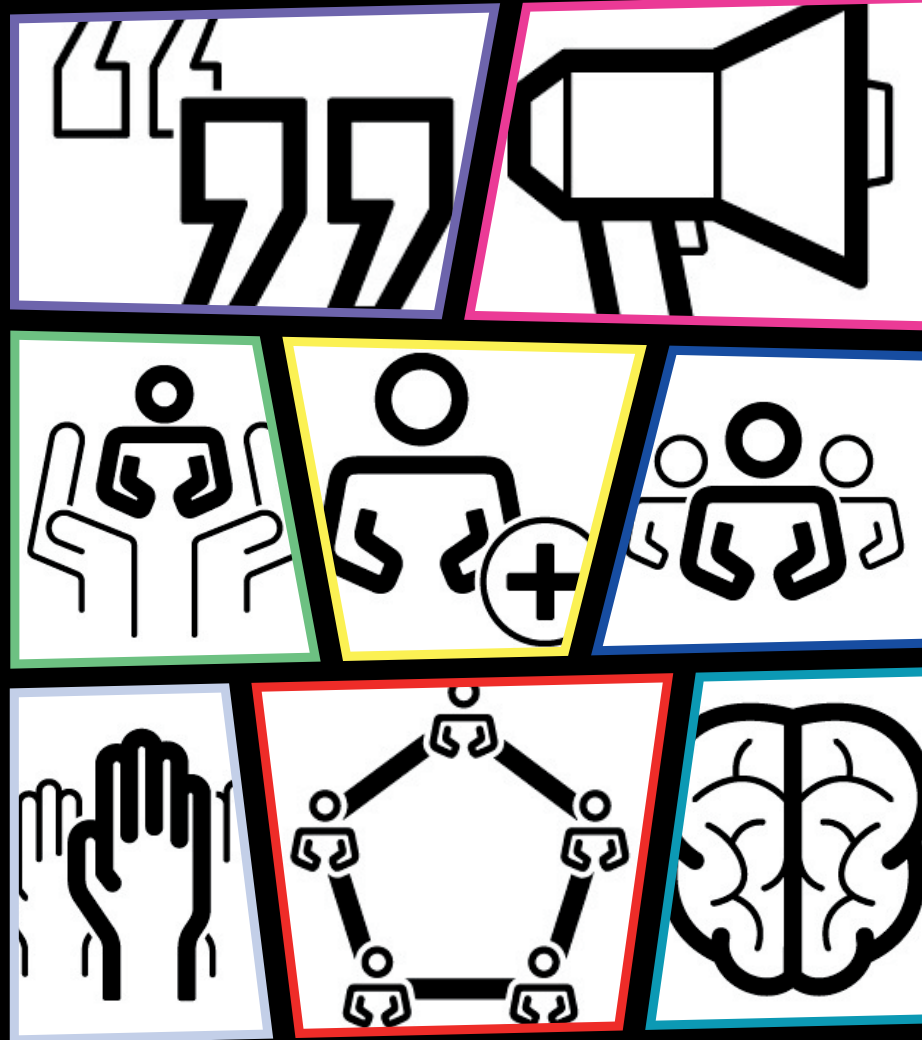


POWER UP RIGHTS

8 PRINZIPIEN FÜR DEN AUFBAU VON PEOPLE POWER



ÜBER DIESES PLAYBOOK

Um eine größere Wirkung im Bereich der Menschenrechte zu erzielen, hat Amnesty International in ihrem Globalen Strategierahmen 2022-2030 einen klaren Schwerpunkt auf die Stärkung von People Power gelegt. Durch die Fokussierung auf Personen, die von Menschenrechtsverletzungen betroffen sind, die Einführung von aktivist*innengeführten Ansätze und die Anpassung unserer Arbeitsweise, um besser mit anderen Bewegungen und Partnerorganisationen zusammenzuarbeiten, erschließen wir neue Ebenen des Aktivismus und neue Tiefen des Engagements.

Seit 2022 arbeitet eine Gruppe von Aktivist*innen und Amnesty-Mitarbeiter*innen aus ganz Europa an "Power Up Rights", einem Gemeinschaftsprojekt, das kreative Wege zum Aufbau von People Power auf der Grundlage von Gleichberechtigung erkundet. Das Team hat zahlreiche Basisbewegungen, Organisationen und Amnesty-Sektionen in Europa befragt, um herauszufinden, wie sie am besten vorgehen, um People Power aufzubauen. Die wichtigsten Erkenntnisse des Teams wurden in diesem "Playbook" in acht "Prinzipien" zusammengefasst.

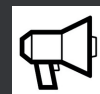
Diese Prinzipien wurden unter Mitwirkung von Mitarbeiter*innen und Aktivist*innen der Amnesty International-Sektionen in Belgien, Ungarn, den Niederlanden, UK und des Regionalbüros Europa erarbeitet. Sie können als Orientierungshilfe bei der Erkundung des Potenzials von People Powered Activism dienen.

Die Arbeit mit diesen Ansätzen ist jedoch ein ständiger Lernprozess. Lasst uns also weiterhin unsere Erkenntnisse, "Aha"-Momente und Erfolge miteinander teilen.

INHALT



Den Betroffenen zuhören Seite 1



Teilen und verstärken Seite 5



Sichere(re), inklusive Räume schaffen S.10



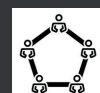
Persönliche Beziehungen aufbauen Seite 15



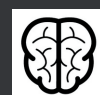
Führungsqualitäten fördern und Vertrauen stärken Seite 20



Raum für Handlungsspielraum von Aktivist*innen schaffen Seite 25



Community aufbauen Seite 30



Den kulturellen Wandel annehmen Seite 35



DEN BETROFFENEN ZUHÖREN



Aktivist*innen, Organisator*innen, Campaigner*innen und alle, die sich für Veränderungen einsetzen – also auch ihr und ich –, werden oft durch Empörung oder auch Wut motiviert, ein Gefühl, das durch Manifestationen von Ungerechtigkeit, Ungleichheit oder Diskriminierung hervorgerufen wird.

Diese Gefühle sind starke Motivatoren, die die Energie und das Feuer für den Kampf gegen Machtsysteme liefern. Gleichzeitig treiben sie uns manchmal zu schnell voran.

Um einen erfolgreichen und wirkungsorientierten Aktivismus zu erreichen, müssen wir zunächst die aktuelle Situation analysieren, Machtungleichgewichte aufzeigen und sinnvolle Hebel identifizieren, um echte Wirkung und Erfolg zu erzielen. Zu Beginn dieses Prozesses sollten wir immer den Menschen zuhören, die am stärksten betroffen sind.

Das Konzept "Nichts über uns ohne uns" – aus der Perspektive der Rechteinhaber*innen – sollte immer im Mittelpunkt unserer gemeinsamen Arbeit stehen, um einen sozialen Wandel zu erreichen, und sollte von Anfang an in der Kampagnenstrategie und ihrem Gestaltungsprozess verankert sein.



Der erste Schritt



- Geht nach draußen und sprecht mehr mit den Menschen!
- Stellt nicht zuerst eure eigenen Ziele und Strategien vor, sondern hört zuerst zu.
- "Wenn du willst, dass sich jemand für das interessiert, was dir am Herzen liegt, musst du zuerst zeigen, dass dir das am Herzen liegt, was der anderen Person am Herzen liegt."



BEISPIEL #1: EUROPEAN SEXWORKERS' ALLIANCE (EUROPÄISCHE ALLIANZ FÜR DIE RECHTE VON SEXARBEITER*INNEN)

Im Jahr 2002 begann ein kleines Kollektiv von Sexarbeiter*innen, gegen die zunehmend repressive Gesetzgebung und Politik gegen Sexarbeit zu kämpfen.

Heute ist die ESWA zu einer von Sexarbeiter*innen geführten Basisorganisation auf europäischer Ebene herangewachsen und vertritt mehr als 100 Mitgliedsorganisationen aus 30 Ländern in Europa und Zentralasien.

Ihr Hauptziel ist die Entkriminalisierung von Sexarbeit, aber dies wird als ein erster Schritt im Kampf für die Rechte von Sexarbeiter*innen betrachtet, nicht als der letzte.

WAS FUNKTIONIERT

✓ Als Mitgliederorganisation wird die ESWA immer von Sexarbeiter*innen geleitet und setzt sich für die Rechte aller Menschen in der Community ein. Die Projekte und Programme der Organisation sind daher auf die Bedürfnisse von Sexarbeiter*innen zugeschnitten.

✓ Ein intersektionaler Ansatz: Ein Großteil der Gewalt, Stigmatisierung und Diskriminierung, mit denen Sexarbeiter*innen konfrontiert sind, ist auf die miteinander verknüpften Aspekte Geschlecht, Ethnizität, Klasse, Sexualität, Behinderung und Religion zurückzuführen und wird durch diese verstärkt.

HERAUSFORDERUNGEN



Die ESWA setzt sich in 30 Ländern aktiv für die Rechte von Sexarbeiter*innen ein. Das bedeutet unterschiedliche lokale Kontexte und viele gleichzeitige Kämpfe.



Die Entkriminalisierung von Sexarbeit ist ein langwieriger Kampf. Die Aufhebung repressiver Gesetze erfordert oft einen zähen juristischen Kampf, der sich über mehrere Jahre oder Jahrzehnte hinziehen kann und dauerhafte Ressourcen erfordert.



In den Mittelpunkt ihrer Arbeit stellt die ESWA ganz bewusst die Bedürfnisse und Stimmen der schwächsten und am stärksten marginalisierten Gruppen.



Um trennenden Dynamiken wie Geschlechterungleichheit, Rassismus und der Dominanz westlicher kolonialer Perspektiven entgegenzuwirken, kämpft die ESWA an der Seite von Bewegungen, die sich für die Gleichberechtigung von Frauen und von rassialisiert gelesenen Menschen einsetzen.



BEISPIEL #2: AMNESTY ITALIEN

Amnesty Italien hat 6 seiner Mitarbeiter*innen mit 11 Aktivist*innen aus verschiedenen Bewegungen und Organisationen (u.a. für LGBTI-Rechte, Geschlechtergerechtigkeit, Klimagerechtigkeit, Migration, Gewerkschaften) zusammengebracht, um in einem viertägigen Entwicklungsworkshop gemeinsam eine Kampagne gegen die Kriminalisierung von Protesten in Italien zu entwickeln.

Der Workshop wurde von Teilnehmer*innen geleitet, die selbst Erfahrungen mit Kriminalisierung, darunter auch Anklagen, Repression und Stigmatisierung, gemacht hatten, daher war dies ein intensiver Prozess.

Das Engagement der Aktivist*innen an der Basis war ein zentrales Element für die Gestaltung der Kampagne.

WAS FUNKTIONIERT



Es ist von entscheidender Bedeutung, Beziehungen zu Aktivist*innen aufzubauen, auch über den Rahmen der "Protect The Protest"-Kampagne hinaus. Um gemeinsam Ideen und Pläne zu entwickeln, hat das Team kreative Ansätze entwickelt.



Amnesty Italien lernte die Arbeitsweisen und Herausforderungen der verschiedenen Organisationen besser kennen. Die Zusammenarbeit führte zu fundierten Entscheidungen auf Basis-/Bewegungsebene.

