

# Dein Engagement – Gesellschaft aktiv mitgestalten

Dokumentation der Werkstatt zur Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements in Europa  
20.-26. März 2011, Europäische Jugendbildungs- und Jugendbegegnungsstätte Weimar

„Treasure hunt“

Aneta

KINDER  
Öffentlich

(Stadteinwohner)  
Workshop + Austerwerk  
in/aus mehreren Städten

MitOst-Editionen 24

Berlin 2011

1. Auflage (250 St.)

MitOst-Editionen 24

Herausgeber: MitOst e.V. – Verein für Sprach- und Kulturaustausch in Mittel-, Ost- und Südosteuropa

Konzeption und Redaktion: Ivelina Kovanlashka

Unter Mitarbeit von: Anikó Boros, Sabine Ehrig, Marta Anna Gawinek, Eva Kalivodová, Petra Kaufholdová, Dr. Erika Kegyes, Nicole Manon Lehmann, Monika Pakot, Maria Prah, Ilze Role, Julia Ucsnay, Nils-Eyk Zimmermann

Fotos: Magdalena Hadala, Roland-Alexandru Vezeteu

Gestaltung: Maxim Neroda

ISBN 978-3-9812411-5-0

Auf einer diese Veröffentlichung begleitenden CD sind weitere Materialien verfügbar: Methodische Vorschläge, Hintergrundtexte und Basismaterialien. Downloadlink: [http://www.mitost.org/dein\\_engagement.html](http://www.mitost.org/dein_engagement.html)

## Über die Dokumentation

Ende März 2011 kamen im Rahmen der von MitOst und seinen Partnern veranstalteten Werkstatt zur Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements in Europa »Dein Engagement – Gesellschaft aktiv mitgestalten« 60 gesellschaftlich engagierte Europäer unterschiedlichen Alters und unterschiedlicher Herkunft für eine Woche in der Europäischen Jugendbildungs- und Jugendbegegnungsstätte Weimar zusammen. Die Werkstatt bot ihnen eine Plattform für fachlichen und methodischen Austausch und die Möglichkeit, gemeinsame Handlungsfelder und Kooperationspotentiale herauszuarbeiten sowie ihre Kompetenzen zur Aktivierung grenzüberschreitender ehrenamtlicher Tätigkeit zu steigern.

Die vorliegende Dokumentation fasst die Essenz unserer Erfahrung aus der Werkstatt zusammen und stellt ausgewählte thematische Aspekte und ihre methodische Umsetzung vor. Die einzelnen Einheiten werden durch Teilnehmerberichte eingeleitet, die den Lesern ein Stückweit die Atmosphäre der Werkstatt näher bringen sollen. Im zweiten Teil der Dokumentation werden exemplarisch die Ergebnisse von drei Diskussionsrunden vorgestellt. Die Dokumentation wird um eine CD ergänzt, auf der die Ergebnisse einzelner Gruppenarbeiten, ausgewählte thematische Präsentationen und Berichte über die Zivilgesellschaft in verschiedenen Ländern aus der Teilnehmerperspektive veröffentlicht sind.

Die Werkstatt und die Dokumentation wurden durch die Förderung des Programms »Europa für Bürgerinnen und Bürger 2007-2013« ermöglicht.

Unser Dank gilt den Partnerorganisationen für die fruchtbare Zusammenarbeit, den Trainern, die an der Gestaltung der Werkstatt maßgeblich beteiligt waren und auf deren Erfahrung diese Dokumentation beruht, sowie den Teilnehmern, die uns ihre Texte für die Dokumentation zur Verfügung gestellt haben.

Um für den Leser den Textfluss leichter zu gestalten, haben wir bei Personengruppen die maskuline Form verwendet, obwohl immer von Trainerinnen und Trainern und Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Rede ist.

Wir wünschen allen Lesern viel Inspiration für ihr eigenes bürgerschaftliches Engagement.  
Das Redaktionsteam

# Menschen vernetzen, Ideen entwickeln, Zivilgesellschaft stärken

An der Werkstatt zur Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements in Europa »Dein Engagement – Gesellschaft aktiv mitgestalten« haben gesellschaftlich engagierte Menschen unterschiedlichen Alters aus 14 europäischen Ländern teilgenommen. Sie alle brachten unterschiedliche Erfahrungen und Interessen mit. Einige von ihnen sind ehrenamtlich in Studentenorganisationen, Kulturvereinen oder Bürgerinitiativen aktiv, andere engagieren sich als Multiplikatoren in der Jugendarbeit oder unterrichten an Schulen oder Universitäten, wiederum andere sind hauptamtlich in verschiedenen NGOs oder in sozialen Einrichtungen tätig. Gemeinsam war ihnen der Wunsch, sich weiterzubilden und ihre Perspektiven Bereichs- und Regionen übergreifend zu erweitern sowie die Motivation, weitere Möglichkeiten für ihr bürgerschaftliches Engagement zu entdecken, neue Partner zu finden und gemeinsame Projekte zu entwickeln. Ziel der Werkstatt war es den Rahmen dafür zu schaffen und die erfahrungsbezogene, nachhaltige und zukunftsorientierte Vernetzung zwischen den Teilnehmern zu fördern. Das Programm der Werkstatt verband thematische und fachliche Fortbildungen mit Einheiten im Plenum, wo sich die Teilnehmer Themen - und Tätigkeitsbereich übergreifend austauschen und gemeinsame Projekte entwickeln konnten.

Nach einem gemeinsamen Einstieg und einer intensiven Phase der Klärung der Erwartungen wurde in drei parallelen Workshops gearbeitet. Diese gaben den Teilnehmern die Möglichkeit zur interessen- und tätigkeitsspezifischen Kompetenzerweiterung.

Die in den Workshops erarbeiteten Ergebnisse wurden am vierten Veranstaltungstag im Plenum zusammengeführt, präsentiert und diskutiert. Einen Überblick über verschiedene Möglichkeiten zur Förderung bürgerschaftlicher Projekte wurde durch das anschließende Infokarussell ermöglicht, währenddessen die EU-Aktionsprogramme Jugend in Aktion, Grundtvig und Europa für Bürgerinnen und Bürger vorgestellt wurden.

Ein abschließender Workshop über die Zukunftsperspektiven für bürgerschaftliches Engagement ermöglichte es gemeinsame Ideen und Projekte zur Stärkung der Zivilgesellschaft zu erarbeiten. Entstanden sind mehrere Ideen für grenzüberschreitende Projekte in den Bereichen Kultur, Jugend, bürgerschaftliches Engagement, Soziales und (politische) Bildung. Die Projektideen spiegelten die vielfältigen Erfahrungen und Interessen der Teilnehmer wider: von der Zukunftswerkstatt zur Förderung der Freiwilligenarbeit und Förderprojekten für benachteiligte Jugendliche über Kunst- und Kulturprojekte zu unterschiedlichen Themen wie Geschichtsaufarbeitung, Stadterkundung oder Kulturerbe bis zur Förderung des lokalen Engagements durch die Entwicklung von internationalen Lernpartnerschaften.

In der ganzen Werkstatt wurden etwa 60 Projektideen entwickelt. Viele der Teilnehmer taten ihre Motivation kund, die in der Werkstatt begonnene Arbeit weiterzuführen. Über das Netzwerk des MitOst e.V. haben die Teilnehmer die Gelegenheit, nicht nur untereinander, sondern auch mit anderen zivilgesellschaftlichen Akteuren in Kontakt zu treten und gemeinsame Projektideen zu entwickeln. Mehrere Teilnehmer sind dem Netzwerk von MitOst e.V. beigetreten, um zukünftig die Möglichkeit zu nutzen, sich innerhalb der regionalen oder internationalen Aktivitäten des Vereins einzubringen.

## **Lust auf Engagement!**

Wie können junge Menschen Lust auf Engagement und ehrenamtliche Projektarbeit bekommen? Am besten, wenn sie gleich damit anfangen! In diesem dreitägigen Workshop setzten sich die jungen Teilnehmer mit Formen, Zielen und Möglichkeiten des gesellschaftlichen Engagements auseinander. Indem sie selbst, während des Workshops in Weimar kleine Projekte entwickelten, durchführten und auswerteten, erfuhren und erlebten sie, wie Ideen zu Projekten werden und wie sie damit die Öffentlichkeit erreichen können.

