

1. Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Programm „Zusammenhalt durch Teilhabe“, 3. Programmphase, Programmbereich 1A

PD Dr. Rainer Strobl und Dr. Jana Klemm



Perspektive der wissenschaftlichen Begleitung

- Wirkungszentrierung → Kann mit dem, was getan wird, eine Veränderung in die erwünschte Richtung erreicht werden? Welche Hinweise und Belege für solche Veränderungen gibt es?
- Nutzungsorientierung → Wie kann eine Veränderung in die erwünschte Richtung erreicht werden?

Methodische Umsetzung der Evaluation im Programmbereich 1A

- Monitoringerhebungen (2017, 2018, 2019)
- Workshops zur Dokumentation von Beratungsfällen
- Auswertungen der Beratungsdokumentation
- Qualitative Analyse von organisationalen Veränderungen
- Rekonstruktion der Wirklogik von ausgewählten Projekten
- Befragung der Demokratieberater/-innen
- Workshops im Rahmen der Nah dran Tagungen

Methodische Umsetzung der Evaluation im Programmbereich 1A

Leitziel: Die geförderten Projekte unterstützen eine demokratische Verbandsarbeit und die Bearbeitung von diskriminierenden und demokratiefeindlichen Verhaltensweisen auf allen Ebenen

Mittlerziel 1: Die Demokratieberater/-innen sind befähigt, mit diskriminierenden und demokratiefeindlichen Verhaltensweisen angemessen umzugehen, und sie setzen sich aktiv für die Stärkung demokratischer Beteiligungsprozesse im Verband ein.

Mittlerziel 2: Die Vereins- bzw. Verbandsmitglieder wenden sich bei diskriminierenden und demokratiefeindlichen Erscheinungen an die Demokratieberater/-innen.

Mittlerziel 3: Die Demokratieberater/-innen finden angemessene Lösungen für Konflikte mit diskriminierenden und demokratiefeindlichen Verhaltensweisen.

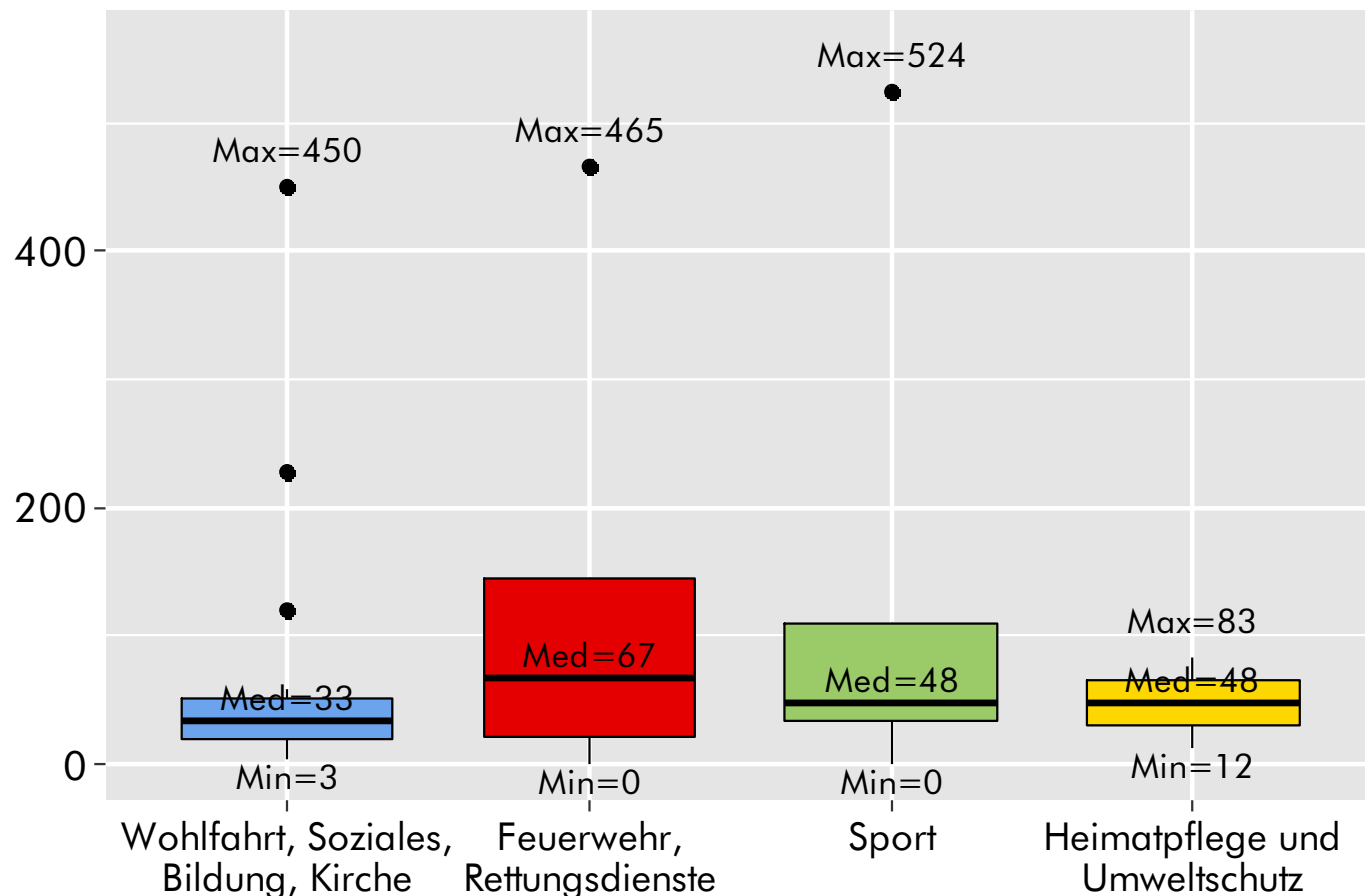
Mittlerziel 4: Die Verbandsführung unterstützt das Projekt aktiv.

Mittlerziel 5: Die Projektleitungen und die ausgebildeten Demokratieberater/-innen wenden geeignete Qualitätsstandards für die Beratung an und entwickeln sie weiter.

Befragung der Projektverantwortlichen

Erreichung der Schlüsselakteure nach Tätigkeitsschwerpunkten der Verbände und Vereine (Mediane, alte Projekte)

* Der Begriff „Schlüsselakteure“ fasst Führungskräfte, Funktionsträger und sonstige Schlüsselakteure zusammen



Med = Median (50% der Projekte liegen oberhalb, 50% unterhalb des Medians)

50% der Projekte liegen innerhalb der Box

Max = Maximum

Min = Minimum

Wohlfahrt, Soz., Bild., Kirche = 20 Projekte, insg. 1.298 Schlüsselakt.

