

WAHL DES RICHTIGEN KOOPERATIONSPARTNERS

- Können die Partner **Ressourcen und Fähigkeiten** beitragen, die die anderen Partner benötigen, aber nicht haben?
- Sind alle Partner **bereit**, Zeit in die Kooperation **zu investieren** (Zeit!)?
- Stimmt die **Chemie zwischen den Partnern** und hat jeder der Beteiligten ein **positives Bauchgefühl**?
- Können sich die Partner gegenseitig **finanzielle Vorteile** verschaffen (z.B. neuer Marktzugang, Reduzierung von Kosten, Kontakt zu Kunden etc.)?

KOMPATIBLE ZIELE

- Sind die **individuellen Kooperationsziele** der Partner **klar, komplementär** und schließen sich nicht gegenseitig aus?
- Sind die **Kooperationsziele klar definiert, realistisch** und mit Unterstützung des Partners **erreichbar**?

STRATEGISCHER FIT

- Sind die **Kooperationsstrategien** der Partner **vereinbar** (z.B. hinsichtlich Priorität, Langfristigkeit etc.)?
- Wurde eine **gemeinsame Strategie bzw. eine Roadmap** festgelegt, wie die Kooperationsziele erreicht werden sollen?
- Werden sich **verändernde Rahmenbedingungen** erkannt und strategisch berücksichtigt?

EINRICHTUNG EINER PASSENDEN LEITUNGSSTRUKTUR

- Basierte die **Wahl der Kooperationsform** (Joint Venture/Vertrag/lose) auf ein klares Verständnis der Vor- und Nachteile der verschiedenen Kooperationsarten?
- Wurde die **Koordinations- und Entscheidungsmechanismen** adäquat gewählt? (wer entscheidet was; wie sind die Kompetenzen verteilt)
- Gibt es **klare Zuständig- und Verantwortlichkeiten**?

KLAR DEFINIERTE RECHTE UND PFLICHTEN

- Wurde klar definiert, **wer was in die Kooperation einbringt** (Input)?
- Wurde klar festgelegt, **wer was bekommt** (Output)?
- Wurden die **Aufgaben** klar zwischen den Partnern **aufgeteilt**?

VERMEIDUNG VON und UMGANG MIT KONFLIKTEN

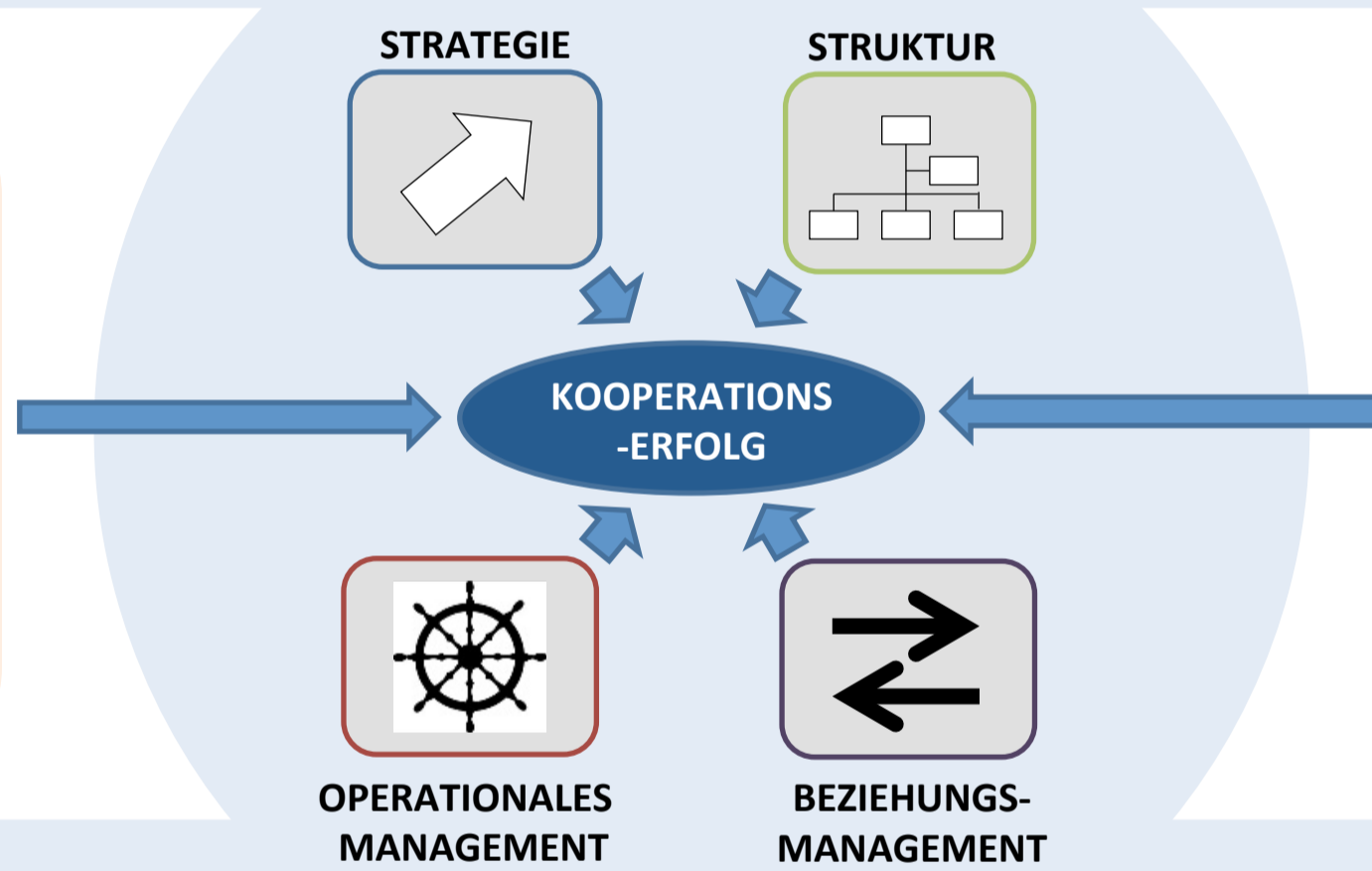
- Sind die **Erwartungen** der Partner an die Kooperation von Anfang an **klar kommuniziert** (um spätere Konflikte zu vermeiden)?
- Gibt es **klare Regeln**, wie im Fall von Konflikten vorgegangen wird? (interne Konfliktlösungsprozesse, Schlichtungsstellen, Prozesse)