### **Teilnehmerstimme von Ilze Role (Studentin des Kulturmanagements, Lettland)**

Zuerst haben wir aus unserer Sicht gesellschaftlich relevante Themen in Weimar identifiziert. Anschließend haben kleine Teams eigene Projekte entwickelt. Jedes Team setzte sich mit einem anderen Thema auseinander und so entstanden drei Projekte zu folgenden Themen: Lokale Bedeutung und Bekanntheit der Europäischen Jugendbildungs- und Jugendbegegnungsstätte Weimar, die Spaltung zwischen der jungen und der älteren Generation in Weimar und das Recht von Jugendgruppen, sich an öffentlichen Orten in der Stadt aufzuhalten. In meinem Team haben wir uns mit dem letztgenannten Problem beschäftigt und visuelle Zeichen in der Stadt verstreut, um die Aufmerksamkeit der Stadteinwohner für das Thema zu gewinnen. So haben wir eine der zentralen Weimarer Einkaufsstraßen zu einer Zitatenallee verwandelt, in denen es um Engagement, die Rolle der Jugendlichen in der Gesellschaft und um Freiheit ging.

Zufällig habe ich kurz nach der Rückkehr von der Werkstatt einen Essay über die angebliche Mentalität der Letten gelesen, in dem behauptet wurde, die Letten litten an Perfektionismus und würden aus Angst vor dem Scheitern keine Initiative ergreifen. Somit verpassten sie die Chance etwas zu verändern oder etwas Neues zu kreieren. In Verbindung mit den frisch erworbenen Werkstatterfahrungen machte es bei mir Klick, nämlich dahingehend, dass Perfektion (fast) unmöglich ist, und dass man den Mut finden sollte den ersten Schritt zu wagen.

Das habe ich mir zu Herzen genommen: Sofort nach der Werkstatt in Weimar habe ich mich entschieden, mich in einer Kunstorganisation in Lettland zu engagieren.





## Methodische Vorschläge

*»In Seminaren arbeite ich sehr gern mit den Kleinprojekten als Methode, einerseits weil man dadurch die Menschen und die Umgebung, wo sich das Seminar befindet besser kennenlernt. Andererseits, weil ich denke, dass das selbst Erlebte mehr in den Köpfen der Menschen haften bleibt als ein hundert Mal besprochenes Thema oder Problem. Bei der Durchführung der Kleinprojekte ist es wichtig, dass die Menschen Spaß an der Arbeit haben, dass sie sich in ihrer Gruppe wohl fühlen und dass sie die Zeit haben ihre Projektidee zu entwickeln. Hier kommt den Trainern die wichtige Rolle zu, den dafür notwendigen Rahmen schaffen.«*

*Von Petra Kaufholdova, Trainerin, Slowakei*

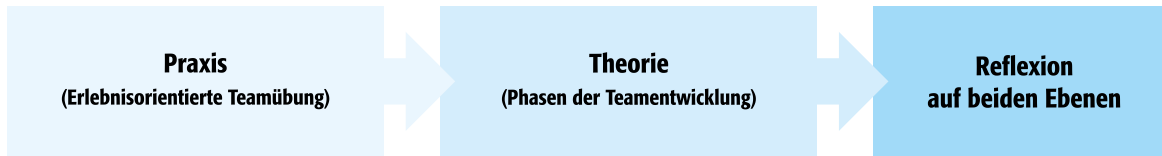
**Mit Projekten junge Menschen zum Engagement motivieren.** Die Durchführung von kleinen Projekten eignet sich als Methode gut, innerhalb von Seminaren junge Menschen zum gesellschaftlichen Engagement zu motivieren. Dadurch bekommen die Teilnehmer die Möglichkeit, ihre ersten Erfahrungen im Projektmanagement an Ort und Stelle zu machen. In der geschützten Seminaratmosphäre treffen sie auf andere Menschen mit ähnlichen Interessen, Sorgen und Ängsten und können sich im Lernprozess gegenseitig unterstützen und motivieren. Außerdem stellt die Teilnahme an den Kleinprojekten eine große Motivation für ihr späteres Engagement im eigenen Land oder in der eigenen Stadt dar. Durch die ersten Projekterfahrungen und möglicherweise auch Erfolgserlebnisse gewinnen die jungen Menschen Mut und die Sicherheit, dass man etwas verändern kann.

Projekte bedeuten direkte Praxis im Seminar. So lernen die Teilnehmer die verschiedenen Projektphasen wie Planung, Durchführung und Auswertung kennen und bekommen Techniken und Tools an die Hand, wie sie Arbeitsprozesse strukturieren, wie sie im Team arbeiten und wie sie konstruktiv mit Problemen umgehen können. In der ersten Phase lernen sie, wie sie von einem Problem zur Projektidee gelangen und wie die einzelnen Schritte der Planung aussehen. Während der Realisierung der Projekte lernen die Teilnehmer auf andere Leute zuzugehen und erleben, wie aus einer einfachen Idee ein komplexes Projekt entsteht. Dank der anschließenden Auswertung können sie sich ihre Lernprozesse und Lernerfolge bewusst machen.

**Verbindung von theoretischen und praxisorientierten Lernelementen.** Durch kleine Projekte lassen sich theoretische Hintergründe hautnah und praktisch verdeutlichen: wie Zeitmanagement, Projektzyklus, Teamarbeit und Kommunikation. Für den Trainer ist der Wechsel zwischen Theorie und Praxis eine gute Möglichkeit

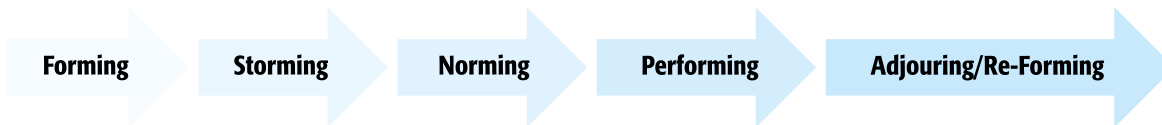


zur teilnehmerorientierten Überprüfung der Lernziele. Er ermöglicht eine Anpassung des Konzepts nach den Bedürfnissen der Teilnehmer.



#### Beispiel: Thema Teamarbeit

Ein Beispiel für diese Herangehensweise ist die Einheit zur Einführung in die Teamarbeit. Die Teilnehmer steigen praktisch ins Thema ein. Eine Kooperationsübung sensibilisiert sie für die Prozesse in einer Gruppe. Die Teilnehmer erhalten den Auftrag in 4er-Teams ein volles Glas mit Wasser auf einem Badetuch über eine bestimmte Entfernung zu transportieren. Ein guter Nebeneffekt ist, dass das intensive Erleben das Verständnis füreinander fördert. Anschließend wird das Teammodell von B. Tuckman behandelt. Es stellt die Projektarbeit als einen gruppendynamischen Prozess dar, der in verschiedenen Phasen abläuft.



Phasen der Teamarbeit nach B. Tuckman (Tuckman, Bruce W.: *Developmental sequence in small groups*, *Psychological Bulletin*, 1965. 63, S 384-399)

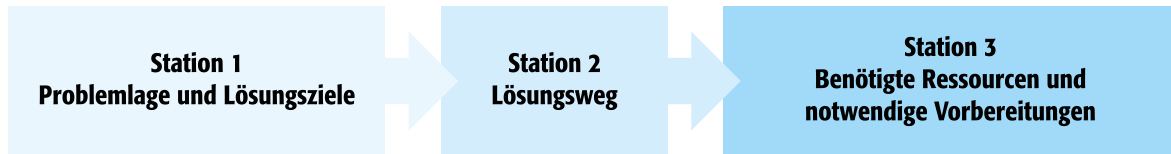
In der Reflexionsphase können sowohl die Erfahrungen aus der vorangegangenen Übung als auch die Erfahrungen der Teilnehmer in der Projektarbeit mit der Theorie abgeglichen werden. Ziel dieser Einheit, ist es die Teamarbeit reflektieren zu lernen und die Selbstbeobachtung der eigenen Arbeit im Team zu stärken.

---

Eine Einführung in das Thema »Teamarbeit und Konflikte« findet sich im Kapitel 5 des Projektleitfadens des Theodor-Heuss-Kollegs der Robert Bosch Stiftung und des MitOst e.V. Er steht zur freien Nutzung im Download-Bereich unter [www.theodor-heuss-kolleg.de](http://www.theodor-heuss-kolleg.de).