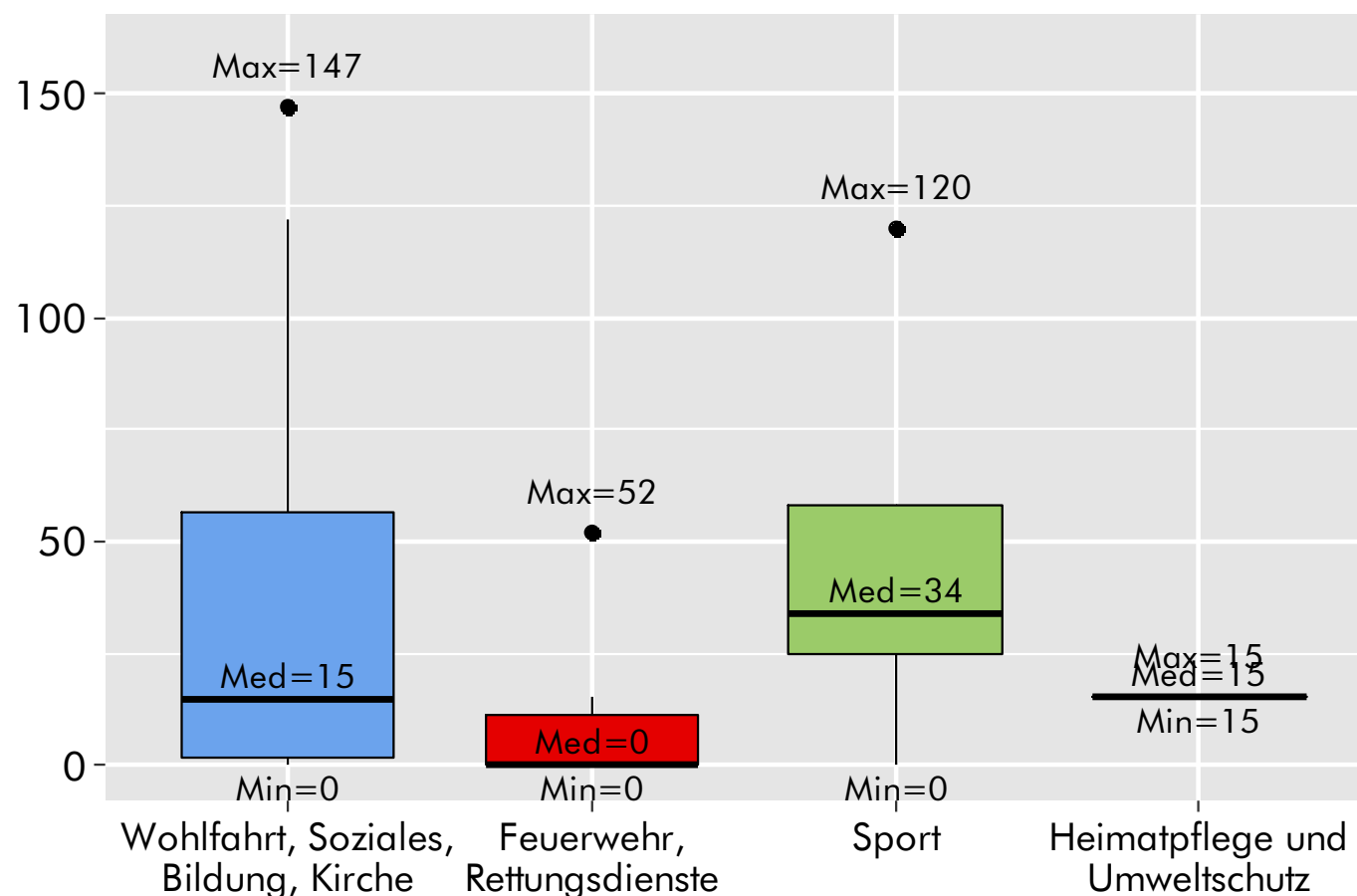
Feuerwehr, Rettungsdienste = 8 Projekte, insg. 922 Schlüsselakt.

Sport = 5 Projekte, insg. 715 Schlüsselakt.

Heimspflege/Umweltschutz = 2 Projekte, insg. 95 Schlüsselakteure

Erreichung der Betroffenen nach Tätigkeitsschwerpunkten der Verbände und Vereine (Mediane, alte Projekte)

* Der Begriff „Betroffene“ fasst an Konflikten Beteiligte oder von diskriminierendem oder undemokratischem Verhalten Betroffene zusammen



Med = Median (50% der Projekte liegen oberhalb, 50% unterhalb des Medians)

50% der Projekte liegen innerhalb der Box

Max = Maximum

Min = Minimum

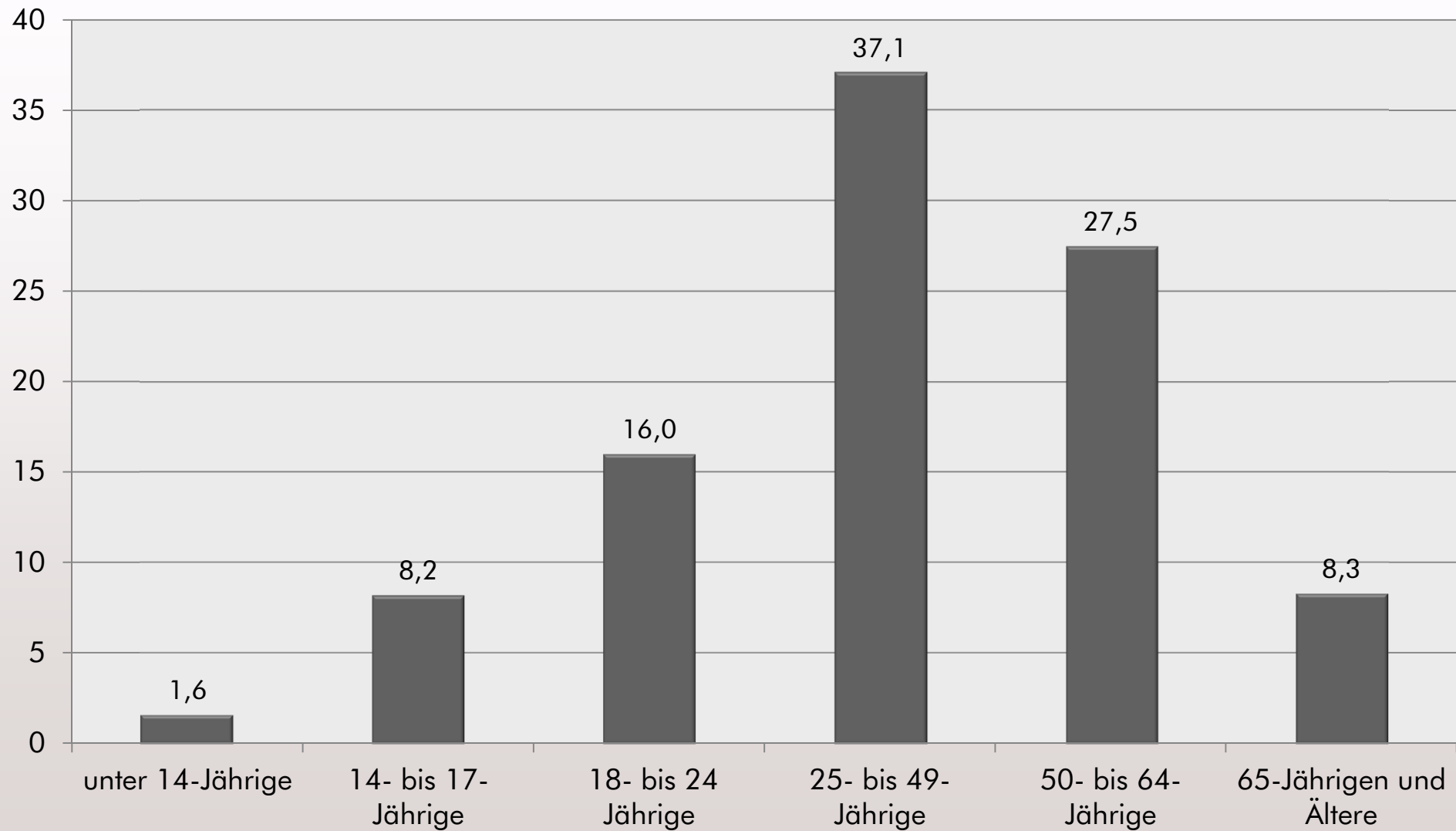
Wohlfahrt, Soz., Bild., Kirche = 20 Projekte, insg. 711 Betroffene

Feuerwehr, Rettungsdienste = 8 Projekte, insg. 77 Betroffene

Sport = 5 Projekte, insg. 237 Betroffene

Heimspflege/Umweltschutz = 2 Projekte, insg. 30 Betroffene

Erreichte Zielgruppen nach Alter (durchschnittliche Prozentanteile)



