

Stand 25-05-2019

Volkssolidarität Kreisverband Gera e.V.

Konzept zur strategischen Weiterentwicklung des Mitgliedervereins

Inhalt	Seite
1. Die Notwendigkeit zum Wandel	2
2. Herausforderungen in der jetzigen Situation	2
3. Strategieentwicklung als gemeinsamer Prozess: Alle werden mitgenommen	
3.1 Der Start	3
3.2 Das Kernteam	4
3.3 Der Prozess	4
3.4 Wichtigste Ergebnisse aus der Befragung	5
4. Die Handlungsfelder	6
4.1 Handlungsfeld A: Interne und externe Kommunikation	7
4.2 Handlungsfeld B: Verbesserung des Dienstleistungsangebotes für Unterstützer	9
4.3 Handlungsfeld C: Kooperation mit Dritten	10
4.4 Handlungsfeld D: Werte mit Leben füllen	11
4.5 Handlungsfeld E: Integration und Beratung	13
4.6 Handlungsfeld F: Fördermittel und Finanzierungen	14
4.7 Handlungsfeld G: Neue Mitglieder/Unterstützer gewinnen	15
5. Ausblick und nächste Schritte	17

1. Die Notwendigkeit zum Wandel

Der Kreisverband Gera der Volkssolidarität blickt auf eine engagierte, über 70jährige Geschichte zurück. Mit rund 2.000 Mitgliedern ist der Kreisverband der größte Sozialverband im Raum Gera. Gegründet zur Unterstützung von Flüchtlingen nach dem Zweiten Weltkrieg hat die Volkssolidarität seither zahlreiche Veränderungen erlebt beziehungsweise selbst aktiv angepackt. In der jüngeren Vergangenheit war dies beispielsweise die Übernahme zahlreicher Kitas, die die Stadt Gera Mitte der Neunziger Jahre an freie Träger übertragen hat. Oder als der Geraer Verband kurz danach begann, Einrichtungen des betreuten Wohnens zu betreiben. Und um ein drittes Beispiel zu nennen: Der (Wieder-) Einstieg in die Unterstützung von Menschen, die in den letzten Jahren aus Kriegs- und Bürgerkriegsregionen nach Europa geflüchtet sind.

Wir erleben Veränderungen aktuell aber auch in ganz anderer Weise: Gesellschaftliches Engagement findet immer weniger in Form von langjährigen Mitgliedschaften in Vereinen und Verbänden statt, sondern eher durch themenbezogenes, zeitlich auf ein konkretes Projekt ausgerichtetes Mitwirken in Bürgerinitiativen. Unterstützung wird zunehmend digital im Netz organisiert, genauso wie Spenden auf diesem Weg akquiriert werden. Die Menschen, die sich in dieser veränderten Weise engagieren, erreichen wir so, wie wir heute aufgestellt sind, kaum mehr.

Der im Herbst 2017 neu gewählte Vorstand verfolgt deshalb mit dem 2018 angestoßenen Prozess das Ziel, den Kreisverband für die aktuellen Herausforderungen zu öffnen und für neue Mitglieder und Unterstützer attraktiv zu machen – ohne unseren bestehenden Mitgliedergruppen anderes „überstülpen“ zu wollen, als sie es derzeit praktizieren. .

2. Herausforderungen in der jetzigen Situation

Die Herausforderungen erweisen sich als vielfältig: Die Mitgliederzahlen sinken, die Mitglieder selbst werden immer älter, zu wenige junge Menschen können als Nachwuchs gewonnen werden. Das Ehrenamt spielte stets eine große Rolle bei unserer Arbeit, jedoch haben sich die Umstände, unter denen Menschen sich engagieren, in den letzten Jahren stark geändert. Jüngere Menschen wie Studenten oder berufstätige Menschen in der Lebensmitte sind durchaus bereit, sich zu engagieren, jedoch eher in kurzfristigen Projekten und ohne langfristige Bindungen oder in zahlenden Mitgliedschaften.

Auf der anderen Seite sind wir ein großer sozialer Träger, haben im Laufe der Zeit drei wirtschaftlich funktionierende Säulen aufgebaut und sind ein großer Arbeitgeber in der Region:

- In zehn Kindertageseinrichtungen mit über 1.000 Betreuungsplätzen kümmern wir uns um die Entwicklung von Kindern.
- In unseren drei Wohnanlagen für Betreutes Wohnen, in unserer Tagesbetreuung und mit unserem Ambulanten Pflegedienst betreuen und versorgen wir mehr als 200 Senioren und Seniorinnen in Gera und Ronneburg.
- In unserer Flüchtlingssozialarbeit und Migrationsberatung begleiten und beraten wir über 700 geflüchtete Menschen aus unterschiedlichen Herkunftsländern und leben auch hier unseren Grundsatz: Miteinander – Füreinander.

In all diesen Bereichen wird eine hochprofessionelle Arbeit geleistet. Jedoch entwickelten diese drei Säulen sich immer mehr auseinander, die gemeinsame Identität geriet in den Hintergrund und Synergien zwischen den Bereichen sind verloren gegangen oder konnten kaum entfaltet werden. Das Leitbild, welches die Werte und Leitsätze zusammenfasst und nach außen trägt, schien immer weniger mit Leben gefüllt zu sein. Unzufriedenheit der Mitarbeitenden und ein mangelndes Gefühl der Zusammengehörigkeit sind Zeichen dieses schleichenden Prozesses.

So schauten wir Ende 2017, als der neue Vorstand sich konstituierte, auf einen herausfordernden Ist-Zustand mit einem Spannungsfeld aus vier Komponenten:

Mitglieder – Ehrenamtliches Engagement – Finanzierung – Professionelle Arbeit

Die Fragen, die hier aufkamen, waren unter anderen:

- Ist die Organisation in Mitgliedsgruppen ein Auslaufmodell?
- Sollte ehrenamtliches Engagement an eine Mitgliedschaft gebunden sein?
- Wie erschließen wir neue Geldquellen?
- Wie kann das Ehrenamt die professionelle Arbeit besser unterstützen?
- Wie gewinnen wir jüngere Menschen als Engagierte oder als Mitglieder?
- Oder soll der Fokus allein auf die professionelle Arbeit gelegt werden?

