
Definitionen

Container

Unter einem Container ist eine Gruppe von interessierten Akteuren zu verstehen, die bereit sind, sich gemeinsam für ein Anliegen in einem Stakeholder Dialog zu engagieren. Idealerweise sind in dem Container alle beteiligten Stakeholder-Gruppen repräsentiert. Ein Container bezeichnet keine formale Struktur. Vielmehr beschreibt er die Qualität der Kooperationsbeziehungen der Akteure untereinander und ihr Commitment bezüglich des Veränderungsziels.

Ein Container ist bei der Initiierung, dem Aufbau und der Weiterentwicklung eines Stakeholder Dialogs grundlegend, um interessierte und relevante Akteure für einen Veränderungsprozess zu gewinnen. Der Container bündelt die Veränderungsenergie, er ist das Herz und das „Energiezentrum“ eines jeden Veränderungsprozesses.

Die Akteure des Containers gestalten den Dialog- und Kooperationsprozess gemeinsam und binden weitere Stakeholder systematisch ein. Meist wird zunächst ein erster kleiner (initialer) Container aufgebaut, der als Kerngruppe den erweiterten Container für die Entwicklung und Umsetzung des Stakeholder Dialogs einrichtet.

Initialer Container

Der Initiale Container, manchmal auch Kerngruppe genannt, bezeichnet die Akteure, die sich von Beginn an für die Initiierung und Durchführung des Stakeholder Dialogs einsetzen. Er besteht idealerweise aus zwei bis sechs engagierten Personen, die alle beteiligten Gruppen repräsentieren. Diese Personen müssen nicht notwendigerweise diejenigen in hoher Position und mit finalen Entscheidungsbefugnissen sein. Gerade zu Beginn eines Stakeholder Dialogs besteht die Aufgabe des Initialen Containers darin, die gemeinsame Vision wachzuhalten, die Kommunikation und Zusammenarbeit der Stakeholder zu organisieren sowie den Prozess gemeinsam voranzutragen. Er baut Vertrauen unter den verschiedenen Stakeholdern auf und fördert die Zusammenarbeit zwischen ihnen.

Erweiterter Container

Eine Aufgabe des Initialen Containers ist es, nach der Konsolidierung ihrer Vision einen Erweiterten Container aufzubauen. Von den Akteuren des Initialen Containers werden weitere interessierte und wichtige Akteure identifiziert, die den Veränderungsprozess unterstützen müssen/können, damit das Ziel nachhaltig erreicht werden kann. Der Erweiterte Container bezeichnet also die Akteure, die auch an den Stakeholder Dialogen beteiligt sind, allerdings nicht so intensiv wie die Akteure des Initialen Containers. Mit dem Erweiterten Container vergrößert sich also das Netzwerk der Stakeholder.

Capacity Development

Die am Stakeholder Dialog beteiligten Akteure kommen unter Umständen aus organisatorisch und fachlich unterschiedlichen Bereichen. Daher ist es in verschiedenen Phasen des Dialogprozesses wichtig, alle zu dem Zeitpunkt beteiligten Akteure auf den gleichen Kompetenz- und Wissensstand zu bringen, etwa durch Workshops zu bestimmten fachlichen Themen.

Engagement-Prozess

Der Engagement-Prozess beginnt mit dem Aufbau und der Bildung des Initialen Containers. Dieser Prozess beschreibt, wie schrittweise Resonanz getestet und Unterstützung von immer mehr Stakeholdern für das gemeinsame Ziel gewonnen wird.

Generativer Dialog

Einen generativen Dialog kennzeichnet eine rücksichtsvolle und offene Gesprächskultur. Um eine solche Gesprächskultur zu erzeugen, sind bestimmte Fähigkeiten notwendig: aktives und genuines Zuhören, gegenseitiger Respekt und die Bereitschaft der Akteure, konstruktiv an Konflikten zu arbeiten. Gerade im Kontext von Stakeholder Dialogen ist diese Art der Kommunikation wichtig, da verschiedene Akteure mit gegebenenfalls unterschiedlichen Ansichten zusammenkommen.

