

Kollaboration am Beispiel des Projekts Sportvision Ost des Kantons St. Gallen

Swiss Olympic – Forum NWF & Ausbildung 2021

1. Dezember 2021

A photograph of a rugged, rocky mountain trail winding up a grassy hillside. The path is composed of numerous light-colored stones and pebbles. The surrounding vegetation is lush green, with scattered yellow and white wildflowers. A single, tall evergreen tree stands prominently on the right side of the path. The sky is filled with heavy, grey clouds, suggesting an overcast day.

Auf dem Weg zu
einer regionalen Sportvision.

Die Sportvision Ost



Bildung von Volksschule bis Gymnasium / Berufsschulen mit Bezug zu Hochschulen und Universitäten



Orte zum Leben mit Unterkünften für Spitzensportler, Studenten, Schülerwohnheim und Hotellerie



Kurze Wege – angepasste Strukturen – keine Zusatzbelastungen für Sportler durch individuelle Lösungen



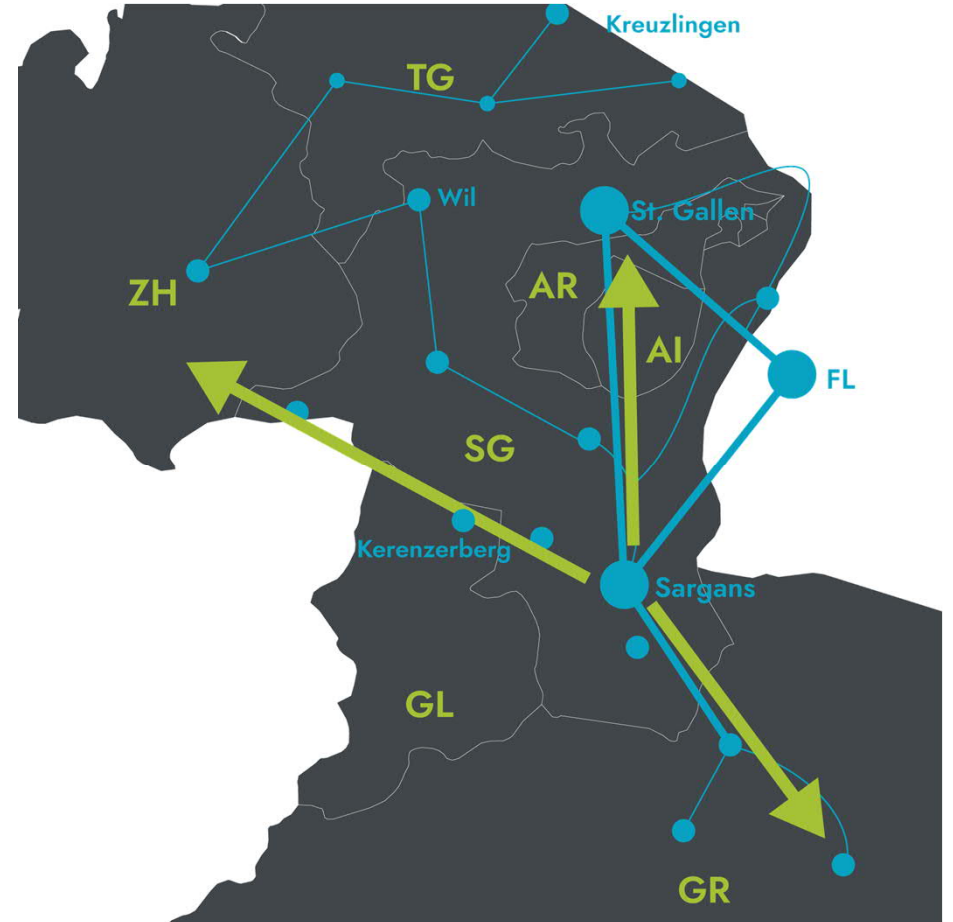
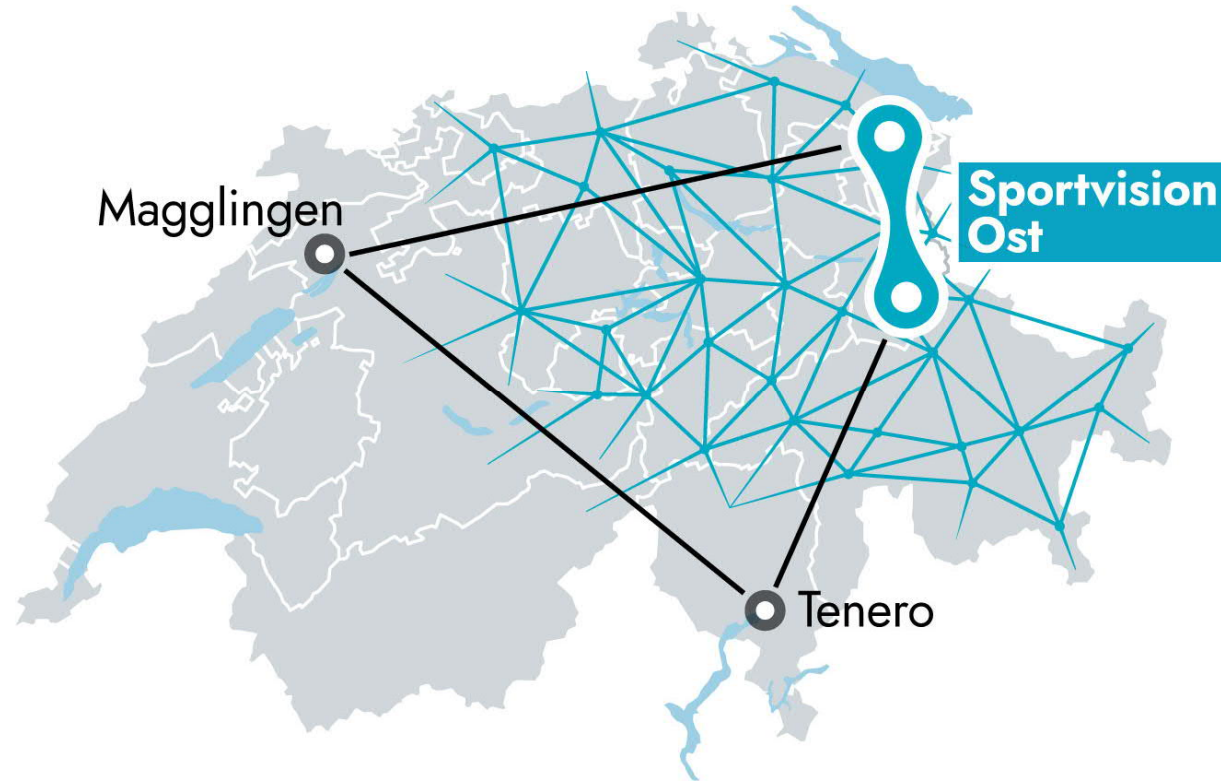
Profitieren von anderen Sportarten, anderen Sportlern, anderen Methoden



