

## AGICA Lessons Learned Paper 3 (Dezember 2025)

### Design Sprints als Instrument hochschulinternen Wissenstransfers: Lessons Learned aus dem Projekt AGICA

*Julia Rathke, Jana Otto, Susan Harris-Huermann & Claudia Iffland (PH Ludwigsburg)*

## Einführung

Im Projekt AGICA – Agiler Campus: Hochschulinterner Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Verwaltung wurden zwischen September 2024 und November 2025 **vier designbasierte Workshops** durchgeführt, die systematisch der Frage nachgingen, wie hochschulinterner Wissenstransfer gestärkt und organisational verankert werden kann. Im Projektverlauf wurde diese Grundidee weiterentwickelt, indem das AGICA-Team den aus dem Projekt SPARK bekannten Design Sprint-Ansatz aufgriff und für den Hochschulkontext adaptierte (vgl. SPARK-Lessons-Learned-Paper 1, 2022, <https://www.spark-speyer.de/wp-content/uploads/2022/06/1.-SPARK-Lessons-Learned-Paper-1.pdf>)

Ein **Design Sprint** ist eine besondere Form designbasierter Zusammenarbeit, die darauf ausgelegt ist, in kurzer Zeit ein gemeinsames Verständnis eines Problems zu entwickeln und konkrete, praxistaugliche Lösungsansätze zu erarbeiten. Ein Design Sprint folgt einer klar definierten, zeitlich verdichteten Prozessarchitektur, die darauf ausgelegt ist, Gruppen effizient vom Problem- in den Lösungsraum zu führen.

Charakteristisch ist die Abfolge von fünf Phasen, die jeweils unterschiedliche Funktionen im Problemlösungsprozess übernehmen:

1. **Verstehen** – gemeinsame Orientierung, Austausch von Wissen, Sichtbarwerden verschiedener Perspektiven;
2. **Skizzieren** – Entwicklung erster Ideen und Ansätze, häufig in schneller, explorativer Form;
3. **Entscheiden** – Auswahl der vielversprechendsten Ansätze auf Basis gemeinsamer Kriterien;
4. **Entwickeln** – Ausarbeitung der ausgewählten Ideen zu klaren, nachvollziehbaren Lösungsansätzen;
5. **Testen** – Weiterdenken, Erproben oder Validieren der Ansätze im Anschluss an den Workshop.

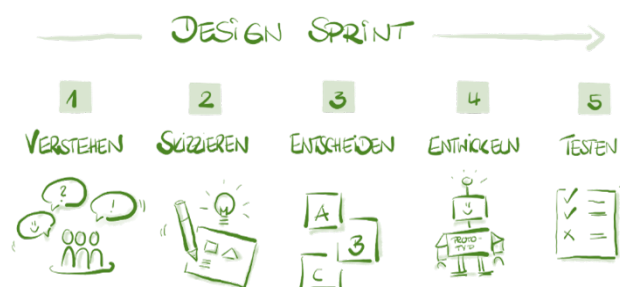


Abbildung 1: Sketchnote von Heike Heeg ([www.c-hochdrei.de](http://www.c-hochdrei.de))  
entstanden im Rahmen von Projekt SPARK ([www.spark-speyer.de](http://www.spark-speyer.de))

Für jede Phase gibt es eine Auswahl geeigneter Methoden, die je nach Gruppengröße und verfügbarer Zeit angepasst werden. Diese Phasen ermöglichen ein strukturiertes Vorgehen, das analytische und kreative Elemente verbindet und darauf abzielt, innerhalb kurzer Zeit konkrete, umsetzungsorientierte Ergebnisse zu erzeugen. Design Sprints setzen dabei bewusst auf heterogene Gruppen, klare Zeitstrukturen und eine straffe Moderation, um Fokus, Effizienz und Entscheidungsfähigkeit sicherzustellen.

Der erste Design Sprint fand im September 2024 an der **Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer** statt und wurde gemeinsam mit Studierenden des berufsbegleitenden MPA-Studiengangs Wissenschaftsmanagement durchgeführt. Hier stand die Leitfrage im Mittelpunkt, welche Rolle das Wissenschaftsmanagement im hochschulinternen Wissenstransfer spielt. Die Teilnehmenden entwickelten ein gemeinsames Rollenverständnis und identifizierten sowohl strukturelle als auch kulturelle Gelingensbedingungen für den Austausch zwischen Wissenschaft und Verwaltung.

