



# Ich und mein Dorf.

Wie 17 Zukunftsziele uns die Arbeit  
erleichtern können

Projekt-  
dokumentation



Coachingseminar für ehrenamtliche Bürgermeisterinnen und  
Bürgermeister - ein Projekt von RENN.nord in Zusammenarbeit mit  
Margot Böhm - coaching.zentrum

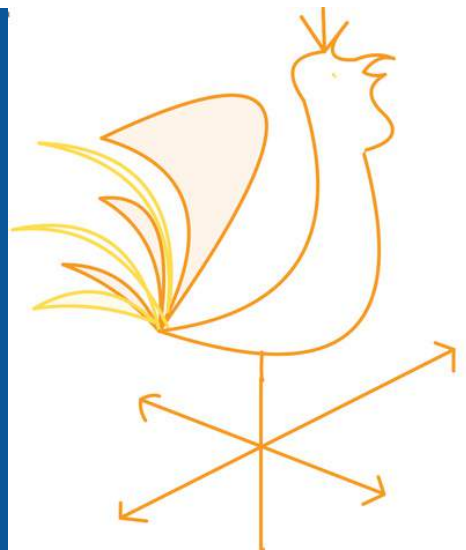
**14.09. - 08.10. - 29.10. - 19.11.2022**

# Die UN-Nachhaltigkeitsziele:

Der Bund und das Land Schleswig-Holstein haben - wie bereits einige Gemeinden, Städte und Landkreise - beschlossen, sich an den UN-Nachhaltigkeitszielen zu orientieren. Es gibt bereits verschiedene Arten und Weisen, das Thema anzupacken.

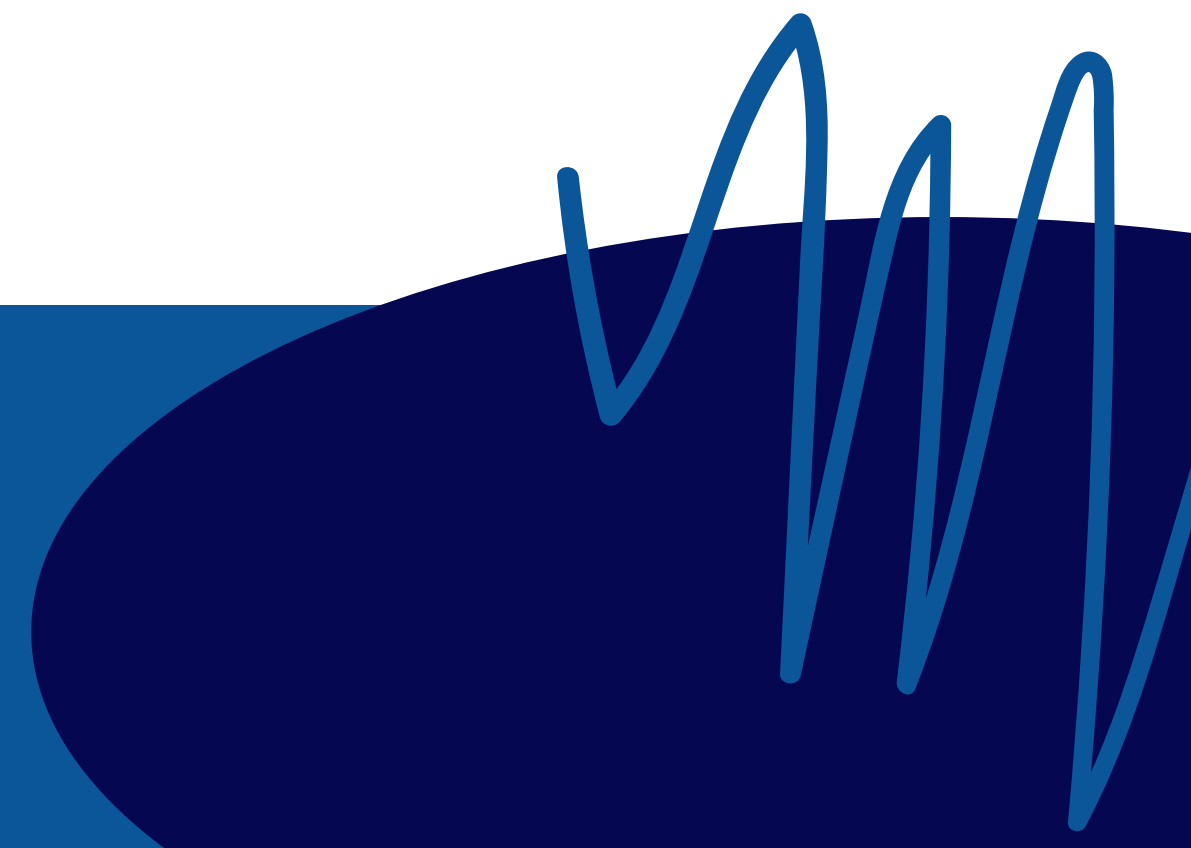
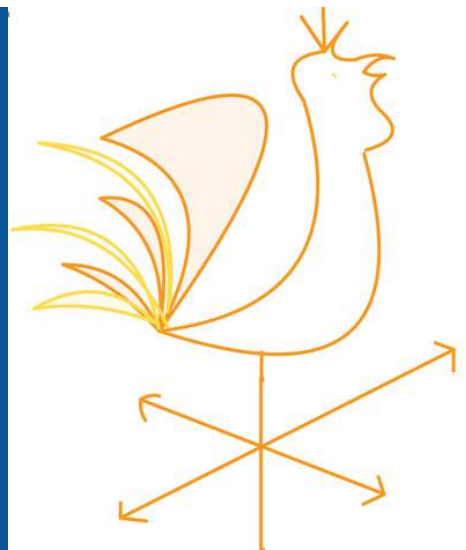
Für kleine und mittelgroße Gemeinden passen diese Methoden nicht immer hundertprozentig.

In diesem Coachingseminar wollten wir maßgeschneiderte Möglichkeiten entwickeln, auch im Dorf dieses Zukunftsthema in Angriff zu nehmen. Lesen Sie hier, wie wir das umgesetzt haben.



# Gliederung:

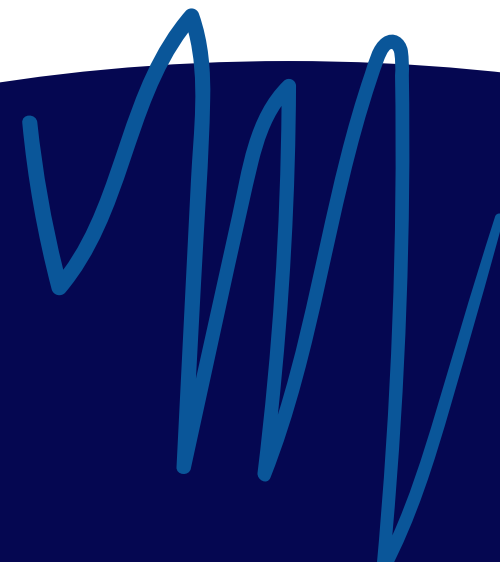
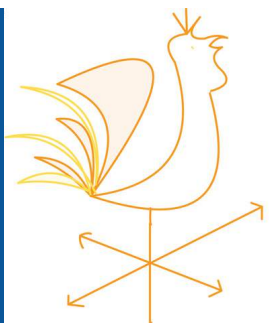
- 1. Kernergebnisse der Interviewphase**
- 2. Ableitungen für das Konzept**
- 3. Das didaktische Prinzip: coachingbasiertes Arbeiten**
- 4. Wen haben wir eingeladen?**
- 5. Wie haben wir das Angebot bekannt gemacht?**
- 6. Die Elemente der Weiterbildung**
- 7. Die vier Module**
- 8. Auswertung**
- 9. Fazit und Ausblick**