Gesundheit und Forschung integriert



Die Ausgangslage



Die Ausgangslage

- Auftraggeber - Bildungsdepartement des Kanton St. Gallen
 - Zwei Vereine – eine Vision
 - Zwei Projekte – unterschiedliche Stände
 - Zwei Zonen – Stadt und Land
 - Politische Brisanz
 - Unzählige Anspruchsgruppen – Politik, Sportverbände, Vereine, Gemeinden, Bildung, Standortförderung etc.
-
- Ziel Phase I: Eine Machbarkeitsstudie für die Sportvision Ost



Von Kommunikation zu Kollaboration

+ Gemeinsame Aktivität in einem Kontext

Kollaboration

WIKI, Blog, Foren, Teams etc.

+ Abstimmung von Aktivitäten um gemeinsame Ziele zu erreichen

Koordination

File-Sharing, Projektmanagement-Tools, Aufgabenverwaltung etc.

Austausch von Informationen und Wissen

Kommunikation

Chat, Web-Meetings, Videokonferenz etc.

Traditionelle Kommunikation

Telefon, Mail etc.



Was echte Kollaboration ausmacht? – ein Gedankenspiel

Stellen wir uns vor...

Wir verabschieden uns vom Top Down-Ansatz...

...und lassen mehr Autonomie und Selbstorganisation zu

Wir bauen starre Hierarchien, Einzelgängertum und Silodenken ab...

...und bauen auf Kooperation und Integration

Wir trennen uns vom «vorhersagen/steuern»-Ansatz...

