



Ausbalanciert
durch
Weiterbildung

Resilient und
zukunfts offen



LAG Familien- und
Weiterbildung



ANDERS - WEITER - BILDEN
LANDESARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR EINE
ANDERE WEITERBILDUNG NRW E.V.

TEILPROJEKT

B

Unterstützungsangebote
zur Resilienzstärkung für
die gemeinwohlorientierte
Weiterbildung in Zeiten des
Wandels und Krisen.

ABSCHLUSSBERICHT

Inhalt

- Einleitung
- Projektbausteine
 - Fragebogen/Interessensbekundung
- Projektbaustein A
 - Interaktive Workshop-Reihe
 - Vertiefungsworkshops
- Projektbaustein B
- Durchgeführte Beratungen und Workshops
- Handreichungen

Einleitung

Die zunehmende Komplexität und Verdichtung von Aufgaben und Zeitbudgets, sowie eine zeitgleiche Verknappung von finanziellen und personellen Ressourcen, fordern unsere Gesellschaft zunehmend. Für diejenigen, die passend und umgehend Anfragen und Anforderungen als Dienstleistende erfüllen müssen und dabei immer weniger auf Routineabläufe zurückgreifen können, führen die veränderten Arbeitsbedingungen oft zu Stresserleben und zu psychischen Belastungen.

Aus diesem Grund wollen wir mithilfe eines Verbandsübergreifenden Projekts die gemeinwohlorientierte Weiterbildungslandschaft in NRW krisenresilient und zukunfts offen gestalten. Die gemeinwohlorientierte Weiterbildung und mithin die Bildungseinrichtungen, ihre Teilnehmenden und ihre Mitarbeitenden müssen selbst befähigt werden, sich an wechselnde Umweltbedingungen effektiv anzupassen und hier setzte unser Verbands- und Trägerübergreifende Projekt an.

Ein erster Schritt war es im Rahmen einer Analyse zu lokalisieren, wo bereits Erfahrungswissen aufbereitet worden ist, dieses zu nutzen und es systemweit zur Verfügung zu stellen. Jedoch sollten nicht nur bereits in der Vergangenheit geschehene Aspekte Berücksichtigung finden, sondern gleichermaßen eine vorausschauende Haltung eingenommen werden und somit eine prospektive Systemsteuerung, sowie ein Problemmanagement implementieren zu können. Verbandsübergreifend sollten hierzu Konzepte, Strategien und Handlungsempfehlungen zur Stärkung der Resilienz von Bildungseinrichtungen im Sinne einer Organisationsentwicklung, als auch die Stärkung der Resilienz von Individuen, welche hauptamtlich/nebenamtlich/ehrenamtliche Mitarbeitende und Dozierende einschloss aber gleichermaßen auch Teilnehmende im Rahmen von Bildungsveranstaltungen adressiert werden.

Projektbaustein(e) in Kooperation mit der AWO NRW LAG Familien- und Weiterbildung

Für hauptamtliche, nebenamtliche und ehrenamtliche Mitarbeitende und Dozierende von Einrichtungen der Weiterbildung, politischen Bildung und Familienbildung sollten **Resilienzcoachings** und kollegiale Fallberatungen angeboten werden, um die individuelle Resilienz im eigenen erwachsenenbildnerischen Handeln zu stärken. Aus der psychologischen Forschung ist bekannt, dass das pädagogische Personal besonders von Burnout betroffen ist. Entsprechend ist hier die Förderung der individuellen Resilienz (self-care) von besonderer Relevanz und sollte anschließend durch das Projekt systemisch in die Weiterbildungslandschaft integriert werden.

Die Digitalisierung und Flexibilisierung, welche die Gesellschaft im Rahmen der COVID-19-Pandemie erlebt hat, hat auch unmittelbare Auswirkungen auf den Alltag, die Zusammenarbeit und die Kommunikation in Weiterbildungseinrichtungen. Transformationsprozesse, vor allem hinsichtlich einer Digitalisierung, wurden massiv beschleunigt. Diese Veränderungen, die nicht nur zahlreiche Auswirkungen auf das soziale Miteinander und die soziale Gesundheit der Mitarbeitenden einer Einrichtung haben, machen Anpassungen der bestehenden Kultur, Strategien, Konzepte und Prozesse erforderlich. Im Rahmen einer **Organisationsentwicklung** hin zu einer organisationalen Resilienz sollte vorab der Status Quo einer Einrichtung erhoben werden. Darauf aufbauend sollte mithilfe von Resilienz-Coaches im Rahmen eines Change-Managements ebendiese weiterentwickelt und in die jeweilige Einrichtung integriert werden. Ziel war es, aus den gewonnenen Erfahrungen der letzten Jahre nachhaltig zu lernen und die Organisation krisenresilienter und flexibler aufzustellen.