Ausbildung, Einsatzbereitschaft und Fortbildung der Beraterinnen und Berater

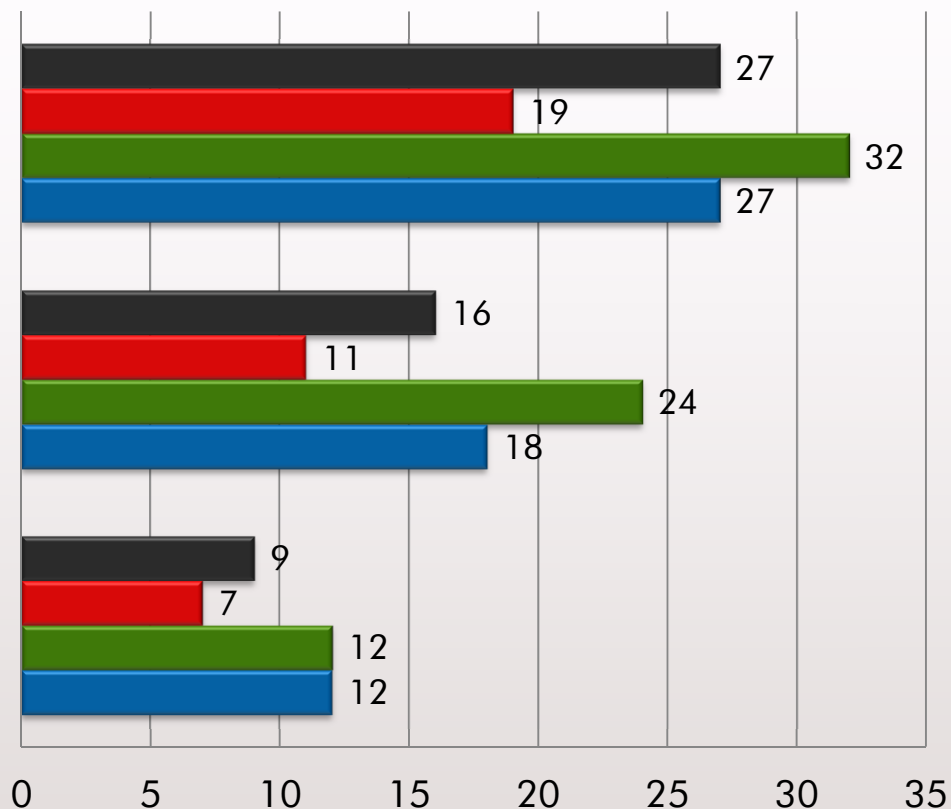
	Anzahl der Projekte	Mittelwert (Median)	Summe
a) Wie viele Personen sollen in der aktuellen Förderperiode zu Demokratieberater/-innen fortgebildet werden?	65	21 (15)	1.391
b) Wie viele Akteure haben die Fortbildung zum Demokratieberater/zur Demokratieberaterin seit Beginn der Förderung im Jahr 2011 abgeschlossen?	34	26 (25)	890
c) Wie viele der unter b) genannten Personen sind in irgendeiner Form aktiv tätig (z.B. indem sie ihr Wissen an Engagierte vor Ort weitergeben)?	34	17 (15)	572
d) Wie viele der unter b) genannten Personen beteiligen sich aktiv an der Bearbeitung von Beratungsfällen?	33	11 (10)	353

Ausbildung und Einsatzbereitschaft der Personen, die die Fortbildung zum Berater bereits abgeschlossen haben (Mediane, alte Projekte)

Wie viele Akteure haben die Fortbildung zum Demokratieberater/ zur Demokratieberaterin seit Beginn der Förderung durch Zdt im Jahr 2011 abgeschlossen?

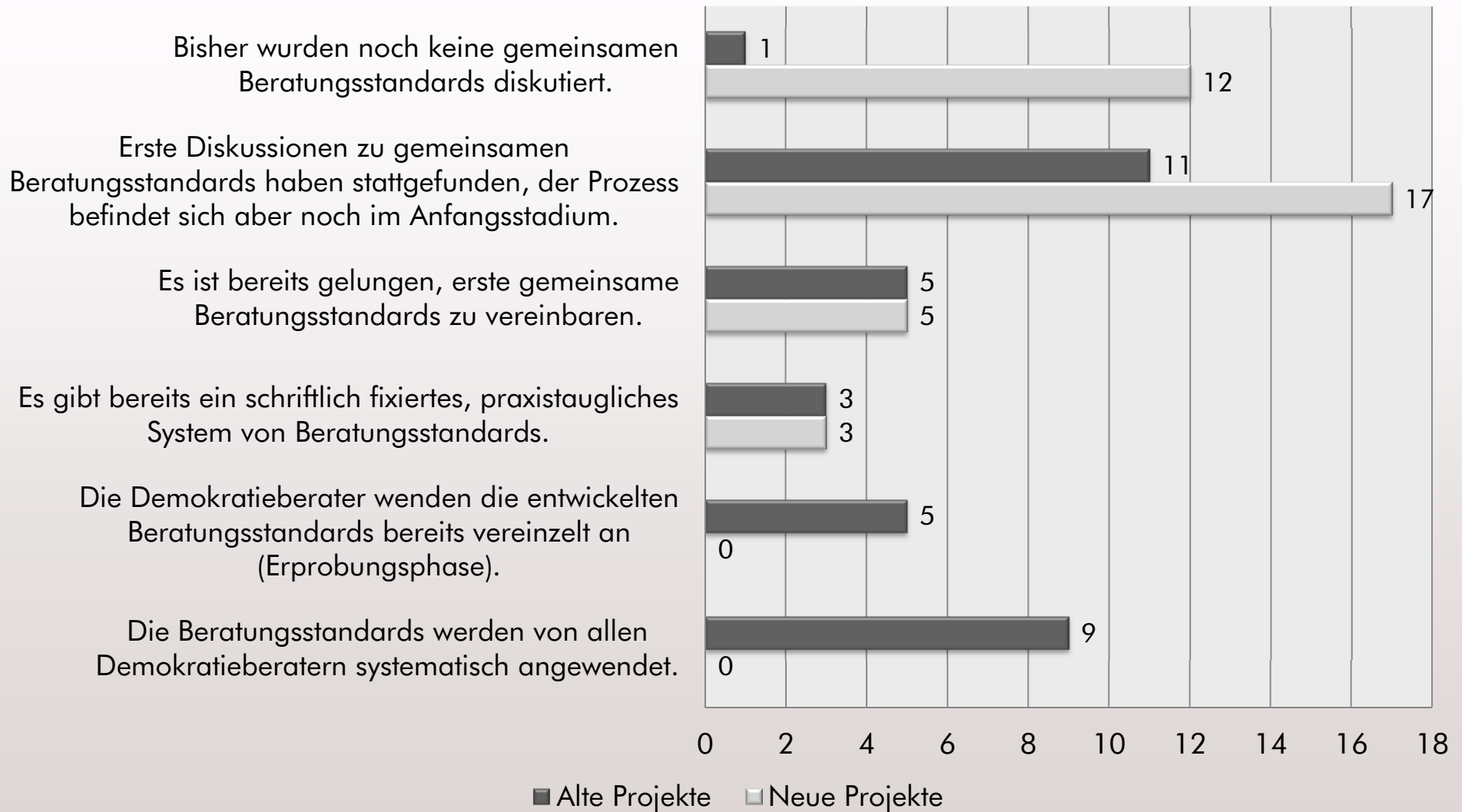
Wie viele Demokratieberater/innen sind in irgendeiner Form aktiv tätig?

Wie viele Demokratieberater/innen beteiligen sich aktiv an der Bearbeitung von Beratungsfällen?