# 1. Kernergebnisse aus der Interviewphase:

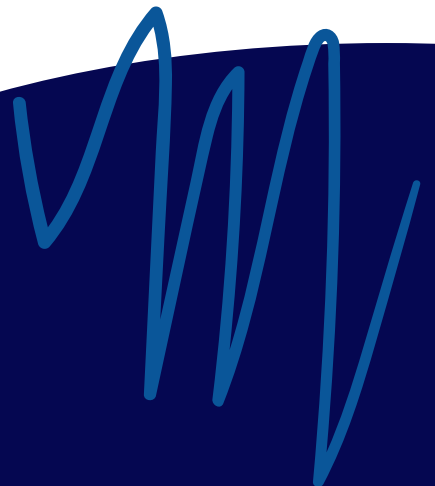
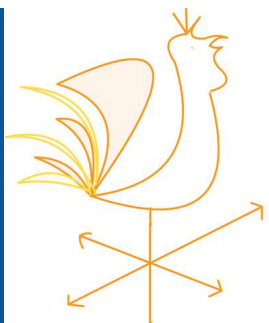
Wir haben mit 30 Personen Interviews geführt, etwa zu gleichen Teilen mit Bürgermeister:innen, Menschen von der Regionalebene (Amtdirektoren, Nachhaltigkeitsmanager:innen, Fördermittelspezialisten u.a.) und der Landesebene (aus Ministerien, der IB-SH, Berater:innen für das Thema Nachhaltigkeit...). Es kristallisierten sich folgende Rahmenbedingungen heraus:

- **Gefragt ist Kooperation (SDG 17) - defacto jedoch innerhalb von Strukturen, die auf Konkurrenz basieren (bezüglich Fördermittel - durch die Aufteilung einer Gemeindevertretung in Fraktionen - wegen des Wettbewerb von Gemeinden z.B. um Gewerbeansiedlungen).**
- **Es herrscht ein „big gap“ zwischen den Erwartungen an die ehrenamtlichen Bürgermeister:innen und dem, was sie realistischerweise leisten können - vor allem in Bezug auf die ihnen zur Verfügung stehenden Zeit („Wir lesen das sowieso nicht...“)**
- **Die urbane Perspektive erfasst das Gefühl im Dorf nur unscharf.**
- **Die Versprechen von Bund und Land in Sachen SDGs muss zu einem großen Teil außerhalb ihrer direkten Zuständigkeit umgesetzt werden (nämlich in den Kommunen) - braucht aber dafür entsprechende rechtliche Rahmenbedingungen, die derzeit nicht vorhanden sind.**
- **Kleine und mittlere Gemeinden sind immer im Kontext von Amtsverwaltungen zu betrachten.**



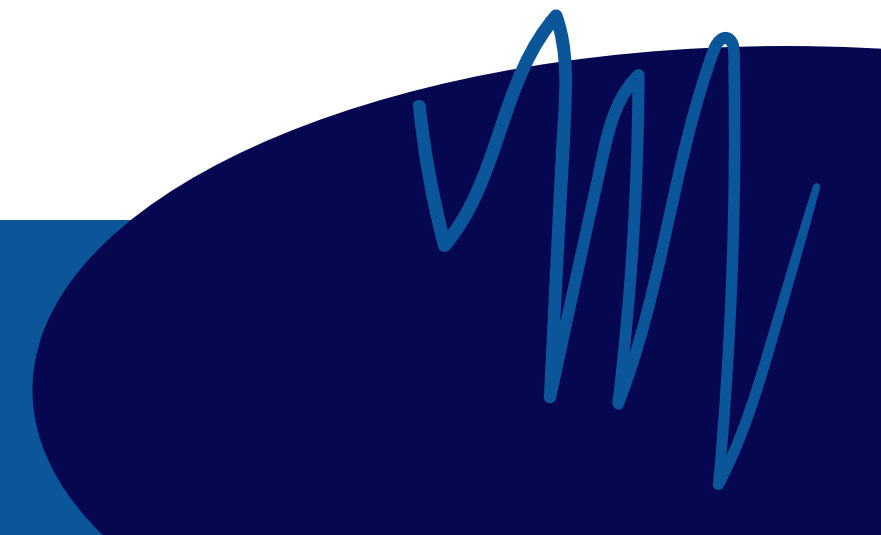
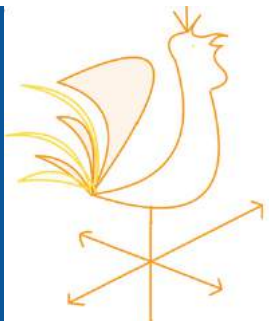
# 2. Ableitungen für unser Konzept:

- Wir entwickeln kein Parallelangebot zu bereits vorhandenen Informations- bzw. Weiterbildungsaktivitäten.
- Die Arbeit mit den SDGs darf nicht „on top“ sein, sondern soll eine neue Qualität für den Umgang mit Herausforderungen ermöglichen.
- Wir wollen einen Mehrwert schaffen - individuell und konkret. Die Bürgermeister:innen sollen auch persönlich profitieren.
- Wir wollen einen „Anpack“ ermöglichen und Tools an die Hand geben, die in den kleinen Gemeinden greifen und leicht und „en passant“ zu nutzen sind.
- Es geht um Aspekte der „Kultur des Miteinanders“: es geht um Fehlerfreundlichkeit, Experimente, agiles Arbeiten.
- Es geht um Begegnungen auf Augenhöhe - flexibel, locker und mit Humor.
- Wir ermöglichen Vernetzung und einen offenen Austausch (safed space).
- Wir denken die Gemeindevertretung, Bürger:innen und die Verwaltung mit.
- Wir werfen einen Blick auf Bürger:innenteiligung und Kommunikation.
- Basis ist das Wissen um den Workload der Bürgermeister:innen, die Überbelastung sowie die knappen Ressourcen: finanziell - personell - zeitlich.
- Es geht um individuelle Lösungen - nicht darum, wie „man“ es macht.  
Dementsprechend ordnen wir „Best-Practise-Beispiele“ ein.