Hierzu wurden ab März 2023 Fragebögen konzipiert und verbandsübergreifend versandt, die innerhalb von 3 Wochen durch ebendiese beantwortet werden konnten. Die ausgefüllten Fragebögen fungierten weiterhin als eine Interessensbekundung zur Teilnahme am Projekt.

Fragebogen/Interessensbekundung

Anonymous response

Thursday, March 16, 2023 12:54 PM

Name der Einrichtung

Ansprechpartner*in

- 1.1 Wurde in deiner Einrichtung in den letzten 2 Jahren eine extern begleitete Organisationsentwicklung angestoßen?
- 1.2 Besteht Interesse an der Durchführung einer Organisationsentwicklung für die Einrichtung zur Stärkung der Resilienz (Organisationale Resilienz)?
- 1.3 Wir haben die personellen Ressourcen, um insgesamt an 3-4 Terminen Personal für die Organisationsentwicklung einzubinden, welche auch als Ansprechpartner:in für die Resilienzberater*innen dient?
- 1.4 Wir möchten hiermit verbindlich eine Interessensbekundung zur Teilnahme an einer Organisationsentwicklung zur Stärkung der Resilienz abgeben.
- 2.1 Es gibt bereits in unserer Einrichtung ein vergleichbares Programm zur Resilienzstärkung explizit für unsere Mitarbeitenden.
- 2.2 Wir haben Interesse an einem individuellen Resilienzcoaching für Mitarbeitende unserer Einrichtung.
- 2.3 Wir möchten ein verbindliches individuelles Resilienzcoaching im Gruppenrahmen für HAUPTAMTLICH pädagogische Mitarbeitende unserer Einrichtung und stellen das Personal für die Durchführung (3-4 Termine im Gruppenrahmen) frei.

- 2.4 Folgende Anzahl an HAUPTAMTLICH pädagogischen Mitarbeitenden unserer Einrichtung sollen teilnehmen:
- 2.5 Wir möchten ein verbindliches individuelles Resilienzcoaching für NEBENAMTLICH pädagogische Mitarbeitende unserer Einrichtung.
- 2.6 Folgende Anzahl an NEBENAMTLICH pädagogischen Mitarbeitenden sollen teilnehmen:
- 2.7 Wir möchten ein verbindliches individuelles Resilienzcoaching für Dozierende und/oder Ehrenamtliche Mitarbeitende an unserer Einrichtung.
- 2.8 Folgende Anzahl an Dozierenden und/oder Ehrenamtliche sollen teilnehmen:
- 2.9 Wir benötigen für die Termine der Gruppencoachings vor Ort voraussichtlich eine Kinderbetreuung.
- 2.10 Wir könnten dem Projekt als Einrichtung geeignete Räumlichkeiten für die Durchführung der Gruppencoachings (max. 14 Teilnehmende) zur Verfügung stellen.
- 2.11 Wir arbeiten in diesem Themenbereich bereits mit Resilienzcoaches zusammen?
- 2.12 Wir bilden bereits eigene Multiplikator:innen für Workshops zur Resilienzstärkung aus.

Mithilfe der ausgefüllten Fragebögen konnten Bedarfe eruiert und die potenziellen Teilnehmendenzahlen erfasst werden. Weiterhin konnte eine Zuteilung der interessierten Weiterbildungseinrichtungen auf die beiden Vorhaben der Verbände erfolgen.

Projektbaustein A

Individuelles Resilienz-Coaching für HpM / NpM / Ehrenamtliche und Dozierende verbandsübergreifend als Gruppencoachings für Einrichtungen der AWO NRW und LAAW.nrw.

Hierunter wurde folgendes Vorhaben gefasst:

- Persönliche Resilienzstärkung der Mitarbeitenden durch individuelles Gruppencoaching, sowie kollegiale Fallberatungen unter Anleitung.

