



NICHT KLEIN- ZUKRISEN

Was die Zivilgesellschaft
resilient macht

betterplace

LAB

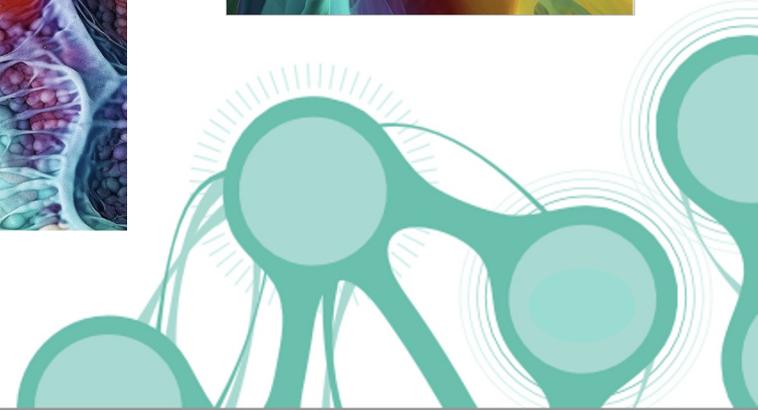
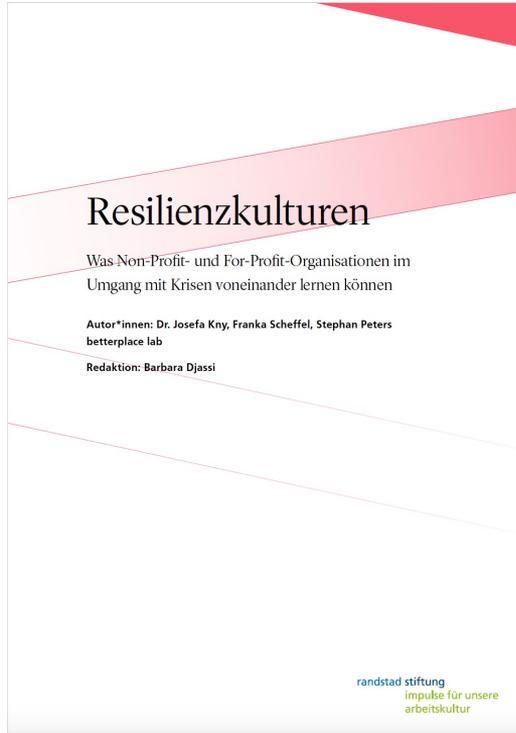
**Resilienz
(bei Partnern)
schaffen und fördern**

#ImpulseStiften

am 18. März 2025

Dr. Josefa Kny

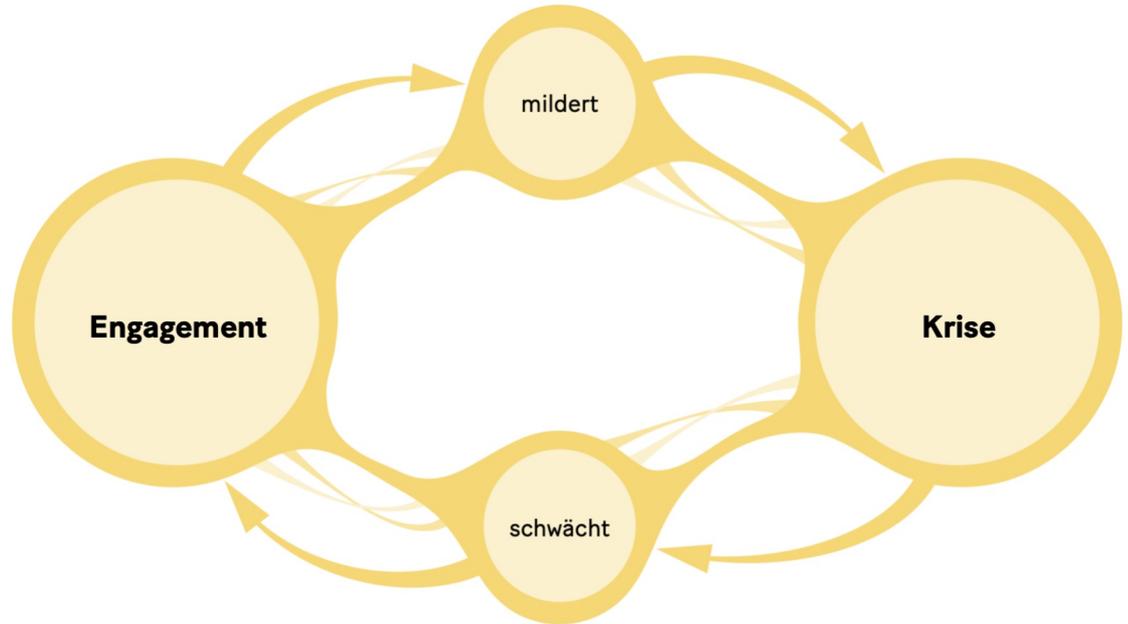
Grundlagen



Doppelrolle: Zivilgesellschaft

Zivilgesellschaft ist eine wertvolle *Krisenreaktionsressource* und Wissensträgerin für eine soziale Transformation.

