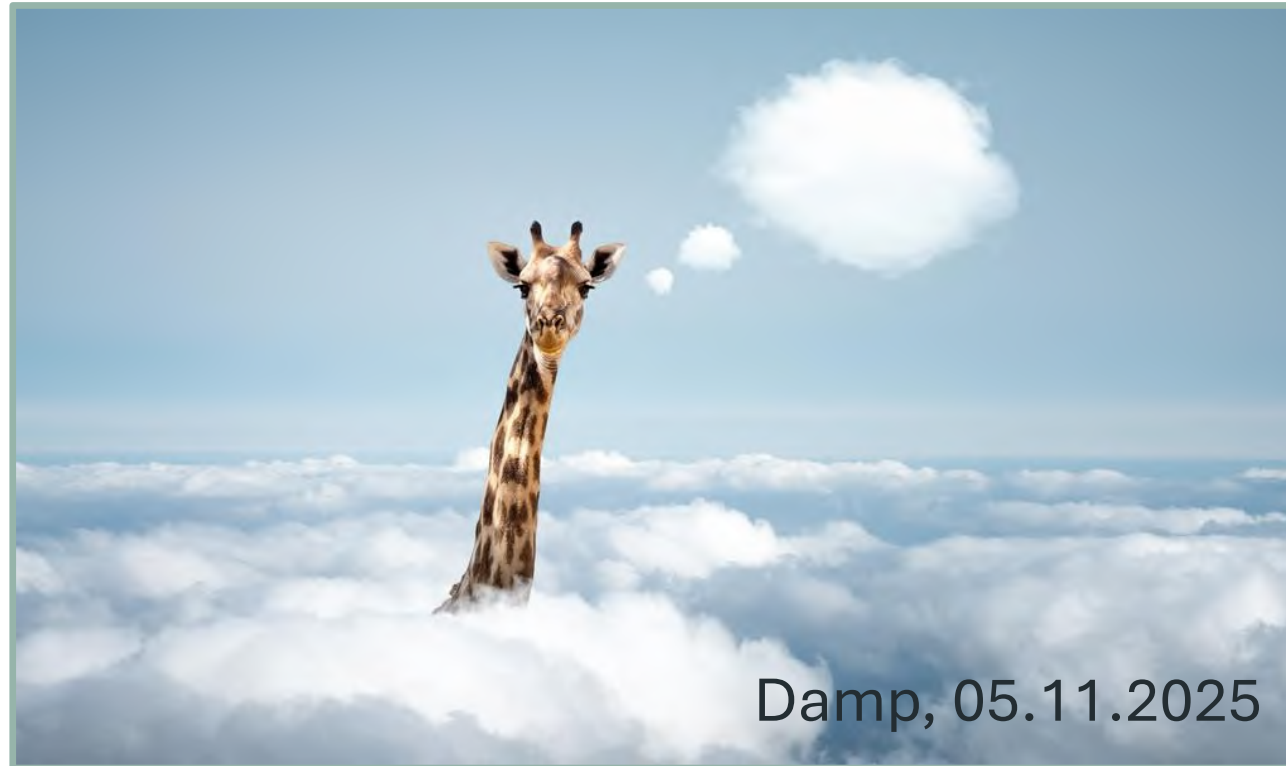


Resiliente Kommunen in bewegten Zeiten - Wie kann das gelingen?



Damp, 05.11.2025



- Einstieg und Kennenlernen
- Impuls:
Ausgangslage und Herausforderungen -
Wendepunkte und Lösungsansätze
- Perspektivenwechsel
- Gute Praxis
- Austausch an Thementischen
- Aus aktuellem Anlass...
- Abschluss und Transfer

Zu mir

Birte Kruse-Gobrecht

- **Juristin, Mediatorin & Bürgermeisterin a.D.**
- **zertifizierte Organisationsberaterin & Coach**
- **Themenschwerpunkte**
 - Führung & Kommunikation
 - Frauen in (politischen) Führungsfunktionen
 - Resilienz & Changemanagement
 - Gemeinwohlökonomie & Nachhaltigkeit
- **Konfliktberatung & Mediation**
- *Ehrenamtliche Vorsitzende des LandesFrauenRates SH (entsendet vom DJB e.V.)*



Mit wem arbeite ich in Kooperation

EAF Berlin

KOMMA SH

corpus GmbH

Zukunftsraum
Demografie

Kubus und
weitere...

Meine Angebote

Strategische
Beratung

Begleitung/
Coaching

Workshops/
Seminare

Moderation

Mediation

Ausgewählte Referenzen



Ziel der gemeinsamen 90 Minuten

- **Ein gemeinsames Verständnis schaffen:**
Bedarfe, Herausforderungen und kluge Ideen als erste Hebel.
- **Erste Ansätze und Ideen entwickeln:**
Wie lässt sich Resilienz erreichen?



Einstieg



Frage 1: Größe der Verwaltung

Wie viele Mitarbeitende hat Ihre Verwaltung?

- unter 50 Mitarbeitende
- 50 bis 200
- 200 bis 500
- über 500

Einstieg



Frage 2: Hintergrundwissen

Wer hat sich mit der Frage zur Resilienz der eigenen Kommune bereits befasst?

- Mitglied in der „Allianz für den Staat von morgen“
- Teilnahme am „Verwaltungsforum“ von KOMMA am 14.10.2025
- Im Bereich KatSchutz/Zivilschutz/Digitalisierung
- In einem anderen Zusammenhang
- Noch gar nicht

Einstieg



Frage 3: Resilienz-Status

Wie sehen Sie die Resilienz Ihrer Kommune zum jetzigen Zeitpunkt?

- Wir sind gut aufgestellt
- Wir sind im Aufbau
- Definitiv ausbaufähig
- Resilienz ist bei uns nicht vorhanden

Ausgangslage

- ✓ Viele Vorhaben und Projekte
- ✓ Begrenzte Ressourcen
- ✓ Steigende Pflichtaufgaben
- ✓ Politische Rahmenbedingungen
- ✓ Fehlende Agilität
- ✓ Wenig Raum für „Schönes“
- ✓ ...



Ausgangslage



- ✓ Druck durch Krisen
- ✓ Fachkräftegewinnung
- ✓ Kulturwandel
- ✓ Generationenwechsel
- ✓ Widerstand
- ✓ Belastung
- ✓ ...

