

TOA

ACT WIRKUNGSBERICHT

2020

IN DIESEM JAHR HABEN WIR GELERNT,

... dass Zuversicht wichtig ist.

... dass gute Planung nicht alles ist.

... für alles dankbar zu sein, was da ist.

... vielschichtige und widersprüchliche Dinge auszuhalten.

... dass das Gefühl von Heimat und Sicherheit auch
bei uns bröckeln kann.

... mit uns weniger streng zu sein.

... die Frage «Wie geht es dir?» wirklich ernst zu meinen.

... dass die Überwindung persönlicher Krisen eine
Art Impfung für große Krisen sein kann.

... offener mit Mitgefühl, Hilfe und Verständnis zu rechnen.

... wirklich im Moment zu sein und das Beste aus
jedem Moment zu machen.

... zu akzeptieren, dass manchmal nichts mehr geht.

... auch mal unproduktiv sein zu dürfen.

... mehr zuzuhören, als einzuordnen und zu werten.

... Hilfe anzunehmen.

... dass Sport hilft – und Essen auch.

... dass auch Online-Formate das Tor zur Welt sein können.

... sich vom Leben überraschen und unerwartet
beschenken zu lassen.

... was das Wort Ambiguitätstoleranz wirklich bedeutet.

... wie schön es ist, Teil eines Teams zu sein.

... dass Hoffnung ein Geschenk ist.



Einleitung

Die meisten Menschen, die ich kenne, würden das Jahr 2020 am liebsten unbesehen in eine Kiste packen und in die hinterste Ecke des Kellers stellen. Mir geht es ähnlich, aber die Tradition unseres jährlichen Berichts zwingt mich zum Rückblick. Und dabei fällt folgendes auf: Auch wenn sich das Jahr anfühlt, als wäre alles vollkommen anders gewesen, gab es bei uns doch mehr Konstanten als Veränderungen. Oder vielmehr: Auf der Oberfläche gab es viele Änderungen und Unsicherheiten, in der Tiefe aber ist eine Klarheit hinzugekommen, die wir vorher nicht hatten. Ein gewachsenes Bewusstsein dafür, was uns als Organisation ausmacht und wo wir gemeinsam hinwollen.

Das Mischpult-Prinzip hat sich in diesen unsicheren Zeiten wieder einmal als flexible Basis erwiesen und uns geholfen, gemeinsam und konstruktiv mit der Situation umzugehen. Gewachsene Beziehungen haben für Kontinuität gesorgt, wenn mal wieder alles neu und umorganisiert werden musste.

Corona hat dabei viele Prozesse beschleunigt, die ohnehin anstanden. So haben wir uns Anfang des Jahres von vielen Schulprojekten und damit auch Kooperationspartner*innen verabschiedet und geschaut, wie wir mit weniger Projekten fokussierter und intensiver arbeiten können. Durch diesen Schritt hat sich auch die Struktur in unserem Team verändert. Wie Sie auf Seite 18 sehen können, sind wir weniger geworden^[1], stehen aber enger in Verbindung miteinander und haben es geschafft, mehr Menschen anzustellen, statt über Honorare zu vergüten. Gleichzeitig haben wir in diesem Jahr ein Zertifizierungsprogramm entwickelt und begonnen, Multiplikator*innen für das Mischpult-Prinzip auszubilden.

Das alles war nur möglich, weil wir in den letzten Jahren immer wieder trainiert haben, das Chaos zu umarmen, Unsicherheiten als Chancen zu nutzen und Emotionen nicht wegzudrücken, sondern als komplexes Hilfsmittel anzuerkennen. Unbequeme Kisten also nicht einfach in den Keller zu packen, sondern reinzuschauen und ihre Inhalte gewissenhaft zu sortieren. Wir sind zuversichtlich, dass uns das auch weiterhin gelingt und dass sich immer mehr Menschen mit uns gemeinsam auf den Weg machen.

Wenn Sie diesen Bericht in den Händen halten, haben Sie im vergangenen Jahr in irgendeiner Art und Weise zu A C T beigetragen. Die Inhalte dieses Berichts sind also auch ein bisschen Ihr Werk. Viel Spaß beim Lesen!

ANNA MARIA WEBER
Leitungsteam ACT

Inhaltsverzeichnis

I. Gesellschaftliches Problem und Lösungsansatz [S. 5]

I.1 DAS GESELLSCHAFTLICHE PROBLEM [S.5]

1.2 BISHERIGE LÖSUNGSANSÄTZE [S. 6]

1.3. UNSER LÖSUNGSANSATZ [S. 7]

1.4. VERBREITUNG DES LÖSUNGSANSATZES [S.10]

2. Ressourcen, Leistungen und Wirkungen [S. II]

2.1. WIRKUNGSLOGIK ACT E.V. [S.II]

2.2. ERREICHTE WIRKUNGEN 2020 [S.12]

2.3 EVALUATION UND QUALITÄTSSICHERUNG [S.13]

3. Weitere Planung und Ausblick [S. 13]

3.1 PLANUNG UND ZIELE [S.13]

3.2 CHANGEN [S.13]

3.3 RISIKEN [S.16]

4. Die Organisation A C T e.V.

Führe Regie über dein Leben! [S. 17]

4.1 ORGANISATIONSSTRUKTUR UND -ENTWICKLUNG [S.17]

4.2 DAS TEAM VON ACT [S.18]

4.3 PARTNERSCHAFTEN [S. 20]

5. Finanzen –

Einnahmen und Ausgaben 2020 [S. 24]

ACT WIRKUNGSBERICHT 2020

[1] Wir haben die Teamstruktur verändert, nicht aber die menschlichen Verbindungen gekappt. Viele ehemalige Teammitglieder bleiben uns als Multiplikator*innen, Auftragnehmer*innen oder Vereinsmitglieder erhalten.

I. Gesellschaftliches Problem und Lösungsansatz

Unsere Gesellschaft ist in vielen Bereichen von tradierten hierarchischen Strukturen geprägt. Gleichzeitig wächst die Sehnsucht nach Überwindung ungleicher Machtverhältnisse, was sich unter anderem in polarisierenden Debatten über Rassismus oder Sexismus zeigt. An vielen Stellen herrscht Ratlosigkeit darüber, wie wir Beziehungen, Klassenräume oder Organisationen so aufstellen und schützen können, dass Würde, Freiheit und Sicherheit jedes einzelnen Menschen gewahrt werden. Was braucht es, damit Menschen kooperieren wollen? Wie können wir gemeinsam komplexe Probleme bewältigen? Wie kann ich lustvoll lernen, Verantwortung für mich und andere zu übernehmen? Genau an diesen Fragen setzt ACT an.

1.1 DAS GESELLSCHAFTLICHE PROBLEM

Menschliche Gesellschaften und unser Umgang mit der Natur werden aktuell in weiten Teilen von Dominanz, Machtstreben und Ausbeutung bestimmt. Armutsbekämpfung, soziale Gerechtigkeit und Naturschutz bestimmen in den seltensten Fällen das Handeln von Politik- und Wirtschaftsvertreter*innen. Durch Ausbeutung von Mensch und Natur wird der Zustand der Erde immer lebensbedrohlicher. Dies zeigt unter anderem ein umfassender UN-Bericht von 2019. [2]

Komplexität, technische Innovation und ständige Veränderung sind selbstverständlicher Teil unserer modernen Welt [VUKA-Welt – Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität] und nehmen in ihren globalen Auswirkungen immer mehr zu. Das zeigt gerade die Corona-Pandemie deutlich. In traditionellen oder leistungsorientierten Gesellschaften lernen wir in den seltensten Fällen, mit Unsicherheiten und Problemen konstruktiv umzugehen. Statt Schwierigkeiten in Lösungen zu integrieren, werden sie verdrängt. Dadurch drohen Polarisierungen und Spaltungen innerhalb der Gesellschaft.