Die strategische Neuausrichtung bzw. Weiterentwicklung des Mitgliedervereins der Volkssolidarität Gera war notwendig geworden. Dieser Prozess sollte nicht vom Vorstand - also von oben dominiert - bestimmt werden, sondern gemeinsam mit möglichst vielen Mitarbeitenden und Mitgliedern entwickelt werden.

3. Strategieentwicklung als gemeinsamer Prozess:

Alle werden mitgenommen

3.1 Der Start

Am 03./04. Mai 2018 fand in Jena eine Klausurtagung für die Führungskräfte statt mit dem Ziel, ein Führungskräfteleitbild zu entwickeln. Bei dieser Gelegenheit brachten der Vorstandsvorsitzende Dr. Norbert Vornehm und der Stellvertretende Vorsitzende Winfried Wunderlich das Thema Strategische Weiterentwicklung in die Runde ein. Die oben genannten Problemlagen wurden geschildert und diskutiert, erste Gedanken dazu gesammelt.

Ganz ähnlich startete der Vorstand der Geraer Volkssolidarität den Veränderungsprozess mit den Beschäftigten in der Pflege, der Flüchtlingshilfe und der Verwaltung – und vor allem mit den Vorsitzenden der Mitgliedsgruppen.

Schon im Voraus war die Idee entstanden, eine Mitgliederbefragung durchzuführen, und diese auf alle Mitarbeitenden in leicht veränderter Form zu erweitern. Im Mittelpunkt stand dabei das Ziel, den Prozess der Zielbestimmung und Strategieentwicklung mit allen Mitgliedern und Beschäftigten gemeinsam zu gehen.

In Zusammenarbeit mit der Prozessbegleiterin Barbara Bräuer, die die Klausurtagung moderierte, entschloss sich der Vorstand, gemeinsam mit einem Kernteam die Ziele herauszukristallisieren und den Verbandstag im September 2018 zu nutzen, um kreativ und gemeinsam Ziele und Ideen zur strategischen Weiterentwicklung zu diskutieren.

3.2 Das Kernteam

Für das Kernteam war wesentlich, dass es möglichst vielfältig und mit Vertreter/innen aus allen Arbeitsbereichen zusammengesetzt sein sollte.

Folgende Personen arbeiteten bis Jahresende 2018 im Kernteam mit und haben entscheidend zur Vorbereitung und zum Erfolg des Verbandstages sowie zur Auswertung desselben beigetragen:

Tatjana Aicnikova, Bundefreiwilligendienstleistende

Ulrike Dietzsch, Fachbereich Kita

Kerstin Gerischer, Geschäftsführerin

Katrin Kiesel, Mitgliederbetreuung

Anne Köhler, Fachbereich Kita

Edith König, Mitglied

Domenica Pandorf, Fachbereich Pflege

Philipp Pesl, Migrationsberatung

Heidemarie Richter, Mitglied

Stephan Scheler, Migrationsberatung

Andreas Schulz, Stellvertretender Geschäftsführer

Dr. Norbert Vornehm, Vorstandsvorsitzender

Winfried Wunderlich, Stellvertretender Vorsitzender

Prozessbegleitung und Moderation: Barbara Bräuer, Systemische Supervisorin und Coach

Die Treffen des Kernteams zusammen mit der Prozessbegleiterin wurden in Fotoprotokollen dokumentiert.

3.3 Der Prozess

Die Ziele des Prozesses, dessen Planung und Vorbereitung im Herbst 2017 durch den Vorstand begann und dessen intensivste Phase im 3. und 4. Quartal 2018 stattfand, lassen sich wie folgt benennen:

1. Persönliche Informationen aller Mitarbeitenden über die Notwendigkeit eines strategischen Prozesses, zum Teil über deren Führungskräfte (Mai/Juni 2018).
2. Analyse des Ist-Zustandes durch eine Mitglieder- und eine Mitarbeiterbefragung auf freiwilliger Basis sowie zusätzlich über persönliche Gespräche und durch den Austausch im Kernteam (Juli-September 2018).
3. Verbandstagung als Forum, um über Werte, Visionen und Ziele zu den jeweiligen Handlungsfeldern zu diskutieren und um Ideen zu sammeln (16.10.2018).
4. Übersetzung der Themen in Handlungsfelder und Übertragung der Visionen, Wünsche, Ideen und Erwartungen in Ziele und Maßnahmen (November 2018).
5. Konzeption und Handlungsempfehlung an die Vorstände (Mai 2019)

3.4 Wichtigste Ergebnisse aus der Befragung

Die Fragebögen zur Erhebung des Ist-Zustandes wurden an alle Mitglieder/Mitgliedergruppen und in angepasster Form an alle Mitarbeitenden ausgegeben mit dem Hinweis, dass die jeweiligen Leitungen um das Ausfüllen bitten sollten. Zum Teil wurde die Umfrage im Team oder in der Gruppe beantwortet, zum Teil einzeln. Der Rücklauf war gering: Bei den Mitarbeitern 21 Fragebögen, bei den Mitgliedergruppen 7. Ein wichtiges Ergebnis ist insofern auch, dass es uns nicht gelungen ist, die Relevanz der anstehenden Strategieweiterentwicklung sowie unseres Wunsches auf vielfältige Beteiligung so zu transportieren, dass die Motivation zur Teilnahme sich erhöht hätte.

Als weiteres wichtiges Ergebnis ist zu nennen, dass die Frage an die Mitarbeitenden: „Ist die Mitgliedschaft im Verein notwendig für ehrenamtliches Engagement?“ eindeutig mit Nein beantwortet wurde (17 Antworten), nur eine Antwort lautete „Könnte wünschenswert sein für eine größere Bindung an den Verein“.