---

**Schritte der Projektentwicklung.** Steht man den Problemen seiner Gesellschaft nicht gleichgültig gegenüber und ist motiviert, sich zu engagieren, möchte man seine Energie und sein Potential für gesellschaftliche Verbesserungen einsetzen. Es folgt daraus die praktische Frage: Wo und wie kann ich meine Projektideen realisieren? Gerade für Unerfahrene ist die Umsetzung eines eigenen Projekts eine große Herausforderung. Die Stationen der Projektentwicklung sollen diese Herausforderung handhabbar machen.



#### **Beispiel: Stationen der Projektentwicklung**

Die Stationen der Projektentwicklung bauen chronologisch aufeinander auf. Deshalb sollen sie räumlich voneinander getrennt sein und die Teilnehmer sollen die Stationen auch nacheinander absolvieren. Im Vorfeld der Durchführung dieser Einheit in Weimar hatten die Teilnehmer bereits eine Umfrage in der Stadt durchgeführt, so dass sie erste Probleme identifizieren konnten. Auf die Erkenntnisse der Umfrage konnten sie in der Station 1 zurückgreifen. Denn hier definieren die Teilnehmer die Problemlage und formulieren erste Lösungsziele. Bei der Formulierung der Lösungsziele geht es sowohl um die gesellschaftlichen als auch um die persönlichen Ziele. Gesellschaftlich bedeutend ist die Frage danach, was die Teilnehmer mit ihrem Projekt lösen möchten und was nach dem Projekt anders sein soll. Auf die persönliche Ebene reflektieren sie die Frage nach ihren Lernzielen.

Bei der zweiten Station geht es vor allem um die Frage nach dem geeigneten Lösungsweg. Wie wollen die Teilnehmer die genannten Probleme konkret lösen? Welche Methoden erscheinen ihnen als geeignet, um die formulierten Ziele zu erreichen, wie wollen sie die Menschen ansprechen?

Nachdem die Teilnehmer entschieden haben, was sie mit ihren Projekten bewirken möchten und mit welchen Mitteln, geht es zur dritten Station und mit der konkreten Projektplanung weiter. Entscheidend hier sind die Fragen nach den benötigten Ressourcen und den notwendigen Vorbereitungen für das Projekt.



---

Weitere Methoden der Projektentwicklung sind im Buch »Bildungsziel Bürger« des Theodor-Heuss-Kollegs der Robert Bosch Stiftung und des MitOst e.V. zu finden. Das Buch in PDF-Version ist auf der diese Dokumentation ergänzenden CD oder im Download-Bereich unter [www.theodor-heuss-kolleg.de](http://www.theodor-heuss-kolleg.de) zu finden.

---

**Die Kompetenzen der Gruppe nutzen – Reflecting Team.** Ein wesentliches Ziel der Werkstatt war es, den fachlich-persönlichen Austausch zwischen den Teilnehmern zu fördern. Besonderer Wert haben wir deswegen in unserem Workshop »Lust auf Engagement« darauf gelegt, dass Kompetenzen innerhalb der Gruppe intensiv genutzt werden und die Teilnehmer, wo immer es möglich war, als Experten in eigener Sache zu Wort kommen konnten. Um dies methodisch zu ermöglichen bieten sich verschiedene Feedbackformen an. In unserem Workshop haben wir auf die in der systemischen Theorie von Tom Andersen entwickelte Methode des Reflecting Team zurückgegriffen. Dadurch lernen die Teilnehmer einen Tool kennen, wie sie sich gegenseitig auf eine wertschätzende Art und Weise in der Problemlösungsfindung und in der Reflexion unterstützen können und dies anschließend auf ihre Projektarbeit anwenden können. Das Reflecting Team als Methode in unserem Workshop verlief folgendermaßen: Die Beratung suchende Person, oder das Team, setzt sich mit dem Rücken zur Gruppe und erzählt über ihr Projektvorhaben und die damit verbundenen Probleme. Danach formuliert sie ihre Fragen an die Gruppe, die sich auf verschiedene Aspekte des Projektes beziehen können. Die Angehörigen der Gruppen paraphrasieren, was sie verstanden haben und sammeln anschließend Ideen und Lösungsvorschläge. Die Beratung wird abgeschlossen, indem sich die zu beratene Person bedankt und ein kurzes Feedback darüber gibt, inwieweit die Beratung für sie hilfreich gewesen ist. Das Reflecting Team gibt in diesem Fall keine fertigen Lösungen, sondern hilft nur dabei, Ideen zu sammeln und die Situation aus anderen Perspektiven zu sehen. Danach soll das Team selbst entscheiden, was passend ist.

---

Literatur:

Andersen, Tom (Hrsg.): Das Reflektierende Team, Dortmund (Borgmann) 1990

Tuckman, Bruce W.: Developmental sequence in small groups, Psychological Bulletin, 1965. 63

---

## Demokratie gestalten – europäische Zivilgesellschaft stärken

Der dreitägige Workshop »Demokratie gestalten – Zivilgesellschaft stärken« bot eine Austauschplattform für die in Organisationen oder Initiativen aktiven Teilnehmer. Neben dem Kennenlernen verschiedener Best-Practice-Beispiele und einiger Weimarer NGOs wurden Förderprioritäten der EU für zivilgesellschaftlich tätige Organisationen thematisiert und die Möglichkeiten ihrer Umsetzung in effektive Projekte besprochen.

### Teilnehmerstimme von Anikó Boros (Vorstandsvorsitzende des Vereins »CultureDemocracy«, Ungarn)

Ich greife auf eine mathematische Formel zurück, um den Lesern sichtbar zu machen, was bei uns wie vermittelt, ausgetauscht und diskutiert wurde:

$$\begin{array}{l} \mathbf{21\ engagierte\ Teilnehmer} \\ \mathbf{+ 2\ erfahrene\ Trainerinnen} \\ \mathbf{+ 10\ Länder} \\ \hline \mathbf{gute\ Methoden} \\ \mathbf{+ kreative\ Aufgaben} \\ \mathbf{+ Erfahrungsberichte} \\ \mathbf{+ Neugier} \end{array} \quad \times \quad \begin{array}{l} \mathbf{gute\ Atmosphäre} \\ \hline \mathbf{Arbeitslust} \end{array} \quad = \quad \begin{array}{l} \mathbf{Kooperationsprojekte / Projektideen} \\ \hline \mathbf{neues\ Wissen} \end{array}$$

Es ist offensichtlich, wie viele Komponenten vorhanden sein müssen, um zu den gewünschten Ergebnissen zu gelangen. In unserem Workshop wurde eine Plattform geschaffen, die es uns ermöglicht hat, ein länderübergreifendes, europäisches Super-NGO-Speeddate zu veranstalten. Beim Dating hat man eigentlich immer Angst, sich die Finger zu verbrennen, was in unserer Workshopgruppe – Dank der professionellen Begleitung und der guten Vorauswahl – nicht der Fall war. Ohne Verletzungen sind die ersten Ideen geboren, Projektgruppen gebildet, Kompetenzen weitergegeben und Kooperationsrahmen geschaffen worden. Einigen Gerüchten zur Folge werden womöglich noch internationale NGO-Ehen aus diesem ersten Speeddating in Weimar hervorgehen.

Es hat es uns sehr geholfen, dass verschiedene EU-Förderprogramme vorgestellt wurden. Dabei haben wir nicht nur etwas über die sich dort bietenden Möglichkeiten erfahren, sondern erhielten sowohl wertvolle Informationen über die Förderprioritäten der einzelnen Programme als auch über die Praxis der Antragsstel-

lung. Die im Workshop erarbeiteten Ergebnisse wurden am vierten Veranstaltungstag im Plenum zusammengeführt, präsentiert und diskutiert. Hierbei hatten wir die Möglichkeit weitere Kontakte zu knüpfen, zusätzliche Informationen aus den verschiedensten Teilen Europas zu bekommen und Kollegen kennen zu lernen, die bereits erfolgreiche Anträge gestellt haben.

Ich wünsche mir, dass das in Weimar geweckte und gestärkte Engagement in den Teilnehmern weiter wächst und die Zivilgesellschaft in Europa zunehmend an Bedeutung gewinnt.

