

# Methoden für das kommunale Coaching

am 04. Mai 2007 in Berlin

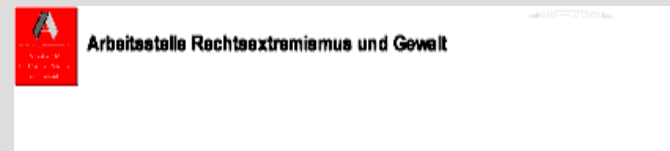
Dr. Olaf Lobermeier  
Reinhard Koch

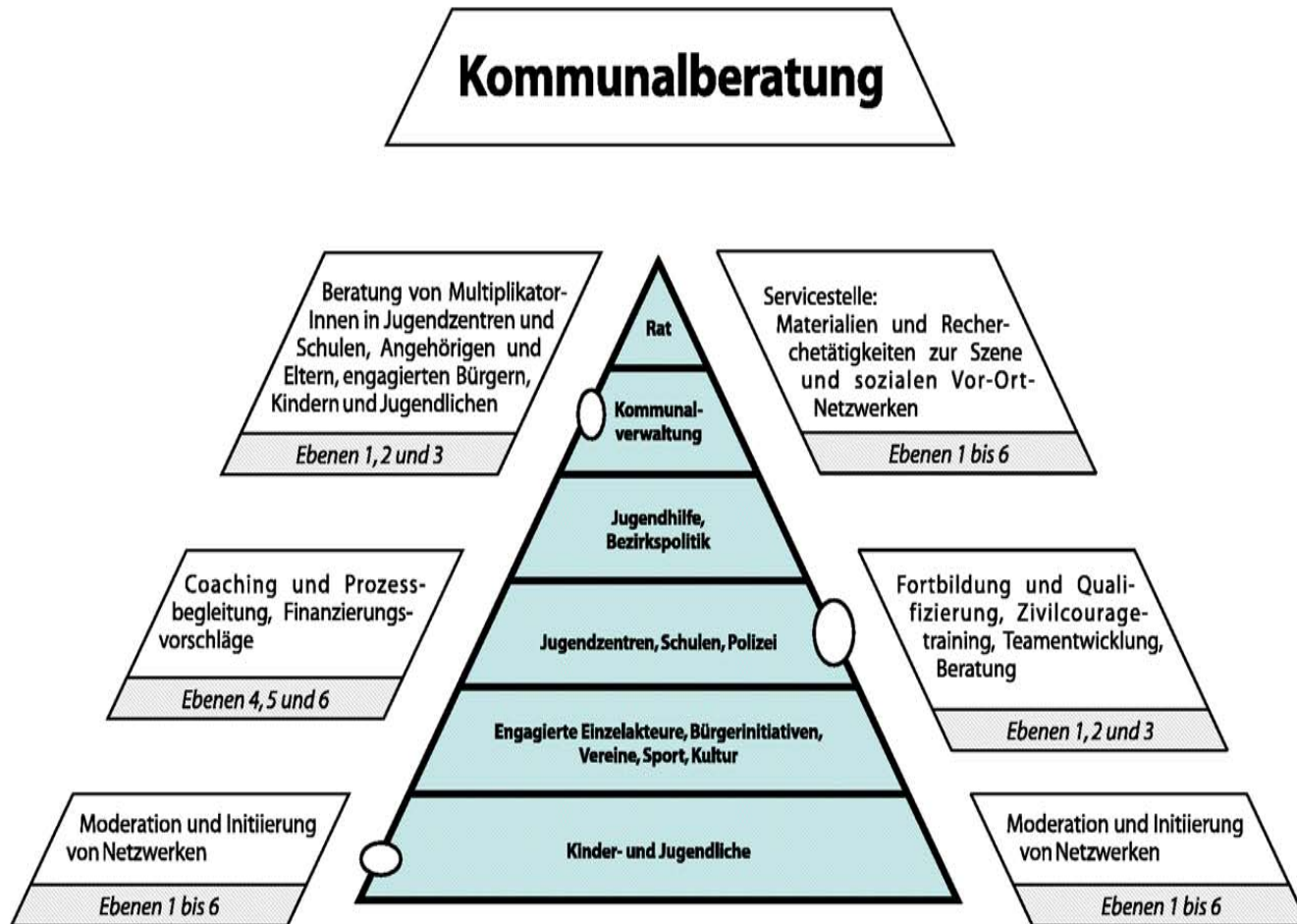
# Problemdruck

- Entwicklung von Treffpunkten bzw. Aktionsplattformen der lokalen Neonaziszene
- „Lokale Schuloffensiven“
- Gewalttätige Vorfälle
- Sitze in kommunalen Parlamenten
- Mediale Darstellungen als „rechte Hochburg“
  