Beschleunigung, Individualisierung und Vereinsamung nehmen zu und führen zu Stress, Versagens- und Verlustängsten.^[3] Die Ausbildung von Selbstwertgefühl als Basis für mentale und psychische Stärke ist von Zufall und Geburt [race, gender, class] abhängig und wird durch ungleiche Machtverhältnisse noch verschärft.^[4] Die Fähigkeit, mit anderen Menschen in Verbindung zu treten, uns selbst in unserer Verletzlichkeit wahrzunehmen und mit dieser konstruktiv umzugehen, ist bei vielen Menschen verschüttet. Statt sie als Motor für Innovationen zu nut-

zen, schämen wir uns für unsere Fehler und Schwächen und investieren viel Energie in Anpassung und Schutzstrategien.^[5]

Die Bildungssysteme in Deutschland und vielen anderen Ländern vermitteln [insbesondere über Noten] Konkurrenz- und Gehorsamsdenken, statt Fähigkeiten der (Selbst-) Führung. Unsere kulturelle Prägung verhindert, dass wir verschiedene Perspektiven als Bereicherung und Ressource nutzen können. Kooperation, Gleichwürdigkeit und Eigenverantwortung wird nicht systematisch vermittelt, eingeübt und vorgelebt. Stattdessen werden eigene Anteile autoritärer Prägungen häufig verdrängt und wirken im Unterbewussten weiter. Dadurch fehlen Möglichkeiten des gemeinsamen Lernens, des Perspektivwechsels und des Nachahmens und damit der gemeinsamen Überwindung tradierter Machtstrukturen.^[6]

1.2 BISHERIGE LÖSUNGSANSÄTZE

Es gibt weltweit Unternehmen, Organisationen und Bewegungen, die sich für gleichwürdige und kooperative Gesellschaften einsetzen.

[2] Der GEO-Bericht zum Zustand der Erde ist nach eigenen Angaben die ausführlichste Umweltstudie der Vereinten Nationen der vergangenen fünf Jahre. An dem Schriftstück arbeiteten rund 250 Wissenschaftler*innen aus 70 Ländern 6 Jahre lang.

[3] Die Anzahl psychischer Erkrankungen stieg schon vor der Corona-Pandemie gerade bei Kindern in beunruhigendem Maße. Das geht unter anderem aus einer Datenerhebung der KKH Kaufmännischen Krankenkasse hervor. «Rund 26.500 sechs- bis 18-jährige KKH-Versicherte waren demnach 2018 bundesweit betroffen. Hochgerechnet auf ganz Deutschland waren das etwa 1,1 Millionen Kinder und Jugendliche. Ein zentraler Grund: Stress. Hoher Leistungsdruck durch Schule, Eltern und eine dauerbeschleunigte Gesellschaft, digitale Reiz-Überflutung, Mobbing in sozialen Netzwerken, Versagensängste. Die Auswertung der KKH-Daten war schon vor Corona alarmierend: In der Altersgruppe der 13- bis 18-jährigen Schüler*innen verzeichnete die KKH bei Depressionen von 2007 zu 2017 den größten Anstieg überhaupt – um fast 120 Prozent.» <https://www.kkh.de/presse/pressemeldungen/endstation-depression-wenn-schuelern-alles-zu-viel-wird> [Abruf: 11.12.2019] Barmer Arztreport 2018. Dass sich die Pandemie hier zusätzlich negativ auswirkt, wird aktuell in vielen Studien deutlich. Siehe z. B. Studien der Deutschen Gesellschaft für Psychologie [DGPs].

[4] Aladin El-Mafaalani, «Mythos Bildung. Die ungerechte Gesellschaft, ihr Bildungssystem und seine Zukunft.»

[5] Brené Brown, «Daring Greatly: How the Courage to Be Vulnerable Transforms the Way We Live, Love, Parent, and Lead.» New York City, NY: Gotham, 2012

[6] Herbert Renz-Poster, «Erziehung prägt Gesinnung.»

ACT WIRKUNGSBERICHT 2020

1. Bewegungen wie «Fridays for Future», «Black Lives Matter» oder «#metoo» zeigen, dass sich viele sehr unterschiedliche Menschen von ausbeutenden Prinzipien verabschieden wollen.

2. Im Bildungssektor in Deutschland gibt es zahlreiche Initiativen und Modellschulen, die Lernen ganzheitlich angehen. Erreicht werden darüber aber mehrheitlich Kinder aus bildungsorientierten Elternhäusern mit christlicher Prägung.

3. Der Erfolg von Serien und Geschichten wie «Pose», «Atypical» oder «How they see us» zeigen, dass ein großes Interesse an unterschiedlichen Perspektiven auf die Welt besteht und bei vielen Menschen der Wille vorhanden ist, diese kennenzulernen, zuzuhören und die eigenen Privilegien in Frage zu stellen.

4. Im Bereich der frühkindlichen Entwicklung und Erziehung ist in den letzten Jahrzehnten eine deutliche Abwendung von autoritärer Erziehung eingetreten. Gleichwürdigkeit und bedürfnisorientierte Bindung ist in Deutschland über Autor*innen wie Jesper Juul, Emmi Pikler, Susanne Mierau oder Herbert Renz-Polster und über zahlreiche staatliche und private Institutionen immer stärker verbreitet worden. In vielen Einrichtungen und auch im Privaten klaffen allerdings Wunsch und Wirklichkeit oft stark auseinander, weil es schwer ist, erlernte Muster zu überwinden. Auch gibt es nur wenige Orte, an denen wir andere Verhaltensweisen praktisch erleben und erlernen können.

5. Das Konzept «Neue Arbeit» [New Work] setzt ebenfalls auf die Werte Freiheit, Selbstständigkeit und Teilhabe an der Gemeinschaft und entwirft ein Modell für Arbeitsweisen der Zukunft.[7] Dabei ist New Work keine Methode, sondern eine Perspektive, mit der die Arbeitswelt freier, menschlicher und zukunftsfähiger gestaltet werden soll. Agile Methoden und Haltungen verbreiten sich zunehmend, da sie der Geschwindigkeit und Komplexität besser gerecht werden als lineare oder hierarchische Ansätze. Oft fehlt es den Mitarbeitenden in der Umsetzung allerdings trotz Willen an den entsprechenden Kompetenzen, zielgerichtet kooperativ zu handeln.

[7] Siehe hierzu auch Laloux, «Reinventing Organisations»
[8] Das Konzept wurde von Maike Plath entwickelt und beschrieben. Siehe: <https://www.maikeplath.de/publikationen>. Sie ist seit 2013 Teil des A C T-Leitungsteams und verantwortet dort die Bereiche Strategie und Konzeption.

1.3. UNSER LÖSUNGSANSATZ

Das Mischpult-Prinzip

Die beschriebenen Probleme und Umbrüche, in denen wir uns als Menschheit befinden, lassen sich nicht mit simplen oder einseitigen Ansätzen lösen.

Wir verstehen unseren Beitrag daher als Teil eines Puzzles. Das Konzept «Mischpult-Prinzip»[8] ist dabei sowohl Puzzleteil als auch möglicher Strategielieferant (erst den Rand puzzeln, Puzzleteile nach Farben sortieren – trial and error – mit dem anfangen, worauf man Lust hat, ...). Was auf dem Puzzle abgebildet ist, wie viele Menschen daran mitarbeiten oder aus wie vielen Teilen es besteht, ist dabei unerheblich. Probleme werden nicht als Hindernisse, sondern als Teil der Lösung angesehen und konstruktiv integriert.

.....
STORY

Jemand verweigert sich (dies kann lautstark oder durch innere Emigration statffinden).