Projektsekretariat/Prozessmanagement-Team

Das Projektsekretariat oder das Prozessmanagement-Team wird idealerweise als organisatorisches Zentrum eines Stakeholder Dialogs etabliert und arbeitet so besonders der Kerngruppe zu. Es unterstützt die Durchführung des gemeinsamen Prozesses, die Kommunikation zwischen den teilnehmenden Stakeholdern beziehungsweise deren Institutionen und den verschiedenen operativen und strategischen Gremien/Strukturen der Stakeholder. Für diese Arbeit ist es wichtig, dass die anderen Akteure dieser Instanz vertrauen. Daher sollte sich ein Sekretariat/ein Team als neutraler Ansprechpartner für alle Stakeholder präsentieren und nicht einer einzelnen Stakeholder-Gruppe zuzuordnen sein.

Prozessdesign

Das Prozessdesign verweist auf das allumfassende Gesamtkonzept sowie die Vorbereitung, Umsetzung und Überprüfung der Prozesse in Stakeholder Dialogen.

Prozessmonitoring

Das Prozessmonitoring überprüft kontinuierlich anhand von zuvor vereinbarten Indikatoren, ob der Prozess zu den erwarteten Ergebnissen führt. Die Erfolgsfaktoren für Stakeholder Dialoge spielen hier eine zentrale Rolle und dienen dazu, die Qualität der Dialog- und Kooperationsprozesse zu verfolgen.

Relevante Akteure

Die relevanten Akteure innerhalb des Stakeholder Dialogs sind alle die Stakeholder, die aufgrund ihres hohen Interesses oder ihrer Einflussmöglichkeiten für den Erfolg des Dialogs wichtig sind. In den unterschiedlichen Phasen eines Stakeholder Dialogs können unterschiedliche, neue Akteure an Relevanz gewinnen. Eine regelmäßige Prozessevaluation und Stakeholder-Analyse zu unterschiedlichen Zeitpunkten des Veränderungsprozesses ist daher ratsam.

Stakeholder

Stakeholder sind Personen oder Institutionen, die ein Interesse an einem bestimmten Entwicklungsverlauf oder einer bestimmten Entscheidung haben. Sie können entweder als Einzelpersonen oder als Vertreter einer Gruppe auftreten. Dazu gehören Personen, die eine Entscheidung beeinflussen, die Schlüsselfiguren bei der Umsetzung oder die von der Entwicklung betroffen sind.

Stakeholder Dialoge

Stakeholder Dialoge sind ein methodischer Ansatz, um Kooperation und Konsultation in komplexen Veränderungsprozessen für Nachhaltigkeit zu gestalten, deren Erfolg die Einbeziehung unterschiedlicher Interessengruppen erfordert. Gut aufgesetzte Stakeholder Dialoge sichern eine Identifizierung mit den Ergebnissen und ein hohes Engagement aller Beteiligten bei der Umsetzung. Unterschiedliche gesellschaftliche Akteure engagieren sich in dieser Zusammenarbeit, um Lösungs- und Handlungsoptionen für bestehende Herausforderungen gemeinsam zu erörtern und/oder an der Umsetzung mitzuwirken.

Stakeholder Dialoge treten in verschiedenen Formen auf und können sich auf Konsultation oder Kooperation bei der Umsetzung konzentrieren.

Wirkungsmonitoring

Das Wirkungsmonitoring erfasst, ob der Stakeholder Dialog durch die damit verbundenen Aktivitäten und deren Ergebnisse die erwartete Wirkung erzielt. Hierfür sollten dem jeweiligen Kontext angepasste Instrumente verwendet werden.

Das Collective Leadership Institute

Wer wir sind

Das Collective Leadership Institute (CLI) ist eine international tätige Non-Profit-Organisation mit Sitz in Potsdam, Deutschland und Kapstadt, Südafrika. 2005 als unabhängige Organisation gegründet, unterstützt das CLI Akteure aus der Privatwirtschaft, dem öffentlichen Sektor und der Zivilgesellschaft dabei, Veränderungsinitiativen und sektorübergreifende Partnerschaften für innovative und nachhaltige Lösungen zu globalen, nationalen und lokalen Herausforderungen zu finden und umzusetzen.

