

Handreichung

Resilienz stärkende Angebote in der Weiterbildung



Inhalt

I. Einleitung	4
II. Resilienz	6
Begriff Resilienz	6
Bedeutung von Resilienz?	6
Entwicklung der Resilienzforschung	6
Resilienzfaktoren	7
Wirkung von Resilienz für den Einzelnen	7
Aspekte von Resilienz	8
Ist Resilienz erlernbar oder erweiterbar?	8
Ansatz zur Resilienzförderung in der Weiterbildung	8
III. Resilienz stärken in der Weiterbildung	10
Resilienz des Weiterbildungspersonals stärken	10
Online-Selbstlernangebot	10
Resilienz fördernde Weiterbildungsangebote	10
IV. Konzepte	13
V. Anlagen Materialien zu den Workshops	23
Anlage 1: Infobogen Resilienz	23
Anlage 2: Checkliste Fragen zur Selbsteinschätzung (individuelle Resilienz)	24
Anlage 2a: Checkliste zur personalen Entwicklung (individuelle Resilienz)	25
Anlage 3: Checkliste Fragen zur Selbsteinschätzung (organisationale Resilienz)	26
Anlage 3a: Checkliste zur Organisationsentwicklung	27
Anlage 4: Checkliste zur Programmentwicklung „Bedeutung von Resilienz“ (Beispielgruppe Stärkung der Resilienz im Alter)	28
Anlage 4a: Checkliste zur Programmentwicklung „Bedeutung von Resilienz“ (Blankovorlage für eigene Zielgruppe)	29
Anlage 5: Checkliste zur Entwicklung von Programmbausteinen zur Förderung der Resilienz (Beispielgruppe Stärkung der Resilienz im Alter)	30
Anlage 5a: Entwicklung von Programmbausteinen zur Förderung der Resilienz (Blankovorlage für eigene Zielgruppe)	31
Anlage 6: Dominokarte	32
Anlage 7: Kanban Board	33
Anlage 8: Methode „Museumsgang“	34
Anlage 9: Feedback – 5-Finger-Methode	34
Impressum	U4

EINLEITUNG

Einleitung

Die Bedeutung von Resilienz und die Forderung, auf sie zu achten bzw. sie zu stärken, ist in aller Munde, Resilienz wird gegenwärtig in den verschiedensten Zusammenhängen thematisiert – doch was bedeutet es eigentlich, resilient zu sein?

Resilienz meint Widerstandsfähigkeit, sie verhilft Menschen oder Gemeinschaften dazu, schwierige Lebenssituationen und Herausforderungen ohne dauerhafte Beeinträchtigung zu überstehen.

Wir beziehen diese Fähigkeit – oder vielleicht besser Eigenschaft – aber nicht nur auf einzelne Individuen, sondern übertragen sie auf das Zusammenspiel im Team, auf (wirtschaftliche) Organisationseinheiten und längst auch auf die gesamte Gesellschaft. Resilienz wird somit zu einem bedeutsamen Faktor in der Diskussion um unsere Zukunftsfähigkeit, gerade auch angesichts der multiplen Krisen der Gegenwart.

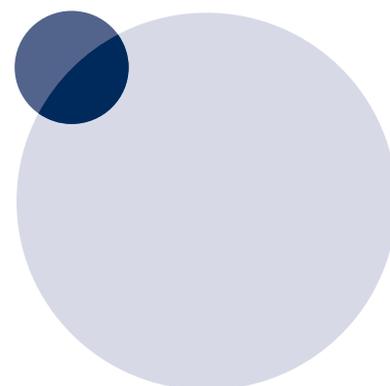
In den WHO Gesundheitszielen ist Gesundheit als Menschenrecht verankert und wird eng verbunden mit dem Gedanken von Bildung als Menschenrecht. Grundbildung und gesundheitliche Bildung sind somit als Kernaufträge an die öffentliche Weiterbildung zu verstehen und damit auch Auftrag für die Volkshochschulen Nordrhein-Westfalens. Angebote, die zur Stärkung der Resilienz beitragen, gehören immanent dazu und finden sich bereits im hohen Umfang in verschiedenen Programmen fast aller Fachbereiche.

Dabei bilden Resilienz und lebenslanges Lernen keinen Status quo, sondern befinden sich permanent in Veränderung.

Resilienzstärkung hat Bedeutung als allgemeine und vorrangige Aufgabe in vielen Bereichen der Gesellschaft und des Arbeitslebens und wird entsprechend auf vielen Ebenen auch durch die Politik gefördert. Insofern ist es nur folgerichtig, dass das Ministerium für Kultur und Wissenschaft NRW Mittel zur Förderung des Projekts zur Stärkung Resilienz fördernder Angebot in der Weiterbildung in NRW bereitgestellt hat.

Die Zielgruppe des vom Landesverband der Volkshochschulen von NRW umgesetzten Projekts sind in erster Linie die Volkshochschulen selbst und ihre Mitarbeitenden. In zweiter Ebene profitieren die verschiedenen Teilnehmendengruppen von der Unterstützung des Vorhabens hinsichtlich der Entwicklung Resilienz stärkender Angebote an Volkshochschulen in NRW.

Diese Handreichung gibt neben einem kurzen Überblick zum Thema Resilienz eine Unterstützung zur Stärkung von Resilienz im Team der Weiterbildungseinrichtung wie auch der Weiterbildungseinrichtung als solche.



RESILLENZ

Resilienz

Begriff Resilienz

Resilient sein oder bleiben, Resilienz als personelle Ressource oder als Kernkompetenz, Resilienz des Einzelnen im Alltag oder Berufsleben hin zur Resilienz in Gesellschaft oder resilienter Verkehr, resiliente Umwelt, regionale Resilienz, ganze Städte resilienter machen, ja sogar als Superkraft wird Resilienz bezeichnet.¹ Diese Auflistung könnte endlos weitergeführt werden.

Bedeutung von Resilienz?

Ursprünglich stammt der Begriff aus der Physik, meint die Widerstandsfähigkeit eines Stoffes gegenüber einer Krafteinwirkung von außen. Die Psychologie hat den Begriff adaptiert und auf den Menschen übertragen: Resilienz umfasst alle Verhaltensweisen und Eigenschaften des Menschen, die ihm ermöglichen, auch angesichts herausfordernder Situationen physisch und psychisch gesund zu bleiben, mit Krisen umgehen zu können. Umgangssprachlich wird damit das beschrieben, was Menschen hilft, trotz belastender Erlebnisse und Erfahrungen gesund zu bleiben.

In der aktuellen Zeit wird der Begriff immer weiter gefasst und auf Teams und Organisationen und auf nahezu alle Bereiche der Gesellschaft übertragen.

Es bestehen viele Modelle und Erklärungsansätze zu Resilienz und ihren Faktoren nebeneinander, sie bauen aufeinander auf oder ergänzen sich. Die Erforschung und Beobachtung, wie Menschen auch unter schwierigen Umständen körperlich und seelisch gesund bleiben, ist aber schon älter. Forscher*innen reflektieren schon lange über mögliche Faktoren, die ein physisches und psychisches Durchhalten unterstützen können.

Entwicklung der Resilienzforschung

Viktor Frankl legt in seinen Gedanken zur Resilienz ein Grundkonzept im Rahmen von Psychotherapie: Die Fähigkeit, einer Erfahrung einen Sinn bzw. eine

Bedeutung geben zu können, ist ein Anzeichen für die bessere Chance auf ein gesundes psychologisches Überleben.²

1979 folgt das Konzept der Salutogenese, entwickelt durch Aaron Antonovsky.³ Der „Sinn für Kohärenz“, das eigene Leben als logisch, sinnhaft und nachvollziehbar ansehen zu können, wird zum Hinweis für die physische und psychische Gesundheit in einem herausfordernden Umfeld.

1971 liefert Emmy Werner mit ihrer Studie „The children of Kauai“ erste systematische Forschungsergebnisse zur Resilienz. Ihre Untersuchung an einer Gruppe von Kindern auf einer hawaiianischen Insel hat gezeigt, dass etwa ein Drittel der Kinder, die in prekären Lebensumständen aufwuchsen, Resilienz zeigten und später zu positiven und kompetenten Erwachsenen heranwuchsen. Ihre Untersuchungen ergaben, dass diese Kinder nicht passiv in den negativen Umständen verharrten, sondern von mindestens einer für sie wichtigen Person Halt bekamen und sich positiv an ihr orientieren konnten. Eine soziale Bindung oder auch eine soziale Verantwortung können demnach Resilienz förderliche Faktoren sein. Ähnliche Erkenntnisse lieferte die Bielefelder Invulnerabilitätsstudie⁴, bei der Lösel, Bliesener und Köfer 1999 Jugendliche aus einem belasteten sozialen Umfeld befragten. Auch hier zählten feste Bezugspersonen und Zufriedenheit mit sozialer Unterstützung zu den Schutzfaktoren gegenüber Verhaltensauffälligkeiten.⁵ Ein erstes deutschsprachiges Messinstrument ist die Resilienzskala nach Schumacher u.a.⁶, die Resilienz als personale Ressource erfasst, die mit einer gesunden Entwicklung der Person assoziiert ist.

