

AWO **KADO**

Analyse der Bedarfe des AWO- Landesverbandes Mecklenburg- Vorpommern und seiner Kreisverbände in Bezug auf die Ausbildung von Demokratieberater*innen

Stand: 11.02.2014

AWO KADO ist ein Projekt der Arbeiterwohlfahrt des Landesverbandes Mecklenburg-
Vorpommern e.V., gefördert durch das Bundesministerium des Innern im Programm
„Zusammenhalt durch Teilhabe“



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Inhalt

1. Ausgangspunkt der Analyse und methodisches Vorgehen	3
1.1. Ziel der Analyse	3
1.2. Datenerhebung:	3
1.3. Datenauswertung:.....	4
2. Einführung: Struktur und Aufbau des AWO Landesverbandes Mecklenburg-Vorpommern und der zugehörigen AWO Kreisverbände.....	5
3. Analyseergebnisse	7
3.1. Interaktions- und Kommunikationsstrukturen.....	7
3.1.1. Beschreibung auf Kreis- und Landesverbandsebene	7
3.1.2. Empfehlungen	9
3.2. Unterstützungs-, Qualifizierungs- und Beratungsbedarf	10
3.2.1. Beschreibungen auf Kreis- und Landesverbandsebene	10
3.2.2. Empfehlungen	12

1. Ausgangspunkt der Analyse und methodisches Vorgehen

1.1. Ziel der Analyse

Gemäß den vorgegebenen Rahmenbedingungen durch das Projekt AWO KADO hat diese Analyse folgendes Ziel:

Die Ausgangssituation im AWO Landesverband Mecklenburg-Vorpommern und den zugehörigen AWO Kreisverbänden zu den Themen:

- Informations- und Kommunikationsstrukturen zum Thema Umgang mit rechtsextrem orientierten Haltungen, Akteuren und Aktionen
- Unterstützungs-, Qualifizierungs- und Beratungsbedarf zum Thema Umgang mit rechtsextrem orientierten Haltungen, Akteuren und Aktionen

ist hinreichend beschrieben, um Empfehlungen für die Berater*innenausbildung im Rahmen des Projektes AWO KADO zu geben.

Die Erhebung sollte auf zwei Ebenen erfolgen: zum Einen anhand von Befragungen der Kreisverbände und des Landesverbandes, zum Anderen anhand der Erfahrungen einer konkreten Einrichtung, die vom Engagement rechtsextrem-orientierter Personen betroffen ist.

Dafür wurde folgendes Vorgehen angewandt:

1.2. Datenerhebung:

1. Zur Ermittlung der Informations- und Kommunikationsstrukturen zum Thema „Umgang mit rechtsextrem-orientierten Haltungen Akteuren und Aktionen“ in den Leistungsbereichen Kindertagesbetreuung, Jugendarbeit, Schulsozialarbeit, Erziehungshilfen und vergleichbaren Feldern wurden vom 28.5. bis zum 12.11.2013 in 13 von 15¹ AWO Kreisverbänden und mit dem Landesverband Workshops bzw. Gespräche durchgeführt (Zeitraumen: 1-2 h):

- Workshopformat: gemeinsam mit Teilnehmern aus den benannten Feldern sowie den Geschäftsführungen werden die internen Kommunikationsstrukturen methodisch breit ermittelt und diskutiert

- Gesprächsformat: Geschäftsführungen und ggf. ausgewählte Teilnehmern nehmen zu denselben Themen Stellung

¹ Ein Kreisverband entschied sich gegen eine Projektteilnahme aufgrund eines jüngst abgeschlossenen internen Umstrukturierungsprozesses. Der zweite Kreisverband, der nicht teilnimmt, hat seine Einrichtungen und alle hauptamtlichen Mitarbeiter*innen einem anderen Kreisverband zugeordnet und besteht als Organisation für die Ehrenamtlichen fort. Diese haben jedoch keinen Schulungsbedarf und nehmen aus diesem Grund nicht am Projekt teil.

2. In denselben Formaten wurde auch der Unterstützungs-, Qualifizierungs- und Beratungsbedarf zum Thema Umgang mit rechtsextrem orientierten Haltungen, Akteuren und Aktionen in den Kreisverbänden ermittelt.