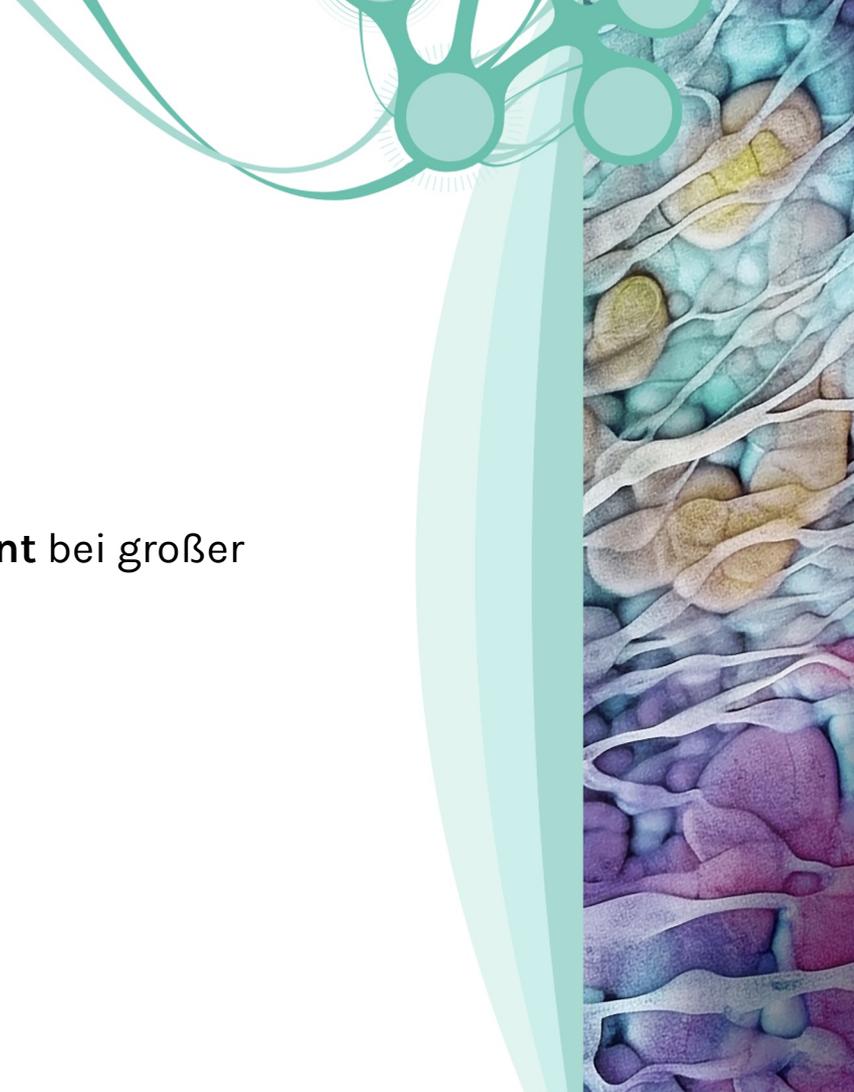
Gleichzeitig ist die Zivilgesellschaft selbst *von Krisen betroffen*.



Ist immer Krise!? Nein.

Krise ist...

- eine **nicht intendierte** Veränderung
- eine Gefährdung der **Funktionsfähigkeit**
- ein sich zuspitzender **Entscheidungsmoment** bei großer Verunsicherung



Welt der verflochtenen Krisen

Persönliche Krisen

(wie der Verlust einer geliebten Person)

treffen auf **organisationale Krisen**
(wie schrumpfende Mitgliederzahlen)

treffen auf **gesellschaftliche Krisen**
(wie den Klimawandel).



Resilienz



Fähigkeit: Resilienz in Organisationen

betterplace

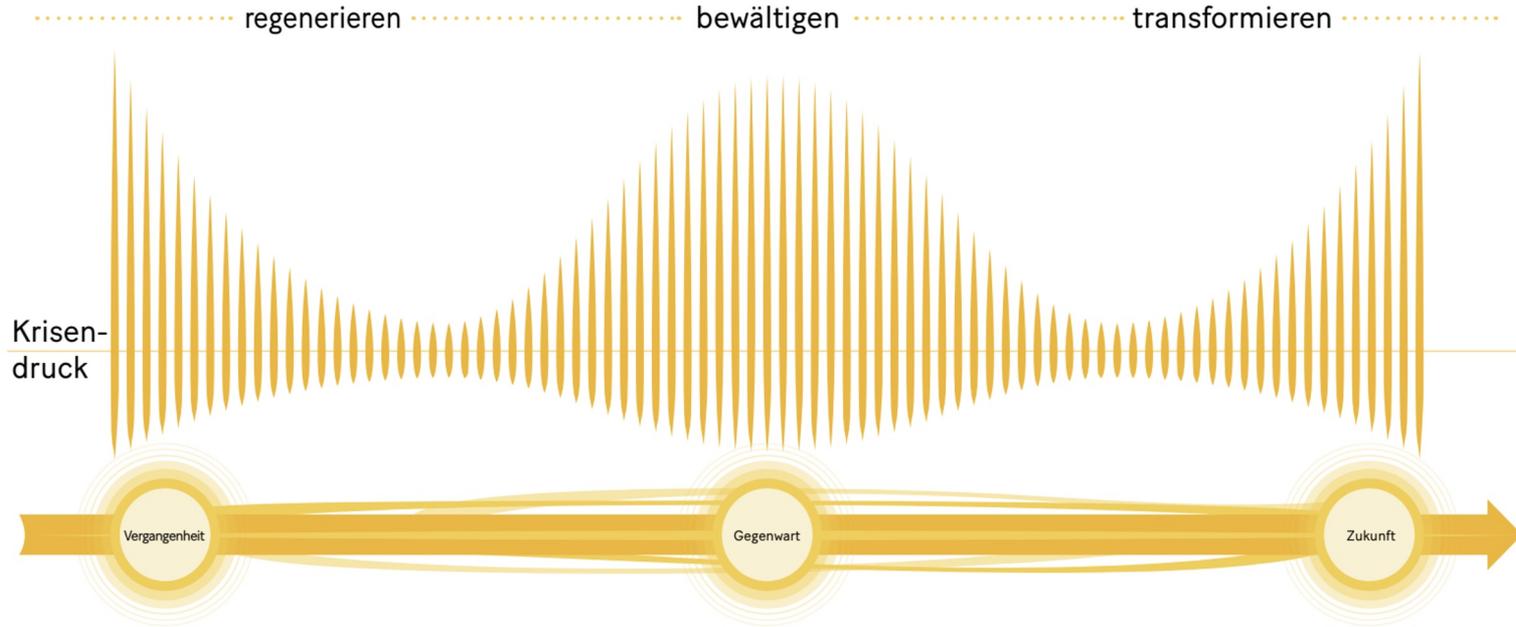
LAB

(Organisationale) Resilienz ist die **erlernbare Fähigkeit** einer Organisation, einen Umgang mit Krisen zu finden, um langfristig handlungsfähig zu bleiben. Dabei spielen verschiedene Elemente zusammen: Auf Grundlage ihrer **jeweiligen Ressourcen** auf den Ebenen der **einzelnen Personen**, deren **Zusammenwirken** sowie der **Organisation selbst** ist die Organisation imstande, kontextspezifische Handlungsstrategien auszuwählen, um mit der jeweiligen Krise umzugehen.

