



Dokumentation

1. bundesweites Arbeitstreffen zum Coachingverfahren

**Bundesprogramm „VIELFALT TUT GUT.“
Jugend für Vielfalt, Toleranz und Demokratie**

**Programmbereich: Entwicklung integrierter lokaler Strategien
(Lokale Aktionspläne)**

am 03. und 04. Mai 2007 in Berlin

1. Einleitung

Am 1. Januar 2007 startete das neue Bundesprogramm "Jugend für Vielfalt, Toleranz und Demokratie - gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus" des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).

Für das Programm stehen jährlich 19 Millionen Euro zur Verfügung. Es verfolgt drei Schwerpunkte:

- die Entwicklung Lokaler Aktionspläne in kommunaler Verantwortung,
- die Förderung themenbezogener modellhafter Maßnahmen sowie
- die Programmsteuerung, Evaluation, Forschung, Öffentlichkeitsarbeit und Einbindung bundesweiter und lokaler Bündnisse.

Im Förderschwerpunkt 1 "Entwicklung integrierter lokaler Strategien" entwickeln Kommunen / Landkreise / Zusammenschlüsse von Gebietskörperschaften zusammen mit den zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren vor Ort einen Lokalen Aktionsplan. Dieser beruht auf einer spezifischen Analyse der Problemlagen des Fördergebietes. Er verfolgt mit konkreten Maßnahmen und Entwicklungsschritten eine langfristige integrierte Strategie zur Demokratieentwicklung und fördert lokale Vernetzungen und Kommunikationsstrukturen.

Für die Erstellung, Umsetzung und jährliche Fortschreibung des Lokalen Aktionsplanes erhalten die Kommunen / Landkreise / Zusammenschlüsse von Gebietskörperschaften Fördermittel, mit Hilfe derer dann konkrete Einzelprojekte finanziert werden sollen. Die Entscheidung über die Projekte trifft ein lokaler Begleitausschuss, dem neben Vertreterinnen und Vertretern der Kommune auch lokale zivilgesellschaftliche Akteurinnen und Akteure angehören sollen.

Das Programm sieht vor, dass die bei der Entwicklung des Lokalen Aktionsplanes Beteiligten durch externe Berater/-innen (Coaches) begleitet werden.

Ziel eines externen Coachings ist es, das Anliegen der Kommune / des Landkreises / des Zusammenschlusses von Gebietskörperschaften in Bezug auf die Erstellung und Implementierung eines Lokalen Aktionsplanes mit seiner Aufbau- und Ablauforganisation zu ihrer Zufriedenheit zu lösen.

Am 3. und 4. Mai 2007 fand in Berlin das erste bundesweite Arbeitstreffen der Coaches für das Bundesprogramm „Jugend für Vielfalt, Toleranz und Demokratie – gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus“ statt.

Unter der Überschrift „Der Coachingprozess zur Entwicklung von integrierten lokalen Strategien“ diskutierten die Teilnehmer/-innen die Erfahrungen des Coachings im Vorverfahren und die vor ihnen liegenden Herausforderungen und Aufgaben.

Die vorliegende Dokumentation gibt die wesentlichen Ergebnisse der Konferenz wieder und stellt diese für die weitere Arbeit der Coaches zur Verfügung. Die interessierte Fachöffentlichkeit ist herzlich eingeladen, die vorliegenden Unterlagen zu nutzen.

2. Ablauf

3. Mai 2007

- bis 12:00 Uhr: Ankommen, Mittagsimbiss, Anmelden
- 12:30 – 13:00 Uhr: Begrüßung durch das BMFSFJ und die gsub mbH
- 13:00 – 13:30 Uhr: Aktueller Stand zur Umsetzung des Bundesprogramms
Dr. Sven-Olaf Obst, BMFSFJ
- 13:30 – 14:45 Uhr: Der Coachingprozess - Phasen und Aufgaben
Input: Martin Gerlach, Regiestelle Vielfalt
Moderation: Andrea Wagner, [contura]
- 14:45 – 15:15 Uhr: Kaffeepause
- 15:15 – 16:45 Uhr: Die Entwicklung und Implementierung integrierter lokaler Strategien (Lokaler Aktionspläne):
- Arbeit in thematischen Kleingruppen und Zusammenfassung im Plenum
- Arbeitsgruppe 1: Die Rolle des Coaches
Referent: Uwe Bobsin, portablo GmbH
- Arbeitsgruppe 2: Die Einbeziehung lokaler Akteurinnen und Akteure
Referentin: Katja Stephan, Camino-Werkstatt
- Arbeitsgruppe 3: Erfolgsindikatoren eines Lokalen Aktionsplanes
Referent: Martin Gerlach, Regiestelle Vielfalt
- 16:45 – 17:00 Uhr: Pause
- 17:00 – 18:30 Uhr: Erfahrungstransfer aus dem Vorverfahren: LAP-Café mit Mentorinnen und Mentoren, Kommunen und Koordinierungsstellen erfolgreicher Lokaler Aktionspläne
Themen:
- Die Perspektive einer Kommune
Gesprächspartner: Rainer Pede, Jugendamt Berlin-Mitte
 - Die Perspektive der lokalen Koordinierungsstellen
Gesprächspartner: Birgit Pietrobelli, lokale Koordinierungsstelle Landkreis Bautzen und Andreas Wächter, lokale Koordinierungsstelle Berlin-Lichtenberg

- Instrumentarien und Methoden im Coaching
Gesprächspartner: Olaf Ebert, Freiwilligenagentur Halle-Saalkreis e. V., Mentor im Vorverfahren
- Knackpunkte in der Beratung kommunaler Akteure
Gesprächspartner: Uwe Bobsin, portablo GmbH, Mentor im Vorverfahren

Moderation: Andrea Wagner, [contura]