Der zweite Design Sprint wurde im November 2024 in Kooperation mit dem **Agility Lab der Universität Stuttgart** realisiert. Rund 30 Mitarbeitende aus zentraler und dezentraler Verwaltung arbeiteten daran, Herausforderungen an der Schnittstelle beider Verwaltungsbereiche sichtbar zu machen und konkrete Lösungsansätze zu entwickeln. Im Zentrum standen Themen wie Informationsfluss, Vernetzung, digitale Tools, Zuständigkeiten und Onboarding-Prozesse. Die erzielten Ideen wurden im Anschluss vom Agility Lab weiter bewertet und in Umsetzungsoptionen überführt.

Der dritte Design Sprint fand im Januar 2025 an der **Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg** statt und widmete sich den aktuellen und künftigen Herausforderungen im Bereich Personal. Die knapp 20 Teilnehmenden aus unterschiedlichen Verwaltungsbereichen bearbeiteten Themen wie Personalkultur, -gewinnung, -führung, Prozesstransparenz und Kooperationen. Vertieft wurden schließlich zwei Arbeitsfelder: Wissensmanagement und bereichsübergreifende Zusammenarbeit. Daraus entstanden zwei konkrete Konzepte – ein Campusrundgang als Onboarding-Element sowie ein bereichsübergreifendes Patenprogramm –, die von den Gruppen nach dem Workshop hochschulintern weiterverfolgt wurden.



Abbildung 2: Impressionen aus dem Design Sprint an der PH Ludwigsburg im Januar 2025

Der vierte Design Sprint wurde im Rahmen der **Jahrestagung des Netzwerks Wissenschaftsmanagement (NWM)** im November 2025 durchgeführt. Aufbauend auf den empirischen Ergebnissen aus AGICA und den vorangegangenen Workshops wurde die Frage bearbeitet, wie Wissenschaftsmanagement und hochschulinterner Wissenstransfer strategisch weitergedacht werden

können. Der Workshop stellte die übergreifenden Ergebnisse der AGICA-Erhebungen vor und ermöglichte den Teilnehmenden, praxisnahe Ideen zur Weiterentwicklung hochschulinterner Transferkulturen zu formulieren.

Während die vier Design Sprints jeweils hochschulspezifische Fragestellungen adressierten, eröffnen sie in der Gesamtschau einen projektübergreifenden Erkenntnisraum: Sie zeigen, welches Potenzial designbasierte Workshops im Hochschulkontext besitzen – und unter welchen Bedingungen dieses Potenzial wirksam werden kann.

Das vorliegende Lessons-Learned-Paper setzt genau hier an. Es wertet die Erfahrungen des AGICA-Teams systematisch aus und bündelt, was wir über die Gestaltung, Durchführung und Wirksamkeit von Design Sprints an Hochschulen gelernt haben. Im Fokus stehen dabei die methodische Umsetzung, zentrale Gelingensbedingungen in der Organisation sowie die Frage, wie sich die erarbeiteten Ergebnisse in den Hochschulalltag hinein verlängern lassen.

## Lesson Learned 1: Persönliche Begegnung als stärkster Wirkfaktor

In allen vier Design Sprints wurde deutlich, dass die persönliche Begegnung der Teilnehmenden der wirkmächtigste Aspekt des gesamten Formats ist. Viele der beteiligten Personen arbeiten seit Jahren zusammen, jedoch überwiegend über E-Mail, Telefon oder in fragmentierten Prozessen, ohne sich tatsächlich zu kennen. Der Workshop schafft einen seltenen, strukturell nicht vorgesehenen Raum, in dem Beteiligte ihre Perspektiven, Arbeitslogiken und Belastungen sichtbar machen können. Besonders die **Lightning Talks** als Methode des Prozessschritts *Verstehen* führen zu einer Art organisationaler Selbstaufklärung: Menschen verstehen plötzlich, warum andere so handeln, wie sie handeln.