- Aber: Der Druck durch Medien kann auch bewirken, dass wichtige und einflussreiche Akteure in der Stadt zusammenwirken

# Potentielle Netzwerkpartner

- Kommunale Verantwortungsträger und Institutionen
- Wirtschaft
- Medien
- Institutionen der Jugendhilfe und Schulen
- Zivilgesellschaftliche Institutionen
- Lokale Bündnisse/Basisinitiativen
- Einzelakteure





# Empirische Erkenntnisse

(Strobl/Würtz/Klemm (2003): Demokratische Stadtkultur als Herausforderung)

- Eine starke Außenorientierung kann verhindern, dass eine nachhaltige Spirale des Handelns in Gang kommt (Engagement ebbt ab, wenn der öffentliche Druck nachlässt; Aktionismus statt Prävention; Gefahr der Instrumentalisierung durch Dritte)
- In Schlüsselsituationen ist eine sichtbare Positionierung wichtiger Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens durch deutliche Gesten und Signale zur Orientierung notwendig.

# Empirische Erkenntnisse

- Damit Anstöße in stabile Kooperationsbeziehungen münden, muss Verständnis für die Handlungs- und Entscheidungsfelder der je anderen geweckt werden.
- Die Bedeutung der Jugend für die Stadt muss ernst genommen werden; Jugendliche sollten die Chance erhalten, die Wirksamkeit von eigenem Engagement zu erfahren.

# Vorbild „pluralistische Gesellschaft“

- Wie wollen wir in der Kommune mit abweichenden Positionen umgehen?
- Positionieren wir uns innerhalb der Kommune mit unseren Wertorientierungen?
- Wie wirkt das kommunale Handeln auf sog. Unentschlossene?
- Findet ein offener Austausch von Positionen statt?
- Wie wollen wir in unserer Stadt leben?

# Kommunale Konfliktberatung

## Ausgangssituation und Fragestellung

- **Wie wollen wir in der Kommune mit abweichenden Positionen umgehen?**
- **Positionieren wir uns innerhalb der Kommune mit unseren Wertorientierungen?**
- **Wie wirkt das kommunale Handeln auf sog. Unentschlossene?**
- **Findet ein offener Austausch von Positionen statt?**
- **Wie wollen wir in unserer Stadt leben?**

Jugendhilfe,  
Bezirkspolitik

Jugendzentren, Schulen, Polizei

## Mögliche Ziele

- **Leidensminderung in Politik und Wirtschaft sowie bei professionellen Mitarbeitern sozialer Dienste, LehrerInnen und engagierten BürgerInnen**
- **Sensibilisierung kommunaler Akteure für Probleme rechter Gewalt**
- **Verstetigung demokratiefreundlicher Strukturen**
- **Soziale Befriedung**
- **Imagegewinn für die Kommune**

Community Coaching

# Zielebenen

- 1. Ebene: Wissen/Emotionen  
Leidensminderung in Politik und Wirtschaft sowie bei Mitarbeitern professioneller sozialer Dienste, Lehrkräfte und engagierten Bürgerinnen und Bürgern
- 2. Ebene: Handeln und Verhalten  
Sensibilisierung kommunaler Akteure für Probleme rechter Gewalt
- 3. Ebene: Lebenslage und Status  
Verstärkung demokratiefreundlicher Strukturen, Soziale Befriedung  
Imagegewinn für die Kommune