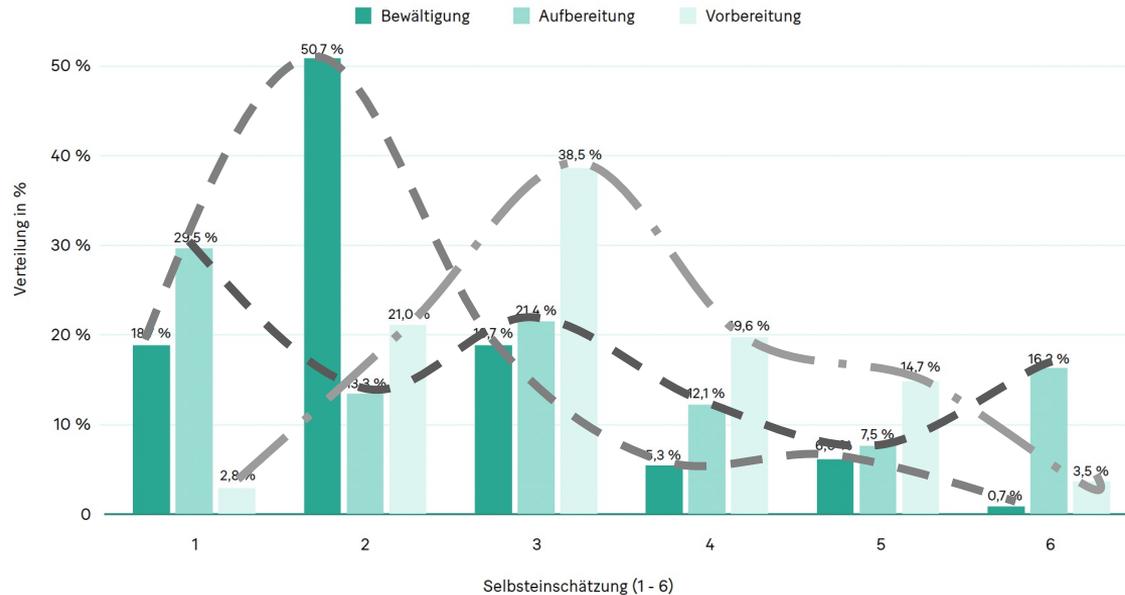
(Hoffmann 2017, Roth et al. 2021)

Die Resilienz einer Organisation ist NICHT die Summe der individuellen Resilienzen!

Zeitebenen von Resilienz



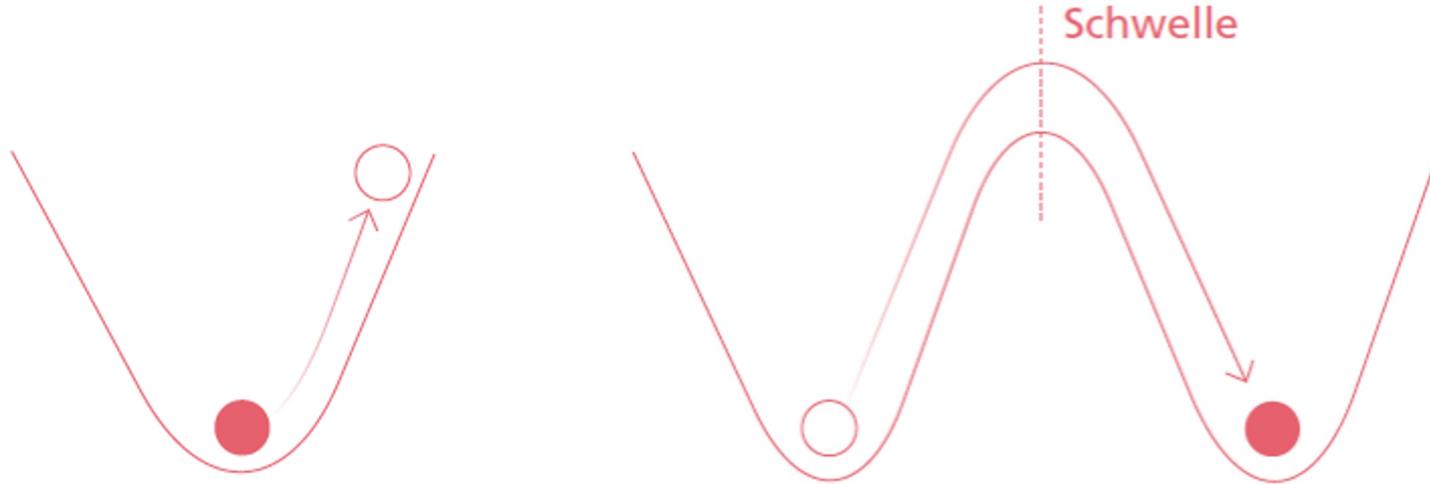
Resilienz-Selbsteinschätzung zivilgesellschaftlicher Organisationen



Bewegungen von Resilienz

betterplace

LAB



bounce back

in der Krise
Möglichkeiten zum
Selbsterhalt finden

bounce forward

in der Krise *neue*
Antworten auf die
Krise finden





Sinn & Werte

- Gemeinsame Vision
- Optimismus
- Selbstwirksamkeit
- Lösungsorientierung
- Experimentierfreudigkeit

Note Zivilg.

Ø **2,3**



Soziale Bindung

- Kultur des respektvollen Miteinanders
- Wir-Bewusstsein
- Solidarität
- Interne Vernetzung
- Vernetzung mit anderen Organisationen

Note Zivilg.