### **Methodische Vorschläge**

*»Es ist sehr inspirierend eine Austauschplattform für Leute zu schaffen, die nach neuen Partnerschaften und Inspirationen für Projekte suchen, deren Verwirklichung auch sehr wahrscheinlich ist. Die Kraft der Netzwerke im dritten Sektor gibt mir das Gefühl, dass wir tatsächlich einen ganz konkreten Einfluss auf die wichtigen Entscheidungen und gesellschaftlichen Prozesse haben.«*

*Von Marta Gawinek, Trainerin, Polen*

**Speed Dating als Methode für strukturierte Vernetzung zivilgesellschaftlicher Akteure.** Um den intensiven und geplanten Austausch zwischen möglichst vielen der Teilnehmer innerhalb überschaubarer Zeit zu ermöglichen, wurde »Speed Dating« für die Seminararbeit adaptiert. Folgender Ablauf ist möglich: Die Teilnehmer setzen sich in Dreiergruppen zusammen. Jede Person bekommt ein von den Seminarleitenden vorbereitetes kleines Heft für Gesprächsnotizen. Nun hat jeder drei Minuten Zeit, um kurz seine NGO vorzustellen (pro Gruppe in diesem Fall 9 Minuten). Nach der 9-minütigen Runde wechselt eine Person von der Gruppe immer nach links in einer anderen Gruppe, eine Person immer nach rechts und eine bleibt immer sitzen. Das Speed Dating ist dann abgeschlossen, wenn jede Person wieder in ihrer ersten Gruppe angekommen ist. Besonders interessante Aspekte der Gespräche können dann in einer kleinen Runde im Plenum angesprochen werden. Das Speed Dating ist sehr intensiv und bestens geeignet, um am Ende eines Tages noch einmal Impulse von anderen zu bekommen. Diese können dann im Anschluss durch informelle Gespräche aufgenommen werden.

---

Die kompletten Methodenbeschreibung plus Anwendungshinweise der Trainerin sind auf der CD zu finden.

---







**Zusammenhänge und Synergien zwischen Zivilgesellschaft, Staat und Markt – ein stilles Rundtischgespräch.** Das stille Rundtischgespräch ist eine passende Methode, um ein komplexes Thema wie die »Zusammenhänge und Synergien zwischen Zivilgesellschaft, Staat und Markt« strukturiert zu behandeln und wichtige Aspekte zu sichern. Zuerst werden das Thema und einige damit verbundenen besonders spannende Aspekte vorgestellt. Diese werden auf ein Flipchartpapier aufgeschrieben, das auf einem Tisch aufgeklebt wird. Die Diskussion findet schriftlich auf dem Flipchartpapier statt und währenddessen wird nicht untereinander gesprochen. Die Teilnehmer können die Äußerungen der anderen kommentieren und sich in ihren eigenen Äußerungen auf sie beziehen. Nachdem die schriftliche Diskussion abgeschlossen ist, werden die wichtigsten Ergebnisse auf dem Flipchart zusammengefasst und mündlich weiter bearbeitet. Folgende Aspekte wurden in der Diskussion unseres Workshops ausgearbeitet:

**Zivilgesellschaft → Staat:** Die Nichtregierungsorganisationen haben oft dort eine Think-Tank Funktion, wo sie über mehr Fachwissen als Vertreter des politischen Systems verfügen. Darüber hinaus fördern NGOs den öffentlichen Diskurs über Themen, die aus ihrer Sicht relevant sind, die aber von den staatlichen Akteuren nicht behandelt werden. Oft bieten die NGOs Leistungen in solchen Bereichen an, wo der Staat nicht ausreichend tätig ist, wie z. B. soziale Problembereiche. Die NGOs verfügen über konkretes Wissen zum Stand der Gesellschaft, das sie dem Staat vermitteln können (z. B. die Artikulation der Wünsche benachteiligter Gruppen). Zivilgesellschaftliche Organisationen können demokratiefördernd wirken.

**Staat → Zivilgesellschaft:** Der Staat regelt den rechtlichen Rahmen für die Tätigkeit von NGOs und kann entweder unterstützend (z. B. durch Steuerermäßigung und andere Fördermaßnahmen) oder einschränkend (z. B. durch komplizierte Registrierungsverfahren) wirken.

**Wirtschaft → Zivilgesellschaft:** Wirtschaftliche Akteure können gesellschaftliche Verantwortung übernehmen und bestimmte Bereiche fördern, indem sie z. B. als Sponsoren wirken. Gleichzeitig können sie so die Themen und Bereiche der NGO-Tätigkeit beeinflussen. Durch die Unterstützung wirtschaftlicher Akteure können NGOs zukunftsfähige und sozial-innovative Veränderungsprojekte umsetzen und durch die Zusammenarbeit Wissen und Kompetenzen im Bereich Management erlangen. Gleichzeitig können sie Gebrauch von den neuen Technologien machen, die maßgeblich im wirtschaftlichen Sektor entwickelt und benutzt werden.

**Zivilgesellschaft → Wirtschaft:** Durch die Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Akteuren können wirtschaftliche Organisationen Wissen über aktuelle soziale Probleme erlangen und auf das Know-How bei der Umsetzung gesellschaftlicher Projekte und den guten Ruf von NGOs zurückgreifen. Gleichzeitig profitieren sie auch im Hinblick auf ihre Öffentlichkeitsarbeit. Nicht zuletzt profitieren sie vom sozialen Kapital

zivilgesellschaftlicher Organisationen, indem sie durch die Zusammenarbeit Zugang zu gut qualifizierten Menschen bekommen.

**Zivilgesellschaft bei mir zu Hause.** Für die Auseinandersetzung mit den Zusammenhängen zwischen Staat und Zivilgesellschaft eignen sich die international vergleichenden Monitoringberichte von USAID und Freedom House. Der Bericht der United States Agency for International Development (USAID) bezieht sich auf die Nachhaltigkeit der NGO-Arbeit in Mittel- und Osteuropa und Asien, und der vom Freedom House auf die Demokratisierungsprozesse in verschiedenen Ländern. Durch die Arbeit mit den Berichten lernen die Teilnehmer Kriterien für die Beschreibung und Bewertung von der Entwicklung der Zivilgesellschaft und können die Situation im eigenen Land aus einer anderen Perspektive wahrnehmen. Zudem erhalten sie einen tieferen Einblick in die Situation in anderen Ländern.

Diese Methode verläuft in mehreren Phasen. Zu Beginn der Einheit werden die Bewertungskriterien der beiden Monitoringberichte im Plenum vorgestellt und erläutert. Danach beurteilen die Teilnehmer auf der Grundlage eigener Erfahrung die Entwicklung der Zivilgesellschaft in ihren Ländern. Dabei können sie sich an den Skalen und Indikatoren der beiden genannten Monitorings orientieren. Diese Phase wird in kleineren nach Ländern oder Regionen aufgeteilten Gruppen durchgeführt. Die Gruppenergebnisse werden im Plenum präsentiert und diskutiert. Danach bekommen die Teilnehmer ungefähr eine halbe Stunde, um sich individuell mit den Monitoringberichten über das eigene Land auseinanderzusetzen. In einer abschließenden Diskussionsrunde geht es um die Entwicklungstendenzen in den jeweiligen Ländern und um die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen der eigenen Erfahrung und den Einschätzungen in den Berichten.



---

Eine strukturierte Methodenbeschreibung plus Anwendungshinweise der Trainerin sind auf der CD zu finden.

---

Literatur:

USAID: 2009 NGO Sustainability Index for Central and Eastern Europe and Eurasia; 13th Edition – June 2010 ([http://www.usaid.gov/locations/europe\\_eurasia/dem\\_gov/ngoindex/2009/complete\\_document.pdf](http://www.usaid.gov/locations/europe_eurasia/dem_gov/ngoindex/2009/complete_document.pdf))

Freedom House's Annual Survey: Nations in Transit 2010 ([http://www.freedomhouse.eu/index.php?option=com\\_content&view=article&id=321:nations-in-transit-2010&catid=46:nations-in-transit&Itemid=121](http://www.freedomhouse.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=321:nations-in-transit-2010&catid=46:nations-in-transit&Itemid=121))

---

Son

Plans

5 orientierte Inhalt

Zusammenarbeit -  
und Nachdenken  
in der Gruppe.  
→ konkretes ausarbeiten

gemeinschaftlich unsere  
Ziele erreicht habe  
(gute Laune)

- methoden selbst  
ausprobieren / anle...

Wie  
mit ...  
um ...