Unsere Vision

Unsere Vision ist es, zukunftsorientierte Menschen dazu zu befähigen, kollektiv zu führen und gemeinsam eine nachhaltige Zukunft zu gestalten. Nachhaltigkeit ist ein globales Thema. Wie gut wir diese Herausforderung meistern, betrifft jeden Menschen. Erfolg und Niederlagen auf dem Weg zu einer nachhaltigeren Lebensweise hängt von uns allen ab. Wir glauben an das Prinzip der Kooperation und kollektiv geschaffener Lösungen, über Sektoren, Institutionen, Nationen und Kulturen hinweg.

Unsere Mission

Mit unseren Weiterbildungsprogrammen, unserem Integrated Capacity Development, unserem Netzwerk-Aufbau und unserer Forschung bauen wir Kompetenz und Wissen für Nachhaltigkeit auf. Wir befähigen Führungskräfte dazu, Nachhaltigkeit und Gemeinwohl in ihrem Handeln zu verankern – für verantwortungsvolle Unternehmen, eine menschenorientierte öffentliche Hand und eine starke zivile Gesellschaft.

Wir bilden eine globale Gemeinschaft für den Wandel, indem wir Netzwerke aktivieren und die gegenseitige Unterstützung unter Change Agents fördern.

Wir befähigen Menschen auf der ganzen Welt, unseren Ansatz der kollektiven Führung für Nachhaltigkeit und unsere Methodologie des Dialogic Change Modells zu nutzen.

Unsere Werte

Das CLI steht für nachhaltiges Handeln, Denken, Kommunizieren und Führen. Unsere Arbeit basiert auf den Grundkapazitäten kollektiver Führung für Nachhaltigkeit:

Humanity – unsere Menschlichkeit leben: die Fähigkeit, unsere Menschlichkeit zu leben und eine Atmosphäre gegenseitigen Respekts zu schaffen.

Future Possibilities – zukünftige Möglichkeiten voranbringen: die Fähigkeit, in Möglichkeiten zu denken, Möglichkeiten und Lösungen zu suchen und sich auf diese einzulassen.

Engagement – andere begeistern und einbeziehen: die Fähigkeit, Stakeholder sinnvoll und systematisch einzubeziehen und dadurch „collective action“ zu fördern.

Collective Intelligence – kollektive Intelligenz ermöglichen: die Fähigkeit und Bereitschaft, echten Dialog und unterschiedliche Sichtweisen zu fördern, um bessere Lösungen zu entwickeln.

Innovation – innovative Lösungen erkennen: die Fähigkeit, innovative Lösungen zu erkennen und zu entwickeln.

Wholeness – das größere Ganze erfassen: die Fähigkeit, über den eigenen Tellerrand hinauszusehen und den größeren Kontext im Blick zu behalten.

Wen wir unterstützen

In Deutschland und Europa, Asien, Afrika und Südamerika arbeiten wir mit Führungskräften, Projektmanagern und Change Agents aus

- Unternehmen
- klein- und mittelständischen Firmen
- Entwicklungsorganisationen
- dem öffentlichen Sektor
- Organisationen der Zivilgesellschaft

Was wir anbieten

Unsere Weiterbildungsprogramme zu Stakeholder Dialogen und Collective Leadership verbinden Wissensaufbau, Persönlichkeitsentwicklung und die praktische Arbeit an tatsächlichen beruflichen Herausforderungen der Teilnehmenden. In den Seminaren legen

wir Wert darauf, konzeptionelles Wissen so zu vermitteln, dass es im täglichen Berufsleben umgesetzt werden kann. Das Feedback, welches wir von den Teilnehmern bekommen, nutzen wir, um uns kontinuierlich zu verbessern.

Unser Integrated Capacity Development für sektorübergreifende Kooperationsprojekte kombiniert Beratung, Coaching und Weiterbildung: Auf diesem Wege ermöglichen wir es den Menschen, ihre eigenen Kompetenzen langfristig entsprechend ihrer spezifischen Herausforderungen weiterzuentwickeln.