Dieser soziale Lerneffekt zeigt sich in allen Workshops unabhängig von Thema und Gruppenzusammensetzung. Sobald die Teilnehmenden in Kleingruppen miteinander arbeiten, verschwinden Statusgrenzen; es entsteht ein produktiver Austausch, der nicht nur fachlich, sondern vor allem relational wirkt. Viele beschreiben am Ende des Tages, dass sie zukünftig „einen Menschen im Kopf haben“, wenn sie eine E-Mail schreiben – und diese scheinbar kleine Verschiebung erzeugt spürbare Reibungsreduktion im Alltag. Die Workshops werden so zu organisationalen Entlastungsräumen, die Vertrauen und Kooperation fördern.

Bemerkenswert ist außerdem, dass viele Teilnehmende das wichtigste Ergebnis nicht in den erarbeiteten Ideen sahen, sondern in den entstandenen Kontakten. Persönliche Begegnung wird damit selbst zum organisationalen Produkt: Sie erleichtert künftige Zusammenarbeit und schafft neue Austauschwege, die ohne diesen Tag nicht entstanden wären.

**Lesson Learned 1:** Die stärkste unmittelbare Wirkung designbasierter Workshops liegt in der persönlichen Begegnung: Sie erzeugt Vertrauen, reduziert Reibungsverluste und ermöglicht Problemlösungen, die isoliert nicht entstünden.

👉 **Implikation:** Design Sprints sollten bevorzugt nur in Präsenz, möglichst ganztätig und mit ausreichend Raum für Pausen, informelle Gespräche und Beziehungspflege durchgeführt werden. Kurze Online-Workshops oder digitale Kollaborationsformate können die soziale Wirkung, die für die spätere Problemlösung entscheidend ist, nicht reproduzieren. Präsenz schafft hingegen Vertrauen, ermöglicht spontane Gespräche und reduziert organisationale Distanz – zentrale Voraussetzungen dafür, dass Lösungen später im Arbeitsalltag tatsächlich gemeinsam getragen und umgesetzt werden.

## Lesson Learned 2: Eine klare, designbasierte Struktur steigert Effizienz und Ergebnisqualität

Die vier Design Sprints zeigen deutlich, dass die Wirksamkeit des Formats maßgeblich davon abhängt, wie präzise der methodische Ablauf gestaltet ist. Während der erste Sprint in Speyer noch mit einer offenen Kombination verschiedener Design-Thinking-Elemente arbeitete, entwickelte das Team im Verlauf des Projekts eine deutlich klarere Abfolge, die ab dem zweiten Sprint konsequent angewendet wurde. Diese methodische Weiterentwicklung hatte unmittelbare Auswirkungen auf die Qualität der Ergebnisse.

Ein zentraler Schritt war die Einführung des **Storyboards** im Rahmen der Entwickeln-Phase ab dem zweiten Workshop. Im ersten Sprint blieben die Lösungsansätze eher auf der Ebene abstrakter Rollenverständnisse und konzeptioneller Überlegungen. Mit der Storyboard-Methode hingegen wurde ein Instrument etabliert, das die Teilnehmenden zwingt, Ideen in konkrete Umsetzungsschritte, Zielgruppen, erforderliche Ressourcen und erwartete Wirkungen zu übersetzen. Bei Design Sprint 2 und 3 führte dies zu deutlich greifbareren, realitätsnahen Ergebnissen – wie dem Campusrundgang und dem Patenprogramm –, die im Anschluss tatsächlich weiterverfolgt werden konnten. Ohne Storyboard war diese Ebene der Konkretisierung im ersten Sprint noch nicht erreichbar.

Parallel dazu wurde die **Reihenfolge der Methoden** im Projektverlauf präzisiert. Ab dem dritten Sprint arbeitete das Team entlang der folgenden festen Struktur:

1. **Verstehen** – strukturiertes Sammeln und Sichtbarmachen der Problemlagen mittels der Methode „Lightning Talks“
2. **Skizzieren** – kreative, schnelle Ideengenerierung ohne Bewertung mittels der Methode „Crazy 8“
3. **Entscheiden** – gemeinsames Priorisieren mittels der Methode „Dot-Voting“
4. **Entwickeln** – Ausarbeitung der besten Ansätze mittels eines speziell entwickelten „Storyboards“.

Diese methodische Präzisierung führte nicht nur zu klareren Abläufen, sondern veränderte die Dynamik der Workshops grundlegend. Mit jedem Sprint rückte die Arbeit stärker vom **Problemraum in den Lösungsraum**. Während im ersten Workshop noch viel Zeit für das gemeinsame Beschreiben, Abgrenzen und Erklären von Herausforderungen benötigt wurde, gelang im zweiten und besonders im dritten Sprint eine deutlich schnellere Fokussierung: Die Teilnehmenden verbrachten weniger Zeit mit der Analyse von Problemen und deutlich mehr Zeit mit der kreativen Entwicklung konkreter Lösungsideen.

