

## DA\_RuN – Newsletter, Nr. 6

März 2025

### Inhalt

Editorial .....	1
Learnings zur Umsetzung von Achtsamkeitstrainings: Rückblick auf die erste Maßnahmenumsetzungsphase .....	2
Neugier in Organisationen: Viertes DA_RuN - Community-Treffen, 22.01.2025.....	4
DA_RuN-WebTalk: "Inner Development Goals" (IDGs) und Resilienz, 28.01.2025 .....	6
Coaching Skills für Führungskräfte – Ein Rückblick auf unsere Workshop-Reihe, Februar 2025.....	8
StressMindMap-Workshops .....	10
Ausblick: Nächste Projekttermine .....	11
Autor:innen dieser Ausgabe .....	11
Impressum.....	12

### Editorial

Das neue Jahr ist schon wieder einige Wochen alt. Und wir, also unser Projekt DA\_RuN, biegen langsam auf die Zielgerade ein! Das spiegelt sich auch in den Beiträgen dieses Newsletters wieder. Sie sind etwas umfangreicher und berichten von einzelnen Maßnahmen und Aktivitäten, die wir in den letzten Monaten erfolgreich umgesetzt haben. Dazu gehören zum Beispiel die Achtsamkeitstrainings (Armin Schuster und Natalie Wilhelm fassen zusammen), die Workshop-Reihe zu den Coaching-Skills für Führungskräfte (Anna Altmann und Natalie Wilhelm berichten) sowie die StressMindMap-Workshops (Armin Schuster führt aus).

Aber zuerst wollen wir noch den Blick nach vorne richten: Am 2. April freuen wir uns, die Projekt-Community bei Vitronic in Wiesbaden wiederzusehen! Bringt gerne Eure Themen und Euer Feedback auf diesen Newsletter mit. Oder ruft uns zu, worüber wir noch berichten sollen. Eine (letzte) Ausgabe planen wir noch im Juni.

Ihre Werner Stork & Pia Sue Helferich

---

## Learnings zur Umsetzung von Achtsamkeitstrainings: Rückblick auf die erste Maßnahmenumsetzungsphase

In der ersten Projektphase wurden in mehreren Experimentierraumunternehmen unter der Leitung des Achtsamkeitstrainers Helmut Aatz mehrere Workshops zum Thema Achtsamkeit durchgeführt. Achtsamkeitstrainings sind strukturierte Programme, die darauf abzielen, das Bewusstsein für den gegenwärtigen Moment zu fördern. Sie beinhalten Techniken wie Meditation, Atemübungen und achtsame Bewegungspraktiken, die den Teilnehmenden helfen, ihre Gedanken, Gefühle und Körperempfindungen besser wahrzunehmen und zu regulieren.

In vier Unternehmen (Sanner, Die Haftpflichtkasse, Sustainable Thinking und Vitronic) hat in 2024 eine Teilnehmendengruppe jeweils insgesamt vier Workshops und Selbstlernphasen dazwischen durchlaufen. Die Teilnehmenden unserer Projektpartner erlernten verschiedene Techniken zur Stressbewältigung und entdeckten, wie Achtsamkeit nicht nur ihre Resilienz, sondern auch ihre Neugier fördern kann.

### **Organisationale Resilienz durch Achtsamkeitstrainings**

Die Verbindung zwischen Achtsamkeitstrainings und organisationaler Resilienz besteht darin, dass Achtsamkeit die Fähigkeit der Mitarbeitenden stärkt, mit Stress und Herausforderungen umzugehen. Durch die Förderung von Achtsamkeit entwickeln Individuen ein besseres emotionales Management, eine erhöhte Konzentration und eine gesteigerte Kreativität. Wenn die Mitarbeitenden in der Lage sind, auch in schwierigen Zeiten ruhig und fokussiert zu bleiben, kann eine Organisation Veränderungen und Krisen besser bewältigen. Diese Fähigkeiten tragen also dazu bei, dass Organisationen flexibler und anpassungsfähiger und schlussendlich resilienter werden.