Ø **2,5**



Führung & Struktur

- adaptive Führung
- dezentrale Entscheidungsfindung
- Eigenverantwortung
- Ressourcenverteilung
- Sicherheit
- Diversität

Note Zivilg.

Ø **2,8**



Antizipation & Lernkultur

- Unsicherheitstoleranz
- Veränderungsoffenheit
- Zukunftsorientierung
- Fehlerfreundlichkeit & -analyse
- Antwortfähigkeit
- Lernfähigkeit

Note Zivil.

Ø 2,7



Materielle Ressourcen

- räumlich-materielle Ausstattung
- finanzielle Situation
- vorausschauende Investitionen

Note Zivilg.

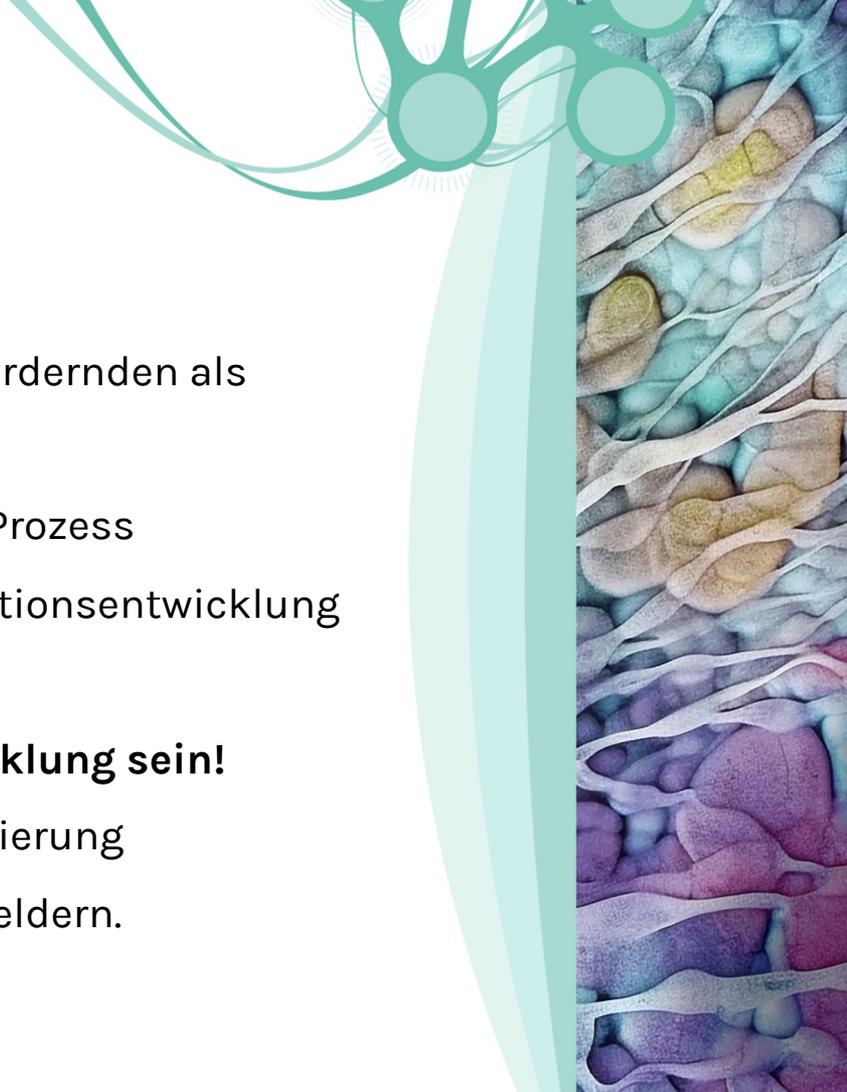
Ø **3,5**





Handlungsempfehlungen für Stiftungen

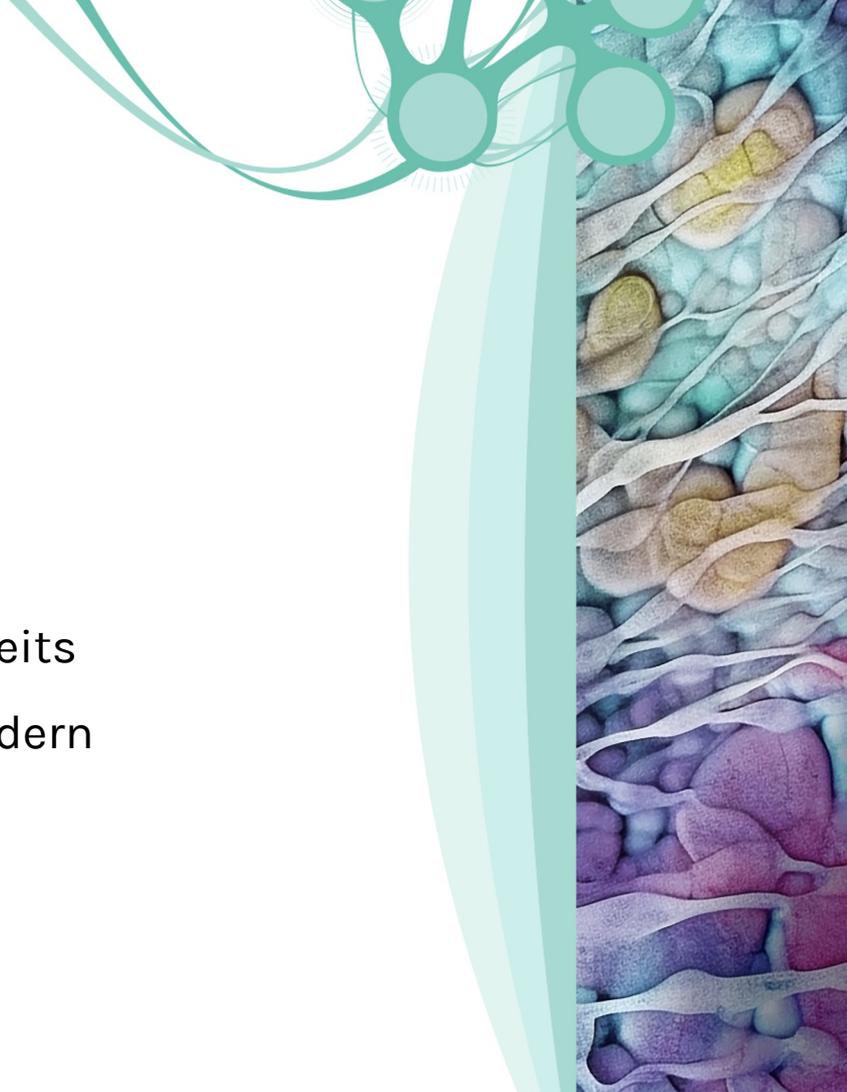
1. **Sensibilisierung für Resilienz** – sowohl bei fördernden als auch geförderten Organisationen.
2. **Resilienz ist erlernbar!** Förderer können den Prozess unterstützen, indem Budgets für die Organisationsentwicklung rund um Resilienzressourcen ermöglichen.
3. **Resilienz sollte Maßstab der Portfolioentwicklung sein!** Investitionen in Resilienz und Wirkungsorientierung ermöglichen Gestaltung in dynamischen Umfeldern.