Unsere Aktivitäten zur Entwicklung von Führungskompetenz für Nachhaltigkeit fördern eine Veränderung im Denken und in der praktischen Umsetzung von Projekten durch die Kombination von Wissensaufbau, persönlicher Reflektion und eigenem Erfahren.

Unsere Forschung ist als ein Lernprozess für Nachhaltigkeit entworfen, der den Menschen hilft, neue Handlungswege schneller zu beschreiten.

Unsere Netzwerkarbeit verbindet Menschen aus verschiedenen Sektoren, um Unterschiede zu überbrücken und neue Möglichkeiten für nachhaltiges Engagement zu schaffen. Um Menschen, die den dialogischen Ansatz nutzen, weltweit zu vernetzen und Austausch zu ermöglichen, nutzen wir unsere webbasierte Lernplattform www.stakeholderdialogues.net.

Unsere Kooperationsprogramme erproben neue Ansätze des sektorübergreifenden Lernens und Engagements für Nachhaltigkeit. Durch gemeinsam mit Partnern entwickelten Produkte, die unsere Ansätze zu kollektiver Führung und zu Stakeholder Dialogen mit dem Thematischen Fokus unserer Partner integrieren, ermöglichen wir optimale Anwendbarkeit und Wirkung dieser beiden Expertisen und Vorgehensweisen.

Unsere Arbeit basiert auf dem Prinzip von kollektiver Führung für Nachhaltigkeit.

Kollektive Führung für Nachhaltigkeit ist die Fähigkeit einer Gruppe von Change Agents, durch gemeinsames und flexibles Führen im Dienste eines übergeordneten Allgemeinwohls ihren Beitrag für eine nachhaltige Zukunft zu leisten. Kollektivem Führen liegt die menschliche Fähigkeit zugrunde, mit anderen in Dialog zu treten, Unterschiedlichkeit zu nutzen und in Fortschritte zu transformieren: Kollektive Führung für Nachhaltigkeit ermöglicht die Transzendenz über selbstbezogene Perspektiven – eine Voraussetzung für die erfolgreiche Bewältigung der Herausforderungen, vor die uns Globalisierung und Nachhaltigkeit stellen.

Für mehr Informationen besuchen Sie

- unsere Website www.collectiveleadership.com,
- unsere webbasierte Lernplattform und Experten-Community www.stakeholderdialogues.net,
- unser Qualifikationsprogramm für Young Professionals www.youngleadersforsustainability.de.

Referenzen zu verwendeter Literatur

- Bohm, David. 1996. *On dialogue*. New York: Routledge.
- Brown, Juanita, und David Isaacs. 2005. *Das World Café: Kreative Zukunftsgestaltung in Organisation und Gesellschaft*. Heidelberg: Carl-Auer-Verlag.
- Harrison, Owen. 1997. *Open space technology. A user's guide*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Hawkins, David E. 2006. *Corporate social responsibility: Balancing tomorrows sustainability and todays profitability*. New York: Palgrave Macmillan.
- Hemmati, Minu. 2002. *Multi-Stakeholder processes for governance and sustainability. Beyond deadlock and conflict*. London: Earthscan Publications.
- Isaacs, William. 1999. *The art of thinking together: A pioneering approach to communicating in business and in life*. New York: Crown Business.
- Kahane, Adam. 2004. *Solving tough problems – an open way of talking, listening and creating new strategies*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Kantor, David. 1997. DIALogos, Fieldguide. The Art of Thinking Together. Internal document. Cambridge und www.kantorinstitute.com.
- Künkel, Petra. 2008. *Mind and Heart – Mapping your Personal Journey Towards Leadership for Sustainability*. Norderstedt: Books on Demand.
- Künkel, Petra. 2016. *The art of leading collectively – Co-creating a sustainable, socially just future*. White River Junction: Chelsea Green.
- Künkel, Petra, Stanislava Cholakova, und Vera Fricke. 2007. A turning point for responsible supply chain management in the coffee sector: The case of the common code for the coffee community – an international multi-stakeholder partnership for sustainable coffee. In *Enhancing the effectiveness of sustainability partnerships*, Hrsg. The National Research Council of the National Academies (2009). London: The National Academies Press.
- Künkel, Petra, Silvine Gerlach, und Vera Frieg. 2011a. *Working with stakeholder dialogues – key concept and competencies for achieving common goals – a practical guide for change agents from public sector, private sector and civil society*. Norderstedt: Collective Leadership Institute. Books on Demand.

