

Project Documentation

Part I • Kick-off Workshop on 21st June 2018

Opening of the Workshop



Hartwig Wagemester, Academy of Economics Schleswig-Holstein, Project Leader SEMPRE and Günther Koegst, Socrates Scientific Services, Lecturer and Moderator opened the workshop in Kiel.

After the presentation of the program (see [appendix 6](#)) and the subsequent round of introductions, the expectations of the participants (see [appendix 1](#)) to the workshop were collected and discussed.

Focus 1 “Empowerment”



Input:

Presentation „Empowerment through Action Learning“ (see [appendix 2](#))

The participants in the completion of the questionnaire „Empowerment“ (see [appendix 3](#)), the visualisation and presentation of their results.

- 1.) · Kunde im Langzeitleistungsbezug, U25, Ausbildung, mit Förderschulabschl.
 - aufgewachsen im System SGB II
 - bedient das System
- 2.) · Seine fehlende Veränderungsbereitschaft
 - ist immer freundlich (sehr kontrolliert)
 - lügt
 - kann für sich weder Ziele, noch Wünsche definieren
 - hat Strategien um keine finanz. Nachteile zu erleiden
- 3.) · ?
 - Motivation "finden" & stärken
 - Stärken stärken
- 4.) · ... Motivationscoach ?
 - Kontakt/Unterstützung durch sein pers. Netzwerk
- 5.) · Kd. ist "Erbe" vom Kollegen (er wusste nicht weiter)
 - Haltung der Koll. "er wird sich eh nicht ändern"
- 6.)

- FRAGEBOGEN "EMPOWERMENT"
- ① Langzeitarbeitslos
Bernachtet Veränderung von außen + von anderen
 - ② keine eigene Veränderungsbereitschaft, Stillstand aus Angst
 - ③ - Lohnenswertes Ziel finden
- Ressource → wo gibtes schon positive Veränderung
 - ④ ent. Fachwissen / Fachpersonal
 - ⑤ hilfreicher Austausch
↳ Fachkenntnisse
↳ andere Perspektive
 - ⑥ Wie könnte der Austausch geplant statt zufällig stattfinden?

- 1) geflüchtete Menschen
- 2) unbeabsichtigte Unzuverlässigkeit bedingt durch externe Einflüsse
- 3) Hilfe in anderen Lebensbereichen anbieten
- 4) andere soziale Dienstleister, Freiwillige
- 5) im Projekt: Netzwerker, Koordinator zw. Teilnehmer, Dienstleister, Stakeholder
- 6) ?

On this and the following page: answers of the participants to questionnaire 1 "Empowerment".



Fragebogen Empowerment

- 1) Kollegen
- 2) Gleichgültigkeit, (Arbeits-)haltung, Wertigkeit - Sinn?
- 3) Information, Dialog (Change M.)
Gemeinsamkeiten schaffen, Wiederholen
- 4) keine Linie, Verbundlichkeit
- 5) passive Haltung, "Mitläufer-Gegensatz"?
- 6) Mitarbeiter zu Beteiligten machen
- werden lassen

1. Multiplikatoren

Pädagogen
Keine Erfahrung (Humor)
nicht wagen haben
glauben (nicht glauben)
glauben sitzen

Teilnehmer
(meist unreflektierte Erfahrung)
negativ besetzte Erfahrung
diese Situation nie wieder erleben

2. Abwehr
- Scham
- Wut
- Enttäuschung
- Wiederholung
- nicht greifbar
- alles in Öl
3. Bewusstwerdung
- Selbst- und fremd wahrnehmung
- selbst- und fremd beziehung
- sprachliche - kulturelle - etnische Differenz erkennen
4. Ressourcen
- Kontakte, zugehörige Räume
- institutionalisierte Austausch
- Rückhalt
- Vertrauensvorsprung
5. Austausch im Team (Lernort)
- Reflektionsmöglichkeiten (Kollegen)
6. Gemeinsamen Raum schaffen
- Gestalten

Fragebogen „Empowerment“

1. Evtl. unmotiviert/r Jugendliche/r
2. „Kein Bock“; hört zu, will aber dann doch nicht mitmachen
3. Leistung-Gegenleistung (monetär)
• Aufmotzen des Lebenslaufes durch ehrenamtl. Engagement
• Eigene Erfahrungen aufarbeiten
• Talente & Interessen fördern
4. „Mitgehen“ durch Freund/in
5. Vermittlung von Jugendlichen
• Zusammenführen von Veranstaltungen
• Austausch von Erfahrungen und Netzwerkpartner_innen
6. Austausch Ideen & Zusammenarbeit bei Beginn neuer Projekte mit ähnlichen Klientinnen fördern

