



1 Std. 10 Min.



PLENUM

BESCHREIBUNG

Diese Methode erleichtert die Entwicklung einer effektiven Rollenstruktur innerhalb einer Partnerschaft. Während in Teamkonstellationen eine flexiblere Rollendefinition ausreicht, wie sie z. B. durch eine einfache Rollenübersicht möglich ist, erfordert die Zusammenarbeit zwischen Organisationen eine formellere Strukturierung, um den Auswirkungen der virtuellen Zusammenarbeit und dem damit verbundenen Mangel an täglicher Regulierung durch persönliche Interaktionen entgegenzuwirken.



GIPFEL



KOLLEKTIVE WIRKUNG



VORBEREITUNG

Um diesen Schritt durchzuführen, sollte für die Partnerschaft eine gemeinsame Vision definiert sein (**Darstellung der Vision als Leitlinie (20)**) und eine ganzheitliche Problemanalyse stattgefunden haben (**Problem- und Lösungsbaum als neue Strategie (21)**). Zuvor am Arbeitsblatt **Projekte als Schnittstelle (24)** gearbeitet zu haben, ist ebenso hilfreich für diese Aktion.



MATERIALIEN

- Moderationskarten
- Pinnwand



TOOLS

- **Methodenkarten:**
 - Darstellung der Vision als Leitlinie (20)
 - Problem- und Lösungsbaum als neue Strategie (21)
- **Arbeitsblätter:**
 - Problembaum (10)
 - Lösungsbaum (11)
 - Projekte als Schnittstelle (24)

SCHRITT 1 IM PLENUM:

Entscheidet Euch für 7-10 (potenzielle) Förderer, mit denen Ihr zusammenarbeitet oder in Zukunft in Verbindung treten wollt. **[10 MIN.]**

SCHRITT 2 IM PLENUM:

Macht eine Liste mit Rollen und Funktionen, die für Eure Partnerschaft benötigt werden, sowohl in Bezug auf Wirkungsstrategien nach außen (Bewältigung von Teilthemen des Problembaums) als auch bezüglich interner Koordinations- und Unterstützungsfunktionen. Einige klassische interne Funktionen sind

- a. Koordination/Projektmanagement,
- b. Einbeziehung der Community,
- c. Einbeziehung institutioneller Interessengruppen,
- d. Marketing/Design,
- e. Beschaffung/Bereitstellung finanzieller Ressourcen,
- f. IT/Kommunikation, Forschung usw.

Notiert alle benötigten Rollen auf Moderationskarten und gruppiert sie in funktionale Cluster. **[20 MIN.]**

SCHRITT 3 IN TEAMS AUS DER GLEICHEN ORGANISATION:

Schaut Euch die Rollencluster an und schreibt die Kompetenzen auf, die Euer Team/Eure Organisation zur Partnerschaft beitragen kann. Zieht dabei auch die Kapazitäten und Strukturen Eurer Organisation als zu teilende Ressourcen in Betracht. **[20 MIN.]**

SCHRITT 4 IM PLENUM:

Teilt die vorgeschlagenen Beiträge und diskutiert den Umgang mit Überlappungen und Lücken in der Rollenstruktur. **[20 MIN.]**



NACHBEREITUNG

Die Erstellung eines Plans für gemeinschaftliches Handeln erfordert ein Gleichgewicht zwischen der Notwendigkeit, klar definierte Rollen und Verantwortlichkeiten für alle Partner zu haben, und gleichzeitig genügend Raum für entstehendes Lernen und Antworten zu lassen und in die Strategie einzubeziehen. Daher ist es wichtig, die Rollenstruktur als dynamisches Dokument zu verstehen, das „atmen“ können und kontinuierlich angepasst werden muss. Eine Folgeaktivität dieser Methode ist die Planung des eigentlichen Projekts. Ihr könnt diesen Prozess starten, indem Ihr das Hintergrundpapier **Wie beginnt man ein Projekt zu planen (33)** verwendet.