Weiterführende (Forschungs-)Fragen

präventive vs. **akute** Resilienzstärkung

- konkrete Resilienzstrategien in bestimmten Wirkungsfeldern
- Unterstützung für Resilienz in bereits angespannten Situationen/Umfeldern



Wir freuen uns, mit
Ihnen ins Gespräch
zu kommen!

labnews
abonnieren!



 Dr. Josefa Kny – josefa.kny@betterplace-lab.org

Studie: Was die Zivilgesellschaft resilient macht

NICHT KLEIN- ZUKRISEN

Was die Zivilgesellschaft resilient macht

8. Die Resilienzressourcen

Resilienz ist eine Fähigkeit, die sich aus verschiedenen Ressourcen zusammensetzt (s. Kap. 5). Mit Blick in die Fachliteratur wird dabei deutlich, dass bestehende Resilienzkonzepte unterschiedliche „Bausteile“ beinhalten, die sich je nach Fokus bzw. Bezugspunkt des jeweiligen Ansatzes unterscheiden. Auf dieser Basis haben wir ein Set an Ressourcen herausgearbeitet, das für die Resilienz insbesondere von zivilgesellschaftlichen Organisationen als zuträglich betrachtet werden kann. Diese Ressourcen setzen sich zusammen aus unterschiedlichen Fähigkeiten, Praktiken und Rahmenbedingungen.

Sie sind bis zu einem gewissen Grad erlern- oder erarbeitbar und haben sowohl eine individuelle als auch kollektive Dimension.

Fünf inhaltliche Resilienzressourcen-Cluster haben sich herausgeschält: Auf der nicht greifbaren, organisationspsychologischen bzw. „kulturellen Ebene sind das die Cluster „Sinn und Werte“, „Soziale Bindung“, „Führung und Struktur“ sowie „Antizipation und Lernkultur“. Greifbar sind hingegen die „Materielle Ressourcen“. Die nachfolgende Tabelle listet die Cluster und ihre jeweiligen Resilienzressourcen im Detail auf und erklärt sie.



Abb. 13: Übersicht der Resilienzressourcen-Cluster

Resilienz als Frage der Macht

Deutlich wird: Der Resilienzbegriff ist dehnbar. Daher eignet er sich (leider) auch dazu, bestehende Machtverhältnisse zu verschleiern und zu manifestieren (Kühlicke 2013, Chehats et al. 2023). So nutzt manche Ratgeber- und Businessliteratur ein rein auf Individualisierung, Selbstökonomisierung und Abhärtung (Robustheit) zielendes Konzept (Graefe/Becker 2021, Newhouse 2006). Ein solches Verständnis birgt Gefahren für den sozialen Zusammenhalt und die Solidarität, denn es zielt auf eine individuelle Anpassung an ein neoliberaleres Ideal ab, das Eigenverantwortung und Belastungsbewältigung im Alleingang betont sowie die Privatisierung gesellschaftlicher Risiken und eine Entpolitisierung mit sich bringt (Luthmann 2019, Ester 2022).

Vielmehr sind es nach unserem Verständnis **gesellschaftliche Bedingungen**, die das Individuum, das Kollektiv oder die Organisation und deren Voraussetzungen zu resilientem Handeln prägen (Amo-Agyemang 2021, Doppelt 2023). Sie sind nicht gegeben, sondern **gestalt- und veränderbar**. Entsprechend lohnt es sich auch im Sinne der individuellen, kollektiven und organisationalen Resilienz für bessere Bedingungen zu kämpfen, emanzipativ zu wirken und widerständig zu sein. Dabei ist auch eine aktiv-kritische Auseinandersetzung damit wichtig, welche Akteur*innen aufgrund ihrer gesellschaftlichen Position überhaupt von welchen Krisen und Risiken betroffen sind und über welche Ressourcen sie verfügen, um ihre Resilienz zu stärken (Ungar 2011, Luthmann 2019). Kurz: **Wo versteckt sich „Resilienztauglichkeit“** (Brunnenmeier 2021)? Im Fall der Coronapandemie beispielweise wuchs der Druck auf den Gesundheitssektor enorm und seine Resilienz sank, während digitale Business-Zweige (v. a. Videotelefonie-Anbieter wie Zoom) enorm wachsen und Puffer bilden konnten.

Wer oder was kann resilient sein?

Hier ermöglicht die systemtheoretische Betrachtungsweise hinein- und herauszuzoomen: Individuen können als psychologische Systeme verstanden werden, Kollektive als soziale Systeme und Organisationen als spezifische Formen sozialer Systeme. Während die Systemperspektive im Rahmen von Resilienzkonzepten insbesondere die Funktionalitäten in den Blick nimmt, setzen andere sozialwissenschaftliche Perspektiven die Betonung auf Fähigkeiten und Kapazitäten einzelner oder kollektiver Akteur*innen.