Die klare Struktur machte es möglich, dass der Einstieg ins Thema verkürzt, die Diskussion zielgerichteter und der Übergang in die Ideengenerierung fließender wurde. Die Teilnehmenden erlebten, dass sich in kompakten, methodisch geführten Arbeitsschritten in sehr kurzer Zeit umsetzbare Ergebnisse erzeugen lassen. Viele äußerten am Ende des Tages Überraschung darüber, wie **produktiv und effektiv** der Workshop trotz (oder gerade wegen) der straffen Zeitbegrenzungen war.

Damit wurde die Struktur selbst zu einem Motor der Lösungsorientierung: Je stärker Lightning Talks, Crazy 8, Dot-Voting und Storyboards ineinandergriffen, desto schneller verließen die Gruppen die bekannte argumentative Problemspirale und gelangten in einen **Modus des gemeinsamen Gestaltens**. Die Methoden erzeugten Tempo, Klarheit und Entscheidungsfähigkeit – entscheidende Voraussetzungen dafür, dass konkrete, umsetzbare Lösungen entstehen.

**Lesson Learned 2:** Eine klar geführte Methodenabfolge verschiebt den Fokus konsequent von der Problem- zur Lösungsorientierung. Teilnehmende erleben dadurch, dass in kurzer Zeit konkrete, realistische Lösungskonzepte entwickelt werden können – ein Effekt, der sich mit jedem Sprint verstärkt hat.

👉 **Implikation:** Design Sprints benötigen eine professionelle Moderation sowie eine detaillierte, methodisch präzise Planung. Eine klare Dramaturgie, vorbereitete Materialien, durchdachte Zeitlogiken und sichere Moderationsführung sind essenziell, um den Übergang vom Problemraum in den Lösungsraum konsequent zu steuern. Nur so können Teilnehmende die Erfahrung machen, dass hochwertige, realistische und umsetzbare Lösungen in kurzer Zeit entstehen. Ohne methodische Führung drohen Zerfasern, zu lange Problemphasen oder redundante Diskussionen – mit professioneller Moderation entsteht hingegen produktive, lösungsorientierte Arbeitsdynamik.

### **Lesson Learned 3: Hochschulintern stärker wirksam als hochschulübergreifend**

Ein zentraler Befund betrifft die Unterschiede zwischen hochschulinternen und hochschulübergreifenden Workshops. Die drei hochschulinternen Sprints (Stuttgart, Ludwigsburg) entwickelten eine deutlich höhere Offenheit, Problemgenauigkeit und Ergebnisqualität als die hochschulübergreifenden Sprints beim berufsbegleitenden Masterprogramm MPA Wissenschaftsmanagement und der Jahrestagung des Netzwerk Wissenschaftsmanagement.

Dafür gibt es, neben dem in Lesson Learned 1 beschriebenen Effekt des persönlichen Kontakts innerhalb einer Hochschule, wenigstens drei weitere, wesentliche Gründe:

#### **1. Vertraulichkeit**

Organisationsinterne Probleme lassen sich leichter offen ansprechen, wenn klar ist, dass niemand aus einer anderen Hochschule mithört. Intern herrschte eine Lösungshaltung; übergreifend eher eine Distanz.

#### **2. Gemeinsamer Problemraum**

Hochschulinterne Gruppen teilen Strukturen, Prozesse und informelle Logiken. Sie erkennen Beispiele und Zuständigkeiten wieder; die Diskussion bewegt sich auf Anhieb auf einer tiefen Ebene. Hochschulübergreifend muss dagegen erst eine abstrakte Gemeinsamkeit hergestellt werden.

#### **3. Unterschiedliche Relevanz**

Workshops funktionieren gut, wenn alle Beteiligten wissen: Das betrifft uns persönlich. Im übergreifenden Setting wird eher konzeptionell gesprochen, was zwar inspirierend sein kann, aber vermutlich weniger zu unmittelbar umsetzbaren Lösungen führt.

