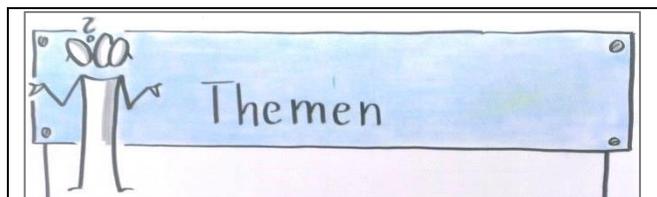


## Workshop II „Projekte begleiten und evaluieren“

im Rahmen der Tagung des bundesweiten Netzwerkes Citykirchenprojekte



Das haben wir uns etwas genauer angesehen ...



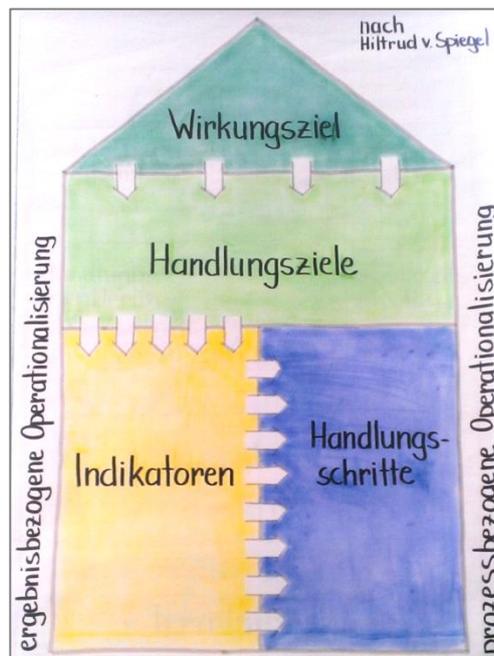
... und im Workshop an folgendem Thema exemplarisch ausprobiert

- „Die damals nicht kamen, kommen heute immer noch nicht!“
- Spirituelle Momente im Kirchencafé
- Integration neuer Ehrenamtler

Doch zunächst sind wir einen Schritt zurück gegangen, um das Anliegen besser verstehen zu können

 <p><b>Problemdiagnose</b></p>	<p><b>Thema</b> „Ehrenamtler im reinoldiforum Dortmund“</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Anwerbung zusätzlicher ehrenamtlicher Mitarbeiter_innen über Mund-zu-Mund-Propaganda und Nachfragen im Bekanntenkreis hat keine nennenswerten Ergebnisse gebracht</li> <li>- erst die Schaltung einer Anzeige in der regionalen Presse war sehr erfolgreich (ca. 40 Bewerber_innen)</li> <li>- bei den „Neuen“ handelt es sich nach Einschätzung der Leitung um sehr interessante Menschen, die sich durch hohes Engagement und zahlreiche Kompetenzen auszeichnen</li> <li>- der Zuwachs an ehrenamtlichen Mitarbeiter_innen hat bei den „Alten“ allerdings eher negative Reaktionen ausgelöst:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- „Werden wir noch gebraucht?“</li> <li>- „Die Neuen führen ständig Änderungen ein!“</li> <li>- „Wir können nicht mehr mitentscheiden!“</li> <li>- „Was bleibt noch vom Bisherigen?“</li> <li>- Was bleibt noch vom Familiengefühl?“</li> </ul> </li> </ul> <p>An dieser Stelle wurde deutlich, dass das Thema weniger die Einarbeitung der neuen Ehrenamtler ist, sondern sich vielmehr die Frage nach der <b>Gestaltung einer neuen Organisationskultur</b> stellt!</p>
<p><b>WAS</b> ist passiert muss geklärt werden?</p> <p><b>WO</b> ist das Problem aufgetreten?</p> <p><b>WANN</b> / seit wann tritt das Problem auf?</p> <p><b>WODURCH</b> ist das Problem/ Thema entstanden?</p> <p><b>WESHALB</b> hat es Bedeutung?</p> <p><b>WIE</b> äußert sich das Problem?</p> <p><b>WER</b> hat das Problem ist davon betroffen?</p> <p><b>WOMIT</b> wurde bisher eine Lösung versucht?</p> <p><b>WARUM</b> haben bisherige Lösungen versagt?</p> <p><b>WELCHE</b> Folgen könnte das Problem haben?</p> <p><b>WIE VIEL</b> Ressourcen kennen wir, die zu einer Lösung beitragen könnten?</p>	

Entsprechend der Systematik von Hiltrud von Spiegel<sup>1</sup> ...



<sup>1</sup> vgl.: <http://www.socialnet.de/rezensionen/1436.php>

haben wir zunächst ein Wirkungsziel entwickelt ...

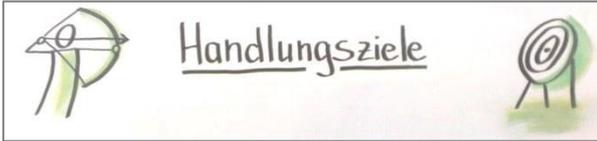


## Wirkungsziele

„Was wollen wir langfristig bei den Adressat\_innen bewirken?“

- Durch vielfältige Kompetenzen der Mitarbeitenden ist das Infozentrum der Ort in Dortmund, an dem die Bürger\_innen umfassende Informationen zu sämtlichen Angeboten der evangelischen Kirche erhalten.

... und daraus Handlungsziele abgeleitet

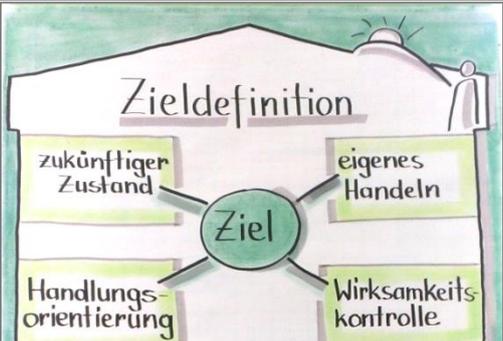


## Handlungsziele

„Worauf arbeiten wir mittelfristig hin, um das Wirkungsziel zu erreichen?“

- ❖ Durch die Zusammenarbeit von alten und neuen Mitarbeiter\_innen entstehen Synergieeffekte.
- ❖ Die Kompetenzen aller Mitarbeiter\_innen können in die Arbeit eingebracht werden.

Und weil Ziele folgende Kriterien erfüllen sollten ...



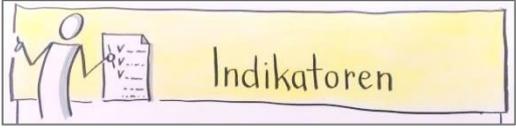
## Zieldefinition

ein Ziel muss

**S** = spezifisch  
**M** = messbar  
**A** = attraktiv  
**R** = realistisch  
**T** = terminiert

**sein!**

... haben wir am Ende auch noch Indikatoren zur Überprüfung der Zielerreichung benannt:


„Woran können wir erkennen, dass das Handlungsziel erreicht ist?“
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Kompetenzen sind gesammelt und allen bekannt</li><li>✓ Es gibt mindestens ... „Fortbildungsangebote“ von Mitarbeiter_innen für Mitarbeiter_innen pro Jahr</li><li>✓ Es haben sich ... Kleinteams gebildet, die spezielle Angebote in eigener Verantwortung durchführen</li></ul>

**Allen Teilnehmenden ein herzlicher Dank für die lebendige und konstruktive Mitarbeit!**