Fragebogen Empowerment

- 1) Mitarbeiter / Kollegen
- 2) fehlende Identifikation
• Dienst nach Vorschrift
• Desinteresse
- 3) Kommunikation
- 4) Mediator?!
- 5) Ansprechpartner
Wissenspartner
- 6) Austausch von Informationen
Offenheit (Vertrauen?)
Verständnis für einander



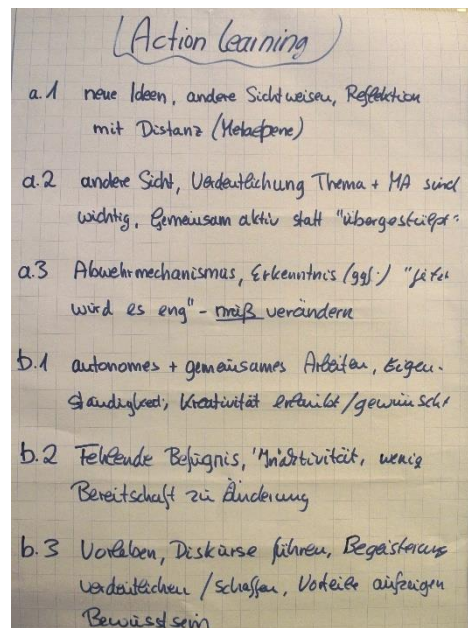
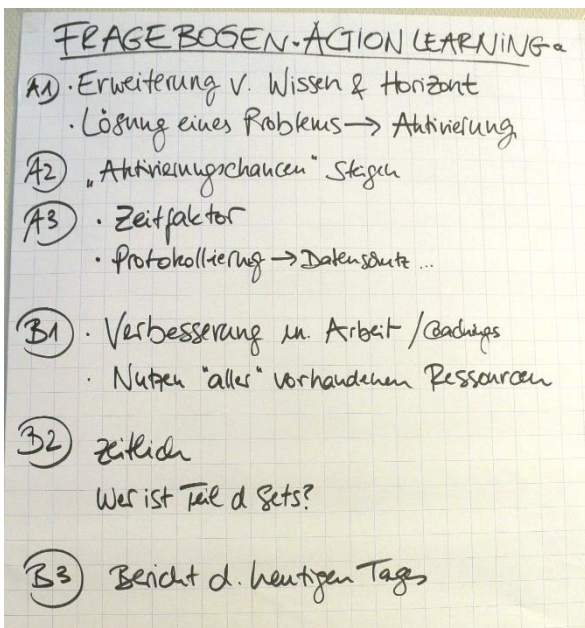
Focus 2 “Action Learning”

Input: Presentation „Empowerment through Action Learning“ (see [appendix 2](#))

- The roles ‚Facilitator/Moderator‘, ‚Enabler/Implementer‘ und ‚Observer/Documenter‘
- The additional factor ‚Reflection/Reflection Phase‘
- Questionnaire 2 ‚Action Learning‘ (see [appendix 4](#))



When completing the questionnaire on Action Learning, as well as visualising and presenting the results of the participants.





- a1.) - neue Ideen werden entwickelt
 - andere Sichtweisen
- a2.) - neue / andere Herangehensweise
- a3.) - fehlende Annahme
 - Unverständnis
- b1.) - gemeinsam wachsen
 - Austausch / Kennenlernen
 - Verständnis
- b2.) - zeitliche & personelle Grenzen
 - wer trägt den "Hut"
- b3.) - ^(mögliche) Erfolge vorstellen
 - ↳ ggf. mit Zahlen untermauern

- Fragebogen „Action Learning“
- a1. • andere Blickwinkel
 - (pos.) zielorientierte Ideen / Möglichkeiten
 - a2. Motivation, Nutzen, Förderung und Stärkung d. Klient_innen
 - a3. Überlastung, wenn bereits in anderen Projekten tätig, zu viele Verantwortungen ^{Verpflichtungen}
 - b1. Zusammenarbeit führt zur gegenseitigen Stärkung **STATT KONKURRENZ**
 - b2. Trennung von „oben“, Abhängigkeit von Lösungen
 - b3. Intensives „Bewerten“ → Nutzen für MA.in, Projekt & Institution