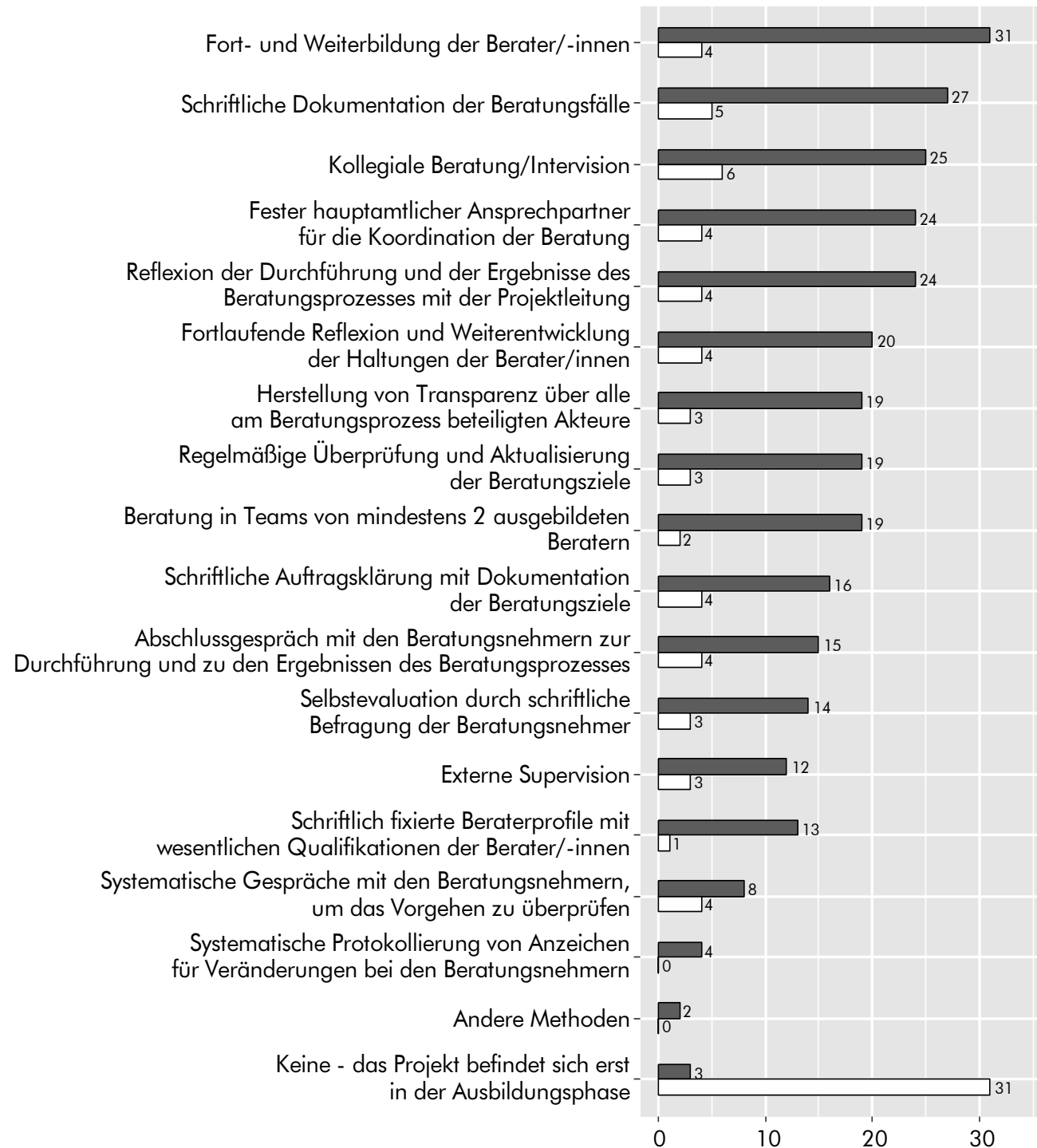


- Wohlfahrtspflege, Sozial- und Bildungsarbeit sowie kirchliche Arbeit
- Feuerwehr, Rettungsdienste und Katastrophenschutz
- Sport
- Heimatspflege und Umweltschutz

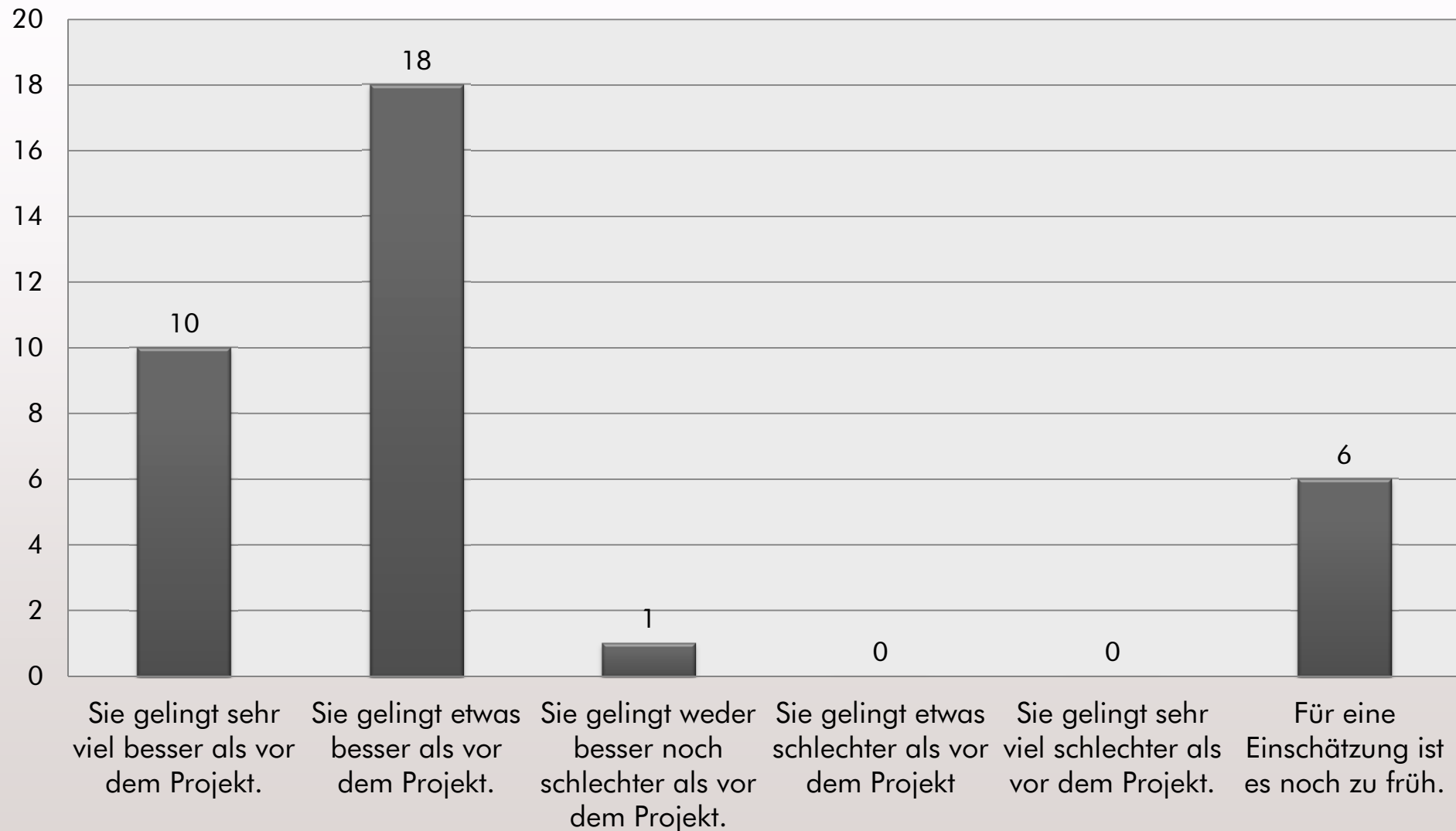
Entwicklung von Beratungsstandards (Anzahl der Projekte)



Zur Qualitätssicherung Eingesetzte Methoden (Anzahl der Projekte)