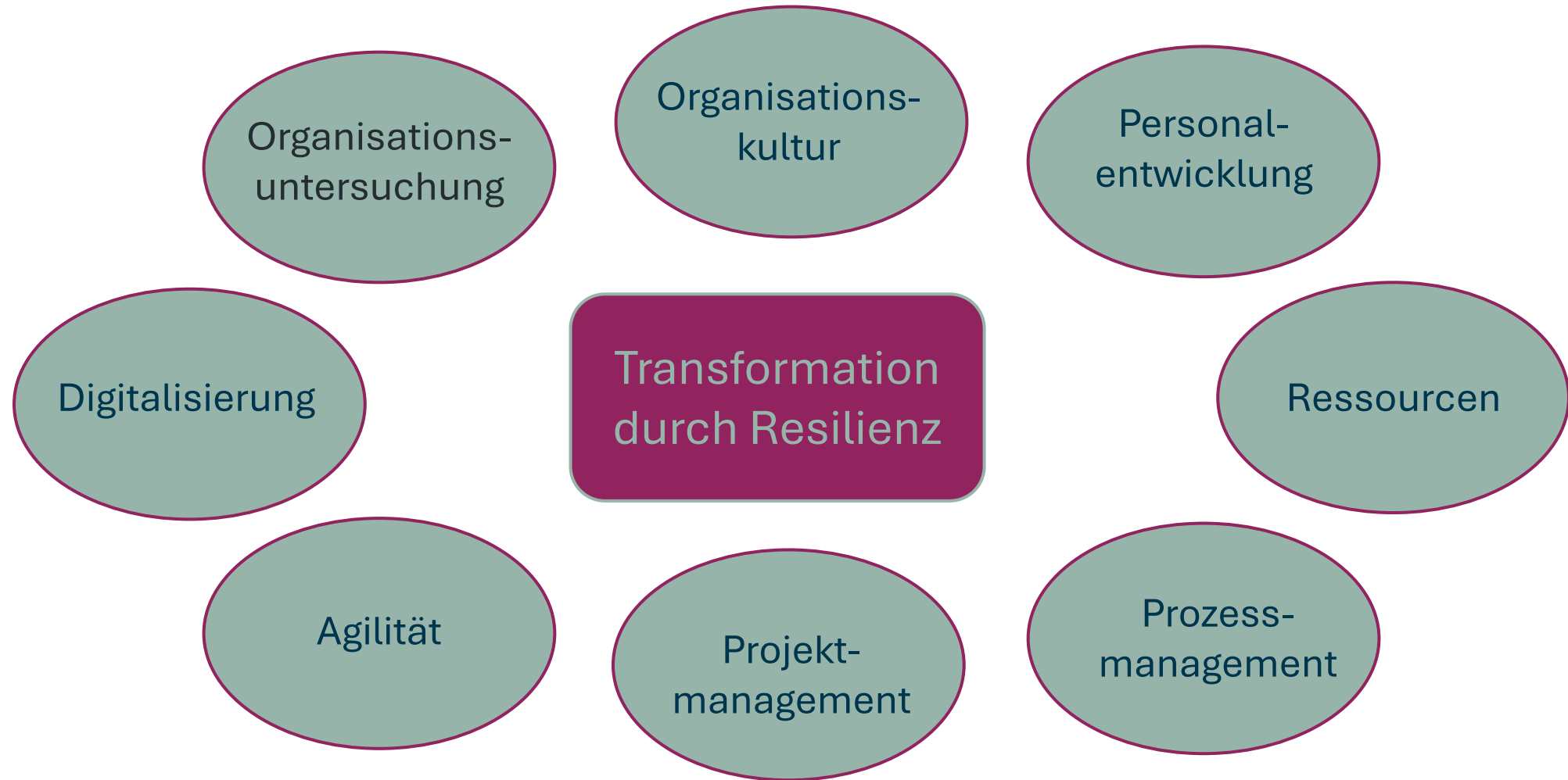
Kommunale Herausforderungen



Kommunale Herausforderungen



Transformation der Verwaltung



Digitalisierung „Zentral, dezentral – oder doch egal? – Demokratie muss liefern

Stimmen aus dem DStGB-Fachforum:

Die öffentliche Verwaltung steht unter Druck:
Fachkräftemangel, steigende Erwartungen und komplexe Prozesse verlangen nach Lösungen.

Ralph Brinkhaus (MdB):

„Raus aus den Silos und hinein in eine neue Kultur der Zusammenarbeit. -
Die Demokratie muss liefern!
Die Verantwortung für die Digitalisierung ist Führungsaufgabe auf allen föderalen Ebenen.“

Ralph Spiegler (Präsident DStGB):

„Der Staat wird zuerst auf kommunaler Ebene wahrgenommen.
– Digitalisierung ist kein Selbstzweck
– sondern ein Werkzeug, um Verwaltung neu zu denken.“

#Digitalisierung #Verwaltung #Kommunen #DStGB #SCCON #Staatsmodernisierung

Definition Resilienz

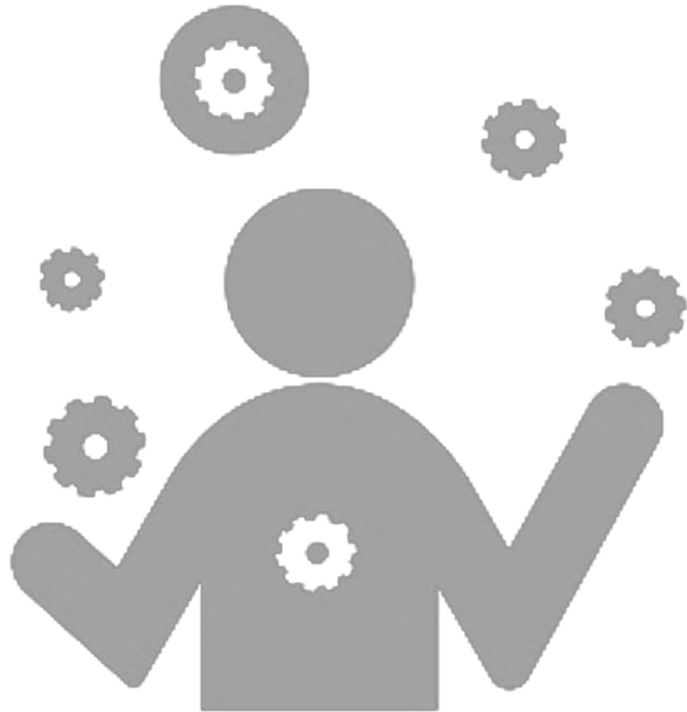
Erhöhung der
Widerstandskraft
Ihrer Organisation

"**Resilienz** beschreibt die **Fähigkeit eines Systems**, einer Gemeinschaft oder einer Gesellschaft, sich **rechtzeitig** und **effizient** den **Auswirkungen einer Gefährdung widersetzen**, diese **absorbieren**, sich an sie **anpassen**, sie **umwandeln** und sich von ihnen **erholen zu können**."



(übersetzt nach: Vereinte Nationen 2016)

Was stärkt die Resilienz ?



- ✓ **Zusammenarbeit**
insb. auf Leitungsebene
 - ✓ Rollenklarheit
 - ✓ Erwartungen
 - ✓ Akzeptanz – Interessen
- Loyalität
 - ✓ Führung
- ✓ **Organisationsentwicklung**

Was stärkt die Resilienz?



- ✓ Megatrends berücksichtigen
- ✓ Gesellschaftliche Erwartungen und Veränderungen vorausschauend erkennen
- ✓ Steigende Anforderungen bewältigen
- ✓ Krisen managen

Resiliente Kommunen – jetzt erst recht!

- Haltung & Frust in der Organisation
- Personalmangel
- Zusammenarbeit Verwaltung & Politik
- Veraltete Verwaltungsstrukturen
- Ineffiziente Verwaltungsarbeit
- Einflüsse von „oben“ und von „außen“

Wie kann Resilienz
dennoch gelingen?

Gut zu wissen ...

Fragestellungen aus der Allianz für den Staat von morgen*:

- **Beamten- und Dienstrecht:**
Wie sieht ein Beamten- und Dienstrecht der Zukunft aus, das flexibel, lebensphasenorientiert und durchlässig ist?
- **Verwaltungsausbildung:**
Wie muss Aus- und Weiterbildung gestaltet sein, um künftige Führungs- und Fachkräfte auf moderne Verwaltungspraxis vorzubereiten?



*vgl. <https://reform-staat.org/>

Forum für den Staat von morgen, initiiert von ProjectTogether mit Unterstützung der Stiftung Mercator, eine Bewegung von Verwaltungspionier:innen aus Bund, Ländern und Kommunen, die Instrumente und Ideen für eine umfassende Staatsreform entwickeln.

Gut zu wissen ...

Fragestellungen aus der Allianz für den Staat von morgen*:

- **Wirkungsorientierung:**
Wie kann die Verwaltung konsequent auf Wirkung ausgerichtet werden?
- **Nachnutzung:**
Wie schaffen wir eine Kultur des Nachnutzens von Lösungen, um Redundanzen zu vermeiden?



*vgl. <https://reform-staat.org/>

Forum für den Staat von morgen, initiiert von ProjectTogether mit Unterstützung der Stiftung Mercator, eine Bewegung von Verwaltungspionier:innen aus Bund, Ländern und Kommunen, die Instrumente und Ideen für eine umfassende Staatsreform entwickeln.

Gut zu wissen ...

Fragestellungen aus der Allianz für den Staat von morgen*:

- **Finanzierung und Förderpolitik:**
Wie sichern wir eine verlässliche Finanzierung kommunaler Aufgaben und gestalten die Förderpolitik so, dass sie wirkungsorientiert und umsetzbar ist?
- **Künstliche Intelligenz:**
Wie können wir KI rechtssicher, verantwortungsvoll und mutig in der Verwaltung einsetzen?



*vgl. <https://reform-staat.org/>

Forum für den Staat von morgen, initiiert von ProjectTogether mit Unterstützung der Stiftung Mercator, eine Bewegung von Verwaltungspionier:innen aus Bund, Ländern und Kommunen, die Instrumente und Ideen für eine umfassende Staatsreform entwickeln.