FIRMENINTERNE FAKTOREN

- Sehen das Unternehmen sowie die Mitarbeiter einen **klaren Nutzen in der Zusammenarbeit**?
- Wurde bereits **Kooperationskompetenz** im Unternehmen aufgebaut?
- Wurde die Kooperation **innerhalb des Unternehmens positioniert** und die Mitarbeiter informiert?
- Wurden die **Kernkompetenzen ausreichend geschützt**?
- Wurde geklärt, was bei **Ausscheiden wichtiger Mitarbeiter** passiert?

EXTERNE FAKTOREN

- Ist das grundsätzliche **wirtschaftliche Klima** positiv für das Kooperationsvorhaben?
- Sind die **politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen** günstig?
- Gibt es **Förder- oder andere Unterstützungsmöglichkeiten**?
- Wie nahe (geographisch)** liegen die Kooperationspartner?
- Sprechen die Partner **die selbe Sprache**?



GEMEINSAMES KOOPERATIONSMANAGEMENT

- Bringt das **Kooperations-Managementteam** die folgenden **Eigenschaften** mit?
(a) Adäquate technische und zwischenmenschliche Fähigkeiten das Kooperationsvorhaben zu managen.
(b) Die notwendige Entscheidungsbefugnisse.
(c) Das Vertrauen aller Partner.
- Werden die **Bedürfnisse** der individuellen Partner adäquat **berücksichtigt, bevor Entscheidungen getroffen werden**?
- Gibt es in der Kooperation **jemanden, der das Kooperationsvorhaben aktiv zieht** bzw. wird **externe Unterstützung** in Anspruch genommen (Moderator)?

INFORMATIONEN- UND WISSENSAUSTAUSCH

- Sind die Partner bereit, **Wissen und Erfahrungen** zu **teilen**?
- Haben die Partner die **Fähigkeit**, Neues zu lernen und sich neues Wissen anzueignen?
- Wird der Partner laufend über **Veränderungen im Unternehmen** die die Kooperation betreffen könnten informiert?

GEMEINSAMES KONTROLL- und MONITORINGSYSTEM

- Wurden gemeinsam beschlossene **Monitoring und Kontroll-Mechanismen** eingeführt?(i.e. Budgetierung & Reporting, Regeln und Strategien, Sanktionen im Fall der Nichterfüllung von Aufgaben)
- Wurden **Kennzahlen und Indikatoren** festgelegt, um den Erfolg der Kooperation messen und evaluieren zu können?
- Werden sich **verändernde Rahmenbedingungen berücksichtigt** und eventuell notwendige Anpassungen in der Kooperation vorgenommen?

COMMITMENT UND VERTRAUEN

- Verpflichten** sich alle Partner (speziell auch das Top Management) **zur Kooperation** und sind bereit eine **langfristige Partnerschaft** einzugehen?
- Wird kontinuierlich am **Vertrauen zwischen den Partner** gearbeitet und opportunistisches Verhalten ausgeschlossen?
- Sind sich alle involvierten Partner sicher, dass jeder der Partner von **hoher Zuverlässigkeit und Integrität** ist?
- Mag man sich?**
- Hält jeder seine Versprechen?**

GEMEINSAME KOOPERATIONSKULTUR

- Verstehen die Partner die **Unterschiede** in ihren **individuellen Arbeitsweisen**?
- Wird daran gearbeitet, eine **gemeinsame Kooperationskultur** zu entwickeln und die unterschiedlichen Arbeitsweisen abzustimmen?
- Wird offen miteinander kommuniziert und **mögliche Konfliktbereiche sofort angesprochen**?

INTERKULTURELLE KOMMUNIKATIONSKOMPETENZ

- Sind sich die Partner ihrer **kulturellen Unterschiede bewusst**?
- Sind die **Teammitglieder** fähig, **gut** mit Partner aus anderen Kulturen und mit anderen Arbeitsstilen **zusammenzuarbeiten**?
- Haben die Teammitglieder die **notwendigen Sprachkenntnisse**, um mit den Partnern gut zu kommunizieren?