- a1. - Austausch - Informationen
 - Kennen lernen - Stärken - Schwächen - Zusammenhalt
 - Zielgruppe miteinander
- a2. Netzwerk-Kontakte - sehr ausgebaut
- a3. - Nähe - Distanz - Balance
 - zeitliche Ressourcen
 - Netzwerk vom unteren stärken
- b1. - ok vom Oben (Nutzen - Kosten-Rechnung)
 - Rücken zur Wand
- b2. Ehemalige Vorstande

Kollisionskommunikation	Team	Organisationsstruktur Autonomie Basisstruktur, Demokratisierung
-------------------------	------	-----------------------------------------------------------------------
- b3. Struktur
 - Kosten nicht
 - ↳ Leistung

- a1) größeres Spektrum an Lösungsansätzen, -ideen durch viele Erfahrungsberichte
- a3) Eigenes Urteilsvermögen wird event. ~~stark~~ beeinflusst
- b1) voneinander lernen, effektiv ~~er~~ arbeiten
 - Vertrauen wächst, Wertschätzung d. Mitarbeiter ⇒ höhere Motivation
- b2) finanzielle Grenzen, interne + externe Reflektionen

Practical Implementations 1 ‚Round Table of Implementers‘

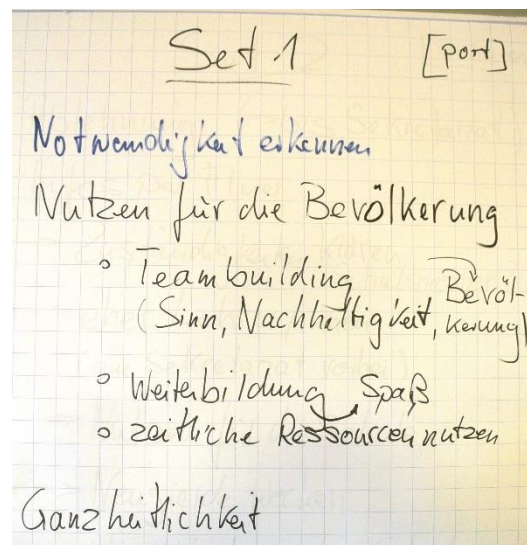
- Implementation Set 1: Medical Centre
- In-depth presentation of a problem case by the implementer 1
- Queries by the moderator
- Reflection phase
- Discussion of proposals for implementation / ideas of the colleagues
- Consideration of an action concept / plan by the respective ‘implementer’
- Its documentation by the recorder by transcription and later visualisation



Roleplay: The implementer in a technical discussion with an end-user (here: colleague / doctor)

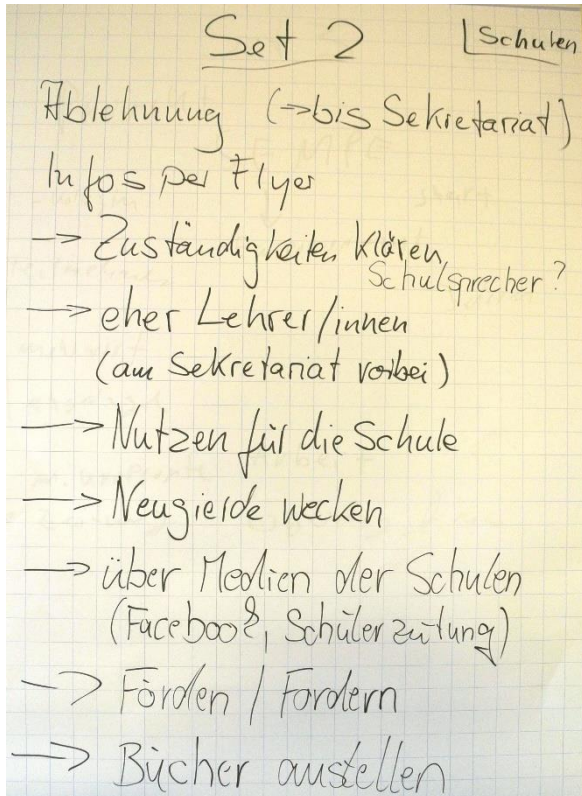
Subsequent evaluation of the role play taking into account different perspectives.

