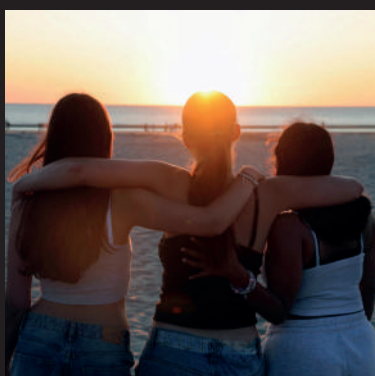
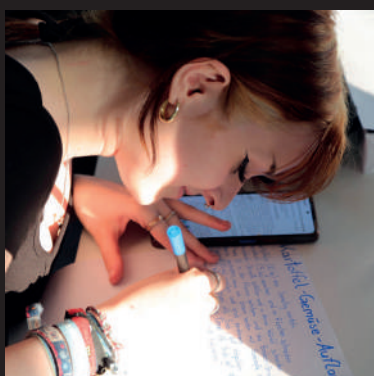




Gemeinsam Geschichte(n) schreiben

Jahresbericht des ChangeWriters e.V.



2024

Jahresbericht des ChangeWriters e.V.

Gemeinsam Geschichte(n) schreiben

2024



Fürst-Leopold-Platz 7
46284 Dorsten
0 23 62 / 78 69 720
info@changewriters.de
www.changewriters.de



Editorial

Wow,

was für ein Beitrag! Ich erinnere mich noch genau an die Fahrt zur IGS in Nastätten im November 2024: Neben mir saß Vanessa, eine ehemalige Schülerin, die uns bereits seit 2021 als Fürsprecherin begleitet. In der Klasse angekommen, merkten wir sofort, wie neugierig und aufgeschlossen die Schüler:innen sind. Im TV-Beitrag der SWR Landesschau* berichten sie, wie sehr ihnen das Tagebuch hilft, mit ihren Problemen klarzukommen. Auch das SWR-Team, das uns begleitete, war sichtbar berührt von der Offenheit der Jugendlichen. Ich bekam Gänsehaut bei all den Geschichten.

Genau dieses Gefühl hat unser Jahr 2024 geprägt: Wertschätzung verändert und schafft neue Perspektiven. Das wurde auch in unserem neuen Programm „MitStiften“ spürbar. Lehrkräfte erzählten uns, wie leicht und anwendbar die Inhalte sind. Andere sprachen von einem beruflichen Neustart, manche sogar von einem Wendepunkt fürs Leben.

Überhaupt war 2024 ein Jahr voller aufregender Momente. Im Rahmen unseres Jubiläums zum 10-jährigen Bestehen standen wir auf der großen Bühne, Seite an Seite mit unserer ebenso gestaltungsfreudigen Community. Für uns selbst wurde dieser Praxistag zur Blaupause für ein wiederkehrendes Format und zugleich zum stärksten Teambuilding unserer Geschichte. Nicht minder bewegend waren unser erstes Sommercamp auf Ameland und die Teilnahme am Deutschen Schulleitungskongress. Jeder dieser Momente zeigte: Wir probieren Neues und wachsen daran.

Dass wir diesen Weg so mutig gehen konnten, verdanken wir auch unseren Förderpartnern, der Wübben Stiftung Bildung, der aqtivator gGmbH und der Schöpflin Stiftung. Sie teilen unsere Vision und begleiten uns mit derselben Begeisterung, wenn es um die nächsten Schritte der Organisationsentwicklung geht. Diese Verlässlichkeit macht möglich, was allein kaum denkbar wäre. Auch das Startsocial-Stipendium und die Wirkungsakademie von Value for Good haben uns gestärkt: Sie halfen, unsere Ansprache zu schärfen, unseren Auftritt klarer zu gestalten und Strukturen für die Zukunft aufzubauen.

2024 hat uns gezeigt: Wir ChangeWriters sind Pioniere einer Kultur der Wertschätzung und Resonanz - und wir sind nicht allein. Eine wachsende Bewegung steht an unserer Seite. Dafür sind wir dankbar. 2025 - wir sind startklar.

Tanja Backherms

* SWR Landesschau Rheinland-Pfalz, 09.01.2025: Schüler*innen schreiben Tagebuch. Projekt gegen Schulabbrüche: <https://www.facebook.com/landesschau/videos/changewriters-tagebuch-als-schl%C3%BCssel-gegen-schulabbruch/1265964841175633/>



Kapitel 1:: Einleitung

1.1 Gegenstand des Berichts	6
1.2 Vision, Mission und Ansatz ChangeWriters e.V.....	7

Kapitel 2:: Das gesellschaftliche Problem und unser Lösungsansatz

2.1 Das gesellschaftliche Problem	8
2.2 Effekte einer positiven Schüler:innen-Lehrer:innen-Beziehung	10
2.3 Unsere Programme	12
2.3.1 MitStiften - Ausbildung zum Methodencoach für wertschätzenden Beziehungsaufbau.....	12
2.3.2 Gemeinsam Geschichte(n) schreiben.....	14