4. Mai 2007

- 09:00 – 12:30 Uhr: Methoden für das kommunale Coaching
Input: Dr. Olaf Lobermeier, proval – Gesellschaft für sozialwissenschaftliche Beratung – Analyse – Evaluation und Reinhard Koch, Arbeitsstelle Rechtsextremismus und Gewalt (arug) Niedersachsen
- Partizipation innerhalb der Entwicklung und Implementierung Lokaler Aktionspläne
Input: Katja Stephan, Camino - Werkstatt für Fortbildung, Praxisbegleitung und Forschung im sozialen Bereich gGmbH
- 12:30 – 13:30 Uhr: Mittagspause
- 13:30 – 14:30 Uhr: Vorstellung des Antragsformulars für den Lokalen Aktionsplan
Martin Gerlach und Heiner Dührkoop, Regiestelle Vielfalt
- 14:30 – 15:30 Uhr: Beantwortung offener Fragen
*Susanne Klingelhöfer, wissenschaftliche Begleitung
Martin Gerlach, Regiestelle Vielfalt
Heiner Dührkoop, Regiestelle Vielfalt
Andrea Keppke, Regiestelle Vielfalt*
- 15:30 Uhr: Abschluss des Arbeitstreffens
Verabredungen

3. Begrüßung und aktueller Stand zur Umsetzung des Bundesprogramms – Dr. Sven-Olaf Obst, BMFSFJ

Dr. Sven-Olaf Obst begrüßte die Anwesenden. Er erläuterte die Grundzüge des neuen durch das BMFSFJ auf den Weg gebrachten Programms "Jugend für Vielfalt, Toleranz und Demokratie - gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus" und stellte die drei Säulen vor:

- Säule 1: Entwicklung integrierter lokaler Strategien mittels Lokaler Aktionspläne in kommunaler Verantwortung
- Säule 2: Entwicklung und Umsetzung themenbezogener modellhafter Maßnahmen
- Säule 3: Programmsteuerung, Evaluation, Forschung, Öffentlichkeitsarbeit und Einbindung bundesweiter und lokaler Bündnisse

Das Programm startete am 1. Januar 2007 mit 24 Lokalen Aktionsplänen. Die bisherigen Erfahrungen mit der Entwicklung und ersten Umsetzungsschritten der Pilotphase fließen in das derzeit laufende Hauptverfahren ein.

Hr. Dr. Obst hob die Wichtigkeit des Coachings für die Umsetzung des Programms hervor. Die Träger des Coachings wurden grundsätzlich in Abstimmung mit den Ländern ausgewählt. Die Coaches stehen den Akteurinnen und Akteuren vor Ort bei der Entwicklung und Implementierung der „integrierten lokalen Strategie“ für Vielfalt, Demokratie und Toleranz zur Seite. Sie unterstützen und begleiten den Prozess ziel- und ergebnisorientiert.

Hr. Dr. Obst betonte das Engagement des Bundes bezüglich der Bekämpfung von Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus und verwies auf ein weiteres Programm: "Förderung von Beratungsnetzwerken - Mobile Interventionen gegen Rechtsextremismus". Dieses wurde in Ergänzung zum präventiv angelegten Programm "Jugend für Vielfalt, Toleranz und Demokratie - gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus" durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend initiiert. Es setzt seinen Schwerpunkt auf die anlassbezogene Intervention gegen Rechtsextremismus. Bei Problemsituationen mit rechtsextremistischem Hintergrund soll den zuständigen Ansprechpartnern und Betroffenen vor Ort fachkompetente Beratungshilfe von außen zur Lösung der Situation angeboten werden. Das Programm, in das die Länder eng eingebunden werden, soll im Juli 2007 starten. Es ist eine enge Abstimmung zwischen beiden Programmen vorgesehen.

4. Begrüßung durch die Regiestelle des Programms – Andrea Keppke, gsub mbH

Fr. Keppke begrüßte die Teilnehmer/-innen im Namen der Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung (gsub) mbH und stellte diese als Regiestelle für das Programm vor. Die gsub hat per 1. April 2007 sämtliche Aufgaben und Unterlagen von der vorherigen Kontaktstelle bei der Stiftung Demokratische Jugend übernommen. Fr. Keppke erläuterte die Aufgaben und die Struktur innerhalb der Regiestelle für die Umsetzung des Bundesprogramms: Zuständig für die Beratung der Lokalen Aktionspläne sind Dr. Annedore Frenzel und Martin Gerlach, der zudem als Berater für das Coachingverfahren verantwortlich ist. Den EDV-

Support übernimmt Heiner Dührkoop. Die „Modellprojekte“ (Säule 2) werden von Dr. Annedore Frenzel und Kristina Rahe betreut. Fr. Keppke ist die Projektleiterin der Regiestelle Vielfalt.

Für die Öffentlichkeitsarbeit des Programms steht den Akteurinnen und Akteuren vor Ort eine professionelle Medienagentur zur Verfügung. MEDIA CONSULTA richtet ein Redaktionsbüro ein, welches Ansprechpartner u. a. für die lokalen Koordinierungsstellen sein wird. Ein konkretes Konzept zur Unterstützung der Medien- und Pressearbeit der Lokalen Aktionspläne wird in Kürze vorliegen.

Fr. Keppke berichtete über die Erfahrungen der Pilotphase, in welcher 24 Lokale Aktionspläne in der gesamten Bundesrepublik durch Mentorinnen und Mentoren begleitet wurden. Dieses Vorverfahren hat gezeigt, wie wichtig das Coaching für die Akteurinnen und Akteure vor Ort ist. Sie betonte die Verantwortung der Coaches und verwies auf vielfältige Aufgaben und Schwerpunkte, welche auf die Coaches zukommen. Insbesondere die jeweils konkreten Situationen in den Kommunen und Landkreisen fordern entsprechende persönliche, fachliche und Feldkompetenzen der Coaches. Der Erfahrungstransfer aus dem Vorverfahren und die konkreten Aufgaben der Coaches standen im Mittelpunkt dieses Arbeitstreffens und wurden ausführlich besprochen und diskutiert.