### **Erkenntnisse und Learnings für die Unternehmenspraxis**

Im Rahmen der Workshops konnten wir einige wichtige Erkenntnisse gewinnen, die für die Integration von Achtsamkeit in die Unternehmenskultur von zentraler Bedeutung sind. Zunächst ist es entscheidend, dass Achtsamkeitsangebote von geschultem Personal begleitet werden, um ihre Wirksamkeit zu gewährleisten. Eine professionelle Unterstützung ist unerlässlich, um den Teilnehmenden die bestmögliche Erfahrung zu bieten.

Darüber hinaus sollte Achtsamkeit im Kontext von Neugier und Resilienz betrachtet werden. Diese Einordnung hilft, das volle Potenzial der Achtsamkeit für das individuelle Wohlbefinden zu entfalten. Es ist wichtig zu betonen, dass eine „Verordnung“ aus der Hierarchie oder eine verpflichtende Teilnahme an Teambuilding-Maßnahmen oft Widerstand und Unwohlsein hervorrufen kann. Vielmehr ist die intrinsische Motivation der Mitarbeitenden entscheidend, um sich aktiv mit dem Thema Achtsamkeit auseinanderzusetzen und auf Basis erster Erfahrungen weiterzuarbeiten.

Die Relevanz von Achtsamkeit muss erklärt werden. Denn für einige Mitarbeitende ist das Wort Achtsamkeit abschreckend: zuviel Esoterik, Yoga, Wellness oder „die Achtsamkeits-Kuh ist schon durchs Dorf durchgetrieben worden“. Achtsamkeit erweckt keine Neugier mehr. Wichtig ist daher

vor der Durchführung von Achtsamkeitstrainings die Bedeutsamkeit von Achtsamkeit für die organisationale Resilienz einzuordnen. Denn Achtsamkeit ist weit mehr. Sie umfasst Perspektivwechsel und das Verlassen festgefahrener Rollen in Teamstrukturen. Auch Sinn und persönlicher Nutzen eines Achtsamkeitstrainings sollten den Teilnehmenden im Vorfeld erkennbar gemacht werden, z.B. anhand konkreter Herausforderungen in der Arbeit.

Schließlich kann es hilfreich sein, wenn Achtsamkeitsangebote in einem unabhängigeren Setting stattfinden, das losgelöst von bestehenden Teamstrukturen ist. Dies ermöglicht den Mitarbeitenden, einen Raum für echte Reflexion und persönliche Entwicklung zu finden. So zeigte sich, dass ein offenes Trainingsformat, in dem interessierte Teilnehmende, zum Beispiel aus unterschiedlichen Fachbereichen oder Teams zusammenkommen, ergiebiger ist und das Lernen voneinander verstärkt.

Auch erkannten wir: Achtsamkeit braucht Freiwilligkeit. Helmut Aatz, unser Achtsamkeitstrainer, betont, dass die aktive Teilnahme der Teilnehmenden entscheidend ist, um die Vorteile der Achtsamkeit zu erfahren. Zudem ermöglicht die konzeptionelle Offenheit der Achtsamkeit jedem Teilnehmenden, individuell das zu finden, was ihn oder sie unterstützt. Voraussetzung dafür sind die Bereitschaft und das Interesse, sich mit Neugier und Offenheit auf sich selbst einzulassen. Helmut Aatz setzte diesen Umstand durch eine stetige Freiwilligkeit bei allen Übungen um – die Teilnehmenden konnten jederzeit entscheiden, wie tief sie sich auf die einzelnen Praktiken einlassen wollten.