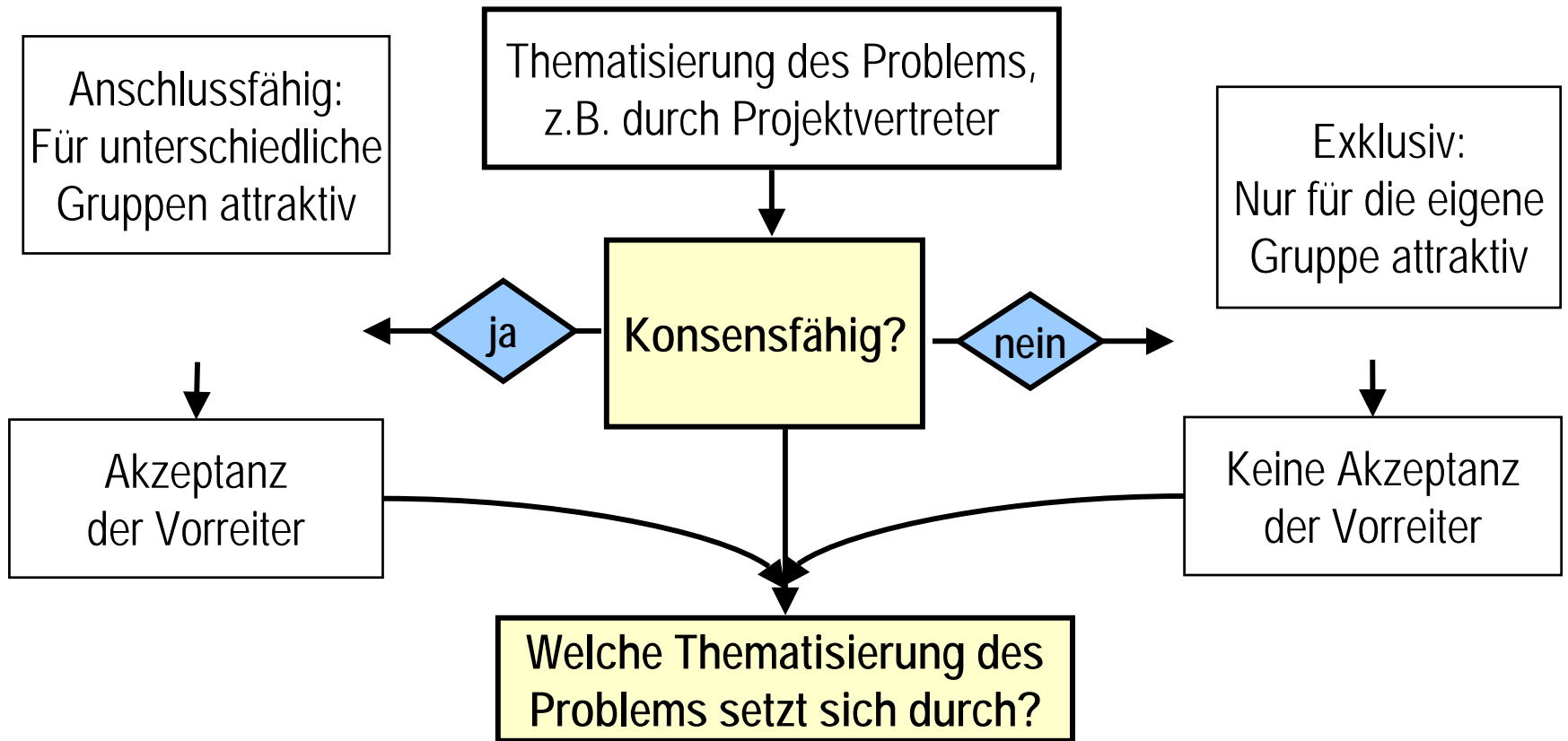
# Kooperationsstandards

Effektivität, Effizienz und Nachhaltigkeit von Maßnahmen hängen in einem erheblichen Maße von erfolgreichen Kooperationsbeziehungen oder Netzwerken ab.

Daraus ergeben sich drei Fragen:

- Wer muss als Kooperationspartner eingebunden werden?
- Wie kann man wichtige Kooperationspartner zum Mitmachen motivieren?
- Wie können Kooperationsbeziehungen auf Dauer gestellt werden?