Angesichts des Pandemiebedingten Wandels in der Weiterbildungslandschaft und anderer Trends, die sich vor allem durch eine zunehmende Digitalisierung, Professionalisierung und Flexibilisierung auszeichnet, ist eine stetige Ausweitung der Arbeitsintensität für Mitarbeitende in der Weiterbildungslandschaft auszumachen. Gleichzeitig steht dem der umfassende Fachkräftemangel und die hohe Fluktuation in Weiterbildungseinrichtungen gegenüber, die die Arbeitsintensität der Mitarbeitenden verstärkt. Der Begriff Arbeitsintensität umfasst hierbei Dimensionen wie Zeitdruck (Termindruck), Leistungsdruck und Stress im Allgemeinen und beschreibt die Inanspruchnahme durch die Arbeit und einer damit einhergehenden Überforderung. Zum einen ergeben sich demnach hochkomplexe Belastungssituationen, die Stress auslösen, Energie rauben und eine reflexionsartige Abgrenzung verursachen können. Gleichzeitig wird aber nachdrücklich gefordert, sich zu öffnen, zu vernetzen, immer flexibler zu werden und agil auf neue Situationen zu reagieren.

Wir haben uns mithin gefragt: Was bedeutet diese Herausforderung für die Komfortzone und Kontrolle der Personen in Weiterbildungseinrichtungen? Und wie können sie dazu befähigt werden, in all den Krisen eine klare Haltung und Ruhe zu bewahren? Bewusste Selbsterfahrung, Selbstregulation und Selbststeuerung sollten in Gruppencoachings (als Workshops) gezielt gestärkt und nachhaltige Handlungsmöglichkeiten ausgearbeitet und aufgezeigt werden. Die Zusammensetzung eines jeden Workshops ist Einrichtungs- und Verbandsübergreifend durchgeführt worden. Für jede teilnehmende Einrichtung bzw. das teilnehmende Personal wurden die nachfolgenden Vorhaben terminiert und durchgeführt:

1. Interaktive Workshop-Reihe

(3 Tage à 10:00-17:00 Uhr für insgesamt 5 Gruppen in Bielefeld, Bonn, Düsseldorf, Essen und Münster à max. 12 TN).

Die Themen umfassten ein Resilienzcoaching, Selbstmanagement, Ursprünge von Burnout und digitalem Stress, sowie kollegiale Fallberatung. Die jeweiligen Themenschwerpunkte wurden agil an die Bedürfnisse der jeweiligen Teilnehmer*innen angepasst.

2. Vertiefungsworkshops

(2,5 Tage für insgesamt 3 Gruppen à max. 12 TN in den Städten Bielefeld, Düsseldorf und Münster)

Im Anschluss an die 3 „grundlegenden Workshops“ gab es die Möglichkeiten für die Teilnehmenden an einem Vertiefungsworkshop in ähnlicher oder gleicher Konstellation teilzunehmen, der einer bestimmten Thematik zugeordnet war. Die Teilnehmenden konnten zwischen folgenden Angeboten wählen:

- Zürcher Ressourcen Management (ZRM),
- Mindful Self Compassion (MSC),
- Gewaltfreie Kommunikation (GfK), Konfliktmanagement,
- Kollegiale Fallberatung

Nachfolgend werden drei Themen der Vertiefungsworkshops für ein besseres Verständnis skizziert:

Zürcher Ressourcen Modell (ZRM)

Das ZRM ist ein Selbstmanagement-Training, das Erkenntnisse aus der Neurowissenschaft, der Motivationspsychologie und der Psychoanalyse miteinander kombiniert.

Ziel des Trainings ist es, selbst Ziele zu entwickeln, eigene Ressourcen zu entdecken und zu aktivieren und sich den eigenen Lebensthemen klar zu werden. Ursprünglich wurde es entwickelt, um Lehrkräfte vor Burnout zu schützen und gliedert sich in folgende Handlungsphasen.

Bedürfnis: In der ersten Phase geht es darum, sich eigener unbewusster Bedürfnisse klar zu werden

Motiv: Die zweite Phase dient der Ausformulierung eines eigenen Themas, Wunsches oder Motivs

Intention: In der dritten Phase geht es darum, ein handlungswirksames, positives Ziel zu formulieren

Präaktionale Vorbereitung: In der vierten Phase geht es um die Aktivierung eigener Ressourcen, um zielorientiert handeln zu können

Handlung: In der fünften Phase geht es um die Handlung, mit welcher das gefasste Ziel realisiert werden kann.