Und dennoch zeigt sich auch, dass sich nicht in allen Kontexten Mitarbeitende auf ein Achtsamkeitstraining einlassen können, bspw. wenn die Zeit fehlt. Führungskräfte können hier eine aktive Rolle einnehmen, indem sie Räume dafür schaffen und eine Lernkultur fördern. Die Voraussetzung für eine Verhaltensänderung auf individueller Ebene, hier zum Beispiel Methoden der Achtsamkeit anzuwenden, bedarf am Ende nämlich immer auch Verhältnisänderungen seitens der Organisation. Daher ist eine offene Unternehmenskultur unerlässlich, damit Achtsamkeitsangebote ihre volle Wirkung entfalten können.

### **Rückmeldungen und Erfahrungen der Teilnehmenden**

Die Teilnehmenden berichteten von beeindruckenden AHA-Momenten, die ihr Selbstverständnis und ihre zwischenmenschlichen Beziehungen nachhaltig veränderten. Die Atmosphäre während der Workshops war durchweg positiv und einladend. Viele Teilnehmende schätzten die Möglichkeit, in ihrem eigenen Tempo zu arbeiten, was zu offenen und ehrlichen Gesprächen führte. Diese Dialoge förderten ein tieferes Verständnis ihrer individuellen Stressoren und Herausforderungen.

Einige Teilnehmende betonten, dass regelmäßige Reflexionsphasen ihnen halfen, die gelernten Methoden besser zu verankern. Besonders wirksam erwies sich der Austausch in Kleingruppen, da er neue Perspektiven eröffnete und den Lernprozess vertiefte. Es wurde auch hervorgehoben, wie wichtig eine unterstützende Gemeinschaft ist, um motiviert zu bleiben und Rückschläge besser zu bewältigen. Schließlich zeigte sich, dass selbst kleine, konsequente Veränderungen im Alltag spürbare positive Effekte auf das Wohlbefinden haben können.

Trotz der durchweg positiven Rückmeldungen gab es auch Hinweise darauf, dass die Umsetzung der erlernten Techniken im Alltag manchmal eine Herausforderung darstellt. Diese Erkenntnisse zeigen, dass der Weg zur Integration von Achtsamkeit in den Alltag ein kontinuierlicher Prozess ist, der Geduld und Übung erfordert. (as/ nw)

## Neugier in Organisationen: Viertes DA\_RuN - Community-Treffen, 22.01.2025

Das vierte Community-Treffen der Projektgruppe DA\_RuN fand dieses Mal im Learning Center der Merck KGaA in Darmstadt statt. 20 Teilnehmende aus den DA\_RuN-Partnerunternehmen und des Fördermittelgebers hatten sich eingefunden, um sich über verschiedene Projektthemen aus dem DA\_RuN-Umfeld auszutauschen. Ganz oben auf der Tagesordnung stand aber eine Führung durch das im August 2024 eröffnete Gebäude, das, so Holger Hiltmann (Merck), eine bedeutende Investition in die Ausbildung und Entwicklung junger Talente darstellt. Das Learning Center bietet Merck die Möglichkeit, ein interdisziplinäres Ausbildungskonzept in die Praxis umzusetzen. 600 Auszubildende aus rund 25 Ausbildungsberufen und den Bereichen Labor, Technik, Produktion und kaufmännische Berufe sowie duale Studiengänge sind jetzt unter einem Dach vereint.

Beim Gang durch die Stockwerke und Räume wurde ein weiterer Schwerpunkt des Konzepts sichtbar: Begegnung, Austausch und Zusammenarbeit zwischen den Auszubildenden werden großgeschrieben. Das spiegelt sich in offenen Raumkonzepten und unzähligen Begegnungsräumen auf jedem Stockwerk des Learning Centers wider. Ein besonderer Fokus liegt auf der Förderung von Eigenverantwortung, Teamarbeit und praxisnahem Lernen der Auszubildenden. Zudem werden digitale Technologien eingesetzt, um die Auszubildenden auf die Anforderungen der modernen Arbeitswelt vorzubereiten.