Im Hinblick auf die Frage der Loslösung von ehrenamtlichen Strukturen und einer Konzentration auf die professionelle Arbeit war ein wichtiges Ergebnis, dass das soziale Engagement von allen als wesentliches Merkmal der VS Gera gewertet wurde. So lauteten die Antworten auf die Fragen nach der Identität des Kreisverbandes und nach dem, was die Betroffenen stolz macht, übereinstimmend bei Mitarbeitenden und Mitgliedern:

- Mensch im Mittelpunkt, für andere da sein: Miteinander – füreinander
- Keine Gewinnorientierung, caritativer Gedanke
- Werte wie Menschlichkeit, Offenheit, Freundlichkeit, Solidarität, Ehrlichkeit, Loyalität, Zusammenhalt im Team
- Soziales Engagement

Die Tatsache, dass die VS Gera generationsübergreifend tätig ist, wurde mehrfach genannt, verbunden mit dem Hinweis, dass hier noch mehr Synergien genutzt werden sollten.

Klar wurde auch, dass ehrenamtliches Engagement die professionelle Arbeit zwar gut unterstützen kann und dass eben dies auch schon stattfindet, jedoch mehr als Unterstützung aus rechtlichen, sicherheitstechnischen und konzeptionellen Gründen nicht möglich sein wird. Dennoch sind hier noch ungenutzte Potenziale der gegenseitigen Hilfe und Mitwirkung zu finden.

Die weiteren Ergebnisse der Befragung bildeten die Grundlage für die Handlungsfelder, die im Kernteam als Basis für die Zusammenarbeit auf dem Verbandstag zusammengetragen

worden sind. Im folgenden Abschnitt finden Sie die wichtigsten Ergebnisse für jedes Handlungsfeld und kurzfristige sowie langfristige Handlungsempfehlungen an den Vorstand.

4. Die Handlungsfelder

Folgende wichtige Themen haben sich aus der Bearbeitung ergeben, die es im Voraus festzuhalten gilt:

Umsetzungsbeauftragte/r

So notwendig und wichtig es ist, dass für die einzelnen Programmpunkte (Vorschläge) jeweils Verantwortliche benannt werden müssen, scheint es geboten, für die Gesamtkoordination und als Controlling für das Gesamtprogramm eine oder einen „Umsetzungsbeauftragte/n“ einzusetzen. Optimal wäre es wohl, hierfür eine hauptamtliche Kraft zu beschäftigen beziehungsweise durch Umstrukturierung von Aufgaben einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte hierfür befristet etwa für zwei Jahre für diese Aufgabe frei zu stellen.

Weiterentwicklung des Mitgliederverbands

Fast wie ein roter Faden zieht sich direkt oder indirekt durch viele die Notwendigkeit, den Mitgliederverband Volkssolidarität auf ein breiteres Fundament zu stellen. Wenn es richtig ist, dass weitgehend alle traditionellen Mitgliedsorganisationen (Parteien, Gewerkschaften, Kirchen, aber auch Sportvereine, die freiwillige Feuerwehr und so weiter) unter Mitgliedsverlusten leiden und es ihnen vor allem zunehmend schwerfällt, junge Menschen als Nachwuchs zu gewinnen, liegt es nahe, sich neuen Organisationsformen zu öffnen. Dies umso mehr, als es hierzu Beispiele für erfolgreiches Zusammenwirken gibt:

- Bürgerinitiativen, die zur Erreichung eines konkreten Ziels eher spontan entstehen,
- Initiativen, um Spenden für einen konkreten Zweck zu akquirieren,
- lose Gesprächskreise,
- soziale Netzwerke und Initiativen des World Wide Web, teilweise durchaus sehr lokal bezogen, so beispielsweise „Nachbar hilft Nachbar“ auf Facebook.

Damit eng zusammen hängt die zukünftige Frage der Finanzierung des Mitgliedervereins. Wie wollen wir zukünftig mit dem Mitgliedsbeitrag umgehen, wie akquirieren wir Spenden und gewinnen Förderer?

Deshalb muss dieser Themenkomplex sozusagen „übergeordnet“ vorrangig vorangetrieben und auch entschieden werden.

Außendarstellung

Als ebenfalls übergeordnet und vorrangig sollte das Thema Außendarstellung der Volkssolidarität (Corporate Identity) behandelt werden. Diese Querschnittsaufgabe berührt alle Handlungsfelder.

4.1 Handlungsfeld A: Interne und externe Kommunikation

Überblick

Die beiden Themen „Bereichsübergreifende Zusammenarbeit verbessern“ sowie „Öffentlichkeitsarbeit und Image verbessern“ fasste das Kernteam im Handlungsfeld „Interne und externe Kommunikation“ zusammen.

Die Öffentlichkeitsarbeit als wichtigstes Instrument, um Außenwirkung und Image zu steuern, wurde in der Mitglieder- und Mitarbeiterbefragung am häufigsten genannt, wenn es um die Frage ging: Was können wir verbessern?

Interne und externe Kommunikation sind dabei gleichermaßen von Bedeutung: Intern, um die Schnittstellenarbeit zu verbessern, Informationen besser fließen zu lassen, die Identifikation mit der VS Gera zu erhöhen, Werte sichtbar zu machen und um über Empfehlungen neue Mitglieder und Mitarbeitende zu gewinnen. Extern, um ein regional ausstrahlendes Image aufzubauen, neue Zielgruppen anzusprechen, neue Mitglieder und Unterstützer zu gewinnen und um Präsenz zu zeigen. Folgende Grundsätze hat das Kernteam entsprechend der Vorschläge des Verbandstages und der Umfragen dazu erarbeitet:

Grundsätze der internen und externen Kommunikation des Kreisverbandes Gera der Volkssolidarität

Der KV Gera gestaltet engagiert das gesellschaftliche Leben der Region mit menschlicher Solidarität. Dafür nutzen wir die Wurzeln und Erfahrungen unserer Vergangenheit und unsere starke Basis, um mutig und flexibel neue Wege zu gehen.