Im herkömmlichen Setting [Schule, Meeting, ...] greifen dann folgende Strategien: Der Mensch, der sich verweigert, wird als Störfaktor oder als nervig wahrgenommen, wird erst freundlich, dann bestimmter gefragt, was los ist, und aufgefordert, sich zu beteiligen. Ihm*ihre wird versucht zu helfen, wenn das nichts bringt, wird Schritt für Schritt mehr Druck aufgebaut oder immer intensiver «geholfen». Wenn dieser Mensch nicht benennen kann, warum er*sie sich verweigert, verstärkt und verfestigt sich die Situation. Alle werden immer hilfloser.

Integration durch das Mischpult-Prinzip: Jemand verweigert sich. Wir gehen erstmal davon aus, dass dieser Mensch einen guten Grund dafür hat, z.B. seine*ihre Grenze schützt. Aus dem Problem der Verweigerung wird ein Instrument entwickelt: Das VETO-Recht. Jede Person im Raum bekommt die Möglichkeit, zu jedem Zeitraum VETO einzulegen, sich also zu verweigern. Es werden Settings gebaut, in denen alle trainieren, auf ihre inneren Grenzen zu achten und das VETO anzuwenden. Die gemachten Erfahrungen werden reflektiert. Das Wissen in der Gruppe über die inneren Prozesse der einzelnen und über gruppendynamische Prozesse wächst. Gleichzeitig wächst das Vertrauen in die Leitung, dass das VETO-Recht ernst gemeint ist und ich nichts tun muss, was ich nicht tun oder lernen will. Dadurch entsteht Raum für eigene Ideen und es werden Energien frei, die ich sonst brauche, um mich zu schützen.

.....

Durch die Arbeit mit dem Mischpult-Prinzip entsteht ein Raum, in dem jede*r Lust bekommt, sein oder ihr Eigenes einzubringen, und in dem sich alle so sicher fühlen, dass Scheitern und Ausprobieren anfangen kann, Spaß zu machen. Ein Raum, in dem alle üben können, für sich und andere Verantwortung zu übernehmen, und in dem Vielfalt als persönlicher Gewinn erlebt wird, weil man dazu konkrete eigene Erfahrungen machen kann. Damit solch ein Raum entstehen kann, bietet das Mischpult-Prinzip Instrumente, an denen sich alle orientieren können und die so klar sind, dass alle sie verstehen können. Diese Instrumente sind so grundlegend, dass sie sich auf alle Situationen übertragen lassen und damit Entwicklungen ermöglichen, ohne im Detail steckenzubleiben.

A C T e.V. setzt sowohl inhaltlich als auch strukturell auf Prozesse, die zur Autonomie und Verantwortungsübernahme des*der Einzelnen führen. Die (Führungs-)Person übernimmt zu Beginn Verantwortung für den Prozess und legt offen, was sie tut, während sie führt. Schritt für Schritt gibt sie Verantwortung an andere ab und übernimmt nur noch beratende Funktion, wenn sie gebraucht wird. Nach und nach übernehmen die Teilnehmer*innen die Elemente in die Zusammenarbeit untereinander. Das Konzept schafft eine gemeinsame Sprache, alle verstehen, was zum Beispiel ein VETO ist, und haben durch konkretes Erleben gelernt, dass es respektiert wird.

A C T bietet unterschiedliche Zugänge zum Mischpult-Prinzip an und erreicht damit Menschen aller Altersgruppen mit verschiedenster Sozialisation. Kompetenzen, die Menschen in herausfordernden Situationen entwickeln mussten, werden wertgeschätzt und nutzbar gemacht. Statt akademischer Bildung ist die Biografie jedes*jeder Einzelnen Bezugspunkt und Ressource zur Entwicklung individueller Stärken und Strategien. Aus allen Zugängen bei A C T können Menschen in Verantwortung hineinwachsen und das Konzept selbst an andere weitergeben. So werden Teilnehmer*innen, wenn sie das möchten, schrittweise zu Anleitenden und/oder Multiplikator*innen.

Unser Lösungsansatz kann als Perspektive und gleichzeitig Methode einen wichtigen Beitrag leisten, selbstverständlich aber nicht die unter I genannten Probleme umfassend in ihrer Komplexität lösen. Unser Ansatzpunkt liegt bei der Befähigung zum selbstbestimmten und autonomen Handeln einzelner Personen und Gruppen. Er vermittelt konkrete Strategien in Bezug auf Haltungen und Methoden, damit diese Personen und Gruppen wiederum in ihren Handlungsfeldern autonom agieren können. Haltungsveränderungen brauchen Zeit, Tiefe und Bindungen – langfristig sind sie der Schlüssel zu gesellschaftlichem Wandel und damit zur Lösung von Problemen, die uns alle betreffen.

Die Geschichte des Mischpult-Prinzips

Das Mischpult-Prinzip wurde ursprünglich von Maike Plath an einer Neuköllner Hauptschule im Rahmen des Theaterunterrichts entwickelt. Maike Plath ist heute bei A C T für die Bereiche Strategie und Konzeption verantwortlich und sorgt kontinuierlich dafür, dass neue Impulse aus der praktischen Arbeit in das Konzept einfließen und es immer wieder erweitern. Das Konzept kommt aus der praktischen und künstlerischen Arbeit und der ständigen Reflexion darüber und hebt sich dadurch stark von rein theoretischen Konzepten ab. Universitäre Forschung, Weiterbildungsformate und Angebote für Kinder und Jugendliche werden in der Regel am Schreibtisch konzipiert und dann in der Praxis ausprobiert und evaluiert. Wirklich ehrliche Rückmeldung von allen Beteiligten bleibt allerdings oft aus. Das Mischpult-Prinzip ist über 13 Jahre von Kindern und Jugendlichen «evaluiert» worden, die nichts mehr zu verlieren hatten, weil sie von der Gesellschaft bereits abgeschrieben worden waren.

.....
STORY

Das hat dazu geführt, dass alles, was nicht den «Härtetest» bestanden hat, aussortiert wurde:
—— Zu langweilig? Raus damit oder «storytelling» verändern?
—— Kein persönlicher Anknüpfungspunkt? Wo liegt unser gemeinsamer Nenner?
—— Zu viel Vorwissen notwendig? Wie kann ich das, was ich vermitteln will, so weit runterbrechen, dass alle mitmachen können?
—— Zu wenig Lerneffekt? Um was geht es mir wirklich und wie kommen wir dahin?
—— Vermeintlich ohne Grund angeschrien worden? Was ist schiefgelaufen mit unserer Kommunikation? Geht das besser?

Stattdessen kam rein, was das reguläre Schulsystem schlicht übersah:
—— Führungsstärke beobachtet? Wie kann ich das systematisch fördern?
—— Spaß gehabt? Wie konnte das passieren? Wie können wir das reproduzieren?
—— Selbst etwas Neues gelernt? Als Lehrkraft Perspektivwechsel üben und Haltung verändern.
—— Grenzen von mir oder anderen verletzt? Was braucht es, damit jede*r sich schützen kann?
—— Qualität verloren? Wie erhalte ich hohe Qualitätsansprüche? Was kann ich als sichtbares Wissen in den Raum holen?
—— An Rollen verzweifelt? Bewusstsein für Machtverhältnisse schaffen und offenlegen.
—— Vielfalt verschenkt? Was kann ich tun, damit alle in Flow kommen und sich trauen zu sprechen?

.....



Viele gesellschaftliche Themen, die jetzt in der öffentlichen Debatte ankommen [Rassismus, ungleiche Machtverhältnisse, Scheitern von Inklusion in der täglichen Praxis], waren in Neukölln an den Schulen bereits 2006 offensichtlich [Rütti-Skandal]. Zu diesem Zeitpunkt wurde Maike Plath mit ihrem Konzept noch in die Schublade »Irgendwas mit <schwierigen Jugendlichen und Theater>« einsortiert. Heute – fast fünfzehn Jahre später – gibt es ein organisch gewachsenes umfangreiches Konzept, das Prinzipien anbietet, die »New Work« mit »Empowerment« verbinden und unabhängig von gesellschaftlichen Schichten und Prägungen funktionieren, gerade weil sie diese Unterschiedlichkeit umarmen. [Möglicher Zugang zur Geschichte des Konzepts: Podcast »Türwächter*innen der Freiheit«.]