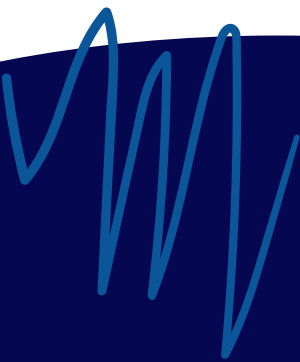
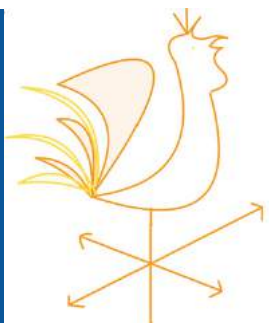
# 3. Das didaktische Prinzip: Grundannahmen

- Das Wie bestimmt das Was - der Beziehungsaspekt bestimmt den Inhalt, die Methode das Ergebnis.
- SDG-Prozesse sind Organisationsentwicklung.
- Organisationsentwicklung ist komplexes Lernen.
- Komplexes Lernen gelingt nur in einer geschützten, wertschätzenden, tragenden Atmosphäre auf Augenhöhe: In einem „Safed space“.
- Es geht ums Denken, Fühlen, Wollen und Handeln - um Ko-Kreativität und Ko-Produktion von Bildung: aus dem Dorf - mit dem Dorf - für das Dorf bei gleichzeitigem Blick über den Tellerrand.
- Die Teilnehmer:innen sind zuständig für ihre Lernziele und Expert:innen für ihr Leben und ihre Arbeit.
- Wir setzen auf Zielklarheit und Resilienz (SDG 3), selbstbestimmtes Lernen (SDG 4), das Miteinander verschiedener Perspektiven (SDG 5), die Stärkung der Kommunalpolitik (SDG 16), Partnerschaften zur Erreichung der Ziele (SDG 17).
- Wir wollen durch die Weiterbildung einen „Return on Invest of Time“ zu ermöglichen.



# 3. Das didaktische Prinzip: inhaltlich-methodischer Fokus

- Das Arbeiten mit den SDGs soll einfach sein und anders.
- Wir setzen auf „quick wins“, „low hanging fruits“ verbunden mit einem Blick für umfassende Transformationsprozesse.
- Wir ermöglichen einen persönlichen Zugang (do it your way) unter anderem durch ko-kreative Methoden, Dialog und Metareflexion.
- Es geht auch um die strukturelle Analyse und Lösungen (Rollenverständnis, Aufgabenverteilung, Erwartungsmanagement).
- Wir adressieren das Selbstverständnis und das eigene Führungskonzept.
- Wir beleuchten Erfolgsfaktoren für Change Management.
- Wir konzertieren Ziele und Strategien, kümmern uns um kontinuierliche Verbesserungsprozesse, Resilienz und Stimmigkeit, um ein agiles Mindset und um eine „gelöste Fokussiertheit“.
- Wir setzen auf Partizipation und Empowerment - auf das „Miteinander in Bewegung sein“.
- Wir arbeiten coachingbasiert, d.h.: wir unterstützen ergebnisoffen Lernen und Entwicklung. Wir stellen Fragen und bieten Methoden an - was jeweils passt, entscheiden die Teilnehmer:innen. Wir verstehen Coaching als "Hebammendienst".
- Arbeitsformen: Kurzinput - Einzelarbeit - Arbeit in Kleingruppen - Austausch im Plenum - Festhalten von Ergebnissen - mit Methoden, die Denken, Fühlen, Wollen und Handeln adressieren.



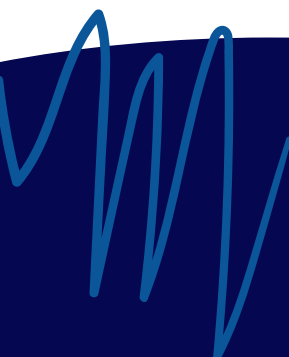
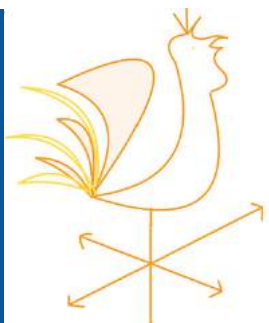
# 3. Das didaktische Prinzip: die Arbeitskultur

Der Kernpunkt ist eine Atmosphäre, die Einzelnen, Teams und Gruppen Veränderung ermöglicht. Die sie mit hinein nimmt in **Möglichkeiten** - ins Miteinander. Alles andere folgt daraus.

Unsere Arbeitshypothesen prägen in starkem Maße das Geschehen. Wenn ich Augenhöhe voraussetze und lebe, bringe ich sie in den Raum. Wenn ich Selbstverantwortung und Handlungsfähigkeit als gegeben annehme, wächst sie und wird selbstverständlich. Das gleiche gilt für Wertschätzung und Zuversicht, den Blick auf Stärken und auf das Gemeinsame. Das, was ich voraussetze, bekommt Kraft: Führungsstärke, Tatkraft, Miteinander. Wenn ich Fehlerfreundlichkeit schätze und lebe, agiere ich entspannt, wenn ich Humor liebe, Leichtigkeit und gute Laune, kann ich anderen Leichtigkeit ermöglichen.

Eine solche Atmosphäre bereitet den Boden für gemeinsames, kreatives, zukunftsorientiertes Denken. Das ist die Voraussetzung für nachhaltigen Wandel, Voraussetzung für jede Methode und dafür, neue Arbeitsweisen auszuprobieren - Ziele zu formulieren, Strategien umzusetzen und kontinuierlich zu reflektieren, was man tut. Sich auseinander zu setzen, um Wege zu ringen, Experimente zu wagen. Inne zu halten, zu fühlen, Stimmigkeit und Unstimmigkeit wahr zu nehmen und Fragen zu formulieren.

Ich beschreibe das deshalb so ausführlich, weil das grundlegend ist für diese Weiterbildung - konkrete Inhalte und Tools können von Gruppe zu Gruppe variieren.

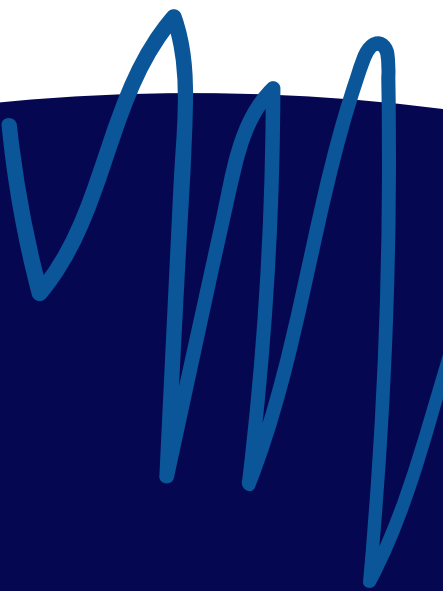




# 4. Wen haben wir eingeladen?

## **Ehrenamtliche Bürgermeister:innen und stellvertretende Bürgermeister:innen,**

- die einen Faible haben für Zukunftsgestaltung und einen persönlichen und gemeindespezifischen Zugang suchen für eine strategische Arbeit, die nicht on top, sondern einfach (und) anders ist
- die sich gemeinsam mit anderen auf Augenhöhe auf eine Forschungsreise begeben und dafür entsprechendes Equipment einsammeln wollen
- die sich und anderen Lust auf Mitgestaltung machen wollen und Mitverantwortung übernehmen wollen für den Umbau der Welt

