

Dokumentation

zum Workshop der Gemeindegemeinderer
Bredstedt am 15. März 2017



Inhaltsübersicht

Tagesablauf	3
1. Wertschätzendes Interview.....	4
1.1 Beschreibung zum Ablauf.....	4
1.2 Ergebnisse der Wertschätzenden Interviews	5
2. Erwartungen von anderen an die Rolle der Gemeindekümmerin/des Gemeindekümmerers.....	9
2.1 Wer hat Erwartungen? – ein komplexes Feld von Akteuren.....	9
2.2 Was wird erwartet?.....	10
3. Perspektiven entwickeln	10
3.1 Aspekte, auf die ich nicht verzichten möchte.....	10
3.2 Damit ich das noch lange machen kann.....	11
Persönliche Ebene.....	11
Strukturelle Ebene	11
3.3 Wie geht es weiter? Themen – Perspektiven – Aufgaben.....	12

Konzeption und Durchführung:

Referat für Bürgerschaftliches Engagement, Gemeinwesenarbeit, Inklusion und Selbsthilfe im Paritätischen Schleswig-Holstein

Meike Mohr, Heike Roth, Birgitt Uhlen-Blucha und Holger Wittig-Koppe

Kontakt: buengerengagement@paritaet-sh.de

Meike Mohr Tel.: 0431 / 5602-33 mohr@paritaet-sh.org

Heike Roth Tel.: 0431 / 5602-53 roth@paritaet-sh.org

Birgitt Uhlen-Blucha Tel.: 0431 / 5602-33 uhlen-blucha@paritaet-sh.org

Holger Wittig-Koppe Tel.: 0431 / 5602-76 wittig@paritaet-sh.org

Tagesablauf

14:00	Begrüßung, Einstieg und Vorstellungsrunde
14:30	Wertschätzende Interviews: Was läuft in meiner Arbeit als Gemeindegärtner*in richtig gut? Warum/ was trägt dazu bei? (Erfolgsfaktoren) Arbeitsblatt (Ergänzung: weiße Karten: Situationen/ Beispiele; grüne Karten: Erfolgsfaktoren)
15:15	Vorstellung und Auswertung der Ergebnisse
15:45	Entwicklung eines Schaubildes im Plenum Erwartungen anderer an die Rolle der Gemeindegärtner*in: Wer erwartet was?
16:15	Kaffeepause
16:30	Gruppenarbeit 5 Aspekte, auf die ich nicht verzichten möchte
17:00	Vorstellung der Ergebnisse im Plenum
17:15	Diskussion der Ergebnisse und weitere Strategie im Plenum Ausblick

1. Wertschätzendes Interview

1.1 Beschreibung zum Ablauf

Die Methode des wertschätzenden Interviews (Appreciative Inquiry) ist Methode und innere Haltung zugleich. Sie betont pointiert das Positive und verhilft uns so zur Veränderung unseres Blickwinkels.

In diesen Momenten macht mir meine Arbeit Spaß!

Die Rollen:

Der Interviewer/ die Interviewerin:

stellt die Fragen und hakt nach, falls etwas unklar ist.

Der Experte/ die Expertin:

gibt Antworten auf die Fragen und stellt seine/ ihre Meinung und Sicht der Dinge dar.

Der Beobachter/ die Beobachterin:

Diese/r redet nicht, sondern hält die wesentlichen Antworten auf Karten in kurzen Stichworten fest und achtet darauf, dass die Zeit nicht überschritten wird. **Möglichst nur ein Stichwort pro Karte, großschreiben!**

Der Ablauf:

Ihr habt insgesamt 45 Minuten Zeit. Jede/r ist einmal Interviewer*in, Experte/Expertin und Beobachter*in. Jeder Durchgang dauert 15 Minuten

Fragen für den/die Interviewer*in:

1. **Was läuft in meiner Arbeit als Gemeindegemäuerer*in richtig gut? (Situationen/ Beispiele)
weiße Karte**
2. **Warum läuft es gut? Was trägt dazu bei? (Erfolgsfaktoren)
grüne Karte**

1.2 Ergebnisse der Wertschätzenden Interviews



Die abfotografierte Metaplanwand dient nur der Erinnerung an das Gesamtbild. Nachfolgend sind die Ergebnisse der Karten detailliert dargestellt.