Unsere Kommunikation sensibilisiert professionell die Öffentlichkeit für die Anliegen unserer Mitglieder und Mitarbeiter und gibt ihnen eine Stimme.

Wir kommunizieren offen, direkt und ehrlich.

Wir verbreiten intensiv unsere Aktivitäten und verbinden dies mit Wertschätzung und Anerkennung der geleisteten Arbeit.

Die Informationen erreichen alle Adressatinnen und Adressaten. Dafür werden zielgruppenorientiert verschiedenen Medien (Print/Neue Medien) genutzt. Wir verknüpfen die verschiedenen Bereiche und Ressorts des Kreisverbandes. Wir begleiten unsere Arbeit mit intensiver Pressearbeit und entwickeln marketingbezogene Projekte und Aktivitäten zur Stärkung der Imagebotschaft der Volkssolidarität. Zeichen unseres politischen Engagements ist die aktive Mitarbeit in Gremien der kommunalen Ebene (Jugendhilfeausschuss, Seniorenbeirat, Parität, etc.).

Handlungsempfehlungen

- Durch die Einstellung von Herrn Bogisch konnte in Zusammenarbeit mit Herrn Wunderlich schon im 4. Quartal 2018 einiges bewegt werden in diesem Handlungsfeld. Ein sehr sorgfältiger Maßnahmenplan wurde ausgearbeitet und mit der Umsetzung begonnen. Der eingeschlagene Weg soll weiterverfolgt werden.
- Die interne und externe Kommunikation ist eine Querschnittsaufgabe. Wenn diese Arbeit noch stärker professionalisiert wird, profitieren ausnahmslos alle Handlungsfelder davon. Daher hat dieses Handlungsfeld als Basis für alle weiteren Maßnahmen eine erhöhte Priorität.
- Insbesondere die Schnittstellen zur Gewinnung neuer Unterstützer und zu der Kooperation mit Dritten, aber auch das Themenfeld Fördermitgliedschaften sollten bei zukünftigen Kampagnen und Printprodukten Beachtung finden.
- Eine wichtige Erkenntnis, die ab sofort für alle weiteren Schritte berücksichtigt werden soll, ist der häufig genannte Wunsch aus der Befragung, die Werte aus dem Leitbild im täglichen Umgang noch stärker mit Leben zu füllen. Das heißt auch für die Öffentlichkeitsarbeit und das Marketing, diese Werte in Form und Farbe zu übersetzen und mit allen neuen Produkten abzugleichen.

Priorisierte Maßnahmen 2019

1. Um die externe und interne Kommunikation zeitnah zu verbessern, wurden konkrete Maßnahmen für das 1. und 2. Quartal vorgeschlagen.
2. Eine eigene Imagebroschüre, ein internes Printprodukt für alle Mitarbeitenden und Unterstützenden sowie eine Begrüßungsmappe für alle Neulinge haben die höchste Priorität für die Umsetzung erhalten.
3. Werte bilden die Grundlage unserer Corporate Identity. Die Beachtung unseres Leitbildes und unserer Werte soll maßgeblich einfließen in alle Marketing-Maßnahmen und in die Gestaltung hinsichtlich Farbe und Form, um die Werte als Grundlage quasi durchscheinen zu lassen.

Langfristige Maßnahmen

1. Akquise von Spendenmitteln und Sponsoring intensivieren auf Grundlage einer sorgfältigen Analyse der aktuellen Situation
2. Intranet aufbauen, um die interne Kommunikation zu verbessern
3. Interne Kommunikation (noch) persönlicher und individueller gestalten, Wertschätzung durch persönliche Ansprache, Einladungen, Glückwünsche, Beratung etc. ausdrücken

4.2 Handlungsfeld B: Verbesserung des Dienstleistungsangebotes für Mitarbeiter (B1) sowie Mitglieder und Unterstützer (B2)

Überblick

Handlungsfeld B setzt sich zusammen aus folgenden Themen der Verbandstagung:

- Gute Rahmenbedingungen für Ehrenamtliche schaffen
- Gesundheitsmanagement und andere positive Maßnahmen für Mitarbeiter und Mitglieder ausbauen
- Vorteile für Mitglieder schaffen bzw. standardisieren

Im Kernteam wurde verabredet, dass hier zukünftig am ehesten von Unterstützern gesprochen werden soll. Dieser Begriff umfasst Mitglieder, Kooperationspartner und Freiwillige. Da die Diskussion hierzu noch nicht abgeschlossen ist, wird im Konzept noch zwischen den unterschiedlichen Rollen unterschieden. Auch zukünftig sollen selbstverständlich die unterschiedlichen Bedürfnisse und Wünsche von Mitarbeitenden einerseits und ehrenamtlich Tätigen andererseits berücksichtigt werden.

Handlungsempfehlungen

- Sprachlich wäre es günstig, allgemein zukünftig von Unterstützern zu sprechen, wenn es um Mitglieder, Kooperationspartner, Ehrenamtlichen und Fördermitglieder geht, um alle Unterstützer mit Dienstleistungen einfacher und unkomplizierter ansprechen zu können

- Die Verbesserung des Dienstleistungsangebotes für Mitarbeitende, Mitglieder und Unterstützung hat eine hohe Priorität. Es geht hierbei vor allem darum, neue Unterstützer zu gewinnen sowie die Motivation der schon Tätigen zu erhalten.
- Wertschätzung zeigt sich auch in Taten. Die priorisierten Maßnahmen sollen Mitarbeitenden ebenso wie allen Unterstützern Wertschätzung ausdrücken.
- Wichtig wäre hier die Kommunikation der ergriffenen Maßnahmen nach außen. Hier lässt sich sehr gut für alle, die den Prozess mitunterstützt haben, zeigen: Es passiert etwas.