Performance of a role play



Practical Implementations 2 ‚Round Table of Implementers‘

Implementation Set 2: Acquiring schools for anti-discrimination projects



- First queries by the main moderator
- In-depth presentation of problem cases by the implementer
- Two further queries by the moderator (moved up from the participants circle)
- Reflection phase
- Discussion of implementation proposals / ideas of colleagues
- Consideration of an action concept / plan by the respective implementer
- Brief summary by the recorder



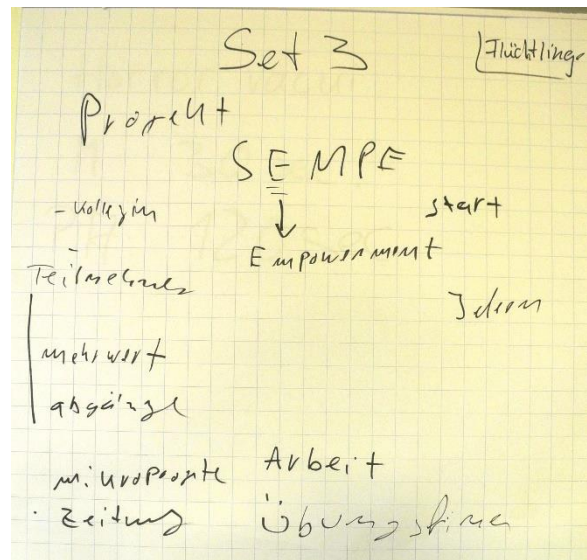
Role play:

- The implementer in a technical discussion with an end-user (here: school principal to be acquired)
- Evaluation by the attending participants



Practical Implementations 3 ‚Round Table of Implementers‘

Implementation Set 3: Refugees



Role play: The implementer in a technical discussion with an end-user (here: burned-out colleague).

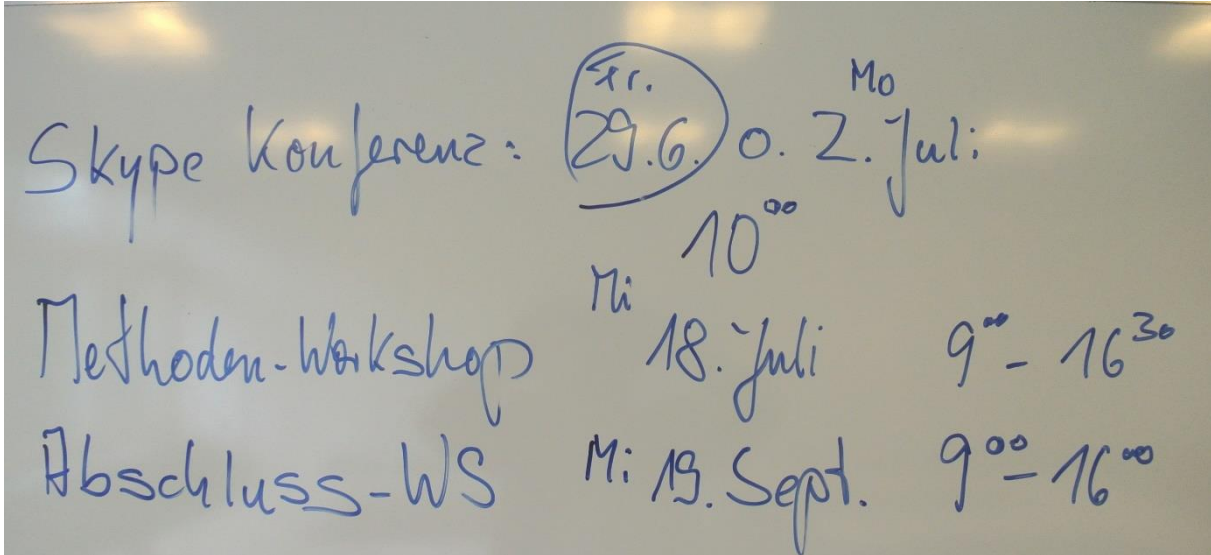
Subsequently it proceeded an evaluation of various perspectives – discussion of further potential for improvement and its transcription / visualisation by the documenter (e.g. by metaplan cards).

As well, a short role critique was made on 'Moderator', 'Implementer' and 'Documenter'.