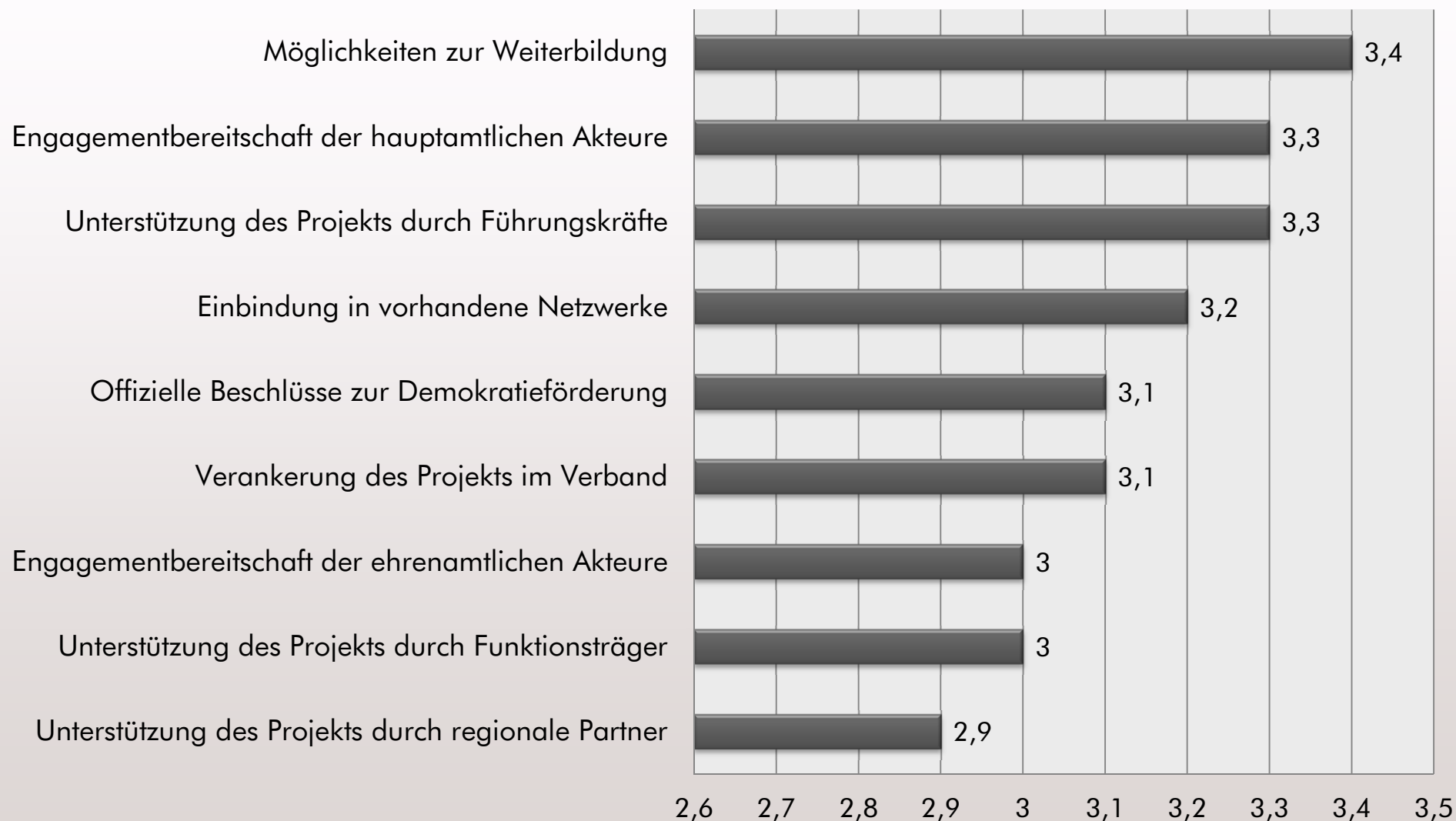


Wahrgenommene Veränderungen bei der Konfliktbearbeitung (Anzahl der Projekte)



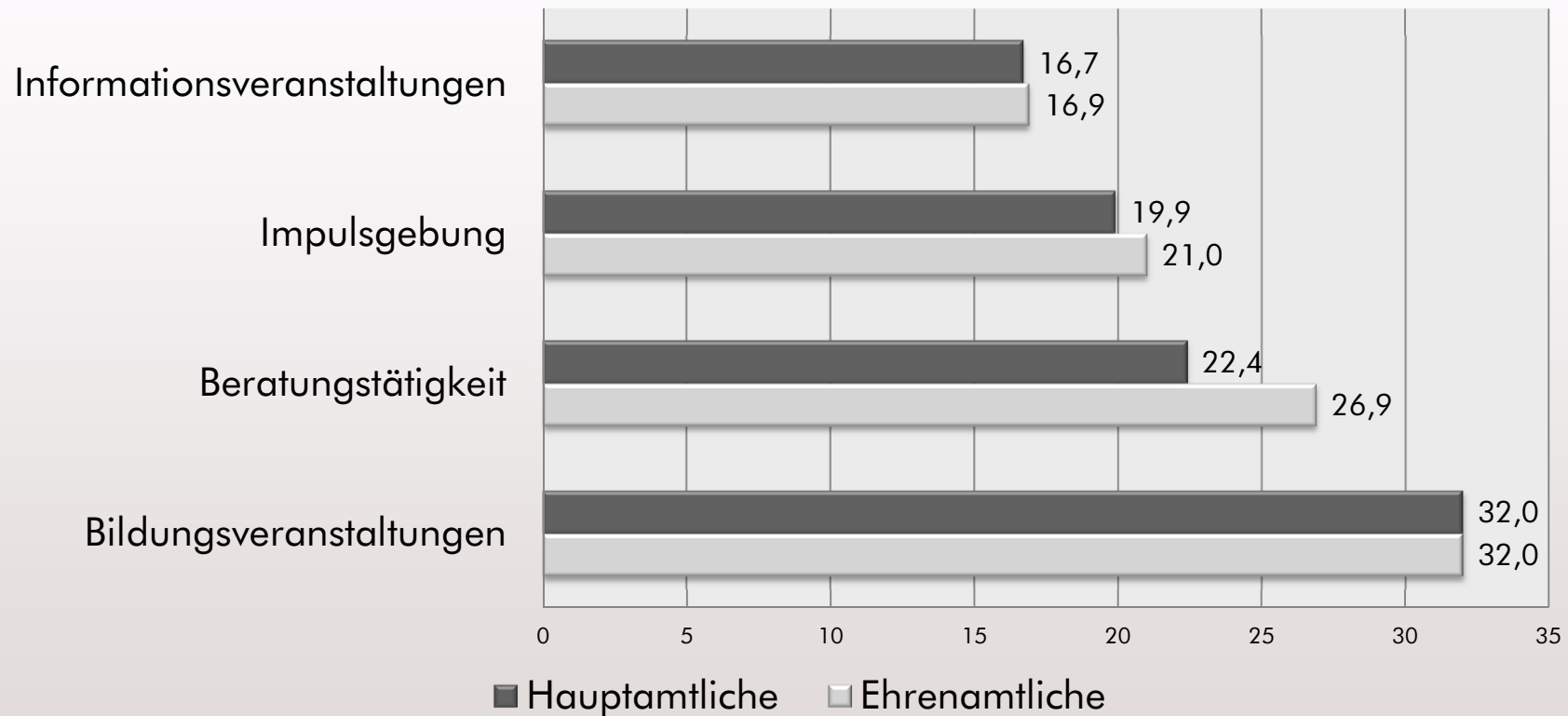
Bewertung verschiedener Rahmenbedingungen

(Durchschnittswerte; 1 = sehr schlecht, 2 = relativ schlecht, 3 = relativ gut, 4 = sehr gut)