# Den richtigen Rahmen setzen



**Aktive Auseinandersetzung:**  
Das Problem geht jeden an

**Verdrängung:** Darum sollen  
sich Experten kümmern

# Verstetigung der Zusammenarbeit

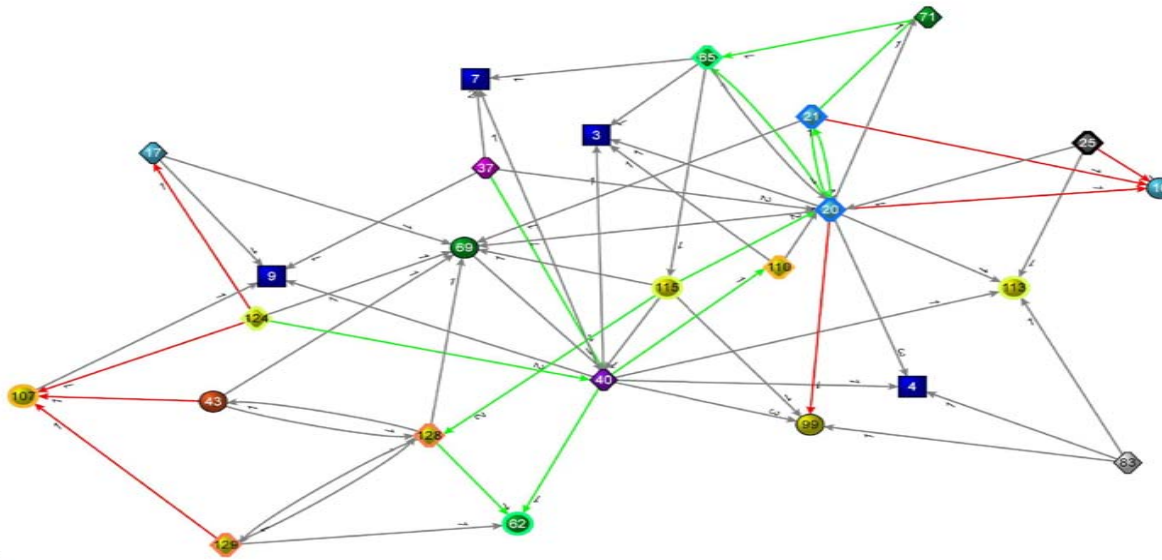
- *Grundkonsens.* Eine grundlegende Übereinstimmung hinsichtlich der Ziele der Zusammenarbeit ist eine zentrale Kooperationsgrundlage.
- *Integration.* Möglichst viele der relevanten Personen und Institutionen sollten in ein Kooperationsnetzwerk eingebunden werden.
- *Sensibilität.* Sprachliche Formulierungen und Namensgebungen, durch die sich wichtige Akteure ausgegrenzt fühlen könnten, sollten vermieden werden.
- *Offenheit.* Beziehungen zu Akteuren, die zum Kooperationsnetzwerk nur in loser Verbindung stehen, sind für den Zugang zu neuen Informationen wichtig.
- *Respektierte Persönlichkeiten.* Von großer Bedeutung sind von allen respektierte Persönlichkeiten, die zwischen unterschiedlichen Positionen vermitteln können.
- *Offener Umgang mit Konflikten.* Unterschiedliche Meinungen und Positionen und ein „produktives Unruhepotenzial“ helfen bei der Suche nach tragfähigen und innovativen Lösungen.

# Verstetigung der Zusammenarbeit

- *Kerngruppe*. Für die Kontinuität einer Kooperationsplattform bedarf es einer nicht zu kleinen Kerngruppe, die zu einem dauerhaften Engagement und zur Übernahme von Aufgaben bereit ist.
- *Formalien*. Tagesordnung, Ergebnisprotokoll bei Sitzungen, Kontrolle der Umsetzung von Beschlüssen, Einhaltung von Zeitplänen.
- *Arbeitsteilung*. Die Aufgabenbereiche der aktiven und engagierten Kooperationspartner müssen klar strukturiert und zeitlich koordiniert sein.
- *Sichtbare Aktivität, Erfolgserlebnisse und Spaß*. Die öffentliche Würdigung der Arbeit ist ein wichtiges Motivationselement für das Engagement aller Projektbeteiligten. Es ist wichtig, dass ein Engagement als emotional befriedigend und bereichernd erlebt werden kann. Erfolge sollten gebührend herausgestellt und auch gefeiert werden. Engagement soll auch Spaß machen.