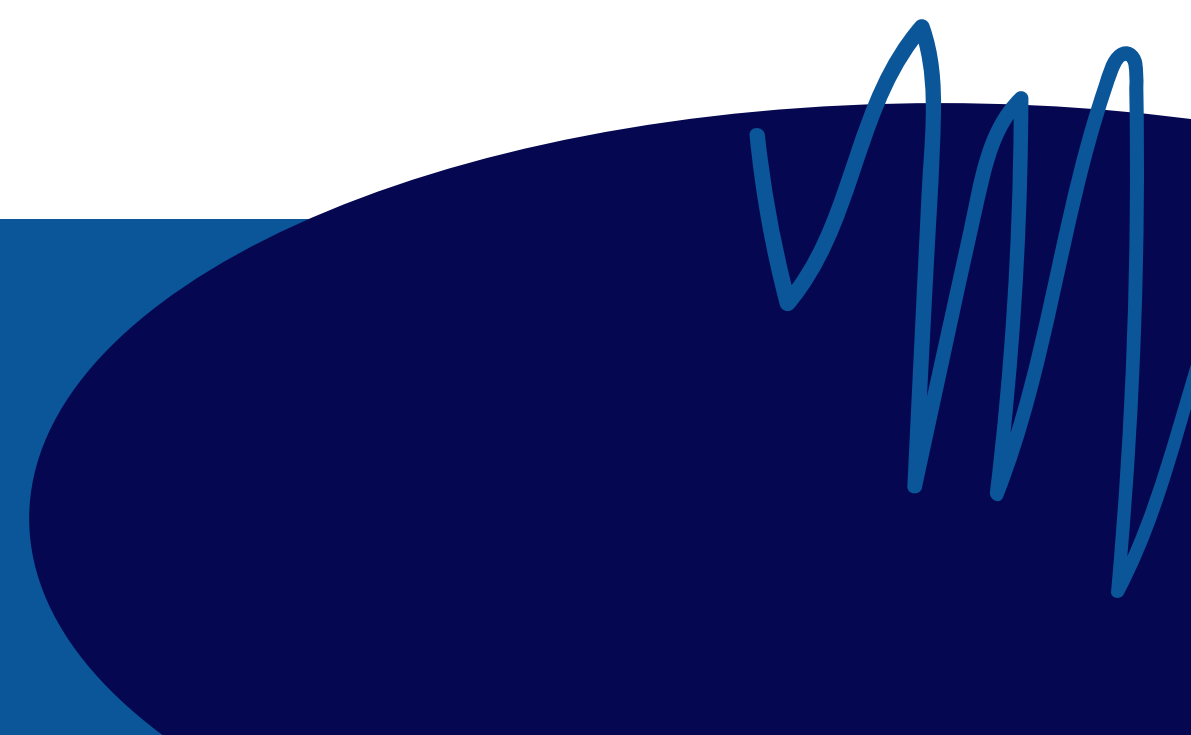


# 5. Wie haben wir das Angebot bekannt gemacht?

## Wir entwickelten

- Flyer
- eine Webseite mit Einladungsvideo
- nutzten Newsletterverteiler mit großer Reichweite
- ein bisschen social media
- und baten den Schleswig-Holsteinische Gemeindetag um Bekanntmachung unseres Angebotes.

Gemeinsam waren wir erfolgreich: die verfügbaren 20 Seminarplätze waren schnell vergeben, wir führten eine Warteliste.

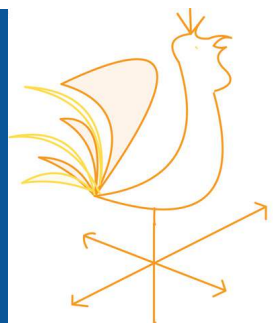


# 6. Die Elemente der Weiterbildung

**Kernelemente der Weiterbildung waren die vier Workshop-Module:** eine ganztägige Hybridveranstaltung und drei halbtägige Onlinemodule (Forderung aus der Projektförderung).

Für Austauschmöglichkeiten richteten wir zusätzlich eine **Linkedin-Gruppe** ein.

Zeitunabhängig wollten wir schleswig-holsteinische Akteur:innen vorstellen und deren Angebote in Sachen Beratung, Vernetzung, Information in Bezug auf Nachhaltigkeit. Deshalb drehten wir zusätzlich (außerhalb der Projektförderung) 10 kurze Interviews und veröffentlichten sie im Rahmen einer **Videogalerie**. Diese dockten wir an die Webseite des Coachingseminars.

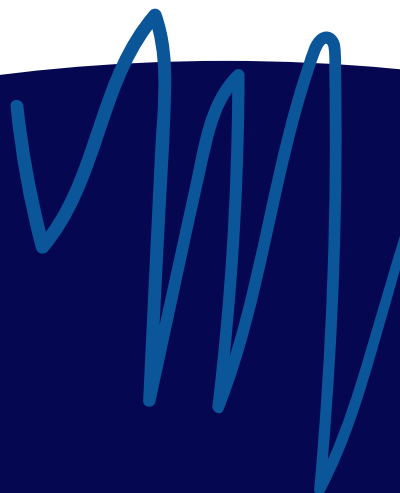
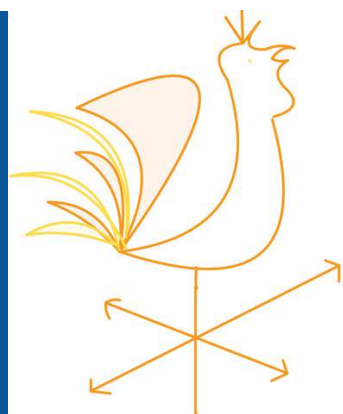


The screenshot shows a LinkedIn group post from the group "Ich und mein Dorf". The post header includes the group name and a subtitle: "WIE 17 ZIELE UNS DIE ARBEIT ERLEICHTERN KÖNNEN". Below the header is a button to "Beitrag in dieser Gruppe beginnen" and options for "Foto", "Video", and "Umfrage". The post content features a video thumbnail with the title "Wie das Stadtmarketing die Innenstadt retten will" and a duration of 2 minutes. The video is by Margot Böhm, a SeniorCoach/LehrCoach (DCV) and Kommunalpolitikerin. The video thumbnail shows a street scene in a historic town with a church spire in the background.

# Die Videogalerie

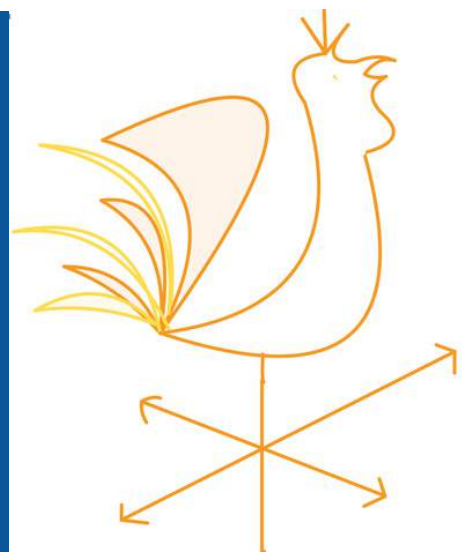
**Wir haben uns sehr gefreut, folgende Persönlichkeiten für ein Interview gewinnen zu können - und sagen auch an dieser Stelle noch einmal herzlich danke!**

- Werner Schweizer, Bürgermeister in Klixbüll
- Monika Riekhof, ehemalige Bürgermeisterin in Hetlingen
- Dörte Busse-Meyn, RENN.nord
- Marret Bähr, Kompetenzzentrum für nachhaltige Beschaffung
- Antje Edler, Eine Welt im Blick
- Heike Hackmann, BNE-Agentur
- Torsten Sommer, Agentur für die ländlichen Räume
- Christiane Lage-Kress, mobiliteam by NAH.SH
- Patrick Woletz, IB-SH
- Sebastian Ohlmeyer, SKEW



# 7. Die 4 Module

- Die Inhalte wurden insgesamt und jeweils pro Modul anhand der Ziele und Wünsche der Teilnehmer:innen ausgewählt und angepasst.
- Am Ende jeden Moduls setzten die Teilnehmer:innen sich Ziele für die Zeit bis zum nächsten Treffen und wir stellten die Dokumentation des jeweiligen Moduls und Arbeitsmaterialien zur Verfügung.
- Zwischendurch erfragten wir Themenwünsche auch über das Whiteboard conceptboard.