3. Darüber hinaus wurde eine Kindertagesstätte, die vom Engagement rechtsextrem-orientierter Eltern, Verwandter und deren Umfeld betroffen ist, als exemplarische Situation für ein „Betroffen-Sein“ der AWO-Verbandsstrukturen mit diesem Thema ausgewählt. Ursprünglich war geplant mit den Mitarbeiter*innen der Einrichtung in einem Workshop gemeinsam die Situationsbeschreibung zu erarbeiten und sich den oben genannten Fragen zu nähern. Aufgrund der aktuellen Situation in der Einrichtung wurde jedoch von diesem Vorgehen abgesehen (vgl. Kapitel 4) und stattdessen wurden drei Interviews jeweils gemeinsam mit der zuständigen Geschäftsführung und der Fachberatung geführt.

1.3. Datenauswertung:

Die Gespräche und Workshops bei den beteiligten Kreisverbänden und dem Landesverband sowie die Interviews in Bezug auf die ausgewählte Kita waren sehr informationsorientiert aufgebaut und folgten einem klaren Leitfaden. Für die Auswertung standen die gegebenen Angaben und Informationen im Mittelpunkt nicht die Formulierungen, Dynamiken oder individuellen Schwerpunktsetzungen der Befragten und Teilnehmenden.

Aus diesem Grund wurden die gegebenen Informationen während der Durchführung schriftlich erfasst und anschließend tabellarisch überblicksmäßig aufbereitet. Auf Audioaufnahmen und Transkriptionen des Materials wurde verzichtet.

In Bezug auf das Fallbeispiel der betroffenen Einrichtung zeigte sich in der Datenauswertung, dass die Ergebnisse sich weniger dazu eignen, die konkreten Qualifikationsbedarfe auf Einrichtungsebene zu ermitteln. Stattdessen wurde deutlich, dass allein das Wissen über Rechtsextremismus, die zugehörigen Strukturen, Strategien und Akteure nicht genügt. Selbst die gemeinsame Erarbeitung von Handlungsstrategien ist ggf. nicht genug, sondern der Kontext in der Kita und die Belastbarkeit des Teams in den Einrichtungen müssen berücksichtigt werden. Vor diesem Hintergrund wurde entschieden, die Situation und ihre Entwicklung in der ausgewählten Einrichtung als Fallbeispiel zu dokumentieren, um diese Informationen allgemein zugänglich zu machen. Der erste Schritt, die Dokumentation der Ausgangssituation, erfolgt in diesem Papier in Kapitel 4.

2. Einführung: Struktur und Aufbau des AWO Landesverbandes Mecklenburg-Vorpommern und der zugehörigen AWO Kreisverbände

Im Vergleich mit anderen Verbandsstrukturen, in denen das Programm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ wirksam ist, nimmt der AWO-Landesverband Mecklenburg-Vorpommern (wie wahrscheinlich alle Wohlfahrtsverbände, zumindest in den neuen Bundesländern) eine Sonderrolle ein.

Im Gegensatz zum Landessportbund oder den Feuerwehren, die auf eine breite ehrenamtliche, lokale Basis und deren Engagement aufbauen, sind die AWO-Kreisverbände in Mecklenburg-Vorpommern auch gemeinnützig orientierte, sozialwirtschaftliche Unternehmen. Dies spiegelt sich unter anderem in den häufigen Ausgründungen von Tochtergesellschaften (meist gGmbHs), um beispielsweise die Vereinsstrukturen der Kreisverbände vor finanziellen und juristischen Risiken zu schützen. Zudem sind die Kreisverbände als Vereine in den neuen Bundesländern nicht aus Ortsvereinen und ehrenamtlichen Mitgliederstrukturen erwachsen, sondern „installierte“ Unternehmen, die soziale Dienstleistungen anbieten und hauptamtliche Mitarbeiter*innen für diese Zwecke einstellen und bereithalten.²

