

Aus alt mach neu...

Wie gelingt es
alteingesessenen Nachbarschaftshilfen,
sich immer wieder
neuen Herausforderungen
zu stellen?

Margareta Förster,
Nachbarschaftshilfe Haar e.V.

Nachbarschaftshilfe Haar e.V.



Anfänge

- Gründung 1972
- 28 Gründungsmitglieder
- 10 sog. Helferinnen
- Bezahlung der Helferinnen
- Alten- und Kinderbetreuung
- Motto: Nachbarn helfen Nachbarn

Ressorts bis 1980

- 1972: Altenbetreuung, Familienhilfe
- 1974: Ambulante Krankenpflege
Kinderpark, Hausaufgabenbetreuung,
erster Kinderartikelbasar
- 1976: Familienhilfe,
Babysitter-Vermittlung
- 1980: erste Mutter-Kind-Gruppe

Weiterentwicklung bis 1988

- 1983: Gründung „Altentagesstätte“
heute: Tagespflege für Senioren
- 1984: Start des Kinderferienprogramms
- 1986: Gründung „Nähstüberl“
- 1987: „Essen auf Rädern“
Festanstellung der GF
- 1988: Eröffnung des Familienzentrums
Tagesmüttervermittlung startet

Die Jahre 1990 bis 2009

- ab 1990 immer mehr festangestellte Teilzeitkräfte
- Der Fuhrpark wächst
- Zivildienstleistende werden eingestellt
- Angebote werden erweitert, einige aber auch eingestellt.
- Neue Räume werden bezogen
- Der Außenauftritt wird überarbeitet

Jahr 2009



Die NBH Haar e.V. wagt eine Organisationsentwicklung und führt ein internes Qualitätsmanagement ein.

Organisationsentwicklung

- Verbesserung der Öffentlichkeitswirksamkeit
- professionelle Beratung
- Veränderungen in der Struktur
- externe Moderatorin

Bedenken

- Organisationsentwicklung für eine Nachbarschaftshilfe?
- Ist das nicht eine Nummer zu groß gedacht?
- Sind die nötigen Mittel (finanziell und zeitlich) vorhanden?



Überzeugung

- Wandel als kontinuierlicher Prozess
- Geplant oder ungeplant finden immer Veränderungen statt.
- mögliche Reaktion:
passiv-abwartendes Verhalten
oder reaktiv-handelndes Verhalten

Erkenntnisse

- Organisationsentwicklung ist Teamarbeit
- Veränderung als Folge von Leidensdruck
- Veränderung als Anpassung von Traditionen an die Gegenwart

Vorgehensweise

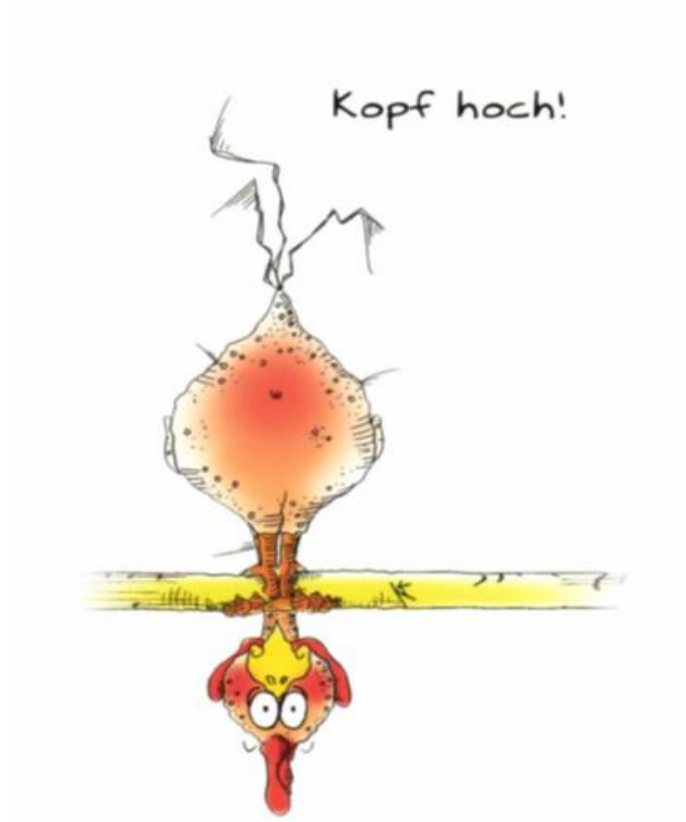
- Feststellung der Ist-Situation
- Formulierung der Herausforderungen
- Festlegen der Vorgehensweise
- Durchführung des Diagnose-Workshops
- Erstellen, Präsentation und Diskussion der Organisationsdiagnose

Umsetzung

- Erarbeiten eines Leitbilds
- Optimierung der Arbeitsabläufe
- Richtlinien zur Kommunikation
- Erstellen einer Kompetenzmatrix

... dies Alles wird neben den alltäglichen Aufgaben bewältigt...