A screenshot of a digital whiteboard interface. At the top, there's a header with navigation options like 'Board', 'Bearbeiten', 'Ansicht', and 'Hilfe'. The main area is a grid with several sticky notes. A toolbar at the top right includes icons for erasing, moving, and deleting notes. A yellow circle highlights the 'Sticky-Note' icon. Below the grid, there are instructions in German: '1. Bitte klickt auf das Symbol "Sticky-Note". Dann öffnen sich Sticky-notes in verschiedenen Farben.', '2. Klickt auf eine Sticky-note jeweils in der Farbe der Kategorie, auf die Ihr Euch bezieht (siehe unten).', and '3. Klickt danach auf dieses Board und schreibt Eure Themen/Fragen in das entstandene Feld (ggf. nach Doppelklick). Sticky-Notes und Textfelder sind verschiebbar und löschar.' Below these instructions, there are four sticky notes in different colors (green, blue, orange, yellow) with text about topics to discuss at a coaching seminar. A red circle with the number '2' is around the toolbar, and a yellow circle with the number '3' is around a green sticky note labeled 'abcdefg'. The bottom of the screen shows a zoom control bar.

# Modul 1

**Hybridveranstaltung in der Nordsee Akademie Leck und "im Zoom",  
14.09.2022, 10 - 17.30 Uhr**

*Vorab im Zoom: technisches Onboarding*

- Einleitung
- Kreativer Einstieg ins Thema - erstes Kennenlernen
- Überblick über den 4-Teiler
- Zielvereinbarungen: Was ist nach dem 4-Teiler optimalerweise anders als jetzt?

*Pause*

- Bisherige Highlights, Erfolge, Erfolgsfaktoren - SDGs
- Was läuft gut in meinem Dorf? Was hat sich gut entwickelt in letzter Zeit? Was ist gelungen? Welche Highlights? Woran denk ich gerne zurück?

*Mittagspause*

- Leitbild Bürgermeister:in - die eigene Rolle - eigene Stärken
- Kreative Visionsentwicklung: ich und mein Dorf in einer attraktiven Zukunft

*Kaffeepause*

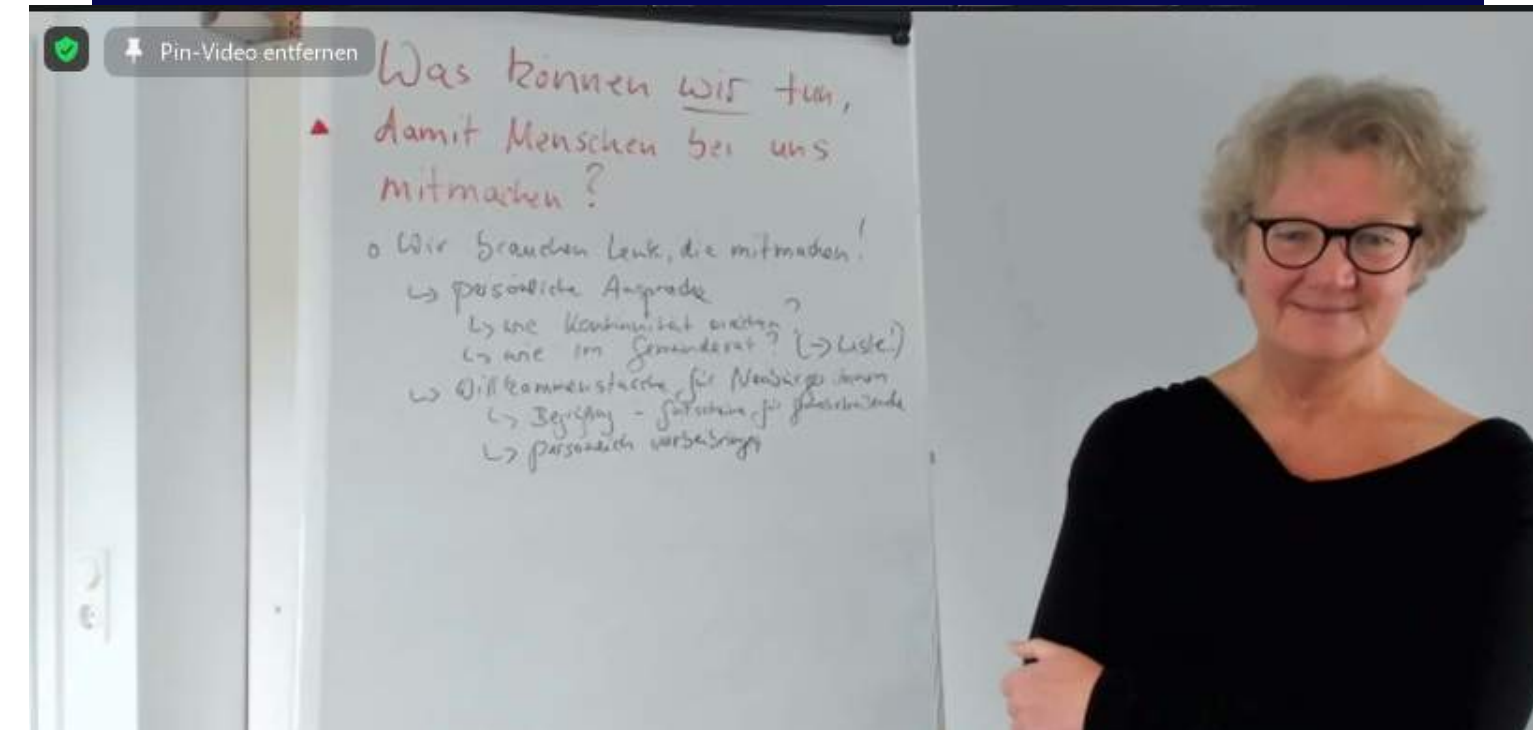
- Was will ich auf den Weg bringen - SMARTER Ziele - nächste Schritte?
- Fragen? Anmerkungen? Wünsche?
- Ausblick Richtung 2. Modul
- Abschlussplenum



## Onlineveranstaltung am 08.10.2022, 9.30 - 13 Uhr

Vorab im Zoom: technisches Onboarding

- Einstieg - Anschluss an das letzte Treffen - Wünsche für heute
- Welche SDGs finden wir in unserer Arbeit bereits wieder?
- Ein Strategiemodell
- Themenauswahl und ran an die Strategie!
- Grundprinzipien?
- Was braucht es, dass Menschen bei uns mitmachen?  
Erste Ansätze - erste Konkretisierung.
- Mein nächster Schritt - klar formuliert.
- Abschluss



## Onlineveranstaltung am 29.10.2022, 9.30 - 13 Uhr

Vorab im Zoom: technisches Onboarding

- Kreativer Einstieg - Standortbestimmung
- Was brauche ich jetzt, um handlungsfähig zu sein?
- Disney-Strategie
- Maßnahmen-Check
- Zusammenarbeit - Rollenverteilung von Haupt- und Ehrenamt in Sachen SDGs
- Maßnahmen-Check: wer macht was? Rollenverteilung?
- Aufräumen: was tue/fokussiere ich mehr - weniger - neu - gar nicht mehr - was behalte ich bei?
- Abschluss