Projektarbeit  
Programme.  
Insgesamt

Einschränkungen

Die neuen Methoden beherr  
die in meiner Historie  
verworfen kann  
über die anderen  
und Länder

- empower me  
(es ist etw.)

eigene Kenntnisse im  
Kultur und Kultur.  
Besch.  
Begeisterung.

"MAGISCHE"  
Methode

neuen Systeme  
erfahre, die  
verwirklicht  
können Aktion

kleine Erw  
werden.  
Vorbereit für

Kaffeepause  
Frischluft

meine Meinung  
weiterentwickelt

ich die anderen Seminare  
teilnehmerinnen beinhalten  
Arbeits und von ihnen  
dieses mitnehmen  
...ante

Methoden, wie man  
verschiedliche Konzep  
im Alltag integrieren

... / Methoden  
...  
Sollabsicht in d  
...  
...  
...  
neue Ideen / Method  
aufrecht, Hause

Erfahrungen / Beispiele  
Spaß

Erfahrung

... Atmosphäre

neue  
Perspektiven,  
Ansichten

...  
Kultur, ...  
- Ausstöße zum eigenen  
Engagement für die  
...  
...  
...

## **Managing Diversity – Vielfalt bewusst machen**

Der Workshop »Managing Diversity« richtete sich an Multiplikatoren der Jugendarbeit im Themenfeld Vielfalt und Toleranz. Ihre Kompetenzen in der internationalen Jugendarbeit konnten sie erweitern, indem sie sich mit verschiedenen Ansätzen auseinandersetzten und unterschiedliche Methoden der diversitätsbewussten Arbeit erleben und ausprobieren konnten. In einer von ihnen thematisch vorbereiteten Minikonferenz konnten sie selbst methodische Einheiten anleiten und durch den konzentrierten Austausch Fach- und Methodenwissens voneinander lernen.

### **Teilnehmerstimme von Eva Kalivodová (Studentin der Germanistik, Slowakei)**

Der Workshop beschäftigte sich schwerpunktmäßig mit dem Thema Vielfalt und Toleranz. Als Studentin des Lehramts halte ich es für besonders wichtig, sich mit den Themen, die die Jugendarbeit betreffen, zu beschäftigen. Eine große Vielfalt an Themen, neuen Ideen und Impulsen sowie der Erfahrungsaustausch haben mich sehr inspiriert und über meine möglichen Zukunftspläne in diesem Bereich gestärkt.

Man trifft als Lehrer sehr unterschiedliche Schüler, die alle spezifische Bedürfnisse haben, die man berücksichtigen sollte. Deshalb war es für mich etwas Neues und sehr hilfreich zu erfahren, wie man diese »Unterschiede« in einer Lerngruppe überwinden bzw. wie man mit ihnen umgehen kann. Das Zitat »Die Welt ist eine Bühne und wir alle sind Schauspieler«, mit dem in unserem Workshop die Einheit zum Forum Theater durch eine Teilnehmerin eingeleitet wurde, ist zu einem Leitspruch auch bei mir geworden. Die Lernenden können sich für eine kurze Zeit in unterschiedlichen Situationen und Rollen finden und sich auf diese Art und Weise besser verstehen, sich gegenseitig tolerieren und akzeptieren lernen.

Aus meiner Sicht sind solche Übungen nicht nur für die Lernenden sehr hilfreich, sondern auch für uns, junge Erwachsene, die etwas bewegen und verändern möchten. Von besonderer Bedeutung sind die zwischenmenschlichen Beziehungen gerade in Zeiten von Spannungen und Gewalt. Während des nächsten Semesters absolviere ich mein Praktikum und ich habe vor, mit dieser Technik zu arbeiten und sie in den einzelnen Unterrichtseinheiten zu verwenden. Außerdem war dieses Seminar für mich auch in einer persönlichen Richtung sehr wichtig. Kurz vor dem Seminarbeginn habe ich mich als Freiwillige für ein Sommercamp in Ungarn beworben. Es geht nicht um ein gewöhnliches Sommercamp, wie wir es alle kennen, sondern um eins für onkologisch kranke Kinder, die hier neue Kraft und Lebensfreude finden sollen. Die Teilnahme auf dem Seminar hat meine Absicht bestärkt, mich weiter im Bereich der Jugendarbeit zu engagieren und mich auch persönlich ein (wichtiges) Stück weiter gebracht.

## Methodische Vorschläge

*»Der Diversity-Ansatz ist mir deswegen wichtig, weil interkulturelle Ansätze oft nur eine Perspektive bieten. Aber Menschen sind nicht nur kulturell, sondern auch durch individuelle Dimensionen und Erfahrungen geprägt. Begegnungen leben aus der individuellen Vielfalt der Beteiligten, aus ihren Kulturen und der Situation der Begegnung. Und nur durch die Betrachtung all dieser Komponenten ist aus meiner Sicht eine weite Perspektive möglich.«*

*Von Maria Prahl, Trainerin, Deutschland*

**Warum Diversity?** Vielfalt im Training ist kein neues Thema, rückt aber momentan unter dem Schlagwort ›Diversity‹ wieder deutlich stärker in den Mittelpunkt der Betrachtung. Unternehmen stellen ihre Diversity Management Strategien vor, interkulturelle Trainings werden öfter um Diversity-Komponenten ergänzt (Stichpunkt Cultural Diversity) und auch an den Hochschulen rückt das Thema immer mehr in den Fokus. Doch was genau heißt Vielfalt im Trainingskontext? Wie können Trainerinnen und Trainer darauf eingehen?

Diversity »beschreibt das Bewusstsein für die vielfältigen Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Menschen sowie deren Werte und Einstellungen gegenüber Differenz und den Umgang mit Personen, die nicht in das normative Leitbild der dominanten Kulturen passen.« (Hecht-El Minshawi, S. 39) Doch es gibt auch weiter gefasste Definitionen von Diversity. So formuliert der Konzern Siemens in seiner Diversity-Strategie: »Diversity is more than gender, race or the individual qualities a person inherently has; it's also about the diverse experiences and expertise that he or she has acquired. At the same time, with all his or her attributes, a person can also contribute to the diversity of the entire team.« (Lee, 2009) Die Europäische Union hat folgende Dimensionen als Kernpunkte für Vielfalt festgelegt: Geschlecht, Nationalität, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung/sexuelle Identität.

Gerade im Training sind darüber hinaus noch weitere Punkte in Bezug auf Vielfalt wichtig:

- Welche Vorerfahrungen haben die Teilnehmenden und wie kann ich diese ans Licht bringen und nutzen?
- Welchen Lernstil bevorzugen sie? Wechsle ich meine methodischen Herangehensweisen, um mehreren Lernstilpräferenzen gerecht zu werden? Schließen meine Methoden Personen aus und wie gehe ich damit um?
- Wird der Rahmen meines Seminars den klassischen Dimensionen von Diversität gerecht? Habe ich den Teilnehmenden die Möglichkeit gegeben, spezielle Bedürfnisse zu kommunizieren? Ist z. B. das Seminar-

haus auch für Personen im Rollstuhl ausgelegt? Kann ich auf Nahrungsunverträglichkeiten eingehen und habe ich diese im Vorfeld abgefragt?

- Welche Haltung vermittele ich als Trainerin oder als Trainer? Sind mir persönlich Wertschätzung und verschiedene Perspektiven wichtig? Wie gehe ich damit in meiner Rolle als Trainerin oder als Trainer um? Lege ich den Schwerpunkt auf gender, cultural diversity und/oder eine weitere Dimension? Wie fördere ich unterschiedliche Sichtweisen?