Aus diesem Umstand ergibt sich, dass die AWO Kreisverbände zwar auf viele Hauptamtliche³ zurückgreifen können, diese sind jedoch im staatlich regulierten Bereich der sozialen Dienstleistungen in hohem Maße mit der Durchführung der übertragenen Aufgaben ausgelastet, so dass kein personeller und finanzieller Spielraum für zusätzliche Aufgaben bleibt. Gleichzeitig bieten viele der beteiligten Kreisverbände selbst unterschiedlichste Beratungsformen an (bspw. Schulsozialarbeit, Schuldner- und Insolvenzberatung, Ehe- und Familienberatung - teilweise sogar Demokratieberatung), so dass in den eigenen Häusern auf erhebliche methodische Beratungsexpertise (vor allem der ausgebildeten Sozialpädagog*innen) zurückgegriffen werden kann.

Vor diesem Hintergrund stellte sich von Projektbeginn an die Frage, wie in diesen Strukturen effektiv „Berater*innen“ installiert werden können. Bei einer gemeinsamen Diskussion am 28.Mai 2013 unter den Geschäftsführungen der Kreisverbände in Mecklenburg-Vorpommern wurden Bedenken gegenüber der Ausbildung von spezialisierten, nur für den Bereich Rechtsextremismusprävention⁴

² Der Aufbau und die Pflege ehrenamtlicher Strukturen ist zwar ein Ziel der AWO-Verbände, doch ist dabei zu berücksichtigen, dass die Arbeiterwohlfahrt keine angestammte Organisation in diesen Regionen ist. Eine der AWO vergleichbare Rolle hatte zur Zeit der Deutschen Demokratischen Republik die Volkssolidarität. Damit ist die Identifikation mit der AWO in den Regionen vergleichsweise niedrig - sie wird eher als sozialer Dienstleister wahrgenommen, denn als Ort ehrenamtlicher Vereinsarbeit. Häufig sind vor allem AWO-Mitarbeiter*innen die tragenden Säulen der Ortsverbände.

³ Die befragten Kreisverbände beschäftigen zwischen 100 und 600 Mitarbeiter*innen.

⁴ Auch die Erweiterung um andere Themenkomplexe wie Demokratieentwicklung oder Menschenrechte (wie u.a. im Entwurf des Rahmenkonzeptes für die Projekte im Programm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ - Stand 3.1.2014, S. 14 empfohlen) rechtfertigten für die Geschäftsführungen nicht den hohen Personaleinsatz.

zuständigen Einzelpersonen (ob auf Landesverbands- oder Kreisverbandsebene) geäußert. Den Anforderungen in den Kreisverbänden können diese Personen aus der Sicht der Geschäftsführungen nicht gerecht werden, denn nahezu jeder Kreisverband bedient sehr unterschiedliche Aufgaben- und Dienstleistungsbereiche, die bereits innerhalb eines Kreisverbandes nur bedingt Schnittstellen untereinander aufweisen (bspw. Pflege, Kita und Schuldner-/Insolvenzberatung). Doch nicht nur das notwendige jeweilige Fachwissen, auch der Zugang zu diesen Fachbereichsstrukturen in ihren organisierten Routinen ist für eine zu weit entfernte „Einzelposition“ in diesen unternehmensähnlichen Zusammenhängen schwer möglich.

Aus diesem Grund wurde auf der Basis der Einschätzungen der Geschäftsführungen und dem Wissen über sozialwirtschaftliche Unternehmen der Ansatz verfolgt, die Geschäftsführungen und ihre Fachbereichsleitungen selbst zu fragen, wie sie sich eine Etablierung von Beratungsstrukturen zur Rechtsextremismusprävention in ihren Kreisverbänden und dem AWO Landesverband vorstellen. Dies wurde im Rahmen der in Kapitel 1 beschriebenen Workshop- und Gesprächsformate in den Kreisverbänden und dem Landesverband getan und ist fortfolgend in Kapitel 3 beschrieben.

3. Analyseergebnisse

3.1. Interaktions- und Kommunikationsstrukturen

3.1.1. Beschreibung auf Kreis- und Landesverbandsebene

Die **AWO-Kreisverbände** in Mecklenburg-Vorpommern sind jeweils eigenständige Vereine, die in untereinander abgestimmten Regionen tätig sind. Viele der Vereine haben ausgegründete Tochtergesellschaften für unterschiedliche Aufgaben- und Tätigkeitsfelder.

