

 **IEW 2017**
Innovationspreis
ethische Weiterbildung

Projekt

"Verantwortung und Entscheidungen in einer komplexen Welt"

Bildungseinrichtung

Evangelische Erwachsenenbildung Ostalb

Verantwortlich

Henrik Althöhn

Kontakt

07361 35147

althoehn@eeb-ostalb.de

Projektskizze

Die Ausgangslage: Komplexe Lebenswelten

Tiefgreifende Veränderungen durch soziale und technische Prozesse haben massive Auswirkungen auf unsere Gesellschaft: Ein diffuses Gefühl von Unsicherheit ist entstanden. Besonders junge Erwachsene stehen vor der Aufgabe, wichtige Entscheidungen für ihren beruflichen und privaten Werdegang zu treffen. Aber wie trifft man angesichts neuer Herausforderungen gute Entscheidungen mit evtl. langfristigen Folgen? Wie lassen sich eigene und äußere Ansprüche an Beruf und Privatleben zu einem gelingenden Leben verbinden? Und welche Haltung ist hilfreich und notwendig, um Verantwortung im Beruf und in der Gesellschaft zu übernehmen?

Die Idee: Führungskräfte nach der Praxis fragen

Das Projekt verbindet den Ansatz ethischer Bildung (d.h. Menschen nach Motiven und Beweggründen für Handlungen zu befragen und so Orientierung zu bieten) mit der Realität der Arbeitswelt: Führungskräfte, Menschen, die in leitender Position Verantwortung im Beruf oder im Ehrenamt übernehmen, geben im Gespräch Einblick in ihren Arbeitsalltag und erzählen "aus dem Nähkästchen", wie sie, angesichts der Fülle von Maßstäben, Herausforderungen angehen, Entscheidungen treffen, Unsicherheiten aushalten und andere Menschen von ihren Ideen überzeugen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den beiden Themen Verantwortung und Entscheidung.

Der Ablauf: Gespräch statt Powerpoint

Das Projektformat ist ein moderiertes Gespräch zwischen den Teilnehmenden und der Führungskraft. Eine kurze Vorstellung (15 Min) zu Werdegang und gegenwärtigen Aufgaben in der Führungsposition gibt erste Anhaltspunkte für das Gespräch. Für den Austausch in Dialogform sind 75 Minuten vorgesehen. Bei diesem stehen die Fragen der Teilnehmenden im Mittelpunkt. Ein vertraulicher Rahmen ermöglicht, im Gespräch auch schwierige Themen und Entscheidungsfälle zu besprechen. Damit alle ihre Fragen einbringen können, liegt die Gruppengröße idealerweise zwischen 8 - 12 Personen. Das Gespräch wird aus zwei Gründen moderiert: 1) Die Moderation ist Anwältin der Teilnehmenden und kann Fragen ggf. zuspitzen oder nachhaken, wenn die Antwort zu kurz ausfällt. 2) Der Moderation kommt die Aufgabe zu, Ebenen der Reflexion durch Nachfragen einzuziehen. Dadurch bekommen die Teilnehmenden ein umfassenderes Bild von der Führungskraft.

Nach dem Gespräch besteht für die Teilnehmenden die Gelegenheit, sich bei Getränken und in einem lockeren Rahmen über das Gespräch auszutauschen. Was begeistert an dieser Person? Welche Entscheidungsalternativen sieht man für sich selbst?

Die Umsetzung: Führungskräfte aus Wirtschaft und Öffentlichem Sektor

Nach dem dem geschilderten Ablauf verlief das erste Gespräch im März erfolgreich, bei dem der Vorstandsvorsitzende einer Raiffeisen-Bank zu Gast war. Im November 2017 wird der Leiter eines Amtsgerichts vorstellen, wie er mit den Herausforderungen seiner Stelle im Kontext von Entscheidung und Verantwortung umgeht.

Aufgrund des großen Erfolges sind derzeit schon weitere Gespräche mit halbjährlichem Abstand geplant, dabei sollen auch weibliche Führungskräfte eingeladen werden.

Zielgruppe

Das Format richtet sich an junge Erwachsene, die zwischen 20 - 30 Jahre alt sind. Anvisiert ist eine Gruppengröße zwischen 8 - 12 Personen. Geworben wird in Print- und Onlinemedien, sowie in den eigenen Netzwerken. Eine Anmeldung ist erforderlich.

Am ersten Gespräch nahmen 9 Personen teil, 6 Männer und 3 Frauen, von denen 8 im Altersbereich 20 - 30 Jahre alt waren, 1 Person war älter. Die Teilnehmenden standen zum Teil schon im Berufsleben oder waren dabei, Ausbildung oder Studium in nächster Zeit abzuschließen.