**Lesson Learned 3:** Design Sprints wirken am stärksten hochschulintern: Gemeinsamer Kontext und vertrauliche Atmosphäre ermöglichen tiefere Problemanalyse und realistischere Lösungsentwicklung.

👉 **Implikation:** Design Sprints sollten primär hochschulintern eingesetzt werden. Hochschulübergreifend eignen sie sich eher als Austausch- oder Reflexionsformat, aber nicht zur Bearbeitung konkreter organisationaler Herausforderungen.



## Lesson Learned 4: Design Sprints wirken vor allem als Teil eines integrierten Prozessdesigns

Ein weiterer zentraler Befund aus den vier Design Sprints betrifft die Bedeutung der Prozessarchitektur. Design Sprints entfalten ihre Wirkung nicht in der isolierten Durchführung eines Workshops, sondern als Teil eines klar strukturierten Vor- und Nachbereitungsprozesses. Besonders deutlich zeigte sich dies in Stuttgart und Ludwigsburg: Dort wurde der Workshop jeweils durch ein detailliertes Vorgespräch vorbereitet, in dem gemeinsam mit relevanten Akteur\*innen präzisiert wurde, welche Fragestellung für die Hochschule aktuell, realistisch und bearbeitbar ist.

Diese frühe Klärung erwies sich als entscheidend für die spätere Qualität des Workshops. Sie sorgte dafür, dass die Teilnehmenden in ein Setting kamen, das auf eine klar definierte Herausforderung ausgerichtet war — weder zu weit noch zu eng. Dadurch konnten die Lightning Talks schneller in die Tiefe gehen, die Ideengenerierung zielgerichteter erfolgen und die Storyboards anschließend an tatsächlich relevante Stellen anknüpfen.

Ebenso wichtig war die strukturierte Nachbereitung: In beiden o.g. Hochschulen gab es bereits im Vorfeld vereinbarte Anschlusswege, wie die Ergebnisse in die Organisation zurückgespiegelt werden sollen. Dies erhöhte nicht nur die Motivation der Teilnehmenden, sondern auch die Wahrscheinlichkeit, dass die erarbeiteten Konzepte weiterverfolgt werden.

Insgesamt zeigt sich: Design Sprints sind kein „Ein-Tages-Format“, sondern ein prozessuales Instrument, das nur dann Wirkung entfaltet, wenn Vorbereitung, Durchführung und Follow-up ineinandergreifen. Die Klärung der Problemstellung, die Auswahl der Teilnehmenden und die institutionelle Verankerung der Ergebnisse sind dabei ebenso wichtig wie die Methoden des Workshops selbst.

**Lesson Learned 4:** Design Sprints entfalten ihre Wirkung mit einem integrierten Prozessdesign. Vorbereitung, klare Problemdefinition und ein verbindlicher Nachbereitungsprozess sind zentrale Erfolgsfaktoren für wirksame Ergebnisse.

👉 **Implikation:** Hochschulen sollten Design Sprints als Teil eines strukturierten Gesamtprozesses verstehen: mit sorgfältiger Vorbereitung, klar definiertem Thema, passender Teilnehmendenauswahl und verbindlichen Follow-up-Schritten.

## Lesson Learned 5: Nachhaltige Wirkung entsteht, wenn die Leitungsebene von Anfang bis Ende eingebunden ist

Die Design Sprints zeigen, dass die Wirkung dieses Formats nicht allein aus der methodischen Struktur oder der Kreativität der Teilnehmenden entsteht, sondern wesentlich durch die Unterstützung der Hochschulleitung geprägt ist. Besonders deutlich wurde dies an der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg, wo die Leitungsebene den gesamten Prozess über sichtbar ermöglichend, unterstützend und rückkoppelnd agierte.

Diese Unterstützung beginnt bereits vor dem eigentlichen Workshop: Mitarbeitende können nur dann ganztägig teilnehmen, wenn Vorgesetzte und Leitung dies ausdrücklich ermöglichen. Die Freistellung sendet ein klares Signal: Die Beschäftigung mit Wissenstransfer, Zusammenarbeit und Organisationsentwicklung ist gewollt und hat Priorität. Ohne diese Haltung würde das Format im Alltagsdruck schnell als „Nice-to-have“ eingeordnet – mit entsprechend geringer Teilnahmerebereitschaft und wenig Veränderungspotenzial.