Die grüne Schrift stellt dabei die grünen Karten dar, die schwarze Schrift sind die weißen Karten.

Was läuft in meiner Arbeit als Gemeindegärtner*in richtig gut? (Situationen/ Beispiele)

Warum läuft es gut? Was trägt dazu bei? (Erfolgsfaktoren)

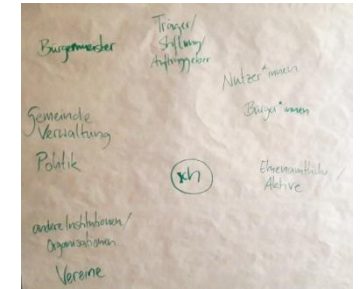
Themenbereiche	
Fähigkeiten/ Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Anfangs viel Zeit investiert • Eigene Präsenz • Aktiv auf Menschen zugehen • Persönliche Kompetenz: Offenheit, Verlässlichkeit, Kommunikation, persönliches Renommee, Integrität • Anfangsphase überbrückt • Pünktlich und zuverlässig • Fachliche Grundkenntnisse • Ich spreche Plattdeutsch. • Flexibel • Seelsorgerische Fähigkeiten einsetzen (wenn Bedarf) • Meine Art kommt gut an.
Haltung und Menschenbild	<ul style="list-style-type: none"> • Vertrauen • Dankbarkeit • Einfühlungsvermögen, ruhige und freundliche Art • Persönliches Interesse an den Personen • Lust auf den Kontakt mit den Menschen, Akzeptanz und Toleranz • Ich ziehe meine persönlichen Grenzen.
Rahmenbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • Vielfältiger Gestaltungsraum • eigenständig arbeiten • freie Zeiteinteilung/Termine selbst gestalten • Wenn ich zeitlich nicht kann, kann ich auf meine Kollegin verweisen.
Brückenbauer*in oder Schlüsselperson	<ul style="list-style-type: none"> • Feste Ansprechpartner • Vertrauen schaffen zu den Bürgern • Bekanntheitsgrad als Altenpflegerin • Hemmschwelle ist sehr niedrig, (private und persönliche) Themen anzusprechen • Die Menschen vertrauen mir. • Überall präsent • Man kennt viele Menschen. • Die Menschen freuen sich, wenn ich komme, erwarten mich schon. • Persönlich bekannt • Zunehmende Akzeptanz

Öffentlichkeitsarbeit, Bekanntheit	<ul style="list-style-type: none"> • Persönlicher Kontakt • Zusammenarbeit Presse • Die Menschen nehmen einen wahr. • Weil wir bekannt sind im Dorf. • Verteilen von Info-Material im Dorf. • Konstante Öffentlichkeitsarbeit
Sichtbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Vernetzung Mensch zu Mensch • Veranstaltungen = Transparenz der Arbeit
Freiwilliges Engagement	<ul style="list-style-type: none"> • Verschiedene Schultern • Gemeinsam etwas bewegen • Bürger werden selbst aktiv • Interesse von Helfern • Von den Bürgern im Ort ins Leben gerufen • Großes Engagement der Ehrenamtler • Pool Ehrenamt wächst • Motivation Ehrenamtler
Gute Rahmenbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • Neue Ideen werden positiv aufgenommen • Positive Einstellung zu Netzwerkarbeit • Kommunikation • Förderung der Treffen der Kümmerinnen • Regelmäßige Meetings • Gemeinsame Erarbeitung des Ziels/Umsetzung (Kooperation, Partizipation) • Motivation, wenn Idee auch woanders umgesetzt wird • Einbindung Ehrenamt, Austausch über Arbeit, Öffentlichkeitsarbeit, offene Gesprächskultur • Kenntnisse der Kümmerer • What´s app-Gruppe
Orte	<ul style="list-style-type: none"> • Gruppen treten an das Haus heran, Haus als Dorfmittelpunkt etabliert • Verbindung: „Treff“-Räume und aufsuchende Arbeit • Anlaufstelle im Treff, um „einmal Puste schöpfen“ • Ortsnähe • Mensch braucht Haus (Ort) der Geborgenheit bietet • Symbol der offenen Tür, wenn das Wetter es zulässt • Lage des Hauses/Treffpunktes → Erreichbarkeit • Treffpunkt im Dorf
Andere Institutionen/ Organisationen	<ul style="list-style-type: none"> • Lenkungsgruppe wird aktiv (der Gemeinden) • Kooperationen: Verband und Vereine • Interesse/Akzeptanz der verschiedenen Institutionen ist da • Akzeptanz von anderen Einrichtungen