Individuelle Resilienz: Mit Blick auf das Individuum ist das Thema bereits recht gut und lange erforscht (Gilan et al. 2022). In der

Psychologie und der Gesundheitswissenschaft wird darunter eine **positive adaption** an ein einschneidendes Ereignis verstanden.⁵ Positiv, weil eine resiliente Anpassung an die Krise immer eine Aufwärtsbewegung bedeutet: Entweder ich komme aus dem Tief der Krise wieder zurück in meinen vorherigen Alltag (bzw. habe diesen nie verloren) oder verändere ihn sogar, indem ich aus der Krise lerne und mich weiterentwickle. Daher lässt sich individuelle Resilienz beschreiben als „an individual’s stability or quick recovery (or even growth) under significant adverse conditions“ (Leipold/Greve 2009, 41). Zugleich spielt jedes soziale System, in das eine Person eingebettet ist – egal ob Familie, Arbeitsplatz, Ehrenamt oder Gesellschaft –, in die Ausprägung der Resilienzfähigkeit hinein.

⁵ Eine genauere Auseinandersetzung mit dem Konzept der individuellen Resilienz findet sich in unserem Blogpost (2023) „[Einfach positiv bleiben! Doch schon das Konzept der individuellen Resilienz ist kompliziert](#)“ (Zugriff: 12.2024).

Leitfaden



START-HILFE

Resilienz in zivilgesellschaftlichen Organisationen!

STARTHILFE Resilienz in zivilgesellschaftlichen Organisationen

Organisatorische Resilienz ist die Fähigkeit einer Organisation, einen Umgang mit Krisen zu finden, um langfristig handlungsfähig zu bleiben. Ein Indikator für handlungsfähige Organisationen ist die Zusammenarbeit im Team sowie die Organisation selbst über bestehende Ressourcen verfügen. Damit sind nicht nur materielle Ressourcen gemeint, sondern ebenso Fähigkeiten und Praktiken, die wir lernen und erlernen können. Wir zeigen euch, auf welche Ressourcen es dabei ankommt und wie ihr sie in eurer Organisation stärken könnt.

Sinn & Werte

In einer resilienten Organisation gehen sich ein gemeinsames Ziel und wertevolle Werte überlegen. Auch Identifizierung von gemeinsamen Werten, die sich als Leitplanken in Krisensituationen und unvorhergesehenen Veränderungen bewähren, ist ein Ziel zu erreichen.

Starthilfe

Die Identifizierung von Sinn und Werten ist ein zentraler Bestandteil der Organisationsentwicklung und kann als Grundlage für die Entwicklung von Resilienz dienen. Ein gemeinsames Ziel und wertevolle Werte sind wichtige Orientierungspunkte in Krisensituationen und können dazu beitragen, die Resilienz einer Organisation zu stärken.

Soziale Bindung

In einer resilienten Organisation sind die Mitglieder eng miteinander vernetzt und unterstützen sich gegenseitig. Soziale Bindung ist ein wichtiger Faktor für die Resilienz einer Organisation und kann durch verschiedene Maßnahmen gefördert werden.

Starthilfe

Die Förderung sozialer Bindung ist ein wichtiger Bestandteil der Organisationsentwicklung und kann durch verschiedene Maßnahmen erreicht werden. Ein gemeinsames Ziel und wertevolle Werte sind wichtige Orientierungspunkte in Krisensituationen und können dazu beitragen, die Resilienz einer Organisation zu stärken.

Führung & Struktur

In einer resilienten Organisation ist die Führung klar und die Struktur flexibel. Eine klare Führung und eine flexible Struktur sind wichtige Faktoren für die Resilienz einer Organisation und können durch verschiedene Maßnahmen gefördert werden.

Starthilfe

Die Förderung einer klaren Führung und einer flexiblen Struktur ist ein wichtiger Bestandteil der Organisationsentwicklung und kann durch verschiedene Maßnahmen erreicht werden. Ein gemeinsames Ziel und wertevolle Werte sind wichtige Orientierungspunkte in Krisensituationen und können dazu beitragen, die Resilienz einer Organisation zu stärken.

Antizipation & Lernkultur

In einer resilienten Organisation ist die Antizipation von Krisen ein wichtiger Bestandteil der Organisationsentwicklung und kann durch verschiedene Maßnahmen erreicht werden. Eine Lernkultur ist ein wichtiger Faktor für die Resilienz einer Organisation und kann durch verschiedene Maßnahmen gefördert werden.

Starthilfe

Die Förderung einer Antizipation von Krisen und einer Lernkultur ist ein wichtiger Bestandteil der Organisationsentwicklung und kann durch verschiedene Maßnahmen erreicht werden. Ein gemeinsames Ziel und wertevolle Werte sind wichtige Orientierungspunkte in Krisensituationen und können dazu beitragen, die Resilienz einer Organisation zu stärken.

Materielle Ressourcen

In einer resilienten Organisation sind die materiellen Ressourcen ein wichtiger Faktor für die Resilienz einer Organisation und können durch verschiedene Maßnahmen gefördert werden. Eine klare Führung und eine flexible Struktur sind wichtige Faktoren für die Resilienz einer Organisation und können durch verschiedene Maßnahmen gefördert werden.

Starthilfe

Die Förderung materieller Ressourcen ist ein wichtiger Bestandteil der Organisationsentwicklung und kann durch verschiedene Maßnahmen erreicht werden. Ein gemeinsames Ziel und wertevolle Werte sind wichtige Orientierungspunkte in Krisensituationen und können dazu beitragen, die Resilienz einer Organisation zu stärken.

Was ist schon da? Wo geht noch mehr?

Frage dich gegenseitig, welche Fähigkeiten in deinem Team du schon hast und welche du noch erlernen möchtest. Ein gemeinsames Ziel und wertevolle Werte sind wichtige Orientierungspunkte in Krisensituationen und können dazu beitragen, die Resilienz einer Organisation zu stärken.

Unser Guide

„Nicht zurückerleben“ ist ein Guide, der euch dabei hilft, die Resilienz eurer Organisation zu stärken. Er enthält viele praktische Tipps und Tricks, die euch dabei helfen können, die Resilienz eurer Organisation zu stärken.