1.4 VERBREITUNG DES LÖSUNGSANSATZES

Das Angebot von ACT

ACT bietet ein Identifikationsmodell jenseits von kirchlichen, kulturellen oder tradierten Machtverhältnissen. Bei uns erleben und erfahren Menschen, wie sich gleichwürdige Kommunikation, Kooperation und Selbstverantwortung anfühlen und was sie selbst tun können, um dies im eigenen Umfeld zu stärken.

- ACT BIETET DAFÜR:
- Rollenvorbilder

[Lernen am Beispiel und durch Vorleben],
- Strategien und Methoden,

ein Handlungs- und Wertekonstrukt,

das unabhängig von kultureller Prägung und Herkunft ist und inklusiv funktioniert.

- DIE ZUGÄNGE VON ACT ZUM MISCHPULT-PRINZIP UMFASSEN:
- Projekte mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, die kostenfrei und für alle zugänglich sind,
- Lehrveranstaltungen und Zertifizierungsangebote zur Ausbildung von Multiplikator*innen für das Mischpult-Prinzip,
- Publikationen und Materialien für die breite Öffentlichkeit.

.....
STORY

Mit unserer weiten Zielgruppendefinition ecken wir oft an, weil sich niemand vorstellen kann, dass die Angebote wirklich für alle Berufs- und Altersgruppen offen sind und jede Person dort anknüpft, wo es für sie sinnvoll ist. Zur Veranschaulichung: In einem Angebot im ACT_Lab [Status-Training] nahmen im letzten Jahr an einem Nachmittag folgende Menschen teil, die konstruktiv zusammengearbeitet haben und von denen jede*r etwas Anderes für sich mitgenommen hat:

Eine Frau, die seit vielen Jahren keine Erwerbsarbeit hat und in einer geförderten Maßnahme in der Nähwerkstatt arbeitet. Sie sagt, sie hat Lust auf den Kontakt zu anderen Menschen, und stellt nach dem Kurs im ACT_Lab verwundert fest, wie viele gute [aber bisher unbewusste] Strategien sie in den letzten Jahren im Umgang mit dem Jobcenter entwickelt hat.

Ein evangelischer Pfarrer, der mit den Strukturen in der Kirche hadert und überlegt, wie er diese verändern kann. Ein junger Mann, der seit circa einem Jahr in Deutschland lebt und seine Heimat verlassen musste, weil dort Krieg ist. Er hat Lust zu schauspielern und freut sich, dass er in dieser Gruppe »seine Kleidung« [nicht-westliche Kleidung] tragen kann, in der er sich viel wohler fühlt, für die er aber sonst immer angestarrt wird.

Ein siebenjähriges Kind äußert nach dem Workshop, dass es jetzt immer Störgefühl sagt, wenn ein Erwachsener* eine Erwachsene es nicht ernstnimmt, nur weil es ein Kind ist, oder wenn es jemand anfasst [z. B. den Kopf tätschelt], obwohl es das nicht will.

Eine Mutter, die seit Jahren als Stadtteilmutter arbeitet und ihre Erfahrungen aus der Arbeit in Familien mitbringt. Sie hadert vor allem damit, dass die Kinder aus migrantischen Communitys in der Schule so wenig ernst genommen werden und dass sie ständig auf ihr Kopftuch reduziert wird.

Eine Lehrerin, die als Quereinsteigerin in den Berliner Schuldienst gekommen ist und sich Sorgen macht, dass sie in letzter Zeit oft die Kinder anschreit, weil ihr nichts mehr einfällt, das sie tun kann, wenn alle laut sind. So wollte sie nie werden, aber sie fühlt sich hilflos und alleingelassen.

Eine Kuratorin aus einem großen Berliner Museum, die sich für den Ansatz in Bezug auf Partizipation interessiert und erfahren will, wie man da konkret methodisch rangehen kann.

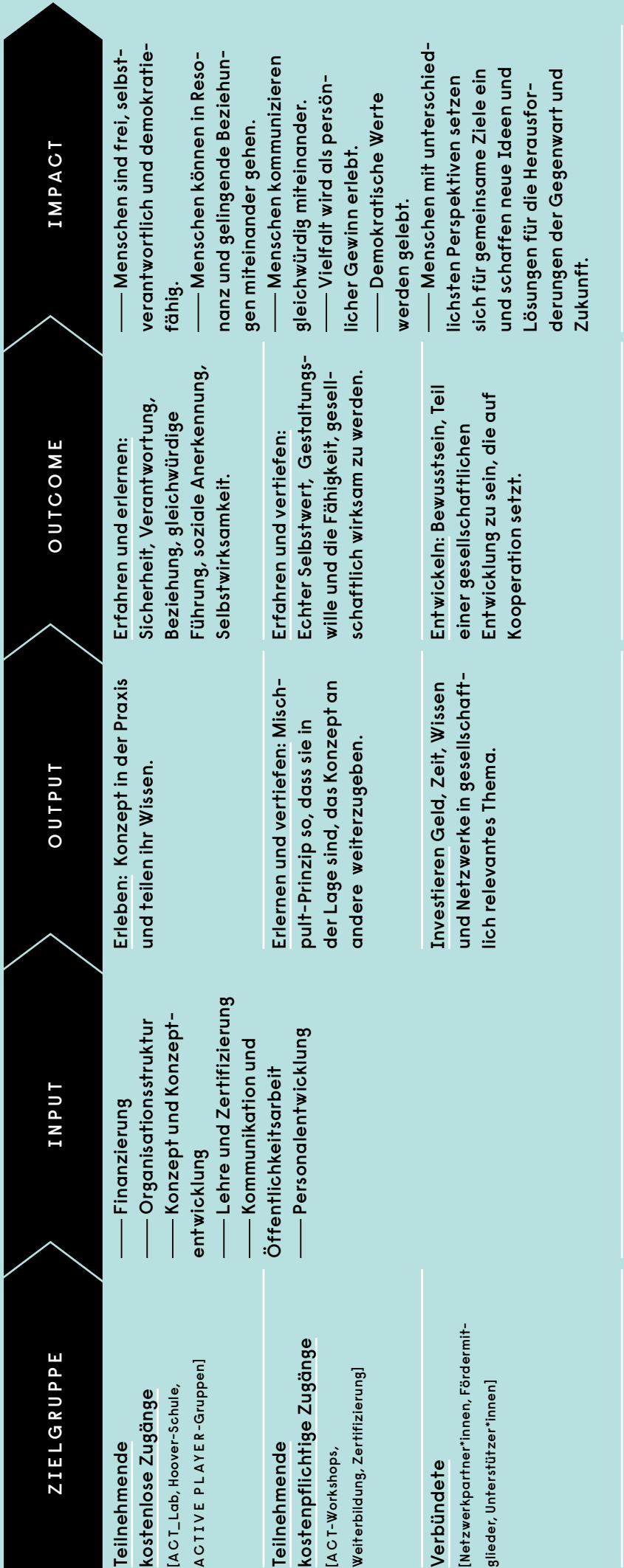
...
Diese Beschreibungen geben selbstverständlich lediglich einen Teil der Komplexität wieder, die diese Menschen ausmacht, und dienen hier nur der Veranschaulichung. In der Arbeit selbst setzen wir uns dafür ein, dass niemand eine Beschriftung verpasst bekommt [der Migrant, die Lehrerin, der Behinderte, ...], sondern jeder Mensch selbst herausfinden kann, wer er*sie ist oder sein möchte.

.....