5. Der Coachingprozess - Phasen und Aufgaben

a) Phase I: Entwicklung eines Lokalen Aktionsplanes

Dauer: ca. zwei Monate (100 Stunden)

Start: Aufforderung zur Antragstellung durch die Regiestelle Vielfalt

Ziel: Entwicklung des Lokalen Aktionsplanes

Produkt: Antrag

Aufgaben des Coaches:

- Koordination und Information zwischen den Partnern
- Mitwirkung bei der Bestands- und Ressourcenanalyse
- Mitwirkung bei der Entwicklung der Gremien
- Mitwirkung bei der Erstellung des LAP
- Dokumentation und Berichtswesen

zu beachten:

- Einbindung und Partizipation von Zielgruppen
- Entwicklung des LAP gemeinsam mit kommunalen Akteurinnen und Akteuren
 - Anwendung von Methoden des Projektmanagements
 - Arbeit mit Zielhierarchien (Erfolgsindikatoren / Überprüfbarkeit)

b) Phase II: Implementierung des Lokalen Aktionsplanes

Dauer: ca. vier Monate (125 Stunden)

Start: Bewilligung des Antrages

Ziel: Schaffung von Strukturen für die Umsetzung des LAP

Produkt: arbeitsfähige Gremien

Aufgaben des Coaches:

- Koordination und Information zwischen den Partnern
- Unterstützung bei der Konstituierung des Begleitausschusses
- Begleitung der Arbeitsaufnahme der lokalen Koordinierungsstelle
- Unterstützung bei der Öffentlichkeitsarbeit
- Unterstützung bei der Entwicklung und Implementierung von Maßnahmen zur Qualitätssicherung des LAP und der Einzelprojekte
- Dokumentation und Berichtswesen

zu beachten:

- Strukturelle Organisation der Gremienarbeit
 - Geschäftsordnung des Begleitausschusses
 - Bewerbungs- und Entscheidungsverfahren für die Einzelprojekte
- Organisation der Netzwerkarbeit
 - Regeln für die Kommunikation nach innen und nach außen
- Partizipation von Zielgruppen

c) Phase III: erste Fortschreibung des LAP

Dauer: ca. drei Monate (100 Stunden)

Start: acht Monate nach Beginn des LAP

Ziel: Reflexion der bisher geleisteten Arbeit

Produkt: Neuantrag

Aufgaben des Coaches:

- Koordination und Erfahrungsaustausch
- Unterstützung bei der Bestandsaufnahme
- Mitwirkung bei der Auswertung der Erfahrungen und Ergebnisse
- Unterstützung bei der ersten Fortschreibung des LAP
- Dokumentation und Berichtswesen

6. Ergebnisse der Arbeit in Gruppen

Die folgenden Ausführungen spiegeln die wesentlichen Ergebnisse der ca. einstündigen Diskussion in den Gruppen wider.

Arbeitsgruppe 1: Die Rolle des Coaches

Referent: Uwe Bobsin, portablo GmbH – projektmanagement für bildung, kultur und soziales

Der Coach nimmt im Beratungsprozess verschiedene Rollen ein:

- die Rolle des Analytikers: er unterstützt die Akteurinnen und Akteure vor Ort bei der Situations- und Ressourcenanalyse.
- die Rolle des Beobachters: er beobachtet und reflektiert gemeinsam mit den Beteiligten den Prozess der Entwicklung und Implementierung des LAP.
- die Rolle des Übersetzers: er „übersetzt“ die Anforderungen des Bundesprogramms (Leitlinien, Arbeitshilfen, Formulare) in die Sprache der Antragsteller und Akteurinnen und Akteure vor Ort.

Der Coach wird bei der Arbeit mit kommunalen Akteurinnen und Akteuren oftmals mit der Diskrepanz zwischen der strategischen Ausrichtung des Programms und einem Aktionismus, welcher kommunale Arbeit bisweilen kennzeichnet, konfrontiert. Diesbezüglich soll er die Rolle des Unterstützers für strategisches Handeln einnehmen.

Eine fragende Haltung ist dem Coaching immanent.

Eine besondere Herausforderung für das Coaching liegt im Umgang mit schwierigen / beratungsresistenten Kommunen.

Arbeitsgruppe 2: Die Einbeziehung lokaler Akteure

Referentin: Katja Stephan, Camino - Werkstatt für Fortbildung, Praxisbegleitung und Forschung im sozialen Bereich gGmbH

Verweis auf Vortrag am 4. Mai 2007

Die Arbeitsgruppe schlägt vor, im Internet einen Methoden-Pool für das Coaching einzurichten.

Arbeitsgruppe 3: Erfolgsindikatoren eines Lokalen Aktionsplanes

Referent: Martin Gerlach, Regiestelle Vielfalt c/o gsub mbH

Indikator 1: Das Netzwerk

Der Lokale Aktionsplan gründet sich auf ein breites Netzwerk lokaler Akteurinnen und Akteure aus unterschiedlichen Bereichen. Diesbezüglich ist insbesondere auf die Einbindung nichtstaatlicher Organisationen und potenzieller Opfergruppen sowie Minderheiten zu achten. Diese sollen von Beginn an in die Entwicklung und Umsetzung des LAP einbezogen werden. Die Erarbeitung des LAP erfolgt in einem partizipativen Prozess. Bei der Planung dieses Prozesses ist durch die Coaches darauf zu achten, dass die relevanten Akteure und Träger identifiziert werden (Wer ist im Boot, wer soll ins Boot?) und deren Beteiligung ermöglicht wird. Bereits bei der Situations- und Ressourcenanalyse ist die Einbeziehung unterschiedlicher Partner sicherzustellen.

Im LAP ist der Beteiligungsprozess klar zu formulieren und in seiner Verfahrensweise nachprüfbar festzulegen.

Indikator 2: Analyse

Der LAP soll eine aussagefähige, umfassende, fundierte Bestands- und Ressourcenanalyse im Kontext von Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus, bezogen auf die regionale bzw. lokale Situation enthalten. Folgende Fragen sind zu beantworten: Woran knüpfen wir an? Was wollen wir verändern? Spezifische Belastungen und Potenziale der Kommune bzw. des Landkreises sind konkret zu beschreiben.

Indikator 3: Ziele

Einen Schwerpunkt in der Arbeit mit dem Instrument Lokaler Aktionsplan bildet die Arbeit mit Zielen. Die Bestimmung von überprüfbaren und realistischen Zielen ist in der Entwicklungsphase des LAP äußerst wichtig. Folgende Fragen sind zu beantworten:

- Was wollen wir mit dem LAP erreichen?
- Wie stellen wir den Umsetzungsstand fest?
- Werden bei der Zielsetzung konkrete Situationen vor Ort berücksichtigt?
- Spiegeln sich die Ziele in konkreten Projekten wider?

Die Definition von Zielen mündet in die Definition von Handlungsschritten und Kommunikationsstrukturen, in einen klaren Zeitplan sowie in konkrete Methoden zur Umsetzung des LAP.