Die internen Kommunikationsstrukturen der Kreisverbände können dabei schematisch wie folgt beschrieben werden:

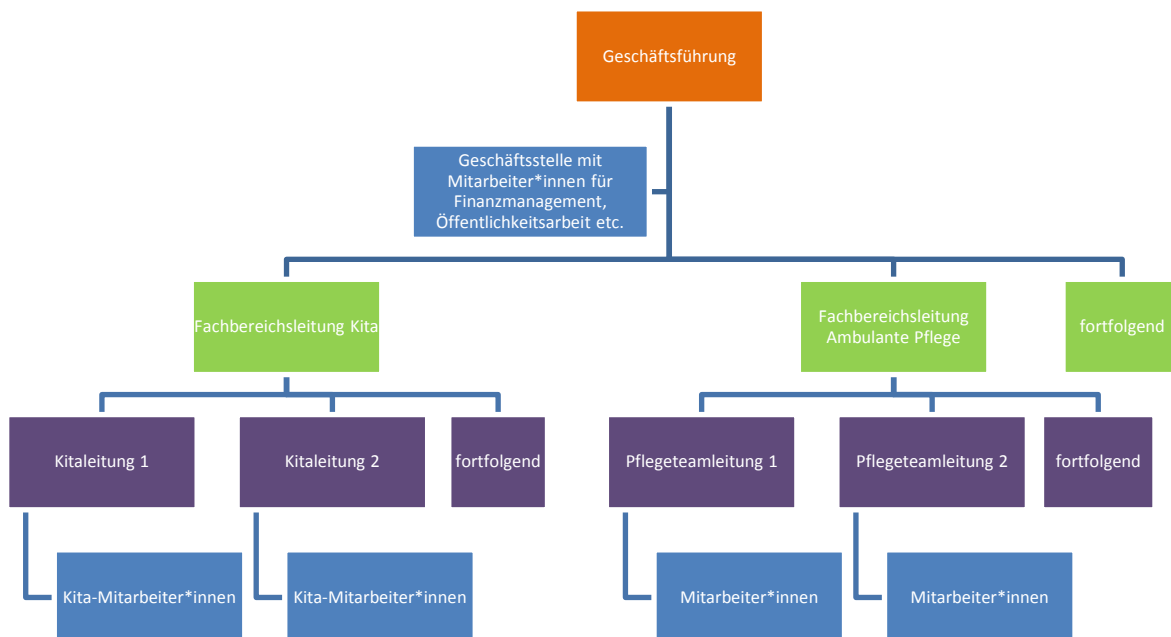


Abbildung 1 Exemplarische Darstellung der Organisation in den AWO-Kreisverbänden

Je nach Komplexität und Gefahrenpotential einer auftretenden Problemlage erfolgt die Bearbeitung auf unterschiedlicher Hierarchieebene:

Ebene 1: von den betroffenen Mitarbeiter*innen selbst bzw. untereinander in kollegialer Beratung innerhalb einer Einrichtung

Ebene 2: durch Hinzuziehung von nächsthöheren Vorgesetzten (in vielen Fällen ist dies die jeweilige Einrichtungsleitung)

Ebene 3: bei komplexeren und für alle ähnlichen Einrichtungen (bspw. alle Kindertageseinrichtungen) relevanten Problemen wird die Problematik auf Fachbereichsebene ggf. unter Anleitung einer ernannten Fachbereichsleitung bearbeitet

Ebene 4: die Geschäftsführung wird bei allen gewichtigen und akuten Problemlagen hinzugezogen

Wie ausdifferenziert diese Struktur ist, hängt dabei von der Größe des Kreisverbandes ab. Nicht für jeden Fachbereich oder jede Einrichtungsart bietet sich eine Zuordnung zu Fachbereichen bzw. eine übergeordnete Leitungsposition an.