Zum Abschluss der Führung durch das Learning Center hatten wir die Möglichkeit, zusammen mit Holger Hiltmann auch über die Herausforderungen zu diskutieren, mit denen die Berufsausbildung heute konfrontiert wird: Wie zeitgemäß sind ihre Konzepte und Modelle noch? Welche Erwartungen haben junge Generationen an ihre Ausbildung und ihre Arbeitgeber? Dies zeigt sich auch an der wachsenden Anzahl an Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die der Gruppe der NEETs (Not in Education, Employment or Training) zugeordnet werden. Wie es gelingt diese Personen zu gewinnen, beschäftigt die Ausbildungsleitenden.

Den inhaltlichen Impuls setzte bei diesem Community-Treffen Anke Kopsch (Hochschule Darmstadt), die zum Stichwort „Neugier in Organisationen kultivieren“ präsentierte. Sie ging auf Faktoren ein, die Neugier fördern und wies uns auf verschiedene Dimensionen der Neugier hin: Entdecker-Freude, Antrieb durch Wissenslücken, Offenheit für Ideen Anderer, Freude an der Zusammenarbeit und Anspannungstoleranz. Ihre Botschaft: „Man kann seine Neugier trainieren und man kann sich und die Organisation diesbezüglich weiter entwickeln.“

In der anschließenden Diskussion wurde vor allem vertieft, wie sich Neugier als individuelle Eigenschaft im Verhalten von Teams und Führungskräften sowie auf organisationaler Ebene widerspiegelt.



Abb. 1: Impuls „Neugier in Organisationen kultivieren“ (Anke Kopsch)

Das Community-Treffen endete mit einem Einblick in den Entwicklungsstand des lernOS Leitfadens „Neugier & Resilienz“, der als DA\_RuN-Transferprodukt entwickelt wird, in einer ersten Fassung vorliegt und nun von einer Lerngruppe pilotiert wird. Hier sind auch die Ergebnisse der Umsetzung der Maßnahmen in den Experimentierräumen eingeflossen (Achtsamkeitstrainings, Coaching-Skills, StressMindMap und Neugiterräume).

Wie immer wurde das Treffen mit einem Ausblick auf die nächsten Termine (am 02.04.2025 findet das nächste Community-Treffen bei Vitronic in Wiesbaden statt!) sowie einem gemeinsamen Mittagessen abgeschlossen. (jr)



Fotos: Pressemitteilung, Merck, 30.08.2024, <https://www.merckgroup.com/de/company/merck-in-germany/nachbarschaft/news/das-learning-center-in-darmstadt-ist-eroeffnet-30-08-2024.html>

## DA\_RuN-WebTalk: "Inner Development Goals" (IDGs) und Resilienz, 28.01.2025

Von den Sustainable Development Goals hat sicherlich schon jede:r einmal gehört. Aber sind Ihnen auch die Inner Development Goals (IDGs) bekannt? Diese standen im Mittelpunkt des vergangenen WebTalks. Lars Rademacher, Professor für Unternehmens- und Nachhaltigkeitskommunikation an der Hochschule Darmstadt, hat die Rolle der IDGs als Bezugsrahmen für Qualifizierungsmaßnahmen vorgestellt. Ausgangspunkt des WebTalks war die These, dass die Orientierung an den IDGs ein weiterer Ansatzpunkt sein könnte, um die Resilienz in und von Organisationen zu fördern.

Zu Beginn seines Vortrags präsentierte Lars Rademacher die Aufteilung von Ökologie, Ökonomie und Soziales als Bestandteile der nachhaltigen Entwicklung nicht in der gewohnten Einteilung eines Drei-Säulen-Modells, sondern in Form eines Doughnut-Modells, das die komplexen Zusammenhänge nachhaltiger Entwicklung auf neue Weise verdeutlicht. Dieses Doughnut-Modell rückt die Ökologie ins Zentrum und betrachtet sie als die grundlegende Basis für jegliches soziale und ökonomische Handeln. So agiert das Soziale innerhalb der Planetary Boundaries, während die Ökonomie sowohl die planetaren als auch die sozialen Grenzen respektieren muss. Diese Perspektive hebt die Dringlichkeit eines tiefgreifenden, systemischen Wandels hervor.