Sonstige Erfolgsindikatoren

Der LAP soll in der Kommune bzw. Region Perspektiven aufzeigen. Er soll einen Prozess anschieben und erfolgreiche Partner integrieren. Das Bekenntnis der Region zum LAP und die Beantwortung der grundsätzlichen Frage „Warum machen wir einen Lokalen Aktionsplan?“ sind wichtige Indikatoren für den Erfolg der integrierten Strategie. Die öffentliche Wahrnehmung des LAP, das Entstehen neuer Projekte und Strukturen sowie die Beachtung und Einbeziehung von regionalen (ländlichen bzw. urbanen) Besonderheiten spielen für die Evaluation des Lokalen Aktionsplanes eine wichtige Rolle.

7. LAP-Café „Erfahrungstransfer aus dem Vorverfahren“

Die Methode „World Café“ basiert auf der zentralen Bedeutung des Gespräches zwischen Menschen. In einer informellen, zur Kommunikation anregenden Atmosphäre (angelehnt an ein Straßen-Café) erarbeiten die Beteiligten – in rotierenden Gruppen – Antworten zu mehreren Fragestellungen bzw. tauschen sich über verschiedene Aspekte aus. Die wichtigsten Aussagen werden direkt auf die Tischdecken geschrieben.

Jedem Tisch im LAP-Café war ein Thema zugeordnet. Die Teilnehmer/-innen hatten ca. 20 Minuten Zeit, sich zu diesem Thema auszutauschen. Nach jeder Zeiteinheit wechselten sie zu einem anderen Tisch. Für jeden Tisch gab es einen (bzw.) zwei Gastgeber, welche nicht mitrotierten, sondern als „verbindendes Element“ zwischen den Gesprächsrunden fungierten.



Cafétisch 1: Erfahrungen aus lokalen Koordinierungsstellen

Gastgeber/-in:

Birgit Pietrobelli, Koordinatorin der externen lokalen Koordinierungsstelle Landkreis Bautzen
Andreas Wächter, Koordinator der externen lokalen Koordinierungsstelle in Berlin-Lichtenberg

An diesem Tisch wurden die Erfahrungen externer lokaler Koordinierungsstellen besprochen. Birgit Pietrobelli arbeitet im Landkreis Bautzen (Sachsen), einem ländlich geprägten Flächenlandkreis. Bisherige Erkenntnisse einer großstädtischen externen Koordinierungsstelle gab Andreas Wächter aus Berlin-Lichtenberg weiter.

Folgende Fragenkomplexe wurden diskutiert:

- Nachhaltigkeit / Perspektiven
- Arbeitsteilung zwischen Kommune und lokaler Koordinierungsstelle
- Akzeptanz der lokalen Koordinierungsstelle in den Kommunen
- Zusammensetzung des Begleitausschusses
- Aufgaben des Begleitausschusses, Entscheidung zu Projekten, Legitimierung, Verfahren
- Aufgaben der Koordinierungsstelle mit Zeitanteilen und Finanzbedarf
- Rolle der Mentorin bzw. des Mentors
- Lokale Aktionspläne mit „anderen“ Inhalten, Migrantenarbeit, Antisemitismus, Gewalt unter Migrantinnen und Migranten

Antworten:

- In Lichtenberg wird eine ganze Stelle finanziert, welche sich aus 20.000 € aus der LAP-Förderung und Mitteln des Bezirksamtes zusammensetzt
- In Bautzen begrenzt sich die Personalfinanzierung der externen Koordinierungsstelle auf 20.000 € zuzüglich Sachkosten
- Besonders der Zeitaufwand zum Aufbau von Strukturen ist hoch
- Der Coach wurde nicht als Kontrolle empfunden
- Der Coach dient zur externen Reflexion
- Der Coach stellt keinen Freifahrtschein für drei Jahre aus
- Der Coach dient als Ansprechpartner für konkrete Probleme



Cafétisch 2: Erfahrungen aus der Perspektive einer Kommune

Gastgeber: Rainer Pede, Jugendamt Berlin-Mitte

Hr. Pede vom Jugendamt Berlin-Mitte stellte seine Erfahrungen mit der Entwicklung und Umsetzung des LAP aus kommunaler Sicht dar.

Fragen:

- Ist der Coach auch im Begleitausschuss Ideengeber?
- Gab es einen Rollenkonflikt?

Meinungen:

- Komplizierte Antragsverfahren sind ausgrenzend
- Nicht nur Schönschreiber machen sinnvolle Projekte
- Beteiligung der Zielgruppe: der Träger bekommt ein „Aktivierungsprojekt“ zur Vergabe von geringen Beträgen, z. B. für Jugendinitiativen
- Problem bei der Integration von Migrant*innenorganisationen und Einzelpersonen – sie nehmen nicht regelmäßig an Treffen teil
- Beteiligungsausschuss wird extern moderiert
- Erfahrungen aus LOS: Qualifizierung der Mitglieder des Begleitausschusses im Rahmen von Mikroprojekten

Cafétisch 3: Instrumentarien und Methoden im Coaching

Gastgeber: Olaf Ebert, Freiwilligenagentur Halle-Saalkreis e. V., Mentor im Vorverfahren

Für das kommunale Coaching sind spezielle Vorgehensweisen und Methoden angebracht. Für diese Thematik stand Hr. Ebert mit seinem Erfahrungswissen als Mentor des Vorverfahrens zur Verfügung. In Sachsen-Anhalt begleitete er drei Kommunen bzw. Landkreise bei der Entwicklung und anfänglichen Implementierung des Lokalen Aktionsplanes.

Fragenkomplexe:

- An wen wende ich mich als Coach zuerst?
- Wie knüpfe ich zerrissene Bande wieder zusammen?
- Wie erreiche ich als Coach die Akteurinnen und Akteure (auch die, die nicht im Antrag stehen)?
- Wie finde ich die Interessen der Akteurinnen und Akteure heraus?

Mögliche Methoden:

- Beteiligungsaufruf, Einladung zur Infoveranstaltung
- Zielfindungsworkshop als Beteiligungselement
- Identifizierung von Meinungsmachern
- Aktivierung von potenziellen Zielgruppen

Meinungen:

- Wir können nicht alle alten Geschichten aufarbeiten!
- Wir sind keine unabhängigen Expertinnen und Experten!



Cafétisch 4: Knackpunkte in der Beratung kommunaler Akteurinnen und Akteure

Gastgeber: Uwe Bobsin, portabla GmbH, Mentor im Vorverfahren

Hr. Bobsin verfügt über langjährige Erfahrungen als Berater und Prozessbegleiter. Im Vorverfahren coachte er Kommunen und Landkreise in Mecklenburg-Vorpommern und in den alten Bundesländern. An seinem Tisch ging es um die Stolpersteine, Fettnäpfchen und Knackpunkte, mit denen ein Coach rechnen sollte.