Grundsätzlich gibt es aber einige Schwierigkeiten, in Studien die Entwicklung des Faktors Resilienz abzubilden. Es gibt zum einen bislang kaum Studien zur Erfassung von Resilienz über die gesamte Lebensspanne, besonders ältere Menschen wurden wenig

1 Zukunftskraft Resilienz – Gewappnet für die Zeit der Krisen, Trendstudie Zukunftsinstitut, 2021

2 Vgl. <https://gedankenwelt.de/viktor-frankls-lehren-ueber-resilienz/> (Letzter Aufruf: 19.04.2024).

3 Faltermaier, T. (2023). Salutogenese. In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) (Hrsg.). Leitbegriffe der Gesundheitsförderung und Prävention. Glossar zu Konzepten, Strategien und Methoden. <https://doi.org/10.17623/BZGA:Q4-i104-3.0> (Letzter Aufruf 19.04.2024)

4 Lösel, F., Bliesener, T. & Köfer, P. (1990). Psychische Gesundheit trotz Risikobelastung in der Kindheit. Untersuchungen zur Invulnerabilität. In I. Seiffge-Krenke (Hrsg.), Krankheitsverarbeitung von Kindern und Jugendlichen (S. 103-123). Berlin: Springer. S. a. <https://www.fluchtundresilienz.schule/bielefelder-invulnerabilitaetsstudie/> (Letzter Aufruf 19.04.2024)

5 nach: Sabine Beate Marinschek, Biologische Korrelate der Resilienz, Wien, Mai 2010, Diplomarbeit zur Erlangung der Magistra der Naturwissenschaften, S. 25ff.

6 Resilienzskala nach Schumacher, Leppart, Günzelmann, Strauß und Brähler, 2004

Aus: Revidiert Manuskriptzusammenfassung vom 19.06.2004/ erschienen in Z.f. Klinische Psychologie, Psychiatrie und Psychotherapie

untersucht. Auch geschlechtsspezifische Effekte wurden nicht gesondert erfasst.

Und doch ist das Thema Resilienz oft implizit gegenwärtig, zahlreiche verwandte Konzepte zur Erklärung, wie der Mensch Herausforderungen begegnen kann, wurden in der Psychologie entwickelt, wie das Konzept der Kohärenz nach Antonovsky 1987, das Konzept Hardiness von Kobasa 1982 und das der Selbstwirksamkeit nach Bandura, 1997. In den 1980er Jahren erweitert Jon Kabat-Zinn die Resilienzforschung um den Aspekt Achtsamkeit (Mindfulness).

Heute ist die Ansicht, dass sich Resilienz durch ein Zusammenwirken verschiedener Einzelaspekte zeigt, Basis und allgemeiner Konsens im Rahmen von Resilienzförderung und im Kontext von Coachingprozessen.

Ursula Nuber zum Beispiel formuliert die „Sieben Säulen der Resilienz“, Dr. Jutta Heller nennt die einzelnen Faktoren „Sieben Schlüssel der Resilienz“. Viele ähnliche oder entsprechende Modelle und Erklärungsansätze stehen gleichermaßen akzeptiert nebeneinander.

Seit den 90er Jahren kommt es im Bereich der Unternehmensführung und des Coachings zu einer Übertragung des Resilienzkonzeptes auf Organisationen und Unternehmen, auch in wirtschaftlichen Zusammenhängen.

Seit etwa 2004/2008 finden sich in der medizinischen Forschung Erweiterungen des Resilienzkonzepts um biologische und neurologische Aspekte und Ansätze. Gleichzeitig findet das Konzept breite gesellschaftliche Akzeptanz und wird entsprechend politisch gefördert.

So ist ab 2009 mit dem CSF (Comprehensive Soldier and Family Fitness) das größte Resilienzprogramm der Welt entstanden. 140 Millionen US-Dollar wurden bereitgestellt, um Angehörige der US Army und ihre Familien mit Unterstützung des Programms gegen die traumatischen Erfahrungen von Kriegseinsätzen zu wappnen. Das Programm ist ganzheitlich angelegt: Es geht um körperliche Fitness, um soziale, emotionale und sinnbezogene Aspekte von Resilienz und um den Zusammenhalt in der Familie.⁷

Neurobiologische Forschungen weisen in Tiermodellen die Veränderungen von resilientem Verhalten in veränderten Hirnaktivitäten nach und belegen damit, dass Aspekte von Resilienz trainierbar sind. Heute gilt Resilienz nicht mehr als unveränderlich, sondern

wird als ein ständiges Austarieren und Wiederherstellen psychischer Gesundheit in und nach schwierigen Lebensphasen verstanden.

„Eine dauerhaft gute psychische Gesundheit trotz Belastungen (Resilienz im heutigen Sinn) ist daher vermutlich in vielen Fällen das Ergebnis von Adaptionsprozessen, in denen das Individuum in Wechselwirkung mit seiner Umwelt Methoden und Strategien der Bewältigung optimiert.“⁸

Schwerpunkte der Resilienzforschung entwickeln sich in der Neurobiologie, etwa mit der Erforschung der neurobiologischen Mechanismen der Resilienz, wie etwa um die Frage zu klären, wie potentiell bedrohliche Reize von neutralen Reizen unterschieden werden.

Resilienzfaktoren

Sicher gibt es eine Art genetische Grundausstattung, die die Resilienzfähigkeit eines Menschen beeinflussen kann. Nach Raffael Kalisch, Neurowissenschaftler des Deutschen Resilienzentrums Mainz, beeinflussen Faktoren wie Intelligenz, die Fähigkeit, kreative Wege aus Krisen zu finden, Optimismus, also das Vertrauen, dass sich alles zum Guten wenden wird, und Extraversion, die es erleichtert, auf Mitmenschen zuzugehen und soziale Bindungen zu knüpfen, die Grundhaltung eines Menschen, ob er sein Leben aus eigener Kraft meistern kann und damit auch seine Fähigkeit zur Resilienz.

Wirkung von Resilienz für den Einzelnen

Jeder Mensch durchläuft in seinem Leben zahlreiche Herausforderungen, Wendepunkte oder erlebt Krisen und erleidet Traumata. Immer wieder bleibt die Frage, ob Resilienz genetisch bedingt ist oder im Leben veränderbar ist, also von den Bedingungen des Heranwachsens abhängig ist oder sogar gezielt trainiert werden kann. Entsprechend dem Konzept des lebenslangen Lernens gibt es immer wieder neue Möglichkeiten und Anlässe, Neues über Resilienz zu lernen und sich zu stärken.

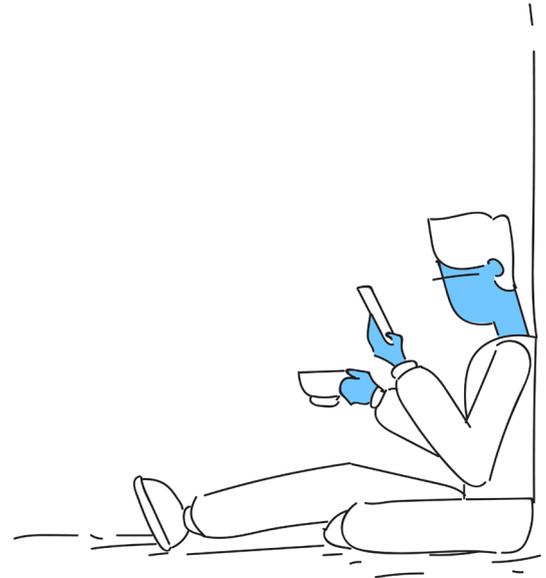
Gemäß den zahlreichen Modellansätzen legen wir für diese Handreichung und die darin vorgestellten Formate und Arbeitsmittel folgende Beschreibung der Resilienzfaktoren zu Grunde. Aus den einzelnen Bausteinen ergeben sich die Ziele als Ansätze zur Stärkung der Resilienz.