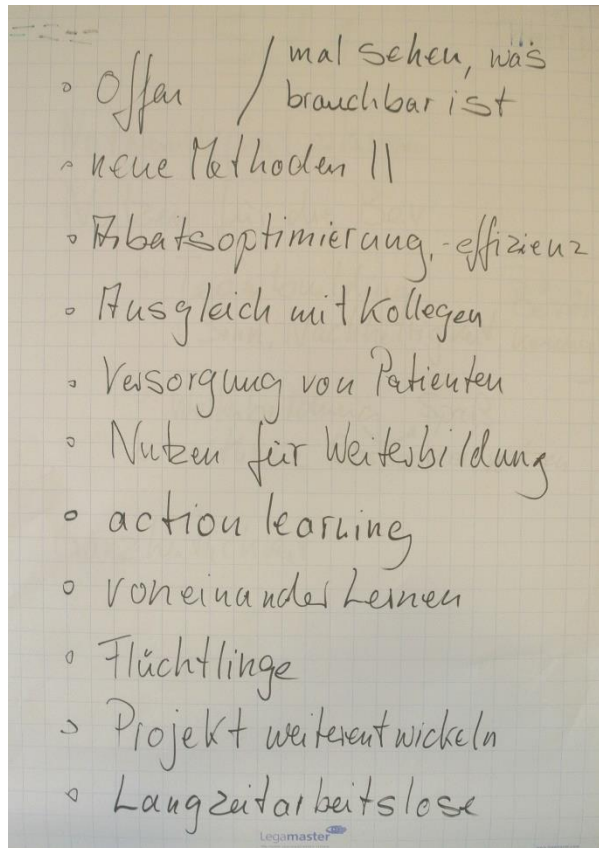
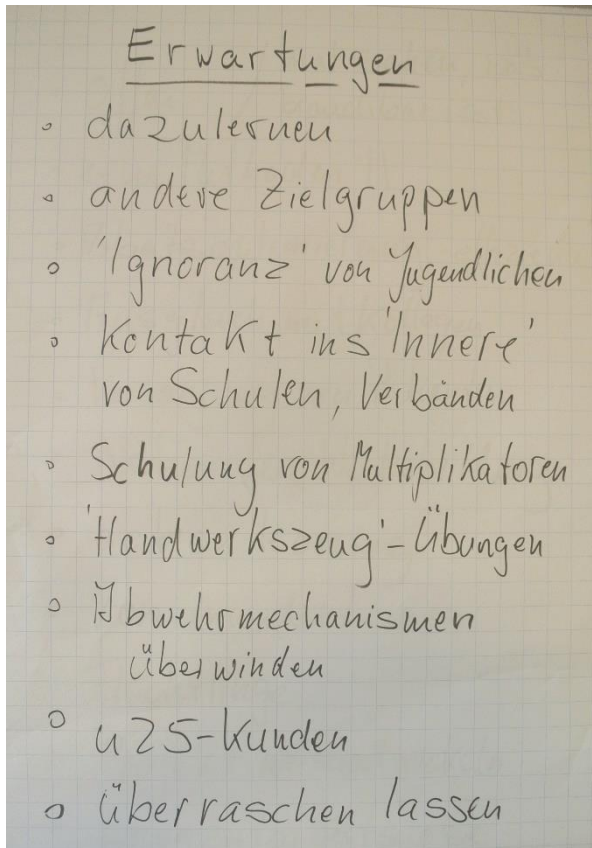
While in the general course of the sets and for the specific tasks of the moderators first routines or structures could be depicted, further experience has to be gained in the documentation of the sets. This happens especially against the background of keeping the documentation formally simple, but always keeping all relevant ideas or the review of already expressed ideas and their implementation in access.

Discussion of the further Procedure and Scheduling of the Online Coaching



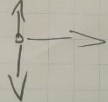
(left to right) Regina Holtorf, Aljoscha Tischkau, Ruth Mengel, Melanie Möllenbruck, Nadiye Bahar Ercan, Petra Krause-Fuchs, Lydia Möbius, Tina Zick, Günther Koegst, Matthias Heckmann

Appendix 1 Expectations to the Workshop





Jugendprojekt
Kindergeschichten
Netzwerke verstärken,
ausbauen
Demokratie leben
Rassismuserfahrungen
überwinden
eigene Ideen verwirklichen
Integrationsbeauftragung
'Sandwich'-Strukturen