	<ul style="list-style-type: none"> • Verbindung Kirche, SOVD, Gemeinde • Gemeinden aktiv werden
Zusammenwirken in Netzwerken	<ul style="list-style-type: none"> • Offene Gesprächskultur in der Gemeinde • Kontakt mit Seniorenbeirat, gegenseitige Unterstützung z.B. durch Mundpropaganda • Gute Vernetzung • Gute Zusammenarbeit mit dem Seniorenbeirat • Netzwerkarbeit • Bordelum aus 3 Ortsteilen Zusammenhalt • Gute Zusammenarbeit der Akteure (Institutionen) • Vorstände von Vereinen
Meine Rolle als Gemeindeglied	<ul style="list-style-type: none"> • 1 Macher • Regelmäßige Treffen mit Bewohnern → Anschubhilfe: „Etwas, was in der Luft liegt aufzugreifen.“ • Meistern von schwierigen Situationen durch Kenntnisse • Ausmachen von Defiziten in der Gemeinde • Unterstützung bei Projektentwicklung „Bordelum Haus“ • Starthilfe bei Alltagshilfen-Initiative Großenwiehe • Schaffung von Angeboten, z.B. Privat-PKW-Reisen statt Bus • Ich organisiere in bestimmten Bereichen (Arzttermine etc.). • Persönliche Kontakte, Vernetzung, Vermittlung, win-win in Kooperation • Anerkennung geschenkt
Angebote/Formate	<ul style="list-style-type: none"> • Hausbesuche laufen richtig gut (hauptsächlich Senioren) • Begleitung zum Arzt – sogar bis mit zum Arzt rein • Vermittlung von Hilfskräften • Rund um die Pflege • Einzelbesuch • Abholen zum Kaffee, Begleitung zu Arztbesuchen etc., Vorlesen, Geburtstagskaffee, Filmnachmittag • Vorsorge-Antrag • Hausbesuche • Rollatorenspaziergänge (1:1) • Kinonachmittage • Alt und Jung: generationenübergreifende Angebote/Unterstützung • Gemeinsames Kochen alter, vertrauter Rezepte • Alleinstehende kommen, weil es familiär ausgerichtet ist. Schnack, Deko • Eine Lücke wird gefüllt, Atmosphäre wie im Kino: Popcorn, Eiskarte → Es riecht nach Kino.

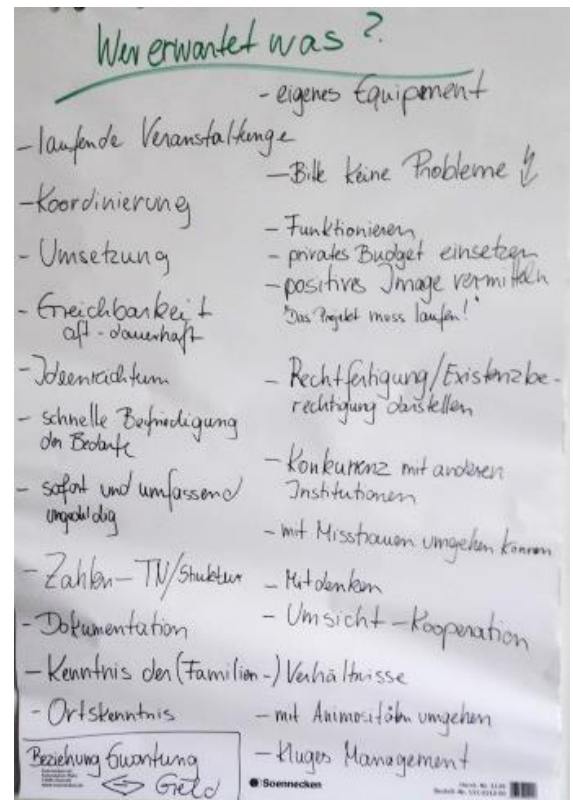
2. Erwartungen von anderen an die Rolle der Gemeindegemünderin/des Gemeindegemünderers