Grundsatzfrage

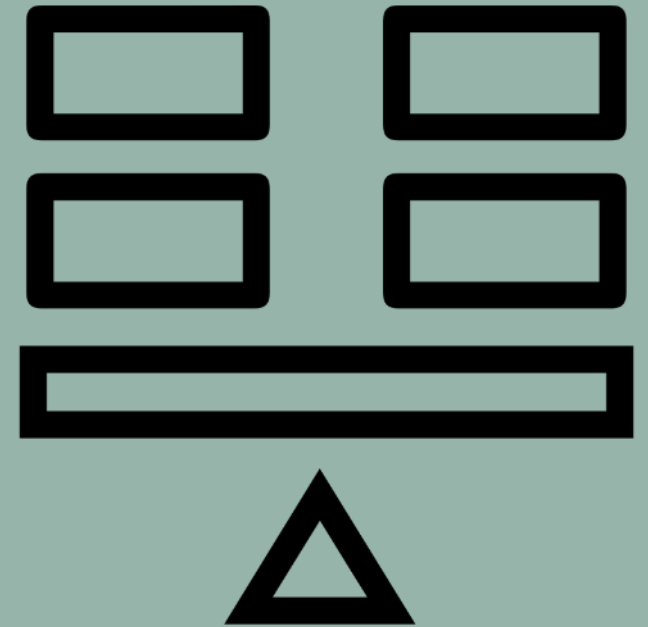
Wie können wir uns in der Verwaltung gemeinsam weiter entwickeln, um ins Gestalten zu kommen?

Silodenken und – handeln war lange Zeit richtig, schnelle Handlungen und Entscheidungen zu generieren.

- Wo ist dies weiterhin hilfreich?
- Wo brauchen wir andere Ansätze der effektiven Zusammenarbeit, um Veränderungen weniger als Belastung sondern auch als Chance der Gestaltungsmöglichkeit zu begreifen?

Handlungsfelder

- Erste Hebel



Agilität statt Silodenken

Aufbrechen der Silostruktur
Wirksamkeit durch Vernetzung

vernetzte Ressorts

viele Interessen

Von isolierten Abteilungen
zu agilen Kompetenznetzwerken

einfacher Zugang

gemeinsamer Zielabgleich

Werte und Haltung

Gemeinsame Organisationskultur

Transparenz

Offene Kommunikation
Nachvollziehbare Entscheidungen

Vertrauen

Verlässliche Zusammenarbeit
Psychologische Sicherheit

Verantwortung

Eigeninitiative fördern
Fehlerkultur etablieren

Vernetzung

Über Grenzen hinweg denken
Gemeinsam lernen

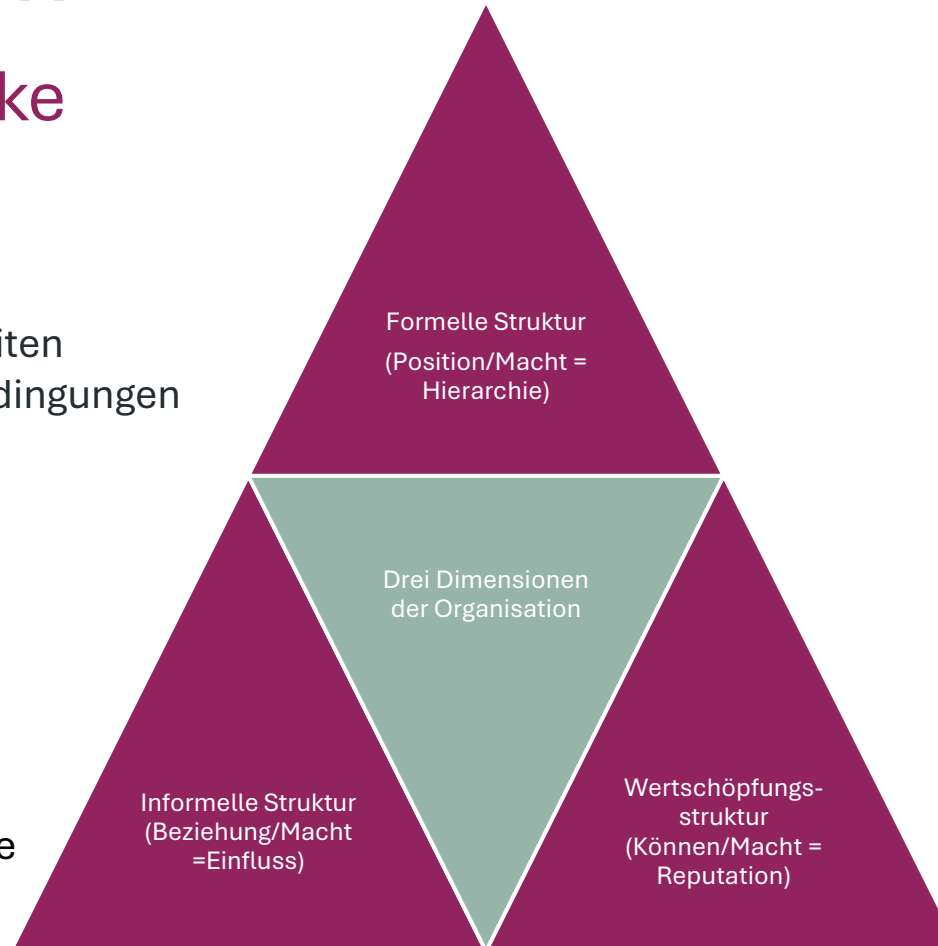
**Eine starke Wertekultur macht Organisationen
widerstandsfähig und anpassungsfähig**

Führung und Team

Agile Kompetenznetzwerke

- Klare Verantwortlichkeiten
- Rechtliche Rahmenbedingungen
- Entscheidungswege

- Vertrauensnetzwerke
- Kulturelle Prägung
- Kommunikationskanäle



- Fachliche Expertise
- Problemlösungskompetenz
- Adaptive Zusammenarbeit

Resiliente Kommunen nutzen alle drei Strukturen

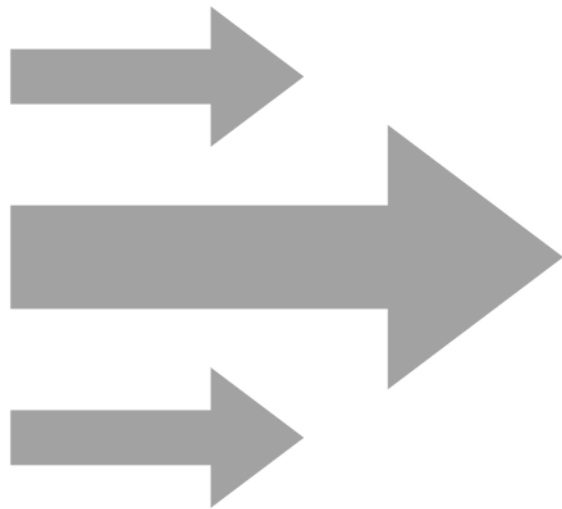
Umgang mit Konflikten

- Balance zwischen den Beteiligten
- Konstruktive Konfliktkultur statt Empörungskultur
- Anspruchshaltung reduzieren
- Respekt und Akzeptanz, dass die andere Person auch recht haben könnte
- De-Eskalation statt Aufheizung der Debatte



Kulturwandel

... wird gestärkt durch ...



- ✓ Aufzeigen von Megatrends und Anforderungen ermitteln: SWOT-Analyse der Verwaltung mit Führungskräften
- ✓ Sinnhaftigkeit des Tuns vermitteln: Gemeinwohl und Daseinsvorsorge
- ✓ Verständnis schaffen: Generationenmanagement

Perspektivenwechsel

Stellen Sie sich vor: Ihre Auszubildende, die seit einem Jahr in Ihrer Verwaltung ist, sitzt heute Abend beim Essen in ihrer Familie oder mit ihren Freunden. Und jemand fragt sie: „Wie läuft es denn so bei dir in der Verwaltung? Seid ihr fit für die Zukunft?“

Was würde Ihre Auszubildende über Ihre Organisationskultur in Ihrer Verwaltung sagen?

*Und wenn Zeit noch eine Frage – ganz konkret:
„Weiß Ihre Auszubildende überhaupt, welche Organisationskultur in Ihrer Verwaltung gelebt wird / werden soll?“*

**Wer möchte
etwas
mitteilen?**

Gute Praxis

- Zusammenarbeit
- Organisationsentwicklung
- Agilität
- Kulturwandel
- Bindung/Gewinnung von Mitarbeitenden
- Umgang mit Widerstand
- Umgang mit Belastungen



Was hat sich bisher bewährt?
(GRÜN)

Was möchte ich noch
einführen?
- mit welchen Maßnahmen?
(GELB)

Gute Praxis – was hat sich bisher bewährt?