Auch während des Workshops wirkt Leitungsunterstützung: Sie schafft Legitimität für offene Diskussionen, stärkt die Wahrnehmung, dass die erarbeiteten Ideen tatsächlich anschlussfähig sein sollen, und fördert die Motivation der Teilnehmenden, sich einzubringen.

Entscheidend für die nachhaltige Wirkung ist jedoch die Rückkopplung nach dem Workshop. In Ludwigsburg wurden beide entwickelten Konzepte, der Campusrundgang im Onboarding und das bereichsübergreifende Patenprogramm, innerhalb weniger Monate weiterentwickelt und zur Umsetzung gebracht, weil die Leitung diese Ergebnisse frühzeitig aufgegriffen, sichtbar unterstützt und in bestehende Entwicklungsprozesse integriert hat. Die Leitung wirkte dabei nicht als Initiatorin, sondern als institutionelle Ermöglicherin, die Ressourcen, Priorität und anschließende Verantwortungsstrukturen klärt.

Damit wird deutlich: Ein Design Sprint entfaltet seine volle Wirkung, wenn die Leitungsebene den Prozess nicht nur absegnet, sondern von Anfang bis Ende begleitet – von der Freistellung der Mitarbeitenden bis zur institutionellen Weiterverarbeitung der Ergebnisse.

**Lesson Learned 5:** Design Sprints wirken nachhaltig, wenn die Hochschulleitung durchgängig eingebunden ist: Sie ermöglicht Teilnahme, sendet strategische Bedeutung aus und schafft die Voraussetzungen dafür, dass entwickelte Lösungen innerhalb weniger Monate umgesetzt werden können.

👉 **Implikation:** Design Sprints sollten in eine verbindliche Architektur der Organisationsentwicklung eingebettet werden. Dazu gehören: Freistellung der Mitarbeitenden, frühe Kommunikation mit der Leitungsebene, klare Übergaben nach dem Workshop und die Ermöglichung von Follow-up-Schritten, damit die entwickelten Konzepte tatsächlich realisiert werden können.

## **Fazit: Erprobte Formate für nachhaltige Organisationsentwicklung**

Die im Projekt AGICA durchgeführten Design Sprints zeigen in ihrer Gesamtheit, welches Potenzial in methodisch präzise gestalteten, gut vorbereiteten und strategisch rückgekoppelten Workshops liegt. Über mehrere Projektmonate hinweg konnte das Team Erfahrungen in unterschiedlichen Hochschulkontexten sammeln und das Format schrittweise weiterentwickeln: vom offenen, explorativen Zugang im ersten Sprint hin zu einer klar strukturierten, lösungsorientierten Prozessarchitektur, die in den späteren Workshops hochgradig produktive Ergebnisse hervorgebracht hat.

Diese Entwicklung war nicht zufällig, sondern das Ergebnis intensiver konzeptioneller Arbeit, vieler Stunden praktischer Moderationserfahrung sowie sorgfältiger Anpassung an reale Rahmenbedingungen in Hochschulen. Das Projekt hat gezeigt, welche Methoden in welchem Setting funktionieren, wie Gruppen in kurzer Zeit arbeitsfähig werden und welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit Ideen nicht nur entstehen, sondern auch Eingang in die Organisation finden.

Damit liegt heute ein erprobtes, belastbares Format vor, das sowohl strukturell als auch kulturell wirksam ist: Es fördert echten Austausch, erzeugt realistische Lösungen und bringt unterschiedliche Bereiche einer Hochschule in produktive Zusammenarbeit.

Für Hochschulen, die vor ähnlichen Herausforderungen stehen, z.B. im Bereich der Digitalisierung, KI, Personalentwicklung, Prozessverbesserung, interne Kooperation, bieten diese Erfahrungen eine wertvolle Grundlage: Designbasierte Workshops können ein wirksames Instrument der Organisationsentwicklung sein, wenn sie professionell geplant, moderiert und strategisch angebunden werden.

Das AGICA-Projekt hat gezeigt, dass Hochschulen aus solchen Formaten echten Nutzen ziehen und dass sich investierte Zeit und Ressourcen schnell auszahlen, wenn die Ergebnisse in die Organisation zurückwirken und konkrete Veränderungen angestoßen werden.