# Modul 4

**Onlineveranstaltung am 19.11.2022,  
9.30 - 13 Uhr**

*Vorab im Zoom: technisches Onboarding*

- Einstieg: Was klappt gut? Was wünsche ich mir für heute?
- Erfolgsfaktoren in Change Prozessen
- Lernzirkel - Kontinuierliche Verbesserungsprozesse
- Systemisch konsensieren
- Ein förderliches Mindset
- Modell für kollegiales Coaching: Expert:innenrunde
- Abschluss



# 8. Auswertung

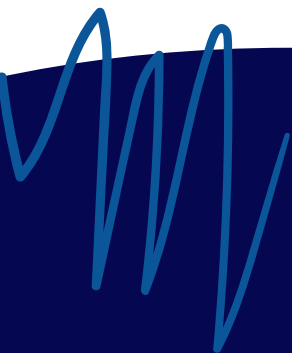
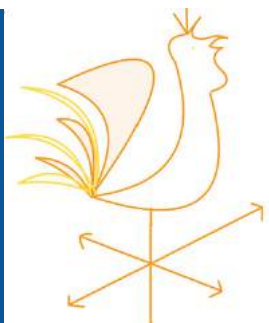
Bemerkenswert: das **Zahlenverhältnis zwischen Frauen und Männern** war bei der Teilnahme an der Feedbackumfrage genauso wie im Coachingseminar selber **ausgeglichen**.

Laut einer Befragung im Rahmen der EAF-Studie 2020 beträgt die Zahl der Frauen im Bürgermeister:innenamt in Gemeinden unter 5.000 Einwohner:innen nämlich nur **10%** - die Zahl sinkt noch, je größer die Gemeinden werden.

Daher gehen wir davon aus, dass wir mit unserem Angebot überproportional Frauen angesprochen haben.

Nicht immer konnten alle Personen an jedem Modul teilnehmen. Auch gab es kurz vor Start noch kurzfristige Absagen und wir konnten nicht jeden der frei gewordenen Plätze sofort anderweitig vergeben. Immer wieder kam dem einen und der anderen Corona oder berufliche und private Verpflichtungen dazwischen (was aber zu erwarten war - siehe oben: workload und die Herausforderungen fehlender zeitlicher Ressourcen). Erfreulicherweise konnten wir eine verlässliche „Abmeldekultur“ erleben.

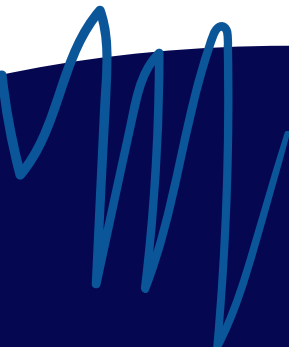
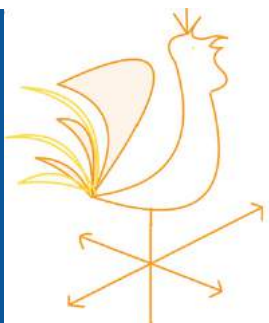
In den Antworten in der Feedbackumfrage (11 Teilnehmer:innen) wurde deutlich, **was sich aufgrund der Teilnahme am Coachingseminar für die einzelnen verändert hat**. Diese Veränderungen beziehen sich auf die **persönliche Stärkung, die Stärkung in Bezug auf die Handlungsfähigkeit in Sachen SDGs und die Möglichkeiten, die das entstandene Netzwerk bietet**. Einzelheiten sind den beigefügten Antworten im Rahmen der Feedbackumfrage zu entnehmen - entnommen daraus hier einige Äußerungen:



# Äußerungen von Teilnehmer:innen

## Was ist für Dich jetzt anders als vor dem Coachingseminar?

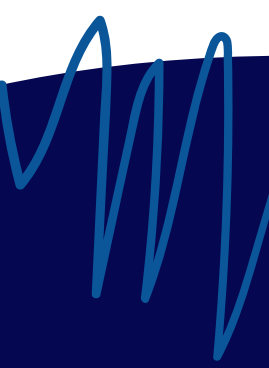
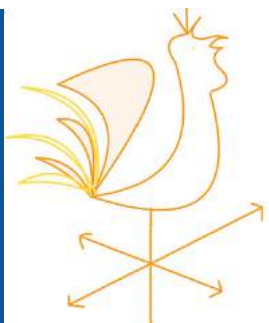
- Ich kann selbstbewusster neue Anregungen in den politischen Kommunalalltag einbringen und diskutieren
- Bin zuversichtlich, diese Aufgabe doch schaffen zu können
- Die Ziele für nachhaltige Entwicklung sind präsenter. Vernetzung auf kommunaler Ebene über das direkte Umfeld (Amtsebene) wäre hilfreich
- Das Gefühl, allein auf weiter Flur für Nachhaltigkeit zu arbeiten, habe ich jetzt nicht mehr. Ich fühle mich gestärkt in meinem Wirken. Ich habe mir Handlungsmöglichkeiten im Seminar erarbeitet, mit denen ich die Nachhaltigkeit in der Gemeinde und vielleicht sogar auf Amtsebene voranbringen kann. Im Seminar habe ich eine klare Vorstellung von Handlungsoptionen erfahren. Das Seminar hat mir einen anderen Blick auf die Verwaltung gegeben.
- Ich werde das Thema Nachhaltigkeit bei allen Entscheidungen mitberücksichtigen. Das Thema ist nicht mehr so unüberschaubar wie vorher. Die Möglichkeit im Netzwerk nachzufragen, konkrete positive Beispiele zu hören und zu diskutieren, Politik strukturiert und langfristig anzugehen
- Ich weiß etwas mit den 17 Nachhaltigkeitszielen der UN anzufangen. Ich habe viele Themen von Bürgermeister\*innen ganz anderer Regionen in SH kennengelernt. Ich fühle mich sowohl für die SDGs als auch für meine Arbeit insgesamt gestärkt.
- Die Verbindung und die Resonanz zu den anderen Teilnehmenden.



# Äußerungen von Teilnehmer:innen

## Was hat dazu geführt?

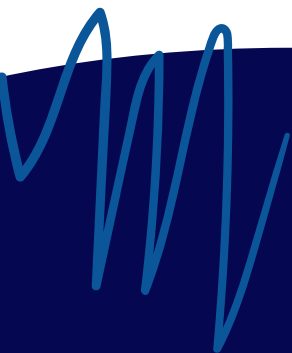
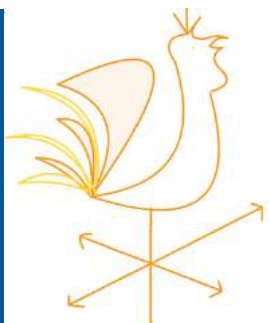
- Die Anregungen und Ideen von den Teilnehmern des Seminars und die Erkenntnis der gemeinsamen Schwierigkeiten mit den Ämtern
- Zu sehen, dass alle BGM dieselben Zweifel und Sorgen haben.
- Die Ziele wurden gut in die einzelnen Aufgabenstellungen und Gespräche eingebunden. In allen Gemeinden tauchen ähnliche Aufgabenstellungen auf und werden mit unterschiedlichen Maßnahmen bearbeitet. Damit eröffneten sich durch die Arbeit in Kleingruppen tolle Perspektiven für die eigene Arbeit.
- Wichtig in dem Seminar waren für mich die unterschiedlichen Tools, wie Zielhierarchien aufbauen, Veränderungen in ihrer Komplexität zu erkennen und zu gestalten- der Austausch unter Bürgermeister:innen, die nicht aus dem eigenen Amt kamen. Damit habe ich andere Herangehensweisen für die Arbeit vor Ort erfahren und in der Zusammenarbeit von Verwaltung und Ehrenamt. Ideen zu Vorlagen für die Gemeindevertretung und Vorgehensweisen wurden gemeinsam entwickelt.
- Der Austausch mit Kolleg\*innen, die Anleitung der Teamerin.
- Gemeinsame Beratung und Austausch
- Der offene Austausch in der Gruppe; die zielführende Moderation, die erspürt hat, was wir brauchen und uns sowohl genug Input als auch Entfaltungsfreiheit gelassen hat.
- Der Austausch insbesondere in den Kleingruppen.