- Kommunikation ist alles
- Projektrunden, übergreifende Zusammenarbeit
- Personalgespräche + Personalentwicklung
- Flache Hierarchien
- Neue Kommunikationsstruktur / Ansprechbarkeit
- Organisationsveränderung
- MA-Gespräch: Persönliches Lob als Anerkennung
- Gesundheitsprogramme
- Prämien
- Organisationsentwicklung
→ mehr Freiraum, jährlicher Workshop Führungskräfte

- Teamorientierte Zusammenarbeit
- Offene und wertschätzende Kommunikation
- Betriebsausflüge
- fachbereichsübergreifende Schulungen (z.B. Erste-Hilfe)
- Meine Meinung zählt: Jeder kann seine Kernkompetenzen einbringen
- gute technische Ausstattung
- Toller BGM
- KI-Einsatz immer mehr
- Mitnahmen des Hundes Arbeitsplatz



Gute Praxis – was möchte ich noch einführen?

- Fehlerkultur – Verantwortlichkeiten – Dienstleister
- Dezentrale Verantwortung stärken
- Dienstleistungsmentalität
- Ziele vereinbaren mit Zeitvorgaben – Eigenverantwortung stärken
- Mut zu Fehlern (keine/r traut sich)
- Gemeinsames Arbeiten an der Unterschriftskultur
- Bessere bereichsübergreifende Zusammenarbeit und Agilität
- Mehr Mut neue Wege zu gehen

- automatische Prozesse für einzelne Tätigkeiten
- Schneller werden!
- Ruhe in Verwaltung bringen
- Stärkere Feedback- und Beteiligungskultur
- Organisationsentwicklung:
- Fachbereiche sehen sich teilweise als eigene Organisation → Durch Fortbildung und übergreifendes Projektmanagement
- Massagen für Mitarbeitende am Arbeitsplatz
- *Dauert alles zu lange viel Bürokratie manchmal fehlt Flexibilität*



Thementische

✓ **Tisch 1: Analyse**

Was passiert, wenn wir nichts tun?

✓ **Tisch 2: Stärken**

Welche Stärken hat die Verwaltung insgesamt? (z. B. Sinnstiftung durch Daseinsvorsorge)

✓ **Tisch 3: Chancen**

Welche Chancen bietet eine agile Organisationskultur?

✓ **Tisch 4: Erste Schritte und „Quick Wins“**

Was kann ich morgen schon anders machen?

Welche kleinen Schritte bringen große Wirkung?

Ergebnisvorstellung

① ANALYSE

„Was passiert, wenn wir nichts tun?“

- Fluktuation
- Frustration + Rückstufte
- es geht weiter auf Zeit (5 Jahre)
- Dienstleistungen leiden
- Stillstand, keine Umsetzung
- Gestaltung geht, Konzeption bleibt
- Fachkräftemangel verschärft sich
- Attraktivität als AG sinkt
- Überlastung der MA steigt

② STÄRKEN

„Welche Stärken hat die Verwaltung insgesamt?“

- Beständigkeit
- Zuverlässigkeit
- Unabhängigkeit/Neutralität
- Sachverstand/wiejes Fachwissen
- Daseinsvorsorge
- Gemeinwohlverpflichtung
- Bürgernähe / Dienstleistungsorientierung
- Gesetzeshöher Regelkonformität
- Krisenresilienz
- vielfältige Arbeitsplätze

③ CHANCEN

„Welche Chancen bietet eine agile Organisationskultur?“

- Schnelle Entscheidungen
- Steigerung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden
- eigenständige Lösungen fördern
- Flexibilität und Lösungsorientierung
- Engagement der Mitarbeitenden steigern
- Wertschöpfung
- flexibel auf neue Situationen reagieren
- besser Informationsfluss

④ ERSTE SCHRITTE Quick Wins

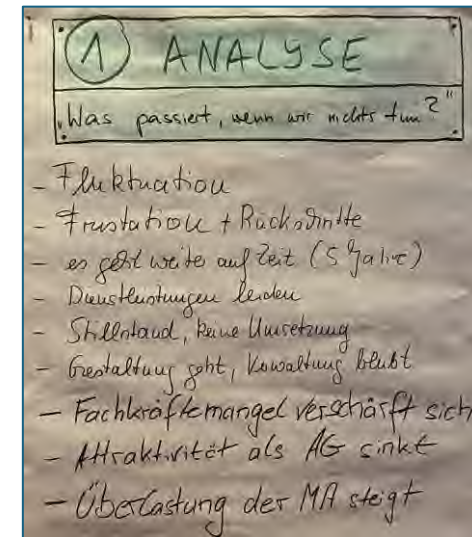
„Was kann sich morgen schon anders machen?“ (keine große gute Lösung)

- KONTINUATION INTENSIVIEREN NACH INNEN + AUßEN (Förderungsmaßnahmen, Social Media)
- VEREINHEICHUNG DER FÜHRUNGSKULTUR
 - PERSONALENTWICKLUNG
 - FORTBILDUNGSPROGRAMME
- TEAMBEZIEHUNGEN - regelmäßig + diversifiziert
- Meeting für alle Mitarbeitenden
- Intranet Einführung

① ANALYSE

Was passiert, wenn wir nichts tun?

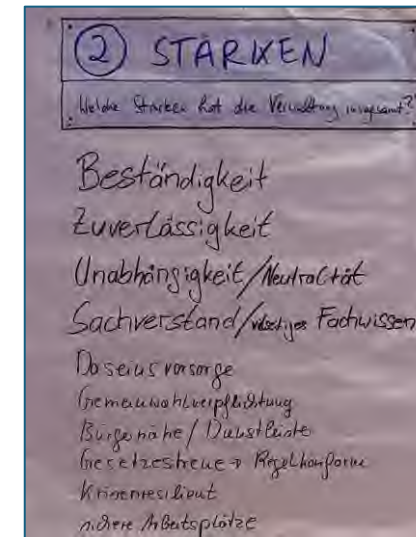
- Fluktuation
- Frustration + Rückschritte
- Es geht weiter auf Zeit (5 Jahre)
- Dienstleistungen leiden
- Stillstand, keine Umsetzung
- Gestaltung geht, Verwaltung bleibt
- Fachkräftemangel verschärft sich
- Attraktivität als Arbeitgeber sinkt
- Überlastung der Mitarbeitenden steigt



② STÄRKEN

Welche Stärken hat die Verwaltung insgesamt?

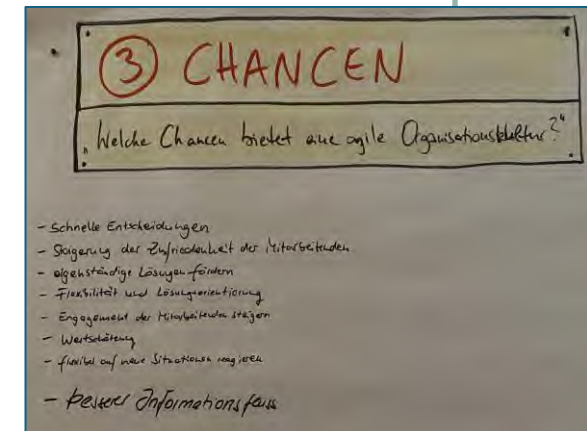
- Beständigkeit
- Zuverlässigkeit
- Unabhängigkeit / Neutralität
- Sachverstand / vielseitiges Fachwissen
- Daseinsvorsorge
- Gemeinwohlverpflichtung
- Bürgernähe / Dienstleister
- Gesetzestreue → Regelkonformität
- Krisenresilient
- sichere Arbeitsplätze



③ CHANCEN

Welche Chancen bietet eine agile Organisationskultur?

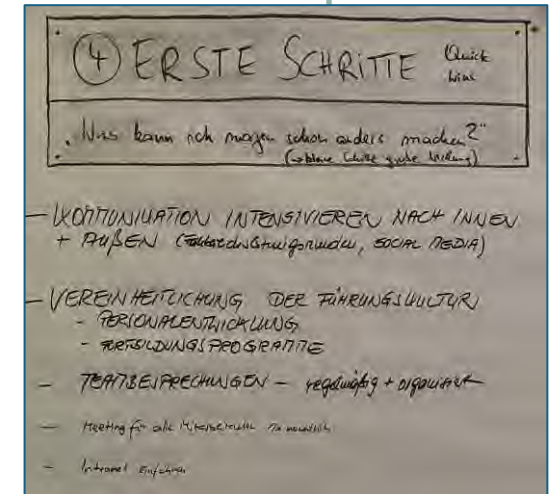
- Schnelle Entscheidungen
- Steigerung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden
- Eigenständige Lösungen fördern
- Flexibilität und Lösungsorientierung
- Engagement der Mitarbeitenden steigern
- Wertschätzung
- Flexibel auf neue Situationen reagieren
- esserer Informationsfluss



④ ERSTE SCHRITTE

Was kann ich morgen schon anders machen?