Mindful Self Compassion (MSC)

Mindful Self-Compassion (Achtsames Selbstmitgefühl) ist ein von Dr. Kristin Neff und Dr. Christopher Germer entwickeltes wissenschaftlich fundiertes Programm, das Elemente der Achtsamkeit mit Selbstmitgefühl verbindet. Durch MSC soll gelernt werden, mit sich selbst so umzugehen, wie man es mit einem geliebten Freund tun würde, besonders in Momenten von Leid, Selbstkritik oder Herausforderungen. Die Praxis von MSC ermöglicht es, sich selbst besser zu verstehen, sich selbst zu akzeptieren und sich selbst zu unterstützen, um ein erfüllteres und mitfühlenderes Leben führen zu können. Methoden und Übungen, die Anwendung finden:

- Achtsamkeitsübungen
- Selbstmitgefühlsmeditationen
- Körperübungen
- Achtsame Dialoge

Gewaltfreie Kommunikation (GfK) und Konfliktmanagement

Die vier Schritte einer GfK sind Beobachtung, Gefühl, Bedürfnis und Bitte.

Beobachtung bedeutet, eine konkrete Handlung/Unterlassung zu skizzieren, ohne sie mit einer Wertung zu versehen. Es geht darum, eine Bewertung von der Beobachtung zu trennen, so dass das Gegenüber Klarheit darüber erhält, auf was man sich bezieht. Die Beobachtung löst ein **Gefühl** aus, das im Körper wahrnehmbar ist und mit einem Bedürfnis (oder mehreren) in Verbindung steht. **Bedürfnis:** Damit sind allgemeine Qualitäten gemeint, wie zum Beispiel Sicherheit, Verständnis, Kontakt oder Sinn. Gefühle sind laut GfK eine Art Indikator bzw.

Ausdruck dessen, ob ein Bedürfnis gerade erfüllt ist oder nicht. Für den einfühlsamen Kontakt sind Bedürfnisse sehr wichtig, da sie den Weg zu einer kreativen Lösung weisen, die für alle Beteiligten passend erscheint. Aus dem Bedürfnis geht schließlich eine **Bitte** um eine konkrete Handlung im Hier und Jetzt hervor. Um sie möglichst erfüllbar zu machen, lassen sich Bitten und Wünsche unterscheiden: Bitten beziehen sich auf Handlungen im Jetzt, Wünsche dagegen sind vage und beziehen sich auf Zustände („sei respektvoll“) oder auf Ereignisse in der Zukunft. Erstere sind hierbei leichter zu erfüllen und haben deshalb auch mehr Chancen auf Erfolg.

Zur Illustration werden hier zudem Auszüge aus den Fotodokumentationen zweier Workshops präsentiert:

Resilienz-Coachings am 29.08.2023 in Bielefeld und am 15.09.2023 in Essen:

Was nehme ich mit und übertrage es in meinen Alltag? nehme ich zu

- Wertschätzung aussprechen
- auch mal unbequeme Wege gehen
- Selbst- / Fremdwahrnehmung
- individuelle Wertschätzung
- abends 3 Dinge überlegen, die gut gelaufen sind
- mehr Mut im Alltag → Versuch ist das Wichtigste
- dem Gegenüber "die andere Persönlichkeit" zugestehen
- imaginäre Kaffeebohnen mitnehmen
- ein Nach-Nicht-Ergebnis als positiven Fischschwanz sehen
- Perspektivewechsel
- Strategie im Gespräch wechseln
- wenn ich Bedürfnisse erkenne und auskennen und ebenso die meiner Gesprächspartner

	Glaubenssätze	Erlaubersätze
Sei präsent!	Was nicht korrekt/nichtig/100-prozentig ist, ist wertlos	BO 20 "Perfekt"-Prinzip Was genau/wie genau "ausreicht" (es) "den Anderen"?
Steh dich an!	Übung macht den Meister Ordnung ist das Maß für Leben	Ich darf Fehler machen und aus ihnen lernen Gut ist gut genug
Mach es allen recht!	Ohne Fleiß kein Preis! Von nichts kommt nichts	Ich darf Fortschritte machen und keine Fehler machen Auch, wenn es mir leicht fällt, ist es wertvoll!
Sei stark!	Das macht man doch nicht! Ich darf Präzision erhaschen	Ich bin für das Glück meiner Mitmenschen verantwortlich Nur, wenn man mich liebt, bin ich okay
Beil dich!	Nur die Helden kommen in den Gärten Sindoneser kennen keinen Schmerz	Ich bin für die Erfüllung des eigenen Bestrebens zuständig Ich bin für die Stimmung nicht verantwortlich! Wohin sich können begeben, stark sein Vom Hüftkreuz oben zeigt von unten
	Wer zu spät kommt, den besetzt das Leben Der frühe Vogel fängt den Wurm	Zeit ist Geld! Ich entdecke / sehe mehr, wenn ich länger mit Ruhe mache In der Ruhe liegt (auch) Kraft!