Qualitätssicherung
Optimierung der Betreuung
von Patienten
Sempie
FAW/Plön





Appendix 2 Out of the Presentation „Empowerment through Action Learning“

Empowerment durch Action Learning
WAK – Schleswig Holstein, Kiel
Kick-off-Veranstaltung, 21. Juni 2018



Definition 1:

Empowerment ... bezeichnet Strategien und Maßnahmen, die den Grad von Autonomie und Selbstbestimmung im Leben von Menschen und Gemeinschaften erhöhen und es ihnen ermöglichen sollen, Ihre Interessen (wieder) eigenmächtig, selbstverantwortlich und selbstbestimmt zu vertreten.

Empowerment bezeichnet dabei, sowohl den Prozess der Selbstbemächtigung als auch die professionelle Unterstützung der Menschen, ihr Gefühl der Macht- und Einflusslosigkeit ... zu überwinden und ihre Gestaltungsspielräume und Ressourcen wahrzunehmen und [aktiv] zu nutzen.

Voraussetzungen innerhalb einer Organisation:

- Vertrauenskultur
- Bereitschaft zur Delegation von Verantwortung
- Entsprechende Qualifizierung
- Passende Kommunikationssysteme



aus Wikipedia: Mai 2018

© Günther Koegst, SOKRATES Scientific Services

Appendix 3 Questionnaire ‚Empowerment‘

Please think for a few minutes of your work experience with a typical or difficult supervised person.

1. To which group of difficult end-users / supervised person does this client belong?
2. What qualities of the supervised person cause you particular problems?
3. How could you imagine empowerment steps for this supervised person?
4. What external support would you need?
5. What role do your work colleagues play so far?
6. How could this role be meaningful extended?



Appendix 4 Questionnaire ‚Action Learning‘

Please think for a few minutes about using ‚Action Learning‘

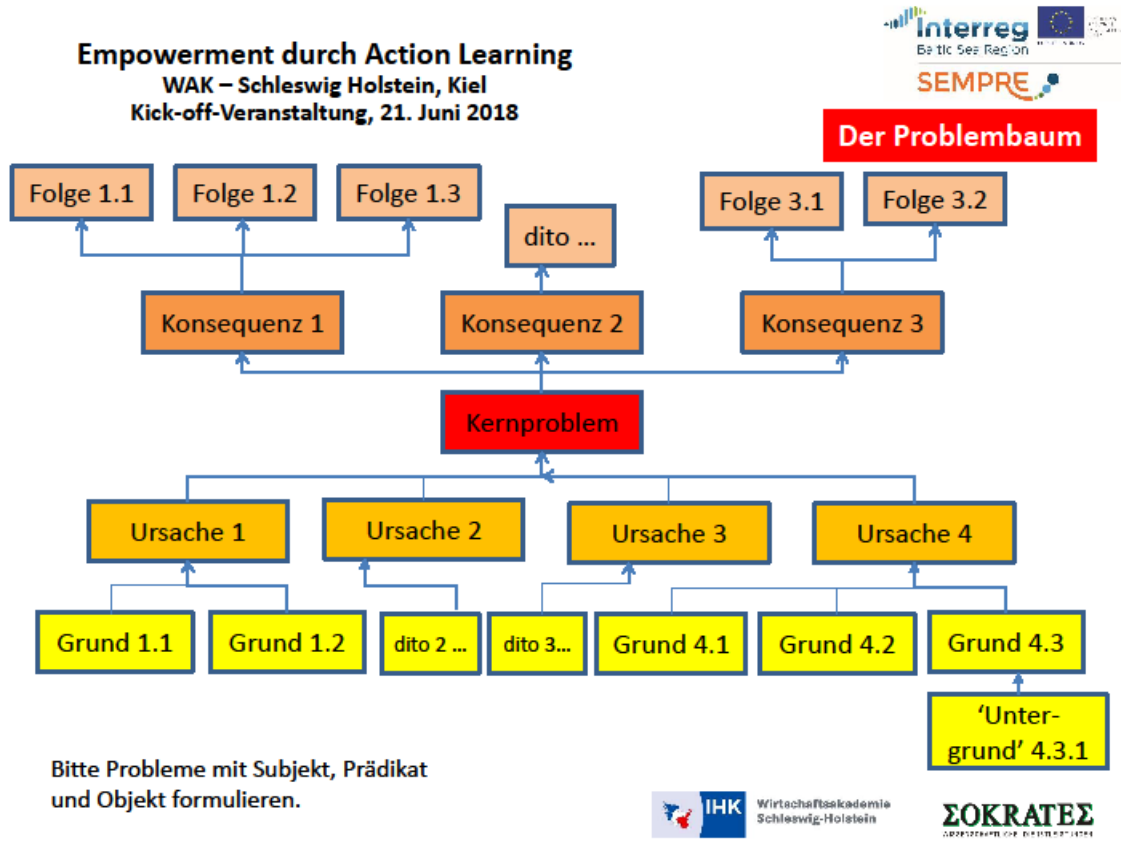
- a) in one or maximal two of your current consulting cases
- b) into the existing framework conditions of your institution.