⁷ nach Karsten Drath, Resilienz in der Unternehmensführung, Freiburg im Breisgau, 2014, S.320ff

⁸ www.lir-mainz.de/resilienz, zuletzt aufgerufen 27.11.2023

Aspekte von Resilienz

- **Realistischer Optimismus** – Ich kenne meine eigene Bedeutsamkeit.
- **Akzeptanz** – Ich akzeptiere Dinge, die ich nicht ändern kann, und ich achte auf meine begrenzten Ressourcen.
- **Lösungsorientierung** – Ich definiere Ziele und priorisiere sie.
- **Verlassen der Opferrolle / Selbstwirksamkeit** – Ich kenne meine Möglichkeiten und erweitere sie.
- **Erfolgsnetzwerk** – Ich bin sozial eingebunden und arbeite mit Partner*innen zusammen.
- **Positive Zukunftsplanung** – Ich plane Aktivitäten für die kommende Zeit.
- **Selbstreflexion** – Ich blicke auf mein Handeln und bewerte es.



Adobe Stock/ mast3r

Ist Resilienz erlernbar oder erweiterbar?

Neuere Forschungsergebnisse zeigen darüber hinaus, dass Resilienz, oder Teile von Resilienz, durch Training beeinflusst und verbessert werden können. Nach diesem Ansatz gibt es zahlreiche Möglichkeiten, die über ein Achtsamkeitstraining oder Methodentraining zum Umgang mit Stress hinausgehen, um die Widerstandsfähigkeit des einzelnen und die gesamt Teams und Organisationen zu stärken.

Trainingsschwerpunkte im Arbeitskontext können sein, die Wahrnehmung zu verändern und lernen sich auf die Gegenwart zu beziehen. Entscheidend kann sein, den Fokus auf die Art und Weise der Kommunikation untereinander zu legen, hierüber auch auf der Metaebene zu reflektieren.

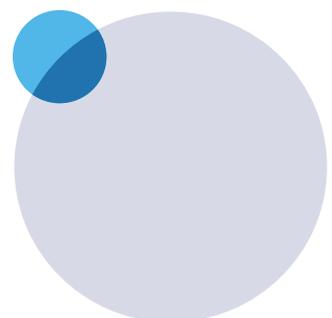
Es ist unterstützend, Bedürfnisse, Kompetenzen und Notwendigkeiten der einzelnen Arbeitsabläufe und die der handelnden Personen sichtbar zu machen und in entsprechende Strukturen zu leiten. Transparenz ist dabei unabdingbar.

Das wird erreicht durch etablierte Meetings und Austauschrunden, durch eine gute Protokollkultur, durch gemeinsame Ziel- und Aufgabenplanung, die für die beteiligten Personen sichtbar bleibt (etwa über ein Kanban Board) und durch das bewusste Wertschätzen von individuellen und gemeinsamen Erfolgen.

Ansatz zur Resilienzförderung in der Weiterbildung

Die allgemeine Weiterbildung richtet sich mit ihren Angeboten einerseits an Menschen in bestimmten Lebensphasen und andererseits an Menschen in verschiedenen, teils prekären Lebenssituationen. So sind auch die Angebote zur Stärkung von Resilienz an den jeweiligen Bedürfnissen und Zielen der Teilnehmenden auszurichten. Resilienz stärkende Anteile finden sich genauso in Angeboten, die sich an Personen richten, die sich in Schule, Ausbildung und Weiterbildung befinden, wie auch in Angeboten für Berufstätige und oder Angeboten für Menschen, die die Phase der Erwerbstätigkeit hinter sich gelassen haben.

Wieder andere Aspekte zur Resilienzstärkung stehen bei Formaten im Fokus, die sich an Menschen bestimmter Altersgruppen, in verschiedenen familiären Situationen, an Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrungen oder mit anderen Krisenerfahrungen richten. Was den Menschen stärkt, ist abhängig von seiner konkreten Situation. Von daher ist die Entwicklung von Angeboten zur Resilienzstärkung immer von der jeweiligen Zielgruppe und deren Erfahrungen und Bedürfnissen her zu betrachten und inhaltlich entsprechend unterschiedlich.



RESILIENZ STÄRKEN IN DER WEITERBILDUNG

Resilienz stärken in der Weiterbildung

Angesichts der gegenwärtigen Krisen und Herausforderungen, denen sich unsere Gesellschaft stellen muss, ergeben sich auch für die Menschen verstärkte und auch neue Unterstützungsbedarfe und Angebote zur Bewältigung. Hieraus ergeben sich Zielgruppen spezifische Weiterbildungsbedarfe, die in der Arbeit und Programmplanung der Weiterbildung aufgenommen werden. Volkshochschulen und andere Weiterbildungseinrichtungen in Nordrhein-Westfalen tragen mit ihren Angeboten zur Stärkung der Resilienz vulnerabler Zielgruppen bei.

Resilienz des Weiterbildungspersonals stärken

Im Projekt Resilienz stärkende Angebote in der Weiterbildung in NRW hat der Landesverband der Volkshochschulen von NRW einen Selbstlernkurs zur Stärkung der individuellen Resilienz entwickelt, der über die vhs.cloud angeboten und verbreitet wird.

Online-Selbstlernangebot

Der Kurs ist in sich abgeschlossen. Durch dieses unbegrenzt zur Verfügung stehende Element für alle Mitarbeitenden in den Volkshochschulen steht ein individuelles und zeitlich ungebundenes Medium zur nachhaltigen Stärkung der Resilienz in der Weiterbildung zur Verfügung.

Der Kurs ist in zwei inhaltlich unterschiedliche Module gegliedert und beinhaltet Videos mit Anleitungen, Informationen zum jeweiligen Schwerpunkt und angeleitete Methoden zur Selbstreflexion und Umsetzung. Vertieft werden die Videos durch begleitende Übungen in einem Workbook.

Modul 1 mit dem Titel „Stress? Ist'n Thema.“ umfasst fünf Videos mit einer Gesamtlänge von etwa 30 Minuten. Es greift mit Bezug auf wissenschaftliche Stressmodelle die Aspekte Stress identifizieren, Stressverstärker und Stressreaktionen erkennen auf. Gleichermaßen beschäftigt sich das Modul mit Stressbewältigungsstrategien und Umgang mit Stress, Auswirkungen von Hormonen auf das seelische Empfinden und mit dem Konzept der Achtsamkeit.

Modul 2 trägt die Überschrift „Optimismus stärken – Wege zu mehr Resilienz mit dem PERMA-Modell“ und umfasst sechs Videos mit einer Gesamtlänge von knapp 40 Minuten. Schwerpunkte sind das Konzept

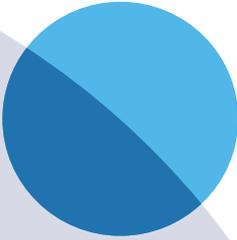
des Optimismus und das PERMA-Modell, die Bedeutung (positiver) Emotionen, der Zusammenhang des Erlebens des sogenannten „Flow“ und die Bedeutung sozialer Beziehungen für Resilienz. Darüber hinaus thematisiert der Kurs die Bedeutung von Sinn und Werten wie auch diesbezügliche Strategien zur Zielerreichung.

Resilienz fördernde Weiterbildungsangebote

Eine quantitative Bestandsaufnahme im öffentlich zugänglichen Programm der Volkshochschulen in Nordrhein-Westfalen im Herbst 2023 hat ergeben, dass die überwiegende Anzahl der Angebote, die explizit oder implizit der Resilienzförderung dienen, im Fachbereich Gesundheit anzusiedeln ist. Diese Angebote finden sich unter Stichworten wie Motivation, Schicksal, Schutzschild, Lebensqualität, Gelassenheit, Umgang mit Krisen, innere Ruhe, Selbstfürsorge, mentale Stärke.

Aber auch Angebote aus den Fachbereichen Arbeit und Beruf bzw. Politik, Gesellschaft und Umwelt beschäftigen sich thematisch mit Skills, die der Stärkung der persönlichen Widerstandskraft und damit der psychischen Gesundheit dienen. Im Bereich Arbeit und Beruf finden sich diese Angebote meist hinter den Stichworten positive Zukunft, Teamarbeit, moderne Arbeit und Gesundheit, Selbstwirksamkeit, After Work, Brandschutz für die Seele.

Im Bereich Politik, Gesellschaft und Umwelt finden sich die Angebote unter Gesund durch den Winter, Skilltraining, Nachhaltige Entwicklung, Selbstbehauptung.



Aber auch in Fachbereichen, wie Kreativität, finden sich vereinzelt Angebote, die in ihrer Ausrichtung und Zielsetzung die Resilienz ihrer Teilnehmenden stärken.

Mittels der vorgestellten Fragebögen können solche Angebote zielgruppenspezifisch identifiziert, Bezüge zwischen bestehenden Angeboten erkannt und weitere Bedarfe erhoben werden.

Die nachfolgenden Checklisten und Vorschläge für Workshops der Handreichung können als Grundlage für einen solchen Entwicklungsprozess dienen und die Einrichtungen in einer zielgerichteten Planung und Entwicklung Resilienz fördernden Angeboten unterstützen.