- Kommunikation intensivieren nach innen + außen (Fachbereichsleitungsrunden, Social Media)
- Vereinheitlichung der Führungskultur
 - Personalentwicklung
 - Fortbildungsprogramme
- Teambesprechungen – regelmäßig + organisiert
- Meeting für alle Mitarbeitenden (1x monatlich)
- Intranet einführen



Links und Buchtips



https://www.bbk.bund.de/DE/Themen/Nationale-Kontaktstelle-Sendai-Rahmenwerk/Resilienzstrategie/resilienzstrategie_node.html

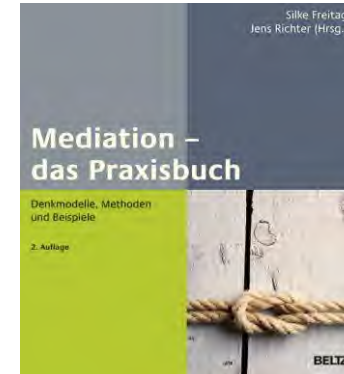
Re:Form

projecttogether

<https://projecttogether.org/pressemitteilung-reform/>



<https://www.dstgb.de/themen/digitalisierung/>



Exkurs Gemeinwohlökonomie

Bilanzierung des Kreises Marburg Biedenkopf

- Zielsetzung:
Organisationsentwicklung und Rechenschaftsbericht
- Link zu Video mit Landrat:
https://www.marburg-biedenkopf.de/microsites/GWOE/gwoe_bilanzierung/010-Gemeinwohl-Oekonomie-Bilanzierung-Kreisverwaltung.php



Kampagne LEADER Region in Mittelhessen

- Bilanzierung förderfähig (auch in SH)
- Link zu Kampagne und Video Bürgermeisterin Postbauer-Hengg:
<https://www.werte-statt-worte.org/kommunen/>



Exkurs Planspiel



Cyber-Krisenmanagement Planspiel

Realitätsnahe Simulation für Ihre Krisenvorbereitung

Testen Sie Ihre Notfallpläne – bevor der Ernstfall eintritt

Was ist das Planspiel?

Unser Planspiel simuliert einen realistischen Cyberangriff auf Ihre Organisation.

In einer kontrollierten Umgebung durchlaufen Sie alle Phasen eines IT-Sicherheitsvorfalls – von der Alarmierung über das Krisenmanagement bis zur Wiederaufnahme des regulären Betriebs

Ziel: Testen und optimieren Sie Ihre Notfallpläne, Kommunikationswege und Entscheidungsprozesse – bevor der Ernstfall eintritt.

Ihr Nutzen

✓ Praxistest

Überprüfung Ihrer Notfallpläne unter realistischen Bedingungen

✓ Handlungsfähigkeit

Training für fundierte Entscheidungen unter Stress

✓ Kommunikation

Optimierung interner und externer Kommunikationswege

✓ Schwachstellen

Identifikation von Lücken in Prozessen und Technik

✓ Resilienz

Erhöhung der Widerstandsfähigkeit Ihrer Organisation

✓ Compliance

Erfüllung regulatorischer Anforderungen (ISO, BSI, NIS-2)

Ablauf in 3 Phasen

01

Alarmierung

Spontaner Auslöser simuliert den Ernstfall. Krisenstab wird aktiviert, Rollen verteilt, Schatten-IT eingerichtet.

02

Krisenmanagement

Realistische Szenarien fordern Ihren Krisenstab heraus – von Presseanfragen bis zu operativen Entscheidungen.

03

Wiederherstellung

Priorisierung der Systeme, schrittweiser Ausstieg aus der Krisensituation, Reflexion und Lessons Learned.

Dauer: 1 Ganztags-Event (ca. 9:00 – 17:00 Uhr)

Wissenschaftliche Auswertung

Professionelle Beobachtung

Unser Expertenteam beobachtet systematisch:

- **Prozesseinhaltung:** Werden Notfallpläne eingehalten?
- **Führung:** Rollenklarheit und Leitung
- **Kommunikation:** Klarheit und Wertschätzung
- **Entscheidungsfindung:** Prozesse und Umsetzung

→ **Evaluationsbericht mit konkreten Handlungsempfehlungen**

Unser Leistungsumfang*

✓ Individuelle Konzeption auf Basis Ihrer Notfallpläne

✓ Simulation realistischer Events und Störfälle

✓ Einrichtung realistischer Planspiel-Umgebung

✓ Ausführlicher Evaluationsbericht mit Analysen

✓ Professionelle Moderation durch erfahrenes Team

✓ Konkrete Handlungsempfehlungen zur Verbesserung

✓ Systematische Beobachtung und Dokumentation

✓ Nachbereitungs-Workshop (2 Wochen nach Planspiel)

* Die Entwicklung und Durchführung erfolgt mit unserem Partner 1000 Elephants, Berlin

Für wen ist das Planspiel?

Organisationen, die ihre Krisenreaktionsfähigkeit testen möchten:



Hochschulen & Forschung



Öffentliche Verwaltung



**Unternehmen mit kritischer
IT**

Mit Krisenstab oder Compliance-Anforderungen

Bereit für den Ernstfall?

Cyberangriffe sind keine Frage des Ob, sondern des Wann.

Kontaktieren Sie uns für ein unverbindliches Gespräch

CoCreatingFuture UG (haftungsbeschränkt)
Gesellschaft für Transformationsbegleitung

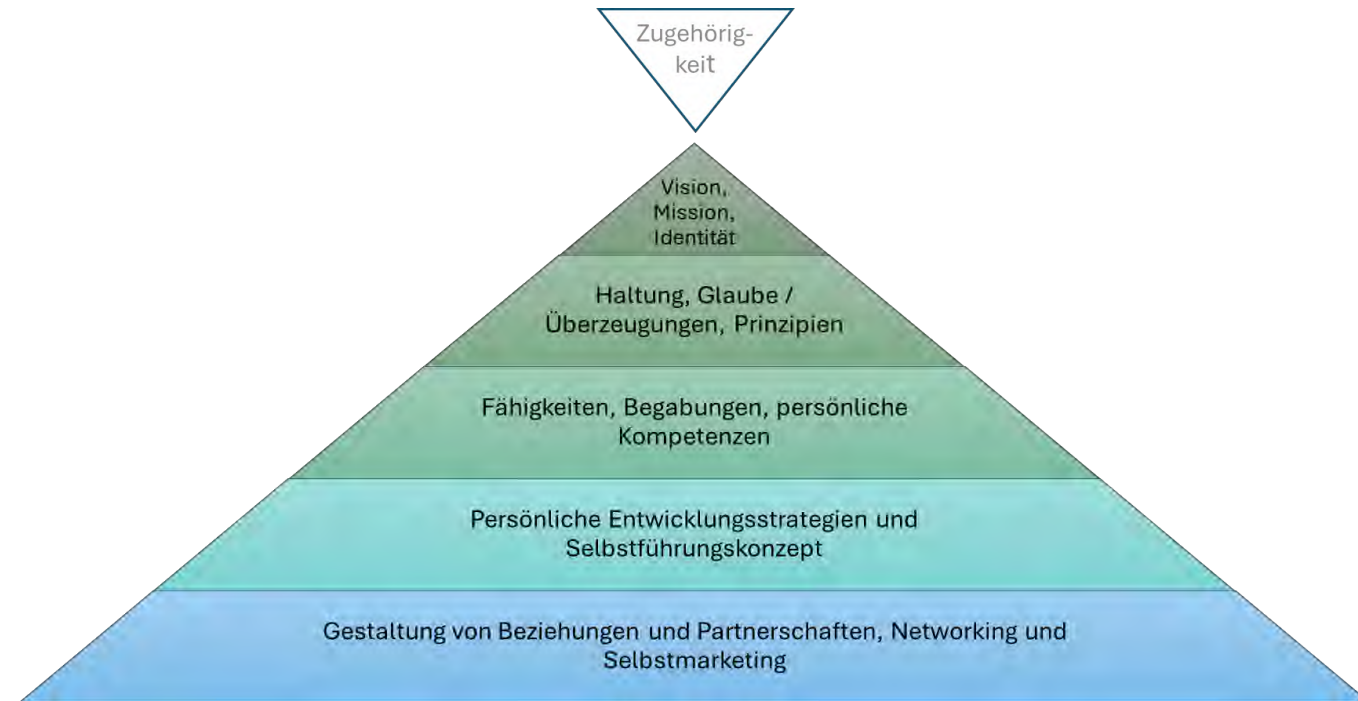
Ansprechpartnerin: Antares Reisky

E-Mail: planspiel@cocreatingfuture.de

Web: www.cocreatingfuture.de

Exkurs Team-Mastery

persönlichkeitsorientierte Teamentwicklung



Workshop-Steckbrief:



Team-Mastery:

Persönlichkeitsorientierte Teamentwicklung

Nur ein gut funktionierendes Verwaltungsteam kann die Herausforderungen der Zukunft meistern.