- Künkel, Petra, Silvine Gerlach, Vera Frieg, Christian Görg, Marike Ferguson, und Judith Kohler. 2011b. *Stakeholder dialoge – manual*. Eschborn: GIZ.
- Scharmer, Otto. 2009. *Theory U – leading from the future as it emerges*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Senge, Peter. 2008. *The necessary revolution*. New York: Doubleday.
- Vahlhaus, Martina, und Thomas Kuby. 2000. *Orientierungsrahmen für das Wirkungsmonitoring in Projekten der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung unter besonderer Berücksichtigung armutsmindernder Wirkungen*. Eschborn: GTZ.
- Warner, Michael. 2003. *The new broker: Beyond agreement. Brokering partnerships for development*. London: Overseas Development Institute.
- Warner, Michael, und Rory Sullivan. 2004. *Putting partnerships to work*. Sheffield: Greenleaf Publishing.
- Wilber, Ken. 2000. *Integral psychology. Consciousness, spirit, psychology, therapy*. Boston: Shambhala Publications. Inc.

Weiterführende Literatur zu Collective Leadership für Nachhaltigkeit und für nachhaltigen (organisatorischen) Wandel

- Beck, Don Edward, und Christopher C. Cowan. 1996. *Spiral dynamics. Mastering values, leadership, and change*. Malden: Blackwell Publishing.
- Goleman, Daniel, Richard Boyatzis, und Annie McKee. 2002. *Primal leadership – realizing the power of emotional intelligence*. Boston: Harvard Business School Press.
- Harvey, Michael, und JoAnn Danelo Barbour, Hrsg. 2009. *Global leadership: Portraits of the past, visions of the future*. Maryland: The James MacGregor Burns Academy of Leadership.
- Hesselbein, Frances, Marshall Goldsmith, und Richard Beckhard, Hrsg. 1996. *The leaders of the future. New visions, strategies, and practices for the next era*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Holman, Peggy, Tom Devane, und Steven Cady. 2007. *The change handbook*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Kleiner, Art, Bryan Smith, Charlotte Roberts, George Roth, Peter Senge, und Richard Ross. 1999. *The dance of change. The challenges of sustaining momentum in learning organisations*. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Link, Walter, Thais Corral, und Mark Gerzon, Hrsg. 2006. Leadership is Global – Co-Creating a More Humane and Sustainable World. Global Leadership Network. www.globalleadershipnetwork.net.
- Moxley, Russ S. 2000. *Leadership and spirit. Breathing new vitality and energy into individuals and organisations*. Greenboro: Jossey-Bass Publications: San Francisco & Center for Creative Leadership.
- O’Toole, James. 1995. *Leading change – The argument for value-based leadership*. New York: Ballantine Books.
- Willard, Bob. 2009. *The sustainable champion’s guidebook. How to transform your company*. Gabriola Island (British Columbia): New Society Publishers.