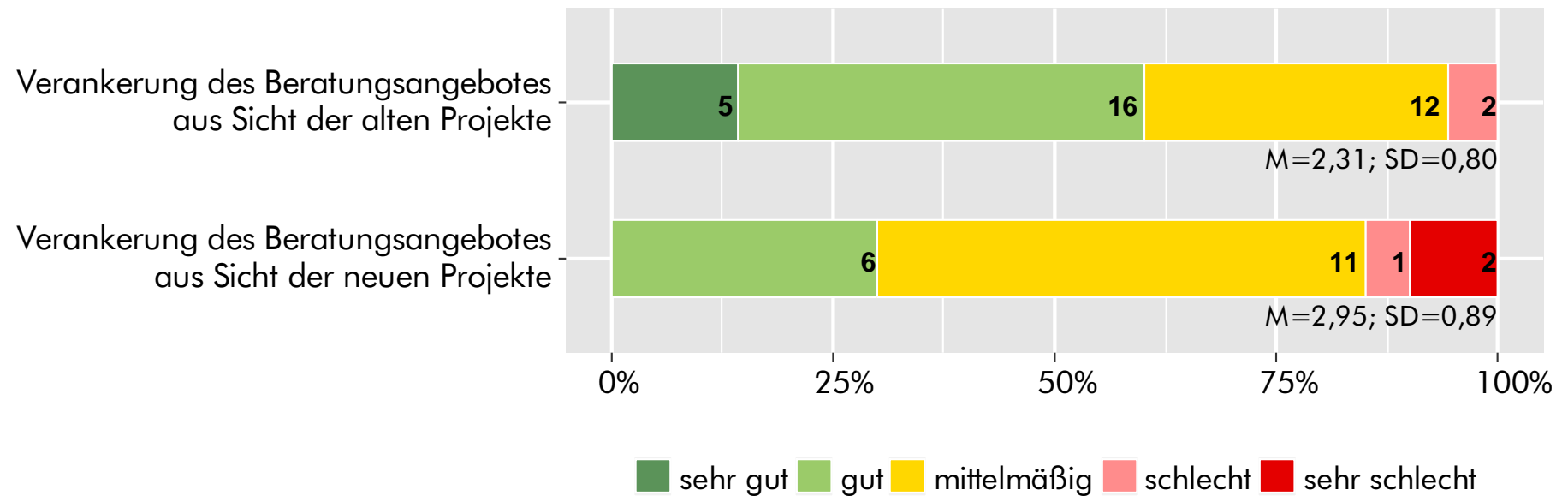
Prozentuale Anteile der von Haupt- und Ehrenamtlichen für die verschiedenen Aufgaben aufgewendeten Zeit (alte Projekte)

Durchschnittliche Prozentanteile



Verankerung des Beratungsangebotes in den Vereinen und Verbänden

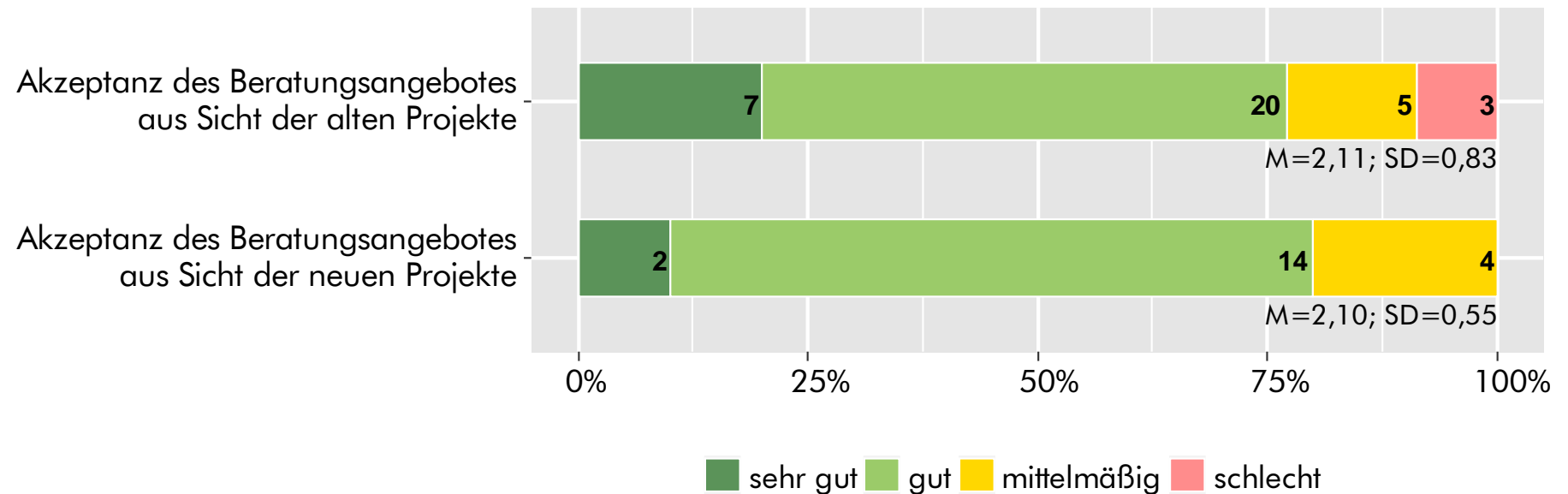
(Angaben in den Balken: Anzahl der Projekte)



Kodierung: 1 = sehr gut, 2 = gut, 3 = mittelmäßig, 4 = schlecht, 5 = sehr schlecht

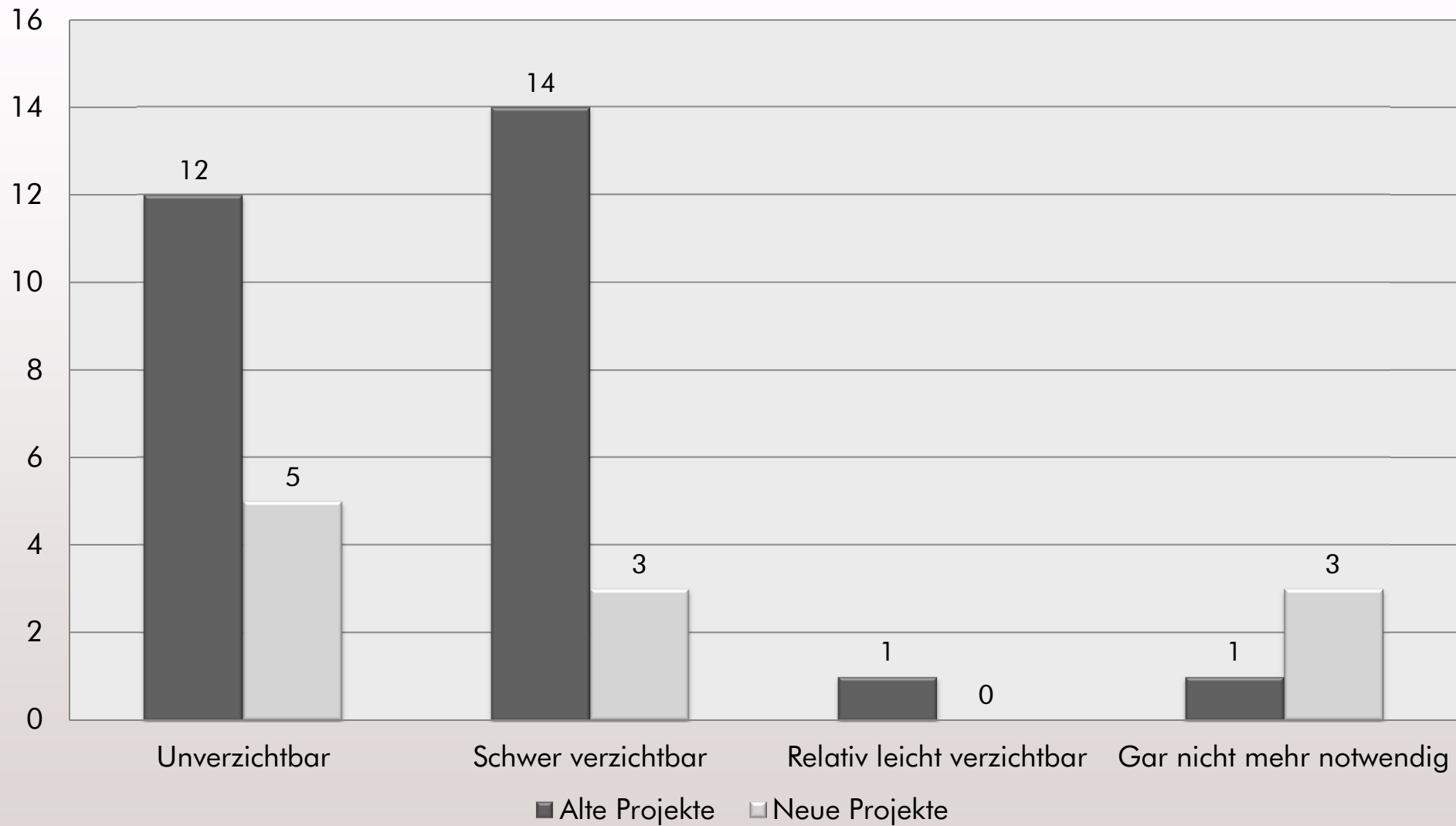
Akzeptanz des Beratungsangebotes in den Vereinen und Verbänden

(Angaben in den Balken: Anzahl der Projekte)



Kodierung: 1 = sehr gut, 2 = gut, 3 = mittelmäßig, 4 = schlecht, 5 = sehr schlecht

Notwendigkeit des Coachings (Anzahl der Projekte)



Organisationale Veränderungen in Vereinen und Verbänden

Qualitative Analyse der organisationalen Veränderungen

- Die Akzeptanz und Sensibilisierung für die Programmthemen ist in allen Organisationstypen deutlich gewachsen.
- In dem Zusammenhang haben die Projekte wichtige Schlüsselakteure erreicht.