Priorisierte Maßnahmen 2019

1. Projekt Alltagsbegleiter: Die Team AG Mitgliederverband realisiert in ihrem Projekt die Unterstützung von Senioren im Alltag, zum Beispiel Begleitung bei Behördengängen, Hilfe bei Korrespondenz etc. Die Umsetzung hat bereits begonnen.
2. Projekt Haustrupp: Die Team AG Mitgliederverband kümmert sich um eine Unterstützung von Senioren im Wohnumfeld und im Garten, z. B. bei kleinen Reparaturen, Aufbau von Möbeln etc. Die Umsetzung hat bereits begonnen.
3. Das schon vorhandene Gesundheitsmanagement soll ausgebaut werden (s. Dokumentation). Dazu gehören Maßnahmen wie Sportangebote (Yoga, Zumba, ...), Vorträge zu Gesundheitsthemen in Zusammenarbeit mit Ärzten, Apothekern und Ernährungsberatern sowie eine bessere interne Gesundheitsvorsorge (Rückenschule, Massage, Stressabbau etc.).
4. Professionelle Weiterbildungen für ehrenamtlich Engagierte als regelmäßiges Forum entwickeln. Dazu müssen nicht unbedingt externe Fachleute engagiert werden, es können auch Mitarbeitende diese Fortbildungen anbieten (Themen aus den Feldern Interkulturelle Sensibilisierung, Umgang mit Demenz, Nähe und Distanz im Ehrenamt, Umgang mit Stress, ...)

Langfristige Maßnahmen

1. Schnittstelle Kooperation mit Dritten: die Mitglieder benötigen Räumlichkeiten, um Treffen abzuhalten und Veranstaltungen zu organisieren (Begegnungscafé, Vorträge etc.). Hierzu wäre eine Kooperation mit Partnern vorstellbar und wünschenswert.
2. Schnittstelle Migrationsberatung: Der Bedarf von Mitgliedern und Mitarbeitenden, Beratung zu bekommen zum Beispiel in rechtlichen Fragen, zur Altersvorsorge, zum Thema Patientenversorgung etc. ist groß. Langfristig ist es das Ziel, die Beratungsstelle der Migration als Sozialberatung auszubauen, die speziell für Unterstützer der VS Gera kostenlose oder vergünstigte Angebote bereithält.
3. Schnittstelle Kooperation mit Dritten: Vergünstigungen bei Sportvereinen und Kulturinstitutionen sind langfristig eine Option, attraktive Angebot für Unterstützer zu schaffen. Hierzu müssen zunächst Kooperationen aufgebaut werden.

4.3 Handlungsfeld C: Kooperation mit Dritten

Überblick

Das Handlungsfeld C speiste sich aus dem Thema „Kooperation mit anderen Trägern“ auf dem Verbandstag. Schon in der Befragung tauchte der Wunsch nach einem Fahrdienst mehrfach auf, welcher durch die Kooperation mit einem Taxiunternehmen gesichert werden könnte, jedoch geht es bei diesem Handlungsfeld um viel mehr: Langfristige Partnerschaften aufzubauen, die bei Themen wie Mitarbeiter-Nachwuchs, Sport, Freizeit, Weiterbildung etc. als Unterstützer zur Seite stehen können.

Handlungsempfehlungen

- Die Nachwuchssuche und der Fachkräftemangel sind ein sehr präsent Thema, daher soll insbesondere die Zusammenarbeit mit ausbildenden Schulen verbessert werden. Erste Schritte dazu wurden schon in die Wege geleitet.
- Eine organische Zusammenarbeit zwischen den drei Säulen soll angestrebt werden, um auf kurzen Wegen Kooperationen auch intern entfalten zu können. Dazu sind die Einrichtungen gefordert, Bedarfe ebenso wie Leistungsangebote publik zu machen. Die Kommunikationswege hierzu müssen allerdings noch entwickelt werden.

Priorisierte Maßnahmen 2019

1. Eine AG gründen aus Mitarbeitenden aus Kita und Pflege, um die Kooperation mit Schulen voranzutreiben (insbesondere SBBS Maler-Fischer-Str.) mit dem Ziel, Praktika anzubieten, über Berufsbilder in Pflege und Erziehung zu informieren und Nachwuchs zu gewinnen.
2. Entwicklung eines Aus- und Fortbildungsplanes für alle Mitarbeitenden.
3. Fahrdienst einrichten in Kooperation mit Taxiunternehmen, als Gegenleistung werden Patiententransporte regelmäßig gebucht.
4. Direkt auf Handwerksbetriebe und lokale Wirtschaftsbetriebe zugehen, um diese als dauerhafte Kooperationspartner zu gewinnen. Die Ideen, um eine Win-Win-Situation zu schaffen, sind vielfältig (s. Dokumentation).
5. Kooperationen mit Sportvereinen und Freizeiteinrichtungen aufbauen oder ausbauen, zum Beispiel, um Unterstützern und Mitgliedern attraktive Vergünstigungen oder kostenlosen Eintritt zu verschaffen.

Langfristige Maßnahmen

1. Umsetzung des in 2018 erstellten Aus- und Fortbildungsplanes.

2. Die Kooperation zwischen den eigenen Einrichtungen neu organisieren und die Arbeit an den Schnittstellen verbessern mit dem Ziel, für alle Handlungsfelder Synergien zu nutzen.

4.4 Handlungsfeld D: Werte mit Leben füllen

Überblick

In der Umfrage nahm das Thema Werte einen breiten Raum ein, daher beschloss das Kernteam, einen eigenen Thementisch auf dem Verbandstag zu den Leitfragen: Wie können wir unser Leitbild (noch) besser mit Leben füllen? Miteinander – füreinander: Was kann das heute für uns heißen?

