

Mit diesem PDF-Dokument werden Sie durch den gesamten reflect-Prozess geleitet. Es beinhaltet alle Arbeitsschritte.

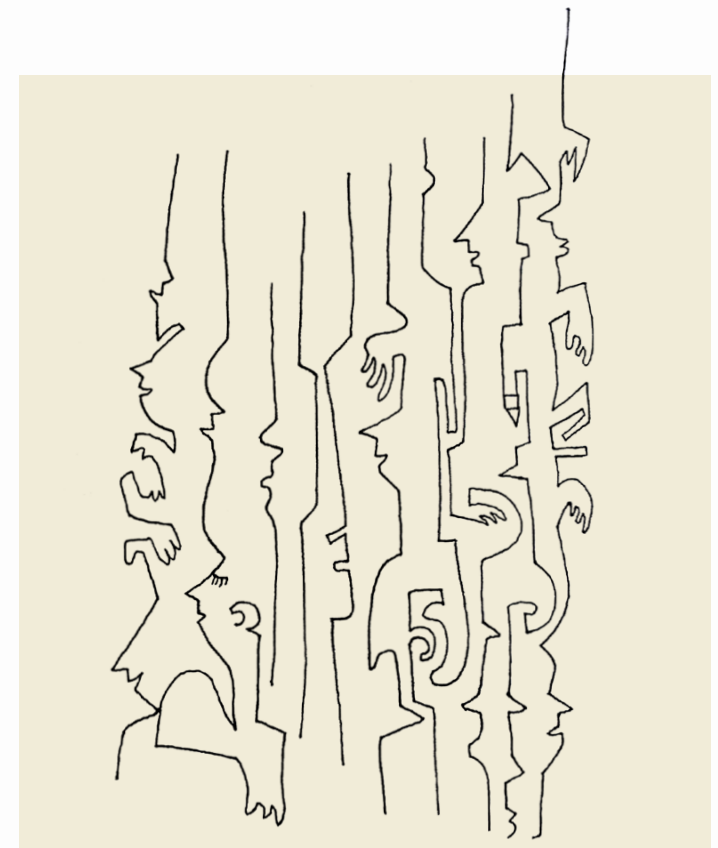
Falls Ihnen während des »reflect«-Prozesses Begriffe begegnen, welche Ihnen unbekannt sind, finden Sie unter »Glossar« auf der Projekt-Webseite www.reflect-culture.de Erläuterungen.

Vorbereitend

- Für das Mitwirken an reflect – A COLLECTIVE JOURNEY TO NEW GROUNDS sollte durch die Hausleitung bei allen Mitarbeiter*innen geworben werden, die Motivation dafür pointiert und verständlich dargestellt und der Gesamttablauf transparent sein (das PDF bzw. der Link zur Webseite wird allen Beteiligten zugänglich gemacht).
- Die Aufteilung der Mitarbeiter*innen für die Fokuswoche/n nach Abteilung oder nach abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppen gilt es vorab zu besprechen und festzulegen.

reflect – A COLLECTIVE JOURNEY TO NEW GROUNDS

Anleitung



reflect – A COLLECTIVE JOURNEY TO NEW GROUNDS besteht aus **5** Schritten

- 1** Leitbilder der Hausleitung
→ Die jeweiligen Hausleitungen erarbeiten Leitbilder.
→ Zeitumfang: 2h/Tag x 4 Tage

- 2** Fokuswoche/n
→ Jede Abteilung bzw. vorher festgelegte reflect-Arbeitsgruppe arbeitet fünf Tage in einer sogenannten Fokuswoche. Nachdem eine Abteilung/Arbeitsgruppe die Woche durchlaufen ist, startet die nächste Abteilung/Arbeitsgruppe der Institution.
→ Die Mitarbeiter*innen erarbeiten während der Woche im Rahmen von kleineren Aufgaben eigene Visionen zur Transformation der Institution.
→ Am Ende einer jeden Fokuswoche erweitert die Abteilung/Arbeitsgruppe die Leitbilder der Hausleitung um eigene Visionen.
→ Zeitumfang: 1,5h/Tag x 5 Tage
Die Dauer von Schritt 2 insgesamt ist abhängig von der Anzahl der Abteilungen/Arbeitsgruppen, mindestens 1 Woche.

- 3** reflect-Workshop Transformation
→ In einem internen Workshop werden die Ergebnisse aus der/den Fokuswoche/n reflektiert und Transformationspotenziale gemeinsam ausgelotet. Der kollaborative Prozess wird von allen Beteiligten gemeinsam gestaltet, um Hierarchien zu meiden, Zuständigkeiten zu fördern und die gemeinsame Debatte durch

- die Sichtbarmachung der Diversität der Mitarbeiter*innen und deren Kontexte zu stärken.
→ Zeitumfang: 1 Tag.

- 4** reflect-Workshop Reflexion der Hausleitung
→ Die zuvor erarbeiteten Transformationspotenziale werden nun von der Hausleitung reflektiert.
Kurz-, mittel- und langfristige Strategien werden aufgrund des neu erarbeiteten Leitbilds durch die Institutionsleitung formuliert.
→ Zeitumfang: 4h.

- 5** Evaluation und Überprüfung
→ Durch eine kontinuierliche Weiterarbeit der Arbeitsgruppen werden die formulierten Ziele und Strategien stetig evaluiert und weiterentwickelt.
→ Zeitumfang: kontinuierlicher Prozess. Die Kontinuität ist dabei entscheidender als eine zu übermäßige Dauer der regelmäßigen Arbeitsgruppen-Treffen.

Falls weiteres Material zur Umsetzung der Aufgaben benötigt wird, finden Sie diese Angaben jeweils zu Beginn einer Aufgabenkarte. Zu einigen Aufgabenkarten sind Vorlagen für die Bearbeitung angelegt. Diese finden Sie mit der entsprechenden Nummerierung der Aufgabenkarte am Ende des jeweiligen Aufgaben-Dokuments.