# Äußerungen von Teilnehmer:innen

## Was nimmst Du mit für Dich persönlich?

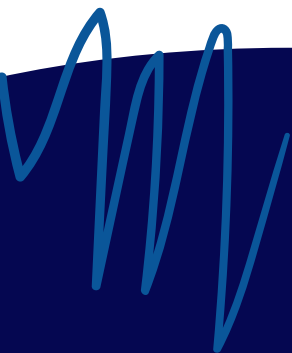
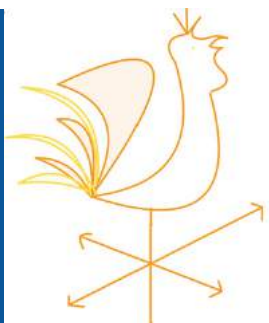
- Auf Gelassenheit zu achten, wenn ich mich angegriffen fühle und mich nicht sofort zu rechtfertigen
- Ein neues Netzwerk
- Es gibt viele gute und engagierte Menschen (war mir aber auch vorher klar)
- Neuen Mut und Energie, die gemeindliche Arbeit weiter zu führen. Handlungsoptionen im Alltag auf Nachhaltigkeit zu überprüfen. Und das nicht nur in meinem Kopf, sondern zunächst auch verbal und mit dem Ziel auch in Vorlagen für die Gemeindevertretung.
- Stärkung durch die Gruppe, mehr Wissen
- Freude und persönliche Stärke - ich fühle mich nicht allein mit meinen Gefühlen und Wünschen
- Themen aus dem Austausch mit den anderen (Wärmekonzepte u.ä.), aber auch das Gefühl, dass die Schilderungen meines Tätigseins auf andere gewirkt haben und ich mir überlege, wie ich meine Erfahrung mit anderen, die noch nicht solange dabei sind, sinnvoll teilen könnte.
- Es ist noch ein weiter Weg. Die "Erste Halbzeit" der SDGs wurde vornehmlich verpennt und nun rennen wir einem Rückstand hinterher.



# Äußerungen von Teilnehmer:innen

## Was hat Dir besonders gut gefallen?

- Die Kleingruppenarbeit und die Methoden aus dem letzten Modul. Der Einstieg in die Seminare mit den Bildern ( z.B. Dorf mit Fluss u Bergen... - wo sehe ich mich dort) und den persönlichen Rückmeldungen.
- Die kleinen Gruppen
- Moderation über alle Tage und die Arbeit in Kleingruppen
- Die Möglichkeit digital zu arbeiten - ohne lange Anreise kam mir persönlich sehr entgegen und finde ich auch nachhaltig. Zudem hat mir besonders gut gefallen, der Wechsel von Wissensvermittlung und der thematischem Arbeiten in Kleingruppen. Die Zusammensetzung der Gruppe, kommunale Vertreter aus kleinen Gemeinden aus unterschiedlichen Regionen in Schleswig-Holstein!
- Die Mitstreiter\*innen
- Offene Haltung aller Teilnehmer\*innen, gute Vorbereitung durch die Moderatorin
- Der offene Austausch. Die kleinen, gut veranschaulichten Schaubilder, die Arbeit in Kleingruppen
- Die lockere Atmosphäre in den Workshops. Margot hat eine angenehme unaufgeregte Art. Die Teilnehmenden stehen im Vordergrund. Lösungsorientiert, Wirksamkeit entfaltend.



# Wünsche und Anregungen von Teilnehmer:innen zur Weiterarbeit

## **Online? Präsenz? Hybrid?**

Immer wieder wurde in der Feedbackumfrage der Wunsch nach einem Präsenztreffen genannt - wenn auch gleichzeitig die Flexibilität durch das Online/Hybrid-Format betont wurde.

**Zur Fortsetzung des Angebotes** gab es die Anregung, dieses Angebot im Kontext der Kommunalwahl 2023 für neu ins Amt kommende Bürgermeister:innen anzubieten, um die Amtsausübung und die Organisation der politischen Arbeit frühzeitig zu verbessern und den Kontext der hauptamtlichen Ebene in den Ämtern und Gemeinden konzeptionell stärker einzubinden (die Qualität zu verbessern).

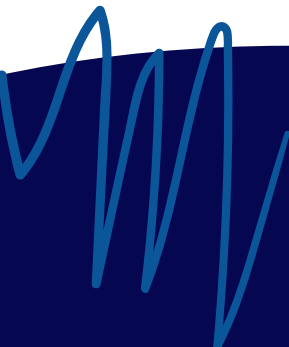
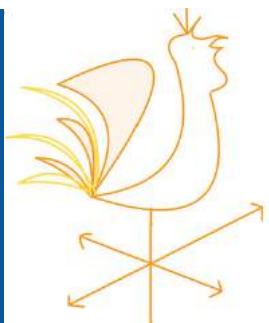
Auch das **Interesse, selber weiter zu arbeiten**, ist hoch. Am meisten genannt wurde ein **Coaching/Coachingseminar auf Amtsebene** und der lockere, **kollegiale Austausch** „ohne Tagesordnung“ oder „mit einem Schwerpunktthema“ - gefolgt von dem Wunsch nach einem **KleingruppenCoaching (für individuelle Lösungen für die eigenen Anliegen)**.

Interesse besteht auch an einem **Coaching/Coachingseminar auf Gemeindeebene**. Das wurde auch schon im Rahmen der Interviews im Vorfeld verschiedentlich benannt.

Neben fachlichen **Themen** wie Energiemanagement, Finanzen, Wärmekonzepte, Mobilität und KiTa-Krise wurden Themen wie Kommunikation, Bürger:innenbeteiligung, Zusammenarbeit mit der Verwaltung, Umgang mit Konflikten, Selbstfürsorge und Motivation genannt. Als **Format** wünschen sich die meisten Umfrageteilnehmer:innen online-Angebote, gefolgt von „hybriden“ und als drittes „Angebote in Präsenz“.