Erfolgreiche allgemeine Akzeptanzstrategien:

- persönliche Gespräche mit Schlüsselakteuren
 - intensive Gremienarbeit
 - Angebot von bedarfsorientierten Bildungsveranstaltungen
- Die beobachteten Veränderungen betreffen vor allem die Organisationskultur.
 - Konkrete Prozesse der Organisationsentwicklung spielten insgesamt kaum eine Rolle.
 - Es gibt aber etliche Beispiele für individuelle organisationale Verbesserungen.

Qualitative Analyse der organisationalen Veränderungen

Individuelle Verbesserungen in Sportverbänden

- Satzungsänderungen
- Anregung einer Qualitätsentwicklung im Bereich Beratung des Verbandes
- Anstoß zur Einrichtung neuer Gremien im Verband (zur Bearbeitung von Sportgerichtsurteilen; Stabsstelle „Sport und Gesellschaft“)

in Wohlfahrts- und Kirchenverbänden

- Verbesserung des Beschwerde- und Qualitätsmanagements
- Mitentwicklung einer Fachstelle für leichte Sprache bzw. einer AG Ehrenamt
- Beraterinnen und Berater setzen vor allem über ihre sonstige Arbeit als Funktionsträger Impulse im Verband.

in Verbänden der Feuerwehr und des THW

- Entwicklung einer Bildungs- und Seminarkultur
- Verbesserung der Kommunikationskultur
- Einrichtung eines Strategiebeirates zur Organisationsentwicklung

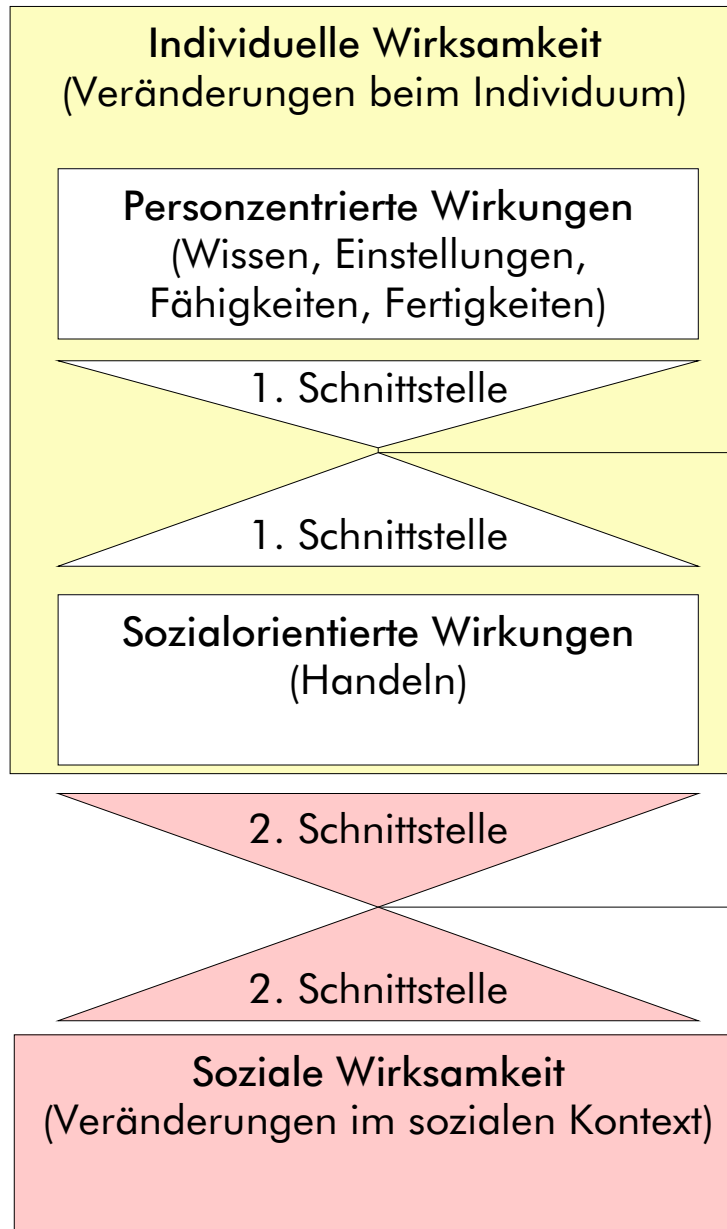
Qualitative Analyse der organisationalen Veränderungen

Weitere Strategien zur Erreichung von Verbesserungen auf der Organisationsebene:

- Gewinnung von Führungskräften und Funktionsträgern als Multiplikatoren bzw. Multiplikatorinnen
- Einsatz beteiligungsorientierter Formate im Rahmen von Leitbildprozessen; Zukunftswerkstätten; MitarbeiterInnenklausuren; thematischen Dienstabenden
- Gezieltes Einbeziehen von Schlüsselakteuren auf den mittleren Ebenen (Kreisverbände; Fachverbände)
- Fallberatungen als Anstoß für Entwicklungsprozesse in örtlichen Strukturen
- Dauerhafte Motivation und intensive Begleitung der Beraterinnen und Berater