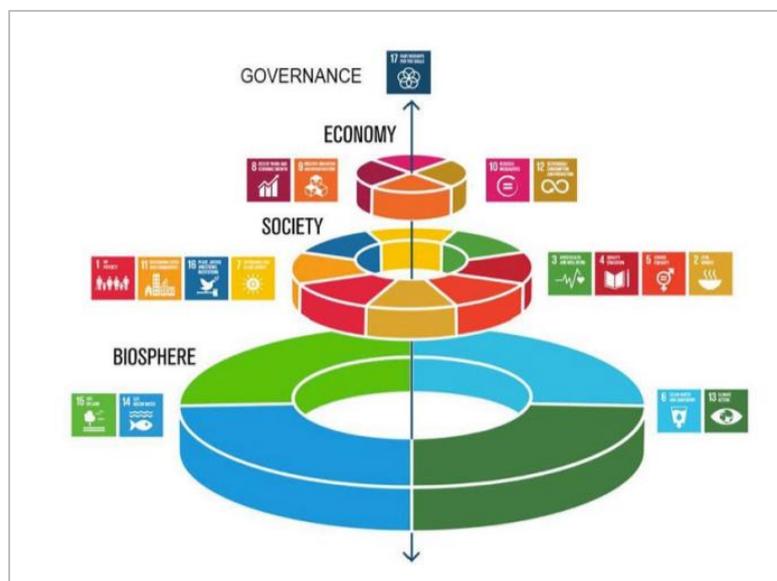


Abb. 2:

Martin Führ in Anlehnung an das Stockholm Resilience Center

Die [IDGs](#) sind eine relativ junge Bewegung im Diskurs um Achtsamkeit und Nachhaltigkeit. Ursprünglich in den skandinavischen Ländern entstanden, adressieren sie einen wesentlichen "Blind Spot" in den globalen Klimaschutzbemühungen: die wachsende Diskrepanz zwischen Wissen und Handeln, bekannt als der "attitude-behaviour-gap". Angesichts der absehbaren Verfehlung der internationalen Klimaziele argumentieren die Initiatoren der IDGs, dass der notwendige gesellschaftliche Wandel verstärkt über innere Entwicklung und Transformation verlaufen muss.

Konkret beschäftigen sich die IDGs mit der Frage, wie sich die Fähigkeiten und Qualitäten von einzelnen Akteur:innen fördern lassen, um den Wandel aktiv mitzugestalten. Das IDG-Framework umfasst 23 essenzielle Kompetenzen, die in fünf Kategorien unterteilt sind: Being, Thinking, Relating,

Collaborating und Acting. Diese Kategorien bilden verschiedene Dimensionen des menschlichen Seins ab und liefern ein vielseitiges Fähigkeitsset, das Organisationen durch ihre Mitglieder erwerben können. Ziel ist es, Mitarbeiter:innen zu befähigen, flexibel und proaktiv auf Veränderungen zu reagieren.



Abb. 3: Das Inner Development Goals Framework. Quelle: <https://innerdevelopmentgoals.org/framework/>

Besondere Bedeutung kommt dabei vier zentralen Kriterien zu:

- **Breadth:** Qualifizierungen sollten kontinuierlich in den Arbeitsalltag integriert werden, anstatt punktuell stattzufinden.
- **Depth:** Inhalte müssen in die Tiefe gehen, um gezielt Schwerpunkte zu setzen.
- **Purpose:** Die Entwicklung von Einstellungen, die den nachhaltigen Wandel aktiv unterstützen, steht im Fokus.
- **Continuous Evolution:** Durch konstantes Feedback sollen die erworbenen Fähigkeiten fortlaufend angepasst und weiterentwickelt werden.