Für wen ist dieser Workshop geeignet?

Dieser Workshop richtet sich an etablierte Teams aus Kommunal-, Kreis- oder Landesverwaltungen – insbesondere Führungs-, Projekt- oder Arbeitsteams auf Fachbereichs- oder Fachdienstebene.

Worum geht es?

Die Grundidee: Ein Team funktioniert erst dann wirklich effektiv, wenn sich die Mitglieder gegenseitig vertrauen, respektieren und ihre individuellen Stärken und Schwächen kennen und akzeptieren. Ein Team ist ründann den Herausforderungen der Zukunft (fachbereichsübergreifende Zusammenarbeit und Transformation zu Digitalisierung und ggf. krisenstimmiger Intelligenz) gewachsen, wenn seine Mitglieder über kollaborative Kompetenzen wie Selbstorganisation, Eigenverantwortlichkeit, Veränderungsbereitschaft und den Willen, Hindernisse zu überwinden, verfügen.

Die Herausforderung: Dies erfordert von jedem Teammitglied:

- Offenheit, Authentizität und Respekt im Umgang miteinander
- Selbstreflexion und kontinuierliche Weiterentwicklung
- Balance zwischen eigenen Bedürfnissen, Teamzielen und organisatorischen Anforderungen
- Konstruktiven Umgang mit Konflikten und Kritik
- Mut, Neues zu probieren und Unsicherheit auszuhalten
- Trotz Misserfolgen am Ziel der Prozessoptimierung festzuhalten

Weitere Infos

Diversity in Leadership

SEMINARANGEBOT

Wann und wo?

- Freitag, 13. März 2026, um 15:00 Uhr - Samstag, 14. März 2026, um 18:00 Uhr
- Optionale Verlängerung bis Sonntag, 15. März 2026 mit gemeinsamem Restaurantbesuch am Samstagabend
- Hotel Zollenspieker Fährhaus****, Hauptdeich 141, 21037 Hamburg

<https://www.zollenspieker-faehrhaus.de>

Anmeldung und Kosten

Seminararkosten mit Verpflegung/Unterkunft: 1.160 € pro Person

Inklusive:

- 2-tägiges Seminar
- Eine Übernachtung im 4-Sterne Superior-Hotel (Fr/Sa)
- Verpflegung für Freitag (Nachmittags- und Pausensnack) und Samstag (Frühstück, Mittagessen und Pausensnack)
- Kostenfreie Nutzung des großzügigen Wellnessbereichs

Optional:

- Gemeinsamer Spaziergang zu einem gemütlichen, mediterranen Restaurant am Samstagabend (auf Selbstzahler*innenbasis)
- Verlängerungsnacht bis Sonntag, 15. März 2026 – inkl. Langschläfer*innen Frühstück (zzgl. 140,50 €)

Bitte nehmen Sie Ihre verbindliche Anmeldung bis 17.11.2025 vor über:

<https://eveem.com/retreatbm2026>

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Sarah Robinson unter: robinson@eaf-berlin.de

Ihre Referentinnen

Manuela Möller ist Director bei der EAF Berlin. Sie arbeitet als Coach und ist Diplom-Gesundheitswissenschaftlerin.

Birte Kruse-Gobrecht ist Associated Expert bei der EAF Berlin sowie Juristin, Mediatorin und ehemalige Bürgermeisterin.

RETREAT FÜR BÜRGERMEISTERINNEN

FÜHREN IN BEWEGTEN ZEITEN

DEBATTEKULTUR UND KOMMUNIKATIONSKOMPETENZ

Das erwartet Sie:

Gönnen Sie sich eine kleine, wirkungsvolle Auszeit in maritimer, eleganter Umgebung – mit Raum für neue Impulse, Reflexion und kollegialen Austausch.

Im Mittelpunkt stehen:

- Moderner Führungsstil & wirksame Moderationstechniken
- Debattenkultur und Bürger*innen Dialog
- Resilienz & Selbstfürsorge im Amt
- Kollegialer Austausch & praxisnahes Coaching
- Raum für Reflexion, Regeneration und neue Impulse

Ihr Tagungsort: Hotel Zollenspieker Fährhaus****

Am südlichen Stadtrand Hamburgs, direkt am Elbdeich gelegen – idyllisch, ruhig und gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar. Dieses 4-Sterne-Superior-Hotel bietet exklusiv eingerichtete Zimmer mit kostenfreiem WLAN, einen großen Wellnessbereich mit Saunen und 2 Restaurants. Alle Zimmer bieten einen herrlichen Blick auf die Elbe. Das Naturschutzgebiet Zollenspieker liegt nur 5 Gehminuten vom Hotel entfernt. Der Elbgarten am Fluss ist der ideale Ort, um nach einem langen Tag zu entspannen. Die Hamburger Innenstadt liegt 30 km vom Hotel entfernt und kostenfreie Privatparkplätze stehen an der Unterkunft zur Verfügung.

Vielfalt in Führung

Birte Kruse-Gobrecht
Strategische Beratung | Organisationsentwicklung | Coaching

Frauen in Führung stärken

Wir unterstützen Sie dabei!

Viefältige Führungsteams sind der Schlüssel zu einer modernen Verwaltungskultur. Doch der Weg in Führungspositionen ist für Frauen oft mit besonderen Herausforderungen verbunden. Wir unterstützen Ihre Organisation dabei, Frauen gezielt auf diesem Weg zu begleiten und ergänzen Ihr Fortbildungsangebot um einen innovativen Führungsansatz.

Unser durch Coaching und Trainings begleitetes Programm unterstützt Frauen bei der Übernahme von Führungsverantwortung. Gleichberechtigte Teilhabe zu leben bringt viele Vorteile für Ihre Organisation und bildet die Grundlage einer modernen Verwaltungskultur. Sie führt zu besser kommunizierten Entscheidungen sowie mehr Engagement und Zufriedenheit unter den Mitarbeitenden. Unser Angebot umfasst kompetenzfördernde Trainings, praxisnahe Impulse und stärkende Vernetzungsformate, die gezielt auf die Herausforderungen von Frauen in langjährigen Führungspositionen abgestimmt sind.

Um einen offenen Austausch zu fördern, legen wir großen Wert auf Vertraulichkeit. Die Teilnehmerinnen erhalten die Möglichkeit, ihre Führungsmotivation zu reflektieren, ihre Konfliktkompetenz zu stärken und ein klares Zukunftsbild als Führungskraft zu entwickeln. Dabei vermitteln wir einen stärkenorientierten Blick – auf die Führungskräfte, deren Teams und die Organisation selbst.

Kontaktieren Sie uns gerne!

Gemeinsam entwickeln wir ein Programm, das zu Ihrer Personalentwicklung und Zielgruppe passt.

Gerne senden wir Ihnen auf Anfrage Referenzen zu. Wir haben das Programm bei einem Bundesministerium erfolgreich durchgeführt.

Andrea Krönke
kronke@eaf-berlin.de

Unsere Trainerinnen

Andrea Krönke

begleitet Führungskräfte in der strategischen Karriereplanung (u.a. mit dem Fokus, Führungsaufgaben und Care-Verantwortung zu vereinen). Als Bildungs-Wissenschaftlerin, systemische Coach und Trainerin liegt ihr Schwerpunkt auf Führungs- und Auftrittskompetenz

Birte Kruse-Gobrecht

unterstützt Organisationen und Führungskräfte in Veränderungsprozessen. Als Juristin, Mediatorin und ehemalige hauptamtliche Bürgermeisterin bringt sie praxisnahe Impulse zu wertorientierter Führung und Selbstmanagement ein.