Die Fragen in den Checklisten stützen sich auf Inhalte von Fragebögen zur Resilienzmessung⁹ und orientieren sich an Überlegungen zum Programmaufbau und zur Angebotsumsetzung. Sie können in Formulierung und Inhalt an die jeweiligen Bedingungen und Bedürfnisse der einzelnen Volkshochschulen angepasst werden.

Der Workshop zur Teamentwicklung der Resilienz richtet sich an Teams oder auch kleinere Organisationseinheiten der einzelnen Volkshochschulen. Hier kann es sinnvoll sein, wenn die Teilnehmenden die Checklisten im Vorfeld zur Reflexion der individuellen Resilienz und Einstimmung nutzen.

Die Resilienz stärkenden Workshops zur Teamentwicklung und zur Programmentwicklung können sowohl aufbauend als auch einzeln, voneinander unabhängig, durchgeführt werden.

Weiterführende Informationen können dem ersten Teil der Handreichung entnommen werden und in den Workshop einfließen.



⁹ Bezug auf: Die Resilienzskala – Ein Fragebogen zur Erfassung der psychischen Widerstandsfähigkeit als Personenmerkmal; Schumacher, Leppert, Gunzelmann, Strauß, Brähler.
In: ZfKlinische Psychologie, Psychiatrie und Psychotherapie, 19.06.2004

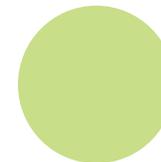
KONZEPTE

Konzepte

Feinplanung

Workshop zur Stärkung der individuellen Resilienz / der Resilienz in der Organisation

(ca. sechs Zeitstunden, z. B. 9:00 – 15:00 Uhr)



Kurzbeschreibung Gruppe:

Leitung, Programmverantwortliche, HPMs, Verwaltungskräfte aus Volkshochschulen (ca. 10 bis 12 Teilnehmende)

Moderation: Intern oder extern

Gesamtlernziel(e) der gesamten Einheit:

- Die TN haben am Ende der Einheit Erkenntnisse zur Bedeutung und zu Möglichkeiten resilienten Handelns im Kontext der Zusammenarbeit im Team erhalten.
- Die TN sind thematisch eingestimmt und können ein Stimmungsbild hinsichtlich der Förderung von Resilienz der Mitarbeitenden und der Organisation erzeugen
- Die TN können Ideen zur Stärkung der Resilienz innerhalb der Organisation entwickeln und umsetzen

Nr.	Zeit	Phase	Inhalt / Zielsetzung	Methodischer Ablauf	Sozialform	Medien / Unterlagen
1	9:00 30'	Begrüßung und Aufwärmung	Die TN kennen die KL und wissen, was hinter dem Begriff Resilienz steckt.	Die/der KL begrüßt die TN und steigt direkt ins Thema Resilienz mittels eines inhaltlichen Impulses ein: <ul style="list-style-type: none"> • Was ist Resilienz? • Warum beschäftigen wir uns damit? 	KL-Input	Infobogen Resilienz (Anlage 1)
		Präsentation	Die TN kennen die Checkliste.	Die/der KL gibt Hinweise zur Bearbeitung der „Checkliste Fragen zur Selbsteinschätzung“.	KL-Input	Whiteboard / Flipchart / Folie in PowerPoint Checkliste Fragen zur Selbsteinschätzung (Anlage 2 für individuelle Resilienz / Anlage 3 für organisationale Resilienz)
		Übung	Die TN beschäftigen sich mit dem Begriff der Resilienz und können diesbezüglich am Ende dieser Phase eine persönliche Einschätzung zu sich bzw. ihrem Team geben.	Die TN durchlaufen eine kurze Selbstreflexion, angestoßen durch die Moderation, zur thematischen Einstimmung. Mittels der Checkliste schätzen die TN ihre Resilienzfaktoren (persönlich oder im Team) ein und geben Auskunft über individuellen Umgang mit Stress oder Kommunikationswege im Team.	EA	Checkliste Fragen zur Selbsteinschätzung (Anlage 2 für individuelle Resilienz / Anlage 3 für organisationale Resilienz)

Nr.	Zeit	Phase	Inhalt / Zielsetzung	Methodischer Ablauf	Sozialform	Medien / Unterlagen
2	9:30 30'	Präsentation Übung	Die TN kennen die Checkliste. Die TN können nach dieser Einheit einschätzen, wie sich die persönliche Resilienz bereits entwickelt hat / Resilienz bereits in ihrer Organisation gelebt wird.	Die/der KL stellt die „Checkliste zur personalen Entwicklung“ / die „Checkliste zur Organisationsentwicklung“ vor und erläutert diese. Die TN bearbeiten die „Checkliste zur personalen Entwicklung“ / die „Checkliste zur Organisationsentwicklung“ zur Reflektion.	KL-Input EA	Checkliste Entwicklung (Anlage 2a für individuelle Resilienz / Anlage 3a für organisationale Resilienz) (Hinweis: Struktur gleicht der Checkliste der zuvor bearbeiteten Checkliste zur Selbsteinschätzung. Die Beispiele in der Spalte mit der Überschrift „Welche Ziele ergeben sich für unsere Organisation?“ können im Zuge der Vorbereitung des Workshops angepasst werden.)
3	10:00 30'	Präsentation Aktivierung	Die TN wissen, wie sie die bearbeitete Checkliste auswerten und übertragen können. Die TN geben Antworten und werten die Checkliste selbstständig aus.	Die/der KL stellt die Fragen zur Auswertung der Arbeitsphase im Plenum vor: <ul style="list-style-type: none"> • Was bedeutet Resilienz für mich / resiliente Organisation für uns aus der Innensicht? • Was mache ich / machen wir bereits? • Welche weiteren Vorhaben zur Stärkung der Resilienz sind darüber hinaus möglich? Die TN beantworten die Fragen im Plenum.	KL-Input PL	Whiteboard / Flipchart / Folie in PowerPoint (Hinweis: Fragen aus Checkliste Entwicklung Anlage 2a für individuelle Resilienz / Anlage 3a für organisationale Resilienz) Stuhlkreis mit Fragerunde
4	10:30 60'	Übung	Am Ende dieser Übung können die TN die personale / organisationale Resilienz anhand der Checkliste einordnen.	Die TN erarbeiten gemeinsam eine Ergebnissammlung zur Vorbereitung der Aufgabenplanung: <ul style="list-style-type: none"> • Sammeln der Antworten zur ersten Frage • Anführen, was bereits existiert • Sammlung möglicher Vorhaben auf Dominokarten (pro Vorhaben eine Dominokarte) 	GA	Checkliste Entwicklung (Anlage 2a für individuelle Resilienz / Anlage 3a für organisationale Resilienz) Vorlage Dominokarten (Anlage 6)

Nr.	Zeit	Phase	Inhalt / Zielsetzung	Methodischer Ablauf	Sozialform	Medien / Unterlagen
5	11:30 15'	Pause				
6	11:45 15'	Ergebnisüber- sicht/Übung	Durch diese Übung lernen die TN, die erarbeiteten Ergebnisse selbst vorzustellen.	Die TN hängen ihre Ergebnisse aus, wandern durch den Raum und präsentieren die erarbeiteten Vorhaben.	PL	Pinnwände / Whiteboard / Magnetleisten Methode „Museumsgang“ (Anlage 8)
7	12:00 30'	Aktivierung	Die TN erlangen erste Erkenntnisse / ein Zwischenfazit zu ihrer personalen Resilienz / zur Resilienz in ihrer Organisation . Am Ende dieser Übung bewerten die TN die erarbeiteten Vorhaben und ordnen diese ein.	Die/der KL formuliert erste Erkenntnisse i.S. eines Zwischenfazits mittels der Ergänzung von zwei Aussagesätzen durch die TN: <ul style="list-style-type: none"> • Personale Resilienz / Resilienz im Team ist wichtig, weil... • Wir fördern unsere Resilienz durch... / Wir fördern Resilienz in unserer Organisation durch.... Aus den ausgefüllten Dominokarten wählen die/der KL und die TN gemeinsam konkrete Vorhaben/Aufträge aus: <ul style="list-style-type: none"> • Die TN bewerten der einzelnen Vorhaben mit Klebepunkten • Aufgrund der Klebepunkt-Ergebnisse wählen die TN drei bis fünf einzelne Vorhaben auf Grundlage der Bewertung als konkrete Vorhaben zur Umsetzung aus. 	KL-Input / PL EA GA	Whiteboard / Flipchart / Folie in PowerPoint Ausgefüllte Dominokarten Klebepunkte Pinnwände / Whiteboard / Magnetleisten
8	12:30 45'	Mittagspause				