HERAUSFORDERUNGEN



Es ist eine Herausforderung, Personen oder Partner außerhalb der eigenen Gruppe (oder Büros) aktiv einzubeziehen und sie auf dem Laufenden zu halten.



Nach dem Workshop war es schwierig, Zeit für die Nachbereitung und den Erfahrungsaustausch mit den Organisationen, insbesondere mit den Bewegungen, zu finden.



Bei diesem Ansatz darf nicht überstürzt vorgegangen werden. Der Aufbau von Beziehungen und Vertrauen erfordert Zeit und Ressourcen. Wenn ihr die nicht habt, muss euer Team kreative Lösungen finden.



Das Team investierte ausreichend Zeit und Ressourcen. Es dauerte mehrere Monate, um Beziehungen aufzubauen, relevante Gruppen und Kollektive im ganzen Land für die Teilnahme an der Kampagne zu identifizieren, den Prozess im Voraus detailliert zu planen und die Erwartungen der Teilnehmer*innen zu erfüllen.



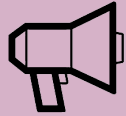
PROTECT THE PROTEST

Nehmt an Protesten teil, die von anderen Aktivist*innengruppen organisiert werden, beteiligt euch an Demonstrationen oder besucht Besetzungen.

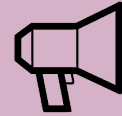
Sprecht mit den Demonstrierenden, hört euch ihre größten Sorgen an und erfasst diese Informationen. Ihr Beitrag ist sehr wertvoll, um herauszufinden, wo ihr den größten Mehrwert bieten könnt.

Jedes Mal, wenn euer Team beschließt, eine Arbeit oder ein Projekt im Rahmen der „Protect The Protest“-Kampagne zu untersuchen, solltet ihr euch gegenseitig in die Verantwortung nehmen und Mechanismen einrichten, um zunächst die am stärksten betroffenen Communities oder Personen mit selbst erlebten Erfahrungen anzuhören.





TEILEN UND VERSTÄRKEN



Bei diesem Prinzip geht es darum, Ressourcen und Plattformen gemeinsam mit Aktivist*innen, Bewegungen und Organisationen zu nutzen, um unsere kollektive Macht zu stärken.

Es ist eng verbunden mit den Prinzipien der Förderung von Führungsqualitäten und Vertrauen in andere, dem Aufbau von Beziehungen und der Schaffung von Raum für die Handlungsfähigkeit von Aktivist*innen.

Amnesty ist eine starke Bewegung mit vielen Ressourcen: Wissen, Werkzeuge, Schulungen, Kompetenzen und Erfahrung. Die Bewegung hat auch Zugang zu materiellen Ressourcen und Versammlungsräumen, wie z.B. zu nationalen Büros und Konferenzräumen, zu Räumlichkeiten und Materialien. Diese Ressourcen im Kleinen wie im Großen mit Verbündeten und anderen Bewegungen oder Initiativen zu teilen, mit denen wir zusammenarbeiten, um unseren kollektiven Einfluss zu stärken, kann eine sehr große Wirkung haben.

Amnesty ist außerdem eine weltweit bekannte und anerkannte Bewegung. Das heißt, wir haben eine starke Plattform und Zugang zu Entscheidungsträger*innen, Medien und verschiedenen Kreisen. Wir sollten unsere Plattform mehr mit verschiedenen Gruppen teilen, um ihre Stimmen und Erfahrungen zu verstärken, insbesondere mit denen, die nicht den gleichen Einfluss oder den gleichen Zugang zu einer solchen Öffentlichkeit haben, und um wichtige Initiativen zu teilen, mit denen wir zusammenarbeiten (könnten). Je mehr wir zusammenarbeiten, desto mehr können wir verschiedene Zielgruppen ansprechen, unseren kollektiven Einfluss ausbauen und mehr Wirkung erzielen.

Seien wir großzügig, lassen wir andere an unserem Einfluss teilhaben und lernen wir von ihren Erfahrungen!

Was könnt ihr tun?

- Kompetenzen, Wissen und Ressourcen mit lokalen Aktivist*innen innerhalb und außerhalb von Amnesty teilen
- Fachwissen aufbauen, Plattformen austauschen und mit gleichgesinnten Organisationen zusammenarbeiten
- Beziehungen zu verschiedenen Gruppen aufbauen und pflegen
- Räume für Austausch, Lernen und Vernetzung zur Verfügung stellen

Der erste Schritt



- Ladet Partner und Verbündete zu Schulungen und Veranstaltungen ein, die ihr organisiert.
- Entwickelt Toolkits und Leitlinien und gebt sie weiter.
- Nutzt Büroräume und Besprechungszimmer gemeinsam.
- Schafft Räume zum Zuhören, zum Austausch und zur Vernetzung mit Schlüsselpersonen innerhalb eurer Kampagne, eures Projekts oder eures Arbeitsbereichs; konzentriert euch dabei auf diejenigen, die ihr bisher noch nicht angesprochen habt, insbesondere auf Randgruppen.



BEISPIEL #1: GREENPEACE SPANIEN - SCHULE FÜR AKTIVISMUS

Die Ziele der Schule für Aktivismus von Greenpeace Spanien sind:

- Aktivismus-Netzwerke stärken
- Aktivist*innen schulen, ihre Führungskompetenzen erweitern
- die Handlungsfähigkeit der Zivilgesellschaft stärken
- Schulungen zu gewaltfreien direkten Aktionen und rechtliche Rahmenbedingungen

Die Schule gehört zu Greenpeace Spanien und Novact (ein gemeinnütziger Verein für Konflikttransformation und Friedensförderung) und ist eine Schulungseinrichtung für verschiedene Organisationen und Bewegungen.

Sie wird von Greenpeace finanziert und von der Person geleitet, die früher das interne Schulungsprogramm von Greenpeace verantwortete. Es gibt eine klare strategische Ausrichtung, die darin besteht, Aktivist*innen zu identifizieren, die Führungsrollen ausfüllen, ihren Schulungsbedarf zu ermitteln und sie zu begleiten, um einen Multiplikatoreffekt zu erzielen.

Es werden Schulungen und Veranstaltungen für viele Themen angeboten: u.a. Kampagnenarbeit, Moderation, Konfliktlösung, Ökofeminismus und Entkolonialisierung. Am meisten geschätzt werden praxisorientierte Angebote (z.B. wie man sich im Falle einer Festnahme verhält); Angebote, die Diskussionen über Themen ermöglichen, die nicht häufig oder anderswo nicht diskutiert werden, oder einfach Angebote zu Handlungsmöglichkeiten gegen die Angst vor dem Klimawandel und die dadurch ausgelösten sozialen Krisen; ferner Angebote, die Anregungen für verschiedene Formen von Aktivismus geben. Greenpeace Spanien organisiert auch Aktivismus-Camps für Kinder, wodurch ein guter Talentpool von gleichgesinnten und engagierten jungen Menschen entsteht.

WAS FUNKTIONIERT

- ✓ Teilen des Fachwissens einer großen Organisation UND Lernen von kleineren Bewegungen und deren Kämpfen
- ✓ Öffnung von internen Trainingsangeboten für andere Organisationen
- ✓ Aufbau von Verbindungen und Beziehungen zu Verbündeten

HERAUSFORDERUNGEN

- ⚡ Erfordert engagiertes Personal und ein entsprechendes Budget.
- ⚡ Möglicherweise werden zusätzliche Mittel für subventionierte oder freie Plätze benötigt.



BEISPIEL #2: EUROPEAN SEX WORKERS' ALLIANCE: AUFBAU VON STÄRKE DURCH SOLIDARITÄT UND INTERSEKTIONALE VERNETZUNG IN EUROPA



Die European Sex Workers' Alliance (ESWA) ist eine von Sexarbeiter*innen geleitete Basisorganisation, die auf EU-Ebene arbeitet und mehr als 100 Mitgliedsorganisationen in 30 Ländern in Europa und Zentralasien vertritt. Das wichtigste strategische Ziel der Organisation ist die Entkriminalisierung der Sexarbeit, aber sie sieht dies nur als ersten Schritt im Kampf für die Rechte von Sexarbeiter*innen.

Die Organisation arbeitet auf ihre Ziele hin, indem sie ihre Mitgliedsorganisationen unterstützt (Sensibilisierung für ihre Veranstaltungen, finanzielle Unterstützung usw.), Kapazitäten innerhalb der Community aufbaut (z.B. durch das Angebot relevanter Workshops zur Professionalisierung ihres Aktivismus oder ihrer Politikgestaltung) und ein internationales Netzwerk mit Partnerorganisationen und Communities aufbaut und pflegt, die sich für die Belange von Sexarbeiter*innen einsetzen (u.a. AIDS-Organisationen, Queer-Organisationen, Organisationen für psychische Gesundheit, Organisationen, die sich für die Rechte von Migrant*innen engagieren).

Der Aufbau enger Beziehungen zu verwandten Bewegungen für soziale Gerechtigkeit ist für die ESWA von besonderer Bedeutung, da sie ihre größte Stärke in der Zusammenarbeit MIT anderen Bewegungen sieht. Diese auf Vernetzung und Zusammenarbeit basierende Strategie wurde auch als Möglichkeit dargestellt, die intersektionalen Identitäten und Kämpfe aller Mitglieder anzuerkennen und zu fördern. Beispiel: Obwohl die ESWA keine Organisation ist, die sich in erster Linie mit Antirassismus beschäftigt, ist Antirassismus unumgänglich, um ihre rassifiziert gelesenen Mitglieder angemessen zu unterstützen und zu vertreten.

WAS FUNKTIONIERT

- ✓ Fokus auf Intersektionalität, um die vielfältigen Bedürfnisse und Anliegen der Community zu unterstützen, einschließlich des Aufbaus von Kapazitäten
- ✓ Anwendung von Gleichheitsgrundsätzen, um die am stärksten Ausgegrenzten vorrangig zu unterstützen - in der Erkenntnis, dass die Stimmen der am wenigsten Privilegierten zwar wichtig sind, aber oft zum Schweigen gebracht oder ignoriert werden
- ✓ Aufbau von Beziehungen zu verwandten Bewegungen für soziale Gerechtigkeit, um Gemeinsamkeiten zu finden

HERAUSFORDERUNGEN

- ⚡ Eine gemeinsame Basis zu finden und die Bedürfnisse und Perspektiven aller vertretenen Sexarbeiter*innen einzubeziehen, ist ein großes Unterfangen, das bewusstes Vorgehen und Ressourcen erfordert.
- ⚡ Da Sexarbeiter*innen mit einer Vielzahl von Problemen und Herausforderungen konfrontiert sind, befasst sich ESWA mit all diesen Herausforderungen und arbeitet zu verschiedenen Themen, einschließlich Gender, Migration und Antirassismus, Justizrechte, Gesundheitsrechte, Arbeit und sozialer Schutz, digitale Rechte, Gesetzesreformen und Forschung.