...und nehmen verstärkt das Hier & Jetzt wahr, und reagieren dann («wahrnehmen/reagieren»-Ansatz)

Wir treffen Entscheidungen nicht länger zentral...

...sondern lassen dezentrale Entscheidungen zu

Wir kommunizieren nicht länger der Linie entlang...
(Einwegkommunikation)

...sondern kommunizieren netzwerkartig (Vielweg-Kommunikation)

Wir analysieren nicht länger Fehler...

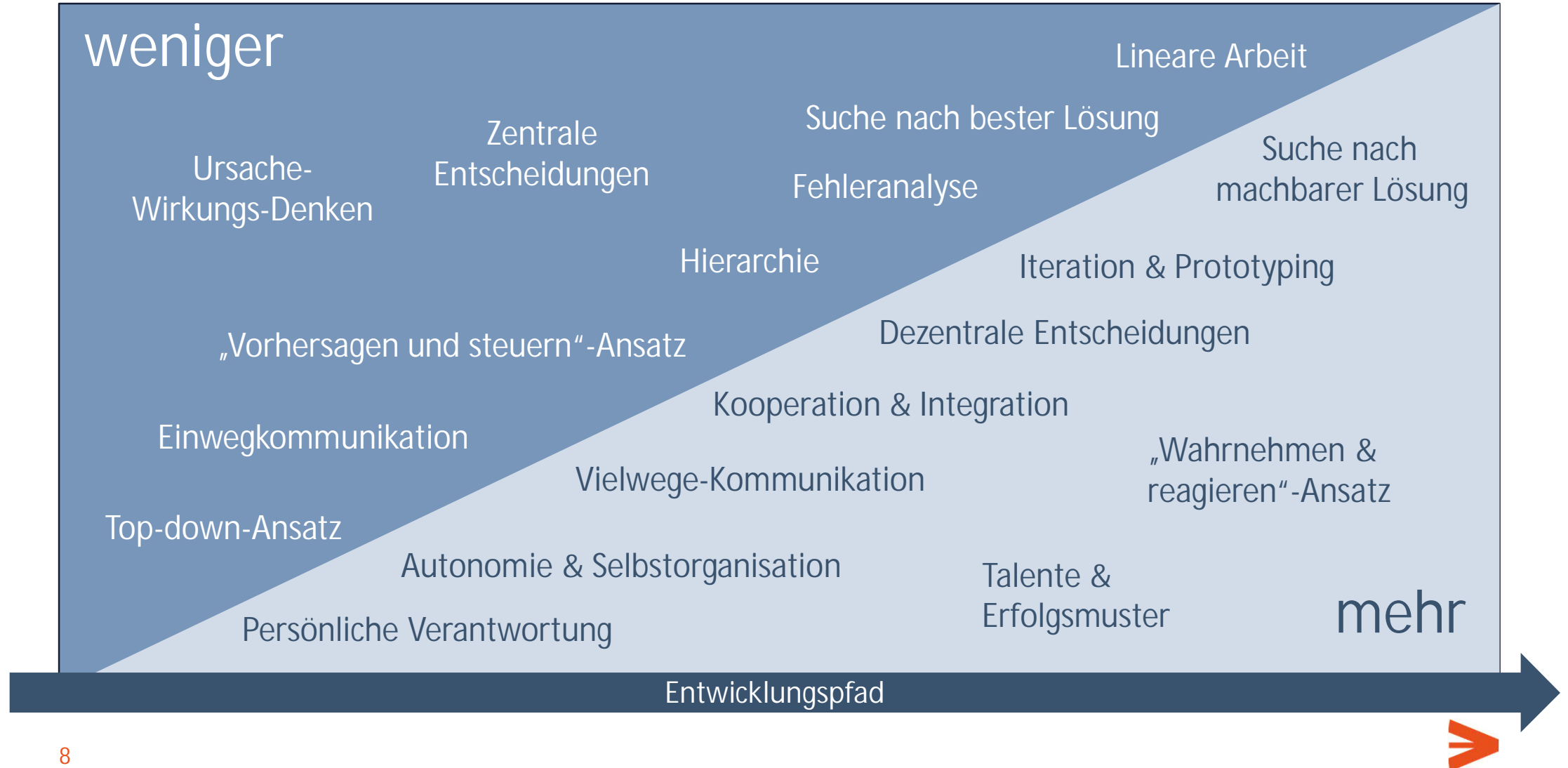
...sondern experimentieren und lernen aus Fehlern

Wir suchen nicht ewig nach der besten Lösung...