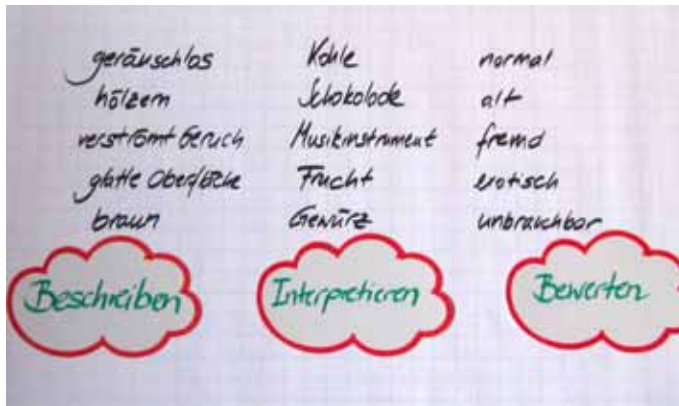
Die Grundannahme von Diversity zielt auf eine wertschätzende Haltung gegenüber Unterschieden in Gruppen. Nicht der Blick auf mögliche Defizite durch Vielfalt, sondern der Blick auf das daraus entstehende Potential steht im Vordergrund. So formuliert Hecht-El Minshawi die Haltung als »positive Bewertung menschlicher Vielfalt, [...] erreicht durch einen Perspektivwechsel, der den Blick auf die Potenziale und Kompetenzen eines Menschen lenkt.« (Hecht-El Minshawi et al., S. 40)

Weiterhin ermöglicht die Erweiterung des Blickes, weg von einzelnen Bereichen (wie beispielsweise interkulturelles Training) hin zur gesamten Bandbreite von Diversity, tiefergreifende Erklärungsansätze und eine leichtere Auflösung von Stereotypen. So liefert die Kombination von mehreren Diversitydimensionen wie z. B. eine in Deutschland studierende Russin mit Kind ganz andere Punkte für eine Analyse einer interkulturellen Begegnung, als wenn ich mich im interkulturellen Training auf russische Kulturstandards konzentriere.

**Was ist Diversity-Kompetenz?** Vielfalt kann aber nicht nur Harmonie, sondern auch Disharmonie bedeuten, etwa aufgrund unterschiedlicher Erwartungshaltungen oder Kommunikationsformen. Dies erfordert umso mehr die Vermittlung von Diversity-Kompetenz. Diese umfasst eine Bewusstseinsbildung für Andersartigkeit, die Sensibilisierung für dominante und dominierte Gruppen sowie die Fähigkeit, unterschiedliche Diversitätskategorien in Beziehung zueinander zu setzen und mehrdimensionale Diskriminierung zu erkennen. Durch die Vermittlung von sozialer Kompetenz kann ein konstruktiver Umgang mit Vielfalt geschaffen werden, der Andersartigkeit nicht als defizitär, sondern vielmehr als Potenzial begreift. Diversity-Kompetenz befähigt dazu, mit jeder Art von Vielfalt ein vorurteilsfreies und produktives Arbeitsklima zu schaffen. Ziel der Werkstatt war es, dies gemeinsam mit interkultureller Kommunikation zu bearbeiten und uns dabei regional auf Südosteuropa zu fokussieren.

**Die Bedeutung von Beschreibungen, Interpretationen und Bewertungen für die Diversitätsarbeit.** Durch die Methode »Beschreiben – Bewerten – Interpretieren« oder »Einkaufen im Gemüseladen« erleben die Teilnehmenden, wie schnell wir in Äußerungen zu Interpretationen und Bewertungen neigen und reflektieren, wie dies eine konstruktive Kommunikation und Konfliktlösungen erschwert. Zu Beginn der Einheit bekommen die Teilnehmenden verschiedene unbekannte Gemüsesorten in die Hände und sollen äußern, was ihnen





### Flipchartbeispiel Übung Beschreiben – Interpretieren – Bewerten

Diversity geklärt werden sollten. Im weiteren Verlauf des Trainings kann dann wieder darauf Bezug genommen werden, wenn in Diskussionen starke Wertungen auftreten.

dazu einfällt. Die Moderatorin oder der Moderator schreibt die Zurufe auf ein Flipchartpapier oder auf Kärtchen auf und ordnet diese nach den Kategorien »Beschreibung«, »Interpretation«, »Bewertung«, ohne dass diese Kategorien bereits sichtbar sind. Nach Abschluss der Assoziationen werden Kärtchen mit diesen Begriffen an die Wand gehängt und es wird mit der Gruppe reflektiert, warum diese Begriffe wichtig sind und warum sie bereits zu Anfang eines Seminars zur Interkulturellen Kommunikation bzw. zu

**Veränderungsphasen im Umgang mit Vielfalt.** Durch einen Input über die Veränderungsphasen nach Kostka/Mönch lernen die Teilnehmenden ein Modell kennen, das erläutert, welche Schritte zum Aufbau von interkultureller bzw. Diversity-Kompetenz durchlaufen werden müssen:

1) Schock → 2) Verneinung → 3) Einsicht → 4) Akzeptanz → 5) Ausprobieren → 6) Erkenntnis → 7) Integration

Zur Verdeutlichung können verschiedene Situationen, in denen Veränderungen eine Rolle gespielt haben, besprochen werden. Beispielsweise:

- ein Jugendlicher erlebt sein Coming-Out
- eine junge Frau erfährt von einer stark einschränkenden Krankheit
- ein Beschäftigter mittleren Alters wird in eine andere Abteilung versetzt

In der Auseinandersetzung damit können die folgenden Fragen hilfreich sein: Wie könnte es diesen Personen in den einzelnen Phasen gehen? Welche Gefühle verbinde ich mit den einzelnen Phasen? Die Reflexion der Veränderungsphasen im Umgang mit Vielfalt wird dadurch unterstützt, indem die Teilnehmenden auf ihre Erfahrungen zurückgreifen und reflektieren, wie sie damit umgegangen sind, woran sie gemerkt haben, in welcher Phase sie sich befinden und was ihnen geholfen hat, einen Schritt weiter zu gehen.



---

Die Methodenbeschreibung ergänzt, um das Entwicklungsmodell Interkultureller Sensibilität (DMIS) nach Milton Benett, ist auf der CD zu finden.

---

**KultuRallye oder Barnga als Methoden zur Sensibilisierung für die interkulturelle Kommunikation.** Anhand der Methoden »KultuRallye« oder »Barnga« erleben die Teilnehmenden, dass Kulturen verschiedenen impliziten Regeln folgen und reflektieren, dass die Bewusstmachung dieser Regeln wichtig für die erfolgreiche Kommunikation ist. Weiterhin erleben sie, welche Emotionen es in ihnen auslösen kann, wenn jemand nach den vermeintlich falschen Regeln spielt.

Der Materialienkoffer der KultuRallye von Metalog besteht aus Plastikbechern und Chips, um die gespielt wird; aus Aktionswürfeln mit sechs verschiedenen Symbolen, aus Würfeln mit den Ziffern 1-6 und verschiedenen Regelanweisungen. Barnga besteht aus vier Skat-Kartenspielen und vier verschiedenen Regelanweisungen.

---

KultuRallye ist erhältlich über Metalog Training Tools ([www.metalog.de](http://www.metalog.de)). Barnga ist im Buchhandel erhältlich (Sivasailam Thiagarajan: *Barnga: A Simulation Game on Cultural Clashes*. 2006.)

---

Der Ablauf ist bei beiden Methoden gleich: Kleine Gruppen spielen zuerst am eigenen Tisch, der soweit von den anderen Tischen entfernt ist, dass die Spielenden nicht entdecken, dass die Regeln unterschiedlich sind. Meist sind die Spielenden so in das Lernen der Regeln vertieft, dass sie ohnehin nicht bemerken, dass es unterschiedliche Regeln gibt. Sie spielen einen Probedurchgang an ihrem Tisch nach ihren Regeln. Dann werden die Regeln durch die Spielleiterin oder den Spielleiter eingesammelt und das eigentliche Spiel beginnt, wobei dabei nicht miteinander gesprochen werden darf. Nach ca. fünf Minuten beendet die Spielleiterin oder der Spielleiter die erste Runde und bittet die Person mit den meisten Chips (analog mit den meisten Stichen) an einen anderen Tisch zu wechseln. Der nächste Durchgang beginnt. Oftmals kommt es bereits nun zu den ersten Konflikten, die Spielleiterin oder der Spielleiter wird als »Regelexpertin« oder »Regelexpert« hinzugerufen. Hier sollten nun keine Hinweise gegeben werden, sondern die Gruppe entscheidet, wie sie weiter spielt. Die Spielleiterin oder der Spielleiter sollte an dieser Stelle beobachten, welche Verhaltensweisen gezeigt werden und diese für die spätere Auswertung notieren. Nach zwei weiteren Runden wird die Spielsituation aufgelöst und der Verlauf reflektiert.

