



!MitMischen

PROZESSE – BERATUNG – BETEILIGUNG
Abschlussbericht 2013/2014



DRK Landesverband Sachsen e.V.
Projekt „!MitMischen“

Bremer Str. 10d
01067 Dresden

www.mitmischen.blogspot.com

Gefördert durch:



Abschlussbericht 2013/2014
PROZESSE – BERATUNG – BETEILIGUNG

!MitMischen

Inhaltsverzeichnis

„Zusammenhalt durch Teilhabe“ (Z:T) – ein Bundesprogramm	02
!MitMischen – Projektziele	05
Bürgerschaftliches Engagement/Ehrenamt – unser Beratungsgegenstand	06
Erfolgreich arbeiten mit Ehrenamtlichen	08
Das Projektteam – Rolle(n) und Beratungsansatz	10
Der systemische Ansatz	11
Das Netzwerk für Demokratie und Courage e.V. (NDC) – unser Kooperationspartner	14
Basisarbeit – unsere Partner-Kreisverbände	15
Projektarbeit vor Ort	16
JuLeiCa – ein Beratungsprozess auf Landesebene	20
„Berater/-innen für Ehrenamt“ – Ausbildung und Netzwerk	22
Beratungsprozesse der Berater/-innen-Teams 2014	24
Zukünftige Einsatzfelder der Berater/-innen für Ehrenamt	25
Zukunftswerkstatt – Beteiligungsformat und Planungsinstrument	26
Weitere Projekt-Bildungsangebote	29
Fachtage	31
Fazit und Ausblick	34
Danksagung	36

„Zusammenhalt durch Teilhabe“ (Z:T) – ein Bundesprogramm

02

Das Bundesprogramm des Bundesministeriums des Innern hat sich seit 2011 zur Aufgabe gemacht, in ländlichen und strukturschwachen Regionen eine selbstbewusste, lebendige und demokratische Gemeinwesenkultur zu fördern. Abwanderung und schrumpfende Bevölkerungszahlen haben zur Folge, dass den Vereinen und Initiativen zunehmend freiwillige Helfer/-innen fehlen – Menschen, die sich vor Ort engagieren und für andere stark machen. Um dem entgegen zu wirken, unterstützt das Programm gezielt Vereine und Verbände, die regional verankert sind. Die Verbandsangehörigen, egal, ob haupt- oder ehrenamtlich, werden darin bestärkt, sich an der Gestaltung einer offenen und demokratischen Gesellschaft zu beteiligen.

<http://www.zusammenhalt-durch-teilhabe.de/>







!MitMischen

!MitMischen – Projektziele

!MitMischen versteht sich als Sprachrohr prozess- und beteiligungsorientierten Arbeitens, d.h. die Einbindung der verbandlichen Akteure bei der Bearbeitung von Themen und Fragestellungen aber auch die Ausrichtung auf nachhaltige Lösungen, sind Grundsätze unserer Projektarbeit.

Als Projekt des Jugendrotkreuzes entstanden, arbeiten wir seit fast vier Jahren mit und für das Ehrenamt des DRK Sachsen. Ein zentrales Anliegen der ersten Förderphase war eine stärkere Vernetzung im Bereich Kinder- und Jugendarbeit zu unterstützen. Darüber hinaus sollten ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter/-innen zum Thema Demokratieförderung sensibilisiert und qualifiziert werden.

So ist zum Beispiel seit 2012 das Thema Demokratieförderung fester Bestandteil der JuLeiCa-Ausbildung. In Vorbereitung auf die 2. Förderphase beteiligten wir die Verbandsangehörigen über eine Zukunftswerkstatt an der Projektausrichtung 2013/2014.

Aus den zahlreichen Ideen wurden folgende Projektziele für die zweite Förderphase generiert:

1. Das neue Ausbildungskonzept für die Jugendgruppenleiter/-innen ist im Verband verankert.
2. In sechs Kreisverbänden ist das Ehrenamtsmanagement weiterentwickelt. Es gibt in den Kreisverbänden eine nachhaltige Struktur für die Unterstützung des Ehrenamts.
3. Das DRK Sachsen hat 15 Berater/-innen für Ehrenamt ausgebildet. Die Berater/-innen arbeiten aktiv im Verband.
4. Die Ergebnisse der Projektarbeit stehen allen Haupt- und Ehrenamtlichen zur Verfügung und können von ihnen genutzt werden.

Bürgerschaftliches Engagement/Ehrenamt unser Beratungsgegenstand

Freiwilliges Engagement befindet sich im Wandel. Das zeigen verschiedene Studien, u.a. der deutsche Freiwilligensurvey.

Etwa ein Drittel der Bevölkerung engagiert sich im Ehrenamt. Diese Zahl ist in den letzten 15 Jahren relativ konstant geblieben. Was sich jedoch gravierend verändert hat, ist die Motivation.

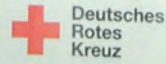
Im „klassischen Ehrenamt“ haben Engagierte meist aus Tradition und Pflichtgefühl ein Ehrenamt langjährig und kontinuierlich ausgeübt. Es fand vorwiegend in etablierten Organisationen statt.

Heute wird die Wahl des Ehrenamts häufiger von dem Wunsch nach eigener individueller Weiterentwicklung, Selbstverwirklichung sowie gesellschaftlicher Mitwirkung geleitet. „Spaß haben“ und gleichzeitig „etwas Sinnvolles tun“ sind oft genannte Motive.

Das früher eher standardisierte und „autoritär“ strukturierte Ehrenamt wird abgelöst durch selbstbewusste Freiwillige, die unabhängiger/eigenverantwortlicher sind, sich spontaner engagieren und seltener Mitgliedschaften antreten. Trotz des Wandels: freiwilliges Engagement bleibt attraktiv, laut Freiwilligen-survey sogar mit der „Tendenz steigend“.



Kreisverband Freiberg e.V.



SICH STARK MACHEN

FÜR MEHR
BÜRGERSCHAFTLICHES ENGAGEMENT,
DEMOKRATIE UND TOLERANZ.

WIR SIND DABEI. UND DU?



STARKE

Kreisverband Torgau - Oschatz e.V.

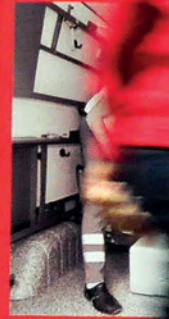


SICH STARK MACHEN

FÜR MEHR
BÜRGERSCHAFTLICHES ENGAGEMENT,
DEMOKRATIE UND TOLERANZ.

WIR SIND DABEI. UND DU?

NEUE
AKTIVE
GEWINNEN



STARKE

Innen Ausbildung

MODUL I
MODUL II
MODUL III

BETREUUNG
VERNETZUNG
WEITERBILDUNG
MULTIPLIKATION

DRK Oerter

Erfolgreich arbeiten mit Ehrenamtlichen

Die Grundlage für ein erfolgreiches Arbeiten mit Ehrenamtlichen bildet das Selbstverständnis einer Organisation. Welches Anliegen verfolgen wir und warum spielen Ehrenamtliche darin eine Rolle? Warum wollen wir mit Ihnen zusammenarbeiten? Diese Fragen gilt es zu klären und ggf. auch konzeptionell zu verankern.

Ehrenamt stellt in vielen Institutionen eine wichtige Ressource dar. Doch es braucht auch Ressourcen FÜR das Ehrenamt – für die Begleitung und Betreuung sowie für die Entschädigung und Formen der Anerkennung. Des Weiteren braucht es Klarheit darüber, wer die Ehrenamtlichen begleitet und unterstützt. Eine Organisation, die offen für Ehrenamtliche ist, sollte dies auch nach außen tragen. Dies kann durch die Homepage, soziale Netzwerke, öffentlichkeitswirksame Auftritte oder auch direkte Ansprachen erfolgen. Wichtig ist, den potentiellen Ehrenamtlichen klar aufzuzeigen, in welchen Feldern sie sich engagieren können. Sind ihnen zudem die Grundsätze, die Philosophie der Organisation bekannt, kann man gezielt schauen, ob man zueinander passt. Besteht das Interesse am Ehrenamt, so lohnt es sich Zeit für ein offenes Erstgespräch zum gegenseitigen Kennenlernen zu nehmen.

Mit Blick auf die Erkenntnisse aus dem Freiwilligen-survey spielt die Schaffung von Beteiligungs- und Gestaltungsmöglichkeiten eine große Rolle hinsichtlich der Attraktivität von Organisationen oder Einrichtungen. Zudem braucht es ein akzeptierendes und wertschätzendes Klima, in dem die Freiwilligen Anerkennung erfahren. Den ehrenamtlich Engagierten sollte

ein kontinuierlicher und qualifizierter Ansprechpartner zur Verfügung stehen, an den sie sich mit Fragen und Wünschen wenden können.

Und: **Ehrenamt ist nicht nur Unterstützung sondern braucht auch Unterstützung.**

Landesverband Sachsen e.V.

 Deutsches
Rotes
Kreuz

gemeinsam gestalten II

**WILLKOMMENSKULTUR
FEEDBACK
ANERKENNUNG**

FAKTOREN FÜR ERFOLGREICHES EHRENAMT

29
November
2013

DISKUSSIONS- UND IDEENFORUM
IM DRK ZENTRUM SACHSEN

Anmeldung unter:
gemeinsam.gestalten@drksachsen.de
Der Beitrag der Teilnehmenden beträgt 15,00 Euro.

17.00 bis 21.00 Uhr

gemeinsam gestalten II

**WILLKOMMENSKULTUR
FEEDBACK
ANERKENNUNG**

FAKTOREN FÜR ERFOLGREICHES EHRENAMT

29
November
2013

DISKUSSIONS- UND IDEENFORUM
IM DRK ZENTRUM SACHSEN

Anmeldung unter:
gemeinsam.gestalten@drksachsen.de
Der Beitrag der Teilnehmenden beträgt 15,00 Euro.

17.00 bis 21.00 Uhr



Das Projektteam des Landesverbandes aus Projektleiterin und Controllerin wird seit 2013 verstärkt durch drei lokale Projektkoordinator/-innen sowie einen Kollegen des Netzwerkes für Demokratie und Courage e.V. Um alle Projektstränge und Ziele im Blick zu behalten und die Programmevaluation des Bundesprogramms zu unterstützen, gibt es regelmäßige Treffen des Teams mit einem externen Projektcoach.

In vielen sozialen aber auch wirtschaftlichen Arbeitsfeldern ist systemisches Denken und Handeln zum leitenden Grundsatz geworden. Was steckt nun aber genau dahinter? Es geht um den Blick auf Zusammenhänge, auf „das Ganze“. Der Sichtweise folgend, gibt es keine einfachen Ursache-Wirkungs-Prozesse, wenn es um Menschen geht. Menschen bewegen sich immer in Interaktion mit anderen Menschen. Deshalb braucht es den Blick auf das Umfeld, auf Beziehungen und das Miteinander, um zum Beispiel einen Konflikt verstehen und lösen zu können. „Wer ist noch am Konflikt beteiligt? Wie würde diese Person das Problem beschreiben?“ sind typische systemische Fragen. Ausdruck eines wertschätzenden Umgangs mit meinem Gegenüber ist die Akzeptanz, dass es für jedes Handeln gute Gründe gibt, auch wenn ich sie gerade nicht erkennen kann. Schuldgefühle oder Schuldzuweisungen sollten vermieden werden, es geht stattdessen um Lösungen, um den Blick nach vorn. Eine passende Lösung findet dabei nicht der/die Berater/-in, sondern der/die Beratene selbst. Beratung im Projekt !MitMischen heißt vor allem „(Prozess-)Begleitung“. Als „Fragesteller“ beleuchten wir gemeinsam mit den Personen vor Ort ein Problem, einen Konflikt oder aber auch eine Projektidee. Neben den herkömmlichen Sichtweisen werden durch gezielte Fragestellungen neue Perspektiven bedacht und eingebracht. Oft entstehen dadurch bereits erste Lösungsansätze. Wir gehen davon aus, dass die Personen vor Ort am besten wissen, was funktioniert und was nicht und was sie aktuell gerade brauchen. Wir helfen die verschiedenen Ideen zu sammeln, zu prüfen und eine Planung für die nächsten nötigen Schritte hin

zur Zielerreichung zu entwickeln, Verantwortlichkeiten festzulegen und Ergebnisse zu dokumentieren. Für gute Lösungen braucht es oft Veränderungsprozesse. Diese zu begleiten und dabei die Beteiligten zu motivieren ist unsere Aufgabe.

Kleiner Exkurs I: Modelle von Beratung

Es gibt verschiedene Modelle von Beratung. Sie unterscheiden sich im Wesentlichen durch die Art der Beziehung, die Berater/-in und Auftraggeber/-in zueinander haben, wie in der Beratung vorgegangen wird und bei wem die Verantwortung für die Lösung des „Problems“ liegt.

1. Arzt/ Patient/-in

Die Analyse und Diagnose erfolgt durch die/den Berater/-in. Der/die Auftraggeber/-in weiß nicht genau, was er/sie braucht. Die Verantwortung für die Lösung liegt bei dem/der Berater/-in. Beispiel: Zahnärztin, KFZ-Werkstatt

2. Expertenberatung

Der/die Beraterin bietet ein Angebot von Informationen und Dienstleistungen. Der/die Auftraggeber/-in weiß genau, was er/sie braucht. Die Verantwortung für die Lösung liegt bei dem/der Auftraggeber/-in. Beispiel: Schwangerschaftsberatung

3. Manager/-in auf Zeit

Der/die Berater/-in ist eine zusätzliche personelle Unterstützung. Der/die Auftraggeber/-in gibt einen klaren Auftrag, was zu tun ist. Die Verantwortung für die Lösung liegt bei dem/der Berater/-in. Beispiel: Auftrag zur Gestaltung einer Homepage

4. Prozessberatung/-begleitung

Der/die Berater/in stellt die Diagnose und gibt Tipps zum Handeln. Der/die Auftraggeber/in entscheidet selbst, was er/sie braucht. Die Verantwortung für die Lösung liegt bei dem/der Auftraggeber/in.

Projektarbeit in KV

Für Kreisverbände, die Planungsprozesse starten oder eine Austauschplattform für ihre Mitarbeiter/-innen schaffen möchten, bietet sich das Format der „Zukunftswerkstatt“ an, da es eine hohe Beteiligung aller ermöglicht. Das Projektteam des LV unterstützt bei der Vorbereitung und Dokumentation dieser Veranstaltungen und steht als Moderator/-innenteam zur Verfügung. Die Weiterarbeit mit den Ergebnissen dieser Werkstätten kann im KV nach Bedarf vom Projekt begleitet werden.

Zukunftswerkstätten

JuLeiCa

Für eine starke Kinder- und Jugendarbeit braucht es fitter, gut ausgebildete Jugendgruppenleiter/-innen. **!MitMischen** begleitet seit 2012 Veränderungsmaßnahmen für ein zukunftsfähiges JuLeiCa-Konzept.

!MitMischen

Das Projektteam des LV begleitet Entwicklungs- und Veränderungsprozesse in Kreisverbänden durch Vor-Ort Beratung, Coaching, Workshops und Veranstaltungen.

Und was noch: !MitMischen entwickelt hilfreiche Instrumente für die Arbeit vor Ort, zum Beispiel eine Checkliste für Erstgespräche oder eine Arbeitshilfe für die Ehrenamtskoordinator/-innen zur Vorstellung der einzelnen Gemeinschaften. Auf dem Projekt-Blog kann man neben Dokus und Infos auch einiges an Material finden. !MitMischen macht Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit für das DRK Sachsen - im Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“, hier in Sachsen beim Treff der Projekte von Feuerwehr, Diakonie, Landessportbund, Johanniter, AWO und Aktion Zivilcourage e.V. aber auch bei DRK eigenen Tagungen, wie dem „Fachtag Ehrenamt“. !MitMischen aktiviert Kooperationen, wie zum Netzwerk für Demokratie und Courage e.V. oder dem Kinder- und Jugendring Sachsen und holt „Experten“ vor Ort, wenn sie gebraucht werden. Wir beraten am Telefon, per Mail oder direkt vor Ort – nicht rund um die Uhr, aber kompetent und zuverlässig.

Berater/-innen für Ehrenamt

Mit der Ausbildung „Berater/-innen für Ehrenamt“ erhalten haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen des DRK Sachsen hilfreiche Kompetenzen und Instrumente zur Unterstützung ihrer Arbeit mit freiwilligen Helfer/-innen. Mit systemischen Wissen und Werkzeugen ausgestattet, können sie in den unterschiedlichsten Einsatzfeldern (Gewinnung von EA, Beteiligung, ÖA, Konflikte, Projektmanagement, etc.) beratend tätig sein und gemeinsam mit den Mitarbeiter/-innen passende Lösungen vor Ort erarbeiten.

Die Berater/-innen-Teams arbeiten an konkreten Fragestellungen von Kreisverbänden. Sie planen und realisieren geeignete Maßnahmen zur Zielerreichung. Sie übernehmen im KV die Moderation von Workshops, führen Beratungsgespräche mit Bürger/-innen, kümmern sich um Vernetzung und fördern eine demokratische und wertschätzende Organisationskultur. Die einzelnen Projekte werden dokumentiert und als best practice auch anderen KV zur Verfügung gestellt.

Beratungsprozesse mit den Berater/-innen Teams

Willkommenskultur
Motivation im Ehrenamt
Kinder- und Jugendarbeit

Fachtage

Viele verschiedene Thematiken verbinden sich mit dem Wunsch nach mehr bürgerschaftlichem Engagement und einem demokratischen Miteinander. !MitMischen setzt einige dieser Themen, wie „Willkommenskultur“ oder „Anerkennung“ auf die Tagesordnung und lädt zu Austausch und Weiterdenken ein.

Weitere Bildungsangebote

Das Projektteam bietet bedarfsgerechte Inhouse-Workshops zu folgenden Themen an:

- Vorurteile und Diskriminierung: Erkennen, Reflektieren, Handeln.
- Kommunikation & Feedback. Lob, Kritik und andere Hürden des Gesprächsalltags.
- Erfolgreiches Ehrenamtsmanagement: Haus richten, Ehrenamtliche gewinnen und integrieren.
- Werbung für das DRK: Wie mache ich mein Angebot attraktiv?

Das Netzwerk für Demokratie und Courage e.V. (NDC) – unser Kooperationspartner

Das NDC ist ein bundesweites Netzwerk, das von jungen, ehrenamtlich engagierten Menschen getragen wird. Ziele des NDC sind die Förderung demokratischer Werte und das aktive Auftreten gegen menschenverachtendes Denken. Die Ausbildung von jungen Menschen als Multiplikator/-innen und die Durchführung von Projekttagen, Seminaren und Fortbildungen an Schulen, Berufsschulen oder Bildungseinrichtungen bilden dabei die Hauptaufgabenfelder. Seit 2013 ist das NDC Kooperationspartner des DRK Sachsen und unterstützt die Projektumsetzung in den

Bereichen Beratung und Prozessbegleitung sowie in der Konzeption und Umsetzung von Bildungs- und Weiterbildungsangeboten, wie z.B. „Berater/-innen für Ehrenamt“.



<http://www.netzwerk-courage.de/>



Mit Beginn der zweiten Förderphase sind wir nicht nur eine Kooperation zum Netzwerk für Demokratie und Courage e.V. (NDC) eingegangen, sondern zusätzlich auch mit drei DRK-Kreisverbänden. Sich Partner auf lokaler Ebene zu suchen resultierte zum einen aus den Erfahrungen der ersten Förderphase, die eine Arbeit ohne Ansprechpartner/-innen an der Basis sehr schwierig machte, zum anderen wollten wir über kleine „Modellprojekte“ Beratungsansatz und erste Instrumente testen und im Verband eine Öffnung für neue „Lösungswege“ und die dazu nötigen personellen und beraterischen Ressourcen herbeiführen.

In allen drei Partner-KV Torgau-Oschatz, Döbeln-Hainichen und Freiberg gab es zu Beginn ein Auftragsgespräch mit dem/der Geschäftsführung/Vorstand, um die Kooperation der nächsten zwei Jahre zu verabreden. Des Weiteren konnte je ein/-e Mitarbeiter/-in (ha/ea) aus den KV als „Projektkoordinator/-in“ vor Ort eingesetzt werden (0,2 VZÄ). Vereinbart wurde an dieser Stelle, dass die „Koordinator/-innen“ an der Ausbildung „Berater/-innen für Ehrenamt“ teilnehmen, um neben der Praxisarbeit mit dem Projektteam auch das Wissen der Ausbildung zu bekommen und die Vernetzung zu den anderen Berater/-innen herzustellen. Bei monatlichen Treffen mit den „Projektkoordinator/-innen“ arbeiteten wir zunächst analytisch, um den Ist-Stand und mögliche Problemfelder zu erfassen. Darauf aufbauend konnten konkrete Maßnahmen geplant werden. Oft war ein Beteiligungsformat, wie die Zukunftswerkstatt der erste Schritt, um den angestrebten Prozess im KV zu starten und einen Abgleich

zwischen „Leitungs-Auftrag“ und den Wünschen und Zielen der Mitarbeitenden vor Ort herzustellen. Als Prozessbegleiter bestand unsere Aufgabe danach darin, diese Prozesse am „Laufen“ zu halten. Eine wichtige Schnittstelle hierfür waren unsere „Projektkoordinator/-innen“ vor Ort. Sie hatten die Netzwerke zu anderen Mitarbeiter/-innen ihres KV, sie kannten die Strukturen und „formellen/informellen“ Regeln und die kulturellen Muster ihrer Organisation. Über eine starke Zusammenarbeit, bei der beide Seiten Lernende waren, konnten 2013/2014 zahlreiche Maßnahmen in den einzelnen KV realisiert werden.



Projektarbeit vor Ort

KV Freiberg

Ziel 2013/2014: Vernetzung im Kreisverband fördern
Nach einer Zukunftswerkstatt und Auftragsklärung mit der Geschäftsführung wurden die gemeinsamen Ziele „Kennenlernen“ und „bereichsübergreifenden Austausch fördern“ als Schwerpunkte der Projektkooperation festgelegt. In mehreren Workshops mit Vertreter/-innen verschiedener Bereiche des KV und ausgehend vom formulierten Ziel entstand ein Veranstaltungskonzept, welches als regelmäßiges Angebot für ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter/-innen implementiert werden soll.

Die „Themenabende“ setzen auf beteiligungsorientierte Methoden und brechen gängige Gremienformate und Kommunikationsmuster. Ein vernetztes Arbeiten soll perspektivisch bereits über ein bereichsübergreifendes Vorbereitungsteam erzeugt werden, so dass jeder Bereich seine Vorstellungen und Fragen mit einbringen kann. Aktuell gibt es ein Kernteam aus der Projektkoordinatorin, die über die Teilnahme an der Berater/-innen-Ausbildung moderative Kompetenzen einbringt und der Ehrenamtskoordinatorin, sowie Interessierten aus den Ehrenamtsbereichen.

Die fünf Rotkreuzgemeinschaften sind jeweils „Gastgeber“ der Themenabende und erhalten so Gelegenheit ihre Engagementangebote einem breiten Publikum vorzustellen oder mit anderen Bereichen des KV Schnittstellen zu identifizieren und Zusammenarbeit zu planen. Zwei Themenabende konnten 2014 mit rund 70 Teilnehmenden aus dem Jugend- und Erwachsenenbereich realisiert werden. Zwei weitere Veran-

staltungen sind für 2015 geplant. Aus den Themenabenden sind neue Impulse entstanden, wie z.B. ein Beteiligungsformat für die ehrenamtlichen Ausbilder/-innen, ein Bildungsangebot zur geschlechterreflektierenden Kinder- und Jugendarbeit für die Jugendgruppenleiterinnen des KV oder ein „Schnupperkurs“ zum High-Org. Server für interessierte Helfer/-innen. Darüber hinaus erfolgte ein Coaching im Bereich Konzeption und Gestaltung von Instrumenten der Öffentlichkeitsarbeit, sowie erste konzeptionelle Überlegungen zur Ausrichtung der Stelle „Ehrenamtskoordinatorin“ unter Einbezug der Projekterfahrungen in diesem Themenfeld und in enger Abstimmung mit den Rotkreuzgemeinschaften. Die im KV Freiberg angestoßenen Prozesse sollen auch zukünftig mit Unterstützung des Projektes weiterbearbeitet werden.

<http://www.drk-freiberg.de/>



KV Döbeln-Hainichen

Ziel 2013/2014: Ehrenamts-Team & Koordination für Schularbeit aufbauen

Zukunftswerkstatt und Auftragsklärung setzten den Fokus auf die Unterstützung einer hauptamtlichen Mitarbeiterin im Bereich Schularbeit, um gemeinsam ein Team von neuen Ehrenamtlichen zu gewinnen. Mit dem Ziel, die dann freien hauptamtlichen Ressourcen für die Koordination und den Ausbau des Angebots für Schulen nutzen zu können. Mit einer gemischten Gruppe aus haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen, die Interesse an dem Thema „Gewinnung von Ehrenamtlichen“ hatten, analysierten wir zunächst den Ist-Zustand: In wie vielen Schulen wird zur Zeit gearbeitet?, Wer macht im KV noch Schularbeit?, Wie hoch ist die Nachfrage von weiteren Schulen am Angebot? Anschließend formulierte die Gruppe für sich ein Ziel, wie viele neue Menschen gebraucht werden und welche Voraussetzungen und Ressourcen sie für diesen Einsatz mitbringen müssten. Damit konkretisierten sich die anzusprechenden Zielgruppen. In einem nächsten Schritt ging es um die adäquate Ansprache eben jener Zielgruppen und die Bewerbung des Engagementangebots. Eine gemeinsam erarbeitete Stärkenanalyse des KV half „Highlights“ der ehrenamtlichen Arbeit vor Ort zu identifizieren und die jeweils persönlichen Motive der Anwesenden für ihr ehrenamtliches Engagement zu sammeln. Ziel war ein attraktives Angebot in Form eines Flyers aus diesen Ergebnissen zu entwickeln. Vorher gab es noch einen Abgleich, der eigenen Motive und Bedürfnisse mit jenen, die man

erreichen möchte – also, was erwarten denn engagementwillige Bürger/-innen heute vom Verein? „Spaß“ und „mit sympathischen Menschen arbeiten“ stehen hier in Umfragen, wie dem Freiwilligensurvey an erster Stelle. In Eigenregie gestaltete eine Kleingruppe einen Entwurf, der dann der gesamten Gruppe präsentiert und gemeinsam diskutiert wurde. Das Instrument zur Ansprache war damit entwickelt. Weitere Instrumente zur Zielgruppenansprache, wie z.B. ein Workshopangebot in der Universität Mittweida oder eine Präsentation für die Erste-Hilfe-Kurse des Kreisverbandes waren für die Gruppe vorstellbar. Für die Akquise neuer Personen braucht es jedoch weitere Unterstützungsstrukturen im KV, die mit den aktuellen, zeitlichen und personellen Ressourcen nur schwer zu gewährleisten sind. In einem Reflektionsgespräch mit den Verantwortlichen und der Geschäftsführung wurden deshalb mögliche Szenarien zur Zielerreichung durchgespielt, die seitens des KV abgewägt werden. In diesem Prozess waren 12 haupt- und ehrenamtlich Aktive des KV Döbeln-Hainichen involviert.

<http://www.dl-hc.drk.de/>

KV Torgau-Oschatz

Ziel 2013/2014: Aufbau einer Stelle „Ehrenamtskoordination“

Die Zusammenarbeit mit dem KV Torgau-Oschatz entstand 2013 auf der Grundlage einer Zukunftswerkstatt und anschließenden Auftragsklärung mit dem Vorstand des Kreisverbandes. Eine Eigenanalyse der

Verantwortlichen hatte für einige Bereiche im Ehrenamt Handlungsbedarfe ergeben. Mit Hilfe des Projektes sollten die freiwilligen Helfer/-innen unterstützt und die Strukturen zukunftsfähig gestaltet werden. In mehreren Workshops standen neben einer konkreten Analyse des Ist-Zustandes, gemeinsame Zielformulierungen und Verabredungen im Vordergrund. Ein wichtiger Punkt war auch die Transparenz von (Kommunikations-)Strukturen im Verein.

Die Besetzung einer hauptamtlichen Stelle für Ehrenamtskoordination im März 2014 war zentraler Meilenstein und wichtiges Signal für die ehrenamtlich Engagierten und prägte maßgeblich den weiteren Verlauf des Prozesses vor Ort. Mit der neuen Ehrenamtskoordinatorin war eine Ansprechpartnerin für Helfer/-innen und interessierte Bürger/-innen geschaffen und kurzfristig eine zusätzliche Ressource zur Unterstützung aktueller Umsetzungen im Bereich Ehrenamt frei. Um die mittel- und langfristige Wirksamkeit dieser Stelle zu sichern, wurde ein neuer Auftrag für die Projektzusammenarbeit erstellt, der ab März 2014 explizit die Begleitung der Ehrenamtskoordinatorin und den Aufbau einer nachhaltigen Ehrenamtskoordination im KV vorsah. Die Beteiligung aller bis dahin im Prozess involvierten Personen sollte beibehalten werden, da davon auszugehen ist, dass nur über eine breite Beteiligung aller Akteure eine erfolgreiche Koordinationsstelle gestaltet werden kann.

Ab März 2014 erfolgten monatliche Planungs-, Beratungs- und Coachingeinheiten mit der Ehrenamtskoordinatorin und regelmäßige Reflektionstreffen mit dem Vorstand. Mit der Teilnahme der neuen Mitarbeite-

rin an der Berater/-innen-Ausbildung waren bis zum Sommer alle nötigen Grundlagen gelegt. In einem ersten Schritt haben wir gemeinsam zusammengetragen, was eine „erfolgreiche EA-Koordination“ ausmacht. Die bis dato noch unvollständige Sammlung ließ uns jedoch bereits feststellen, dass zum Aufgabenprofil dieser Stelle mehr gehört, als Unterstützung von EA durch die Übernahme bürokratischer Akte oder die Einsatzplanung bei Absicherungen. Unseren bisherigen Erfahrungen zufolge hat diese Stelle drei zentrale Funktionen: 1. eine „Wächterfunktion“ (z.B. In diesem Bereich gibt es mehr Anfragen an uns/hohen Weggang an Helfern – hier brauchen wir perspektivisch neue Helfer/-innen.). 2. eine Moderationsfunktion (alle Akteure an einen Tisch bringen und gemeinsam Ziele klären) und 3. die Funktion der Prozessbegleitung (Geplantes zur Umsetzung bringen, Menschen wieder zusammenbringen/aktivieren, reflektieren und nächste Schritte vereinbaren, ...). D.h. hier liegt nicht nur das Thema „Vernetzung/Koordination“ sondern auch das der „verbandlichen Entwicklung“.

Um ein gemeinsames (Leit-)Bild für die Ehrenamtsarbeit zu gewinnen und gleichzeitig die seit 2013 bearbeiteten Themen „Motivation & Kommunikation“ mit aufzugreifen, wurde Anfang November ein Wochenendworkshop für Führungs- und Leitungskräfte des KV durchgeführt an dem sich 20 Personen beteiligten. Ergebnisse und Arbeitspakete sind in einen Zeit und Maßnahmenplan integriert, der gemeinsam mit der Ehrenamtskoordinatorin umgesetzt werden soll.

JuLeiCa – ein Beratungsprozess auf Landesebene

Seit 2012 arbeiten wir mit den Teamer/-innen der Jugendgruppenleiter/-innen Ausbildung, den Referent/-innen und der Landesleitung vom JRK.

Zum einen inhaltlich, um Themen, wie „Demokratie“, „Partizipation“ aber auch „Vorurteile/Diskriminierung“ in die Seminare einzubauen, zum anderen aber auch konzeptionell, um Rahmenbedingungen für dieses Ausbildungsangebot in ein zukunftsfähiges Konzept fließen zu lassen.

Hier geht es um die Gewinnung und Ausbildung neuer Teamer/-innen, Qualitätsstandards in der Umsetzung der Seminare, Aktualisierung von Unterlagen und Materialien und vieles mehr.

2013/2014 trafen wir uns zu zwei Wochenenden „Konzeption“ mit der JuLeiCa-Steuerungsgruppe, begleiteten die Ausbildungsmodule und gestalteten/moderierten das jährliche Teamer/-innentreffen der Ausbilder/-innen.

An diesem mittlerweile dreijährigen Prozess sind die Landesleitung JRK (5), die Referent/-innen des JRK (2), die Ausbilder/-innen (8) und weitere Aktive des JRK/DRK beteiligt.

<http://www.jrksachsen.de/>

Kleiner Exkurs II: Die Systemische Schleife

Die systemische Schleife dient dem/der Berater/-in als Instrument für die Planung eines Beratungsprozesses.



Die Grundannahme besteht darin, dass Beratungsprozesse nicht wie eine Linie verlaufen. Es kann immer wieder Situationen geben, in denen man einen oder mehrere Schritte zurückgehen muss.

Zu Beginn einer Beratung geht es zunächst um das Sammeln von Informationen zum Anliegen oder Problem des Auftraggebers. Auf dieser Basis können von dem/der Berater/-in Hypothesen über mögliche Motivationen, Einstellungen, Bedarfe oder Gefühlslagen gestellt werden. Es gibt Erklärungshypothesen („Was ist hier los? Wie erkläre ich mir die Situation?“) und Gestaltungshypothesen („Wie könnte man das Ziel am besten erreichen?“).

Sie dienen der Annäherung an das Anliegen des Auftraggebers und können schon erste Strategien zum weiteren Vorgehen aufzeigen.

Nach der Besprechung der Hypothesen beginnt die Planungsphase und daran anschließend können die geplanten Interventionen umgesetzt werden.

Doch was ist, wenn durch die Hypothesen neue Informationen auftauchen oder ich mitten in der Planung feststelle, dass das Problem doch eigentlich ein anderes ist? Erfolgreiche Projekte zeichnen sich nicht dadurch aus, dass sie schnell und nach Plan umgesetzt wurden. Ihr Erfolg misst sich vielmehr an der Wirksamkeit und für diese braucht es manchmal Geduld und eins/zwei Schritte mehr.

Die systemische Schleife

Interventionen
planen

Hypothesen
bilden

Intervenieren

Informationen
sammeln



„Berater/-innen für Ehrenamt“ – Ausbildung und Netzwerk

Um eine nachhaltige Projektwirkung für das DRK Sachsen zu erzielen, braucht es Menschen, die die Entwicklungs- und Veränderungsprozesse, die durch das Projekt angestoßen wurden, auch nach Projektende weiterführen. Zudem sollen diese Personen nach den gleichen Qualitätsstandards arbeiten/beraten, die wir als Projektteam vertreten und die sich im Laufe der Projektarbeit als erfolgreich und nachhaltig herausgestellt haben. Dazu gehört grundsätzlich das Rollenverständnis „des Beraters/der Beraterin“ sowie die Sicherung einer hohen Beteiligung aller „Betroffenen“ und das „Abholen“ der Menschen mit denen man zusammenarbeitet, da, wo sie selbst gerade stehen. Dazu gehört weiterhin eine „Auftragsklärung“ mit dem Auftragsgeber (hier: Leitung des Kreisverbandes) um klare Ziele und Formen der Kommunikation/Zusammenarbeit zu vereinbaren. Dazu gehört zuletzt auch der Dreischritt von gemeinsamer „Vorbereitung-Durchführung-Reflektion/Feedback“ - um bedarfsgerecht und zielorientiert zu arbeiten aber auch zu lernen.

Die hierfür nötigen Kompetenzen im Bereich Beratung, Prozessbegleitung, Kommunikation, Moderation, Gesprächsführung sowie Wissen zum Thema „Ehrenamtsmanagement“ und Methoden mit Gruppen zielorientiert zu arbeiten, haben wir in eine Ausbildung gepackt. In drei Wochenend-Modulen und zwei Workshops wurden 2014 durch ein starkes Trainer/-innen Team des NDC 13 haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen zu „Berater/-innen für Ehrenamt“ ausgebildet. Drei weitere Aktive des DRK haben an den Tagesworkshops zu den Themen „Konfliktlösung“

und „Ehrenamtliche gewinnen - Angebote und Präsentationen für die Öffentlichkeit“ teilgenommen. Ende November trafen sich alle „Berater/-innen“ noch einmal ein Wochenende zur Reflektion ihrer Beratungsarbeit in Bautzen und erhielten ihre Zertifikate und Ausbildungsdokumentation. Dieses Jahrestreffen soll neben weiteren begleitenden Maßnahmen (Beratungsprofile, Handreichung „best practice“, Arbeitsinstrumente, Gremienarbeit, etc.) Austausch, Vernetzung und Weiterbildung für Berater/-innen im DRK Sachsen sichern und die Implementierung des Beratungsangebots im Verband unterstützen.



Konzept der Berater/-innenausbildung im DRK Sachsen



Beratungsprozesse der Berater/-innen-Teams 2014

Um das Ausbildungswissen gut in die Praxis zu bringen, starteten die Teilnehmenden nach der Ausbildung erste Praxisprojekte.

Drei Berater/-innen-Teams (3-6 Personen) bearbeiteten, begleitet durch das Projektteam des LV, die nach einer Ausschreibung eingegangenen Fragestellungen aus Kreisverbänden. Ziel für 2014 war es, neben dem Auftragsgespräch mit den Leitungen der KV, ein gemeinsames Treffen zur Hypothesenbildung und Maßnahmenplanung sowie jeweils noch ein Praxiselement aus der Ausbildung (Moderation, Beratungsgespräch, etc.) in jeder Gruppe umzusetzen.

Dieses Ziel konnten alle Teams erreichen: mit der Moderation einer KickOff-Veranstaltung im KV Hohenstein-Ernstthal, Interviews mit Ehrenamtlichen und einer Online-Umfrage im KV Torgau-Oschatz sowie einem Willkommenskultur-Workshop mit Kindern- und Jugendlichen im KV Pirna.

Insgesamt nahmen an den Veranstaltungen/Maßnahmen rund 60 Haupt- und Ehrenamtliche teil.

Wichtig war uns, dass in jeder Beratungsphase (Informationssammlung/Auftragsklärung, Hypothesenbildung, Intervention) die Berater/-innen selbst eine aktive Rolle spielen und Beraterisch arbeiten, zudem die Verabredung eines gemeinsamen Feedbackgesprächs am Ende einer praktischen Umsetzung, so dass jeder für sich für das nächste Mal neue Impulse mitnehmen konnte. Alle drei Fragestellungen sind damit noch

nicht abschließend geklärt, weil es sich in allen Fällen um längere Veränderungsmaßnahmen oder Struktur-aufbau handelt. Weitere „Arbeitspakete“ sollen 2015 /2016 nach einer neuen Auftragsklärung gemeinsam mit den Berater/-innen und den Beteiligten vor Ort angegangen werden.



Die „Berater/-innen für Ehrenamt“ können Sie unter anderem in folgenden Bereichen unterstützen:

- Konzeptentwicklung und Umsetzung, z.B. Ehrenamtskoordination; Willkommens- und Anerkennungskultur; zielgruppengerechte Ehrenamtsangebote
- Öffentlichkeitsarbeit, Ansprache von Zielgruppen und Integration neuer Ehrenamtlicher
- Moderation und Methoden zu Austausch und Vernetzung; Konflikte und Konfliktbewältigung
- Motivation aktiver und derzeit nicht aktiver Helfer/-innen
- verbandsinterne Kommunikation z.B. Umgang miteinander
- Prozessbegleitung im Kreisverband z.B. Reflektion bestehender Strukturen und Anleitung von Veränderungsmaßnahmen
- Nachwuchsförderung; Entwicklung und Austausch funktionierender Konzepte

Kleiner Exkurs III: Instrumente in der Beratungsarbeit

Keine Handwerkerin kann viel ausrichten ohne ihr Werkzeug. Sie sind eine wichtige Ergänzung zu ihrem Know How. Und so braucht es auch für die ausgebildeten Berater/-innen Instrumente, die sie in ihrer Tätigkeit unterstützen. Auf dem Blog www.mitmischen.blogspot.com stehen Materialien zum Download bereit. Darunter finden sich Papiere zur Gesprächsführung und Moderation von Veranstaltungen sowie Materialien zur erfolgreichen Öffentlichkeitsarbeit und Freiwilligenmanagement. Zwei zentrale Instrumente sollen hier kurz vorgestellt werden.

Der Auftragsklärungsbogen

Je konkreter der Auftrag, umso erfolgreicher die Verwirklichung des Anliegens. Ein Schiff, das seinen Hafen nicht kennt, wird diesen nie erreichen. Es ist wichtig, sich zu Beginn einer Beratung oder eines gemeinsamen Projekts Zeit für folgende Fragestellungen zu nehmen: Wie sieht das konkrete Anliegen aus? Wie ist Ihre Sicht darauf, wie sehen es andere Beteiligte? Gab es schon Schritte, sich dem Anliegen zu widmen? Welche Ziele wollen Sie erreichen? Wen und was braucht es dafür? Welche Erwartungen haben Sie an uns als Berater/-innen? Was sollte nicht passieren?

Ziel-Inhalt-Methoden-Papier (ZIM)

Was möchte ich mit der Veranstaltung insgesamt erreichen? Welche kleinen Teilschritte muss ich dafür mit den Teilnehmer/-innen gehen? Welche Inhalte kann ich vermitteln, um diese Ziele zu erreichen? Und wie kann ich das am besten methodisch umsetzen, damit es eine interessante und lebendige Veranstaltung wird, passend natürlich zu meiner jeweiligen Zielgruppe? Dieser gedankliche Dreischritt – Ziel-Inhalt-Methode – ist ein hilfreiches Instrument in der Konzeptionsphase von Veranstaltungen. Es ist ratsam, immer mit der Formulierung von Zielen zu beginnen. Inhalte und Methoden erfüllen keinen Selbstzweck, sie sind vielmehr Hilfsmittel um das zu erreichen, was von den Auftraggeber/-innen gewünscht ist.

Die Zukunftswerkstatt ist ein dreistufiges Planungsinstrument. In der Kritikphase (1) äußern die Teilnehmenden zum jeweiligen Thema alle Kritikpunkte. In der Visionsphase (2) stellt man sich vor, es sei z.B. das Jahr 2020 und alle kritisierten Probleme wären optimal gelöst.

Jeder entwickelt individuell seine Zukunftsvision. In der dritten, der Realisierungsphase (3) werden Umsetzungspläne erstellt.

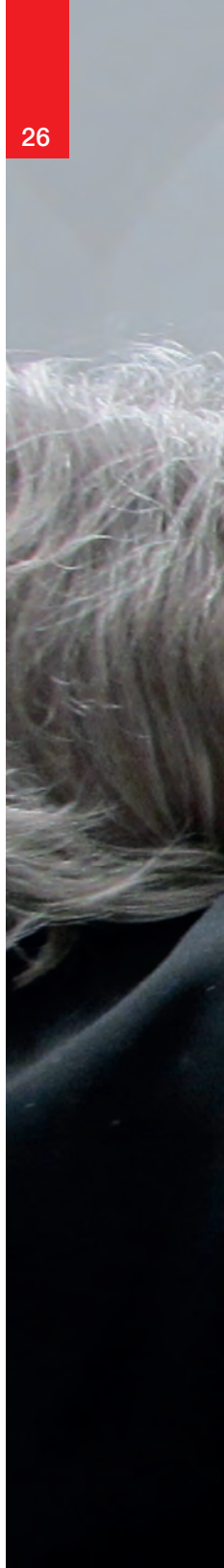
Eine Umsetzungsvereinbarung (wer, was, mit wem, bis wann, wo) bildet den Abschluss.

Wir haben 2013/2014 in 6 Kreisverbänden Zukunftswerkstätten durchgeführt (Sebnitz, Pirna, Bautzen, Freiberg, Torgau-Oschatz, Döbeln-Hainichen).

Ziel war es, mit möglichst vielen Akteuren aus dem jeweiligen Kreisverband Themen zu finden, die die Menschen bewegen und an denen sie gern weiterarbeiten möchten.

An diesen Veranstaltungen haben rund 130 haupt- und ehrenamtliche DRKler teilgenommen.

Themen, die aus diesen Veranstaltungen weiterverfolgt wurden, waren zum einen „Vernetzung/Zusammenarbeit der Rotkreuzgemeinschaften“, „Motivation von Helfer/-innen“, „Kommunikation- und Kommunikationsstrukturen im KV“, „Strukturen für Schularbeit“, „Gewinnung neuer Helfer/-innen“, „Nachwuchsarbeit“.





Diskriminierende und Menschenverachtende Einstellungen innerhalb der Gesellschaft

verfestigte Einstellungen

diskriminierende Aussage

Betroffene

Rassismus

„Es gibt eine natürliche Hierarchie zwischen schwarzen und weißen Völkern.“ 30,5%

Schwarze, People of Color (PoC)

Antiziganismus

„Sinti und Roma sollten aus den Innenstädten verbannt werden.“ 40,1%

Roma

Homophobie

„Es ist ekelhaft, wenn Homosexuelle sich küssen.“ 27,6%

Lesben und Schwule

Antisemitismus

„Durch ihr Verhalten sind die Juden an ihrer Verfolgung mitschuldig.“ 10,0%

Jüdinnen und Juden

Sozialdarwinismus

„Wie in der Natur sollte sich auch in der Gesellschaft immer der Stärkere durchsetzen.“ 14,5%

Sozial-Schwächere
Kranke, Menschen mit Behinderung...

SEXISMUS

„Frauen sollten ihre Rolle als Ehefrau und Mutter ernster nehmen.“ 52,7%

Frauen
zu Grunde liegende Studien

Um den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen der Kreisverbände ein bedarfsgerechtes und praxisnahes Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen bieten zu können, haben wir aus den Erfahrungen der bisherigen Projektarbeit heraus, mehrere Workshopangebote und Kurz-Inputs konzipiert.

2013/2014 wurden je zwei Tages-Workshops zum Thema: „Vorurteile und Diskriminierung: Erkennen, Reflektieren, Handeln“ für Mitarbeitende des FSJ und BFD im DRK Sachsen sowie ein Weiterbildungsangebot für Jugendgruppenleiter/-innen des Jugendrotkreuz angeboten.

Das Thema: „DRK Grundsätze und Umgang mit Demokratiegefährdungen“ wurde 2014 in einem Workshop mit den hauptamtlichen Referent/-innen der Rotkreuzgemeinschaften bearbeitet.

Zu den Themen „Kommunikation & Feedback“ sowie „Erfolgreiches Ehrenamtsmanagement“ wurden Inputphasen (2h) im Rahmen von Projektveranstaltungen mit haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen der KV realisiert.

Weitere Projekt-Bildungsangebote



29
November
2013

NEORUM

Einige Themen die für eine erfolgreiche Gewinnung, Motivation und Zusammenarbeit aller ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden im sächsischen Roten Kreuz zentral sind, begegneten uns bei unserer Arbeit vor Ort immer wieder. Drei dieser „Erfolgsfaktoren“ haben wir in den Fokus einer übergreifenden Veranstaltung gesetzt: „Willkommenskultur, Feedback und Anerkennung“.





In einem Diskussions- und Ideenforum tauschten sich im November 2013 rund 40 Aktive aus dem DRK Sachsen zu ihren Erfahrungen und Wünschen bezüglich des Einstiegs und Ankommens im Verein, der Rückmeldung von Positiven und Kritischem aber auch Formen des „Danke-Sagens“ aus.



Fazit und Ausblick

Wo sehen wir das DRK Sachsen?

Das DRK Sachsen vermittelt uns ein vielfältiges Bild, dies betrifft sowohl die Aufstellung im Ehrenamt (Angebote, Mitglieder, Ressourcen) als auch die kulturelle und strukturelle Beschaffenheit des Verbandes und seiner Untergliederungen. Das Ehrenamt bildet immer noch den Kern im Gesamtkonzept des Verbandes. Interne und externe Entwicklungen stellen das DRK Sachsen jedoch vor neue Herausforderungen für die der Verband zusätzliche Ressourcen und Kompetenzen benötigen wird. Entscheidend wird sein, wie sich die Organisation zukünftig auf Veränderungen/Wandel einstellt und versucht, den potenziellen wie den bereits engagierten Freiwilligen attraktive Angebote zu machen. Die Etablierung einer professionellen Ehrenamtskoordination, wie es sie heute in einigen Kreisverbänden gibt, ist sicherlich ein erster Schlüssel zum Erfolg.

Wo sehen wir uns?

Durch die intensive Zusammenarbeit des Projektteams mit den Kreisverbänden, den Teilnehmenden der Berater/-innen-Ausbildung, der Steuerungsgruppe „JuLeiCa“ und anderen Bereichen des DRK-Sachsen ist es gelungen, bedarfsorientierte Angebote für den Verband zu entwickeln. Das Besondere am Projekt war und ist seine Präsenz und Wirkung direkt an der Basis der Organisation. Ausgehend von einem systemischen Verständnis konzentrieren wir uns in unserer Arbeit vor allem auf vorhandene Stärken und Erfahrungen, um gemeinsam mit den Menschen vor Ort passende Lösungen zu entwickeln.

Ein Meilenstein im Projektjahr 2014 war die Berater/-innen-

Ausbildung und die Umsetzung erster Praxisprojekte mit den Berater/-innen-Teams, so dass diese in Zukunft den Projektansatz und die Arbeitsweise im DRK Sachsen weitertragen werden. Über die Projektarbeit in den KV aber auch die Berater/-innen-Ausbildung wurde der Bedarf an Unterstützung und Vernetzung im Bereich „Ehrenamtskoordination“ deutlich, der 2014 bereits durch erste Maßnahmen und Instrumente gemeinsam mit den Ehrenamtskoordinator/-innen bearbeitet werden konnte, jedoch noch viel offenes Potential in sich birgt.

Ausblick: Förderphase III

Für die dritte Förderphase 2015/2016 sieht sich das Projekt weiterhin als Partner der DRK Kreisverbände. Laufende Prozesse begleiten wir wie bisher, neue Fragestellungen anderer KV sollen hinzukommen. Wir möchten auch 2015/2016 zusammen mit den Berater/-innen beraten und neue „Berater/-innen für Ehrenamt“ ausbilden.

Zugleich streben wir an, den Transfer und die Zusammenarbeit mit den Rotkreuzgemeinschaften auf Kreis- und Landesebene auszubauen, um das Thema „Ehrenamt“ stärker vernetzt zu denken und zu behandeln. Wichtige Schlüsselpersonen und Schnittstellen sind für uns in diesem Prozess zum einen die Ehrenamtskoordinator/-innen der Kreisverbände zum anderen die Referent/-innen auf Landesebene. Es gilt weniger neue Projektansätze zu finden oder neue Inhalte zu definieren, als vielmehr die Erfahrungen aus den ersten beiden Förderphasen zu bündeln und insbesondere diese Konzepte und Ideen auszubauen, die in den letzten Jahren wirksam und zielführend waren.



Dankeschön

Unsere Arbeit aber auch die Projekte der Berater/-innen wurden vor allem ermöglicht durch das Vertrauen und die Beteiligung der Verbandsaktiven vor Ort. Insbesondere die konstruktive Zusammenarbeit mit den Leitungen der Kreisverbände, die sich auf unsere Arbeitsweise und „Neues/Anderes“ eingelassen haben, war und ist für uns sehr wertvoll und motivierend.

Wir möchten uns an dieser Stelle recht herzlich bedanken bei:

unseren lokalen Projektmitarbeiter/-innen Manu, Helga&Simone und Mandy und den dazugehörigen Geschäftsführungen/Vorständen unserer Partner-Kreisverbände Freiberg, Torgau-Oschatz und Döbeln-Hainichen, Herrn Mattern, Frau Lissner und Herrn Hirschel; bei unserer „JuLeiCa“ Steuerungsgruppe um Michaela&Astrid und der Landesleitung des JRK sowie natürlich den Teamer/-innen und Teamern Adeline, Susi, Christin, Julia, Markus, Virginia und Silvio und den Ideen-/Materialgebern Tom, Mandy und Wibke; bei allen ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern und hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen, die durch ihre Teilnahme an Veranstaltungen, Workshops, Gesprächen und Treffen in kleiner Runde diese Prozesse mit initiiert und gestaltet haben; bei Norma, die unsere Arbeit in schöne Bilder und Dokumentationen fließen lassen hat; bei unserem Kooperationspartner, dem Netzwerk für Demokratie und Courage e.V., der Projektarbeit und Projektteam nicht nur physisch durch zwei kompetente Prozessbegleiter/Berater (Andi&Ben) sowie zwei super Trainer/-innen (Doreen&Jens) verstärkt hat, sondern auch sein ganzes Know How und Netzwerk im Bereich „Freiwilligen- und Ehrenamtsmanagement“ mit eingebracht; bei unserem Fördermittelgeber BMI und den Kolleginnen und Kollegen

der Bundeszentrale für politische Bildung, die uns motivieren, weiterbilden und Flexibilität garantieren und zu guter Letzt: bei Präsidium und Vorstand des DRK Landesverbandes, die dieses Projekt ermöglichten und unterstützen.

Ein besonderer Dank geht an unsere Berater/-innen. Ihr habt mit uns das „Experimentierfeld“: neue Ausbildung, neuer Handlungsansatz, neue Methoden und viel Feedback betreten, habt zusätzliche Zeit ins DRK gegeben, die durch die Ausbildung und Praxisprojekte entstanden ist. Großes Dankeschön an euch: Doreen, Jane, Andy, Beatrix, Marlies, Kristin, Franziska, Uwe, Holger, Manuela, Sandra und Helga. Wir wünschen euch viele gute Beratungen und freuen uns auf weitere zwei Jahre mit euch.



!MitMischen

Abschlussbericht 2013/2014

PROZESSE – BERATUNG – BETEILIGUNG

DRK Landesverband Sachsen e.V.
Projekt „!MitMischen“

Bremer Str. 10d
01067 Dresden

Redaktion:
Kathleen Markwardt

Fotos und Layout:
Norma Scheibenhof (kollektivdesign.com)

www.mitmischen.blogspot.com