Zielformulierung

- S**pezifisch → genau, konkret, verständlich
Kein würde, möchte, sollte...
- M**essbar → kein Vergleich
- A**ktiv → positiv, kein nicht
- R**ealistisch → erreichbar (Ressourcen im Blick)
- T**erminiert → zeitlich definiert

Lebensradar

Circles of concern (Stephan Leves)

change it
love it
leave it alone

Stärkung von posit. Verhalten anderer
Halbierung von neg. Verhalten anderer
Keine Energie

darüber habe ich keine Kontrolle für Kontrolle, geistliche Ruhe, Bedingungen, Werte, Verpackung, Bahn, Stau, Gesundheit

das kann ich bestimmen + gestalten
Fitness Ernährung Wohlfühl...

Im Anschluss an die Workshops wurde eine Evaluation anhand des folgend aufgeführten Fragebogens durchgeführt:

1. Wie wichtig ist für Sie das Thema Resilienz? (sehr wichtig – wichtig – weniger wichtig)
2. Welche Inhalte waren/sind für sie besonders interessant?
3. Was sind Ihre wichtigsten Erkenntnisse aus dem Workshop?
4. Welchen Nutzen ziehen Sie für ihre Tätigkeit oder auch für sich persönlich aus diesem Seminar?
5. Welche Inhalte waren für Sie nicht relevant?
6. Was sollte in dem Seminar unbedingt beibehalten werden? Was sollte unbedingt zukünftig mit aufgenommen werden?
7. Wie war für Sie das Verhältnis zwischen Austausch in der Gruppe, Gruppenarbeiten und inhaltlichem Input? War es für Sie ausgewogen?
8. Wie ist ihr Feedback zu der Trainerin?
9. Raum für weitere Anregungen/Ideen:

Es konnte festgestellt werden, dass die Workshops für alle Teilnehmenden hilfreich bis sehr hilfreich waren. Des Weiteren ergab die Auswertung, dass die angewandte Methodik in den jeweiligen Workshops passend bis sehr passend waren und die vorgestellten Instrumente bereits in Teilen aktiv von den Teilnehmenden genutzt werden. Hier sollte nach Ablauf von 6-9 Monaten eine erneute gezielte Befragung zeigen, ob die Instrumente nachhaltig Anwendung finden. Im Nachgang an die durchgeführten Workshops wurde mit der Expertise der Berater*innen und den Ergebnissen aus der Evaluation eine Handreichung erstellt, die vor allem auf eine individuelle Resilienzstärkung abzielt. Diese wurde so aufbereitet, dass sie auch als kurzfristige Unterstützung und Hilfe fungiert und somit als „Resilienz-on-the-go“ durch (u.a.) Mitarbeitende von Weiterbildungseinrichtungen genutzt werden kann.

WAS IST MSC?	WAS IST MSC NICHT?
<ul style="list-style-type: none"> • MITFÜHLEN SEIN • ACHTSAM SEIN • GEFÜHL VON VERBUNDENHEIT • GEFÜHL DER FREUNDLICHKEIT 	<ul style="list-style-type: none"> • SELBSTMITLEID • EGOISMUS • SELBSTGEFÄLLIGKEIT • AFFIRMATIONEN • ZUCKERGUSS • NUR GUTE GEFÜHLE • ANSTRENGEND • ANFORDERND

STRESSREAKTION	WACHTUM	MSC
KAMPF	SELBSTKRITIK	SELBST-FREUNDLICHKEIT
FLUCHT	SELBST-ISOLIERUNG	GEMEINSAMES MENSCH SEIN
ERSTARRUNG	GRÜBELN	ACHTSAMKEIT

Projektbaustein B

Resilienz-Coaching von Einrichtungen im Rahmen einer Organisationsentwicklung zur Stärkung der Organisationalen Resilienz für Einrichtungen der AWO NRW und LAAW.nrw.