Für den Ablauf der Reflexion empfehle ich das Verfahren von Jörg Friebe (Friebe, S. 70 ff.), wobei der Schwerpunkt meiner Meinung nach auf der Frage nach den Mustern im Alltag und auf dem Transfer in reale Situationen und auf konkreten Beispiele liegen sollte. Meiner Erfahrung nach bietet es sich besonders an, darüber zu sprechen, welche Gefühle in den Personen ausgelöst wurden und dass interkulturelle bzw. Diversity-Kompetenz nicht heißt, solche Gefühle zu leugnen, sondern mit ihnen arbeiten zu können und sich ihrer bewusst zu werden. Außerdem lohnt es sich immer wieder darüber zu sprechen, wie mit den unterschiedlichen Regeln umgegangen wurde? Gab es eine nonverbale, aber explizite Klärung der Regeln? (Dies geht durch das Zeigen auf den Symbolwürfel und Pantomime recht gut.) Wer hat sich wem angepasst? Wurden neue Regeln »erfunden«? Abschließend lässt sich die Frage stellen, wer eigentlich der Sieger oder die Siegerin ist. Hierbei zeigt sich, wie unterschiedlich dieser Begriff ausgelegt werden kann und dass dies nicht unbedingt von der Zahl der verbliebenen Spielchips abhängen muss.

---

Die Methodenbeschreibung, ergänzt um das Reflexionsmodell nach Jörg Friebe, ist auf der CD zu finden.

---



---

#### Literatur:

Bennett, M.J. (1993). Towards ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity. In M. Paige (Ed.), Education for the intercultural experience.

Friebe: Reflexion im Training. Aspekte und Methoden der modernen Reflexionsarbeit. Bonn. 2010.

Fuchs: Diversity und Differenz. In: Krell, Riedmüller, Sieben, Vinz (Hgg.): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt am Main. 2007. S. 17-34.

Haselier, Thiel: Diversity Management. Unternehmerische Stärke durch personelle Vielfalt. Frankfurt am Main. 2005.

Hecht-El Minshawi, Berninghausen, Hartwig: Diversity-Kompetenz durch Auditierung. Kultur-Struktur-Strategie. Frankfurt am Main. 2007.

Kostka, Mönch (2009): Change Management. S. 13f.

Krell, Riedmüller, Sieben, Vinz (Hgg.): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt am Main. 2007.

Lee, Jill: Siemens Diversity Initiative. Diversity as a Business Imperative. Vortrag an der Technischen Universität München, 03.12.2009.

Prahl, Wildenrotter: Vielfalt an der Hochschule. Diversity Management an der TUM. In: Zündschlüssel, Semesterzeitschrift der Fakultät für Maschinenwesen, Nr. 6. München. 2011.

---



Zusammenarbeit mit

NGOs — Netzwerk für

austausch, Methoden, Best

Partnerschaft ---> Seite

KINGA

Bürgerbet... => Kompetenz

# Diskussionsprotokolle zu einzelnen Themen

Verschiedene Aspekte der Stärkung der Zivilgesellschaft und konkrete Fragestellungen hinsichtlich der Handlungsräume wurden in mehreren Diskussionen durch die Teilnehmer der Werkstatt bearbeitet. Im Folgenden stellen wir exemplarisch die Ergebnisse von drei Diskussionsrunden vor. Der erste Text stellt die Teilergebnisse der Einheit über die Lage der Zivilgesellschaft in verschiedenen europäischen Ländern vor. Die anderen zwei Texte behandeln Themen, die aus dem konkreten Arbeitsfeld der Teilnehmer hervorgehen: Wie kann man selbstständig im Bereich der politischen Bildung sein und wie können Partizipationsprozesse auf der Ebene der Gemeinden gefördert werden.

## Die Realität ist doch anders

*Zusammenfassung der einen Gruppenarbeit während der Einheit »Zivilgesellschaft bei mir zu Hause« von Dr. Erika Kegyes, Dozentin an dem Germanistikfakultät in Miskolc, Ungarn*

In unserer Gruppe waren mehrere Länder vertreten, in denen sich unlängst ein Systemwechsel vollzogen hatte. Wir haben festgestellt, dass der Systemwandel zur Neugeburt und zur Stärkung zivilgesellschaftlicher Organisationen führte. Die Regierungswechsel können aber den Wirkungskreis und überhaupt die Entwicklung der NGOs bedeutend erschweren, da die Regierungen auch die rechtlichen Rahmen für die Tätigkeit zivilgesellschaftlicher Organisationen bestimmen. Dies steht der Aussage der Fachliteratur entgegen, dass die Bedeutung der Zivilgesellschaft gerade darin bestehe, dass sie sich unabhängig von der jeweiligen Regierung entwickelt.

Nach den Ländergruppenpräsentationen besprachen wir in einer Diskussionsrunde die Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den einzelnen Ländern. Es stellte sich zum Beispiel heraus, dass es in Polen rechtlich gesehen einfacher ist, eine NGO zu gründen, als in Ungarn. In Österreich und in Deutschland ist der rechtliche Rahmen freundlicher als in anderen Ländern wie zum Beispiel Ungarn und Bulgarien. Ebenso sind die finanziellen Berichte, Abrechnungen und Steuererklärungen viel einfacher als in vielen ost- und mitteleuropäischen Ländern. In Ungarn stellt sich beispielweise das Problem, dass es nicht klar ist, was bei den finanziellen Jahresberichten als reine Einnahme und was als gewerbliche Einnahme gilt. Dies schien ein länderspezifisches Problem zu sein. Als Gemeinsamkeiten konnten wir feststellen, dass Spenden und Beiträge



der Mitglieder in allen Ländern die wichtigste Einnahmequelle der NGOs bilden. Überall haben die NGOs jährlich Arbeits- und Finanzberichte anzufertigen, die generell auch veröffentlicht werden.

Anschließend an die Ländergruppenpräsentationen und die Diskussionsrunde setzen wir uns mit den Indikatoren-Berichten (von USAID und Freedomhouse) auseinander. Diese länderübergreifenden Bewertungen der NGOs wurden mit unseren eigenen Erfahrungen in Beziehung gesetzt. Im Indikatoren-Bericht zu Ungarn wurde zum Beispiel der rechtliche bzw. gesetzliche Hintergrund, der die Tätigkeit der einzelnen ungarischen NGOs regelt, sehr positiv, sogar beispielhaft beschrieben. Wir waren jedoch der Meinung, dass es im Allgemeinen nicht so positiv eingeschätzt werden kann, weil wir die gesetzlichen Rahmen einerseits beschränkend, andererseits nicht klar bestimmend fanden und generell als sehr bürokratisch eingeschätzt haben. Im Indikatoren-Bericht zu Ungarn wurde auch hervorgehoben, dass die Politik den Organisationen volle Unabhängigkeit gegenüber aktuellen politischen Entwicklungen gewährt. Wir waren aber der Meinung, dass die ungarischen Zivilorganisationen oft nicht unparteiisch bleiben bzw. bleiben können. Diese Probleme hat der Länderbericht nicht erwähnt. Sie führen aber zu spürbaren Spannungen im ungarischen Zivilsektor.

Als gemeinsame Probleme der NGOs in unseren Ländern können die Unterfinanzierung und die ungleiche Verteilung der Haushaltsmittel sowie der Mangel an Engagement erwähnt werden. Die Unterfinanzierung wurde in den meisten länderspezifischen Indikatoren-Berichten hervorgehoben. Im Allgemeinen konnten wir auch feststellen, dass in den postsozialistischen Ländern die NGOs mehr Schwierigkeiten haben als in anderen Ländern. Insgesamt haben die Indikatoren-Berichte häufig die Entwicklung der Zivilgesellschaft in vielen der behandelten Länder höher und positiver eingeschätzt, als es die konkreten Erfahrungen der Teilnehmer in unserer Gruppe zuließen. Nur im Fall von Österreich und Deutschland lagen die Bewertungen der Indikatoren-Berichte den subjektiven Erfahrungen der Teilnehmer näher.

---

Weitere Länderberichte zur Zivilgesellschaft und bürgerschaftliches Engagement sind auf der CD zu finden.

---



## **Selbst und ständig? Nein, selbstständig!**

*Bericht der Diskussionsrunde über Selbstständigkeit im Bereich der politischen Bildung von Sabine Ehrig, Europäische Freiwillige, Slowenien*

Sich selbstständig machen scheint erstmal eine große Hürde zu sein, aber ein paar Hinweise können den Start

einfacher machen. Deshalb haben wir in unserer Mini Open Space Runde Erfahrungen ausgetauscht und uns hilfreiche Tipps von den »Profis« geben lassen.