Statements zum Gesprächseinstieg:

- „Wessen Brot ich eß, dessen Lied ich sing ...“
- „Es geht ums Geld, die Sache ist Mittel zum Zweck ...“
- „Wer die Band bezahlt, bestimmt die Musik!“
- „Es geht auch ohne Ziele“

Fragen und Meinungen:

- Hat eine Kommune eine Vision?
- Der Coach muss auf Zielsetzung und Zieleinhaltung achten.
- Der Coach benennt unliebsame Wahrheiten in der Kommune.
- Der Druck von Außen dient als Motivation für die Kommune einen Lokalen Aktionsplan zu entwickeln.
- LAP als Öffentlichkeitsarbeit und Show?
- Gelder nach Marktprinzipien verteilen? (Projekt als Produkt- Angebot)

8. Vortrag „Methoden für das kommunale Coaching“

Referenten: 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 Akteurinnen und Akteure in der Stadt zusammenwirken

Potenzielle 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.
- Damit Anstöße in stabile Kooperationsbeziehungen münden, muss Verständnis für die Handlungs- und Entscheidungsfelder der jeweils 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



a) Zielebenen

1. Ebene: Wissen / Emotionen

Leidensminderung in Politik und Wirtschaft sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern professioneller sozialer Dienste, Lehrkräften sowie engagierten Bürgerinnen und Bürgern

2. Ebene: Handeln und Verhalten

Sensibilisierung kommunaler Akteurinnen und Akteure für Probleme rechter Gewalt

3. Ebene: Lebenslage und Status

Verstärkung demokratiefreundlicher Strukturen, soziale Befriedung
Imagegewinn für die Kommune

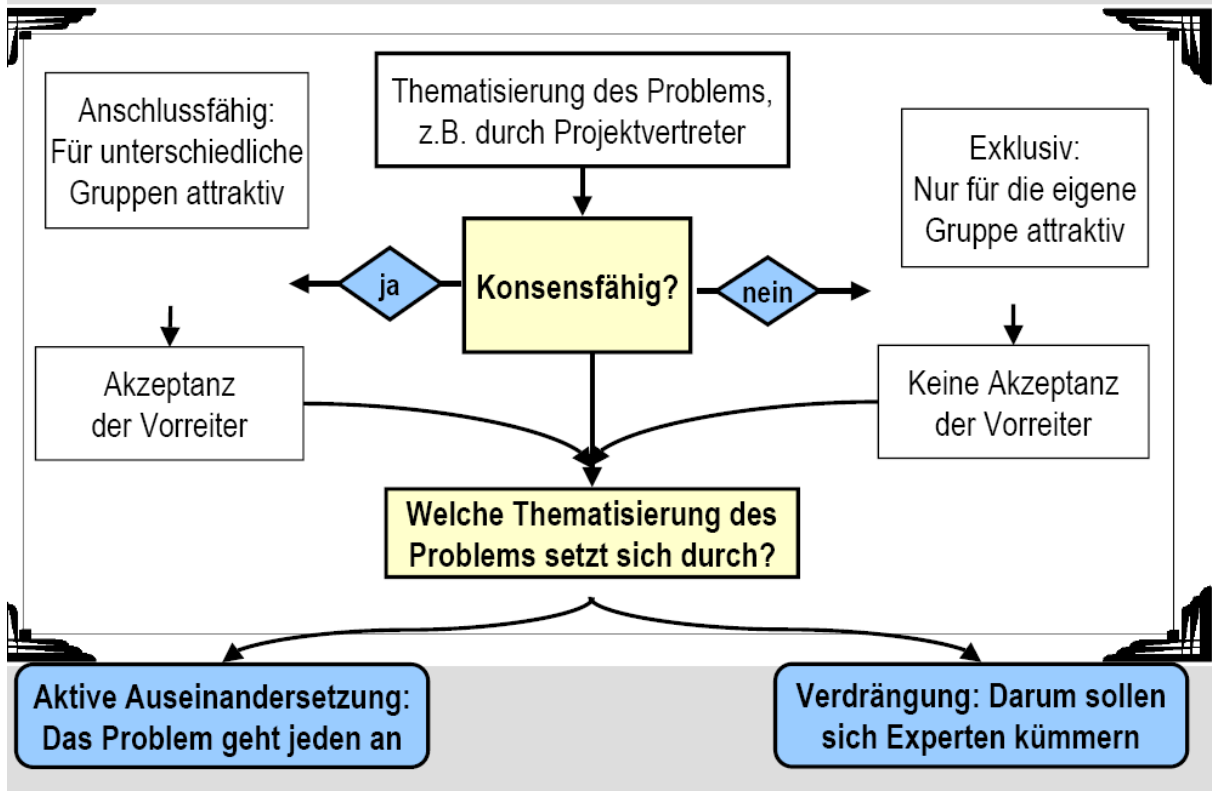
b) Kooperationsstandards

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 sichergestellt werden?