Lars Rademacher betonte, dass die IDGs nicht nur den Übergang zu mehr Nachhaltigkeit anstoßen, sondern auch einen nachhaltigen Wandel selbst begünstigen sollen. Wie genau dies in der Ausbildung von Studierenden aussehen kann, zeigte er am Beispiel des Curriculums der IDG University Coalition, zu deren Gründungsmitgliedern die Hochschule Darmstadt zählt. Hierbei unterstrich Lars Rademacher die besondere Verantwortung und das Mandat von Hochschulen, einen substanziellen Beitrag zu Well-being und Sustainability zu leisten.

Zum Abschluss des Vortrags stellte Lars Rademacher eine zentrale Frage für die anschließende Diskussionsrunde in den Raum: **Wie können die IDGs als Bezugsrahmen in Organisationen konkret verankert und wirkungsvoll angestoßen werden?** Diese offene Fragestellung bot den Teilnehmenden die Möglichkeit, eigene Ideen und Erfahrungen einzubringen und den Dialog über die praktische Umsetzung dieses Ansatzes zu vertiefen. (lr/ vk)

## Coaching Skills für Führungskräfte – Ein Rückblick auf unsere Workshop-Reihe, Februar 2025

In unserem letzten Newsletter (Nr. 5, Dezember 2024) berichteten wir bereits über unsere Workshop-Reihe „Coaching-Skills für Führungskräfte“, die Ende letzten Jahres startete. Aufgrund der positiven Resonanz konnten wir am 3. und 4. Februar 2025 einen zusätzlichen Kompaktworkshop anbieten. Den Abschluss bildete das letzte Modul am 17. Februar – ein gemeinsamer Termin für beide Teilnehmergruppen.

Während die ersten Module sowie der Kompaktkurs Themen wie Selbstreflexion und theoretische Grundlagen, 1:1-Coaching-Gespräche und Coachingmethoden im Team behandelten, widmete sich das vierte Modul einem übergeordneten Aspekt: Organisations- und Unternehmenskultur. Im Fokus standen dabei zwei zentrale Fragen:

- **Welche Strukturen fördern eine Coaching-Kultur?**
- **Was verstehen wir unter systemischer Organisationsentwicklung?**

Durch Impulse, Diskussionen und praxisnahe Methoden wurde deutlich, dass eine nachhaltige Coaching-Kultur weit mehr ist als das individuelle Coaching einzelner Mitarbeitender. Vielmehr geht es darum, Coaching-Fähigkeiten als festen Bestandteil von Führung zu etablieren. Wie Peter Hawkins in seinem Buch „Creating a Coaching Culture“ treffend beschreibt:

*„Es ist nicht möglich oder angemessen, alle Führungskräfte zu Coaches auszubilden. Aber alle Führungskräfte können mit Coaching-Fähigkeiten ausgestattet werden, die sie in ihren täglichen Umgang mit Mitarbeitenden, in Meetings oder in Leistungs- und Entwicklungsgesprächen einfließen lassen können.“* (Hawkins, P. (2012). Creating a Coaching Culture. Open University Press, S. 123-124.)

Ein zentrales Ziel der Workshops war es, **nachhaltige Impulse für eine Coaching-Kultur** in Unternehmen zu setzen. Eine solche Kultur stärkt nicht nur das individuelle Wachstum, sondern auch die kollektive Resilienz und Innovationskraft einer Organisation. Der Workshop war dabei nur ein erster Schritt: Die erarbeiteten Methoden und Erkenntnisse sollen in den Führungsalltag integriert und weiterentwickelt werden.