Nr.	Zeit	Phase	Inhalt / Zielsetzung	Methodischer Ablauf	Sozialform	Medien / Unterlagen
9	13:15 75'	Vertiefung	Am Ende dieser Vertiefung können die TN konkrete Vorhaben benennen und einen persönlichen / innerhalb ihrer Organisation Zeitrahmen und Verantwortlichkeiten zuordnen.	<p>Die TN arbeiten an drei bis fünf der ausgewählten konkreten Vorhaben anhand folgender Leitfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie fördert das Vorhaben die persönliche Resilienz / Resilienz im Team? • Für welche*n Mitarbeiter*in / Arbeitsbereich bringt das Vorhaben Verbesserungen? • Was ist notwendig für die persönliche Umsetzung / im Team? • Wer ist für was verantwortlich? • Welche Mittel, Kompetenzen, welcher Zeitrahmen sind für die persönliche Umsetzung / im Team erforderlich? • Mit welchen anderen Ideen / to do-s können wir es verknüpfen? <p>Die TN ergänzen in dieser Phase notwendige Ressourcen in der rechten Spalte der jeweiligen Dominokarte.</p> <p>Die ausgewählten Vorhaben werden auf dem Kanban Board in die Spalte mit der Überschrift „Sammlung“ aufgenommen. Die übrigen Dominokarten werden der Rubrik „für später aufheben“ zugeordnet und können zu einem späteren Zeitpunkt als neue Aufgaben bearbeitet werden.</p>	GA	<p>Whiteboard / Flipcharts auf Gruppentischen mit Fragen</p> <p>Ausgefüllte Dominokarten</p> <p>Vorlage Kanban Board (Anlage 7) auf Whiteboard / Flipchart</p>
10	14:30 15'	Kaffeepause				

Nr.	Zeit	Phase	Inhalt / Zielsetzung	Methodischer Ablauf	Sozialform	Medien / Unterlagen
11	14:45 15' (Eventuell länger mit Feedback)	Transfer	Die TN können Ergebnisse vorweisen und wissen, mit welchen Ideen und Vorhaben sie für sich persönlich / als Team weiterarbeiten werden.	Die TN präsentieren das Gesamtergebnis im Plenum und verabreden sich zum weiteren Vorgehen zur Umsetzung der Ideen für die eigene Institution. Die/der KL beendet den Workshop und fasst noch einmal die Ergebnisse und die Absprachen zum weiteren Vorgehen der TN zusammen. Die/der KL schließt den Workshop mit einer Feedbackrunde ab.	PL KL-Input PL	Ausgefülltes Kanban Board Stuhlkreis 5-Finger-Methode (Anlage 9)
12	15:00	Ende				

Sozialform:

KL-Input: Kursleiter/-in präsentiert

Lehrerzentriertes Gespräch: Gespräch zwischen KL und TN

Plenum (PL): Großgruppenaktivität, an der alle TN zu gleichen Teilen beteiligt sind, KL nicht im Zentrum (z.B. „Find somebody who...“, Eckenübung etc.)

Einzelarbeit (EA): Die TN arbeiten einzeln

Partnerarbeit (PA): Die TN arbeiten zu zweit

(Klein-)Gruppenarbeit (GA): Die TN arbeiten in (kleinen) Gruppen (Gruppenaufteilung kurz beschreiben)

Workshop-Materialien:

Zur Umsetzung des Workshops werden folgende Materialien verwendet:

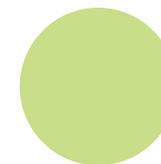
- Infobogen Resilienz (Anlage 1)
- Checkliste Fragen zur Selbsteinschätzung (Anlage 2, Anlage 3)
- Checkliste zur personalen Entwicklung (Anlage 2a)
- Checkliste zur Organisationsentwicklung (Anlage 3a)
- Vorlage Dominokarte (Anlage 6)
- Vorlage Kanban Board ¹⁰ (Anlage 7)

Ebenfalls werden benötigt:

- Whiteboard / Flipchart
- Tische
- Stifte
- Klebepunkte
- Stuhlkreis

Die aufgeführten Materialien befinden sich im Anhang dieser Handreichung.

¹⁰ Ein Kanban Board ist ein visuelles Planungsinstrument, mit dem Projekte und Arbeitsabläufe zeitlich strukturiert und geplant werden können. Hängt das Board an einem für alle zugänglichen Ort oder wird es virtuell angelegt und alle haben Zugriff, dann sind alle Mitarbeiter informiert, woran gerade gearbeitet wird, welche Projekte bereits fertig realisiert sind und was in Zukunft noch ansteht.



Feinplanung

Workshop zur Entwicklung Resilienz fördernder Weiterbildungsangebote

(ca. sechs Zeitstunden, z. B. 9:00 – 15:00 Uhr)

Kurzbeschreibung Gruppe:

Leitung, Programmverantwortliche, HPMs aus Volkshochschulen (ca. 10 bis 12 Teilnehmende)

Moderation: Intern oder extern

Gesamtlernziel(e) der gesamten Einheit:

- Die TN haben am Ende der Einheit Erkenntnisse zur Bedeutung und zu Möglichkeiten resilienten Handelns im Kontext der Programmentwicklung einer Weiterbildungseinrichtung erhalten.
- Die TN können eine Bestandsaufnahme zu bereits existierender Resilienz fördernden Weiterbildungsangebote machen.
- Die TN können von Resilienz fördernde Weiterbildungsangebote für spezifische Zielgruppen entwickeln.

Nr.	Zeit	Phase	Inhalt / Zielsetzung	Methodischer Ablauf	Sozialform	Medien / Unterlagen
1	9:00 30'	Begrüßung und Aufwärmung	Die TN kennen die/den KL und wissen, was hinter dem Begriff Resilienz steckt.	Die/der KL begrüßt die TN und steigt direkt ins Thema Resilienz mittels eines inhaltlichen Impulses ein: <ul style="list-style-type: none"> • Was ist Resilienz? • Warum beschäftigen wir uns damit? 	KL-Input	Infobogen Resilienz (Anlage 1) Whiteboard / Flipchart / Folie in PowerPoint
		Präsentation	Die TN kennen die Checkliste.	Die/der KL gibt Hinweise zur Bearbeitung der „Checkliste Fragen zur Selbsteinschätzung“.	KL-Input	Checkliste Fragen zur Selbsteinschätzung (Anlage 2)
		Übung	Die TN beschäftigen sich mit dem Begriff der Resilienz und können am Ende dieser Phase eine persönliche Einschätzung geben.	Die TN durchlaufen eine kurze Selbstreflexion, angestoßen durch die Moderation, zur thematischen Einstimmung. Mittels der Checkliste schätzen die TN ihre persönlichen Resilienzfaktoren und den individuellen Umgang mit Stress ein.	EA	Checkliste Fragen zur Selbsteinschätzung (Anlage 2)
2	9:30 30'	Präsentation	Die TN kennen die Checkliste.	Die/der KL stellt die „Checkliste Programmentwicklung“ vor und erläutert diese.	KL-Input	Checkliste Programmentwicklung (Anlage 4, ausgefülltes Beispiel für „Ältere“)

Nr.	Zeit	Phase	Inhalt / Zielsetzung	Methodischer Ablauf	Sozialform	Medien / Unterlagen
3	10:00 45'	Übung	Am Ende dieser Übung kennen die TN ihre Zielgruppe für die Programmentwicklung und können ein passendes Angebot erarbeiten.	Die TN legen sich auf eine Zielgruppe fest, für welche sie ein Resilienz stärkendes Weiterbildungsangebot entwickeln möchten. Entlang der sieben Säulen der Resilienz leiten die TN mit der Frage „Was bedeutet Resilienz für die Zielgruppe?“ für ihre Zielgruppe Ziele eines Resilienz stärkenden Weiterbildungsangebotes ab.	GA GA	Blanko-Checkliste Programmentwicklung (Anlage 4a) auf Whiteboard / Flipchart / Folie in PowerPoint
4	10:45 45'	Übung	Die TN wissen, welches die Ziele für die Entwicklung von Programmbausteinen sind und können am Ende dieser Übung Angebote einordnen.	Die TN übertragen ihre erarbeiteten Ziele aus der Checkliste „Bedeutung von Resilienz“ in die Checkliste „Entwicklung von Programmbausteinen zur Förderung von Resilienz“. Auf Grundlage der erarbeiteten Ziele prüfen die TN bereits umgesetzte wie auch aktuelle Weiterbildungsangebote. Dabei gilt es Angebote zu identifizieren, auf deren Basis nach einer Adaption ein Resilienz förderndes Weiterbildungsangebot entwickelt werden kann. Die TN sammeln gemeinsam 1 bis 2 Angebotsideen im Kanban Board.	GA GA GA	Ausgefüllte Checkliste Bedeutung von Resilienz Checkliste zur Entwicklung von Programmbausteinen zur Förderung von Resilienz (Anlage 5a) (Hinweis: Als Ausfüllhilfe kann Anlage 5 genutzt werden) Gruppentische Vorlage Kanban Board (Anlage 7) auf Whiteboard / Flipchart
5	11:30 15'	Pause				