Die wichtigsten Werte, die Mitarbeitende und Mitglieder in der Befragung als auch auf dem Verbandstag genannt haben, sind:

- Mitsprache, Mitgestaltung, Loyalität, Zusammenhalt im Team
- Soziales Engagement, Solidarität z. B. mit älteren und hilfebedürftigen Menschen, Familien, Flüchtlingen
- Menschlichkeit, für andere da sein: Miteinander – füreinander, Mensch im Mittelpunkt,
- Keine Gewinnorientierung, caritativer Gedanke
- Offenheit, Freundlichkeit, Ehrlichkeit
- Generationsübergreifendes Denken und Handeln
- Tradition, Orientierung an den Wurzeln, Hilfe für geflüchtete Menschen
- Unabhängig von Religion/Weltanschauung
- Zugehörigkeit und Stolz
- Eigenverantwortung

Am Thementisch wurde intensiv über die Frage diskutiert, wie die gemeinsamen Werte, die fraglos vorhanden sind, wieder stärker miteinander verbunden und nach außen getragen werden können. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Werte einerseits stärker nach innen, auf das Miteinander wirken sollen und andererseits auch nach außen stärker sichtbar werden müssen, unterstützt durch die Öffentlichkeitsarbeit.

Die wichtigsten Ziele, die hier erarbeitet wurden, lauten:

- Werte und Leitbild mit neuem Leben füllen
- Die Identifikation aller mit dem Kreisverband Gera stärken
- Die gelebten Werte auch nach außen sichtbar machen

Zu Recht stellt sich hier die Frage, wie solche Ziele SMART formuliert werden können, handelt es sich doch um sehr weiche Faktoren. So kann ein niedriger Krankenstand auf eine hohe

Arbeitszufriedenheit aufgrund positiver gelebter Werte hinweisen, aber es handelt sich lediglich um ein Indiz, für das es auch vielfältige andere Gründe geben mag. Eine zukünftige erneute Befragung könnte aber Veränderungen/Verbesserungen aufzeigen.

Handlungsempfehlungen

- Grundsätzlich ist eine stärkere Verschränkung der Werte, zu denen sich die VS Gera bekannt hat, mit dem Marketing und der Öffentlichkeit wesentlich.
- Raum für die Diskussion von Werten und vom Leitbild sollte stärker gegeben werden, dazu können vorhandene Foren genutzt werden (Klausurtagungen, Teamsitzungen, Verbandstag). Wesentlich wäre hier eine stärker interaktive Struktur.

Priorisierte Maßnahmen 2019

1. Klausurtagung zum Thema „Werte mit Leben füllen“ mit allen Fachbereichen: Die Klausurtagung am 28./29. März 2019 hat sich im Workshop-Charakter mit dem Thema auseinandergesetzt und weitere Themen, die für die jeweiligen Fachbereiche passend sein sollen, erarbeitet.
2. Ab sofort wird in der Öffentlichkeitsarbeit und im Marketing bei allen Maßnahmen, Kampagnen etc. die Frage gestellt: Wie können wir hier unsere Werte noch besser sichtbar machen? Extra-Postkarten zum Thema Werte als Imagekampagne wäre eine zusätzliche Idee.

Langfristige Maßnahmen

1. Schnittstelle Öffentlichkeitsarbeit: Wertebroschüre als Imagebroschüre erstellen: Nach innen und außen strahlen
2. Identifikation aller mit der VS Gera stärken: Werte-Werkstatt für Führungskräfte etablieren, „Führung lebt Vorbild“ – im Mai 2018 haben die Führungskräfte der VS Gera ein gemeinsames Führungskräfte-Leitbild auf Grundlage des vorhandenen Leitbildes entwickelt. Dieses soll im Rahmen dieser Workshops in die Praxis übertragen werden: Was heißt das konkret für unser Handeln? Vorschlag: 4x 1 Workshop-Tag über ein Jahr verteilt.

4.5 Handlungsfeld E: Integration und Beratung

Überblick

Die Unterstützung von geflüchteten Menschen hat eine lange Tradition in der Volkssolidarität: Nach dem zweiten Weltkrieg war die Hilfe für Geflüchtete der Grund für die Gründung des Sozialverbandes. Seit 2015 ist die VS Gera zusammen mit zwei anderen Verbänden für die Betreuung der dezentral untergebrachten Migranten und Migrantinnen in der Stadt zuständig. In der Befragung als auch auf dem Verbandstag wurde deutlich, dass das Thema „Integration von Menschen mit Migrationshintergrund“ noch viel Potenzial birgt. Auch der Abbau von Vorurteilen und Diskriminierung ist ein wichtiges Thema. Darüber hinaus wurden Ideen gesammelt, um diesen Bereich mit den anderen besser zu vernetzen und Synergien zu nutzen. Ein Vorteil für dieses Handlungsfeld ist es, dass die drei Beschäftigten sich ohnehin mit diesen Themen auseinandersetzen, also die neuen Ideen und Schwerpunkte sich vermutlich gut in den Arbeitsalltag integrieren lassen.

Handlungsempfehlungen

- Die Arbeit an den Schnittstellen kann unkompliziert verbessert werden, um die Integration geflüchteter Menschen zu verbessern (s. priorisierte Maßnahmen)
- Integration und Diversität sind als Querschnittsthemen zu sehen. Ob es um Weiterbildung, Werte, Ehrenamt, Öffentlichkeitsarbeit oder Gewinnung neuer Unterstützer geht: Das Thema Diversität und Migration sollte stets mit Beachtung finden. Die Möglichkeiten dafür sind vielfältig (s. Dokumentation), die wichtigsten haben wir hier aufgeführt.