Besonders bereichernd war die Offenheit der Teilnehmenden, ihre eigenen Erfahrungen und Herausforderungen einzubringen. Immer wieder beleuchteten wir die unterschiedlichen Rollen von Führungskräften und die Fähigkeit und Herausforderung, flexibel zwischen ihnen zu wechseln. Die Diskussionen und Perspektivwechsel machten deutlich, wie eine coachende Haltung die Führungspraxis positiv beeinflussen kann.

Eine Frage stand dabei immer wieder im Raum: **Wie gelingt der Transfer in den Arbeitsalltag?**

Um diesen Übergang zu erleichtern, arbeiteten die Teilnehmenden im Rahmen einer Kollegialen Fallberatung an konkreten Praxisfällen – eine Methode, die auch im Team angewandt werden kann, um eine Coaching-Kultur zu fördern. Eine Teilnehmerin fasste ihre Eindrücke der Workshop-Reihe so

zusammen:

*„In hochdynamischen, leistungsorientierten Unternehmen bleibt oft wenig Raum für Reflexion – doch genau hier setzt die Forschungsreihe der Hochschule Darmstadt zum Thema ‚Neugier und Resilienz – die Führungskraft als Coach?’ an. Katalin Laser und Prof. Dr. Anna Altmann haben mit ihrer Expertise und ihren innovativen Methoden nicht nur Wissen vermittelt, sondern echte Aha-Momente geschaffen. Die kontroversen Diskussionen und praxisnahen Übungen haben uns nicht nur fachlich weitergebracht, sondern auch unsere Resilienz gestärkt – ein entscheidender Erfolgsfaktor in der heutigen Geschäftswelt.“*

### Fazit und Ausblick

Die Workshops haben gezeigt: Viele Führungskräfte setzen bereits intuitiv Coaching-Elemente in ihrem Alltag ein. Die vermittelten Theorien und Tools halfen dabei, diese Kompetenzen bewusster und gezielter einzusetzen. Gleichzeitig wurde deutlich, dass eine Coaching-Kultur nicht durch einzelne Maßnahmen entsteht – sie erfordert eine Kombination verschiedener Faktoren:

- **Reflexionsräume schaffen – Zeit und Raum für Austausch ermöglichen**
- **Neugier und Lernbereitschaft fördern – Offenheit für neue Perspektiven**
- **Systemische Zusammenhänge erkennen – Coaching als Teil der Unternehmenskultur verstehen**

Wir danken allen Teilnehmenden für ihre Offenheit und ihren wertvollen Beitrag. Die gemeinsamen Diskussionen haben wieder gezeigt, dass Coaching nicht nur eine Methode, sondern eine Haltung ist – und wir sind überzeugt, dass diese Haltung einen nachhaltigen Unterschied machen kann. (aa/ nw)



Foto: Teilnehmende der Workshop-Reihe

---

## StressMindMap-Workshops

„ICH BIN JA SO GESTRESST“ – solche Aussagen sind immer wieder zu hören. „Stress“ ist in aller Munde – wobei damit in erster Linie derjenige im Fokus steht, der „over the top“ wirkt, in die Überforderung und im schlechtesten Falle zu Erkrankungen und Ausfällen bei sich und anderen führt. Allgemeine Kennzeichen sind

- steigender Leistungsdruck und zunehmende Arbeitsverdichtung,
- erhöhter Abstimmungsbedarf infolge gesteigerter Komplexitäten und Abhängigkeiten,
- eine höhere Unsicherheit in Bezug auf den Arbeitsplatz, die eigene Rolle/Position sowie die zu erledigenden Aufgaben sowie
- die zunehmende Auflösung der Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben und die
- damit steigende Schwierigkeit, „mal wirklich abschalten zu können“.

So ist es zielführend, sich mit den Ursachen und möglichen Lösungsansätzen zu beschäftigen. Vor einigen Jahren bereits ist hierzu interdisziplinär ein systemisches Konzept entstanden, welches in Form einer MindMap Teams und Organisationseinheiten die Möglichkeit gibt, in Form einer Austauschplattform wechselseitige Transparenz und Verständnis zu fördern. Im Ergebnis werden nicht nur Stressoren (Gründe für Stress), sondern vor allen Dingen Lösungsansätze identifiziert, die kollaborativ erarbeitet werden.