Den richtigen Rahmen setzen

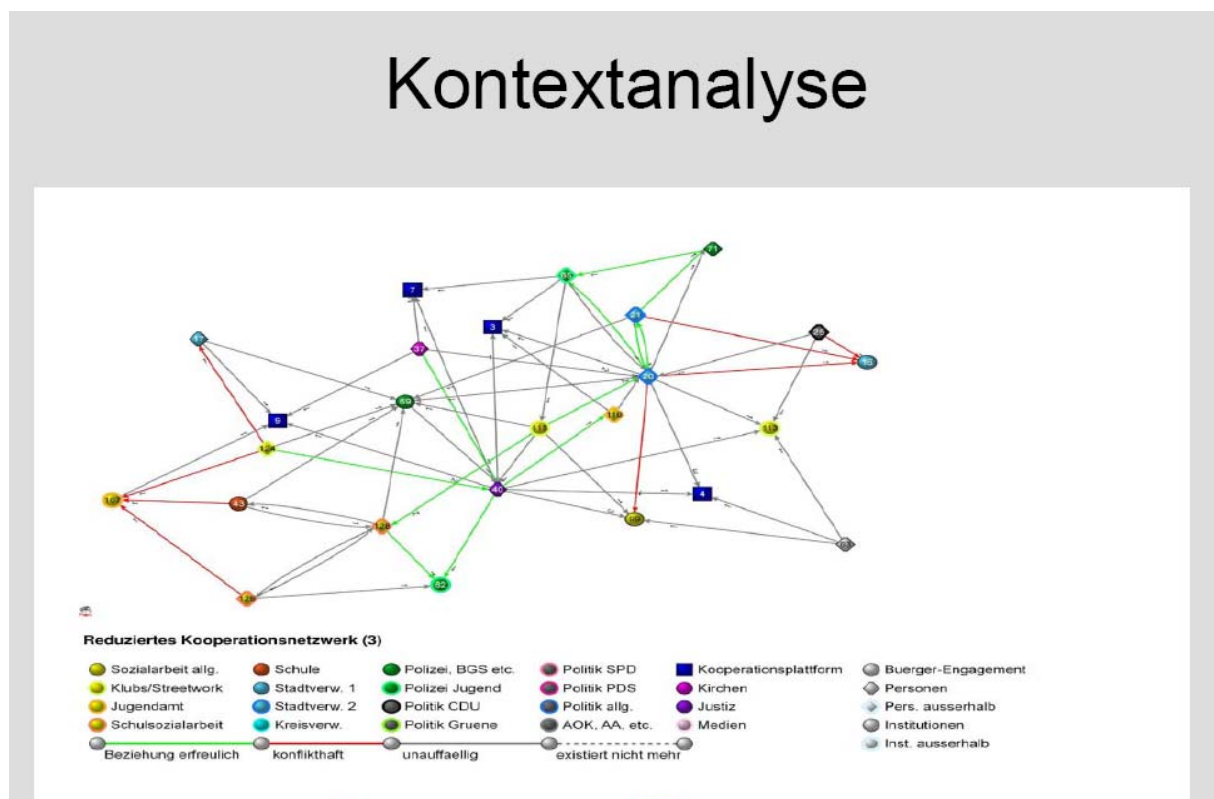


c) Verstetigung der Zusammenarbeit

- 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 Akteurinnen und Akteure ausgegrenzt fühlen könnten, sollten vermieden werden.
- Offenheit: Beziehungen zu Akteurinnen und 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.
- 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.

d) Methoden für das kommunale Coaching

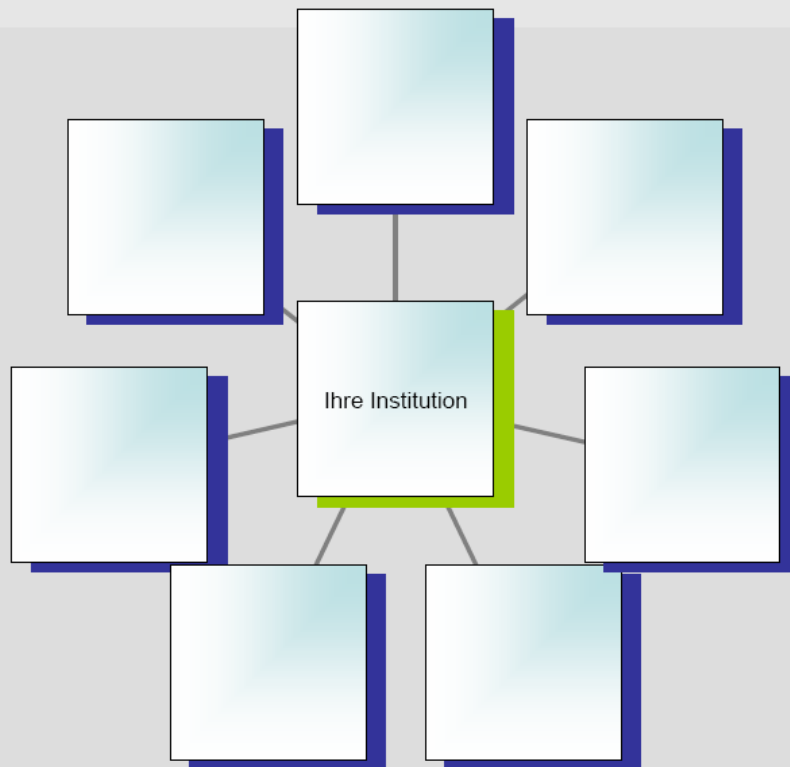


e) Kontext- und Bedarfsanalyse in Phase 1

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 stehen Ihrer Ansicht nach der Lösung des o. g. Problems entgegen?
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?
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:



f) 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

g) Reflexion der bisher geleisteten Arbeit in Phase 3

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

h) Dokumentation und Berichtswesen (durchlaufend)

Das Projekttagbuch

- 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 Eintrages
 - 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. Tagesordnungspunkte und Schlagworte, wichtige Entscheidungen in Stichworten, Hinweis auf eventuelles Protokoll)
 - Kontakte (Infos über Telefonate, Faxe, E-Mails etc.: Namen von Absender/-in und Empfänger/-in, Inhalt in Stichworten)
 - Ansprechpartner/-innen
 - Abwesenheit, Krankheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
 - Fluktuation von Netzwerkpartnern
- Konsequenzen für das Projekt

9. Vortrag „Partizipation innerhalb der Entwicklung und Implementierung Lokaler Aktionspläne“ Referentin: Katja Stephan

a) Grundüberlegungen

„Sage es mir, und ich werde es vergessen.

Zeige es mir, und ich werde mich daran erinnern.