Rekonstruktion von Wirkmodellen

Ebenen der Wirksamkeit



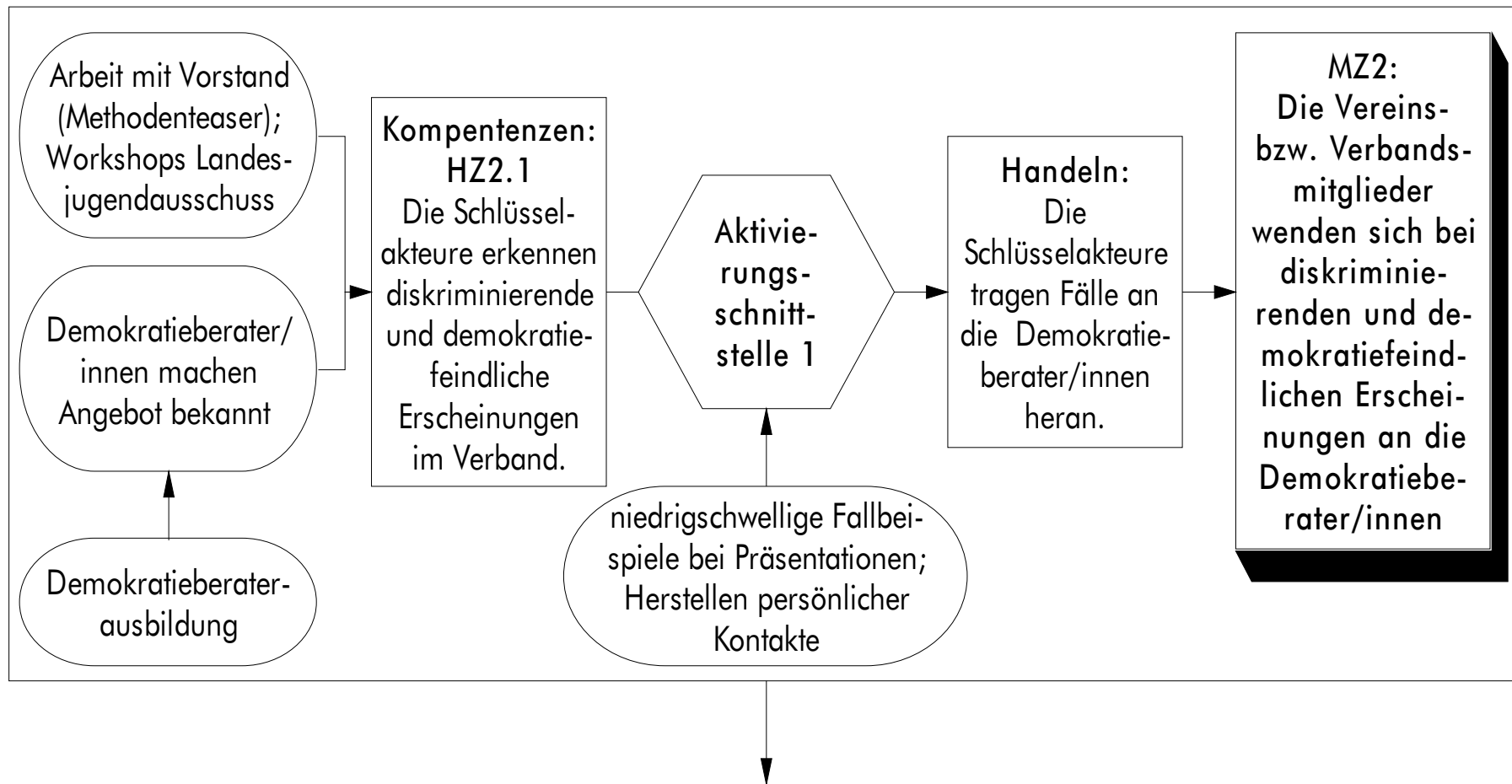
Aktivierungsschnittstelle

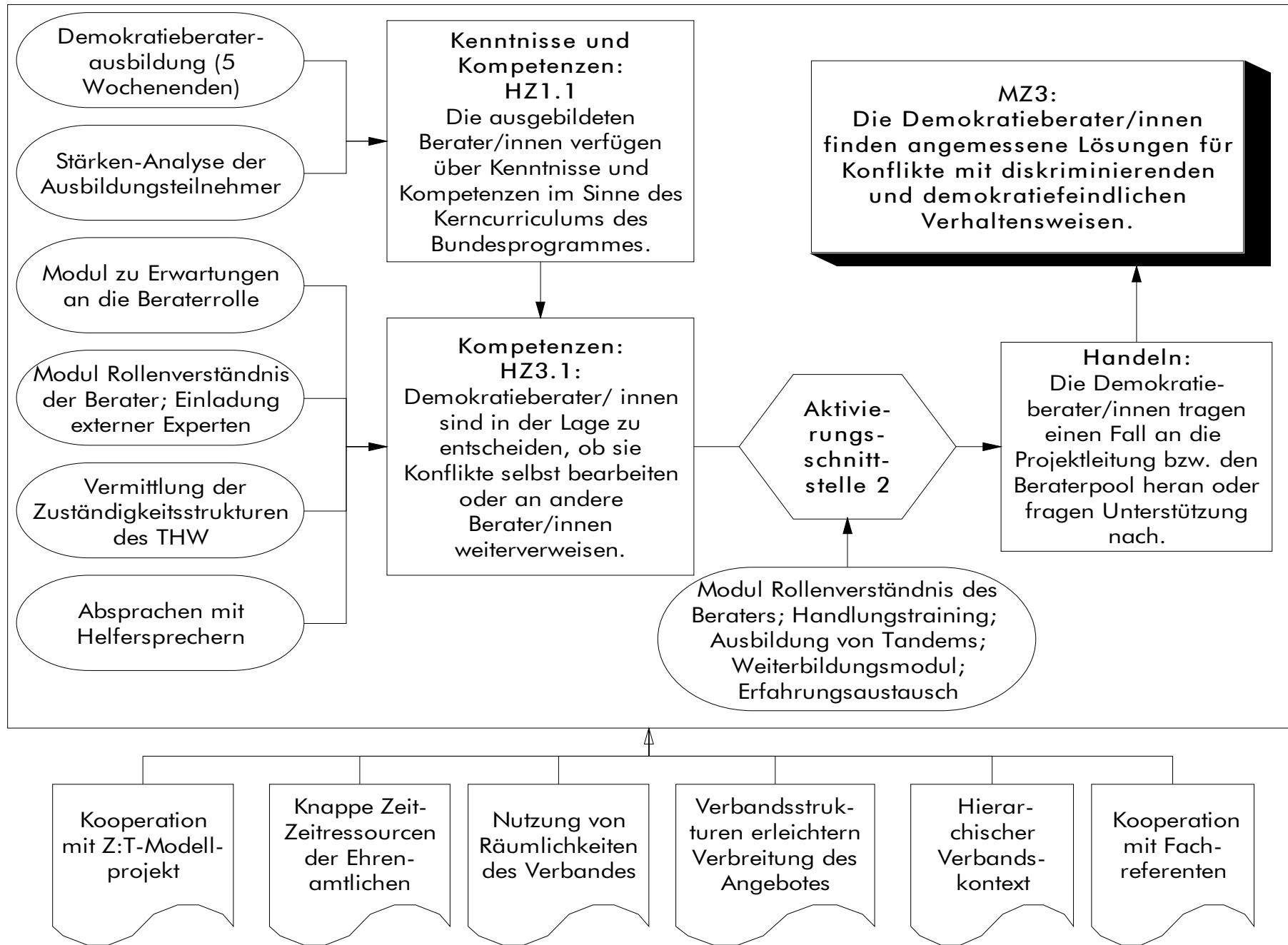
Relevante Faktoren: Vermutete oder tatsächliche Reaktionen im sozialen Kontext auf neues Wissen, veränderte Einstellungen, neue Fähigkeiten und Fertigkeiten; Prozesse des Abwägens als individuelle Konsequenz, wodurch das Handeln gefördert oder behindert werden kann.

Implementationsschnittstelle

Relevante Faktoren: Einstellungen und Kompetenzen der Umsetzungsakteure, Möglichkeiten der Anknüpfung an bisherige Erfahrungen und Praktiken, Spielräume für die Ausgestaltung, Unterstützung durch einflussreiche Akteure im Feld, offensichtlicher Nutzen.

Beispiel eines Wirkmodells





Empfehlungen für den Programmbereich 1A

- Durchführung von Qualifikationsmaßnahmen zum Verständnis von konkreten Wirkungszielen
- Prüfung, ob die Berateraus- und Fortbildung in ausreichendem Maße auf den Umgang mit diskriminierenden und demokratiefeindlichen Verhaltensweisen ausgerichtet sind
- Ausreichend Zeit für das Einüben der Beratungskommunikation in der Beraterausbildung; Möglichkeiten der Wiederholung und Vertiefung
- Einüben des Umgangs mit Widerständen in den Vereins- oder Verbandsstrukturen
- Unterstützung bei der Aktivierung und professionellen Koordinierung der Demokratieberater/-innen

Empfehlungen für den Programmbereich 1A

- Begleitmaßnahmen und ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch zur Förderung der Motivation und zur Weiterentwicklung der Demokratieberater/-innen
- Unterstützung des Prozesses zur Entwicklung und Anwendung von Beratungsstandards und zum Einsatz von Qualitätssicherungsmaßnahmen
- Unterstützung beim Erreichen der Zielgruppe der Betroffenen, insb. wenn es an dieser Stelle Schwierigkeiten gibt
- Unterstützung bei der Entwicklung von Strategien für die Akquise von Beratungsfällen, die von den angebotenen Bildungsveranstaltungen unabhängig
- Die Verankerung des Beratungsangebotes bei der Einbindung von Schlüsselakteuren im Blick behalten

Empfehlungen für den Programmbereich 1A

- Vernetzung der Beraterinnen und Berater mit wichtigen Schlüsselakteuren
- Motivierung der neuen Projekte zur Inanspruchnahme des Coachings

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