Kapitel 3:: Leistung und Wirkung im Berichtszeitraum

3.1 Leistungen im Berichtszeitraum	15
3.2 ChangeWriters live - unser Jubiläum	16
3.3 ChangeWriters live - Sommercamp	18
3.4 ChangeWriters live - Aktionstage	20
3.5 ChangeWriters live - Schulleitungskongress	22

Kapitel 4:: Planung und Ausblick

4.1 Planung und Ausblick 2025	24
-------------------------------------	----

Kapitel 5:: Organisationsstruktur und Team

5.1 Vorstellung der handelnden Personen	27
5.1.1 Ehrenamtlicher Vorstand	27
5.1.2 Hauptamtliche Mitarbeiter:innen	27
5.2 Partnerschaften, Kooperationen und Netzwerke	28

Kapitel 6:: Organisationsprofil

6.1 Allgemeine Angaben über die Organisation	30
6.2 Governance der Organisation	31
6.2.1 Leitungs- und Geschäftsführungsorgan	31
6.2.2 Internes Kontrollsystem	32
6.3 Umwelt- und Sozialprofil	32
6.4 Safeguarding Policy	33

Kapitel 7:: Finanzen und Rechnungslegung

7.1 Buchführung und Rechnungslegung	34
7.2 Vermögensrechnung	34
7.3 Gewinn- und Verlustrechnung	35
7.4 Finanzielle Situation und Planung	36

Literaturverzeichnis	37
----------------------------	----

Kapitel 1

Einleitung

1.1 Gegenstand des Berichts



Geltungsbereich

Der diesjährige Bericht umfasst die vom ChangeWriters e.V. angebotenen Programme „Gemeinsam Geschichte(n) schreiben“ und „MitStiften“, die bundesweit an Schulen aller Schulformen umgesetzt werden. Das Programm „MitStiften – die Ausbildung zum Methodencoach für wertschätzende Beziehungen in der Schule“ wurde im Berichtsjahr erstmals umgesetzt.

Berichtszeitraum

Der Berichtszeitraum ist das Kalenderjahr 2024.

Anwendung des Social Reporting Standards

Der Berichterstattung und der Kapitelaufteilung ist die Version des Social Reporting Standards aus dem Jahr 2014 zugrunde gelegt. Es handelt sich hierbei um den siebten ChangeWriters e.V.-Jahresbericht nach Social Reporting Standard.

Ansprechpartner

Jörg Knüfken, Geschäftsführung
joerg.knuefken@changewriters.de

1.2 Gegenstand des Berichts



Vision

Alle wachsen durch Wertschätzung.

Mission

Wir etablieren eine wertschätzende Beziehungskultur an Schulen und schaffen damit die wichtigste Grundlage für Bildungserfolg.

Ansatz

ChangeWriters e.V. verfolgt einen beziehungsorientierten Ansatz, der darauf abzielt, Schulen zu Orten zu machen, an denen junge Menschen Sicherheit, Wertschätzung und Entwicklungsmöglichkeiten erfahren. Die Programme setzen dabei auf zwei sich ergänzende Wirklogiken: die Stärkung pädagogischer Fachkräfte als Multiplikator:innen sowie die direkte Förderung von Schüler:innen.

Mit dem Programm „MitStiften – die Ausbildung zum Methodencoach für wertschätzende Beziehungen in der Schule“ werden Lehrkräfte und pädagogische Fachkräfte qualifiziert. Die Fortbildungsinhalte sind praxisnah gestaltet und so aufgebaut, dass Methoden zum gelingenden Beziehungsaufbau unmittelbar im schulischen Alltag und im Klassenzimmer angewendet werden können. Dadurch werden positive Lern- und Entwicklungsräume geschaffen, die sowohl Schüler:innen als auch Lehrkräfte entlasten und nachhaltig stärken.

Parallel dazu richtet sich das Schüler:innen-Programm „Gemeinsam Geschichte(n) schreiben“ direkt an Jugendliche. Durch biografisches Arbeiten, kreative Methoden und gemeinschaftsbildende Formate wie mehrtägige Aktionstage werden Selbstwirksamkeit, intrinsische Motivation sowie persönliche Stärken und Potenziale gefördert. Jugendliche überwinden Distanz und Ablehnung, erleben Zugehörigkeit und entwickeln neue Perspektiven für ihren Bildungsweg.

Als Vertiefungsformat von „Gemeinsam Geschichte(n) schreiben“ ermöglichte das jährliche Sommercamp eine besonders intensive Auseinandersetzung. Die Teilnehmenden entwickelten Stärken aus ihrer eigenen Biografie und setzten diese auf vielfältige kreative Weise um. Die Ergebnisse wurden in unserem neuen Tagebuch veröffentlicht und dienen nun anderen Jugendlichen als Vorbild.

In der Kombination beider Programme stärkt ChangeWriters e.V. Beziehungsqualität in Schule, fördert individuelle Bildungsbiografien und unterstützt Schüler:innen dabei, ihren Platz in der Gesellschaft zu finden.