Beteilige mich, und ich werde es verstehen.“

Lao Tse

- Der lokale Raum ist für die Stärkung von Toleranz und Demokratie von besonderer Bedeutung.
- Wichtige Rahmenbedingungen für einen demokratischen Alltag werden im Dreieck von Bürgerschaft, zivilgesellschaftlichen Organisationen und Kommunen geschaffen.
- Ob es zu einer Verfestigung der rechtsextremen Einflüsse in einer Kommune kommt, hängt davon ab, wie stark und sensibilisiert die kommunale Demokratie ist.

b) Beispiel: LAP Potsdam - Elemente einer demokratischen Stadtkultur

- Toleranz: gewaltfreie und demokratische Aushandlungsformen von Alltags- und Interessenkonflikten.
- Zivilcourage: aktives und sichtbares Eintreten für die humanen und demokratischen Rechte.
- Soziale Teilhabe: Ermöglichen, dass alle Bewohner/-innen aktiv an den gesellschaftlichen, sozialen, ökonomischen und kulturellen Prozessen partizipieren.

c) Demokratie muss erfahrbar sein

- Beteiligung ist der erste Schritt und die kontinuierliche Begleiterin !!!!!
- Die Gemeinden, die Stadt und der Landkreis haben Vorstellungen (Integration in die spezifischen Entwicklungspläne)
- Entwicklung von spezifischen, partizipativen Entscheidungsstrukturen im gesamten LAP
- Vorsicht vor der Delegation von Aufgaben an den Coach

d) Entwicklung eines Lokalen Aktionsplanes

Vorschlag zur Entwicklung eines Lokalen Aktionsplanes

Beteiligung in allen Phasen

- Situationsanalyse
- Ressourcenanalyse
- Systematisierung und Auswertung der vorhandenen Aktivitäten

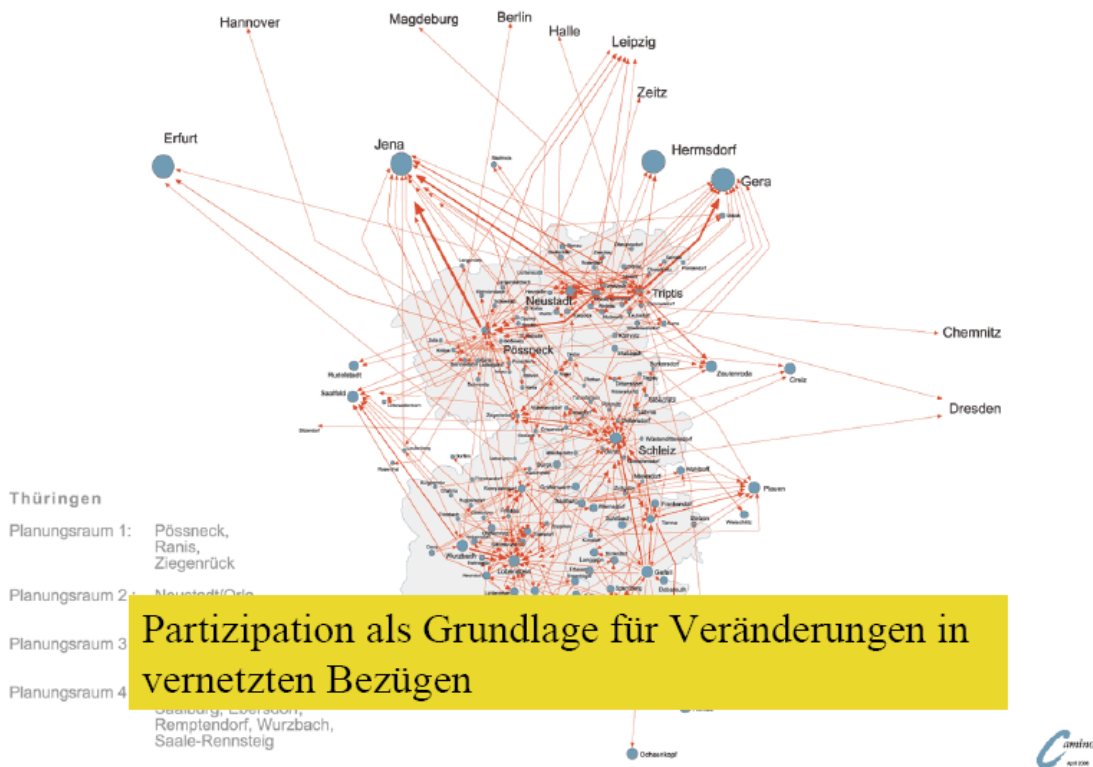
- Entwicklung von partizipativen, demokratiefördernden Handlungsstrategien (Ziele, Handlungskonzepte, Projektideen)

e) Thesen aus der Praxis

I. Die Einbeziehung von Einschätzungen, Ideen und Vorschlägen möglichst vieler verschiedener Akteurinnen und Akteure vor Ort unterstützt die Akzeptanz.

- Aushandlungsprozesse und Steuerung sind nötig.
- Grundlage ist eine gemeinsam ausgehandelte Situations- und Ressourcenanalyse, aus der sich Ziele und Maßnahmen ableiten.
- Positiv ausgerichtete Rahmung (z. B. Für Toleranz und Demokratie).
- Jugendliche von Anfang an einbeziehen
- Einbeziehung auch jugendlicher Initiativen (z. B. Antifa) als gleichberechtigte Partner.
- Einbeziehung der Perspektive der Opfer.
- „Erweiterter Blick“, d. h. keine Verkürzung des Rechtsextremismus auf ein Jugendphänomen.
- Keine Beschränkung auf punktuelle / pädagogische Einzelmaßnahmen.

f) Vernetzter Raum



g) Zielgruppen

- Jugendliche in strukturschwachen Regionen und Kommunen
- Männliche Jugendliche aus „bildungsfernen“ Milieus mit Affinität zu Fremdenfeindlichkeit
- Kinder und jüngere Jugendliche
- Migrantinnen und Migranten

- Eltern, Erzieher/-innen, Lehrer/-innen, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen
- Multiplikatorinnen und Multiplikatoren
- Lokal einflussreiche und deutungsmächtige Akteursgruppen

h) Akteure für Situationsanalyse und Ressourcenanalyse

- Stadtverwaltung, Stadtverordnetenversammlung
- Gemeindevertretungen, Bürgermeister/-innen
- Kreistag
- Polizei
- Ausländerarbeit / Flüchtlingsarbeit / Opferperspektive
- engagierte Bürgerschaft, Initiativen und Vereine
- Aktionsbündnisse
- Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit
- Jugendgruppen
- alternative Jugendkulturen, Jugend-Antifagruppen
- Gewerkschaften

i) Lokaler Aktionsplan - Analyse der Ressourcen / Akteure und deren Beteiligung

- Schule, Universität, Fachhochschule
- Kultureinrichtungen
- Sport
- Wohnungswirtschaft, lokale Unternehmen
- Lokale Presse
- Bauernverband, Landfrauen, Landjugend