Priorisierte Maßnahmen 2019

1. Schnittstelle Ehrenamt: Patenschaftsprojekte (Berufspatenschaften, Familienpatenschaften, Patenschaften für Kinder mit Migrationsgeschichte) können auch kurzfristig angelegt sein und dafür sorgen, dass neue Unterstützer gewonnen werden. Besonders ehrenamtliche Nachhilfe für die Schüler/innen aus Familien mit Migrationshintergrund sollen gefunden werden.
2. Schnittstelle Kita: Aufklärung von Eltern in Kitas über die Situation der Geflüchteten und über kulturelle Hintergründe – in Bildungswochen, Projektarbeit oder thematische Elternabende integrieren. Hier können zugleich Paten geworben werden. Außerdem können Geflüchtete bei Veranstaltungen in den Kitas integriert werden, hierzu bedarf es aber einer Sensibilisierung der Leitungen – diese Arbeit erfolgt schon seit Aug. 2018 durch Frau Wloch (1/2 Stelle) direkt aus der Migrationsberatung heraus.

3. Schnittstelle Mitgliedergruppen: Besuche der Mitgliedergruppen durch Herrn Scheler und Team, um die Arbeit der Migrationsberatung vorzustellen und Paten/Unterstützer zu gewinnen sowie um gemeinsam zu erarbeiten, wie man sich gegenseitig helfen kann.
4. Schnittstelle Öffentlichkeitsarbeit: Öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen wie Tage der Offenen Tür, Sommerfest sollten das Thema Vielfalt stets integrieren, z. B. über interkulturelle Angebote, internationale Küche, Gesprächsrunden, persönliches Kennenlernen, ... Ein Sommerfest für 2019 ist schon in Planung.

Langfristige Maßnahmen

1. Ein Begegnungscafé, bei dem Mitglieder/Unterstützer und geflüchtete Menschen sich kennenlernen, kann auch als Kontaktbörse für Patenschaften genutzt werden. Dieser Prozess kann sogar zweiseitig sein: Manche der geflüchteten Menschen würden sich gern ehrenamtlich einbringen, dies kann sowohl in der Arbeit in Kitas als auch im Ehrenamt mit Senioren geschehen und hätte den Effekt, dass Sprachkenntnisse erweitert werden, Begegnung stattfindet und damit Integration voran schreitet. Start dieses Projektes soll schon in 2019 sein.
2. Die Beratungsstelle für Migranten und Migrantinnen sollte geöffnet werden und zu einer Sozialberatungsstelle werden, in der Mitglieder ebenso wie Familien und sozial bedürftige Menschen Rat finden.

4.6 Handlungsfeld F: Fördermittel und Finanzierungen

Überblick

Das Thema Fördermittel und Finanzierungen ist komplex und umfasst den Bereich von Spenden und Spendenakquise, Fördermitteln und deren Akquise, Mitgliederbeiträge, Fördermitgliedschaften, Kooperationen mit Unternehmen, die Suche nach neuen Finanzierungsmöglichkeiten über Stiftungen, den Bund, das Land und die Kommune. Die wichtigste Leitfrage für dieses Handlungsfeld lautet: Wie kann unser Kreisverband langfristig, trotz geringer Mitgliederbeiträge auf einem wirtschaftlich sicheren Fundament stehen? Herausforderung hier ist vor allem, dass bisher niemand professionell für dieses Handlungsfeld zuständig ist und dadurch die Akquise neuer Mittel und das Beschreiten neuer Wege wie Fundraising und Crowdfunding sehr viel Kraft kostet, da es sozusagen neben dem Alltagsgeschäft betrieben werden muss.

Handlungsempfehlungen

- Es gilt, langfristige Kooperationspartner aus der Wirtschaft zu gewinnen, um Ressourcen gemeinsam nutzen zu können (s. Handlungsfeld C)
- Die Arbeitsgruppe zu diesem Thema empfiehlt, größere Projekte in kleinere zu spalten und die Vielfalt der Angebote zu erhöhen.
- Möglicherweise wird die Struktur der Mitgliedergruppen langfristig so nicht fortgeführt werden (können). Davon unabhängig ist eine wichtige Maßnahme, das Thema Fördermitgliedschaften auszubauen. Für die Unternehmen ist die Unterstützung sozialer Angebote stets ein Aushängeschild.

Priorisierte Maßnahmen 2019

1. Fördermitgliedschaften ausbauen durch gute Akquise und Kooperationen mit Unternehmen.
2. Weiterbildung und Beratung zum Thema für die entsprechenden Mitarbeitenden ermöglichen, falls eine Neueinstellung (zunächst) nicht möglich ist.

Langfristige Maßnahmen

1. Die Schaffung einer hauptamtlichen professionellen Stelle, z. B. in Verbindung mit den Aufgaben der Koordination des Ehrenamts, wird angestrebt bzw. sollte diskutiert werden. Alternativ könnten die zugehörigen Aufgaben auf Grundlage einer ausführlichen Stellenbeschreibung mit den dazugehörigen Wochenstunden möglicherweise über die Geschäftsführung in Zusammenarbeit mit der Mitgliederbetreuung abgedeckt werden.

Welche (neuen) Tätigkeitsfelder ermöglichen uns zugleich eine Erweiterung unserer wirtschaftlichen Basis für unser soziales Engagement?

4.7 Handlungsfeld G: neue Mitglieder/Unterstützer gewinnen

Überblick

Schon in der Befragung der Mitarbeitenden und Mitglieder wurde klar, dass dieses Thema die Menschen sehr bewegt: Eine Verjüngung der Mitgliedergruppen wäre für den Fortbestand der jetzigen Struktur unabdingbar. Oder eben eine Abschaffung der Mitgliederstruktur. Für die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher oder - allgemeiner gesprochen - neuer Unterstützer ist der Thementisch auf dem Verbandstag zu der Feststellung gekommen, dass das Thema Mitgliedschaft – ja oder nein - erstmal unerheblich ist, wenn es darum geht, Maßnahmen zu finden. Die in der Dokumentation genannten Vorschläge sind also unabhängig von dieser

Entscheidung zu lesen. Die Leitfrage, um die es vor allem ging, lautete: Welche Vorteile habe ich, wenn ich die VS Gera unterstütze?

Es gilt also, besondere Angebote zu schaffen, mit denen sich Unterstützer identifizieren könne und die je nach Zielgruppe auf Interesse stoßen. Der Vollständigkeit halber kann noch erwähnt werden, dass für die Gewinnung junger Zielgruppen auch jüngere Kanäle genutzt werden müssen, zum Beispiel Social Media Kanäle wie Instagram, YouTube oder Facebook und die Zusammenarbeit mit Schulen und Weiterbildungsinstituten ausgebaut werden sollte.

Handlungsempfehlungen

- Zuallererst sollte die Entscheidung fallen, ob die Struktur mit den jetzigen Mitgliedergruppen langfristig Bestand haben soll oder verändert werden soll. Die Koppelung von Mitgliedschaft und Ehrenamt hat sich nach Meinung des Kernteams und aus den Ergebnissen der Befragung als nicht notwendig erwiesen. Hier gibt es verschiedene Alternativen zur Auswahl, die diskutiert wurden und weiter diskutiert werden müssen.
- Schon vorhandene oder früher schon einmal erfolgreich durchgeführte Events für jüngere Menschen oder Junggebliebene könnten sofort und mit wenig Aufwand wiederbelebt werden – es geht darum, für die jüngere Zielgruppe sichtbar zu werden.

Priorisierte Maßnahmen 2019

1. Veranstaltungen wie Tage der Offenen Tür ausbauen, für möglichst alle Einrichtungen durchführen und bei der Ausgestaltung darauf achten, dass jüngeres Publikum und Familien sich angesprochen fühlen
2. Ein Café als Treffpunkt und Ort für Austausch einrichten. Wechselnde Themen pro Quartal wie Kino, Vorträge, Flohmarkt, Internationale Küche könnten für Vielfalt sorgen. Organisation über die Mitarbeitenden mit Unterstützung von Ehrenamtlichen.

Langfristige Maßnahmen

1. Ein Musik-Festival hat es früher schon gegeben – es war allerdings wirtschaftlich nicht erfolgreich. Dennoch, ein solches Event, auf dem bekannte Bands auftreten, die über Sponsoren finanziert werden, hätte große Strahlkraft, umso mehr, wenn es jedes Jahr stattfindet.
2. Spezielle Ehrenamtsprojekte entwickeln und anbieten, die auch für jüngere Menschen und Berufstätige interessant sein könnten, die sich aber nicht langfristig an einen Verband binden wollen. Beispiele:

- a) Dreimonatige Berufspatenschaft für Migranten/Migrantinnen in Kooperation mit Unternehmen
- b) Seniorenbesuchsdienst für ein Jahr
- c) Tag des Ehrenamts: Für einen Tag ehrenamtlich in einer Institution der VS Gera mitarbeiten (Vorbild: Freiwilligentag „Engel für einen Tag“ in Halle)

5. Ausblick und nächste Schritte

In 2018 haben wir den Fokus auf den Start des Prozesses, die Öffnung und das Mitnehmen aller gelegt. In der Zwischenzeit gab es personellen Veränderungen, es gilt, Stellen neu zu besetzen und verschiedene Herausforderungen in den Fachbereichen zu bewältigen. Wie werden wir es schaffen, den eingeschlagenen Weg weiterzugehen?

Der nächste Schritt ist die Auseinandersetzung des Vorstandes mit den Handlungsempfehlungen. Darauffolgend wird eine Priorisierung der vorgeschlagenen, vielfältigen Maßnahmen stattfinden. Dabei geht es neben der Relevanz vor allen um Fragen von personellen und finanziellen Ressourcen.

Handlungsempfehlungen

- Aus Sicht des Kernteams wäre wesentlich, zumindest eine Maßnahme pro Handlungsfeld in 2019 zur Realisierung zu bringen, um damit auch zu zeigen: Es geht weiter. Ziel des Kernteams war es auch, dass nichts verloren geht. Daher ist diesem Konzept die ausführliche Dokumentation aller Vorschläge beigefügt. Diese soll zukünftig als Ideenpool dienen.
- Ein wesentlicher Punkt der weiteren Arbeit ist die Kommunikation dessen, was bisher geschehen ist und was zukünftig geschehen wird. Transparenz ist ein wichtiger Wert für die weitere strategische Arbeit. Die Ergebnisse des Verbandstages sind als Fotoprotokoll vorhanden und können in dieser oder in reduzierter Form an alle Mitglieder geschickt werden. Dazu könnte es einen kurzen Abriss des Prozesses geben mit den wichtigsten Ergebnissen. Auch die Ergebnisse der Befragung sollten zugänglich gemacht werden. Vielleicht ließe sich aus all diesen Materialien ein PDF gestalten, welches an alle Mitglieder und Mitarbeitenden gesandt werden kann. Transparenz ist die Grundlage für Glaubwürdigkeit und hat nach Meinung des Kernteams hohe Priorität.
- Das Kernteam selbst kann in 2019 in neuer Zusammensetzung weitere Aufgaben übernehmen. Jedoch könnte es sich alternativ als zielführender erweisen, je nach Handlungsfeld und Fachbereich Arbeitsgruppen aufzubauen.

- Um eine zukünftige Schnittstelle zwischen Vorstand und Fachbereichen zu haben, wäre die Gründung einer Strategieguppe wertvoll, die regelmäßig alle 1-2 Monate tagt und sich um das Dranbleiben und die Fortführung des begonnenen kümmert.

Die Kreativität und die Vielfalt an Ideen haben in 2018 eine große Schubkraft, aber auch eine große Erwartungshaltung hervorgerufen. In 2019 wird es nun darum gehen, die relevantesten Maßnahmen zu realisieren und dabei den Fokus auf den wirtschaftlich gesunden, strategisch untermauerten und sinnerfüllten Fortbestand des Kreisverbandes Gera der Volkssolidarität zu legen.