Ein Resilienz-Coaching für Weiterbildungseinrichtungen hinsichtlich einer organisationalen Resilienz ist in sechs Bildungseinrichtungen (verbandsübergreifend) in folgenden Aspekten erfolgt:

- Entwicklung einer geteilten Vision und Zielformulierung
- Umfeld verstehen und beeinflussen
- Effektive und ermutigende Führung
- Resilienzfördernde Kultur gestalten
- Information und Wissen teilen
- Verfügbarkeit von Ressourcen händeln
- Kontinuierliche Verbesserungen ermöglichen
- Veränderungen antizipieren und managen
- Befähigung zur Anpassung an sich verändernde Rahmenbedingungen, erkennen von ungünstigen Entwicklungen und gegensteuern; „Lernen von unten“ - basierend auf der systematischen Nutzung von Lernerfahrungen
- Sicherung einer nachhaltigen IT-Infrastruktur als Standard

Nachdem zur Vorbereitung digitale **Kick-Off-Veranstaltungen** (23. & 31.05.2023) durchgeführt wurden, die den beteiligten Einrichtungen das Vorgehen im Rahmen des Projektes veranschaulicht haben, wurden zeitnahe und zusammenhängende Termine mit den Berater*innen vereinbart.

Diese sollten grundsätzlich zeitnah und zusammenhängend angesetzt werden, um möglichst intensiv und aufeinander aufbauend arbeiten zu können. Hierbei war es vor allem wichtig, dass an den jeweiligen Veranstaltungen möglichst viele Teammitglieder der Einrichtung teilnehmen, um eine Organisationsentwicklung transparent und ganzheitlich anbringen zu können.

In einer ersten Phase wurde eine Vorort-Diagnose und eine **IST-Analyse** durchgeführt. Hierzu wurden Fragebogen ausgewertet und eine SWOT-Analyse erstellt.

In der zweiten Phase wurde aufbauend auf der IST-Analyse eine **Strategie** für die jeweilige Einrichtung **erarbeitet**. Die Fragestellung war hierbei: „Wie könnte eine resiliente Organisation aussehen?“, sowie „Woran merkt die Organisation, dass sie resilienter wird?“ Die Strategie wurde gemeinschaftlich mit dem Team und dem/der Berater*in entwickelt und schriftlich fixiert. Weiterhin wurden bestimmte Aufgaben im Team verteilt, die zwischen den Workshops in den Einrichtungen erarbeitet werden konnten.

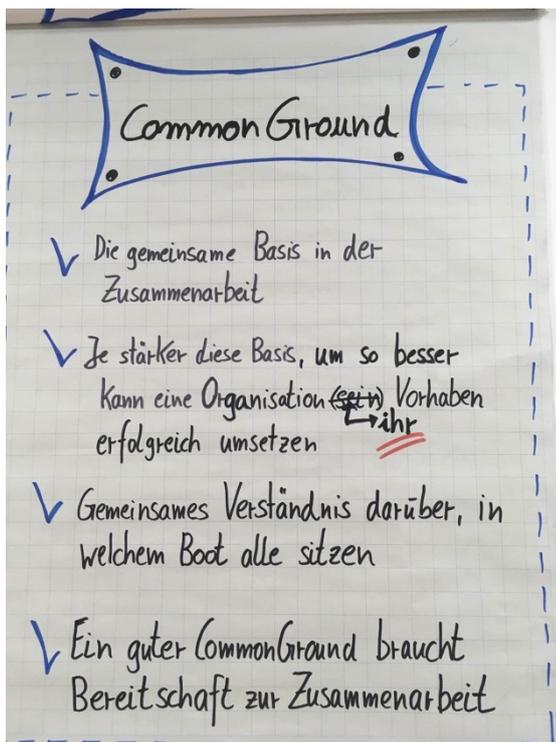
In der dritten Phase wurde ein **Handlungsplan** erstellt, der konkret für die Einrichtung entwickelt wurde. Dieser Handlungsplan sollte Handlungssicherheit und Lösungsmöglichkeiten für das Teamgefüge und die Organisation bieten. Weiterhin wurde in der dritten Phase Raum für individuelle Beratungs- und Entwicklungszeit zur Verfügung gestellt. Die entwickelten Pläne und Handlungsstrategien sind jeweils auf die teilnehmenden Einrichtungen individualisiert worden, stehen aber auch allen Interessent*innen als allgemeiner Leitfaden und Konzept zur eigenen Weiterentwicklung als „Handreichung“ zur Verfügung. Eine Organisationsentwicklung ist grundsätzlich langfristig und ganzheitlich angesetzt. In diesem Kontext bedeutet dies, dass die jeweiligen Berater*innen im Rahmen des Projektes nur für eine kurze Zeit als Ansprechpartner*innen zur Verfügung standen und langfristig die Einrichtungen „eigenverantwortlich“ die erarbeiteten Strategien weiter verfolgen und umsetzen müssen. Hierzu wurden im Vorfeld Personen benannt, die sich dementsprechend in der Verantwortung fühlen.