Die Wirksamkeit dieses Rezepts aus unserem Playbook „Resilienz und Neugier“ durften wir sowohl bei der Haftpflichtkasse als auch bei Merck jeweils verproben. Die Teilnehmenden waren unterschiedlich: einmal war es eine zentrale Abteilung, die ein breites Spektrum von Tätigkeiten verantwortet; einmal eine Gruppe von Ausbildungsverantwortlichen, die Azubis in über 30 verschiedenen Ausbildungszweigen betreuen. Die Herausforderungen und Stressoren sind entsprechend höchst unterschiedlich und doch vom Ablauf vergleichbar. Denn das moderierte Erfassen von Faktoren, die bei jedem Einzelnen und gegebenenfalls im Team als Ganzes Stress auslösen, setzt einen Dialog in Gang und führt zu Erkenntnisgewinnen.

„Ich bin über die Ergebnisse überrascht“, war wiederholt eine Reaktion aus dem Teilnehmerkreis, denn es waren vor allen Dingen neue, zum Teil auch überraschende Perspektiven, die gewonnen werden konnten. Das galt auch für uns seitens der h\_da: die Beobachtungen, Erlebnisse und Diskussionen im Rahmen dieser Interventionen haben uns zu neuen, erweiternden Überlegungen und Hypothesen angeregt.

Aus den Rückmeldungen und Gesprächen im Nachgang bei beiden Partnern wurde gespiegelt, den Ansatz – vor dem Hintergrund auch von erarbeiteten „ToDos“ - nicht nur in der gleichen Konstellation zu wiederholen, sondern das Konzept auch in der „Breite“ anzubieten. Dies werden wir – natürlich gerne auch bei weiteren, interessierten Partnern - unterstützen und weiter begleiten.



Fotos: aus den StressMindMap-Workshops

## Ausblick: Nächste Projekttermine

02.04.2025	6. DA_RuN - Community-Treffen bei Vitronic in Wiesbaden
15.05.2025	Resilienz und Neugier als Zukunftskompetenzen in Zeiten der Transformation - Eine Perspektivenveranstaltung mit Ein- und Ausblicken zum Abschluss des DA_RuN Projektes in der Schader Stiftung in Darmstadt
Juni 2025	7. und letztes DA_RuN - Community-Treffen

Wenn Sie noch nicht zum Verteiler des DA\_RuN-Newsletters gehören und zukünftige Ausgaben erhalten möchten, schicken Sie eine Mail an: [da-run@h-da.de](mailto:da-run@h-da.de).

## Autor:innen dieser Ausgabe

aa (Anna Altmann, [anna.altmann@h-da.de](mailto:anna.altmann@h-da.de)), as (Armin Schuster, [armin.schuster@h-da.de](mailto:armin.schuster@h-da.de)), vk (Vanessa Kokoschka, [vanessa.kokoschka@h-da.de](mailto:vanessa.kokoschka@h-da.de)), jm (Johanna Möbius, [johanna.moebius@h-da.de](mailto:johanna.moebius@h-da.de)), lr (Lars Rademacher, [lars.rademacher@h-da.de](mailto:lars.rademacher@h-da.de)), jr (Jochen Robes, [jochen.robres@h-da.de](mailto:jochen.robres@h-da.de)), nw (Natalie Wilhelm, [natalie.wilhelm@h-da.de](mailto:natalie.wilhelm@h-da.de))

## Impressum

Hochschule Darmstadt  
Forschungszentrum Digitale Kommunikation und Medien-Innovation  
Projektleitung: Prof. Dr. Pia Sue Helferich, Prof. Dr. Werner Stork  
Max-Planck-Str. 2  
64807 Dieburg

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:

