstandards



STIFTERVERBAND
CHANGE
JOURNEY®