Nachfolgend werden exemplarisch einige allgemein gehaltene Inhalte aus den Beratungen für organisationale Resilienz dargestellt:

Im Anschluss an die Beratungen wurde eine Evaluation anhand des nachfolgend aufgeführten Fragebogens durchgeführt:

1. Wie wichtig ist für Sie das Thema Resilienz? (sehr wichtig – wichtig – weniger wichtig)
2. Welche Inhalte waren/sind für sie besonders interessant?
3. Wie zufrieden sind sie mit dem Ergebnis? (sehr zufrieden, zufrieden, mittel, unzufrieden, sehr unzufrieden?)
4. Was sind Ihre wichtigsten Erkenntnisse aus der 3- bzw. 5-tägigen Beratung?
5. Gibt es Veränderungen, die Sie heute schon bemerken und wenn ja, welche sind es?
6. Das methodische Vorgehen in der Beratung passte zu unserem Team. (Trifft vollständig zu, passte meistens, so lala, trifft überhaupt nicht zu).
7. Besonders gut gefallen hat mir:
8. Das habe ich vermisst:
9. Raum für weitere Anregungen/Ideen:

Es konnte festgestellt werden, dass die angebrachten Methoden und Instrumente für die teilnehmenden Einrichtungen sehr hilfreich waren und diese bereits erste Strategien anwenden konnten. Letztlich wäre es jedoch erforderlich, um eine tatsächliche Wirksamkeit zu evaluieren, eine Befragung zu einem späteren Zeitpunkt (bspw. in 12 Monaten) durchzuführen.



Durchgeführte Beratungen und Workshops

Gruppencoaching (Baustein A)

Datum	Thematik	Ort
• 09.08.23	Resilienzcoaching Tag 1	Bonn
• 10.08.23	Resilienzcoaching Tag 2	Bonn
• 16.08.23	Resilienzcoaching Tag 1	Essen
• 17.08.23	Resilienzcoaching Tag 1	Münster
• 29.08.23	Resilienzcoaching Tag 1	Bielefeld
• 31.08.23	Resilienzcoaching Tag 2	Münster
• 05.09.23	Resilienzcoaching Tag 2	Essen
• 15.09.23	Resilienzcoaching Tag 3	Essen
• 19.09.23	Resilienzcoaching Tag 2	Bielefeld
• 21.09.23	Resilienzcoaching Tag 3	Bonn
• 22.09.23	Resilienzcoaching Tag 1	Düsseldorf
• 22.09.23	Resilienzcoaching Tag 3	Münster
• 26.09.23	Resilienzcoaching Tag 3	Bielefeld
• 06.10.23	Resilienzcoaching Tag 2	Düsseldorf
• 20.10.23	Resilienzcoaching Tag 3	Düsseldorf
• 14.11.23	Vertiefungsseminar: Achtsames Selbstmitgefühl Tag 1	Essen
• 15.11.23	Vertiefungsseminar: Achtsames Selbstmitgefühl Tag 2	Essen
• 23.11.23	Vertiefungsseminar: GfK Tag 1	Bonn
• 24.11.23	Vertiefungsseminar: GfK Tag 2	Bonn
• 07.12.23	Vertiefungsseminar: Kollegiale Fallberatung	Münster
• 12.12.23	Resilienzcoaching Tag 1	Raefeld
• 13.12.23	Resilienzcoaching Tag 2	Raefeld
• 31.01.24	Vertiefungsseminar: Achtsames Selbstmitgefühl Tag 1	Düsseldorf
• 02.02.24	Vertiefungsseminar: Achtsames Selbstmitgefühl Tag 2	Düsseldorf
• 20.02.24	Vertiefungsseminar: ZRM Tag 1	Bielefeld
• 21.02.24	Vertiefungsseminar: ZRM Tag 2	Bielefeld
• 22.02.24	Vertiefungsseminar: ZRM Tag 3	Bielefeld