Die Grundsatzfrage ist, ob Selbstständigkeit im eigenen Land akzeptiert und bildungspolitisch sowie finanziell unterstützt wird. Hier haben wir Unterschiede festgestellt und am Beispiel von Österreich erläutert bekommen, dass während der Konzept- und Vorbereitungsphase Mittel zur Verfügung gestellt werden, ähnlich dem deutschen Gründungszuschuss. Es gilt, die Bedingungen im eigenen Land zu kennen und entsprechend zu nutzen. Generell empfiehlt sich die Halbselbstständigkeit und eine gewisse Vielfalt an Tätigkeiten (zum Beispiel Training und Sprachkurse), um jederzeit finanziell abgesichert zu sein. Vielfalt heißt aber nicht, sich in einem Wirrwarr von verschiedensten Themen und Ansätzen zu verstricken und überall mitmischen zu müssen. Vielmehr sollte man sich mittelfristig methodisch und inhaltlich spezialisieren.

Das A und O für den Erfolg als Freiberufler ist die Öffentlichkeitsarbeit und die Vernetzung. Hierfür empfiehlt es sich zum Beispiel an Veranstaltungen im eigenen Interessenbereich teilzunehmen, um neue Kontakte zu knüpfen, sich den Ideen anderer anzuschließen oder von deren Erfahrungen zu profitieren. Dabei kann man auch Experten aus verschiedenen Fachbereichen kennenlernen, die auf den ersten Blick nichts mit der eigenen Arbeit zu tun haben, sich aber letztendlich doch in Projekte einbinden lassen und Perspektiven erweitern können. Auch als Freiberufler lohnt es sich in diesem Sinne, weiterhin an ehrenamtlichen Projekten mitzuwirken. Zum einen kann man damit seine persönlichen Interessen verfolgen. Zum anderen ergeben sich im ehrenamtlichen Umfeld nicht nur professionelle, sondern auch persönliche Kontakte, die einen in die berufliche und private Zukunft begleiten können.

### **Dran bleiben! Nicht aufgeben!**

*Bericht der Diskussionsrunde über die Förderung von Partizipationsprozessen in Gemeinden von Monika Pakot, Projektkoordinatorin bei Civitas – Stiftung zur Förderung der Zivilgesellschaft, Rumänien*

In unserer Diskussionsrunde ging es um die lokale Partizipation der Bürger. Wir haben uns die Frage gestellt, wie man die Bürger dazu animieren kann, sich im eigenen Umfeld zu engagieren und bei der Mitbestimmung und Gestaltung der eigenen Gemeinde mitzuwirken.

Wir waren uns einig, dass es unterschiedliche Formen von Partizipation gibt. Die sogenannte spontane Partizipation entsteht, wenn eine Gemeinde, ein Stadtteil oder eine Gruppe sich von einem Problem bedroht fühlt und direkt betroffen ist. Dann entsteht eine zeitlich begrenzte und/oder problemspezifische Partizipa-

tion, um das aufgetauchte Problem zu lösen. Diese Art von Engagement ist wichtig und notwendig, denn so lässt sich oft recht schnell eine Lösung finden. In diesem Fall spricht man aber von einer reaktiven Handlung. Wie aber kann man die Bewohner dazu bewegen, sich als Bürger langfristig zu engagieren und aktiv an der Mitgestaltung ihrer Gemeinde oder ihres Stadtteils mitzuwirken? Die Teilnehmer in unserer Diskussionsrunde hatten unterschiedliche Erfahrungen und Annäherungen in diesem Bereich, denn die verschiedenen europäischen Länder haben ihre lokalen Gegebenheiten. Eines war klar – es gibt kein konkretes Erfolgsrezept. Dafür gibt es aber verschiedene Ansätze, wie man die Bewohner mobilisieren und ein langfristiges Netzwerk von aktiven Bürgern aufbauen kann. Folgende Ansätze haben wir formuliert:

- Erste und wichtigste Tätigkeit ist die Identifizierung von Schlüsselpersonen, die aktiv in ihrer Gemeinde tätig sind und bereit sind, ihre Ideen mit anderen Menschen zu teilen.
- Formale und informale Leader oder Schlüsselpersonen miteinander verbinden.
- Bewohner zum Gespräch einladen und Foren organisieren, in denen die Probleme oder Unzufriedenheiten identifiziert und priorisiert werden. Es ist wichtig, dass den Bewohnern ermöglicht wird, selber die Probleme zu formulieren und dazu Lösungen zu finden.
- Netzwerke aufbauen, Kontakte zu den Zuständigen aufnehmen (z. B. Verwaltung oder andere öffentliche Institutionen), um die Probleme zu schildern und gemeinsame Lösungen zu finden. Wenn es notwendig ist, Spezialisten in den Prozess miteinbeziehen oder sich selbst über die rechtlichen Seiten informieren.
- Dran bleiben! Nicht aufgeben! Oft spielen Geduld und Zeit eine erhebliche Rolle.

Die Erfahrungen zeigen, dass bei dieser Arbeit die Präsenz einer, im besten Fall von zwei Unterstützern, wichtig ist, die als neutrale Personen Gespräche moderieren, Verbindungen herstellen und, wenn es nötig ist, Hilfe (z. B. von Fachleuten) von außen holen. Es ist von Vorteil, wenn auch die Unterstützer bei einer NGO arbeiten, denn die NGOs verfügen über weitere Netzwerke, die bei der Organisation einer Aktion weitere Unterstützer mitbringen können.

»Dein Engagement – Gesellschaft aktiv mitgestalten«

Werkstatt zur Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements in Europa, 20.-26. März 2011

Projektleiterin: Ivelina Kovanlashka (kovanlashka@mitost.org)

**Veranstalter:**

Antikomplex, Tschechien ([www.antikomplex.cz](http://www.antikomplex.cz))

Internationale Elias Canetti Gesellschaft, Bulgarien ([www.eliascanetti.org](http://www.eliascanetti.org))

MitOst e.V., Deutschland ([www.mitost.org](http://www.mitost.org))

Stiftung Europäische Jugendbildungs- und Jugendbegegnungsstätte Weimar, Deutschland ([www.ejbweimar.de](http://www.ejbweimar.de))

Südwind Niederösterreich Süd, Österreich ([www.suedwind-noesued.at](http://www.suedwind-noesued.at))



Mit der Unterstützung des Programms «Europa für Bürgerinnen und Bürger» 2007-2013 der Europäischen Union.



Dieses Projekt wird mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

**MitOst e.V.**

Der in Berlin ansässige, international tätige Verein MitOst wurde 1996 gegründet. Er versteht sich als Mittler und Förderer des Sprach- und Kulturaustausches, besonders in den Ländern Mittel-, Ost- und Südosteuropa. MitOst engagiert sich in den Bereichen Kulturaustausch und aktive Bürgerschaft und führt internationale Bildungs- und Austauschprojekte durch. Die persönlichen Netzwerke der 1.200 Mitglieder aus rund 40 Ländern, der Mitarbeiter und der von Verein durchgeführten Programme verbinden sich zu einem umfassenden Kontakt- und Informationsnetz.

**Geschäftsstelle MitOst e.V.**

Alt-Moabit 90, 10559 Berlin

Tel: +49 (0)30 31 51 74 70

Fax: +49 (0)30 31 51 74 71

[www.mitost.org](http://www.mitost.org)

immerzeit

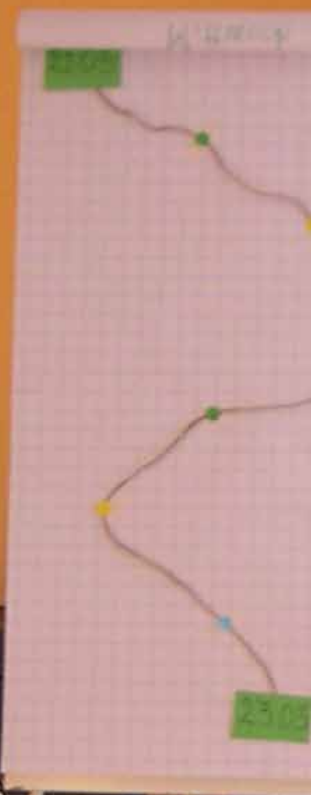
Mittwoch,  
23. März

Projekte in  
Aktion I

Op

PROJ  
IN

15:00



23.  
(30 li  
in  
L

ISBN 978-3-9812411-5-0