Viele Kreisverbände haben zudem regelmäßige Arbeitskreise, Abstimmungsrunden oder Qualitätszirkel innerhalb der Fachbereiche, um den Informationsfluss zwischen den Einrichtungen zu gewährleisten oder auch fachbereichsübergreifende Runden bei denen die Leitungen oder leitende Personen verschiedener Fachbereiche unter Leitung der Geschäftsführung Themen gemeinsam diskutieren. Aus der Sicht der Geschäftsführungen bieten sich daher vor allem Einrichtungs- und **Fachbereichsleitungen als Multiplikator*innen** für das Thema Rechtsextremismusprävention an, da sie

- in unterschiedlichen regionalen Fachgremien engagiert sind,
- die Mitarbeiter*innen regelmäßig in Teamrunden oder ähnlichen Formaten informieren und aktivieren
- sowie auf der überregionalen Ebene fachbereichsspezifische Verbindungen pflegen (bspw. in den Arbeitskreisen des Landesverbandes).

Zudem stellten die Geschäftsführungen heraus, dass sie eng mit den mittleren Führungsebenen zusammenarbeiten und in akuten Problemlagen kurze Wege zur Geschäftsführung sichergestellt sind. (Eine Geschäftsführung bezeichnete sich auch als „Feuerwehr“ - sofort aktiv, wenn es „brennt“.) Für die Geschäftsführungen ist dies besonders der Fall bei Vorkommnissen, die den Kreisverband in der Öffentlichkeit negativ bekannt machen können - Vorfälle mit rechtsextremem Hintergrund in den Einrichtungen (bspw. das Engagement rechtsextrem orientierter Eltern in Kitas) und die dazugehörige Berichterstattung in der Presse zählen in hohem Maße dazu.

Für den Informationsaustausch auf Landesebene zwischen allen Kreisverbänden hat der **AWO-Landesverband** verschiedene Kommunikationsmöglichkeiten geschaffen.

Zum einen findet in regelmäßigen Abständen eine Geschäftsführerkonferenz statt, um strategische Themen abzustimmen.

Zum anderen bieten Referent*innen für die unterschiedlichen Fachbereiche (Altenhilfe, Kinder- und Jugendhilfe, Behindertenhilfe, Ehrenamt/Öffentlichkeitsarbeit, Freiwilliges Soziales Jahr, Qualitätsmanagement) regelmäßig Arbeitskreise für Fachbereichs- bzw. Einrichtungsleitungen aus allen Kreisverbänden an, um einen thematischen Austausch über die Kreisverbandsgrenzen hinweg sicherzustellen. Über diese Arbeitskreise haben die Referent*innen des Landesverbandes die Möglichkeit, regelmäßig die Beschäftigung mit übergeordneten und Querschnitts-Themen in den

Fachbereichen der Kreisverbände anzuregen. Dies prädestiniert die **Referent*innen des Landesverbandes** geradezu dafür, auch in der Rechtsextremismusprävention eine zentrale Rolle im AWO-Landesverband zu spielen. Als Referent*innen können sie das Thema in den Arbeitskreisen „lebendig“ halten. Ebenso können sie als fachliche Ansprechpartner*innen für die mittlere Führungsebene in den Kreisverbänden bei Vorkommnissen mit vermutetem rechtsextremem Hintergrund beratend und unterstützend tätig sein, indem sie bspw. fachliche Kontakte vermitteln und den Einzelfall vor ihrem Wissenshintergrund reflektieren.

3.1.2. Empfehlungen

Abgeleitet aus diesen Beschreibungen und den Hinweisen der befragten Personen aus den Kreisverbänden und dem Landesverband ergaben sich folgende Empfehlungen:

1. Wichtig ist, dass Wissen über rechtsextreme Strukturen, Strategien, ihr regionales Auftreten und mögliche Handlungsstrategien **in den Kreisverbänden** bei den **Fachbereichs- und Einrichtungsleitungen als Multiplikator*innen** vorhanden ist.

Diese können es über die aufgezeigten Kommunikationsstrukturen gezielt an die anderen, fachbereichsinternen Einrichtungsleitungen und Mitarbeiter*innen weitergeben, für das Thema sensibilisieren und ggf. eigene Formate anstoßen. Ebenso wird ihnen am ehesten bekannt gemacht, wenn Vorfälle in den Einrichtungen des Fachbereichs auftreten.