Entwicklung des Aktionsplanes



j) Lokaler Aktionsplan Potsdam

Entwicklung des Aktionsplanes



k) Partizipation

Situationsanalyse/ Ressourcenanalyse/ Bestandsaufnahme

Schule	Jugendhilfe	Geschäfte Unternehmer	Kommunalpolitiker
Zielgruppe Jugendliche: •Befragungen •Mind-Maps	Zielgruppen: ASD /HZE Jugendarbeit JGH	Unternehmen Geschäftstraßen Kneipen/ Restaurants	Kreisrat Ausschüsse Bürgermeister Stadtvertretungen
Zielgruppe LehrerInnen: •Leitfadengestützte •Experten Interviews	•Offene Diskussionsrunde Experteninterview Werkstattgespräche	Kontakt IHK Wirtschafts-Förderung Door-Knocking	Experteninterviews Integration in Werkstattgespräche Gremien nutzen Sozialraumspaziergänge
•Lehrerversammlung offene Diskussionsrunde	Gremien nutzen	Verbundsysteme nutzen	Nutzen der Kommunalen Entwicklungskonzepte

Sport	Bauernverband	Jugendliche und Kinder	Verwaltungen
Kreissportbund Trainer Aktive Jugendliche	Bauernverband Landjugend Mitglieder des Jugendverbandes	Cliquen Gruppen an Bushaltestellen SchülerInnen	Planer und Koordinatoren Soziales Jugend / Wirtschaft
Verbundsysteme	Gremien nutzen Experteninterview Werkstattgespräch	Mind-Maps Fragebögen	Regionalkonferenzen Stadtteilkonferenzen Themenbezogene Arbeitsgruppen Experteninterviews
Schnittstellen Akteure nutzen (z.B. JA)	Exam MV Landaktiv BR LJ Thüringen	Später projekt- Bezogene Beteilig Zukunftswerkstätten	

l) Beteiligungsformen

- Interviews
- Einzel-, Gruppen- und Netzwerkgespräche
- Arbeitsgruppen
- Werkstattkonferenzen
- Ethnologische Spaziergänge
- Mind-Maps
- Zukunftswerkstätten
- Regionalkonferenzen
- Aktionsfonds
- Projektformen

m) Thesen aus der Praxis

Die Phasen des Lokalen Aktionsplanes sind erfahrbare Demokratie

II. Politik, Verwaltung, zivilgesellschaftliche Organisationen und subkulturelle Gruppen haben unterschiedliche Sichtweisen und Interessen. Deshalb ist es wichtig

- Ziele und Verantwortlichkeiten klären und
- Den kleinsten gemeinsamen Nenner finden und Grenzen abstecken.
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit braucht die Toleranz der Akteurinnen und Akteure.
- Sinnvoll ist ein möglichst einfacher Klärungs- und Moderationsmodus für auftretende Konflikte (demokratische Spielregeln).

10. Fragen und Antworten

- Frage: Wie geht man damit um, wenn sich der Beginn eines LAP verzögert?
- o Antwort: Grundsätzlich sollen die Anträge bis Ende Juni 2007 eingereicht werden, damit die Implementierung des Lokalen Aktionsplanes Anfang Juli 2007 beginnen kann. Ein späterer Beginn eines LAP ist grundsätzlich möglich. Dies muss jedoch jeweils mit der Regiestelle abgestimmt werden.
- Frage: Wann nimmt die wissenschaftliche Begleitung ihre Arbeit auf?
- o Antwort: Mit dem Beginn der wissenschaftlichen Begleitung ist ab Oktober 2007 zu rechnen.
- Frage: Welche weiteren Veranstaltungen gibt es im Rahmen des Programms?
- o Antwort:
 - o 4. und 5. Juni 2007: Bundesweite Informationsveranstaltung für den Programmbereich „Entwicklung integrierter lokaler Strategien“
 - o Oktober 2007: Auftakt-Veranstaltung für die Bundesprogramme „VIELFALT TUT GUT. Jugend für Vielfalt, Toleranz und Demokratie“ und „Förderung von Beratungsnetzwerken – Mobile Intervention gegen Rechtsextremismus“
 - o November 2007: 2. bundesweites Arbeitstreffen der Coaches
 - o 2008: Regionalkonferenzen zu den Säulen 1 und 2 des Bundesprogramms „VIELFALT TUT GUT.“

11. Feedback

Das erste Arbeitstreffen der Coaches sollte einen Einstieg in die zu leistende Arbeit geben. Im Mittelpunkt standen die Aufgaben des Coaches, Austausch und Vernetzung sowie der Erfahrungstransfer aus dem Vorverfahren.

Hier einige Einschätzungen aus den Feedbacks der Teilnehmer:

- „Der Besuch der Veranstaltung war für mich sehr sinnvoll, da sie einen (mentalen) Einstieg in die Arbeit als Coach bot, von dem ich bisher aufgrund zahlreicher anderer Aufgaben stets abgelenkt war. Außerdem bestand die Möglichkeit des Austausches mit "alten" Coaches. Gut war auch, insgesamt alle Kolleg/innen aus den anderen Ländern kennen zu lernen.“
- „Dem Erfahrungsaustausch sollte mehr Platz eingeräumt werden.“
- „Es war ein guter Auftakt für das Coachingverfahren. Es wurde eine Übersicht über die anstehenden Aufgaben vermittelt, persönliche Kontakte konnten geknüpft und Erfahrungen aufgenommen werden.“
- „Es wurden wichtige Informationen zum Ablauf, den Methoden und möglichen Problemen gegeben. Es war ein intensiver Austausch mit Mentoren des Vorverfahrens möglich und der Qualifizierungsteil am zweiten Tag hat gute Praxisbeispiele vermittelt.“
- „Es sollten vertieft werden: der Erfahrungsaustausch zwischen den Coaches (gute Praxisbeispiele und "Stolpersteine"), das Design der wissenschaftlichen Begleitung.“
- „Das Arbeitstreffen hat mir wichtige Informationen gebracht, Austausch und Vernetzung zum Coaching und zur Durchführung der LAP's.“
- „Besonders interessant waren die World Café-Gespräche zur praktischen Umsetzung und die Lokalanalysen, weniger interessant fand ich die Vorstellung des Antragsformulars.“
- „Der Besuch der Veranstaltung war für mich sehr sinnvoll, da vor dem weiteren Coaching-Verfahren wichtige Informationen des BMFSFJ und der Regiestelle weiter gegeben wurden und durch das Treffen mit den anderen Coaches ein intensiver Austausch von Erwartungen und Erfahrungen möglich war.“