ACT WIRKUNGSBERICHT 2020

2. Ressourcen, Leistungen und Wirkungen

2.1. WIRKUNGSLOGIK ACT E.V.





Wir zählen und beobachten, wo immer sich die Möglichkeit bietet und der Prozess dadurch nicht gestört wird. Die Nachfrage nach kostenlosen und kostenpflichtigen Zugängen ist ein sehr wirksamer Indikator für den Erfolg, da niemand [mit Ausnahme der Schüler*innen und Lehrer*innen an der Hoover-Schule] an unseren Angeboten teilnehmen muss. Die Teilnahme ist komplett frei und wenn sich Menschen nicht wohlfühlen, kommen sie nicht und geben auch kein Geld für Weiterbildungen aus.

Langfristig möchten wir die Datenerhebung gerne systematischer und in Kooperation mit einem Forschungsinstitut angehen. Wir suchen dazu noch eine passende Partnerorganisation und freuen uns über Hinweise!

.....
WELCHE DATEN WIR NICHT ERHEBEN UND WARUM:

Wir erheben keine Daten zu Themen wie Migrationshintergrund, soziale Belastung der Familien, psychotherapeutische Behandlungen, Verdienst, Förderbedarf, Behinderungen etc. Wir setzen uns dafür ein, dass niemand eine Beschriftung verpasst bekommt, sondern dass jeder Mensch selbst herausfinden kann, wer er*sie ist und wer er*sie sein möchte. «Führe Regie über dein Leben» hat für uns die Konsequenz, dass niemand außer mir selbst entscheiden darf, wie ich definiert werde.

Oft gut gemeinte Label wie «sozial schwache Jugendliche» oder «Kind mit Verhaltensauffälligkeiten» bedienen Bilder, die wir uns als Gesellschaft erschaffen. Dahinter stehen immer komplexe Biografien. Diese Beschriftungen bringen uns nicht weiter. Sie machen stattdessen eine Hierarchie auf von Menschen, die ihr <Leben im Griff haben>, und Menschen, denen <geholfen werden muss>. Sie lenken davon ab, dass wir alle verschieden sind, dass wir alle unsere Probleme haben und dass uns oft viel mehr verbindet, als wir glauben.

.....

ACT WIRKUNGSBERICHT 2020

3. Weitere Planung und Ausblick

Auch wenn es gerade in diesem Jahr schwierig war, Pläne zu machen, haben wir immer wieder gemerkt, wie wichtig eine klare Richtung ist. Folgende Ziele haben wir uns für die kommenden Jahre gesetzt.

3.1 PLANUNG UND ZIELE

- DAS KONZEPT «MISCHPULT-PRINZIP» ZUGÄNGLICH MACHEN**
 - Aufarbeitung der Inhalte in leicht verständlichen Formen [Inhalte für Selbststudium]
 - ACT als Anbieter für das Konzept sichtbar machen
- ZUGÄNGE SCHAFFEN**
 - Fokussierung und Diversifizierung der kostenlosen Zugänge
 - Erweiterung der kostenpflichtigen Zugänge [Weiterbildung]
 - UrbanRaum als offener Ort für gleichwütiges Arbeiten
- IDENTIFIKATION UND MULTIPLIKATION ERMÖGLICHEN**
 - Ausbau des Wirkungsfeldes und der Qualitätssicherung über Multiplikator*innen
 - Mehr Verbündete über langfristige Bindung und Netzwerkarbeit
- ORGANISATIONSTRUKTUR ERMÖGLICHT WEITERENTWICKLUNG**
 - Stabiles <Rückgrat> über Steuerungsteam und nachhaltige Zugänge
 - Nachhaltige Finanzierung

3.2 CHANCEN

Durch mehr öffentliche Sichtbarkeit und wachsende Bekanntheit der Inhalte machen sich mehr Menschen individuell auf den Weg und wirken in ihre jeweiligen Arbeitsfelder hinein. Statt zu resignieren und Probleme zu verdrängen beziehungsweise auszusitzen, entwickeln sie ihre Integrität und den Mut, diese Probleme anzugehen.

Das Bewusstsein für ungleiche Machtverhältnisse und autoritäre Verhaltensweisen steigt und sorgt dafür, dass mehr Menschen mit den konzeptionellen Koordinaten des Mischpult-Prinzips etwas anfangen können, weil sie



mehr eigene Anknüpfungspunkte haben. Dies sorgt wiederum dafür, dass schneller eine höhere Qualität in der Arbeit mit dem Konzept erreicht wird. Dies ist insbesondere während der Corona-Pandemie deutlich geworden, die wie ein Kontrastmittel bestehende Ungleichheit und Polarisierungen sichtbar gemacht hat. Wenn wir nun Veranstaltungen geben oder das Konzept vorstellen, haben viel mehr Menschen eigene Anknüpfungspunkte und sehen die Notwendigkeit für Innovationen im Angesicht großer Krisen. Unsere Arbeit fällt also plötzlich auf viel fruchtbareren Boden, weil die Menschen zunehmend mit Fragen konfrontiert sind, für die das Konzept Lösungsangebote und Erfahrungswissen anbietet.

Durch wachsendes Vertrauen in ACT als Organisation und in den Lösungsansatz, den wir für die Probleme der Gegenwart anbieten, verbinden sich mehr Menschen, nutzen unsere Zugänge zum Mischpult-Prinzip und unterstützen die Arbeit auch finanziell zum Beispiel durch Fördermitgliedschaften oder Spenden.

Die Sehnsucht nach Überwindung autoritärer und hierarchischer Strukturen schafft ein offenes Klima für neue Lösungsansätze. Emanzipatorische Prozesse setzen bei Menschen Energien frei und machen sie sensibel für die Perspektiven anderer und die Chancen, die sich bieten, wenn wir uns miteinander verbinden.

3.3 RISIKEN

Durch die Corona-Krise gibt es für viele Menschen weniger Planungssicherheit. Dies wirkt sich auch negativ auf die Buchung unserer Workshop-Angebote aus. Da unsere Räumlichkeiten groß und gut belüftbar sind, konnten wir trotz der Lage unter guten Bedingungen etwa die Hälfte aller geplanten Workshops durchführen. Bundesweite Anfragen sind 2020 weniger geworden. Wir rechnen aber mit einer Erholung für 2021 insbesondere in Bezug auf Anfragen für digitale Angebote. Langfristig haben wir eher den Eindruck, dass die Nachfrage steigen wird, weil den Menschen die Bezüge des Konzepts zur gesellschaftlichen Situation deutlicher werden. Je nach weiterem Verlauf der Pandemie müssen wir aber noch eine Weile mit Umsatzeinbußen für unsere Workshops und durch ausbleibende Mieteinnahmen [UrbanRaum] rechnen.

Das Risiko ausbleibender Förderungen oder Spendengelder begleitet uns seit Vereinsgründung [2008]. Da wir weder vom Bund noch vom Land Berlin eine Basisfinanzierung bekommen, brauchen wir eine konstante und solide Mischfinanzierung, viele Einzelpersonen, die ACT unterstützen, gute und langfristige Planung und flexible Strukturen, die immer wieder auf Veränderungen reagieren können.

STORY

Ambiguitätstoleranz

Wir können uns «Romeo und Julia» im Theater oder als Film anschauen oder Bücher, Liedtexte und Gedichte über Liebe und Herzschmerz lesen, aber was Liebeskummer tatsächlich ist, begreifen wir erst, wenn wir ihn selbst haben.

So ähnlich ging es mir im Jahr 2020 mit dem Wort Ambiguitätstoleranz. What the fuck soll das sein?