Nr.	Zeit	Phase	Inhalt / Zielsetzung	Methodischer Ablauf	Sozialform	Medien / Unterlagen
11	14:45 15'	Transfer	Die TN können Ergebnisse vorweisen und wissen, mit welchen Ideen und Vorhaben sie als Team weiterarbeiten werden.	Die TN präsentieren das Gesamtergebnis im Plenum und verabreden sich zum weiteren Vorgehen: Welches Vorhaben soll umgesetzt werden? Wer ist verantwortlich, wer hat welche Kapazitäten, in welchem Zeitraum wird das Vorhaben umgesetzt? Die/der KL beendet den Workshop und fasst noch einmal das Gesamtergebnis und das Vorhaben der TN zusammen. Die/der KL schließt den Workshop mit einer Feedbackrunde ab.	PL	Ausgefülltes Kanban Board auf Whiteboard / Flipchart Stuhlkreis 5-Finger-Methode (Anlage 9)
12	15:00	Ende				

Sozialform:

KL-Input: Kursleiter/-in präsentiert

Lehrerzentriertes Gespräch: Gespräch zwischen KL und TN

Plenum (PL): Großgruppenaktivität, an der alle TN zu gleichen Teilen beteiligt sind, KL nicht im Zentrum (z.B. „Find somebody who...“, Eckenübung etc.)

Einzelarbeit (EA): Die TN arbeiten einzeln

Partnerarbeit (PA): Die TN arbeiten zu zweit

(Klein-)Gruppenarbeit (GA): Die TN arbeiten in (kleinen) Gruppen (Gruppenaufteilung kurz beschreiben)

Workshop-Materialien:

Zur Umsetzung des Workshops werden folgende Materialien verwendet:

- Infobogen Resilienz (Anlage 1)
- Checkliste Fragen zur Selbsteinschätzung (Anlage 2)
- Checkliste Entwicklung von Programmbausteinen (Anlage 4)
- Checkliste Blanko Entwicklung von Programmbausteinen (Anlage 4a)
- Checkliste Blanko zur Entwicklung von Programmbausteinen zur Förderung von Resilienz (Anlage 5a)
- Vorlage Kanban Board ¹¹ (Anlage 7)
- Vorlage Dominokarte (Anlage 6)

Die aufgeführten Materialien befinden sich im Anhang dieser Handreichung. Ebenfalls werden benötigt:

- Whiteboard / Flipchart
- Tische
- Stifte
- Klebepunkte
- Stuhlkreis

¹¹ Ein Kanban Board ist ein visuelles Planungsinstrument, mit dem Projekte und Arbeitsabläufe zeitlich strukturiert und geplant werden können.

Hängt das Board an einem für alle zugänglichen Ort oder wird es virtuell angelegt und alle haben Zugriff, dann sind alle Mitarbeiter informiert, woran gerade gearbeitet wird, welche Projekte bereits fertig realisiert sind und was in Zukunft noch ansteht.

ANLAGEN

Anlagen Materialien zu den Workshops

Anlage 1: Infobogen Resilienz

Was ist Resilienz? – Bezug zu (mentaler) Gesundheit

- Resilienz meint seelische Widerstandsfähigkeit, sie verhilft Menschen oder Gemeinschaften dazu, schwierige Lebenssituationen und Herausforderungen ohne dauerhafte Beeinträchtigung zu überstehen.
- Resilienz wird auch als das Immunsystem der Psyche bezeichnet.
- Resilienz ist Bestandteil der (psychologischen) Forschung und teilweise biologisch und genetisch vorgegeben,
- Resilienz kann in großen Teilen durch soziale Anpassung gestaltet und verändert werden.
- Sie ist damit in Teilen erlernbar und trainierbar.

Viele Erklärungsansätze und verschiedene Modelle: Das 7-Säulen-Modell

Der Begriff Resilienz kommt ursprünglich aus der Physik. Auf Menschen oder Organisationen übertragen meint er die Fähigkeit, auch angesichts von Krisen das innere Gleichgewicht zu halten bzw. zurückzufinden. Resilienz ist ein Zusammenspiel verschiedener Faktoren, die auch einzeln bedeutsam und zu stärken sind.

Nachfolgend sind 7 Faktoren aufgeführt, die die Resilienz stärken. Für jeden Aspekt ist ein Ziel formuliert, worin ein Angebot zur Stärkung der Resilienz unterstützen kann.

- **Realistischer Optimismus** – Ich kenne meine eigene Bedeutsamkeit.
- **Akzeptanz** – Ich akzeptiere Dinge, die ich nicht ändern kann und ich achte auf meine begrenzten Ressourcen.
- **Lösungsorientierung** – Ich definiere Ziele und priorisiere sie.
- **Verlassen der Opferrolle / Selbstwirksamkeit** – Ich kenne meine Möglichkeiten und erweitere sie.
- **Erfolgsnetzwerk** – Ich bin sozial eingebunden und arbeite mit Partner*innen zusammen.
- **Positive Zukunftsplanung** – Ich plane Aktivitäten für die kommende Zeit.
- **Selbstreflexion** – Ich blicke auf mein Handeln und bewerte es.

Im Prozess geht es darum, Risikofaktoren (Stressoren, Krisen) zu erkennen und geeignete Schutzmechanismen (Werte, Ressourcen, Fähigkeiten) zu entwickeln und zu stärken.

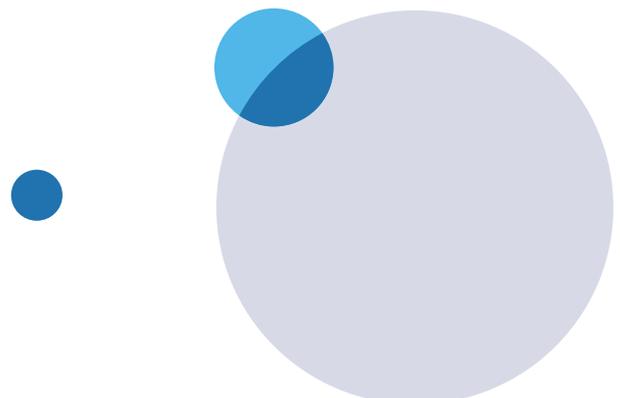


Anlage 2: Checkliste Fragen zur Selbsteinschätzung (individuelle Resilienz)

Diese beiden Fragebögen leiten eine Selbstreflexion zur Klärung der individuellen Resilienz an. Sie können Teilnehmenden an beiden Entwicklungsworkshops zur Vorbereitung und Einstimmung dienen.

Meine personalen Resilienzfaktoren	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Mir ist wichtig, dass ich mich gut und zufrieden fühle.				
Ich habe klare Wertevorstellungen, die meinem Leben Orientierung geben.				
Ich bin in Familie / Freundeskreis / sozialem Netzwerk eingebunden.				
Ich achte auf meine Ernährung / Bewegung / Gesundheit.				
Ich kann Rückschläge und traurige Ereignisse als Teil meines Lebens akzeptieren.				

Mein Umgang mit Stress	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Je mehr Aufgaben ich bewältigen kann, desto besser fühle ich mich.				
Ich kann Aufgaben nach Dringlichkeit und Umfang unterscheiden und einteilen.				
Ich hole mir Hilfe, wenn mir alles über den Kopf wächst.				
Ich habe körperliche Symptome / schlafe schlecht, wenn es stressig wird.				
Ich nehme mir Auszeiten.				



Anlage 2a: Checkliste zur personalen Entwicklung (individuelle Resilienz)

Angesichts einer konkreten Herausforderung oder schwierigen Situation kann es hilfreich sein, diese und die eigenen Handlungsmöglichkeiten zu reflektieren. Folgende Fragen, die immer hinsichtlich des individuellen Themas zu beantworten sind, können helfen die Situation zu bewältigen.