# Methoden für das kommunale Coaching

# Kontextanalyse



Reduziertes Kooperationsnetzwerk (3)

- |                        |                |                     |                        |                         |                     |
|------------------------|----------------|---------------------|------------------------|-------------------------|---------------------|
| ● Sozialarbeit allg.   | ● Schule       | ● Polizei, BGS etc. | ● Politik SPD          | ■ Kooperationsplattform | ● Bürger-Engagement |
| ● Klubs/Streetwork     | ● Stadtverw. 1 | ● Polizei Jugend    | ● Politik PDS          | ● Kirchen               | ● Personen          |
| ● Jugendamt            | ● Stadtverw. 2 | ● Politik CDU       | ● Politik allg.        | ● Justiz                | ● Pers. ausserhalb  |
| ● Schulsozialarbeit    | ● Kreisverw.   | ● Politik Gruene    | ● AOK, AA, etc.        | ● Medien                | ● Institutionen     |
| ● Beziehung erfreulich | ● konflikthaft | ● unauffaellig      | ● existiert nicht mehr |                         | ● Inst. ausserhalb  |

# Kontext- und Bedarfsanalyse in Phase 1

# Fragebogen zur Kontext- Bedarfsanalyse

1. Bitte erläutern Sie kurz die Problemstellung aus Ihrer Sicht:
2. Welche Anstrengungen haben Sie bislang unternommen, um das in Frage 1 benannte Problem in den Griff zu bekommen?
3. Welche Hindernisse sind Ihrer Ansicht nach für die Lösung des o.g. Problems verantwortlich?

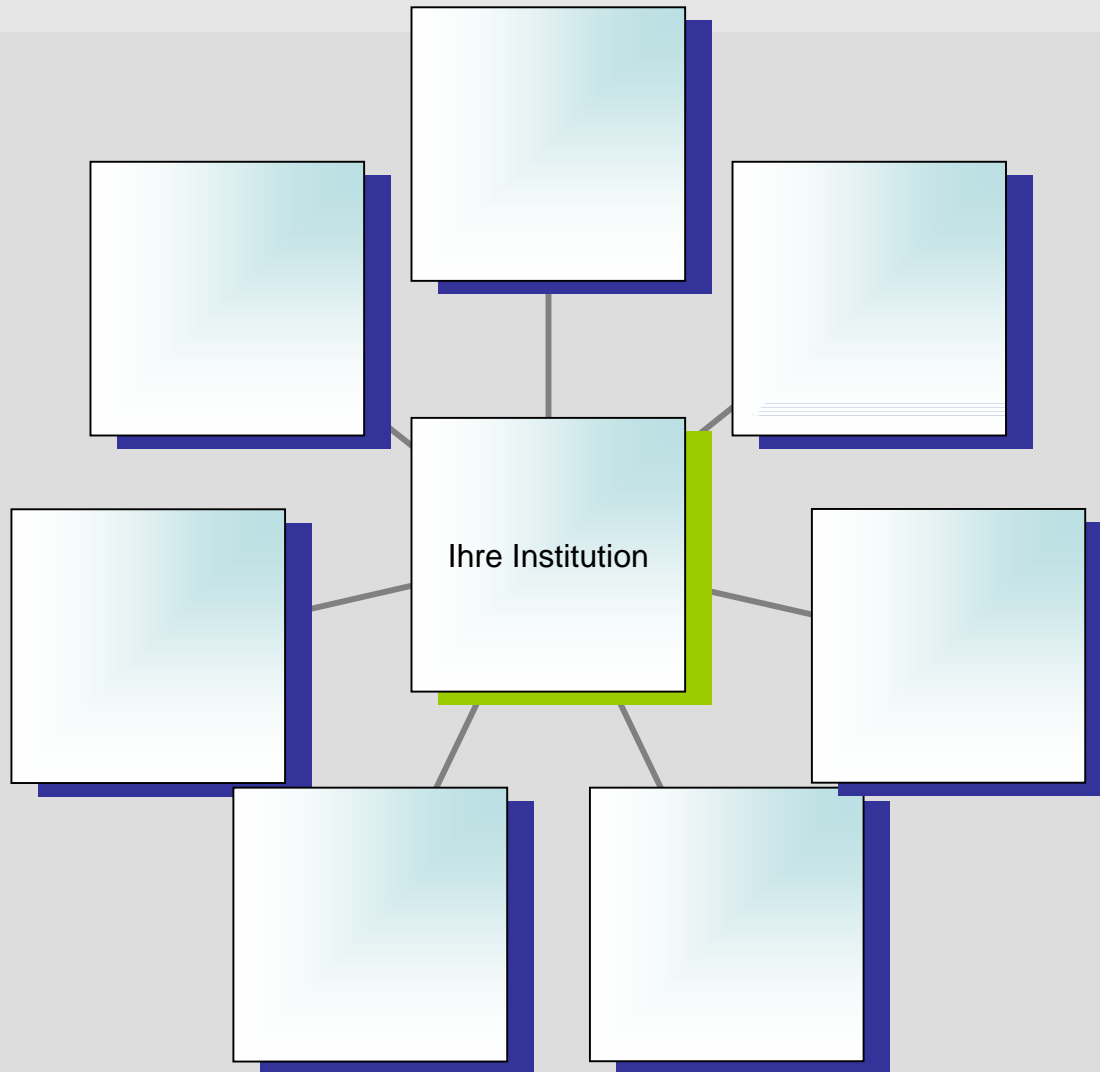
# Fragebogen zur Kontext- Bedarfsanalyse