...sondern finden die für uns machbare Lösung



Führung in kollaborativem Umfeld



Austausch «agile» Kollaboration (4er Gruppen)



- Was stellt ihr euch unter «agiler» Kollaboration vor?
- Was gewinnt ihr als Führungskraft/Projektleitung solcher agiler Organisationsformen? Was wäre anders?

→ Zeit: 20 Minuten, anschliessender Austausch im Plenum



Was wir gewinnen

AGILE ORGANISATIONFORM

Aufgabenoptimierung

eine bessere und interdisziplinäre Zusammenarbeit



eine schnelle und offene Kommunikation



eine hohe Anpassungsfähigkeit von Rollen, Funktionen und Zuständigkeiten

AGILE ARBEITSFORM

kurze Entscheidungswege

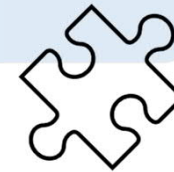
flexible Zusammenarbeit

Experimentiermöglichkeiten

Vertrauen und ein hoher Grad an Selbstbestimmung



Kontinuierliche Prozessoptimierung



Drei Prototypen für Führung

Führung kann im «agilen Zeitalter»
grob in drei zentrale Rollen unterteilt
werden:

Leadership

damit alle wissen, wo es gerade langgeht

- grosse Vision aufzeigen
- alle motivational mitreissen

Management

damit alle effizient und effektiv zusammenarbeiten

- gute Prozesse und Abläufe entwerfen
- Optimierungsmöglichkeiten identifizieren

Coaching

damit es allen gut geht

- Mitarbeitende persönlich und fachlich weiterentwickeln
- Potenzialentfaltung aller befähigen



Kollegiale Führung

→ für unmittelbare und dynamische Kooperation

- von vielen Kollegen dynamisch und dezentral übernommene Führungsarbeit (anstelle von zentralisierter Führung durch exklusive Führungskräfte)
- Führungsarbeit als selbstverständlicher und integraler Teil der Arbeit einer jeden Kollegin
- es gilt das Pull-Prinzip: jegliche Spannungen oder Anliegen werden eingebracht und gemeinsam bewertet
- Verantwortung wird nicht verteilt oder jemandem zugeschrieben, sondern unmittelbar wahrnehmbar



Die Rolle des Managements

Führung kann im «agilen Zeitalter»
grob in drei zentrale Rollen unterteilt
werden:

Leadership

damit alle wissen, wo es gerade langgeht

- grosse Vision aufzeigen
- alle motivational mitreissen

damit alle effizient zusammenarbeiten
• Prozesse und Abläufe entwerfen
• Möglichkeiten identifizieren

kollektive Verantwortung

Coaching

damit es allen gut geht

- Mitarbeitenden persönlich und fachlich weiterentwickeln
- Potenzialentfaltung aller befähigen



Führen = Rahmenbedingungen schaffen

Leadership

damit alle wissen, wo es gerade langgeht

- grosse Vision aufzeigen
- alle motivational mitreissen

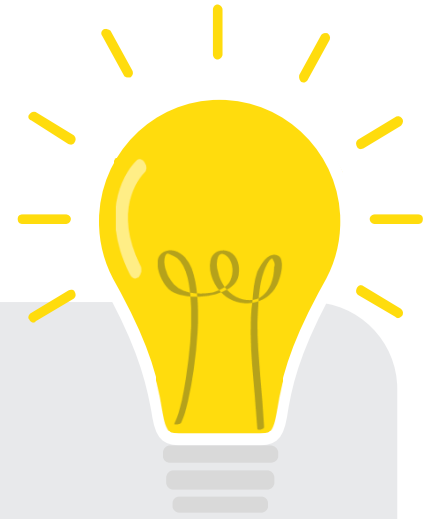
Coaching

damit es allen gut geht

- Mitarbeitenden persönlich und fachlich weiterentwickeln
- Potenzialentfaltung aller befähigen



Individuelle Reflexion



- Was nehmt ihr von diesem Workshop bezüglich Kollaboration für euch persönlich mit?

→ Zeit: 5 Minuten, anschliessender Austausch im Plenum



Vielen Dank für eure Mitarbeit!