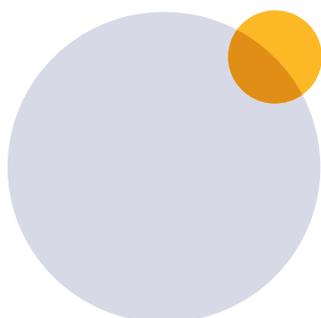
7 Säulen der Resilienz/ Ziele	Was bedeutet das für mich und meine Ziele?	Das mache ich schon.	Das möchte ich erreichen.	Umsetzung 1= sofort 5= langfristig
Optimismus – Ich kenne meine eigene Bedeutsam- keit.	Was sind meine Glaubenssätze?			
	Was kann ich bewirken?			
Akzeptanz – Ich achte auf meine begrenzten Res- ourcen.	Probleme auf sachlicher Ebene erfassen.			
	Was kann ich nicht beeinflussen?			
	Wieviel Zeit und Mittel habe ich?			
Lösungsorientierung – Ich definiere Ziele und priorisiere sie.	Was sind meine größten Herausforderun- gen?			
	Kurzfristige Ziele definieren, die machbar sind.			
	Welche Mittel / Fähigkeiten habe ich?			
Verlassen der Opferrolle / Selbstwirk- samkeit – Ich kenne meine Möglichkeiten und erweitere sie.	Welche Krisen habe ich schon bewältigt?			
	Welche Erfahrungen aus anderen Berei- chen kann ich nutzen?			
	Welche Fähigkeiten kann ich nutzen?			
	Was muss / möchte ich noch dazu ler- nen?			
Erfolgsnetzwerk – Ich arbeite mit Partner*innen zusammen.	Wem vertraue ich?			
	Wer unterstützt mich?			
	Was kann ich abgeben?			
Positive Zukunftspla- nung – Ich plane Aktivitä- ten für die kommende Zeit.	Wo sehe ich mich in 1 Monat?			
	Wo sehe ich mich in 1 Jahr?			
	Wo sehe ich mich in 3 Jahren?			
Selbstreflexion – Ich blik- ke auf mein Handeln und bewerte es.	Welche Ressourcen habe ich?			
	Wie kann ich sie nutzen?			
	Was hilft mir, mich wohl zu fühlen?			

Anlage 3: Checkliste Fragen zur Selbsteinschätzung (organisationale Resilienz)

Diese beiden Fragebögen leiten eine Selbstreflexion zur Klärung der organisationalen Resilienz an. Sie können Teilnehmenden an beiden Entwicklungsworkshops zur Vorbereitung und Einstimmung dienen.

Resilienzfaktoren im Team	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Resilienz / Wahrung der mentalen Gesundheit der Mitarbeitenden ist im Leitbild verankert.				
Wir haben eine klare Vision und gemeinsame Ziele, die uns leiten.				
Unser Team kann sich erfolgreich an Veränderungen anpassen.				
Das Team ist in der Lage, aus Rückschlägen zu lernen und sich weiterzuentwickeln.				
Wir reflektieren regelmäßig unsere Arbeit, um uns zu verbessern.				

Kommunikationswege im Team	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Kommunikation zwischen den Teammitgliedern ist offen und transparent.				
Wir nutzen effektive Tools und Methoden, um Informationen im Team auszutauschen.				
Die Kommunikation zwischen verschiedenen Abteilungen oder Gruppen erfolgt reibungslos.				
Es gibt klare Mechanismen, um Bedenken oder Schwierigkeiten anzusprechen.				
Ich fühle mich als Teammitglied gehört und verstanden.				



Anlage 3a: Checkliste zur Organisationsentwicklung (organisationale Resilienz)

Angesichts einer konkreten Herausforderung oder schwierigen Situation kann es hilfreich sein, diese und die eigenen Handlungsmöglichkeiten zu reflektieren. Folgende Fragen, die immer hinsichtlich des organisationalen Themas zu beantworten sind, können helfen, die Situation zu bewältigen.

7 Säulen der Resilienz/ Ziele	Was bedeutet das für mich und meine Ziele?	Das mache ich schon.	Das möchte ich erreichen.	Umsetzung 1= sofort 5= langfristig
Optimismus – Ich kenne meine eigene Bedeutsamkeit.	Resilienz als Ziel ist im Leitbild verankert.			
	Wir haben eine klare Vision und gemeinsame Ziele.			
	Wir sind größter Bildungsträger für alle/viele Bevölkerungsgruppen.			
Akzeptanz – Ich achte auf meine begrenzten Ressourcen.	Wir agieren in einem Umfeld, das von Vielfalt und Diversität geprägt ist.			
	Wir beachten die Anforderungen, die sich daraus ergeben.			
	Wir teilen unsere begrenzten Ressourcen ein.			
Lösungsorientierung – Ich definiere Ziele und priorisiere sie.	Wir nutzen vorhandene Formate bzw. passen sie an.			
	Wir agieren nachhaltig.			
	Wir reagieren auf Veränderungen.			
Verlassen der Opferrolle / Selbstwirksamkeit – Ich kenne meine Möglichkeiten und erweitere sie.	Wir kennen die verschiedenen Fähigkeiten und Kompetenzen im Team.			
	Wir lernen voneinander.			
	Wir nutzen individuelle und gemeinsame Weiterbildungsmöglichkeiten.			
Erfolgsnetzwerk – Ich arbeite mit Partner*innen zusammen.	Wir bilden Teams.			
	Wir koordinieren die Arbeit der Teams untereinander.			
	Wir arbeiten mit externen Partner*innen zusammen.			
Positive Zukunftsplanung – Ich plane Aktivitäten für die kommende Zeit.	Wir haben eine kurzfristige, mittelfristige und Metaplanung im Programmbereich.			
	Wir haben eine entsprechende Personalplanung.			
	Wir nutzen Förderprogramme.			
Selbstreflexion – Ich blicke auf mein Handeln und bewerte es.	Wir haben eine Feedbackkultur.			
	Wir nutzen vorhandene Evaluationsstrukturen.			
	Wir feiern gemeinsame Erfolge.			

Anlage 4: Checkliste zur Programmentwicklung „Bedeutung von Resilienz“ (Beispielgruppe Stärkung der Resilienz im Alter)

Was bedeutet Resilienz im Alter? / sich inhaltlich verständigen / das ist ein mögliches Beispiel: kann auch mit anderen Zielen oder anderen Fachbereichen belegt werden

7 Säulen der Resilienz/ Ziele	Was bedeutet das für resilientes Altern?	Ziel	Welche Programmbereiche sind vorrangig zuständig?
Optimismus – Ich kenne meine eigene Bedeutsamkeit.	Lebensaufgabe erhalten oder anpassen	Positive Lebenseinstellung, Freude, neue Hobbies	Gesellschaft – Politik Kulturelle Bildung
Akzeptanz – Ich achte auf meine begrenzten Ressourcen.	Veränderte Möglichkeiten kennen	Rollenbild klären	Gesellschaft - Politik
Lösungsorientierung – Ich definiere Ziele und priorisiere sie.	Gesundheitsförderung	Eigenes Wohlbefinden stärken	Gesundheit
Verlassen der Opferrolle / Selbstwirksamkeit – Ich kenne meine Möglichkeiten und erweitere sie.	Möglichkeiten zur Selbsthilfe	Techniken und Fähigkeiten erlernen Hilfsmittel kennen und in Anspruch nehmen	Gesellschaft – Politik Kulturelle Bildung Sprachen Digitalisierung
Erfolgsnetzwerk – Ich arbeite mit Partner*innen zusammen.	Verbündete finden	Ehrenamt Kontakte pflegen Hilfenetz	Gesellschaft – Politik Arbeit und Beruf
Positive Zukunftsplanung – Ich plane Aktivitäten für die kommende Zeit.	Bewertung der Lebenssituation, soziale Unterstützungsmöglichkeiten kennen und beanspruchen. Vorhaben planen und umsetzen.	Senior*innen als Handelnde	Gesellschaft und Politik Kulturelle Bildung Sprachen
Selbstreflexion – Ich blicke auf mein Handeln und bewerte es.	Austausch mit Gleichgesinnten Austausch zwischen den Generationen Perspektivwechsel	Gesellschaftliche Teilhabe	Gesellschaft und Politik Gesundheit

Anlage 4a: Checkliste zur Programmentwicklung „Bedeutung von Resilienz“ (Blankovorlage für eigene Zielgruppe)

7 Säulen der Resilienz/ Ziele	Was bedeutet das für resilientes Altern?	Ziel	Welche Programmbereiche sind vorrangig zuständig?
Optimismus – Ich kenne meine eigene Bedeutsamkeit.			
Akzeptanz – Ich achte auf meine begrenzten Ressourcen.			
Lösungsorientierung – Ich definiere Ziele und priorisiere sie.			
Verlassen der Opferrolle / Selbstwirksamkeit – Ich kenne meine Möglichkeiten und erweitere sie.			
Erfolgsnetzwerk – Ich arbeite mit Partner*innen zusammen.			
Positive Zukunftsplanung – Ich plane Aktivitäten für die kommende Zeit.			
Selbstreflexion – Ich blicke auf mein Handeln und bewerte es.			