„Die Nerven liegen blank!“



Aspekt: Öffentlichkeitsarbeit

- Öffentlichkeitsarbeit als Teil der Organisationsentwicklung
- Neues Logo
- Neue Homepage
- Anpassung von Flyern, Briefpapier, Aushängen etc.

Aspekt: Qualitätsmanagement

Einführung eines Qualitätsmanagements

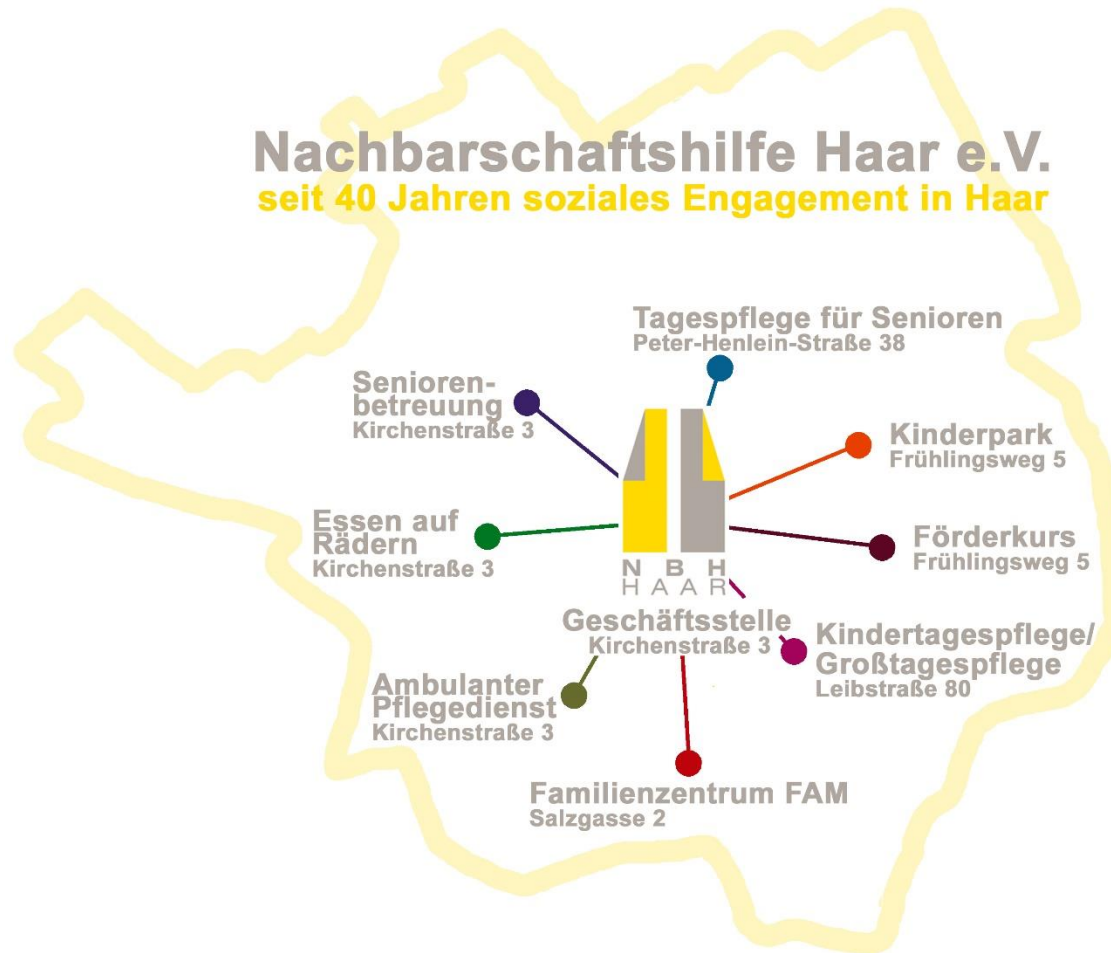
- als Teil der Organisations-Entwicklung
- als Teil der Unternehmensführung und des Selbstverständnisses
- als Teil des Wissensmanagements
- als Teil der Risikominimierung
- als kontinuierlicher Prozess

Vorsicht Falle!

- Aufwand und Zeit werden unterschätzt.
- Veränderungen werden nicht gewollt:
Die Geister, die man rief, wird man nicht mehr los.
- Ein Experte alleine garantiert noch keinen Erfolg.
- Wer nur ankündigt und nichts tut, dem glaubt man nicht.
- Vor lauter Ideen wird die Umsetzung vergessen.
- Das Handwerkszeug wird nicht beherrscht.

Ressorts

Nachbarschaftshilfe Haar e.V. seit 40 Jahren soziales Engagement in Haar



Fazit



Haben Sie noch Fragen, Wünsche oder Anregungen?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit 😊!