Allgemeine weiterführende Literatur

- Accenture. 2010. High Performance durch Nachhaltigkeit. Zukunftspfade der Nachhaltigkeit und die Integration ins Kerngeschäft. <http://www.accenture.com/akzente/Institute> 4 Sustainability (2010). Stakeholder Relationship Management in Deutschland – Status Quo und Herausforderung: eine Befragung. München/Berlin. www.akzente.com.
- Allmendinger, Jutta, Markus Baumanns, Tobias Leipprand, und Jörg Ritter. 2012. Jeder für sich und keiner fürs Ganze? Stiftung Neue Verantwortung, Egon Zehnder International, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. www.stiftung-nv.de/.
- Audretsch, Michael, Knut Haanaes, David Kiron, Nina Kruschwitz, Martin Reeves, und Ingrid von Streng Velken. 2012. Sustainability nears a tipping point. Findings from the 2011 Sustainability and innovation global executive study and research project. MIT Sloan Management Review. <http://sloanreview.mit.edu>.
- Austin, James E., und M. Seitanidi, 2011. Collaborative value creation: A review of partnering between nonprofits and businesses: Part I. Value creation spectrum and collaboration stages collaborative value creation: A review of partnering between nonprofits. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41 (5): 726–758. (October 2012).
- Bergius, Susanne, und Heike Leitschuh. 2007. Stakeholderdialoge können besser werden. In: *uwf – UmweltWirtschaftsForum* 1/07 15:1–4. Springer Verlag.
- Bonini, Sheila, und Stephan Görner. 2011. The business of sustainability: McKinsey Global Survey results. <https://www.mckinseyquarterly.com>.
- Braun, Sabine, Ulf Doerner, Dieter Horst, und Loew Thomas. 2010. Unternehmerische Verantwortung praktisch umsetzen. Leitfaden zum Nachhaltigkeitsmanagement. PriceWaterhouseCoopers (Hrsg.). www.pwc.de/de/nachhaltigkeit.
- Browne, John, und Robin Nuttall. 2013. Beyond corporate social responsibility: Integrated external engagement. *McKinsey Quarterly Online Journal*. www.mckinseyquarterly.com.
- Bulloch, Gib, Peter Lacy, und Chris Jurgens. 2011. Convergence economy. Rethinking international development in a converging world. www.accenture.com.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. 2010. Nationale Strategie zur Verantwortung von Unternehmen. www.bmas.de.
- Bundesregierung. 2008. *Perspektiven für Deutschland. Unsere Strategie für eine nachhaltige Entwicklung*. Berlin: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung.
- Bundesregierung. 2012. Nationale Nachhaltigkeitsstrategie. Fortschrittsbericht 2012. Presse- und Informationsamt der Bundesregierung: Berlin. www.bundesregierung.de.
- Ferdinand, Niels. 2004. Mit Ernsthaftigkeit zum Erfolg. Anforderungen an Stakeholder Dialoge. In: *Ökologisch Wirtschaften* 1/2004. www.oekologisches-wirtschaften.de.
- Glasbergen, Pieter, und Mariëtte van Huijstee. 2008. The practice of stakeholder dialogue between Multinationals and NGOs. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 15 (5): 298–310.
- HEC/ECOVADIS. 2011. Sustainable procurement: back to management! Whitepaper based on the 2011-HEC/ECOVADIS European Sustainable Procurement Barometer 5th edition. www.ecovadis.com.
- Herzig, Christian, Oliver Kleiber, Torsten Klinke, Jan Müller, und Stefan Schaltegger. 2002. Von der Idee zur Praxis: Managementansätze zur Umsetzung von Corporate Social Responsibility und Corporate Sustainability. Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (Hrsg.). www.bmu.de.
- Jackson, Charles, Katharine Partridge, David Wheeler, und Asaf Zohar. 2005. From Words to Action. The Stakeholder Engagement Manual. Vol. I: The Guide to Practitioners' Perspectives on Stakeholder Engagement. Stakeholder Research Associates, AccountAbility, UNEP. www.accountability.org.

- Klewes, Pleon Kothes. 2004. Geheime Mission? Deutsche Unternehmen im Dialog mit kritischen Stakeholdern. Eine Umfrage unter den 150 größten Unternehmen. www.pleon-kohtes-klewes.de.
- Pedersen, Esben Rahbek. 2006. Making corporate social responsibility operable: How companies translate stakeholder dialogue into practice. *Business and Society Review* 111 (2): 137–163.
- Pierre, Nanterme, et al. 2012. The Sustainable Organization. Lessons From the Leaders Series. Accenture (Hrsg.). www.accenture.com.
- Sequeira, Debra, und Michael Warner. 2007. Stakeholder Engagement. Good practice handbook for companies doing business in emerging markets. International Finance Corporation. www.ifc.org.