PROTECT THE PROTEST

Wir sollten nicht unterschätzen, wie wichtig es ist, Kontakte zu Basisorganisationen und kleineren Solidaritätsbewegungen zu knüpfen (auf allen Ebenen von Amnesty, vom Kampagnenpersonal bis zu lokalen Aktivist*innengruppen). Trefft euch mit den Organisator*innen von Protesten, beteiligt euch an ihrer Arbeit und hört ihnen aktiv zu. Nehmt an ihren Treffen und Protesten teil, versteht die Menschen hinter der Bewegung, lernt ihre Probleme besser kennen und überlegt, wie ihr zusammenarbeiten könntet und was Amnesty anbieten kann. Wenn wir ehrlich mit unseren Grenzen, Kapazitäten und Einschränkungen umgehen und aufzeigen, was Amnesty tun kann, finden wir vielleicht kleine oder große Wege, zu ihrer Arbeit beizutragen und ihnen ein Stück Last von den Schultern zu nehmen: von der Unterstützung bei lokaler oder regionaler Lobbyarbeit, über den Zugang zu Behörden, Anwält*innen und anderen Akteur*innen, bis hin zum Aufbau neuer Verbindungen, der Unterstützung bei Festnahmen, dem Austausch von Materialien und Wissen über Rechte und Sicherheit bei Protesten.

Zu zeigen, dass wir aktiv zuhören, wird geschätzt und kann bereits etwas bewirken, selbst wenn wir uns nicht so intensiv einbringen können, wie wir es gerne täten.

Amnesty Niederlande unterstützt Basisbewegungen mit Workshops, in denen die Teilnehmer*innen mehr darüber lernen, wie sie demonstrieren, welche Rechte sie haben, wie sie Lobbyarbeit betreiben usw.

Amnesty Italien hat gemeinsam mit direkt betroffenen Basisaktivist*innen eine Kampagne gegen die Kriminalisierung von Protesten entwickelt. Im Rahmen der Kampagne wurden starke Beziehungen und ein Netzwerk aufgebaut, das auch über die Kampagne hinaus zusammenarbeitet.

Der Weg dahin:

Erstellt eine Übersicht über die Basisorganisationen in eurem Land, deren Recht auf Protest besonders gefährdet ist, und setzt Prioritäten, vor allem für Randgruppen.

Viele von ihnen haben noch nie mit Amnesty zu tun gehabt. Sie sehen uns vielleicht als eine große NGO, trauen uns nicht und halten uns für "extraktiv" (d.h. sie befürchten, dass wir etwas nehmen ohne etwas zurückzugeben oder beizutragen).

Trefft euch mit einigen Gruppen, hört euch ihre Bedürfnisse und Probleme an und identifiziert Möglichkeiten der Zusammenarbeit.

Sagt klar und ehrlich, warum ihr ein Treffen wünscht, was ihr habt, was ihr anbieten könnt und was nicht.

Verlasst eure Komfortzone und lasst euch bei der Suche nach Kooperationsmöglichkeiten nicht von der Angst abhalten, den Erwartungen oder Anforderungen anderer nicht gerecht zu werden.





ÜBERLEGUNGEN

?

Wie könnten wir sonst noch unsere Ressourcen und Fähigkeiten teilen? Oder die Aufrufe und Aktionen unserer Verbündeten verstärken? Oder Räume auf Amnesty-Plattformen anbieten, um ihre Stimmen zu verstärken?

?

Welche Risiken birgt die gemeinsame Nutzung von Ressourcen und die Verstärkung anderer Stimmen? Und welche Risiken bestehen, wenn wir die Plattformen nicht teilen oder die Stimmen nicht in ausreichendem Maße verstärken? Was kann Amnesty gewinnen und was verlieren? Was können unsere Verbündeten gewinnen und was können sie verlieren?

?

Wie gehen wir heute vor? Versuchen wir, Kontakte zu knüpfen, zuzuhören und kleine Gelegenheiten zum Austausch zu suchen? Bleiben wir in unserer Komfortzone, oder versuchen wir innovativ zu sein? Wie und warum?



Weitere ähnliche Beispiele:

- Das Projekt "Rise Up" von Amnesty UK (Schulung und Unterstützung von Gruppen lokaler Einzelaktivist*innen, die sich für Themen einsetzen, die ihnen am Herzen liegen, wobei der Schwerpunkt auf marginalisierten oder unterrepräsentierten jungen Menschen liegt).
- Die Kampagne gegen geschlechtsspezifische Gewalt von Amnesty Ungarn (intensive, auf Veränderung zielende Wissens- und aktivistische Praxiserweiterung für eine kleine Gruppe Aktivist*innen).
- Bolygó (Unterstützung von selbstorganisierten Gruppen und Bereitstellung von Räumlichkeiten sowie einer Plattform für junge Menschen, um ihnen die Möglichkeit zu geben, sich zu engagieren, Netzwerke aufzubauen, neue Werkzeuge zu erlernen, ihnen neue Perspektiven und Wissen zu vermitteln, damit sie sich befähigt fühlen, Veränderungen in Umweltfragen herbeizuführen).



SICHERE(RE) UND INKLUSIVE RÄUME SCHAFFEN



Wir treffen uns aus vielen Gründen: um Aktivitäten zu planen, Ziele zu diskutieren, verschiedene öffentliche Veranstaltungen, Proteste usw. zu organisieren. Um sicherzustellen, dass sich alle voll und ganz einbringen, sich wertgeschätzt fühlen und zu unseren Zielen beitragen können, brauchen wir sichere und inklusive Räume, die gleichberechtigte Beteiligung ermöglichen, in denen wir uns treffen, Ideen austauschen und zusammenarbeiten können. Die Stärke eures Aktivismus liegt in der Vielfalt und dem Wohlergehen der Community.

Aber was ist eigentlich ein sicher(er) Raum? Ein inklusiver Raum? Ein Raum, in dem Gleichberechtigung gelebt wird? Die folgenden Punkte geben nur einen groben Überblick darüber, wie diese Begriffe definiert werden können, und es ist wichtig, in der Community ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln, das dem jeweiligen Kontext entspricht.

In einem sicher(er)en Raum können wir uns vor körperlichem, emotionalem und psychologischem Schaden geschützt fühlen und müssen nicht befürchten, für unsere Äußerungen verurteilt, schikaniert oder diskriminiert zu werden.

Einen sicher(er)en Raum zu schaffen bedeutet, klare Grenzen zu setzen, schädliches Verhalten sofort anzusprechen und dafür zu sorgen, dass das Umfeld respektvoll und unterstützend ist. Es ist wichtig anzuerkennen, dass es Fälle geben kann, in denen die Gewährleistung der Sicherheit einiger Teilnehmer*innen den Ausschluss anderer erfordert.

In einem gleichberechtigten Raum werden Macht, Ressourcen und Chancen auf alle Beteiligten gerecht verteilt.

Gleichberechtigung geht über Gleichheit hinaus, indem sie systemische und andere Barrieren identifiziert und beseitigt, die bestimmte Gruppen daran hindern können, die gleichen Chancen wie andere zu haben. Das beinhaltet die Schaffung von Strukturen und Praktiken, die Fairness und Gerechtigkeit im Raum fördern.

In einem inklusiven Raum bemühen wir uns aktiv darum, Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen und Identitäten willkommen zu heißen und einzubeziehen.

Inklusivität bedeutet, sich bewusst dafür einzusetzen, dass alle Menschen unabhängig von ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung, einer Behinderung, ihrem sozioökonomischen Status usw. in vollem Umfang teilhaben und einen Beitrag leisten können.



WIE KÖNNT IHR DEN RAUM, DEN IHR SCHAFFT, BEWUSST GESTALTEN?

Entwickelt gemeinsam Verhaltensregeln.

Und stellt dadurch sicher, dass sie die Werte und Bedürfnisse aller widerspiegeln.

Zeigt Inklusivität, Respekt und Fairness im Umgang miteinander.

Unterstützt neu Dazugestoßene dabei, die gemeinsamen Normen und Werte der Gruppe zu verstehen und zu übernehmen.

Barrierefreiheit sollte eine Priorität sein.

Beratet euch mit den Teilnehmer*innen, um ihre Bedürfnisse zu verstehen, sei es in Bezug auf physische Zugänglichkeit, Sprachbarrieren oder andere Faktoren.

Das Wohlbefinden aller ist entscheidend für ein langfristiges Engagement.

Regelmäßige Rückversicherung, persönliche Gespräche, Zugang zu Ressourcen für psychische Gesundheit und Förderung einer Kultur der Fürsorge.

Sucht nach Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Erfahrungen.

Dies erweitert die Perspektiven der Gruppe und schafft ein inklusiveres Umfeld. Sorgt dafür, dass die Stimmen aller gehört werden!

Seid euch bewusst, dass die Teilnehmer*innen aus unterschiedlichen Zusammenhängen mit unterschiedlichen Herausforderungen kommen und legt den Fokus auf Intersektionalität.

Seid euch der unterschiedlichen und sich überschneidenden Identitäten der Teilnehmer*innen, insbesondere derer, die am stärksten ausgegrenzt sind, bewusst. Berücksichtigt bei der Planung von Aktivitäten Faktoren wie Zeit, Verfügbarkeit, geografische Lage und wirtschaftliche Umstände. Bietet auch gezielte Unterstützung an, z.B. in Form von Schulungen und finanziellen Mitteln, um sicherzustellen, dass jede*r die Möglichkeit zur Teilnahme hat.

Schafft Gelegenheiten für die Teilnehmer*innen, in einer weniger strukturierten Umgebung Kontakte zueinander zu knüpfen und sich kennenzulernen.

Informelle Interaktionen sind für den Aufbau von Beziehungen, Vertrauen und die Steuerung der Motivation ebenso wichtig wie formelle Treffen.

Ermutigt die Teilnehmer*innen, Führungsaufgaben zu übernehmen, die ihren Fähigkeiten und Interessen entsprechen, und macht Angebote zum Wissensaustausch sowie zur Entwicklung von Kompetenzen in diesen Bereichen.

Führung ist eine geteilte Verantwortung, keine hierarchische Position. Erkennt die Beiträge der Aktivist*innen und Teilnehmer*innen an und feiert sie!



Greenpeace Spanien ist eine unabhängige Kampagnenorganisation, die sich für den Schutz unseres Planeten einsetzt und sich aus Menschen zusammensetzt, die sich finanziell und durch Aktionen engagieren. Greenpeace Spanien sucht die Zusammenarbeit mit anderen Gruppen, die einen klaren Fokus auf soziale Gerechtigkeit, Begleitung und Unterstützung haben. Daraus resultieren Aktionen, Treffen in den Räumlichkeiten der jeweils anderen Organisation und der Austausch von Anfragen.

Greenpeace Spanien hat auch das Ministerium für Zukunft ins Leben gerufen, einen Raum für junge Menschen zur Förderung der Gruppenvielfalt; mehrere Einwander*innen der zweiten Generation und Geflüchtete sowie Nachbarschaftsvereinigungen haben sich angeschlossen. Greenpeace Spanien führt einen direkten Dialog mit der trans Community, um Diversität bei der Einstellung von Mitarbeiter*innen zu fördern und so eine erfolgreiche Belegschaft aufzubauen. Die Organisation ist der Ansicht, dass ein solcher Ansatz sinnvoll ist und dass es nicht ausreicht, Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen in ihre Räumlichkeiten einzuladen.

Menschen leben in unterschiedlichen Realitäten und investieren viel Zeit in Schulungen, nehmen sich frei, um an Aktionen teilzunehmen, und riskieren dabei ihre körperliche Unversehrtheit oder müssen mit Geldstrafen rechnen. Deshalb schafft Greenpeace Spanien Denkräume, in denen kurz- und langfristige Ansätze und Vorschläge diskutiert werden. Es gibt eine lila Gruppe, die sich mit Genderfragen beschäftigt, und mehrere Kommissionen, aber vor allem legen sie Wert darauf, sich gegenseitig zu informieren, und zu fragen: "Wie geht es dir?"

WAS FUNKTIONIERT



Schaffung einer Kultur der Fürsorge und eines unterstützenden Umfelds, damit sich die Aktivist*innen aufgehoben und mental sicher fühlen.



Greenpeace Spanien ist sich der körperlichen und rechtlichen Risiken bewusst, denen Aktivist*innen bei Aktionen ausgesetzt sind, und schafft Denkräume, in denen die Teilnehmer*innen Strategien und Ansätze diskutieren können.



Die Organisation bemüht sich um Diversität bei der Einstellung und darum, die Barrieren für Inklusion in ihren Räumlichkeiten zu abzubauen.

HERAUSFORDERUNGEN



Es ist nicht einfach, Menschen dazu zu bringen, zu einer Präsenzveranstaltung zu kommen, die auf Gruppenvielfalt abzielt.



BEISPIEL #2: BELGIË KAN HET "BELGIEN KANN ES SCHAFFEN"



"België kan het" ist eine antirassistische Aktivist*innenbewegung, die sich dafür einsetzt, dass die Figur des "Zwarte Piet" bei den jährlichen „Sinterklaas“-Feiern in Belgien nicht mehr mit Blackfacing und anderen Elementen rassistischer Stereotype dargestellt wird. Die Figur ist eindeutig rassistisch und wird als dummer, lustiger und eher komischer Gehilfe des alten, weißen, weisen und allwissenden "Sinterclaas" dargestellt.

Die 2016 gegründete Bewegung wurde von ähnlichen Bemühungen in den Niederlanden inspiriert, insbesondere von der Kampagne "Kick Out Zwarte Piet", und zielt darauf ab, die Feiern zum 6. Dezember zu inklusiveren Veranstaltungen zu machen, bei denen sich alle Kinder sicher und repräsentiert fühlen.

Die Organisation protestiert bei lokalen "Sinterklaas-Feiern", bei denen immer noch Blackfacing und andere rassistische Stereotypen wie übertrieben rote Lippen und Afroperücken verwendet werden. "België kan het" fördert die Sicherheit durch Maßnahmen wie die Gruppierung von Demonstrierenden in einem Buddy-System und die Verwendung eines "weißen Schildes", bei dem Mitglieder der Gruppe, die als Teil der privilegierten Mehrheitsgruppen in der Gesellschaft gelten (weiß und/oder männlich/ohne körperliche Einschränkungen), sich bewusst in exponierteren Bereichen des Protests aufhalten, so dass andere Mitglieder, die als Teil der eher marginalisierten Gruppen in der Gesellschaft gelten (POC, queer, mit körperlichen Einschränkungen, ...), weniger rassistischen Angriffen und Polizeigewalt ausgesetzt sind. Die psychische Gesundheit wird durch Nachbesprechungen nach den Veranstaltungen unterstützt, um die emotionale Belastung der Teilnehmer*innen zu verarbeiten.

Die Gruppe arbeitet mit einer horizontalen und offenen Struktur, die es den Aktivist*innen ermöglicht, Rollen zu übernehmen, die ihren Fähigkeiten und Interessen entsprechen. Sie legt Wert auf Transparenz, kollektive Entscheidungsfindung und Inklusivität bei ihren Aktionen, und es gibt keine formalen Hierarchien.

WAS FUNKTIONIERT

- ✓ Die Gruppe arbeitet mit verschiedenen zivilgesellschaftlichen Organisationen und Netzwerken wie "Kif" und "Hand in Hand" zusammen, um eine breitere Vertretung und Beteiligung zu gewährleisten.
- ✓ Die Aktivist*innen können wählen, wie sie sich engagieren wollen, von der Teilnahme an den Protesten bis zur Arbeit hinter den Kulissen (z.B. soziale Medien, Verbindung zur Polizei). Diese Flexibilität berücksichtigt unterschiedliche Fähigkeiten und Wohlfühlbedürfnisse der Engagierten.
- ✓ Nach jedem Protest finden an neutralen Orten Nachbesprechungen statt, um den Beteiligten zu helfen, die emotionalen und physischen Belastungen der Aktion zu verarbeiten. Bei Bedarf besteht die Möglichkeit, zusätzliche Nachbesprechungen und Wohlfühlsitzungen online durchzuführen.

HERAUSFORDERUNGEN

- ⚡ Aktivist*innen treten der Organisation häufig bei und verlassen sie wieder, was es schwierig macht, einen konstanten Stamm von Engagierten aufrechtzuerhalten. Das hat auch zur Folge, dass ständig neue Aktive gewonnen und geschult werden müssen.



ÜBERLEGUNGEN



Wie gestaltet ihr bewusst den Raum, den ihr schafft?



Ist die Macht in eurem Raum gleich verteilt?



Wie geht ihr auf die Bedürfnisse der Mitglieder eurer Community ein?



Wer sind die Menschen, die den Raum geschaffen haben, in dem ihr euch jetzt befindet, und für wen wurde er geschaffen?





PERSÖNLICHE BEZIEHUNGEN AUFBAUEN



Persönliche Beziehungen zu stärken und zu pflegen, ist für die Arbeit mit Aktivist*innen von entscheidender Bedeutung.

Dadurch fühlen sie sich mit der Sache verbunden und die Kluft zwischen Aktivist*innen und Mitarbeiter*innen von Organisationen wird überwunden.

Um dies zu erreichen, müssen Führungspersonen und Organisationen den Aktivist*innen einen sicheren Raum und ein angenehmes Umfeld bieten, in dem sie Beziehungen und Verbindungen aufbauen können.

Amnesty International stützt sich dabei vor allem auf Methoden, die auf die Mobilisierung von Aktivist*innen abzielen. Obwohl sich diese als wirksam erwiesen haben, um eine Botschaft zu verbreiten und Unterstützung zu gewinnen, führt dies bei Amnesty häufig zu einer Trennung zwischen Aktivist*innen und Organisator*innen.

Um Aktivist*innen wirksam zu motivieren und zu unterstützen, muss daher eine persönliche Verbindung zwischen den Aktivist*innen und den Führungspersonen unter ihnen sowie zwischen diesen Führungspersonen und den Mitarbeiter*innen von Amnesty hergestellt werden.

Der Aufbau und die Pflege von Beziehungen erfordern Zeit und Energie, die einkalkuliert werden müssen, so dass persönliche Beziehungen eher gefördert als geschaffen werden.

Auf diese Weise können Gruppensprecher*innen und Organisator*innen erfolgreich ein tieferes Verständnis und eine engere Verbindung zu den Aktivist*innen aufbauen, wodurch sie persönlich von der Bewegung/dem Ziel, auf das sie hinarbeiten, inspiriert und angetrieben werden

Es ist wichtig, die richtige Balance zwischen Mobilisierung ("Muskeln zeigen") und Organisieren ("Muskeln aufbauen") zu finden und in beide Bereiche entsprechende Ressourcen zu investieren.

In der Organisationsarbeit ist der "Moment der Wahrheit" der Moment, in dem zwei Menschen genug über die Interessen, Ressourcen und Werte des anderen erfahren haben, um sich nicht nur "austauschen", sondern sich auch zur Zusammenarbeit für ein gemeinsames Ziel zu verpflichten. Aus diesem Engagement können dann neue Teams, Netzwerke und Organisationen entstehen, die wiederum Ressourcen mobilisieren können.

Der erste Schritt



- Baut Vertrauen und Vertrautheit in kleinen Schritten auf.
- Schafft "informelle Räume", in denen die Engagierten in entspannter Atmosphäre Teambuildingübungen durchführen können.
- Betrachtet "Spaß" und "Humor" im aktivistischen Raum nicht als negativ. Es braucht beides, um Verbindungen zu fördern.
- Ermutigt zu Achtsamkeit und gibt Orientierungshilfen, um die Bedürfnisse anderer zu verstehen; vergewissert euch, wie es den Aktivist*innen geht.
- Organisiert Veranstaltungen und Aktivitäten, um Kontakte zu knüpfen, die nichts mit der Sache oder der Arbeit zu tun haben, um ein Gefühl der Zugehörigkeit und Sicherheit zu schaffen und so Beziehungen aufzubauen.

BEISPIEL #1: "LETS TALK ABOUT YES", AMNESTY NIEDERLANDE



Die Kampagne "Lets Talk About Yes" setzte sich für ein Gesetz gegen Vergewaltigung ein, das auf der Zustimmung der Betroffenen beruht. Die Kampagne arbeitete mit der Organizing-Methode, bei der der Aufbau von Beziehungen ein wesentlicher Bestandteil ist. Durch viel Zeit für Einzelgespräche und Coaching wurden persönliche Verbindungen zwischen den Aktivist*innen und den Führungspersonen unter ihnen sowie zwischen den Führungspersonen unter den Aktivist*innen und den Organisator*innen aufgebaut (Schneeflockenmodell). Dies führte zu einer starken Beteiligung, einem hohen Engagement und einer starken Entwicklung der Aktivist*innen in allen Rollen innerhalb der Kampagne.



WAS FUNKTIONIERT

- ✓ Im Rahmen der Storytelling-Phase der Organizing-Methode konnten die Teilnehmer*innen persönliche Geschichten und Erfahrungen austauschen. Dies ermöglicht es den Aktivist*innen, schnell miteinander in Kontakt zu treten, Beziehungen zu pflegen und Empathie zu entwickeln.
- ✓ Zeit für Einzelgespräche und aktives Coaching der Aktivist*innen vertieften die persönlichen Bindungen und das Engagement für die Ziele der Kampagne. Die Aktivist*innen blieben über einen längeren Zeitraum bei der Kampagne.
- ✓ Die Engagierten hatten Spaß miteinander; Potlucks und Challenges waren eine Möglichkeit, die Gruppe auch außerhalb der Arbeit zusammenzubringen.

HERAUSFORDERUNGEN

- ⚡ Mangelnde Vielfalt innerhalb der Gruppe der Aktiven. Aufgrund der negativen Wahrnehmung von Zustimmung bei jungen Männern im Land war es schwierig, sie für das Projekt zu gewinnen. Ein Mangel an Intersektionalität kann für marginalisierte Menschen ein Hindernis beim Aufbau von Verbindungen/Beziehungen sein.
- ⚡ Wenn das Ziel hochgesteckt und nur langfristig erreichbar ist, kann es manchmal schwierig sein, die Motivation der Aktivist*innen aufrechtzuerhalten. Definiert überschaubare Aufgaben, damit die Aktivist*innen mit der Sache verbunden bleiben, sich gegenseitig motivieren und eine positive Denkweise fördern.