Nach dem letzten Jahr weiß ich es. Und immer noch denke ich jeden Tag: Ah ja. Das isse. Dieses ständige «Stop & Go» der Gedanken:

Jetzt plane ich eine Probe. Ach nein, muss doch online stattfinden. Ach nein, jetzt geht es doch mit sechs Personen mit Maske. Ach nein, jetzt doch wieder nicht. Ok. Dann plane ich jetzt erstmal meinen nächsten Workshop. Ach nein. Die wollen lieber verschieben. Also neuen Termin finden. Ach nein. Da geht es auch nicht. Zweiter Lockdown. Dann doch wieder online. Ach nein. Die Leute wollen nicht mehr online. Ok. Dann geh ich jetzt erstmal in die Küche und mache einen Kaffee. Währenddessen kann ich ja mal kurz bei Spiegel Online ... oh nein. Nicht schon wieder eine Horror-Nachricht. Was genau wollte ich noch mal in der Küche? Ok. Dann plane ich jetzt einfach mal das nächste Arbeitstreffen mit meiner Kollegin. Top I: Wann machen wir wie die Workshops? Die wollen lieber live. Ok, dann machen wir das mit Hygiene-Konzept. Oh. Neue Bestimmungen. Neues Hygiene-Konzept. Oh. Beherbungsverbot. Dann doch online? Ok, dann plane ich mal doch lieber alles um. Und was ist mit dem Geld? Und wenn die Leute aufeinander aufbauende Workshops gebucht haben? Und ab wann ging es wieder live? Oh, aber dann ist ja der Raum wieder besetzt ... ach jetzt kommt eine Mail ... Absage mit Bitte um Rückruf ... Verschieben? Oh. Jetzt beginnt aber meine nächste Online-Konferenz. Ich muss noch einkaufen ... Trump hat wieder gewittert. Der Kaffee ... die Welt ... die Demokratie ... der Klimawandel ... Workshopabsage ... Sturm auf das Kapitol ... Neue Corona-Maßnahmen ... ich muss noch einkaufen ... doch online jetzt? Der Kaffee ...

Ich trainiere. Ambiguitätstoleranz. Es gibt kein Morgen mehr. Nur noch die nächste halbe Stunde. Und die sieht gleich schon wieder anders aus. Ich trink dann mal meinen Kaffee ...

.....

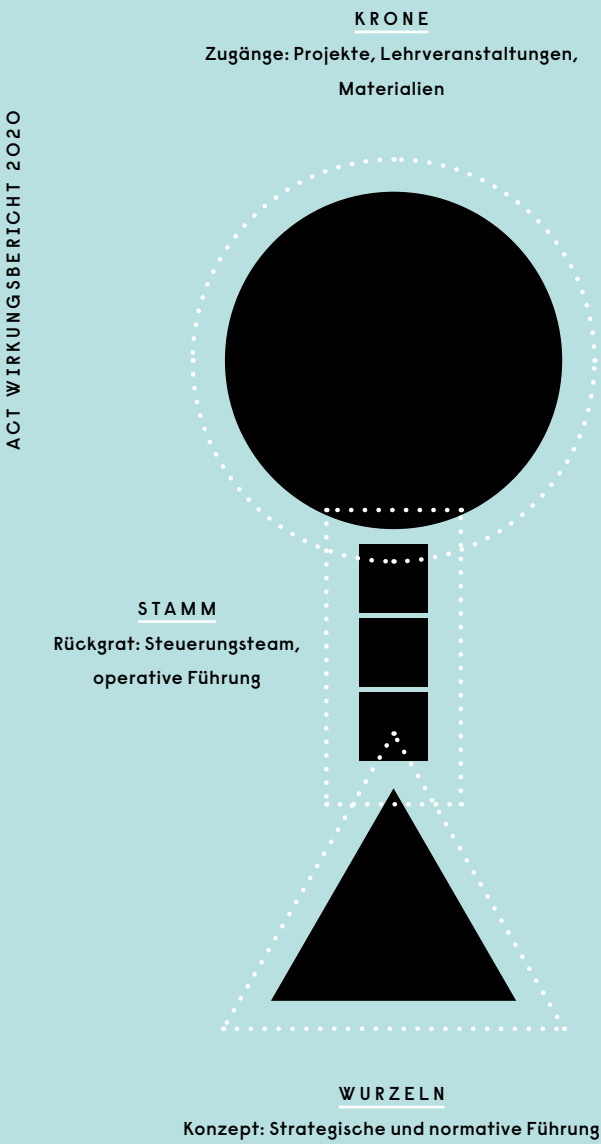
ACT WIRKUNGSBERICHT 2020

4. Die Organisation ACT e.V.
Führe Regie über dein Leben!

ACT e.V. ist ein gemeinnütziger Verein und anerkannter Träger der freien Jugendhilfe. Das Team besteht aktuell aus 21 freiberuflich tätigen Mitarbeiter*innen und 6 Angestellten.

4.1 ORGANISATIONSSTRUKTUR UND -ENTWICKLUNG:

Wir entwickeln ACT seit dem Strategieprozess in den Jahren 2019 und 2020 als Organisation mit eher <familiären> Strukturen zu einer evolutionären Organisation mit größerer Klarheit. Das Bild des Baumes ist zwar nicht neu, passt aber in unserem Falle gut als organische Metapher.



Die Organisation besteht aktuell aus folgenden Bereichen:

DAS WURZELWERK des Baumes bildet das Konzept und die damit verbundene strategische und normative Führung. Es ist die Basis für die Werte der Organisation, gleichzeitig Trainingstool, Haltungskompass und Produkt. Die Weiterentwicklung des Konzepts und die strategische und normative Führung übernimmt bei ACT das Leitungsteam mit klar definierten Verantwortungsbereichen auf Grund langjähriger Erfahrung und daraus entwickelter Kompetenzen [Maïke Plath, Stefanie López, Anna Maria Weber].

DEN STAMM des Baumes bildet das Steuerungs- und Büroteam. Es sorgt dafür, dass Anträge geschrieben, Gelder verwaltet und Zugänge umgesetzt werden können. Dies ist nach außen oft nicht so sichtbar, aber essentiell für die Organisation als Gesamtorganismus. Das Steuerungsteam agiert weitestgehend selbstorganisiert, berät sich aber regelmäßig untereinander und mit dem Leitungsteam. Ein Teil der operativen Führung liegt hier, ein Teil beim Leitungsteam, je nach Kompetenzen und Entscheidungsverantwortung. Für alle Bereiche gibt es klare Verantwortlichkeiten und Verabredungen zur Entscheidungsfindung. Wer entscheidet? Wer hat den Hut auf? Wer muss einbezogen werden? Wer informiert wen? Wo ist Raum für Austausch? etc.

DIE BAUMKRONE UND ÄSTE bilden die Zugänge zum Mischpult-Prinzip, über die Menschen in Berührung mit dem Konzept kommen können. Hier öffnet sich die Organisation nach außen in die Welt. Die Zugänge werden von überwiegend freiberuflich tätigen Kursleitungen und ACTeuren*innen geleitet. Aktuell sind 18 Personen in den Zugängen aktiv. Die Beteiligten in den Zugangsformaten sind untereinander vernetzt und tauschen sich regelmäßig und anlassbezogen aus. Die Treffen und Anlässe sind dabei unterschiedlich und verändern sich je nach Bedarf. Die Teamverantwortlichen schauen dort immer wieder hin und überlegen mit den Beteiligten, ob Formate überholt oder angepasst werden müssen und ob sie noch ihren Zweck erfüllen.

Durch die Corona-Krise ist uns bewusst geworden, wie lebendig und widerstandsfähig unser <Baum> ist. Denn er ist unter widrigen Bedingungen gewachsen und hat offenbar gesunde Abwehr- und Heilungsmechanismen entwickeln können. Er musste Strategien entwickeln, lebendig zu bleiben, auch wenn wenig Wasser, Sonne oder Nährstoffe zur Verfügung standen. Und er kann ziemlich effizient die Energie nutzen, die da ist, um jedes Jahr wieder neue Früchte hervorzubringen.