2. Die **Referent*innen des Landesverbandes** haben eine ideale Position, um Fachwissen über rechtsextreme Strukturen für ihre Fachbereiche vorzuhalten und als Ansprechpartner*innen zu fungieren. Zudem können sie das Thema landesweit in den Arbeitskreisen wachhalten und regelmäßig informieren. Es wird in hohem Maße empfohlen, den Referent*innen eine zentrale Position in der Ausbildung der Demokratie-Berater*innen zu geben.

3. Es ist daher zu erwägen, das **Curriculum für zwei Arten von Zielgruppen** zu entwickeln - für die Referent*innen des Landesverbandes mit intensiveren inhaltlichen Schulungseinheiten - und für die mittlere Führungsebene in den Kreisverbänden als Multiplikator*innen mit separaten, ggf. kompakteren Schulungseinheiten, die gut in deren Arbeitsstrukturen zu integrieren sind.

3.2. Unterstützungs-, Qualifizierungs- und Beratungsbedarf

3.2.1. Beschreibungen auf Kreis- und Landesverbandsebene

Die beschriebenen Personen, die für die Fortbildung und Qualifizierung im vorangegangenen Kapitel angezeigt wurden, verfügen über hinreichende Kompetenzen in der Beratung (Kommunikationsstrategien, wertschätzende Kommunikation etc. häufig aufgrund eines sozialpädagogischen oder pädagogischen Hintergrunds) und sie haben innerhalb der erläuterten Strukturen bereits eine Position als Ansprechpartner*in und Berater*in. Aus diesem Grund wurde in den geführten Workshops und Gespräch kein Bedarf an einer methodischen Schulung der Berater*innen oder dem Umgang mit ihrer Rolle angezeigt (vgl. Abb. 2, S. 11). Woran es den meisten jedoch mangelt ist:

1. präzises Wissen über rechtsextreme Strukturen, Erkennungsmerkmale und zugrundeliegende Strategien, um entsprechende Personen und ihre Aktionen zu erkennen.
 2. Handlungsansätze und Strategien im Umgang damit
- (vgl. Abb. 2, S. 11)

Thematisch relevant sind für alle Befragten aus diesem Grund vor allem Wissen über rechtsextreme Strukturen, ihre Strategien, ihr regionales Auftreten - sowie aktuell gepflegte und verlässliche Informationsquellen zu diesen Themen (besonders bezüglich geplanter rechter Aktionen wie Demonstrationen etc.)

Ebenso ist das generelle Wissen über Unterstützungsstrukturen bei Vorfällen mit rechtsextremem Hintergrund interessant wie: Wer ist ansprechbar? Wer kann unterstützen? Wer hat Erfahrungen mit Fällen in unserem Bereich?

Aber auch die konkrete Arbeit an Fallbeispielen wie: Wenn ich mitbekomme, dass mein*e Kolleg* im Pflegeheim, bei einer NPD-Demonstration mitläuft und sich mit solchen Leuten trifft - wie reagiere ich dann? - um sich mit möglichen Situationen vertraut zu machen und erste Handlungsansätze zu entwickeln.