Die fünf Lessons Learned aus den AGICA-Design Sprints verdeutlichen, dass designbasierte Workshops an Hochschulen zwar in kurzer Zeit konkrete Lösungen hervorbringen können, ihre Wirkung jedoch weit über den eigentlichen Workshoptag hinausreicht. Daher ist es sinnvoll, dass solche Formate nicht als einmalige Intervention, sondern als Teil einer strategischen Organisationsentwicklung verstanden und genutzt werden.

Die Sprints führen auf, dass Hochschulen nachhaltig profitieren, wenn Begegnungsräume geschaffen, methodisch klare Prozesse angewandt und Leitungsebenen durchgängig eingebunden werden. Damit entsteht nicht nur ein einzelnes Ergebnis, sondern ein struktureller Lerneffekt: Mitarbeitende erleben, dass Kooperation über Bereichsgrenzen hinweg möglich ist, dass in kurzer Zeit produktive Lösungen entstehen und dass diese Lösungen institutionell weitergetragen werden können.

**Übergreifende Lesson Learned:** Designbasierte Workshops sind ein wirkungsvolles Instrument strategischer Organisationsentwicklung. Ihre Potenziale entfalten sich vor allem dann, wenn Vorbereitung, methodische Führung, institutionelle Rückkopplung und Umsetzung zusammen gedacht und organisatorisch verankert werden.

## Handlungsempfehlungen:

### 1. Design Sprints unbedingt in Präsenz und möglichst ganztägig durchführen

Die stärkste Wirkung entsteht durch persönliche Begegnung. Hochschulen sollten daher bewusst Räume für Austausch schaffen und Mitarbeitende für einen ganzen Tag freistellen. Pausen und informelle Gesprächsphasen sind kein „nice to have“, sondern eine wesentliche Voraussetzung für die spätere Umsetzbarkeit der Ergebnisse.

### 2. Professionelle Moderation und sorgfältige methodische Planung sicherstellen

Die Erfahrung aus vier Sprints zeigt: Das Format funktioniert nur, wenn die Prozesslogik klar geführt wird. Hochschulen sollten daher auf professionelle Moderation, eine klare Dramaturgie (Verstehen–Skizzieren–Entscheiden–Entwickeln–Testen) und gut vorbereitete Materialien setzen, um die Lösungsorientierung zu maximieren.

### 3. Design Sprints als Teil eines integrierten Prozessdesigns denken

Vorbereitungsgespräche mit Klärung des Themas, der Zielsetzung und der passenden Zusammensetzung der Gruppe ist entscheidend. Ebenso wichtig sind Anschlussformate, in denen Ergebnisse weiterbearbeitet werden. Der Workshop ist ein Katalysator, aber nicht der ganze Prozess.

### 4. Workshops primär hochschulintern einsetzen

Die Wirksamkeit steigt deutlich, wenn alle Teilnehmenden aus derselben Organisation kommen und ein gemeinsames Verständnis der Strukturen, Zuständigkeiten und Alltagsprobleme teilen. Hochschulübergreifende Sprints eignen sich eher für Austausch und Inspiration, aber nicht für die Bearbeitung konkreter Herausforderungen.



## 5. Leitungsebene durchgängig einbinden

Von der Freistellung der Mitarbeitenden bis zur institutionalisierten Rückkopplung der Ergebnisse sollten Hochschulleitungen den gesamten Prozess begleiten. Das Beispiel der PH Ludwigsburg zeigt: Wenn die Leitung die Ergebnisse aufgreift, können innerhalb weniger Monate konkrete Konzepte umgesetzt werden.

👉 **Implikation:** Designbasierte Workshops entfalten ihr Potenzial voll, wenn sie strategisch verankert sind. Hochschulen sollten sie als professionelles Instrument der Organisationsentwicklung nutzen mit klarer Prozessarchitektur, Leitungseinbindung und echter Bereitschaft, die erarbeiteten Lösungen weiterzutragen.

## Kontakt und weitere Informationen

Prof.in Dr. Susan Harris-Huemmert  
Leiterin des Instituts für Bildungsmanagement  
PH Ludwigsburg | Reuteallee 46 | 71634 Ludwigsburg  
Tel. 07141 140-1718 | Email: [susan.harris-huemmert@ph-ludwigsburg.de](mailto:susan.harris-huemmert@ph-ludwigsburg.de)  
Homepage: [www.agica.de](http://www.agica.de)