Zielsetzung

Ziel des Projektes ist es, einen Rahmen für die ethische Reflexion von Verantwortung zu schaffen. Dazu dient der Austausch, der sowohl persönliche Einblicke in Entscheidungssituationen der Führungskraft gibt als auch Raum für die Fragen und Ansichten der Jungen Erwachsenen lässt. Die Rückmeldungen zeigen, dass beide Seiten von dem Gespräch profitieren: Die Teilnehmenden können Handlungsalternativen für sich erkennen und die Führungskraft ist herausgefordert, sich zu verantworten, also Antwort auf die Frage nach der eigenen Motivation zu geben. Im Nachgespräch sagte die Führungskraft, über einige der Fragen habe sie bisher nicht nachgedacht, weil sie noch keiner gestellt habe.

Kooperationspartner

Die Veranstaltung im März fand in Kooperation mit dem Jugendwerk, das Gespräch im November 2017 findet in Zusammenarbeit mit der Hochschulseelsorge statt.

Die Kooperationspartner haben selbst einen Bezug und Zugang zur Zielgruppe und sind daher nicht nur hilfreich für die Ansprache, sondern sind auch als Multiplikatoren für das Projekt wichtig. Die Durchführung mit unterschiedlichen Akteuren bietet die Chance einer weiteren Vernetzung und kann Ausgangspunkt sein, im eigenen Bereich ein solches Austauschformat zu etablieren.

Persönlichkeitsbildung

Die Haltung der Teilnehmenden in Bezug auf ihre Verantwortung zu stärken steht im Mittelpunkt des Projektes. Welche Folgen haben meine Entscheidungen für mich und die Gesellschaft? Dazu verhilft, das Thema Entscheidung zu beleuchten und zu hinterfragen. Denn hieraus kann eine bewusste Entscheidung für ein verantwortungsvolles Leben in der Gesellschaft folgen. Die Teilnehmenden erkennen die Bedeutung, sich schon jetzt mit ihren Motive und Handlungsgründe auseinanderzusetzen, sich also zu verantworten.

Innovationskraft

Der Austausch mit Menschen in Führungspositionen zum Thema Verantwortung ist für beide Seiten ertragreich, findet aber bisher kaum statt. Anders als bei vielen Formaten geht es dabei nicht um das "Was", sondern das "Wie": Wie geht man Entscheidungen an, welchen Erfolg hat diese Vorgehensweise und wo liegen die Schwächen und Nachteile dieses Ansatzes?

Über das "Wie" zu sprechen bietet nicht nur eine hohe Anschlussfähigkeit, die eigenen Themen darin einzuschließen. Zugleich wird auch immer der Rahmen aufgezeigt, welche Motivation für dieses "Wie" ausschlaggebend war. Es geht mehr als nur um die Wahl der Mittel: Es geht um die Haltung, die hinter den Entscheidungen steht.

Nachhaltigkeit

Drei Faktoren sprechen für einen nachhaltigen Effekt auf die Teilnehmenden und die Führungskraft:

1. Die positiven Rückmeldungen der Teilnehmenden, eigene Herangehensweisen zu thematisieren und neue Zugänge zur eigenen Haltung zu bekommen.
2. Die Aussage der Führungskraft, dass sie über manche Aspekte ihres Handelns noch nicht Auskunft geben musste, führt zu deren Neubewertung.
3. Das positive Erleben dieser Herangehensweise, die für alle neu war, motiviert, im eigenen Umfeld solche Dialoge zu initiieren.

Aufgrund des Erfolges ist eine Weiterführung in einem halbjährlichen Turnus geplant.

Modellhaftigkeit

Das Projekt bietet für Bildungseinrichtungen zwei entscheidende Vorteile:

- gute Resonanz: die Offenheit, Bereitschaft und das Interesse von Führungskräften, auch ohne Honorar an einem ethischen Gespräch über die eigene Haltung teilzunehmen. Sie haben ihren Wirkungsbereich vor Ort, sind also mit den lokalen Gegebenheiten vertraut.
- gute Übertragbarkeit auf die Situation vor Ort: der Austausch mit Führungspersonen bietet sich auch für andere Zielgruppen an, z.B. speziell als Empowerment für Junge Frauen, Geflüchtete, aber auch VikarInnen, KiTaleitungen und PfarrerInnen mit je spezifischem Fokus.

Öffentlichkeitsarbeit

Für das Projekt wurde in der Tagespresse geworben, ebenso auch im eigenen Programmheft und in den sozialen Netzwerken. Die Außenwirkung, das war die Idee nach dem ersten Termin, ließe sich noch steigern, wenn zeitnah ein Interview mit Fragen zu Verantwortung und Entscheidung erscheint. Die Wirkung in der Öffentlichkeit ist sehr positiv, das Format erfährt große Zustimmung und wird als besonders wertvoll erachtet.