BEISPIEL 2: PEOPLE POWER BEI AMNESTY UNGARN



Amnesty Ungarn hat sich durch den Aufbau von Beziehungen und die Beratung ihrer Aktivist*innen für den Aufbau von People Power engagiert. Die Sektion ging eine Partnerschaft mit Aktivist*innen ein, die sich auf den Kampf gegen geschlechtsspezifische Gewalt spezialisiert haben, und organisierte zu diesem Zweck Veranstaltungen in Schulen und innerhalb der ungarischen Amnesty-Sektion. Die Sektion baute Stärke (Power) innerhalb der aktivistischen Netzwerke auf, indem sie die Aktivist*innen nicht einfach nur mobilisierte, sondern ihnen auch mehr Möglichkeiten gab, sich einzubringen.

Dadurch, dass die Aktivist*innen zu Entscheidungsträger*innen werden, können sie mit den Mitarbeiter*innen von Amnesty auf einer gleichberechtigten Basis agieren, was wiederum den Aufbau persönlicherer und unterstützender Beziehungen ermöglicht. Darüber hinaus wurden die Beziehungen zwischen den Teams dadurch gefördert, dass die Leistungen der Aktivist*innen im Rahmen von Teambuilding-Veranstaltungen, die zweimal im Jahr stattfinden, gefeiert werden. Dazu gehörten auch interaktive Workshops, die die Aktivist*innen motivierten, mehr über Menschenrechte zu lernen. Diese Workshops sind der Schlüssel zur Förderung von Beziehungen und zum Aufbau von Verbindungen, da sie die Teambildung unterstützen.

Darüber hinaus hat Amnesty Ungarn eine 1:1-Betreuung für ihre Mitglieder sowie Beratung und Unterstützung eingerichtet, um sicherzustellen, dass die Aktivist*innen psychisch gut gerüstet sind, um an schwerwiegenden Fällen zu arbeiten. Persönliche Beziehungen müssen in einem Umfeld aufgebaut werden, das unterstützend wirkt und nicht als erdrückend empfunden wird.

WAS FUNKTIONIERT



Amnesty Ungarn hat dafür gesorgt, dass die Aktivist*innen im Mittelpunkt ihrer Kampagnen stehen.



Amnesty Ungarn hat mit vielen Aktivist*innen unter 18 Jahren zusammengearbeitet und verfügt daher über Leitlinien für die Arbeit mit ihnen sowie über eine Person, die für den Schutz von Minderjährigen zuständig ist. Für eine Organisation ist es wichtig, die spezifischen Bedürfnisse junger Aktivist*innen zu unterstützen, damit sie sich wohl fühlen, wenn sie ihre Geschichten erzählen und mit anderen in Kontakt kommen.



Es werden motivierende Slogans und Zitate verwendet, um die Aktivist*innen zu ermutigen: "Wir sind für unsere Community verantwortlich, und wir haben die Macht, Dinge zu verändern." – "Wenn eine Person in der Lage ist, eine andere Perspektive in eine Community von zehn Menschen zu bringen, können tausend Menschen etwas Großes bewirken."



Die Betonung der Community und des "Wir" ist der Schlüssel zur Förderung von Beziehungen.

HERAUSFORDERUNGEN



Es ist schwierig, Beziehungen in einem instabilen Umfeld aufrechtzuerhalten – einige Engagierte scheiden aus der Kampagne aus, um z.B. zur Schule oder Universität zu gehen.



Es ist schwierig, persönliche Beziehungen aufzubauen, wenn die Menschen nicht von der Sache motiviert sind; manchmal entscheiden sich Aktivist*innen, die Kampagne zu wechseln, wenn sie das Gefühl haben, dass keine Arbeit geleistet wird.



PROTECT THE PROTEST

Beginnt mit dem Aufbau von Beziehungen zu Basisorganisationen, die sich für die Sache einsetzen. Wenn ihr auf diesem Weg mit Organisationen und Aktivist*innen in Kontakt kommt, werden sie sich weniger isoliert und von der Bewegung getrennt fühlen.

Die Suche nach lokalen Basisorganisationen, die in die Bewegung involviert sind, und der Aufbau von Kontakten durch Workshops und Interviews führt dazu, dass die Initiative stärker in den Fokus rückt und zur Teamentwicklung beiträgt.

Der Zusammenschluss von Aktivist*innen und Mitarbeiter*innen von Amnesty, die gleichberechtigt zusammenarbeiten, ermöglicht es, Ziele in kleinen Schritten zu erreichen, dank der Motivation und der Verbundenheit, die die Beteiligten untereinander empfinden.





ÜBERLEGUNGEN



Welche gemeinsamen Erfahrungen gibt es, auf denen euer Team aufbauen und an die es anknüpfen kann?



Wie vergewissert ihr euch, dass bei euren Aktivist*innen alles gut läuft? Baut ihr genügend Übungen zur Teambildung ein?



Versucht ihr, bei der Interaktion zwischen Aktivist*innen und Mitarbeiter*innen innovativ zu sein? Gibt es ein Gemeinschaftsgefühl und eine Verbindung zwischen ihnen? Oder besteht eine deutliche Kluft?





FÜHRUNGSQUALITÄTEN FÖRDERN UND VERTRAUEN STÄRKEN



Lasst die Führungspersonen führen

In jeder Community, in jeder Kirche, in jeder Klasse und in jeder Organisation gibt es Hunderte Menschen, die eine Führungsrolle übernehmen, die für positive Veränderungen im Bereich der Menschenrechte von entscheidender Bedeutung ist. Aber wie kann man diese Führungsrolle in der eigenen Bewegung entwickeln? Und wie definieren wir Führung?

"Führungspersonen in einer Community sind Aktivist*innen, die sich dem Wandel verschrieben haben und bereit sind, andere einzuladen, sich ihnen bei der harten Arbeit an der Weiterentwicklung einer Kampagne anzuschließen. Damit ist hier nicht die traditionelle Form der hierarchischen Macht von einer Person über eine andere gemeint. Nein, das Ziel effektiver Führung ist es, mehr 'Macht für andere' zu schaffen, wobei die Interessen aller Akteur*innen berücksichtigt werden." – Marshall Ganz, Professor für Community Organizing und Grassroots Organizing.

Das bedeutet, dass führende Aktivist*innen Verantwortung an andere engagierte und zuverlässige Aktivist*innen delegieren, um Veränderungen zu bewirken. Aber um dies innerhalb einer Community tun zu können, sollte sie das VERTRAUEN bekommen, die Verantwortung an andere engagierte und zuverlässige Aktivist*innen zu übertragen. Nur dann können wir eine effektive Führung aufbauen.

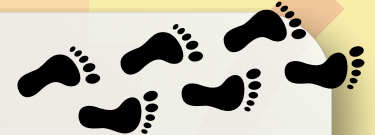
Kontrolle abgeben, um Stärke zu entwickeln

Um mit People Power zu arbeiten, ist es notwendig, die Macht an führende Aktivist*innen abzugeben.

Dies ist nicht immer ganz einfach, denn es braucht Zeit und Ressourcen, um Führungspersonen führen zu lassen. Es ist auch deshalb nicht einfach, weil viele von uns wollen, dass "die Arbeit richtig gemacht wird", und wir davon überzeugt sind, dass dies bedeutet, dass wir selbst führen müssen.

Die Wahrheit ist: Wenn wir versuchen, alles selbst zu machen, können wir es nicht gut machen. Dann verlieren wir den Blick für die unterschiedlichen Perspektiven und Beiträge unserer Teammitglieder und schaffen viel weniger. Es ist eine Illusion zu glauben, dass totale Kontrolle die besten Ergebnisse garantiert. Warum also nicht den Mut aufbringen, die totale Kontrolle loszulassen, die Menschen zu finden, die Führungspotenzial haben, und die Führungsverantwortung zu teilen?

Der erste Schritt



- Achtet darauf, Menschen mit gelebten Erfahrungen in die Strategieentwicklung einzubeziehen und hört ihre Geschichten an.
- Nehmt euch Zeit bei der Suche nach engagierten Aktivist*innen zur Bildung einer Schneeflocke (s.unten). Beginnt mit Mobilisierungsveranstaltungen, bittet die Leute um ihre Telefonnummer und führt mit jeder Person ein Einzelgespräch, um sie ins Boot zu holen.

BEISPIEL #1: AMNESTY UNGARN: PROJEKT "STAND BY ME"



Das zweijährige Projekt "Stand By Me" brachte Partner aus Ungarn, Italien, Slowenien und Polen zusammen, um geschlechtsspezifische Gewalt zu bekämpfen.

Ziel dieses Gemeinschaftsprojekts war die Verbindung von Menschenrechtsbildung und Aktivismus. Ein wichtiger Aspekt des Projekts war es, junge Menschen, die direkt von geschlechtsspezifischer Gewalt betroffen sind, in die Lage zu versetzen, Herausforderungen zu erkennen und praktikable Lösungen zu entwickeln.

Durch die Einbeziehung dieser jungen Menschen ging "Stand By Me" über die Sensibilisierung hinaus und förderte einen proaktiven Ansatz zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt in den teilnehmenden Ländern.

29 Personen, die eine führende Rolle in aktivistischen Gruppen ausfüllten, wurden für einen Zeitraum von 6 Monaten rekrutiert, wobei die folgenden Phasen durchlaufen wurden:

- Aufbau von Stärke (Power) durch Schulung der Führungspersonen zu Menschenrechten und geschlechtsspezifischer Gewalt im ungarischen Kontext (1 Monat)
- Sie lernten, wie man Aktionen plant und organisiert, das Bewusstsein schärft und mehr Menschen dazu bringt, aktiv zu werden.
- Im nächsten Schritt organisierten sie selbst Aktionen zur Stärkung der Menschenrechte: Straßenaktionen; Runde Tische mit 70 Personen; Runde Tische mit Expert*innen für soziale Medien.
- Sie lernten auch, Schlussfolgerungen zu ziehen, zu bewerten, zu beurteilen und sich weiterzuentwickeln.

Die Führungspersonen erhielten begleitende Supervision und Mentoring, um den reibungslosen Ablauf ihrer Aktionen und Veranstaltungen sowie die optimale Zusammenarbeit mit ihren Aktivist*innenteams zu gewährleisten.

WAS FUNKTIONIERT

- ✓ Arbeitet mit den Rechteinhaber*innen: junge Menschen, die von dem Problem selbst betroffen sind.
- ✓ Aktivistische Führungspersonen entwickeln ihr Projekt selbstbestimmt, wodurch sie Eigenverantwortung übernehmen.
- ✓ Das Coaching zwischen den einzelnen Schritten half den Führungspersonen, auf die Sache konzentriert zu bleiben.
- ✓ Die Aktivist*innen konnten internationale Foren nutzen, sich vernetzen und sich von Gleichgesinnten in anderen Amnesty-Sektionen inspirieren lassen.

HERAUSFORDERUNGEN

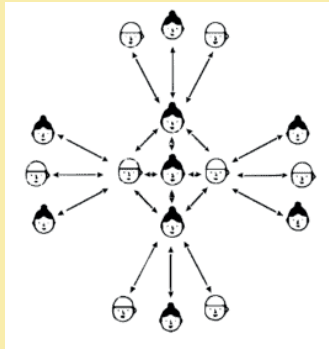
- ⚡ Aktivist*innen langfristig an sich zu binden. Sie müssen sich als Teil eines Teams fühlen; sie dürfen nicht überfordert werden; die Arbeit muss gerecht verteilt werden; es muss Personal zur Verfügung stehen, das zuverlässig und nuanciert unterstützen kann.
- ⚡ Zuverlässigkeit und Kohärenz sind der Schlüssel: Es ist wichtig, dass die Projektmanager*innen die Prozesse im Griff haben, Verzögerungen minimieren und pünktlich und transparent sind.
- ⚡ Wenn Probleme auftraten, übernahmen die motivierteren Aktivist*innen mehr Verantwortung, während andere sich eher passiv verhielten. Es wäre von Vorteil, im Vorfeld darüber zu diskutieren, wie in Krisensituationen fair zusammengearbeitet werden kann.

BEISPIEL #2: AMNESTY NIEDERLANDE: LETS TALK ABOUT YES



"Lets Talk About Yes" war eine Kampagne gegen sexualisierte Gewalt, die von Amnesty Niederlande in den Jahren 2020 bis 2023 durchgeführt wurde. Sie nutzte das Organisierungsmodell für People Power von Marshall Ganz. Ziel war es, Hochschulleitungen davon zu überzeugen, ein Manifest gegen sexualisierte Gewalt unter Studierenden zu unterzeichnen.

Die Organisationsmethode basierte auf einem Schneeflockenmodell (mit verteilter Führung):



1. Die organisierende Person in der Mitte der Schneeflocke coachte Führungspersonen unter den Aktivist*innen und entwickelte mit dem Kampagnenteam eine Strategie.
2. Die Führungspersonen im ersten Ring der Schneeflocke coachten die Aktivist*innen ihrer lokalen Teams, entwickelten Lobbygespräche und Aktionen und führten sie durch.
3. Den dritten Ring der Schneeflocke bildeten die Aktivist*innen in den lokalen Teams. Sie waren für eine bestimmte Aufgabe wie soziale Medien, die Organisation von Veranstaltungen und Lobbyarbeit zuständig.

Die Organisator*innen schulten die Aktivist*innen, die eine Führungsrolle ausfüllten, coachten sie wöchentlich und trauten ihnen zu, Lobbyarbeit zu betreiben, Aktionen durchzuführen und mit der Presse zu sprechen. Alle Aktivist*innen erwarben durch das Training neue Fähigkeiten, wie z.B. Coaching von Führungspersonen, Teambuilding, das Führen von Einzelgesprächen, Beziehungsaufbau und Storytelling. Der Organisationsansatz basierte auf dem Prinzip "Train & Trust".

Dieser Ansatz führte dazu, dass 7 Organisator*innen und 30 Aktivist*innen mit Führungsrollen befähigt wurden, 30 neue lokale Gruppen zu leiten, die sich für die Unterzeichnung des Manifests engagierten. Es wurden 41 Hochschulen angesprochen, von denen 21 das Manifest unterzeichnet haben. Neun der 30 Aktivist*innengruppen blieben nach Ende der Kampagne in der Amnesty-Struktur.

WAS FUNKTIONIERT

- ✓ Mit den Rechteinhaber*innen zusammenarbeiten, d. h. mit jungen Menschen, die das Problem aus eigener Erfahrung kennen.
- ✓ Die Entwicklung einer eigenen lokalen Strategie durch die Aktivist*innen mit einem hohen Maß an Eigenständigkeit.
- ✓ Das Coaching der Aktivist*innen zwischen den einzelnen Schritten half ihnen, auf die Sache konzentriert zu bleiben.

HERAUSFORDERUNGEN

- ⚡ Das Ziel der Sensibilisierung reichte offensichtlich nicht aus, um das Engagement der Aktivist*innen aufrechtzuerhalten.
- ⚡ Gutes Organisieren braucht Zeit, aber mit zwei engagierten Mitarbeiter*innen ist es möglich, eine große Schneeflockenstruktur zu erschaffen.
- ⚡ Das Managementteam muss hinter der Umsetzung der Organisations-Strategie stehen.



PROTECT THE PROTEST

Nachdem ihr mit den Menschen gesprochen habt, die das Problem aus eigener Erfahrung kennen, und gemeinsam die Ziele festgelegt habt, die ihr erreichen wollt, geht es im nächsten Schritt darum, die Personen unter den Aktivist*innen, die Führungsaufgaben übernehmen können, zu finden.

Wer sind die Personen mit Führungspotenzial in den Organisationen an der Basis, die bereit sind, sich in der Kampagne "Protect The Protest" zu engagieren?

Sobald diese Personen identifiziert sind, müssen sie in geeigneter Weise geschult und betreut werden.

Die geschulten Personen geben ihr Wissen an die Gruppe weiter, z.B. an Aktivist*innen der eigenen Basisorganisation, die Repressalien ausgesetzt sind, wenn sie einen Protest organisieren.



ÜBERLEGUNGEN

Seid ihr bereit und in der Lage, die Kontrolle aus der Hand zu geben und anderen die Führung zu überlassen? Habt ihr das Vertrauen in andere?

Welche Rolle haben die Aktivist*innen in unserer Kampagne?

Haben die Aktivist*innen die Möglichkeit, selbst zu entscheiden, welche Maßnahmen in ihrem lokalen Umfeld am besten geeignet sind?

Schult ihr sie und traut ihnen dann zu, dass sie in der Lage sind, die richtigen Schritte in einer Kampagne durchzuführen?





HANDLUNGSSPIELRÄUME FÜR AKTIVIST*INNEN SCHAFFEN



Bei der Schaffung von Handlungsspielräumen für Aktivist*innen geht es darum, den Aktivist*innen die volle Entscheidungsgewalt und Verantwortung für ein Projekt zu übertragen.

Es geht darum, den Aktivist*innen die Mittel und die Freiheit zur Übernahme von Verantwortung zu geben. Das bedeutet, Kontrolle abzugeben. Es ist nicht einfach, Kontrolle abzugeben, auch wenn es darum geht, Stärke zu entwickeln. Wahr ist aber auch: Wenn wir versuchen, alles selbst zu machen, können wir es nicht gut machen.

Freiräume für Aktivist*innen zu schaffen bedeutet auch, Vertrauen in ihre Fähigkeiten zu haben und an die Kraft der Bewegung zu glauben, um gemeinsame Ziele zu erreichen.

Dieses Prinzip beruht auf dem Grundsatz, dass auf Augenhöhe gearbeitet wird. Das bedeutet, dass Macht, Ressourcen und Möglichkeiten unter allen (bezahlten und unbezahlten) Akteur*innen eines Projekts oder einer Kampagne gerecht verteilt werden. Das Prinzip "Schaffung eines sicheren, gleichberechtigten und inklusiven Raums" erläutert dieses Element näher.

Die Einbeziehung von Aktivist*innen kann auf verschiedenen Ebenen funktionieren. Überlegt, wie ihr Aktivist*innen in den Entscheidungs-, Gestaltungs- und Umsetzungsprozess einbeziehen und ihnen in der Evaluierungsphase Raum geben könnt.



Der erste Schritt



Bindet die Aktivist*innen schon frühzeitig in den Prozess der Kampagnenentwicklung ein.

Sorgt für Gleichberechtigung und stellt sicher, dass sie über die gleichen

Ressourcen, die gleiche Stärke und die gleichen Möglichkeiten verfügen wie ihr als bezahlte Akteur*innen.



BEISPIEL #1: BOLYGÓ, UNGARN

Bolygó (seit 2021) ist ein offener Raum für junge Menschen in Budapest, mit dem Ziel, junge Communities aufzubauen und zu unterstützen, damit sie Veränderungen im Umweltbereich bewirken können. Das Ziel von Bolygó ist die Sensibilisierung junger Menschen für eine neue Kultur, Demokratie, gemeinsames Handeln, Umweltthemen und kulturellen Wandel. Nach Leitbild von Bolygó ist People Power nicht nur etwas Gemeinschaftliches, sondern auch etwas Individuelles. Dazu gehört auch das Gefühl, Einfluss auf ihr Umfeld zu haben.

Bolygó besteht aus selbstorganisierten Gruppen junger Aktivist*innen, denen Räumlichkeiten und eine Plattform für ihr Engagement zur Verfügung gestellt werden. Es handelt sich um eine Plattform, die es ermöglicht, neue Beziehungen und Netzwerke aufzubauen, neue Werkzeuge zu erlernen und neue Perspektiven zu eröffnen. Aktivist*innen organisieren sich in Gruppen/Gemeinschaften und lernen, dass sie die Welt verändern und Einfluss auf soziale Probleme nehmen können. In diesem Rahmen werden Filmvorführungen, Vorträge, Workshops, Exkursionen und Konferenzen organisiert. Ziel ist es, die Gemeinschaft zusammenzubringen.

"Bolygó ist kein vorgefertigtes Produkt, sondern ein Raum, der von der Gemeinschaft gestaltet werden kann, so dass diejenigen, die sich dort aufhalten, das Gefühl haben, dass es von ihnen abhängt, was aus diesem Ort wird, dass sie Einfluss auf die Entwicklung der Organisation haben. Die jungen Menschen sind davon beeindruckt, dass sie die Entwicklung von Bolygó und ihres eigenen Umfelds beeinflussen können."

- Bolygó

Bolygó organisiert zwei- bis dreimal pro Woche Programme und Aktivitäten, darunter gesellige Abende (zur Integration der neu Hinzugekommenen) und Vorträge. Gruppen und Aktivist*innen können mit Unterstützung von Bolygó eigene Workshops entwickeln und durchführen.

Der Prozess des Engagements in Bolygó beginnt mit der Organisation einer geselligen Veranstaltung zur Begrüßung der Neulinge, gefolgt von der Integration der jungen Menschen in eine Bolygó-Gruppe und der aktiven Teilnahme an Bildungsprogrammen, Projekten und Veranstaltungen, die von den Aktivist*innen organisiert werden. Dieser Prozess kann sich über mehrere Jahre erstrecken.

WAS FUNKTIONIERT



Die jungen Menschen sind davon beeindruckt, dass sie die Entwicklung von Bolygó und ihres eigenen Umfelds beeinflussen können.



Bolygó vermittelt nicht nur Fertigkeiten, Mentoring und Wissen, sondern führt die Aktivist*innen auch an eine neue Kultur und Perspektive heran, deren wesentliche Bestandteile Wohlbefinden und Harmonie sind.

HERAUSFORDERUNGEN



Es ist viel emotionale Arbeit, persönliche Beziehungen zu allen aufzubauen, aber es ist notwendig, um herauszufinden, wer Kompetenzen hat, um Führungsaufgaben übernehmen zu können.

BEISPIEL #2: AMNESTY SCHWEDEN, KOLLEKTIV SORG



Amnesty Schweden stellte das notwendige Budget und die Kapazitäten zur Verfügung, um ein von Aktivist*innen geleitetes Projekt zu starten und zu unterstützen. Nach einem offenen Aufruf zur Einreichung von Projektvorschlägen ("What do you care about?") wählte Amnesty Schweden aus allen Bewerbungen den Vorschlag "Kollektiv Sorg" (Gemeinsam Trauern) aus. Bei der Plattform "Collective Grief" handelte es sich um ein sehr innovatives Projekt und um das erste, das sich mit der Trauer im Zusammenhang mit der Schusswaffengewalt in Schweden befasste. Das Projekt schloss sich mit dem Digital Disruptors Team im Internationalen Sekretariat von Amnesty International zusammen, um den Aktivist*innen die bestmögliche Unterstützung zu bieten.

Die Aktivist*innen wurden mit Hilfe der Campaign Accelerator Methodik geschult und angeleitet. Für die Aktivist*innen war es sehr wichtig, dass es ihr eigenes Projekt war und nicht von Amnesty Schweden initiiert worden war. Sie waren die treibende Kraft und übernahmen die volle Verantwortung für das Projekt. Das bedeutete, dass die Aktivist*innen im Projektteam völlig unabhängig von Amnesty Schweden arbeiteten, sämtliche Entscheidungen eigenständig trafen und das Projekt eigenverantwortlich durchführten. Amnesty Schweden erklärte dazu: "Zu Beginn des Projekts fühlte sich das für uns als Amnesty-Sektion sehr radikal an, aber es hat sich als sehr gut herausgestellt: Die Gruppe hat sich mit dem Thema aus ihrer Perspektive auseinandergesetzt und wir als Amnesty haben das Gleiche getan."

Nach Beendigung des Projekts stand es den Aktivist*innen frei, ob sie eine Amnesty-Gruppe werden und weiterhin als Amnesty-Gruppe unterstützt werden wollten oder ob sie lieber keine Amnesty-Gruppe, sondern eine eigenständige Einheit sein wollten. Auf diese Weise könnte Amnesty sie weiterhin im Rahmen einer Partnerschaft unterstützen.

WAS FUNKTIONIERT

- ✓ Ein wirklich aktivistisch orientierter Ansatz besteht darin, einen Raum zu schaffen, in dem Aktivist*innen Projekte vorschlagen können und diesen Raum auch für Themen zu öffnen, zu denen Amnesty nicht arbeitet.
- ✓ Die Aktivist*innen trafen sämtliche Entscheidungen eigenständig und führten das Projekt eigenverantwortlich durch. Für die Aktivist*innen war es sehr wichtig, dass es sich um ihr eigenes Projekt handelte und nicht um das Projekt von Amnesty.
- ✓ Es wurde nach einem Train & Trust Modell vorgegangen und die Aktivist*innen wurden mit Hilfe der Campaign Accelerator Methodik bei der Gestaltung ihrer Kampagne angeleitet.

HERAUSFORDERUNGEN

- ⚡ Teuer. Amnesty Schweden könnte dieses Projekt nur wiederholen, wenn eine externe Finanzierung gefunden werden könnte oder ein anderes Organisationsmodell verwendet würde.
- ⚡ Die Aktivist*innen brauchen immer noch die Unterstützung der Amnesty-Sektion, um zum Beispiel Demonstrationen zu organisieren, da sie darin noch keine Erfahrung haben.
- ⚡ Zu Beginn fühlte sich das sehr radikal an, aber es hat sich als sehr gut herausgestellt: Die Gruppe hat sich mit dem Thema aus ihrer Perspektive auseinandergesetzt und Amnesty hat das Gleiche getan. Letztlich erwies sich dies als genialer Ansatz, der die Marke, die Reichweite und die Sichtbarkeit von Amnesty stärkte.
- ⚡ Zum Zeitpunkt der Projektdurchführung war kein spezifischer Fokus auf Wohlbefinden vorgesehen. Dies wurde im Rahmen der Projektevaluierung als Lernprozess diskutiert.



PROTECT THE PROTEST

Die Aktivist*innen der Kampagne "Protect The Protest" sind die Menschen, die auf der Straße protestieren und dabei möglicherweise Repressalien ausgesetzt waren.

Stellt daher zu Beginn eurer Kampagne sicher, dass die Aktivist*innen in den Entscheidungsprozess über eure Strategie einbezogen werden, damit ihr die gesamte Erfahrung der Straße in die Kampagne einbringen könnt.

Es ist wichtig, dass Macht, Ressourcen und Möglichkeiten unter allen (bezahlten und unbezahlten) Akteur*innen der Kampagne "Protect The Protest" gerecht verteilt werden.

Der zweite Schritt besteht darin, viel emotionale Arbeit zu leisten, um persönliche Beziehungen aufzubauen; das ist jedoch notwendig, um herauszufinden, wer die Kompetenzen hat, um Führungsaufgaben in der Kampagne zu übernehmen.





ÜBERLEGUNGEN



Sind wir bereit und in der Lage, die Kontrolle aus der Hand zu geben und der Bewegung Raum zu lassen? Haben wir das Vertrauen in andere?

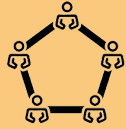


Sind wir bereit, die volle Entscheidungskompetenz und Projektverantwortung in die Hände der Aktivist*innen zu legen? Was sind eure Vorbehalte? Und wie könnten wir sie überwinden?

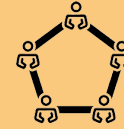


Seid ihr bereit, emotionale Arbeit in den Aufbau persönlicher Beziehungen zu allen Akteur*innen zu investieren, um herauszufinden, wer für Führungsaufgaben im Rahmen der Kampagne geeignet ist?





COMMUNITY BUILDING



Der Aufbau einer Community ist wichtig, um ein sicheres und offenes Umfeld für Aktivist*innen zu schaffen, in dem sie ihre Geschichten und Beiträge zu Kampagnen und Organisationen teilen können.

Dazu gehören Gruppenaktivitäten sowie Unterstützungs- und Beratungsangebote, um ein Gefühl der Verbundenheit und Zugehörigkeit zwischen den Aktivist*innen zu schaffen.

In diesem Sinne ist es wichtig, dass die Führungspersonen unter den Aktivist*innen und die Organisator*innen dafür sorgen, dass die Aktivist*innen sich in den Projekten sichtbar fühlen, indem sie das Gemeinschaftsgefühl fördern.

Anstatt sich nur auf die "Mobilisierungstechnik" zu konzentrieren (Aktivist*innen als Methode zur Verbreitung von Informationen und zur Ermutigung von Menschen, aktiv zu werden), die von führenden NGOs, einschließlich Amnesty, verwendet wird, ermöglicht der Aufbau einer Gemeinschaft von Menschen, die sich zusammenschließen, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen, sinnstiftende Verbindungen zwischen Aktivist*innen und der Organisation, für die sie arbeiten, sowie zwischen den Mitarbeiter*innen herzustellen.



Der erste Schritt

- In kleinen Schritten vorgehen, um zu erreichen, dass die Gruppe zusammenwächst.
- Ermutigung der Aktivist*innen, eine Führungsaufgaben zu übernehmen und ihnen die Möglichkeit zu geben, Entscheidungen im Rahmen der Projekte zu treffen, was wiederum zur Gemeinschaftsbildung beiträgt, da die Aktivist*innen die Möglichkeit haben, gegenseitige Vereinbarungen zu treffen.
- Einfache, aber häufige Teambuildingsprogramme und -workshops sowie eine regelmäßige Rücksprache können dafür sorgen, dass sich die Aktivist*innen in ihren Rollen und Gruppen sicher fühlen.
- Schulungen zu den Themen Vielfalt und Gleichberechtigung sind von entscheidender Bedeutung, damit sich die Mitglieder einer Kampagne in eine Bewegung eingebunden und akzeptiert fühlen.



BEISPIEL #1: AMNESTY UK - RISE UP

Die Kampagne "Rise Up" von Amnesty UK ermöglichte es jedes Jahr 20 Aktivist*innen, sich für ein Thema einzusetzen, das ihnen am Herzen liegt, und Gleichgesinnte zu treffen, die sich ebenfalls leidenschaftlich für dieses Thema einsetzen. Am Ende des Jahres hatten sie ihre eigenen Kampagnenstrategien ausgearbeitet. Sie suchten nach Personen, die bei Amnesty UK unterrepräsentiert waren und weniger Erfahrung im Aktivismus hatten, um ihr Selbstvertrauen nach den Schulungen zu stärken. Das Programm bestand aus vier Schulungswochenenden (mit Unterkunft) pro Jahr, zwischen denen Mentoring und Online-Treffen stattfanden. Schulungen und Präsenzveranstaltungen trugen dazu bei, die Beziehungen zwischen Aktivist*innen mit ähnlichen Zielen und Berufungen zu lenken und zu fördern; das Programm vermittelte den Aktivist*innen "Vertrauen in die Gruppe" und ein "Zugehörigkeitsgefühl".

WAS FUNKTIONIERT



Im Rahmen der Kampagne gab es Module zur Entwicklung von Führungskompetenzen, und die Teilnehmer*innen hatten während der Schulungen die Möglichkeit, Kontakte zu knüpfen. Dabei ging es nicht nur um das Thema Menschenrechte, sondern vor allem um die Frage: "Wie fühlt sich das an?"



Es müssen klare Regeln und Grenzen festgelegt werden, die eine faire und gleiche Behandlung neuer Mitglieder und aller Personen gewährleisten.



Da die Schulungen vor Ort und über einen längeren Zeitraum stattfanden, trugen sie dazu bei, die Beziehungen zwischen den Teilnehmer*innen zu vertiefen und ein stärkeres Zusammengehörigkeitsgefühl zu entwickeln.

HERAUSFORDERUNGEN



Der Schulungs- und Verwaltungsaufwand war wesentlich höher, da die an der Kampagne beteiligten vor ihrer Teilnahme an der Kampagne nur wenig Erfahrung im Aktivismus hatten.



Rückblickend wären kleinere Gruppen für den Aufbau von Beziehungen besser gewesen (vielleicht zwei Parallelgruppen statt einer großen Gruppe).



Der Zeitrahmen für dieses intensive Projekt erschien den Mitarbeiter*innen von Amnesty UK zu lang; 6 Monate wären effektiver gewesen, um die Aktivist*innen zu motivieren.





BEISPIEL #2: BOLYGÓ

Bolygó ist eine Organisation, die sich mit Hilfe von People Power für den Klimaschutz einsetzt.

Die Hauptziele von Bolygó sind die Unterstützung selbstorganisierter Gruppen, die Bereitstellung von Räumlichkeiten und einer Plattform für die Interaktion junger Menschen, der Aufbau von Netzwerken, die Aneignung neuer Fähigkeiten, das Angebot neuer Perspektiven und die Bereitstellung von Informationen, die es jungen Menschen ermöglichen, sich als fähig zu erleben, Veränderungen im Umweltbereich herbeizuführen.

Wesentliches Ziel von Bolygó ist es, seine jugendlichen Aktivist*innen in die Lage zu versetzen, die Entwicklung der Organisation zu beeinflussen.

Bolygó organisiert zwei- bis dreimal pro Woche Programme und Aktivitäten, darunter gesellige Abende und kostenlose Universitätsvorlesungen.

Darüber hinaus können Gruppen und Aktivist*innen mit Unterstützung von Bolygó eigene Workshops entwickeln und durchführen.



WAS FUNKTIONIERT



Durch Workshops das mentale Wohlbefinden der Aktivist*innen sicherstellen: "Es ist genauso wichtig, dass es den Teilnehmer*innen mental gut geht, wie dass sie sich für den Umweltschutz interessieren." Bolygó ist der Meinung, dass die Aktivist*innen mental gesund sein müssen, um sich für den Umweltschutz einsetzen zu können.



Aktivist*innen im Alter von 15 bis 25 Jahren können mit Hilfe von Bolygó ihre eigenen Veranstaltungen organisieren. Eine Organisation, die sich so sehr auf die Beteiligung von Gruppen konzentriert, trägt zur Förderung der Gemeinschaft bei.



Durch die Betonung ihrer gemeinsamen Ziele im Hinblick auf den Klimawandel wird das Zusammengehörigkeitsgefühl der Aktivist*innen gestärkt.

HERAUSFORDERUNGEN



Schwierigkeiten beim Aufbau einer Community mit vielfältigen Mitgliedern; Bolygó möchte konservativere junge Menschen erreichen, was sich als schwierig erweist.



Der Aufbau und die Pflege persönlicher Beziehungen kostet viel Energie, daher ist es von entscheidender Bedeutung, dass sich die Aktivist*innen emotional angesprochen fühlen.



PROTECT THE PROTEST

Die Förderung einer starken Gemeinschaft von Aktivist*innen ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass eine groß angelegte Bewegung wie "Protect The Protest" Dynamik entwickeln kann.

Der Aufbau von Beziehungen zu lokalen Basisorganisationen und Gruppen durch Schulungen, Workshops und Storytelling-Aktivitäten ermöglicht einen effizienten Austausch von Informationen und über Handlungsmöglichkeiten zwischen großen Organisationen und der Basis.

Darüber hinaus überbrückt das Angebot von Unterstützung und Schulungen zu Vielfalt und Wohlbefinden die Kluft zwischen den Organisator*innen und den neuen Aktivist*innen auf lokaler Ebene.

Durch die regelmäßige Nachfrage nach dem Befinden der Aktivist*innen während des Mentoring-Prozesses können diese ein größeres Verantwortungs- und Führungsbewusstsein innerhalb der Bewegung entwickeln und sich stärker als Teil einer Gemeinschaft und im weiteren Sinne unterstützt fühlen.





ÜBERLEGUNGEN



Wie können wir eine Gemeinschaft aufbauen, ohne unsere Aktivist*innen zu überfordern?



Wo liegen die Grenzen bei dem Versuch, eine starke Community aufzubauen?





DEN KULTURELLEN WANDEL ANNEHMEN



Eine bewusste Veränderung unserer Arbeitsweisen oder Strategien geschieht nicht von selbst und verläuft selten reibungslos.

Veränderungen können Unbehagen, Verwirrung und Ablehnung auslösen; sie können aber auch zu Wut, Enttäuschung und Protest führen.

Wenn ihr darüber nachdenkt, neue basisdemokratische Taktiken oder Strategien einzuführen, kann das für die Kolleg*innen in eurer Organisation, Gruppe oder Bewegung eine radikale Idee sein.

Seid euch der Folgen bewusst, die diese Veränderungsprozesse mit sich bringen können, und nehmt euch Zeit, um eure Kolleg*innen auf den Kulturwandel vorzubereiten, um die neuen Arbeitsweisen zunächst in die Köpfe zu bringen.

Der erste Schritt



- Wenn ihr neue, basisdemokratische Taktiken und Strategien einführen wollt, ist es wichtig, einen Schritt zurückzutreten und über die Gründe nachzudenken, die hinter diesen Entscheidungen stehen. Es ist wichtig, diese Gründe so klar wie möglich zu formulieren, damit das "Warum" allen Kolleg*innen oder Teammitgliedern mitgeteilt werden kann und ihre Zustimmung erhält.
- Im Idealfall sind sich alle – von den neuen Freiwilligen bis hin zur Leitung oder zum Vorstand – der Gründe für die Einführung neuer Arbeitsmethoden bewusst und davon überzeugt.



BEISPIEL #1: GREENPEACE SPANIEN

Greenpeace Spanien ist zu einem "situativen Führungsansatz" übergegangen.

Bei diesem Ansatz geht es darum, bewusst zu entscheiden, bei welchen Gelegenheiten man sichtbar die Führung übernimmt, wann man begleitet (oder mitführt) und wann man Führung erleichtert oder unterstützt.

Greenpeace Spanien lernt derzeit, sich je nach Situation vorsichtig zwischen diesen drei Bereichen zu positionieren.



IMAGE: Greenpeace

WAS FUNKTIONIERT



Greenpeace hat sich darauf eingestellt, mit autonomen Projekten zu arbeiten, d.h. mit lokalen Aktivist*innen, die ihre Projekte eigenständiger betreiben. Sobald die strategische Richtung festgelegt ist, sind autonome Projekte flexibler, können sich schneller anpassen und bieten die Möglichkeit zu kooperieren. Sie erfordern weniger Kontrolle. Die Begleitung ist aber nicht unbedingt weniger aufwändig.



Eine großzügige Haltung gegenüber Unterstützungsanfragen von Aktivist*innen außerhalb von Greenpeace öffnet Türen. Sie schafft Gelegenheiten für Greenpeace, seine Themen zu vermitteln, besonders bei Gruppen, die Greenpeace nicht besonders mögen oder deren Ansichten nicht mit denen von Greenpeace übereinstimmen.

HERAUSFORDERUNGEN



Die Tatsache, dass die Marke in den Hintergrund tritt, führt zu Spannungen und ist auf nationaler Ebene sehr schwierig umzusetzen. Greenpeace Spanien gelingt es, eine gemeinsame Basis zu finden zwischen Menschen, denen die Marke am Herzen liegt, und solchen, die kein Problem damit haben, sie loszulassen.



Da Greenpeace ein hohes Maß an Unterstützung für andere leistet (Facilitation), hat die Organisation manchmal Schwierigkeiten, genügend Zeit für ihre tägliche Arbeit zu finden.

BEISPIEL 2: KOLLEKTIV SORG

2019 startete Amnesty Schweden das Digital Disruptors Project (ein globales Amnesty-Projekt, das junge Aktivist*innen dabei unterstützt, ihre eigenen digitalen Kampagnen zu entwickeln und durchzuführen). Daraus entstand "Kollektiv Sorg" (Gemeinsam Trauern), eine großartige Basiskampagne von jungen Menschen zur Bekämpfung der Ursachen von Jugendgewalt.

"Kollektiv Sorg" wurde von zwei jungen Künstlern ins Leben gerufen, die Freund*innen durch "Jugendgewalt" verloren hatten. Ihre Kampagne thematisiert die kollektive Trauer einer Community. Inzwischen ist daraus eine große, landesweite Kampagne geworden, die sich mit den Mitteln der Kunst diesem komplexen Thema nähert.

Amnesty Schweden unterstützte Kollektiv Sorg mit der Campaign Accelerator Methodik und anderen Instrumenten. Amnesty Schweden investierte zwar viel Zeit und Ressourcen in die Anleitung und Unterstützung von "Kollektiv Sorg", doch die gesamte Kampagne wurde von jugendlichen Aktivist*innen konzipiert, koordiniert und durchgeführt.

Es ist sehr ungewöhnlich, dass eine Amnesty-Sektion bei der Planung neuer Kampagnen diese Art von aktivist*innengeführtem Ansatz zulässt, und das erforderte viel Vertrauen, Flexibilität und neue Arbeitsmethoden. "Kollektiv Sorg" forderte die Sektion heraus, sich mit systemischem Rassismus auseinanderzusetzen, was sie zuvor nicht getan hatte – und die Arbeit der Sektion hat sich seitdem verändert.

Amnesty Schweden hat viel über den Umgang mit neuen Zielgruppen und die Abgabe von Kontrolle an andere gelernt. Eine wichtige Erkenntnis war, dass wir uns in Bescheidenheit üben und uns eingestehen müssen, dass auch wir noch eine Menge zu lernen haben.

"Kollektiv Sorg" kam im Mai 2024 nach London, um britische Gruppen zu treffen, die an ähnlichen Themen arbeiten, und es gibt Pläne für weiteren Austausch, um großartige junge Aktivist*innen zu miteinander zu vernetzen, die persönlich von diesen Themen betroffen sind und kreativ daran arbeiten, sie zu lösen.



WAS FUNKTIONIERT

- ✓ Die umfassende Schulung der Aktivist*innen führte dazu, dass sie Unabhängigkeit und Führungsqualitäten bewiesen: Es war ihr Projekt, nicht das von Amnesty.
- ✓ Die derart unabhängig arbeitenden Aktivist*innen des Projekts wirkten wie ein Verstärker, der die Reichweite von Amnesty und den Bekanntheitsgrad der Marke erhöhte.
- ✓ Durch die Vermittlung der notwendigen Fähigkeiten hat Amnesty Schweden Möglichkeiten für junge Aktivist*innen geschaffen, Kampagnen aufzubauen, die ihnen am Herzen liegen.

HERAUSFORDERUNGEN

- ⚡ Das Projekt war sowohl zeitlich als auch finanziell aufwendig.
- ⚡ An einem bestimmten Punkt waren die Aktivist*innen mit blinden Flecken konfrontiert – dem Mangel an Kompetenzen, um die gewünschten Kampagnenziele zu erreichen (z.B. praktische Fähigkeiten zur Organisation von Demonstrationen).
- ⚡ Bei der Projektevaluation stellte Amnesty fest, dass das Wohl der Aktivist*innen zu wenig im Mittelpunkt stand.



PROTECT THE PROTEST

Die Kampagne "Protect The Protest" umfasst einen großen Teil der Arbeit mit Basisbewegungen und das Bemühen von Amnesty, einen stärker "bewegungsorientierten" Ansatz zu verfolgen.

Die angestrebte Veränderung unserer Arbeitsweise erfordert ein Umdenken. Es ist davon mit ziemlicher Sicherheit davon auszugehen, dass dieser Prozess nicht für alle Kolleg*innen und Aktivist*innen in den Sektionen einfach sein wird.





ÜBERLEGUNGEN



Wurde die Entscheidung zur Änderung der traditionellen Arbeitsweise demokratisch, horizontal und gemeinsam getroffen? Wenn nicht, wie könnt ihr alle mitnehmen?



Wurden alle ausreichend darüber informiert, was sich ändern wird, warum sich etwas ändern wird und was dabei herauskommen könnte? Sowohl in positiver als auch in negativer Hinsicht?



Lassen sich vorab Zielgruppen/Kolleg*innen/ Partner*innen identifizieren, die der Veränderung ablehnend gegenüberstehen könnten? Wenn dies der Fall ist, könnte es zusätzliche Zeit und Mühe kosten, um sie mit ins Boot zu holen.



Habt ihr die finanziellen Ressourcen und Kapazitäten (= Zeit), die ihr für die Anpassung an die neuen Arbeitsmethoden benötigt, in Betracht gezogen?