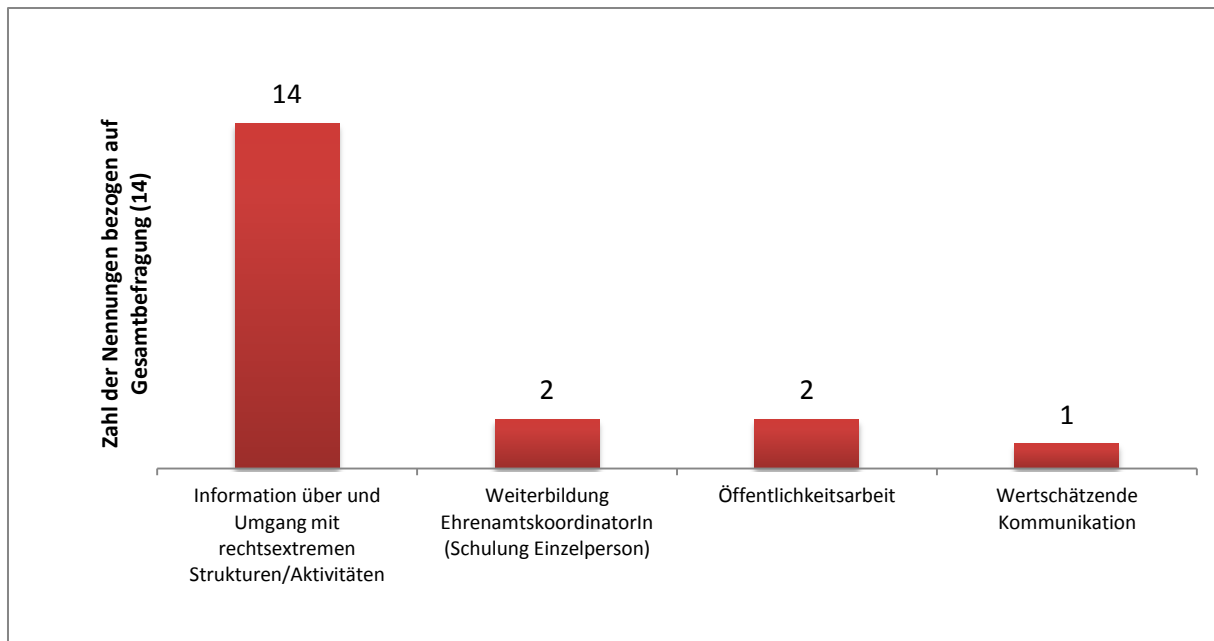


Abbildung 2 Schulungsrelevante Themen für die befragten Kreisverbände

Der **Wissensstand zu diesen Themen in den Kreisverbänden und im Landesverband** ist sehr unterschiedlich.

Einige Kreisverbände, die nicht in ausgewiesenen „Problemregionen“ verortet sind, haben kein Vorwissen zu diesen Thematiken, weil sie nicht mit ihnen konfrontiert sind.

Die Geschäftsführungen und Mitarbeiter*innen der AWO Kreisverbände haben sich unterschiedlich intensiv mit diesem Thema auseinandergesetzt. In einzelnen Kreisverbänden (bspw. Nordvorpommern, Neubrandenburg, Schwerin) wurden Informationsveranstaltungen organisiert - teilweise für alle Mitarbeiter*innen an mehreren Terminen, teilweise als Vortrag für die mittlere Führungsebene. Andere Kreisverbände wie bspw. Ostvorpommern, Uecker-Randow, Wismar oder Demmin haben in ihrer täglichen Arbeit mit diesen Themen zu tun und sind daher in höherem Maße sensibilisiert als Regionen, in denen kaum Vorkommnisse mit rechtsextremem Hintergrund auftreten. In diesen Kreisverbänden kann auf ein gewisses Grundwissen bzw. eine Grundinformiertheit zu diesen Themen aufgebaut werden.

In Kreisverbänden wie bspw. Bad Doberan, Mecklenburg-Strelitz, Ludwigslust (mit Ausnahme von Lübtheen) und Waren sind derzeit keine Vorkommnisse bekannt - diese Regionen sind aber an Grundinformationen interessiert, um mit dem Thema umgehen und mögliche Vorkommnisse bemerken zu können. In diesen Kreisverbänden kann kein Vorwissen vorausgesetzt werden.

Aufgrund des unterschiedlichen Wissensstandes in den einzelnen Regionen wird eine flexible Anpassung der Schulungsinhalte vorgeschlagen - entweder als Möglichkeit zur Vertiefung

vorhandenen Wissens oder als grundlegende inhaltliche Einführung, die einen Überblick über die Gesamtsituation ermöglicht sowie Möglichkeiten aufzeigt, rechtsextremes Engagement zu erkennen.

Eine vergleichbare Flexibilität wurde auch in den Schulungsformaten, die die Kreisverbände sich vorstellen konnten, sichtbar:

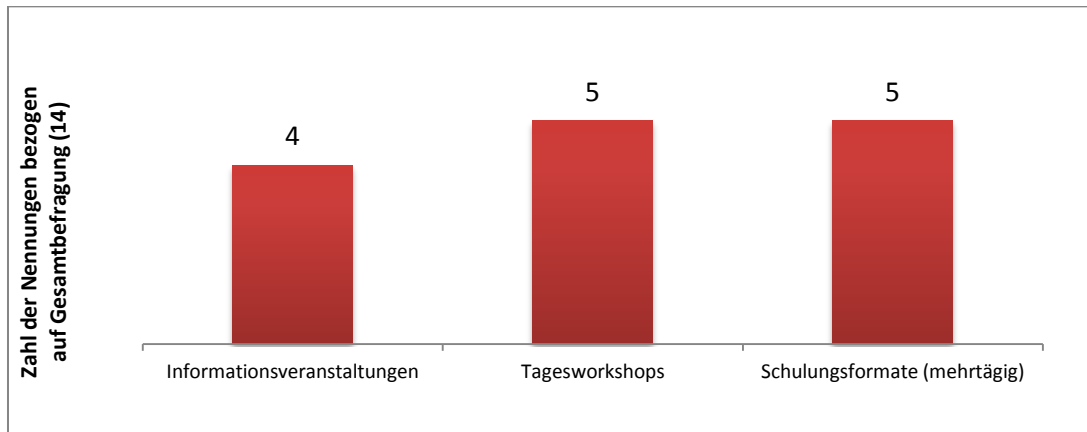


Abbildung 3 Von den Kreisverbänden angezeigte, mögliche Schulungsformate

3.2.2. Empfehlungen

Aus den beschriebenen inhaltlichen und formalen Schwerpunktsetzungen lassen sich folgende Empfehlungen ableiten:

1. Sowohl auf Kreisverbands- als auch auf Landesverbandsebene ist eines der am stärksten nachgefragten Themen das Wissen über rechtsextreme Strukturen und Akteure in Mecklenburg-Vorpommern, sowie ihre Strategien und Handlungsmuster - außerdem Wissen, über Beratungs- und Unterstützungsstrukturen falls ein derartiger Fall auftreten sollte. Dieses Fachwissen fehlt den Akteuren in vielen der befragten Kreisverbände und im Landesverband und bildet aus ihrer Sicht die Grundlage für alle weitere Beschäftigung mit dem Thema. Hier sollte ein wesentlicher Schwerpunkt der Fortbildung gesetzt werden.

2. Die in ihren Strukturen bereits gut etablierten Mitarbeiter*innen des Landesverbandes und der Kreisverbände, die als Multiplikator*innen geschult werden, verfügen größtenteils über eine (sozial)pädagogische Ausbildung. Zum Teil nehmen sie bereits Beratungsfunktionen wahr. Aus diesem Grund wird eine Schulung von Beratungskompetenzen in den Kreisverbänden und dem Landesverband nicht als notwendig angesehen. Dies sollte im Curriculum entsprechend berücksichtigt werden.

3. Die Kreisverbände haben aufgrund der begrenzten zeitlichen Ressourcen ihrer Mitarbeiter*innen angezeigt, dass möglichst flexible Formate zur Schulung ihrer mittleren Führungsebene als Multiplikator*innen hilfreich wären. Zudem ist der Wissensstand zu dem Thema in den Kreisverbänden sehr unterschiedlich. Im Curriculum sollte daher wenn möglich berücksichtigt werden, die geplanten Inhalte in flexibler Form (zeitlich und inhaltlich) vor Ort in den Kreisverbänden zu vermitteln und den jeweiligen Bedarfen der Mitarbeiter*innen anzupassen.

IMPRESSUM

In Auftrag gegeben durch:

AWO Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Wismarsche Straße 183 - 185 | 19053 Schwerin

www.awo-mv.de

im Rahmen des Projektes AWO KADO (Kompetenz Aktivierung und Demokratie Orientierung)

Erstellt durch:

portablo GmbH

Am Kirchplatz 2 | 18334 Bad Sülze

www.portablo.de

Stand: 11.02.2014