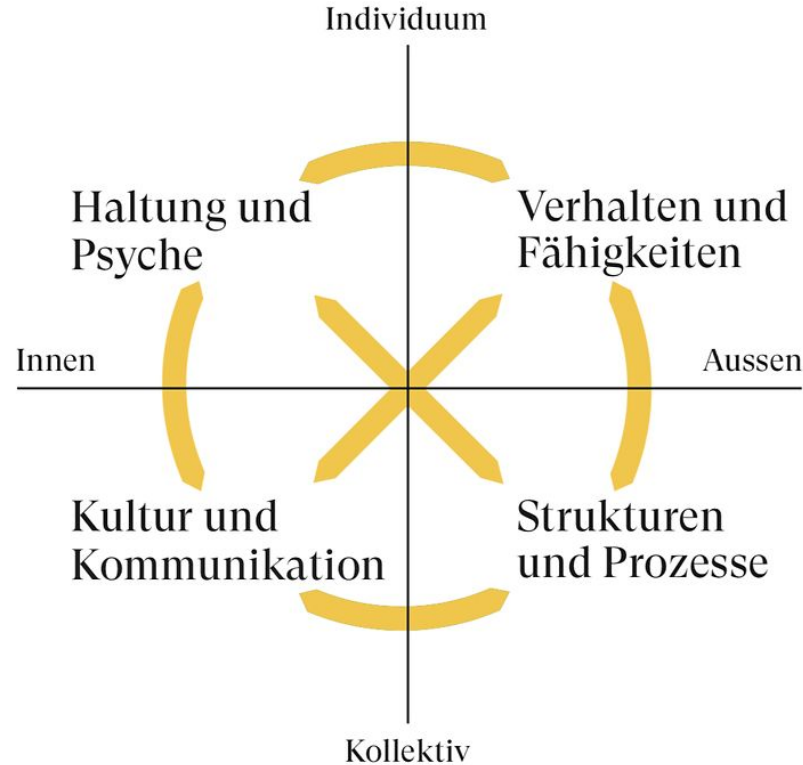


LAB

Transformation muss ganzheitlich sein

Das AQAL-Modell nach Ken Wilber



Ergebnisse der Gespräche



Ergebnisse der Gespräche



Ergebnisse der Gespräche



Ergebnisse der Gespräche



Tipps für Organisationen

INNEN UND INDIVIDUUM

- Inwiefern stütze ich als Organisation die Auseinandersetzung der Engagierten mit ihrer inneren Haltung, von der aus sie auf die Welt blicken?
- Was motiviert die Engagierten, in meiner Organisation mitzuwirken? Wodurch erfahren sie Sinn?
- Welche subjektiven Erfahrungen machen Engagierte bei ihrem Engagement? Welche davon erleben sie als positiv, welche als negativ?
- Haben Engagierte eine Anlaufstelle in der Organisation, an die sie sich mit individuellen Anliegen wenden können?
- Wie kann ich meine Engagierten dabei unterstützen, mehr mit sich selbst in Kontakt zu treten, etwa durch Angebote wie geführte Meditationen oder andere kontemplative Praktiken?

INDIVIDUUM UND AUSSEN

- Wodurch erfahren meine Engagierten Selbstwirksamkeit? Wie kann ich Selbstwirksamkeitserwartungen besser in die Realität überführen, etwa durch das gemeinsame Entwickeln und Nachhalten von Zielen im Rahmen der Engagement-Tätigkeit, oder auch die gemeinsame Betrachtung der Wirksamkeit der Organisation in der Welt?
- Welche Funktion erfüllt das Engagement für meine Engagierten? Wie kann das Engagement in meiner Organisation dem gerecht werden? Kann ich etwa deren Autonomieerleben stärken, indem ich Engagierten bewusst mehr Freiheiten einräume?
- Welche Kompetenzen werden für das Engagement in meiner Organisation gebraucht? Kann ich Engagierte dabei unterstützen, diese (weiter) zu entwickeln? Gibt es gar einen persönlichen Entwicklungspfad, den ich mit den Engagierten gemeinsam entwickeln und nachhalten kann?

Tipps für Organisationen

INNEN UND KOLLEKTIV

- Wie explizit sind wir in unseren Werten? Welche individuellen Werte-Landkarten weisen meine Engagierten auf und welche sind geteilte Werte in der Organisation? Reflektieren wir diese Werte auch im alltäglichen Miteinander, wie etwa in Gruppenmeetings?
- Inwieweit ist Multiperspektivität ein gelebter Wert? Können wir Perspektivwechsel auch innerhalb der Organisation stärken, indem wir einen offenen Dialog zu unterschiedlichen (Er-)Lebenswelten unserer Engagierten führen?
- Setzen wir uns genug mit Vielfalt und Gleichheit auseinander? Wie divers sind wir wirklich? Welche Anstrengungen unternehmen wir, um diverser zu werden, könnte etwa ein Diversitäts-Training helfen?
- Haben wir eine gemeinsame Vision und Ziele? Sind diese allen Engagierten bekannt und stimmen sie mit ihnen überein, oder braucht es eventuell eine Überarbeitung?
- Haben wir eine Kultur der Wertschätzung etabliert, geben wir uns gegenseitig (konstruktives) Feedback?
- Worüber entsteht in unserer Organisation Gemeinschaft? Was bedeutet dies für die einzelnen Engagierten, was brauchen sie, um sich (weiterhin) zugehörig zu fühlen?

AUSSEN UND KOLLEKTIV

- Welche Rolle spielen Hierarchien in unserer Organisation? Wie explizit sind unsere Strukturen? Geben diese die notwendige Orientierung, oder schränken sie eher freies Handeln ein?
- Welche Prozesse fühlen sich flüssig und organisch an, welche starr und benötigen Überarbeitung?
- Welche Tätigkeitsbereiche brauchen eine klare (juristische) Verantwortung, welche können als Experiment in die Selbstorganisation einiger Engagierter übergeben werden?
- Wie kann ich den Engagierten Sicherheit vermitteln, wenn sie sich in ihrer Verantwortung überfordert fühlen? Können wir gemeinsam in offenen Gesprächen nachjustieren, sodass Aufgabenbereiche und Arbeitspensum in einem angemessenen Verhältnis stehen?
- Sind die Verantwortungsebenen zwischen Ehren- und Hauptamtlichen sinnvoll aufgeteilt? Kann ich als Organisation einige Aufgaben – gerade die mit juristischen Konsequenzen – langfristig in ein Hauptamt überführen oder zumindest die ehrenamtlich Engagierten in entsprechenden Positionen durch (externe) Beratungsangebote unterstützen?