4. Mit wem bzw. welchen Institutionen und Gremien kooperieren Sie in der o.g. Fragestellung?
5. Welche positiven Aspekte haben Sie im Umgang mit dem o.g. Problem bislang wahrgenommen?
6. Wie sähe für Sie bzw. Ihre Institution/Einrichtung eine ideale Lösung des o. g. Problems aus?

# Fragebogen zur Kontext- Bedarfsanalyse

7. Wie müsste eine Minimallösung aussehen, damit Sie noch sagen würden: „Mit dieser Situation kann ich / können wir gut leben“.
8. Was wären Sie bereit, zu tun, um eine Lösung für das Problem herbeizuführen?

9. Bitte tragen Sie ein, wer Ihrer Ansicht nach an der Lösung des Problems beteiligt sein müsste:



# Koordination und Information in Phase 2

# Qualitative Erhebungsmethoden

- Was soll erhoben werden?
  - Verhalten
    - Teilnehmende Beobachtung
  - Kommunikationsformen und Ablaufmuster
    - Aufzeichnung von Alltagsgesprächen, Begleitausschuss etc.
    - Gruppendiskussionen
  - Kollektive Erfahrungen, Meinungen, Sichtweisen, Einschätzungen
    - Gruppendiskussionen mit Realgruppen

# Reflexion der bisher geleisteten Arbeit in Phase 3

# Stärken-Schwächen-Analyse („SOFT“- Analyse)

	IST-Situation	Zukunfts- szenario
Positives	<b>S</b> atisfactions (Zufriedenstellendes)	<b>O</b> pportunities (Gelegenheiten)
Negatives	<b>F</b> aults (Fehler)	<b>T</b> hreats (Bedrohungen)

# Dokumentation und Berichtswesen (durchlaufend)

# Das Projekttagebuch

- ✓ **Während der Projektdurchführung: Hilfe für die Kontrolle und Dokumentation des Projektablaufs**
- ✓ **Beim Projektabschluss: Nachvollzug des Projektablaufs**
- ✓ **Einträge umfassen in der Regel folgende Informationen:**
  - Datum des Eintrags
  - Zeitraum, auf den sich der Eintrag bezieht
  - Name des Eintragenden
  - Begebenheit, z.B.:
    - besondere Ereignisse (Auslöser/Begründung, Inhalt)
    - durchgeführte Tätigkeiten (Art, Umfang, Name des Durchführenden, Abweichungen von der Planung, Ursachen)
    - Meetings/Sitzungen (Ort, Namen der Anwesenden, Thema bzw. Tagesordnungs-punkte und Schlagworte, wichtige Entscheidungen in Stichworten, Hinweis auf eventuelles Protokoll)
    - Kontakte (Infos über Telefonate, Faxe, Emails etc.: Namen von Sender und Empfänger, Inhalt in Stichworten)
    - Ansprechpartner
    - Abwesenheit, Krankheit von Mitarbeitern
    - Fluktuation von Netzwerkpartnern
- **Konsequenzen für das Projekt**