2.1 Wer hat Erwartungen? – ein komplexes Feld von Akteuren



2.2 Was wird erwartet?

- Eigenes Equipment
- Privates Budget einsetzen
- Mit Misstrauen umgehen können
- Mitdenken
- Ideenreichtum
- Umsicht
- Kooperation
- Konkurrenz mit anderen Institutionen
- Mit Animositäten umgehen
- Kluges Management
- Koordinierung
- Funktionieren
- Umsetzung
- Laufende Veranstaltungen
- Bitte keine Probleme
- Erreichbarkeit (oft und dauerhaft)
- Schnelle Befriedigung der Bedarfe
- Sofort und umfassend ungeduldig
- Kenntnis der (Familien-) Verhältnisse
- Ortskenntnis
- Beziehung Erwartung vs. Geld
- Positives Image vermitteln „Das Projekt muss laufen.“
- Zahlen – Teilnehmer/Struktur
- Dokumentation
- Rechtfertigung/Existenzberechtigung darstellen



3. Perspektiven entwickeln

3.1 Aspekte, auf die ich nicht verzichten möchte

Überzeugung für die Arbeit und Gestaltbarkeit

- Von der Arbeit überzeugt sein
- Schwerpunkte selber setzen
- Selbstständiges Arbeiten

- Gestaltungsmöglichkeiten

Freiheit und Spielraum

- Entscheidungsspielraum
- Arbeit selbst einteilen
- Flexible Arbeitszeiten

Zusammenarbeit und Austausch

- Den Verlust einer/s Macherin/Machers
- Gutes harmonisches Miteinander als Gruppe
- Kontinuität „Es soll bleiben, wie es ist.“
- Netzwerkarbeit
- Austausch mit anderen Gemeindegemäckerer*innen

Kontakt zu Menschen

- Kontakt zu den Senioren
- Persönlichen Kontakt
- Direkter Kontakt zum Bürger

3.2 Damit ich das noch lange machen kann

Persönliche Ebene

- Mehr Zeit für sich
- Nein-sagen können
- dass ich mir Zeit nehme (und kann) Gedanken schweifen zu lassen/Ideen aufkommen zu lassen → Zeitdruck minimieren (Gedankenraum)
- Wandel zulassen
- Herausforderungen annehmen und gestalten
- Grenzen setzen und erkennen
- Anerkennung, Wertschätzung, Danke als Lohn

Strukturelle Ebene

- Regelmäßiger Austausch
- Raum für die Arbeit
- Unterstützung durch andere → mehr EA
- Zuwachs an Ehrenamtlichen
- Obolussystem: Beteiligung der Senioren
- Angehörige der Senioren einbinden
- Bessere Mobilitätsinfrastruktur

- Unterstützung: Netzwerk aufbauen
- Zuständigkeiten sortieren
- Mehr Anerkennung durch Politik
- Rahmenbedingungen müssen stimmen: organisatorisch, finanziell, strukturell
- Finanzielle Anerkennung
- Planungssicherheit (finanziell)
- Fort- und Weiterbildung
- Kollegialer/professioneller Austausch/Coaching

3.3 Wie geht es weiter? Themen – Perspektiven – Aufgaben

<p>Gewinnung von EA Koordinierung von EA – Abgabe von Aufgaben ans EA Stärkung/Begleitung EA</p>	<p>Team bürgerschaftliches Engagement, der Paritätische</p>
<p>Mehrwert schaffen – Überblick gewinnen – voneinander lernen „Perlen“ sichtbar machen! Synergien ermöglichen</p>	<p>Wie? Im Netzwerk Gemeindegemäckerer erarbeiten</p>
<p>Mobilitätsoptimierung in den Gemeinden – gute Beispiele</p>	
<p>Frage: Wie wollen wir zusammen leben und was kann/will ich dazu beitragen?</p>	



Referat für Bürgerschaftliches Engagement,
Gemeinwesenarbeit, Inklusion und Selbsthilfe
im Paritätischen Schleswig-Holstein

www.paritaet-sh.de/de/engagement

buengerengagement@paritaet-sh.org