Manuela Möller

stärkt Frauen in Politik und Verwaltung gezielt auf dem Weg in Führungspositionen. Mit ihrer Expertise als Gesundheitswissenschaftlerin und systemischer Organisationsberaterin fördert sie Resilienz und Konfliktkompetenz, um erfolgreich Verantwortung zu übernehmen.

Unser konkretes Angebot

Die folgenden Inhalte haben sich in unseren vergangenen Projekten bewährt und können entsprechend Ihrer Wünsche und Bedarfe angepasst werden.

There is no leader without followers!

Tag 1 | Grundlagen und Reflexion

- Einführung in bestehende Führungsansätze und -verteilung (z.B. Positive Leadership)
- Reflexion der bisherigen Entwicklungswege der Teilnehmenden und Auseinandersetzung mit der eigenen Führungsmotivation (z.B. FUMQ)

Tag 2 | Ziele und innere Widerstände

- Entwicklung eines persönlichen Zielbildes und Vorbereitung auf zukünftige Herausforderungen
- Identifikation und Reflexion innerer Widerstände

Ready to lead!

Tag 1 | Kommunikation und Herausforderungen

- Selbstbild als Führungskraft und geschlechtsspezifischer Herausforderungen im Führungsaltag
- Strategien zur effektiven Kommunikation und Durchsetzung

Tag 2 | Auftrittsstärke und strategisches Denken

- Präsenz und souveränes Auftreten stärken | Grundlagen
- Förderung der strategischen Herangehensweise an komplexe Führungsaufgaben

Empowered together!

Tag 1 | Ressourcenmanagement und Prozessbegleitung des Netzwerks

- Kompetenzen im Umgang mit Care-Verantwortung und Karriere
- Weiterentwicklung des Netzwerks; Persönlicher Nutzen und kollektive Ziele

Tag 2 | Vertiefung von Instrumenten zur Selbstklärung

- Präsenz und souveränes Auftreten stärken | Individuelles Feedback
- Stärkung der Konfliktkompetenz; Unterstützung in herausfordernden beruflichen Situationen u.a. durch Methoden der kollegialen Fallberatung

Entwicklung in drei Bausteinen

Wir empfehlen, die Seminare über ein Jahr zu verteilen. So entstehen Kontinuität und Raum, um die Kompetenzen der Teilnehmenden zu stärken. Auch die Buchung von einzelnen Trainings ist möglich.

Aus aktuellem Anlass...

„Es schadet der Demokratie, wenn Frauen im öffentlichen Leben zum Schweigen gebracht werden.“

– Bjorn Berge, Stellv. Generalsekretär des Europarates.

Auf der aktuellen Jahreskonferenz der Kommission für Geschlechtergleichstellung wurde deutlich:

- Frauen sind noch immer von Machtpositionen ausgeschlossen
- Belästigung, Sexismus & Gewalt – online wie offline – nehmen zu
- KI & Deepfakes verstärken Einschüchterung & Desinformation
- Demokratie braucht die volle Teilhabe von Frauen



Bildquelle: <https://www.coe.int/de/web/portal/home>

<https://www.coe.int/de/web/portal/-/silencing-women-in-public-life-is-harming-democracy> | #Gleichstellung #Demokratie #CouncilOfEurope #StopSexism
<https://lnkd.in/dFdj6kiS>

Gesellschaftliche Stimmung

- Der Ton wird zunehmend rauer und es mehren sich antifeministische Angriffe
- Fehlende Anonymität im ländlichen Raum führt zu Sorge – auch um die Familie
- Erheblicher psychischer Druck (über 80 % spüren körperliche und/oder psychische Folgen)
- Frauen brauchen Solidarität und konkrete Unterstützung im Fall von öffentlichen Beleidigungen oder Angriffen



Foto: Unsplash

Quellen: EAF Berlin, Engagement von Frauen in der Kommunalpolitik in Sachsen (2024); HateAid, angegriffen & alleingelassen (2025); MOTRA Frühjahrsbefragung 2024 (2024).

Expertise der EAF Berlin



Think Tank



**Organisations-
beratung**



Akademie

<https://www.eaf-berlin.de/>

Projekte und Programme der EAF Berlin im Bereich Politik und Gesellschaft



Helene Weber Preis



Frauen.Vielfalt.Politik



Bündnis gegen Sexismus



Recognize, Resist, Rise Up (3R)



Beratung von Parteien
& Kommunen



Mentoring-Programme



Netzwerke

Fotos: EAF Berlin, Canva, Gettyimages

Studien und Publikationen der EAF Berlin im Bereich Politik



Mit Kind
in die Politik



Engagement von
Frauen in der
Kommunalpolitik
in Sachsen



Bürgermeister
und Bürger-
meisterinnen in
Deutschland



Mehr Raum
für Vielfalt



Parteikulturen und
politische Teilhabe



Länderbericht 3R:
Geschlechts-
spezifische Gewalt
gegen Politikerinnen
in Deutschland
(auf Englisch)

Anfeindungen und Angriffe

- Frauen werden **wegen ihres Geschlechtes** oder damit in Verbindung gebrachter Merkmale (Figur, Aussehen, Kleidung) und Rollenbilder (als Mutter, basierend auf zugeschriebenen Kompetenzen) angegriffen
- Am häufigsten: Beleidigungen und Drohungen (online und offline), oft auch gegen die Familie (z. B. Kinder) gerichtet
- Öfter **sexualisierte Komponente** als bei Männern (24 % vs. 3 %), online und offline
- **Etwa doppelt so viele Frauen wie Männer überlegen, sich aufgrund von Anfeindungen aus der Politik zurückzuziehen**



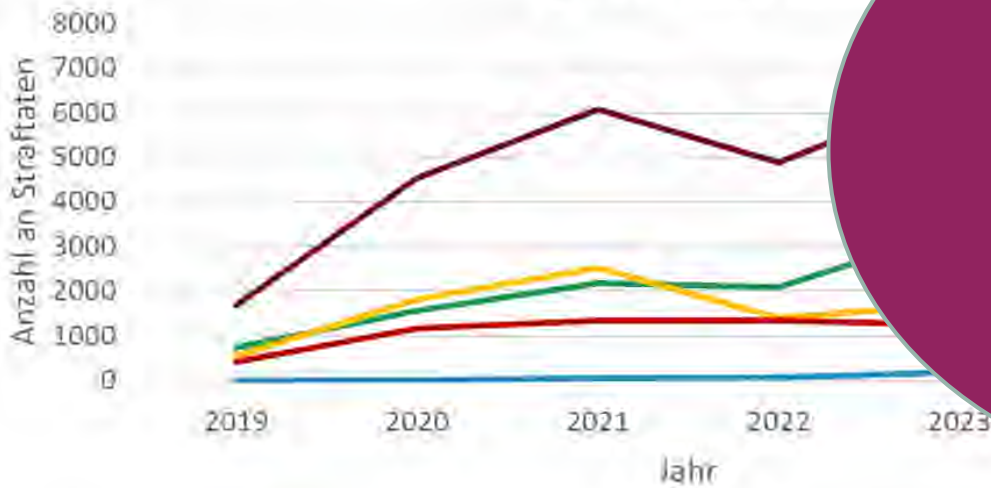
„Ich bekomme selbstverständlich auch Briefe, anonyme und selbst mit Unterschriften, die ich zur Anzeige bringe. Das passiert leider regelmäßig. Das macht auch was mit einem. [...] Und wenn du nach Hause kommst, du guckst dich dreimal um, ob jemand im Grundstück mit steht. Das hat in den letzten fünf Jahren schon was mit einem gemacht.“

(Interview: Bürgermeisterin, ländlich)

*Studie: EAF Berlin, Engagement von Frauen in der Kommunalpolitik in Sachsen (2024)

Stetig ansteigende Fallzahlen

Straftaten gegen Amts- und Mandatsträger*innen auf politischer Ebene



Entwicklung der politisch motivierten Kriminalität (PMK) gegen Amts- und Mandatstragende von 2019 – 2024.

— Bund
— Land
— Kommune
— Europa
— Insgesamt

Ein Thema, mit dem sich der Verfassungsschutz befasst.
- Auf Anregung des DeutscherFrauenRates.