- a. 1. What opportunities do you see in the consultations?
- a. 2. What chances do you see for an ‘activation in daily life’ of the client?
- a. 3. What risks do you see for the ‘workability’ of the method with clients?

- b. 1. What opportunities do you see within your organisation?
- b. 2. Which limits are foreseeable in your institution?
- b. x. **What role do your superiors play?**
- b. 3. How can we positively influence our superiors?



Appendix 5 Out of the Presentation ‚Problem tree becomes solution tree‘



© Günther Kogst, SOKRATES Scientific Services



Appendix 6 Agenda of the Kick-off Workshop



Kick-off-Seminar ‚Empowerment durch Action Learning‘

für Soziale Dienstleister in Schleswig-Holstein
am Donnerstag, 21. Juni 2018 in der Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein in Kiel
im Rahmen des EU-Programms SEMPRE Social Empowerment in Rural Areas

In der Vorbereitung: TN bringen Engpässe / *Probleme ihres Arbeitsfeldes* mit

- 08.30 Begrüßung durch Hrn. Hartwig Wagemester
Seminareröffnung Vorstellung des Programms
Vorstellungsrunde und Erwartungen
- 09.00 Schwerpunkt 1 ‚*Empowerment*‘
Input und Fragebogen 1
- 10.00 Schwerpunkt 2 ‚*Action Learning*‘
Input: Die Rollen ‚Facilitator / Moderator‘,
‚Enabler / Durchführer‘ und
‚Observer / Dokumentator‘
Der Zusatzfaktor ‚Reflection / Nachdenkphasen‘
Fragebogen 2
- 11.00 *Praktische Umsetzungen 1* ‚Runder Tisch der Durchführer‘
Vertiefte Vorstellung eines Problemfalls seitens der Durchführer 1
Abfragen durch den Moderator
Nachdenkphase
Diskussion von Umsetzungsvorschlägen /-ideen der Kollegen/innen
Abwägen eines Handlungskonzepts durch den jeweiligen ‚Durchführer‘ – dessen Verschriftlichung durch den Dokumentator per Mitschrift und späterer Visualisierung
Der Durchführer im Fachgespräch mit einem Klienten / End-user (Rollenspiel 1)
Bewertung des Rollenspiels aus verschiedenen Perspektiven
- 12.30 Mittagspause
- 13.15 *Praktische Umsetzungen 2* (eventuell mit methodischen Veränderungen)
Runder Tisch der Durchführer
Vertiefte Vorstellung von Problemfällen durch Durchführer/innen 2 bis maximal 4
Abfragen durch den Moderator
Nachdenkphasen
Diskussion von Umsetzungsvorschlägen/-ideen der Kollegen/innen
Abwägen eines Handlungskonzepts durch den jeweiligen Durchführer
Die Durchführer in Fachgesprächen mit Klienten (Rollenspiele 2 bis maximal 4)

Bewertung aus verschiedenen Perspektiven – Diskussion weiterer Verbesserungspotentiale und deren Verschriftlichung / Visualisierung durch den/die Dokumentatorin (z.B. per Metaplankarten)
Kurze Rollenkritik ‚Moderator/in‘, ‚Durchführer/in‘ und ‚Dokumentator/in‘
- 15.30 *Erweiterung der Methoden*
Input ‚Problembaum wird Lösungsbaum‘
Vertiefung an einem Beispiel des heutigen Tages
- 16.30 *Besprechung des weiteren Vorgehens* und Terminierung des Online-Coachings
- 16.50 Zusammenfassung und Verabschiedung
- ca. 17.00 Abschluss der Veranstaltung