Weiterführende Internetlinks zu sektorübergreifender Kooperation, Nachhaltigkeit, Partnerschaftsinitiativen und Stakeholder Dialogen

- Accenture – Sustainability Services: www.accenture.com.
- AccountAbility: www.accountability21.net.
- Appreciative Inquiry: www.appreciative-inquiry.org.
- Association for Conflict Resolution: www.acresolution.org.
- Bohm-Dialog: www.infed.org/archives/e-texts/bohm_dialogue.htm.
- Bundesdeutscher Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M. e. V.): www.baumev.de.
- Business Partners for Development: www.bpdweb.com.
- Center for Partnership Studies (Riane Eisler): www.partnershipway.org.
- Center for Shared Leadership: www.sharedleadership.com.
- Citizens Choicework: www.publicagenda.org/public-engagement-materials.
- Citizens Juries: www.jefferson-center.org.
- Conversation Café: www.conversationcafe.org.
- Deutsches CSR-Forum: www.csrforum.eu.
- Dialogos: www.dialogos.com.
- Dialogue on Leadership: www.dialogueonleadership.com.
- Diversophy: A Game Designed to Develop Global and Local Competence: www.diversophy.com.
- Econsense: www.econsense.de.
- Eldis Participation Resource Guide: www.eldis.org/participation.
- Forum Nachhaltig Wirtschaften: www.nachhaltigwirtschaften.net.
- Future Search: www.futuresearch.net.
- Generative Change Community: www.gc-community.net.
- Global Partnership for the Prevention of Armed Conflict (GPPAC): www.gppac.net.
- Ideas and Tools for Community Change: www.everyday-democracy.org/en/index.aspx.
- Innovations in democracy: www.democracyinnovations.org.
- International Association of Facilitators: www.iaf-world.org.
- International Institute for Public Participation: www.aip2.org.
- Intractable Conflict Knowledge Base Project: www.beyondintractability.org.
- KPMG – Nachhaltigkeit: www.kpmg.de.
- Leader to Leader Institute: Strengthening the leadership of the social sector: www.druckerinstitute.com.
- McKinsey – Sustainability: www.mckinsey.de.
- Mediation: www.mediate.com.
- National Coalition for Dialogue and Deliberation: www.thataway.org.
- One World Trust/Global Accountability Project: www.worldtrust.org.

Open Space Technology: www.openspaceworld.org.
Portal on Multi-Stakeholder Processes of the University of Wageningen (The Netherlands): <http://portals.wi.wur.nl/msp/>.
Public Conversations Project: www.publicconversations.org.
PWC: www.pwc.de/de/nachhaltigkeit.
Rat für Nachhaltige Entwicklung: www.nachhaltigkeitsrat.de.
Search for Common Ground: www.sfcg.org.
Social Standards Round Tables: www.coc-runder-tisch.de.
Society for Organisational Learning: www.solonline.org.
Stakeholder Research Associates: www.stakeholderresearch.com.
Sustainable Development Gateway/Multi-Stakeholder Processes: www.sdgateway.net/topics/265.htm.
Sustained Dialogue: www.sustained_dialogue.org.
Synergos: www.synergos.org.
The Centre for Partnership Studies: www.partnershipway.org.
The Co-Intelligence Institute: www.co-intelligence.org.
The Diplo Foundation: www.diplomacy.edu.
The Kantor Institute: www.kantorinstitute.com.
The Partnering Initiative: www.thepartneringinitiative.org.
The Program on Intergroup Relations: www.igr.umich.edu.
The SEED Initiative: www.seedinit.org www.empowering-partnerships.org.
The Water Dialogues: Multi-Stakeholder Dialogues on Water and the Private Sector: www.water-dialogues.org.
The World Café: www.theworldcafe.com.
Web Lab's Small Group Dialogue: www.weblab.org.

Web-Präsenz des Collective Leadership Institutes

Offizielle Website des Collective Leadership Institutes: www.collectiveleadership.com.
Webbasierte Lernplattform und Experten-Community zu Stakeholder Dialogen: www.stakeholder-dialogues.net.
Website des Qualifikationsprogramms „Young Leaders for Sustainability (YLS)“: www.youngleadersforsustainability.de.