- Mehr als 30 % Anstieg der gemeldeten Gewalttaten gegen Parteimitglieder, Amts- und Mandatsträger*innen von 2023 auf 2024

Im Wahljahr 2024 haben politisch motivierte Angriffe um 427 % zugenommen im Vergleich zum Superwahljahr

Die Delikte im Bereich frauen- und geschlechtsspezifische Hassgewalt haben zwischen 2023 und 2024 um 73,3 % zugenommen

- 21 antifeministische Vorfälle gegen Politiker*innen und 8 gegen staatliche Institutionen (2024)

Quellen: BMI & BKA, Fact-Sheet Bundesweite Fallzahlen 2024. Politisch motivierte Kriminalität (PMK) (2025); BKA, Geschlechtsspezifisch gegen Frauen gerichtete Straftaten. Bundeslagebild 2023 (2024); EAF Berlin, Recognize, Resist, Rise Up. Country Report for Germany (2025); Meldestelle Antifeminismus, Antifeministische Vorfälle in Deutschland 2024 (2025).

Anlaufstellen

HateAid

- berät und unterstützt Menschen, die Hass im Netz erfahren und bietet rechtliche Unterstützung
- <https://hateaid.org/>

Respekt im Rat

- Förderung einer produktiven und respektvollen Diskussionskultur in kommunalen Räten (Projekt der Körber-Stiftung)
- <https://respekt-im-rat.de/>

Stark im Amt

- unterstützt Kommunalpolitiker*innen
- <https://www.stark-im-amt.de/>

Starke Stelle

- Kostenlose Ansprechstelle & Verweisberatung für Kommunalpolitiker*innen
- <https://www.stark-im-amt.de/starke-stelle/>

Anlaufstellen

Ich bin hier

- informiert über Hass im Netz:
- <https://www.ichbinhier.eu/ichbinhier-e-v>

Hilfetelefon

- Das Hilfetelefon gegen Gewalt an Frauen unterstützt bei digitaler Gewalt
- <https://www.hilfetelefon.de/gewalt-gegen-frauen/digitale-gewalt.html>

bff

- Der Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe informiert über digitale Gewalt
- <https://www.aktiv-gegen-digitale-gewalt.de/de/>

toneshift

- bundesweites Netzwerk gegen Hass im Netz und Desinformation
- <https://toneshift.org/>

Spezifische Hürden Stadt vs. Land

Land

- Schwierige Abgrenzung von Amt/Mandat und Privatleben
- Bürgernähe vs. fehlende Anonymität: Konsequenzen des Handelns direkter und unmittelbarer spürbar, beeinflusst potenziell auch das Leben der Familie
- Anfahrtswege und Mobilität
- Parteipolitische Anliegen / Zugehörigkeit stehen teils weniger stark im Vordergrund
- Wegzug junger, talentierter Menschen und den daraus resultierenden Verlust an intellektueller Vielfalt und Diskussionskultur in der Gemeinschaft

Stadt

- **Höherer Zeitaufwand** (bestimmte Mandate): Stadtrats-Mandate in kreisfreien Städten kommen teils einer 50%-Stelle gleich
- **Direkter Kontakt zu den Bürger*innen schwieriger**; politische Entscheidungen können weniger gut erklärt werden

„Und das wird auch ganz schnell persönlich. Ich glaube, das geht den Kollegen in den Städten nicht so. Das ist im ländlichen Raum wirklich eine Herausforderung. Und das war was für mich der Punkt wo man dann Rückzugstendenzen entwickelt. Also das fängt an, dass man nicht mehr im Ort einkaufen geht, weil da erfahrungsgemäß auch Bürger hinfahren, um aus dem Betroffenheitskreis rauszukommen.“

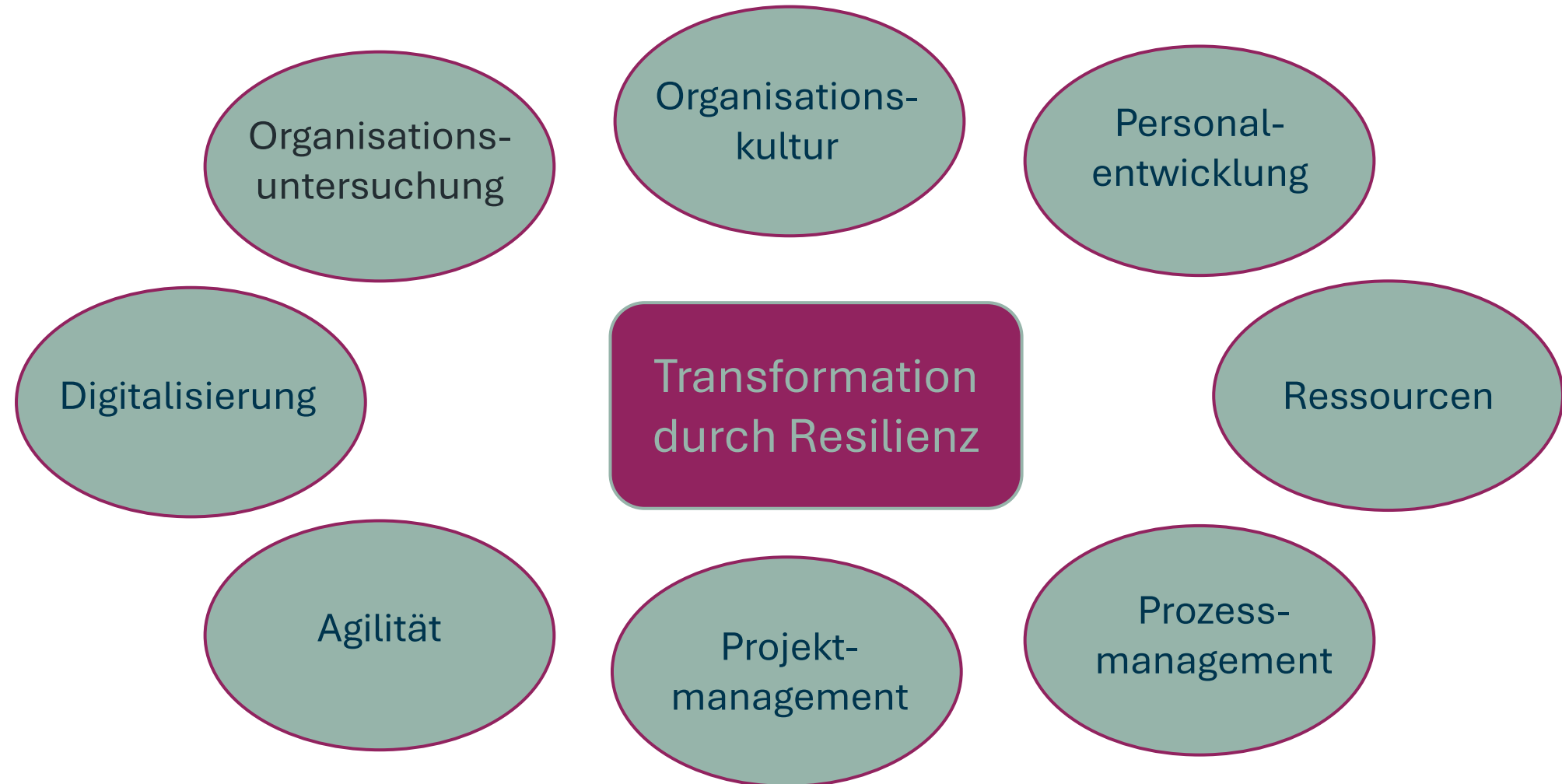
*Quelle: EAF Berlin, Engagement von Frauen in der Kommunalpolitik in Sachsen (2024)

„Butter bei die Fische“

Demokratie vor Ort gestalten

- Fokus: Verwaltung, Kommunalpolitik, Bürger:innen, Zivilgesellschaft, Vereine, Verbände, Ehrenamtliche
- Formate: Beratung, Seminare, Workshops
- Angebote: in Kooperation mit fachkundigen Kolleg:innen und etablierten Organisationen
- Weitere Infos: Anfang 2026

Transformation der Verwaltung



Transfer



„Was nehme ich heute mit?“

**„Welche zwei Fragen stelle ich in meiner
Verwaltung – und an wen konkret?“**

Vielen Dank



Birte Kruse-Gobrecht

<https://www.bkg-kompetenz.de/>
info@bkg-kompetenz.de

Vosskuhlenweg 33
D- 22941 Bargteheide
Tel: 0049 4532 284 7099
Mobil: 0049 178 7307237