**Weiterempfehlen würden das Seminar alle, die an der Feedbackumfrage teilgenommen haben.**

*Die vollständigen Ergebnisse der Feedbackumfrage siehe Anlage.*



# 9. Fazit und Ausblick

- Sehr hilfreich war die Interviewphase für eine 360-Grad-Perspektive zur Konzeptentwicklung.
- Wir haben ein Angebot konzipiert, das es so bisher noch nicht gab.
- Dieses Angebot hat die bisher unterrepräsentierte Gruppe der Bürgermeisterinnen überproportional angesprochen (SDG 5).
- Erfolgreich war die gute Zusammenarbeit mit anderen Akteur:innen auf Landesebene (u.a. mit dem SHGT) im Bereich Werbung.
- Die Hybridveranstaltung war in Vorbereitung und Durchführung im Vergleich sehr auswändig und auch teuer: weil wir nämlich den Anspruch hatten, dass sich alle Teilnehmer:innen jederzeit gut sehen und hören können und dass ein persönlicher Kontakt möglich ist. Zunächst deutete die jeweilige Wahl bei der Anmeldung daraufhin, dass die Zahl der "Leckies" und der "Zoomies" in etwa gleich sein würde. Wegen terminlicher und krankheitsbedingter Unvorhersehbarkeiten sank die Zahl der "Leckies" dann aber auf 6 Personen.
- Die Anzahl der Teilnehmer:innen insgesamt bestimmt die methodischen Möglichkeiten. Je mehr Personen, desto kleiner der Raum für jede einzelne: je kleiner die Kachel und je weniger Zeit, sich im Plenum zu äußern. Je weniger Personen, desto besser nimmt man sich wechselseitig wahr. Bis zu 12 Personen funktioniert noch die zwischenzeitliche gemeinsame Arbeit aller im Plenum. Bewährt hat sich die Kombination aus Input, Einzelarbeit, Kleingruppenarbeit, Plenum.

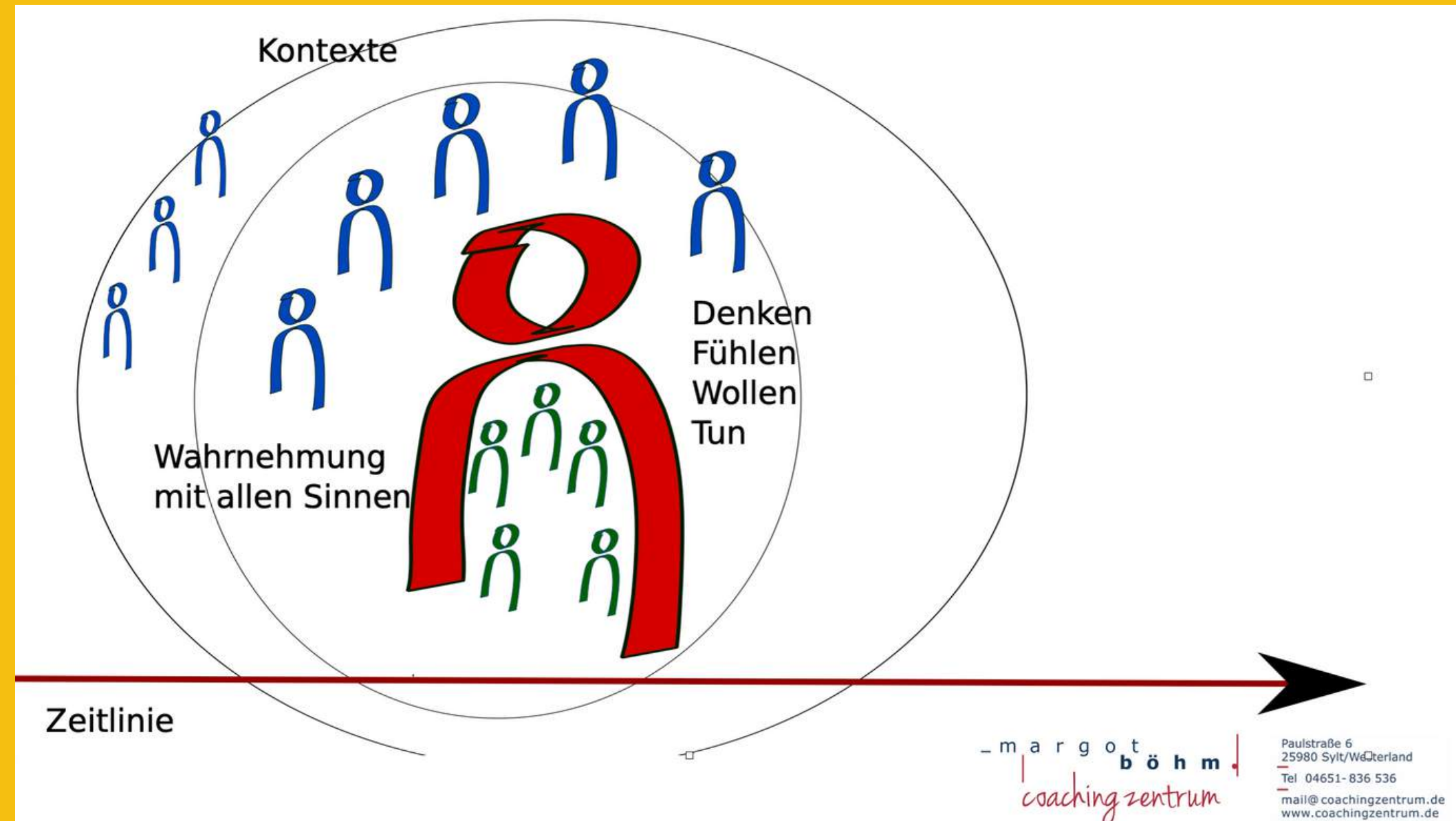




Das Angebot ist geeignet für Menschen, "die was wollen".  
Die Teilnehmer:innen haben laut eigener Aussagen sehr profitiert.

**Der coachingbasierte Ansatz scheint sehr gut geeignet zu sein, die Transformation voran zu bringen, da er die gesamte Persönlichkeit der Akteur:innen adressiert und stärkt - und auch das Potenzial von Frauen abholt. Es geht um "Sustainable Leadership".**

Nur wenn Denken, Fühlen, Wollen und Handeln in Übereinstimmung sind und die Akteur:innen wertschätzend, fehlerfreundlich und fundiert kollegial miteinander in Bewegung sind, kann die große Transformation an Kraft gewinnen.



Für die **Weiterarbeit** empfehlen wir:

- das Angebot zu verstetigen
- moderierte Vernetzungstreffen für die bisherigen Teilnehmer:innen anzubieten ("digitaler Stammtisch")
- gemeinde- und amtspezifische Coachingseminare mit Haupt- und Ehrenamtlichen anzubieten und mit der praktischen Arbeit zu verbinden (Aktion und Reflexion)
- Weiterbildungen für "**Sustainable Leadership**" auch für andere (kommunale) Fach- und Führungskräfte zu fokussieren,
  - um die Persönlichkeit der Agierenden und ihre je spezifischen Stärken zu stärken,
  - ihre Fähigkeit, in komplexen Zusammenhängen zu denken und zu handeln,
  - die Fähigkeit zur Kollaboration und zu vernetztem Arbeiten
  - sowie Selbstfürsorge und ein förderliches "mindset of change".
- ein **Weiterbildungsangebot für Multiplikator:innen** in Sachen "coachingbasierter Bildungsarbeit" zu schaffen





**Herzlichen Dank an Cordula Wellmann und  
Dörte Busse-Meyn von RENN.nord,  
an die Teilnehmer:innen des Coachingseminars  
und an alle Interviewpartner:innen für die  
großartige Zusammenarbeit und die wertvollen  
Impulse!**

Margot Böhm und das Team vom  
coaching.zentrum, im Dezember 2022



A handwritten signature in black ink that reads "M. Böhm".

*coaching zentrum*

Paulstraße 6  
25980 Sylt/Westerland

Tel 04651- 836 536

mail@ coachingzentrum.de  
www.coachingzentrum.de