Organisationsentwicklung (Baustein B)

Datum	Thematik	Ort
• 23.05.23	Info-Veranstaltung zum OE-Baustein des Projektes	online
• 31.05.23	Info-Veranstaltung zum OE-Baustein des Projektes	online
• 20.06.23	Kick-Off-Workshop	Marl
• 22.06.23	Kick-Off-Workshop	Vlotho
• 28.06.23	Kick-Off-Workshop	Bonn
• 26.07.23	Kick-Off-Workshop	Münster
• 09.08.23	1. Workshop	Vlotho
	<i>Marktbeziehungen pflegen – externe Kommunikation</i>	
• 14.08.23	1. Workshop (vorgezogen) <i>Krisenberatung, akut</i>	Neuss
• 17.08.23	1. Workshop	Marl
	<i>SWOT-Analyse, existenzielle Fragen, Klärungsbedarf</i>	
• 29.08.23	Kick-Off-Workshop	Herne

- 31.08.23 1. Workshop Bonn
Innovationsfähigkeit fördern, Arbeit mit CANVAS
- 01.09.23 1. Workshop Münster
Kulturarbeit – was macht die Einrichtung besonders?
- 04.10.23 1. Workshop Herne
Widerstandskraft und Prävention
- 12.10.23 2. Workshop Vlotho
Zuversichtlichere Kommunikation verankern
- 17.10.23 2. Workshop Münster
Aufgabenbereiche und Rollen
- 19.10.23 2. Workshop Marl
Erwartungen: Zuständigkeiten, Aufgabenbereiche
- 23.10.23 2. Workshop Bonn
Ressourcen prüfen und Kapazitätsplanung
- 06.11.23 Kick-Off-Workshop Neuss
- 07.11.23 2. Workshop Herne
Ganzheitlichkeit und Gesundheit
- 14.11.23 3. Workshop I Bonn
Wissen teilen und zugänglich machen
- 30.11.23 3. Workshop II Bonn
Wissen teilen und zugänglich machen
- 12.12.23 3. Workshop Münster
Rollenkonflikte erkennen und bearbeiten
- 13.12.23 3. Workshop Vlotho
(Meeting-)Kultur, Verabredungen, Verbindlichkeit
- 09.01.24 Abschluss-Workshop Bonn
Interne Kommunikation und Abschluss
- 17.01.24 3. Workshop Marl
Klarheit und Zuverlässigkeit miteinander verbessern
- 23.01.24 3. Workshop Herne
Kraft und Ressourcen
- 29.01.24 2. Workshop Neuss
Zukunft des Vereins, Generationswechsel
- 07.02.24 Abschluss-Workshop Münster
Arbeitszeitvereinbarung und Abschluss
- 13.02.24 Abschluss-Workshop Vlotho
Vorbereitung Zukunfts-Workshop und Abschluss
- 19.02.24 3. Workshop Neuss
Gesundes Management – was heißt das?
- 20.02.24 Abschluss-Workshop Herne
Zusammenarbeit mit Vorstand und Abschluss
- 27.02.24 Abschluss-Workshop Neuss
Aufgaben, Zuständigkeiten, neue Stelle, Abschluss
- 28.02.24 Abschluss-Workshop Marl
Entscheidungsprozesse und Abschluss

Handreichung

Um übergreifend einen Mehrwert und eine Nachhaltigkeit für die Weiterbildungslandschaft zu generieren, wurde basierend auf den Präsentationen, den Workshops, den Methoden, den Erkenntnissen und der Evaluation eine Handreichung erstellt, die andere Personen, Einrichtungen und Verbände inspirieren soll.

Impressum

Herausgeber

Landesarbeitsgemeinschaft für eine andere Weiterbildung NRW e.V.
LAAW.nrw
August-Bebel-Str. 135 - 145 | 33602 Bielefeld
Telefon: 0521 / 164 45 40
mail@laaw.nrw
www.laaw.nrw

Redaktion

Angéla van den Boom
Rouven Schäfer

Entstanden im Projekt

„Ausbalanciert durch Weiterbildung – Resilient und zukunfts offen“

Gefördert vom

Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen

