

Seminar

„Anträge – Konzepte – Finanzen“

08.10. - 09.10.2016, Görlitz

Analyse der Ausgangsbedingungen

Analyse der Rahmen-
bedingungen

Die Ausgangssituation

Aufträge und Kontext

Institutionelle Aufträge

Situations- bzw. Problem-
analyse

Erwartungen

Das Problem

Die Situation

Institutionelle Aufträge

Steht am Beginn der Analyse und hilft Rahmenbedingungen einer Einrichtung/ einer Initiative zu erkunden

- Möglichkeit eines neuen Bildes der eigenen Struktur und Bewusstsein für potentielle Einflussfaktoren
- Deziiert schriftliche oder vage mündliche Erwartung an die Arbeit der Aktiven

Bezogen auf Vorgaben und eigene Vorstellungen (bspw.):

- Welche Funktion erfüllt eine Struktur?
- Was ist Gegenstand meiner Arbeit?
- Wie wird gesellschaftliche und im Sozialraum hierüber debattiert?
- Welche Ziele und Zielgruppen hat meine Struktur?
- Welche Erwartungen habe Zielgruppen?

Die Situation

Sammlung von Beobachtungs- und Beschreibungswissen

- Ermöglicht Einschätzung, welche Motive und Anliegen Beteiligte verfolgen und welche Ansatzpunkte für Veränderungen bestehen
- Multiperspektivischer Zugang zur Erlangung von Deutungsvielfalt, um begründete Komplexitätsreduktion vornehmen zu können

Situation wahrnehmen, begründen, deuten, einschätzen (bspw.):

- Was ist passiert? Was finde ich problematisch?
 - Institutionelle Sicht, Sicht der Adressat_innen, eigene Sicht
- Ich finde...
- Zu den verschiedenen Standpunkten fallen mir folgende Theorien ein...
- Was sollte sich ändern?

Aufträge und Kontext

Sammlung von Informationen zur Zuständigkeit in der Situation und Beurteilung der Bearbeitungsoption

- Koproduktion um Erwartungen und Fähigkeiten aller Seiten einbeziehen zu können

Verantwortlichkeiten, Lösungsversuche, bisher Erreichtes (bspw.):

- Wo ist das Problem? Wer ist verantwortlich?
- Wer hat was bisher zur Verbesserung der Situation unternommen?
- Was wurde bisher erreicht, was nicht?
- Wieso kommt die Verantwortung bei mir an?

Das Problem

Ermöglicht Identifikation mit Situationsperspektive, möglichen Zielen und Handlungsschritten

- Gemeinsame und einzeln durchgeführte Befragung bzw. Informationserhebung
- Tabellarische Sammlung sinnvoll
mit Bezug auf die Beteiligten:
- Eigene Problembeschreibung
- Eigene Motivlagen und Sichtweisen
- Eigene Deutungen
- Eigene Änderungs- und Verantwortungszuschreibungen

Die Ausgangssituation

Analyse ermöglicht Arrangements, die bestimmte Zielgruppen mit ihren Bedürfnissen, Interessen und Anliegen fokussieren und Struktur, Angebote und Ressourcen wirkungsvoll zum Einsatz bringen

- Moderierend Rolle der verantwortlichen Person relevant für adäquate Planung und Sammlung von Informationen

bezogen auf Struktur, Umfeld, Zielgruppen, Ziele, Leistungen, Ressourcen und Personal:

- Welche Informationen benötigen wir zur Beschreibung des Bestehenden?
- Welches Material kann zur Erhebung angefertigt oder ausgewertet werden?

Erwartungen

Angemessene Erhebung der Vielfalt der an die Struktur herangetragenen Interessen und Erwartungen

- Ermöglichung eines Abgleichs von „Bestand“ und „Bedarf“
- Beteiligung statt Spekulationen und „Perspektivwechsel“
bezogen auf Struktur, Umfeld, Zielgruppen, und Personal:
- Welche Erwartungen haben die Beteiligten an unsere Aktivität?
- Was kann getan werden, um angemessene Informationen über die Erwartungen zu sammeln?

Analyse der Ausgangsbedingungen

Analyse der Rahmen-
bedingungen

Die Ausgangssituation

Aufträge und Kontext

Institutionelle Aufträge

Situations- bzw. Problem-
analyse

Erwartungen

Das Problem

Die Situation

Analyse der Ausgangsbedingungen

Analyse der Rahmen-
bedingungen

Die Ausgangssituation

Aufträge und Kontext

Institutionelle Aufträge

Situations- bzw. Problem-
analyse

Erwartungen

Das Problem

Die Situation

Ermöglicht die Entwicklung angemessener Ziele

Beteiligung

Stufen der Beteiligung



nach Roger Hart (1992)
und Wolfgang Gernert (1993)

Beteiligung

1. Fremdbestimmung:

Wenn Kinder dazu angehalten werden, Dinge zu tun, die sie entweder gar nicht verstehen (können) oder aber weil die Erwachsenen es ja nur zu ihrem Besten wollen, kann man sowohl von Unterdrückung als auch von Manipulation reden (Stichwort: Kinder als Plakatträger auf Demonstrationen ir-gendwelcher Interessengruppen – und sei es für die Kinder selber). Bei dieser Stufe werden die Kinder weder über die Intentionen jener Aktion in Kenntnis gesetzt, noch verstehen sie die Aktion an sich. Inhalte, Arbeitsformen, Ergebnisse und Ziele sind fremddefiniert und die Kinder werden lediglich zum Zwecke der Aufmerksamkeit vorgeschickt.

Beteiligung

2. Dekoration:

Bei dieser „Beteiligung“ handelt es sich um die Form, wie man es von man-chen Veranstaltungen her kennt. Kinder führen eine („ach so süße“) Tanzeinlage auf, ohne zu wissen, worum es bei jener Veranstaltung ei-gentlich geht.

Beteiligung

3. Alibi-Teilnahme:

Kinder nehmen nur scheinbar stimmberechtigt an z. B. Sitzungen, Konferenzen aber auch Kinderparlamenten teil – dies allerdings freiwillig.

Beteiligung

4. Teilhabe:

Bei dieser Stufe würden Kinder über die bloße Teilnahme hinaus ein gewisses sporadisches Engagement der Beteiligung zeigen (können oder dürfen).

Beteiligung

5. Zugewiesen, aber informiert:

Zwar wird in dieser Form ein Projekt von Erwachsenen (z. B. in Schulprojektwochen) vorbereitet, allerdings sind die Kinder vorher gut informiert worden, wissen und verstehen also, worum es gehen soll und wissen, was sie selber bewirken können und dürfen.

Beteiligung

6. Mitwirkung:

Durch Fragebögen oder Interviews dürfen bzw. können die Kinder eigene Vorstellungen, Wünsche oder Kritik äußern. Allerdings stehen sie bei der konkreten Planung und Umsetzung des darauf eventuell folgenden Projektes außen vor.

Beteiligung

7. Mitbestimmung:

Hier kann man meinem bisherigen Argumentationsstrang zufolge das erste Mal von wirklicher Beteiligung sprechen. Es geht um ein Beteiligungsrecht, das Kinder tatsächlich in Entscheidungen einbezieht und ihnen das Gefühl des Dazugehörens und der Mitverantwortung begründet vermittelt. Auch hier kommt die Idee des Projektes von Erwachsenen, alle Entscheidungen werden aber gemeinsam und demokratisch mit den Kindern getroffen. Auf diese Stufe der Beteiligung werde ich mich beziehen, wenn ich im weiteren Verlauf von Partizipation bzw. Beteiligung spreche.

Beteiligung

8. Selbstbestimmung:

Anders als bei der Form der Mitbestimmung, wird das Projekt von den Kindern und Jugendlichen selbst initiiert. Die Erwachsenen stehen aber unterstützend und fördernd zur Seite. Die Entscheidungen werden von den Kindern und Jugendlichen selbst getroffen, wobei die Erwachsenen eventuell beteiligt werden, die Entscheidungen aber immer mittragen.

Beteiligung

9. Selbstverwaltung:

Gemeint ist die selbstorganisierte Arbeit von z. B. Jugendgruppen, die ihre Entscheidungen den Erwachsenen lediglich mitteilen. Dabei hat die selbstorganisierte Gruppe völlige Entscheidungsfreiheit, was ihre Angelegenheiten anbetrifft.

„Empowerment meint den Prozess, innerhalb dessen Menschen sich ermutigt fühlen, ihre eigenen Angelegenheiten in die Hand zu nehmen, ihre eigenen Kräfte und Kompetenzen zu entdecken und ernst zu nehmen und den Wert selbsterarbeiteter Lösungen schätzen zu lernen. Empowerment bezieht sich auf einen Prozess, in dem die Kooperation von gleichen oder ähnlichen Problemen betroffenen Personen durch ihre Zusammenarbeit zu synergetischen Effekten führt. Aus der Sicht professioneller und institutioneller Hilfen bedeutet die Empowerment-Perspektive die aktive Förderung solcher solidarischer Formen der Selbstorganisation (Keupp 1996).“

Phasen

1. Mobilisierung: Gegenwehr und Aktivität
2. Engagement und Förderung: Stabilisierung von Engagement
3. Integration und Routine: eigene Veränderungen wahrnehmen und soziale und politische Zusammenhänge kennen
4. Überzeugung und 'brennende Geduld': entwickelte Organisations- und Konfliktfähigkeit

Vier Wege zu kollektiver Wirksamkeit*

Grundkonzepte der Führung und Steuerung in sozialen Systemen

	Hierarchie	Regelwerk	Aushandeln im Kontakt	Selbstorganisation
<i>Elemente</i>	Anweisung, Gehorsam, Trennung von Kopf und Hand	Disziplin, Pflicht, Stellenbeschreibung	Kommunikation, Dialog Information, Teilhabe an Entscheidungen, Konsens	Gemeinsame Kultur, eingeübtes Vertrauen, stilles Einverständnis, Handeln aus geteiltem Wert
<i>Vorteile</i>	Klare Verantwortlichkeit Schnelle Reaktion auf Standardfälle, Delegieren, Strukturieren, Routineabläufe	Führungskräftesparend, Routineabläufe, wartungsarm,	Beteiligung, Verbindlichkeit, Vertrauen, Verlässlichkeit, Konsens um der Gemeinsamkeit willen	Zielorientierung, aus Überzeugung, hoch motiviert und kreativ, verinnerlicht, einzeln handlungsfähig,
<i>Nachteile</i>	Info-Verlust, Gefahr des „nicht verantwortlich“, Überforderung in komplexen Situationen	Unflexibel, nicht kreativ Was, wenn es keine Regel gibt... Oft der Realität hinterher	Braucht Zeit, „Kommunikation“, langsam, abwägend	Man weiß vorher nicht was rauskommt
<i>Steuergröße</i>	Macht	Recht	Beziehung	Kultur
<i>Art der Führung/ Interventions- Möglichkeiten</i>	Auftrag, Anweisung, Verantwortung definieren, Beschluss, Einsetzen v. Gremien u. Projekten, Mikropolitik	Regeln setzen, aufzeigen, einfordern, hinterfragen, anpassen, Verstöße sanktionieren	Moderieren, Auseinandersetzung initiieren, Konsens herstellen, Wert des Teams sichtbar machen, Diskurs, Dialog	Kultur prägen, gestalten, vorleben, erzählen, Werte vergemeinschaften, Kulturinjektionen: OPEN SPACE u.a. partizipative Methoden

*Michael Funke nach einer Idee von Wolfgang Looss

Ideenfindung - Ideenentwicklung

„Nichts auf der Welt ist so mächtig, wie eine Idee, deren Zeit gekommen ist.“ (Victor Hugo)

Wer will was, wann, wie machen und was zu erreichen?

Brainstorming

Ziele: Phantasieanregung, Ideensammlung

Rahmenbedingungen: Für Kleingruppen geeignet, ca. 10–30 Minuten, Karten, Stifte, (Stell-)Wand, Nadeln/Kreppband

Ablauf:

Der/die Moderator_in schreibt das Thema oder die Frage auf eine Karte und heftet es für alle gut sichtbar an die (Stell-)wand. Eventuell kann mitgebrachtes Anschauungsmaterial eine Anregung für die Ideen- und Lösungsfindung geben. Die Teilnehmer_innen schreiben ihre eigenen Lösungsideen und Gedanken auf die bereitliegenden Karten. Für eine gute Übersichtlichkeit und Lesbarkeit der verschiedenen Vorschläge an der (Stell-)Wand ist es wichtig, dass nur jeweils ein Thema pro Karte groß und deutlich aufgeschrieben wird. Die beschrifteten Karten werden im Anschluss eingesammelt und auf eine (Stell-)Wand geheftet. Die Ideen werden durch den/die Moderator_in thematisch geordnet. Angeregt durch die Karten entwickeln sich bei den Teilnehmer_innen häufig weitere Ideen, die ergänzend aufgenommen werden können. In der Auswahl- und Entscheidungsphase werden die zuvor genannten Ideen nach Einfachheit, Realisierbarkeit und Schwierigkeitsgrad bewertet.

Kopfstand · Methode

Ziele: Spaß, Phantasieanregung, Ideensammlung

Rahmenbedingungen: Für Kleingruppen geeignet, ca. 10 – 30 Minuten, Karten, Stifte, (Stell-)wand

Ablauf:

Um den eigenen Horizont für die Lösungsfindung zu erweitern, wird bei der Kopfstand-Methode ein Brainstorming durchgeführt, in dem das Gegenteil des gesuchten Themas ausgegeben wird. Die Problemfrage wird auf den Kopf gestellt und somit ins Gegenteil gekehrt. Aus der Frage »Wie schaffen wir es, neue Jugendliche für unseren Jugendclub zu gewinnen?« gibt der/die Moderator_in für das Brainstorming die Frage aus, wie der Jugendclub für neue Jugendliche möglichst unattraktiv gestaltet werden kann. Die dabei gewonnenen Ideen (neue Jugendliche beschimpfen, falsche Öffnungszeiten angeben, Hooligans einladen) werden anschließend wieder ins Gegenteil gewendet und können zur Findung alternativer Lösungen inspirieren: So zum Beispiel einen netten Empfang für neue Jugendliche organisieren, Flyer mit dem Programm und Öffnungszeiten des Jugendclubs entwerfen, die Zielgruppe definieren Bei der Methode wird davon ausgegangen, dass das Gegenteil einer gesuchten Lösung inhaltlich näher an dem Ziel liegt als alles, was sich dazwischen befindet. Eine Hilfestellung, um Aufgaben auf den Kopf zu stellen, geben die folgenden Fragen: Was ist das Gegenteil des Ziels, das erreicht werden soll? Wie soll das Ergebnis auf gar keinen Fall aussehen?

6 • 3 • 5 Methode

Ziele: Ideenfindung, Kreativität

Rahmenbedingungen: Für Klein- und Großgruppen geeignet, Papier, Stifte

Ablauf:

Sechs Teilnehmer_innen entwickeln drei Ideen jeweils fünfmal weiter. Und so funktioniert: Der/die Moderator_in schreibt das Thema auf eine Karte und heftet die Karte für alle gut sichtbar an eine Stellwand oder klebt sie mit Tesafilm an die Wand. Alle sechs Teilnehmer_innen haben ein Blatt mit einer Tabelle vor sich liegen. Die Tabelle besteht aus drei Spalten und sechs Zeilen. Jede_r Teilnehmer_in entwirft drei Lösungsvorschläge und gibt dann sein/ihr Blatt einen Platz nach links weiter. Der/die Sitznachbar_in liest das Blatt durch, lässt sich durch die vorliegenden Vorschläge zu neuen Ideen anregen und ergänzt das Blatt um drei weitere Ideen, bevor er/sie die Liste weitergibt. Für die ersten drei Ideen stehen drei bis vier Minuten zur Verfügung. In den nächsten Runden gibt Ihr ein bis zwei Minuten hinzu, da mehr zu lesen ist und die Ideen oft stärker ins Detail gehen. Wie beim Brainstorming spielt bei der 6 • 3 • 5 Methode die Geschwindigkeit eine wichtige Rolle. Sie trägt dazu bei das Gehirn, insbesondere das Kurzzeitgedächtnis, besser zu nutzen. Die Methode kann auch mit einer größeren oder einer kleineren Zahl von Personen durchgeführt werden. Sie heißt dann nicht mehr 6 • 3 • 5, sondern 5•3•4 oder 8•3•7 oder 9•3•8! Die erste Zahl steht immer für die Anzahl der Menschen, die an der Methode teilnehmen, während die letzte Ziffer angibt, wie häufig die Ideen weiterentwickelt werden, bis jede_r Teilnehmer_in das eigene Blatt Papier wieder in den Händen hält.

Zukunftswerkstatt

Ziele: Bewusstmachen von gesellschaftlichen Missständen, Kommunikation fördern, handlungsorientiert arbeiten, konstruktives und positives Denken fördern, neue Lösungswege finden

Rahmenbedingungen: Für Großgruppen geeignet, Dauer ca. 3 Tage, Papier, Stifte, Stellwände

Ablauf:

Die Zukunftswerkstatt ist eine sehr komplexe Methode, mit der Ihr eine Euch betreffende Problemstellung (z. B. im Stadtteil, an der Schule, im Freizeitbereich) verstehen, kritisieren und Lösungsvorschläge entwickeln könnt. Daher bietet die Methode die Möglichkeit, Lösungswege zu erarbeiten, die die Basis für neue Projektideen bilden können. Die »Zukunftswerkstatt« gliedert sich in fünf Phasen, die aufeinander aufbauen. Wie Ihr die einzelnen Phasen zeitlich einteilt und mit welchen Methoden Ihr sie gestaltet, könnt Ihr frei entscheiden.

Vorbereitungsphase Das Thema wird entweder vorgegeben oder die Teilnehmer_innen einigen sich anfangs eigenständig auf ein Thema. Organisatorische und zeitliche Absprachen (Terminklärung, Suche nach geeigneten Räumen, Besorgen des Moderationsmaterials ...) sollten in dieser Phase unter den Teilnehmer_innen geklärt werden.

Beschwerde- und Kritikphase In dieser Phase steht eine umfassende Kritik an dem ausgewählten Thema im Mittelpunkt. Hierzu ist es hilfreich die Kritik anhand von zuvor entwickelten Leitfragen zu formulieren. Die Teilnehmer_innen üben umfassende Kritik an aktuellen Missständen bezüglich des ausgewählten Themas, die im nächsten Schritt systematisiert und bewertet wird. Die Beteiligten erstellen eine Prioritätenliste der Kritikpunkte. Also, was findet Ihr besonders schlecht und muss am dringendsten verändert werden.

Fantasie- und Utopiephase Nun können alle ihren Gedanken freien Lauf lassen und z. B. überlegen, wie die aktuellen Missstände behoben werden können. Kreativitätsfördernde Methoden erleichtern die Ideenfindung und ermöglichen das Entwickeln von Utopien. Das heißt Ihr überlegt Euch in dieser Phase z. B. wie Ihr Euren Stadtteil so gestalten könnt, dass Ihr euch wohl fühlt (Skatepark, Jugendclub, Schwimmbad, weniger Autos ...).

Verwirklichungsphase In der Verwirklichungsphase gilt es, die entwickelten Ideen und Lösungsvorschläge aus der Fantasiephase mit der Realität abzugleichen: Was ist wirklich möglich? Wie können die Ideen umgesetzt werden? Welche Idee möchten wir weiterverfolgen? Es werden konkrete Maßnahmen genannt, Strategien erarbeitet und ein genauer Zeitplan für deren Umsetzung aufgestellt. Weiterhin wird festgelegt, wer, was wann macht. Damit die Ergebnisse nicht nur »im kleinen Kreis« bekannt sind, macht es Sinn, z. B. eine Veranstaltung zu organisieren. Hier können Interessierte (Politiker_innen, Expert_innen, etc.) eingeladen werden. Ansonsten geht es nun darum, die erarbeiteten Aktionen in die Tat umzusetzen.

Nachbereitungsphase In der Nachbereitungsphase geht es im Wesentlichen um eine Reflektion der Zukunftswerkstatt. Wie habt Ihr als Team funktioniert? Konntet Ihr euer Projekt umsetzen? Wie hat die Umsetzung geklappt? Welche Erfahrungen habt Ihr während der Umsetzung mit z. B. Politiker_innen gemacht? Was hat gut und was schlecht geklappt? Euch fallen sicherlich noch mehr Fragen zur Auswertung ein!

Walt-Disney-Methode

Ziel: eine oder mehrere Personen diskutieren und betrachten ein Problem aus mehreren Blickwinkeln, Ziele konkretisieren, Alltagstauglichkeit von Ideen

Rollen:

1. Der Träumer ist subjektiv orientiert und enthusiastisch, enthält sich aber eines praktischen Urteils zu einer Idee oder Analyse.
2. Der Realist nimmt einen pragmatisch-praktischen Standpunkt ein, entwickelt Aktivitätenpläne und untersucht die notwendigen Arbeitsschritte, -mechanismen und Voraussetzungen.
3. Der Kritiker fordert heraus und prüft die Vorgaben der anderen. Ziel ist konstruktive und positive Kritik, die mögliche Fehlerquellen identifizieren hilft.
4. Neutraler (Beobachter, Berater)

Ablauf:

Vier Stühle werden mit diesen Rollen markiert, so dass jeder immer die Rolle der anderen erkennen kann. Als Einzel-Technik beginnt man auf der neutralen Position und analysiert das Problem. Dann bewegt man sich auf eine der anderen Positionen, nimmt diese Rolle ein und argumentiert aus dieser Perspektive. Man verändert die Positionen im Wechsel solange, bis ein ausreichend guter Zustand einer Idee entwickelt wurde. Die zuletzt eingenommene Position ist wieder die neutrale. Als Gruppenrollenspiel nehmen verschiedene Personen die einzelnen Positionen ein, diskutieren ein Problem bis ein Standpunkt erreicht ist. Dann wechseln sie die Rollen und diskutieren erneut usw. bis ein ausreichend guter Entwicklungsstand erreicht ist.

Storytelling

Ziel: In Organisation werden Geschichten strategisch dazu eingesetzt, um Traditionen, Werte und Unternehmenskultur zu vermitteln, um Ressourcen zu wecken, aber auch um Konflikte erfahrbar zu machen und Lösungswege aufzuzeigen. Mitarbeiter-Erzählungen werden genutzt, um Auskunft über die Unternehmenskultur zu erhalten und um kostspielige Prozessschwächen aufzudecken.

Formen:

Learning History

Mit dieser Methode wird (Erfahrungs-)Wissen über bestimmte Ereignisse aus unterschiedlichsten Perspektiven der Beteiligten mittels Interviews erfasst, ausgewertet und in Form einer gemeinsamen Erfahrungsgeschichte aufbereitet. Ziel ist, die gemachten Erfahrungen, Tipps und Tricks zu dokumentieren und damit übertragbar und nutzbar zu machen.

Storytelling-Analyse

Erzählungen werden auch genutzt, um Auskunft über die Organisationskultur, -Kommunikation und -Werthaltungen zu erhalten. Hierzu werden organisationsbiografische Erzählungen durch nicht-direktive, narrative Interviews erhoben und ausgewertet. Zentrale Bedeutung hat hier die Entdeckung bisher unbekannter Probleme, Fragestellungen und Lösungsoptionen. Erfahrungsgeschichten der relevanten Prozessbeteiligten und Beobachter ergeben ein mehrdimensionales Bild der tatsächlich gelebten Organisationsrealität.

Zielentwicklung:

„Die Zielentwicklung fokussiert einen in die Zukunft gerichteten gewünschten Zustand oder erweiterte Handlungskompetenzen in der Lebenssituation der Adressat_innen, die in einem überschaubaren Zeitraum zu erreichen sind. Der Prozess der Zielentwicklung verläuft über verschiedene Aushandlungsetappen: von der Einschätzung des Problems über die Änderungsperspektive bis zur Einigung auf Konsensziele für die Adressat_innen (Wirkungsziele und Teilziele) und der operable Formulierung. Fachkräfte formulieren für ihre eigenen Aktivitäten Handlungsziele, für deren Realisierung sie selbst zuständig sind.“

Wirkungsziel:

„Wirkungsziele bezeichnen Vorstellungen über wünschenswerte Zustände oder erweiterte Handlungskompetenzen, deren Erreichen durch die Interventionen und methodischen Arrangements der Fachkräfte unterstützt werden soll. Sie sind prinzipiell auf die Adressat_innen einer Einrichtung bezogen. Wirkungsziele geben die grobe Richtung des Unterfangens an, diesbezüglich haben sie Orientierungsfunktion. Sie bilden den Bezugspunkt für die Formulierung von Teilzielen (der Adressat_innen) und die Konstruktion von Handlungszielen (Arbeitsziele der Fachkräfte) und rechtfertigen diese. Planerische und praktische Arbeit beziehen sich überwiegend auf die Realisierung von Teilzielen und Handlungszielen. Daher gleicht das Verhältnis von Wirkungszielen und Handlungszielen (bzw. Teilzielen) einer Pyramide.“

Teilziel:

„Wirkungsziele beziehen sich auf wünschenswerte Zustände für und Kompetenzen von Adressat_innen, deren Erreichen durch die Bemühungen der Fachkräfte unterstützt werden soll. Sie geben die grobe Richtung des Unterfangens an und haben diesbezüglich Orientierungsfunktion. Da sich die Planungszeiträume mitunter über Jahre hinziehen, ist es notwendig, für absehbare Zeiträume Teilziele zu bilden. Teilziele sind folglich konkret formulierte und tendenziell erreichbare Etappen auf dem Weg zum Wirkungsziel. Teilziele sind überdies Ziele der Adressat_innen, somit sind diese auch für deren Realisierung verantwortlich. Sie bilden den Bezugspunkt für die Konstruktion von Handlungszielen (Arbeitsziele der Fachkräfte und des Aktionssystems) und rechtfertigen diese.“

Handlungsziel:

„Handlungsziele beinhalten Ideen zu förderlichen Bedingungen, an deren Bereitstellung die Fachkräfte arbeiten, und die – so die Vorannahme – das Erreichen der Wirkungsziele wahrscheinlicher machen. Handlungsziele können sich auf eine besondere Raumgestaltung, die Eröffnung eines Rahmens für Entwicklungen und Experimente oder eine zielförderliche Intervention oder Haltung der Fachkräfte und anderer Personen des Aktionssystems innerhalb und außerhalb einer Einrichtung beziehen. Sie beschreiben Ideen darüber, welche Bedingungen bzw. Arrangements das Erreichen von Wirkungszielen fördern. Es sind Ideen, die durch Erfahrungen und fachliche Konzepte gestützt werden. Ob die Adressat_innen diese Bedingungen so nutzen, wie es sich die Fachkräfte vorstellen, ist nicht garantiert. Handlungsziele sind folglich die Arbeitsziele der Fachkräfte und diese sind auch für deren Realisierung zuständig und verantwortlich. Ihre Begründung und Rechtfertigung erfolgt im Team. Für die Förderung eines Wirkungszieles sind immer mehrere Handlungsziele erforderlich. (...) Handlungsziele werden systematisch gegen Handlungsschritte abgegrenzt (Zielformulierungen sollten keine Handlungsschritte enthalten). Dennoch ist der Übergang fließend: Je konkreter ein Handlungsziel formuliert ist, desto ähnlicher wird es einem Handlungsschritt.“

Vielfalter – Partnerschaft für Demokratie im Landkreis Görlitz

Im Rahmen der Partnerschaft für Demokratie im Landkreis Görlitz, dem VIELFALTER, können Projekte gefördert werden, die sich an gemeinsam definierten Zielen orientieren. Die Ziele stehen im Zusammenhang mit einer entsprechenden, landkreisweiten Strategie und werden regelmäßig mit Akteuren und der Verwaltung im Landkreis benannt und weiterentwickelt.

VIELFALTER-ZIELE

- Vielfalt und Toleranz im Landkreis fördern
- Extremismus und Menschenfeindlichkeit vorbeugen
- Demokratie und politische Beteiligung im Landkreis stärken

VIELFALTER-ZIELE – Ansatzpunkte 2016

Unterstützung von Mitarbeitenden in Bildung, Politik, Religion und Verwaltung sowie der gesamten Zivilgesellschaft bei Demokratie förderndem und vernetzendem Handeln.

Hierzu fördert der VIELFALTER:

- Projekte für Kinder, Jugendliche und Multiplikator/innen, die zu demokratieförderndem Handeln und interkultureller Vielfalt ermutigen.
- Öffentlichkeitsarbeit für die VIELFALTER-Themen und -Projekte.
- die Vernetzung von VIELFALTER-geförderten Projektträgern mit weiteren im Themenfeld aktiven Organisationen.
- den Austausch zwischen Politiker/innen, Verwaltungsmitarbeiter/innen und engagierten Menschen aus der Zivilgesellschaft.

Partnerschaft für Demokratie Chemnitz

Wir leben in einer demokratischen, pluralistischen und weltoffenen Stadt, mit einer aktiven und couragierten Zivilgesellschaft.

LEITZIEL A

Zivilgesellschaft, Politik und Verwaltung arbeiten gemeinsam für ein tolerantes, demokratisches und weltoffenes Klima in unserer Stadt und sind reaktionsfähig gegenüber Erscheinungsformen von Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Antisemitismus.

LEITZIEL B

Die Bürger/innen und die Vertreter/innen der Wirtschaft, Politik und Verwaltung sind über Strukturen, Aktivitäten und Codes der rechten Szene informiert und sensibilisiert. Sie werden angeregt, sich mit Erscheinungen des Alltagsrassismus auseinanderzusetzen.

LEITZIEL C

Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene leben gleichberechtigt, nach demokratischen Grundsätzen und tolerant miteinander. Sie setzen sich gegen Diskriminierung und Gewalt ein.

LEITZIEL D

In unserer Stadt leben Menschen mit und ohne Migrationshintergrund selbstverständlich und anerkennend zusammen.

Leitziel A

Zivilgesellschaft, Politik und Verwaltung arbeiten gemeinsam für ein tolerantes, demokratisches und weltoffenes Klima in unserer Stadt und sind reaktionsfähig gegenüber Erscheinungsformen von Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Antisemitismus.

Mittlerziele

A1 In der Stadt Chemnitz existiert ein regelmäßig tagendes Arbeitsgremium unter Federführung der lokalen Koordinierungsstelle, welches in enger Abstimmung mit dem Begleitausschuss des Lokalen Aktionsplans sowie lokalen und regionalen Initiativen und staatlichen Strukturen die Themenfelder Demokratiebildung und interkulturelles Lernen, aber auch Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Antisemitismus beständig diskutiert und öffentlich Stellung bezieht.

A2 Zivilgesellschaftliches und staatliches Engagement für Toleranz, Vielfalt und Beteiligungskultur sowie bereits gelingende Alltagspraxis werden gebündelt und unter Nutzung geeigneter Medien veröffentlicht.

A3 Vielfältige bildungs- und erlebnisorientierte Beteiligungsprozesse ermöglichen die lebensweltnahe Partizipation und vermitteln den Wert von Demokratie als Lebensform im sozialen Nahraum.

Handlungsziele

A1.1 In enger Zusammenarbeit zwischen zivilgesellschaftlichen und politischen Akteuren der Stadt Chemnitz wird 2009, koordiniert durch die Lokale Koordinierungsstelle, eine strategische Diskussion mit dem Ziel klarer Handlungsleitlinien und öffentlicher Positionierung gegenüber rechtsextremistischen, fremdenfeindlichen und antisemitischen Vorfällen initiiert und öffentlich geführt.

A2.1 In übergreifenden Arbeitsgruppen werden Wege gesucht und beschrieben, wie Bürgerinnen und Bürger einfacher und nachhaltiger an städtischen Vorhaben beteiligt werden können. Diese Querschnittsaufgabe ist ein wichtiger Bestandteil der städtischen Qualitätsentwicklungsbemühungen und wird unter Einbeziehung von Bürgerinnen und Bürgern bearbeitet.

Projekt MUT

Leitziel

Jugendarbeit und angrenzende Arbeitsfelder sind in der Lage integrationsoffene Räume bereit zu stellen sowie demokratiebildend und präventiv gegen Rassismus und weitere gruppenbezogenen Ablehnungen bei ihren Adressat_innen und den Lokalräumen zu wirken.

MZ 1

Jugendhilfe in Sachsen setzt sozialraumspezifische Maßnahmen zur Integration und Rassismusprävention in Jugendarbeit und im Gemeinwesen um.

HZ 1.1

Sächsische Fachkräfte der Jugendarbeit sind in der Lage methodisch, geschlechterreflektierend auf völkische und rassistische Themen in ihren Arbeitsfeldern zu reagieren.

HZ 1.2

Fachkräfte haben sich über das Bundesland und darüber hinaus vernetzt und spezifische Themen für die Praxis im Umgang mit herkunftsbezogenen Ablehnungen weiter entwickelt.

HZ 1.3

Teams, Träger und Fachkräftestrukturen haben gemeinsame Positionen und Strategien zur Rassismusprävention bei ihren Adressat_innen angearbeitet.

MZ 2

Sächsische Jugendhilfe ist über Fortbildungsmaßnahmen in der Lage, Strategien gegen völkische und rassistische Vereinnahmungen ihrer Adressat_innen zu entwickeln.

HZ 2.1

Über einen langfristigen, pilothaften Beratungsprozess sind Träger der Jugendhilfe gestärkt, als strategisch im Lokalraum vernetzte Kraft gegen Rassismus und völkische Gemeinwesendiskurse wirksam zu werden.

HZ 2.2

Expert_innen der Jugend- und Präventionsarbeit entwickeln im Rahmen eines Theorie-Praxis-Austauschs Ableitungen für spezifische Themen geschlechterreflektierender Rassismusprävention bei Jugendlichen und im Gemeinwesen.

HZ 2.3

Relevante Ergebnisse des Projektes sind dokumentiert und der Fachöffentlichkeit zur Verfügung gestellt.