Anlage 5: Checkliste zur Entwicklung von Programmbausteinen zur Förderung der Resilienz (Beispielgruppe Stärkung der Resilienz im Alter)

7 Säulen der Resilienz/ Ziele	Ziel	Welche Pro- grammbereiche sind zuständig?	Was machen wir schon? Welche Angebo- te gibt es?	Welche Angebo- te möchten wir verändern oder ergänzen?	Umset- zung 1= sofort 5= lang- fristig
Optimismus – Ich kenne meine eigene Bedeutsamkeit.	Positive Lebenseinstellung, Freude, neue Hobbies	Gesellschaft – Politik Kulturelle Bildung			
Akzeptanz – Ich achte auf meine begrenzten Ressourcen.	Rollenbild klären	Gesellschaft - Politik			
Lösungsorientierung – Ich definiere Ziele und priorisiere sie.	Eigenes Wohlbefinden stärken	Gesundheit			
Verlassen der Opferrolle / Selbstwirksamkeit – Ich kenne meine Möglichkeiten und erweitere sie.	Techniken und Fähigkeiten erlernen, Hilfsmittel kennen und in Anspruch nehmen	Gesellschaft – Politik Kulturelle Bildung Sprachen Digitalisierung			
Erfolgsnetzwerk – Ich arbeite mit Partner*innen zusammen.	Ehrenamt, Kontakte pflegen, Hilfenetz	Gesellschaft – Politik Arbeit und Beruf			
Positive Zukunftsplanung – Ich plane Aktivitäten für die kommende Zeit.	Senior*innen als Handelnde	Gesellschaft und Politik Kulturelle Bildung Sprachen			
Selbstreflexion – Ich blicke auf mein Handeln und bewerte es.	Gesellschaftliche Teilhabe	Gesellschaft und Politik Gesundheit			

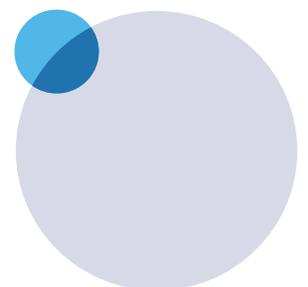
Anlage 5a: Entwicklung von Programmbausteinen zur Förderung der Resilienz (Blankovorlage für eigene Zielgruppe)

7 Säulen der Resilienz/ Ziele	Ziel	Welche Pro- grammbereiche sind zuständig?	Was machen wir schon? Welche Angebo- te gibt es?	Welche Angebo- te möchten wir verändern oder ergänzen?	Umset- zung 1= sofort 5= lang- fristig
Optimismus – Ich kenne meine eigene Bedeutsamkeit.					
Akzeptanz – Ich achte auf meine begrenzten Ressourcen.					
Lösungsorientierung – Ich definiere Ziele und priorisiere sie.					
Verlassen der Opferrolle / Selbstwirksamkeit – Ich kenne meine Möglichkeiten und erweitere sie.					
Erfolgsnetzwerk – Ich arbeite mit Partner*innen zusammen.					
Positive Zukunftsplanung – Ich plane Aktivitäten für die kommende Zeit.					
Selbstreflexion – Ich blicke auf mein Handeln und bewerte es.					

Anlage 6: Dominokarte

Geplantes Vorhaben/ Programmangebot	Notwendige Ressourcen: Zeit/Personen/Ort/ Material/Fähigkeiten

Geplantes Vorhaben/ Programmangebot	Notwendige Ressourcen: Zeit/Personen/Ort/ Material/Fähigkeiten



Anlage 7: Kanban Board

Dieses Raster kann auf ein Whiteboard oder ein großes Flipchart übertragen werden.

Dominokarten werden als to-do-Karten zunächst der ersten Rubrik „Sammlung“ zugeordnet. Im weiteren Arbeitsprozess wandern einzelne Karten entsprechend weiter bzw. werden für später aufgehoben.

Sammlung	Ausgewählte Vorhaben	In Arbeit	fertig
Für später aufgehoben	Für später aufgehoben		

Anlage 8: Methode „Museumsgang“

Der Museumsgang ist eine Methode, bei der die Teilnehmenden ihre erarbeiteten Ergebnisse in der Gruppenarbeit präsentieren. Wie in einem Museum werden dabei die Ergebnisse im gesamten Raum an den Wänden / an Pinnwänden befestigt und „ausgestellt“.

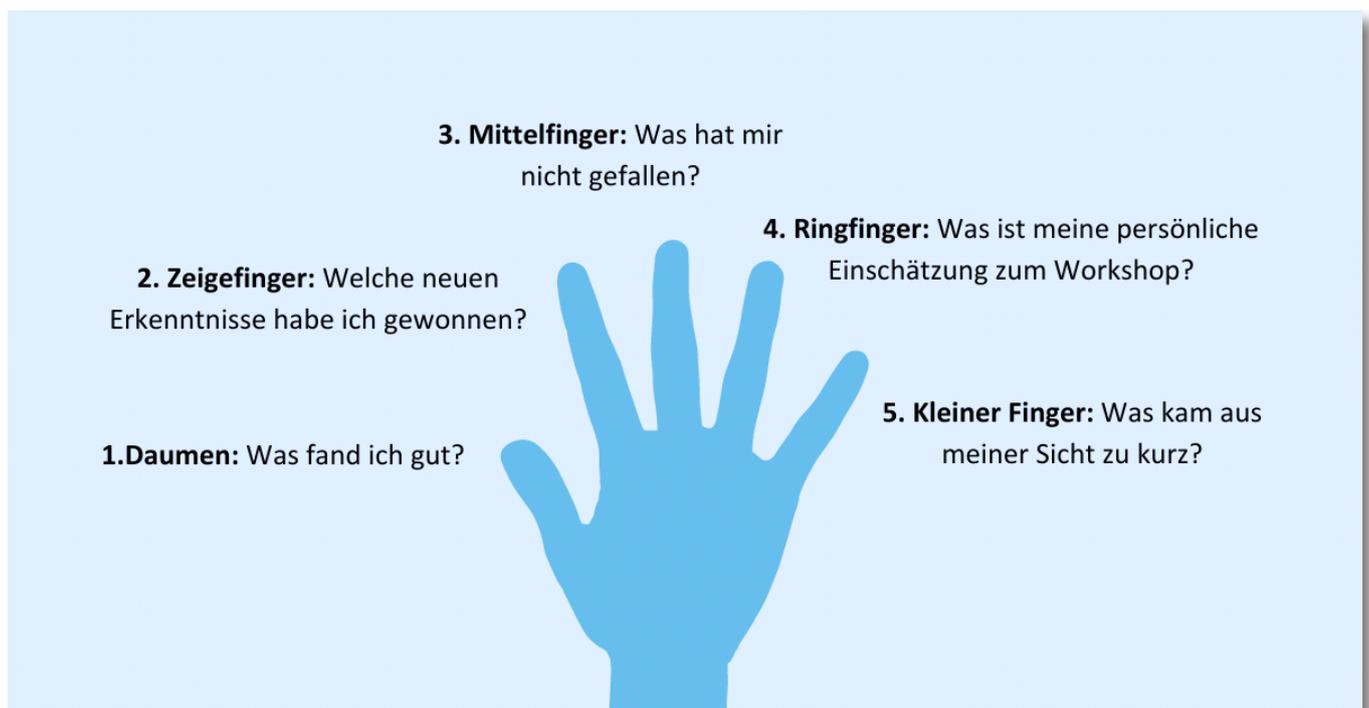
Die TN „wandern“ in Kleingruppen durch den Raum und jeweils ein*e TN stellt die jeweiligen Ergebnisse vor. Die TN tauschen sich über die Ergebnisse aus und diskutieren diese.

Ziel der Methode: Jede*r TN trägt einmal die Ergebnisse der eigenen Arbeitsgruppe vor (Reflexion).

Anlage 9: Feedback – 5-Finger-Methode

Mit der 5-Finger-Methode können Teilnehmende ein kurzes Feedback geben – hierfür werden die fünf Finger der Hand genutzt. Mit fünf kurzen Sätzen (ein Satz pro Finger) gibt jede*r TN ein kurzes Feedback zum Workshop:

- Daumen: Was fand ich gut?
- Zeigefinger: Welche neuen Erkenntnisse habe ich gewonnen?
- Mittelfinger: Was hat mir nicht gefallen?
- Ringfinger: Was ist meine persönliche Einschätzung zum Workshop?
- Kleiner Finger: Was kam aus meiner Sicht zu kurz?



Impressum

Herausgeber:
Landesverband der Volkshochschulen von NRW e.V.
Bismarckstr. 98 | 40210 Düsseldorf

Redaktion:
Monika Labmeier

Redaktionelle Überarbeitung:
Jacqueline Skvorc

Layout:
Elke Holzschneiders

Titelbild:
Adobe Stock/David Lahoud/peopleimages.com



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Gefördert durch:

Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen