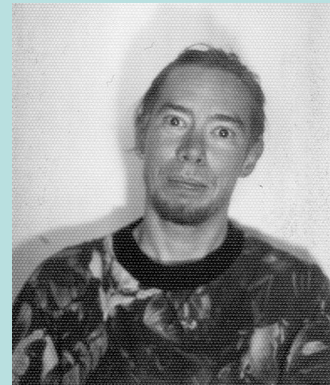
4.2 Das Team von A C T



Walid Al-Atiyat



Nina Arens-Can



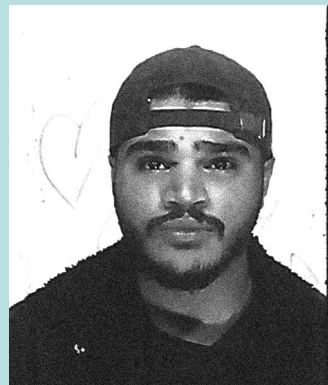
Chris* Bloemer



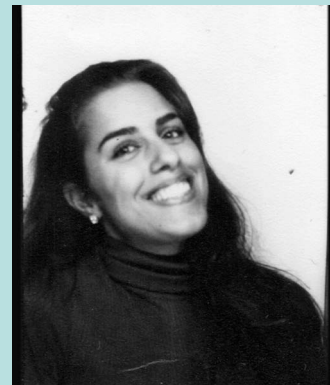
Christin Busch



Hussein Eliraqui



Mohammed Eliraqui



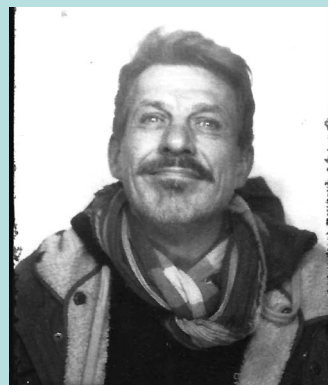
Hala El-Nasser



Friederike Erhart



Friederike Faber



Falko Glomm



Tara Hawk



Katja Herrmann

ACT WIRKUNGSBERICHT 2020



Nicole Huiskamp



Thomas Kairis



Kai Kloss



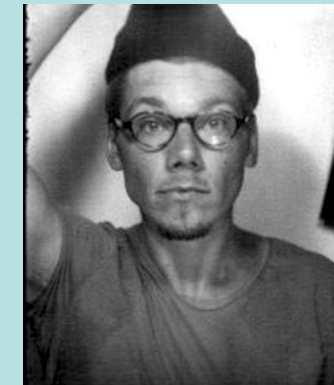
Anna Kücking



Stefanie López



Kalle Mille



Lukas Oertel



Sinan Özmen

ACT WIRKUNGSBERICHT 2020



Caroline Peterik



Verena Pieper



Maïke Plath



Jennifer Schüssler



Lior Shneior



Anna Maria Weber



Olga Zgiep

Im Team ist uns wichtig,

... dass alle sich mit ihren Rollen identifizieren und sich mit ihren Kompetenzen wirklich einbringen können.

... dass wir gemeinsame Werte teilen.

... dass alle die Verantwortung für ihr Wohlergehen übernehmen.

... dass wir wissen, dass wir uns gegenseitig unterstützen und nicht alleine sind.

... dass wir mitbekommen, wie es den anderen geht.

... dass wir als Menschen anwesend und erkennbar sein dürfen [in dem Wissen, dass wir glücklicher und effizienter werden, wenn wir uns nicht verstecken müssen].

... dass wir eine klare Struktur als Orientierung haben, wie die Aufgaben verteilt sind und der Informationsfluss stattfindet.

... dass wir alle flexibel bleiben, Aufgaben und Abläufe umzugestalten, wenn sie sich als nicht sinnvoll erweisen.

... dass wir alle dafür offen sind, uns weiterzuentwickeln und dazuzulernen.

... dass alle das Vertrauen haben, Störgefühle ehrlich benennen zu können.

... dass wir uns alle immer wieder bemühen, eine höhere Anpassungsfähigkeit der Organisation an sich verändernde Umweltbedingungen zu erreichen.

... dass wir genug Raum zum Austausch schaffen, um gemeinschaftlich Problemlösungen auszuarbeiten.

... dass wir uns als selbstverantwortlich in unseren Aufgaben begreifen und diese eigenständig organisieren und lösen.

... dass wir um Hilfe bitten, wenn wir nicht weiterwissen.

... dass wir uns kollegiale Beratung einholen können.

... dass wir Komplexität zulassen und Schwierigkeiten nicht ausblenden.

... dass alle wissen: der Mensch kommt an erster Stelle.

... dass alle für die gemeinsame Sache ihr Bestes geben.

4.3 PARTNERSCHAFTEN

ACT kooperiert mit zahlreichen Partner*innen, darunter Schulen, Kultureinrichtungen, Stiftungen und Förderprogramme. Viele Kooperationen begleiten uns bereits seit mehreren Jahren. Wir danken allen, die uns im Jahr 2020 gefördert und unterstützt haben, für das große Vertrauen und die produktive Zusammenarbeit.



Geisler-Stiftung



Schöpfung Stiftung:



ACT WIRKUNGSBERICHT 2020

Projekt «ACT – Gemeinsam neue Wege gehen»



Stiftung Pfefferwerk

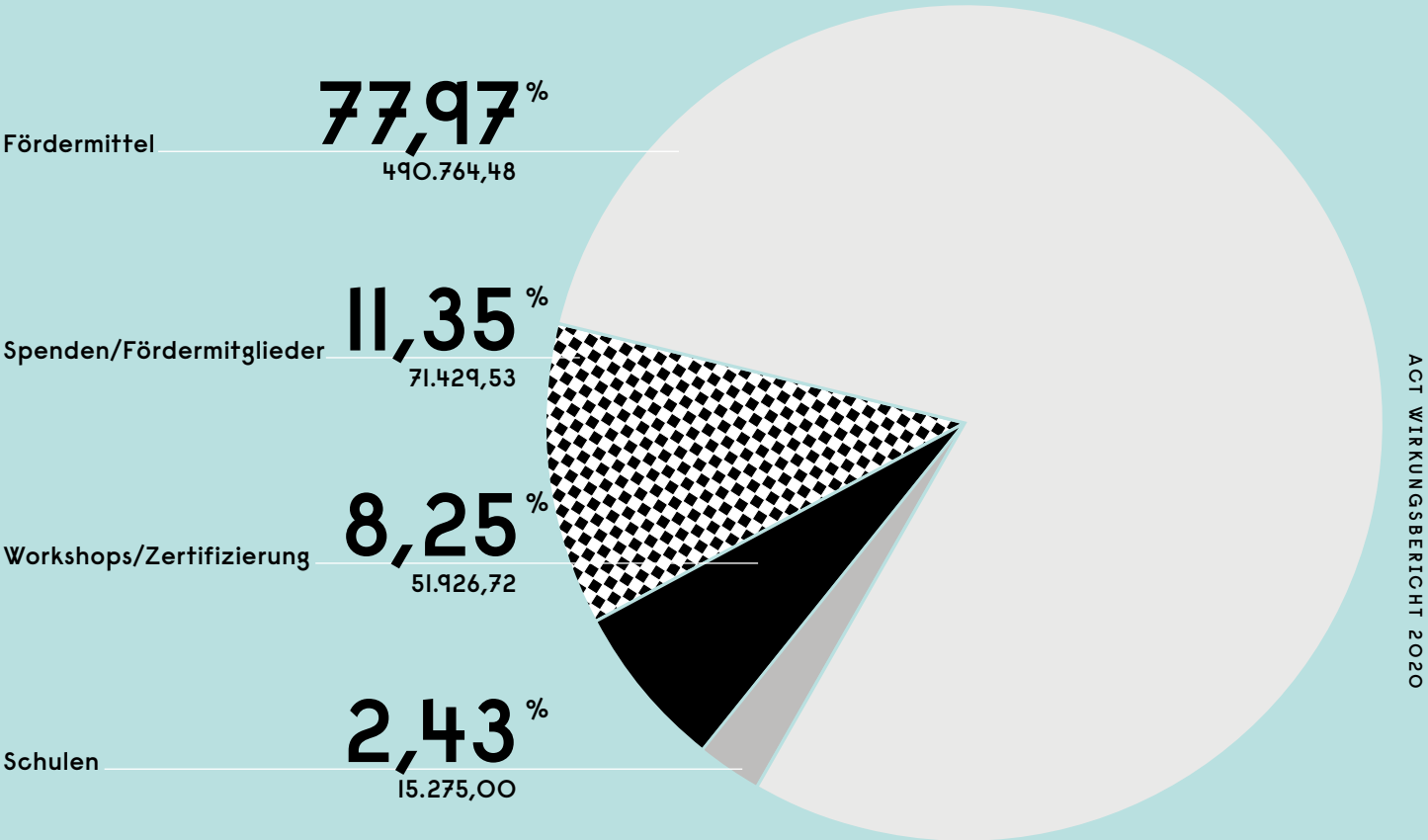




5. Finanzen – Einnahmen und Ausgaben 2020

Angaben in Prozent und Euro

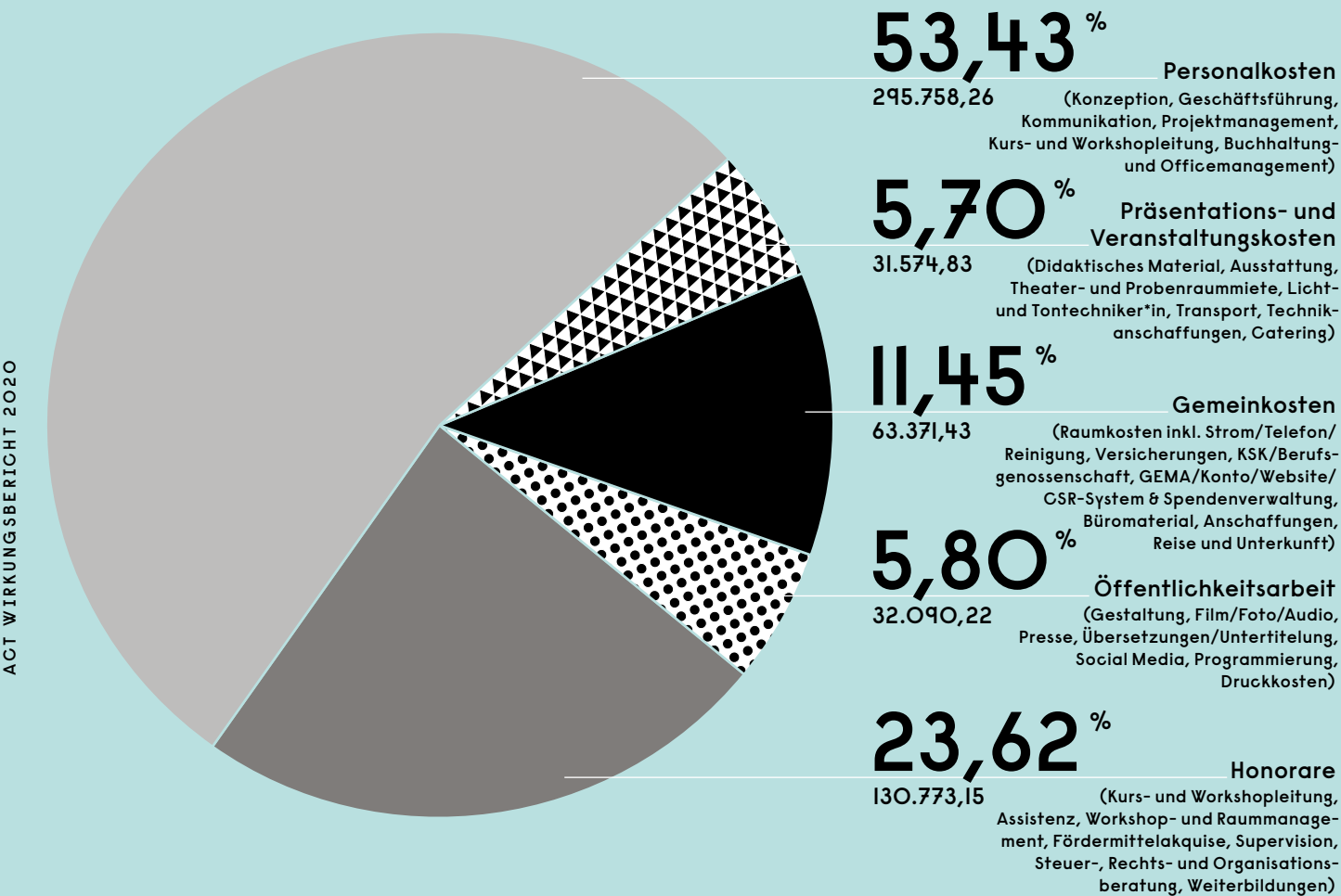
EINNAHMEN



Die Einnahmen durch die ACT-Workshops sind trotz Corona in 2020 nur geringfügig weniger als geplant, weil ein Großteil der Menschen bei Ausfall der Workshops keine Erstattung wollte, sondern die Teilnahme auf 2021 verschoben hat. Die finanziellen Einbußen werden sich daher vor allem auf 2021 auswirken. Einen Teil der Ausfälle konnten wir zudem durch die Einnahmen für die neu eingeführte Zertifizierung ausgleichen.

Der Anteil der Spender*innen und Fördermitglieder ist im Vergleich zum letzten Jahr von 8,83 % auf 11,35 % gestiegen. Bei den Fördermitteln ergibt sich ein Überschuss, da Mittel für das Jahr 2021 bereits im Dezember 2020 vom Fördermittelgeber ausgezahlt wurden. Dieser ist demnach kein realer Gewinn für den Verein.

AUSGABEN



Die Personalkosten sind 2020 gestiegen, weil eine Stelle für Buchhaltung und Office Management hinzugekommen ist und die Stellen für Projektmanagement erhöht wurden. Insgesamt haben wir 2020 sechs Angestellte beschäftigt. Die Ausgaben für Honorare sind weitestgehend konstant geblieben. Hier gab es anteilig weniger Ausgaben für Kursleitungen [weniger Projekte an Schulen], aber mehr für Organisationsentwicklung und Qualifizierung.

Einsparungen hatten wir in diesem Jahr Corona-bedingt in den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit, Probenraum- und Präsentationskosten. Allerdings sind unsere Gemeinkosten durch den Zusammenschluss mit dem UrbanRaum stark gestiegen. Diese Investition in die Zukunft war notwendig, damit der Raum nicht unwiederbringlich für ACT und andere Organisationen verloren geht.



Was kann ich tun, wenn ich die
Arbeit von A C T unterstützen möchte?

Sie können Verbündete*r [Fördermitglied] werden.

Infos unter <https://act-berlin.de/foerdermitgliedschaft/>

Sie können spenden.

Die Kontoverbindung finden Sie unten auf dieser Seite.

Sie können unsere Workshops besuchen.

Infos unter <https://act-berlin.de/weiterbildung/act-workshops/>

Sie können den UrbanRaum für Ihre Veranstaltung
buchen oder weiterempfehlen.

Infos unter www.urbanraum.de

Sie können anderen von A C T erzählen!

Danke an alle,
die sich 2020 eingebracht haben!

IMPRESSUM

ACT e.V.
Führe Regie über dein Leben!
Sonnenallee 147
12059 Berlin
T: 030 / 9153 4775
info@act-berlin.de

VR 28057 B
Amtsgericht Charlottenburg
Vorstand
Friederike Faber
Stefanie López
Maike Plath

GLS Bank
IBAN: DE67 4306 0967 1145 9386 00
BIC: GENODEMIGLS
Finanzamt für Körperschaften I
Steuer-Nr.: 27/659/54038

Gestaltung
Studio von Fuchs und Lommatzsch
Fotografien
Friederike Faber, Lukas Oertel
Texte
Anna Maria Weber,
Maike Plath, Stefanie López



ACT e.V.
Führe Regie über dein Leben!
www.act-berlin.de