Unser Podcast

„Nicht zurückerleben“ ist ein Podcast, der euch dabei hilft, die Resilienz eurer Organisation zu stärken. Er enthält viele praktische Tipps und Tricks, die euch dabei helfen können, die Resilienz eurer Organisation zu stärken.

Nach der Krise ist vor der Krise

Ein Guide, der euch dabei hilft, die Resilienz eurer Organisation zu stärken. Er enthält viele praktische Tipps und Tricks, die euch dabei helfen können, die Resilienz eurer Organisation zu stärken.

Studie: Resilienzkulturen. Was Non-Profit- und For-Profit-Organisationen im Umgang mit Krisen voneinander lernen können

Resilienzkulturen

Was Non-Profit- und For-Profit-Organisationen im Umgang mit Krisen voneinander lernen können

Autor*innen: Dr. Josefa Kny, Franka Scheffel, Stephan Peters
betterplace lab

Redaktion: Barbara Djassi

oder seine Umwelt sich weitreichend verändert hat. Diese Veränderungen gilt es im jeweiligen System wahrzunehmen und zu bearbeiten.

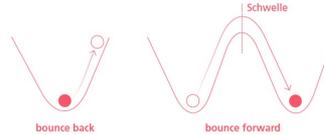


Abbildung 1: Schematische Darstellung von »bounce back«- und »bounce forward«- als Zielrichtungen von Resilienz anhand einer beweglichen Kugel (angelehnt an Liao 2012)

Vor diesem Hintergrund definieren wir Resilienz allgemein als:

die Fähigkeit eines Systems, adäquat auf Rückschläge zu reagieren, indem es sich an neue Rahmenbedingungen anpassen kann – sich also kontinuierlich fortentwickelt (Block et al. 2021).

Dieses Verständnis verweist auf verschiedene Aspekte, nämlich:

- »...auf Resilienz als eine **Fähigkeit**, die entwickelt, trainiert, gestärkt, aber auch wieder verloren werden kann und damit grundsätzlich veränderbar ist (Fletcher/Sarkar 2013).
- »...auf eine **Vielfalt von Rückschlägen**: Bestimmte Systeme können in Bezug auf bestimmte Krisen und Kontexte resilienter sein als in Bezug auf andere. So werden in der Literatur teilweise spezifische Resilienzen unterschieden (Müller/Petzold 2003), oder es wird von »Multiresilienz« gesprochen, wenn ein souveräner Umgang mit vielfältigen Krisen gemeint ist (Fathi 2019).
- »...auf **Entwicklungsprozesse**, die neue Perspektiven und Praktiken durch Lernen ermöglichen. Betont werden Anpassungs- und Veränderungsbereitschaft sowie die Selbsterneuerung im Sinne eines bewussten und vorausschauenden Wandels, der Krisen nicht nur als Einschnitte, sondern auch als Katalysatoren versteht. Resilienz weist dann ein **transformatives Potenzial** auf (Doppel 2013, Großklaus 2022).

So definiert, lässt sich der Resilienzbegriff sowohl auf psychologische Systeme (Individuen) als auch auf soziale Systeme (z. B. lokale Gemeinschaften,

prüfen (→ Kapitel 5.4.1). Zuletzt schauen wir auf die materielle Ausstattung beider Organisationstypen, die eine Grundlage für die Implementierung intendierter Veränderungsprozesse bildet (→ Kapitel 5.5).

5.1 Resilient – aber gegen welche Krisen?

Wenn wir Resilienz als eine Fähigkeit betrachten, bilden Krisen den zentralen Bezugspunkt für resilientes Handeln. Es geht um die Vorbereitung auf Krisen, die Vermeidung, Abwendung, Bewältigung oder Erholung von Krisen. Krisen sind unterschiedlich und kontextabhängig (→ Kapitel 2.1). Entsprechend können Individuen, Kollektive, Organisationen und Gesellschaften auch unterschiedlich resilient mit Blick auf verschiedene Krisen und Kontexte sein. Daher lohnt sich ein Blick auf die Krisen, mit denen gemeinnützige und gewinnorientierte Organisationen in den letzten Jahren konfrontiert waren und ihre Einschätzungen dazu, welche Krisen in Zukunft auf die Organisationen zukommen könnten.

Grundsätzlich lassen sich dabei organisationsinterne und -externe, also gesellschaftliche, Krisen unterscheiden:



Abbildung 5: Gesellschaftliche und interne Krisen, die für Organisationen als entscheidend benannt werden

Studie & Leitfaden: die metakrise



DIE META-KRISE

Wie die Zivilgesellschaft zur gesellschaftlichen Resilienz beiträgt

STARTHILFE

Wie wir als Zivilgesellschaft der **Metakrise** begegnen können

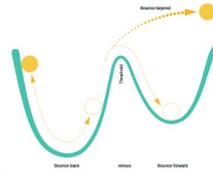
Dieser Leitfaden richtet sich an alle, die sich dafür verantwortlich fühlen, dass die Gesellschaft gut durch Krisen kommt – und die Zivilgesellschaft dafür als einen Schlüssel begreifen. Der Leitfaden ist eine Ergänzung zur Studie „die metakrise. Wie die Zivilgesellschaft zur gesellschaftlichen Resilienz beiträgt“.

Was ist die Metakrise?

Oft hören wir von Krisen, die sich stapeln und verstärken: Pandemie trifft auf Wirtschaftskrise, trifft auf Krise im sozialen Miteinander und in Organisationen, trifft auf Demokratiekrise, trifft auf Klimakrise... Hinter dem Konzept der Metakrise steht die Annahme, dass es einen Zusammenhang zwischen gesellschaftlichen, ökologischen, organisationalen und psychischen Krisen gibt. Ein tieferes Muster aus sozialen Dynamiken, kollektiven Glaubenssätzen und Paradigmen, die sich schwer aktualisieren lassen und uns so immer wieder in „neue“ Krisen führen.

Resilient in der Metakrise

Allgemein verstehen wir Resilienz so: Jetzt ist eine Krise, jetzt muss ich handeln – um irgendeine durch schwierige Situationen zu kommen, ohne daran zugrunde zu gehen. Augen zu und durch...



Resilienz ist die erlernbare Fähigkeit eines Systems, adäquat auf Rückschläge zu reagieren, indem es sich an neue Rahmenbedingungen anpassen kann. Diese Anpassung kann zu hoch auf eine akute Krise gesuchten (Reaktion), aber auch in Antizipation kommender Krisen (Transformation) sowie zur Aufarbeitung vergangener Krisen (Regeneration).

Die Art oder Qualität, wie auf eine Krise reagiert wird, lässt sich anhand ihrer Handlungsstrategie unterteilen:

- **bounce back**: In der Krise Möglichkeiten zum Selbst-erhalt finden, z. B. einen Deich bauen
- **bounce forward**: In der Krise neue Antworten auf die Krise finden, z. B. einen flexiblen Evaluierungsplan entwickeln und erproben
- **bounce beyond**: In der Krise Antworten auf die Metakrise finden, z. B. die Treiber des Klimawandels verstehen und unser Verhältnis zur Natur verändern

Zivilgesellschaft kann wesentlich zur **gesellschaftlichen Resilienz** und zur Bewältigung der Metakrise beitragen. Sie kann Menschen mobilisieren, Räume zur (besseren) Auseinandersetzung mit dem Weltgeschehen anbieten und Erfahrungen der Verbundenheit ermöglichen.

Gefördert durch
Deutsche Stiftung
für Engagement
und Ehrenamt

1 Die eigene Verwobenheit in den Krisen berücksichtigen

Für Machter*innen: Dagegen, Ihr Krisen als rein externe Einflüsse oder als Teil eures (E)Lebens? Wie fühlen sich die ständigen Krisen für euch an? Wie tragt ihr selbst zu Krisen und ihrer Wahrnehmung als solche bei? Bearbeitet Ihr Krisen rein kognitiv-strategisch oder bekommt Emotionen und Verletzungen Raum in eurer Arbeit?

Für Förder*innen: Inwieweit liegt euren Förderaktivitäten ein systemischer Blick zugrunde? Erhalten geforderte Akteur*innen Raum und Unterstützung, um ihre Arbeit in einem gesellschaftlichen Kontext zu setzen, um Emotionalität zu kanalisieren und Traumata zu bearbeiten?

2 Aktuelle Paradigmen und Dominanzstrukturen hinterfragen

Für Machter*innen: Welche Glaubenssätze liegen eurer Arbeit zugrunde? Hinterfragt Ihr herrschende Strukturen wie Dekolonialisierung oder Kapitalismus? Wo braucht es aus eurer Sicht radikale gesellschaftliche Veränderung? Was ist eure Utopie und welche Vision verfolgt Ihr darin?

Für Förder*innen: Inwiefern könnt Ihr in euren Programmen Raum für Neues, Unbekanntes und Experimente geben? Welche Förderformate sind dafür geeignet? Braucht es zum Beispiel längere Laufzeiten, flexiblere Zugriffe auf Finanzmittel, Übergangsphasen oder mehr unbürokratische Selbstfreiheit? Was können Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit stärker Eingang in die Förderpraxis finden?

3 Verbundenheit und Vertrauen ermöglichen

Für Machter*innen: Wie offen, respektvoll und empathisch geht Ihr miteinander um – im Team, in der Organisation, in euren Aktivitäten? Wie könnt Ihr Menschen außerhalb eurer direkten Zielgruppen und Filterblasen auf zugewandte Weise in Anleihen und Vorhaben einbinden? Arbeitet und organisiert Ihr euch in Netzwerken? Schließt Ihr Bündnisse? Gelingt euch Kollaboration über Team-, Organisations- und Sektorengrenzen hinweg? Oder was fehlt euch dazu?

Für Förder*innen: Wie offen, respektvoll und empathisch geht Ihr miteinander um – im Team, in der Organisation, mit euren Förderpartner*innen? Wie könnt Ihr einen vertrauensvollen Umgang mit euren Förder- und Kooperationspartner*innen stärken? Welche Angebote und Räume zur Förderung von Empathie- und Kollaborationsfähigkeiten könnt Ihr im Rahmen eurer Programme schaffen? Inwiefern versteht Ihr eure Arbeit als Teil eines ineinandergreifenden Förder(ökosystems)? Wie intensiv arbeitet Ihr mit anderen Förderinstitutionen zusammen?

Hintergründe und Fallbeispiele in unserer Studie: die metakrise. Wie die Zivilgesellschaft zur gesellschaftlichen Resilienz beiträgt

Nicht weniger wichtig: Es braucht noch viel vor Augen und Schutzmaßnahmen (bounce back & forward) gegen die gegenwärtigen akuten Krisen. Dies ist kein Plädoyer gegen die Notfälle und den Katastrophenschutz, sondern für eine Erweiterung des Resilienzbegriffs und eine parallele Auseinandersetzung mit den Ursachen der verschiedenen Krisen und deren Treibern. Dafür wird die Zivilgesellschaft zusätzliche strukturelle Förderungen benötigen.

Wir kriegen die Krise – Unser Podcast zum Thema

| Auf Spotify und Co

Podcast-Folge #1

Wir kriegen die Krise.

Resilienz und Zivilgesellschaft – Wie gehört das zusammen?

mit Donya Gilan und Florian Roth

think.sense.do.



betterplace



Podcast-Folge #2

Wir kriegen die Krise.

Resilienz geht nur zusammen.
Soziale Bindung als Ressource.

mit Marina Beermann (cociety)

think.sense.do.



betterplace



Podcast-Folge #3

Wir kriegen die Krise.

Raum für Feedback,
Führung und Struktur
als Ressource.

mit Suthan Kethees (comdu.it)

think.sense.do.



betterplace



Podcast-Folge #4

Wir kriegen die Krise.

Zivilgesellschaft unter
Druck: Wie bleibt sie
resilient?

mit Anna Stahl-Czechowska
(AgitPolska) und Nils-Eyk
Zimmermann (civilresilience.net)

think.sense.do.



betterplace



Foto: Kopf und Kragen & Kamilla Zimmermann