Kapitel 2

Das gesellschaftliche Problem und unser Lösungsansatz

2.1 Das gesellschaftliche Problem



Die Bildungserfolge von Kindern und Jugendlichen stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit der sozio-ökonomischen Situation ihrer Familien (vgl. Bildungsbericht 2022, S. 24). So haben Jugendliche aus sozioökonomisch schwächeren Familien deutlich geringere Bildungschancen – in Bezug auf den Ausbildungszugang (vgl. ebd., S. 11), den Ausbildungsverlauf (vgl. ebd.), die Kompetenzentwicklung (vgl. ebd., S. 155), die Aspirationen (vgl. ebd., S. 160) und den Bildungsabschluss (vgl. ebd., S. 161). Diese Abhängigkeit zwischen der Herkunft von Kindern und Jugendlichen und ihren Bildungschancen ist schon länger bekannt, vielfach belegt und wichtig, an erster Stelle zu nennen (vgl. bspw. Artelt et al. 2001, S. 35ff; Bildungsbericht 2020, S. 317ff; Betz et al. 2022, S. 7ff).

Der familiäre Hintergrund hat dabei in vielfältiger Weise Auswirkungen auf die Bildung des Kindes: die Bildungsaspirationen der Eltern und der Kinder werden dadurch geprägt (vgl. Betz et al. 2022, S. 9), das Wissen über das Bildungssystem (vgl. ebd.) und dadurch letztlich auch die Schulwahl (vgl. ebd.). Es sind aber nicht nur die Eltern und Kinder selbst, die durch die familiäre und soziologische Herkunft beeinflusst werden. Auch die Lehrer:innen als zentrale Akteur:innen des Bildungsprozesses haben spezifische Betrachtungs- und Handlungsmuster in Abhängigkeit von der sozialen Herkunft ihrer Schüler:innen: „alle Studienteilnehmenden (...) [haben] eine Defizitperspektive auf Schüler:innen und Eltern der unteren sozialen Milieus“ (Betz et al. 2019, S. 10; in Bezug auf Lange-Vester 2015, S. 365ff). Das wird u. a. damit erklärt, dass eine soziale Distanz zwischen den Lehrer:innen und diesen Schüler:innen bestehe, welche zu einer „gewissen Hilflosigkeit der Lehrkräfte im Umgang“ (Betz et al. 2019, S. 10) führe. Studien und Untersuchungen, die auf die Haltungen, Bildungsauffassungen und Wahrnehmungsmuster der Lehrer:innen fokussiert sind, werden als habitustheoretisch angelegte Studien bezeichnet (vgl. ebd.). Der Begriff des Habitus wurde dabei schon von Bourdieu betrachtet und maßgeblich geprägt (vgl. bspw. Bourdieu 2002) und wird seither vielfältig als theoretischer Ausgangspunkt für die Betrachtung von Bildungsprozessen verwendet. So fasst Gomolla (2019) zusammen: „im schulischen Bereich finden sich vielfältige Belege, dass Defizitorientierungen, Stereotype und niedrige Leistungserwartungen (...) potenziell die gesamte Schulerfahrung eines Kindes (...) beeinflussen“ (Gomolla 2017, S. 151).

Wie schwerwiegend Stereotypisierungen, Stigmatisierungen und eine Defizitorientierung sein können, zeigt auch die Studie von Bauer (vgl. Bauer, in Veröffentlichung). Die Autorin untersuchte, inwiefern eine positiv konnotierte Intervention Geflüchtete in ihrer Selbsteinschätzung beeinflussen kann und wie sich dies auf ihre akademischen Aspirationen und ihr Engagement auswirkte. Dafür wurden zwei Experimente mit Geflüchteten durchgeführt. Die Autorin fasst die Ergebnisse wie folgt zusammen: „Unsere Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass weit verbreitete stigmatisierende Narrative über die Identität von Flüchtlingen die Wirksamkeit von Bildungsprogrammen und anderen Ressourcen für Flüchtlinge einschränken. Diese stigmatisierenden Erzählungen und ihre negativen Folgen sind jedoch nicht unvermeidlich. Durch die identitätsfördernde Intervention äußerten die Flüchtlinge mehr Vertrauen in ihre Fähigkeit, akademisch erfolgreich zu sein, waren eher bereit, Herausforderungen anzunehmen, und, was am wichtigsten ist, engagierten sich über ein ganzes Jahr hinweg deutlich mehr an der Universität.“ (Bauer, in Veröffentlichung, S. 19) Das zeigt deutlich, wie einflussreich Stereotype und Stigmatisierungen, bzw. die damit einhergehende Adressierung der Betroffenen, sind. Gleichzeitig verdeutlichen die Untersuchungen auch, dass eine andere Form der Adressierung möglich ist und deutliche positive Effekte auf die Aspirationen sowie das Engagement der Adressierten haben kann. Problematisch ist dabei, dass die Förder- und Stützungsorientierung in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern sehr gering ausfällt: die Unterstützung durch die Lehrkräfte wird als sehr schwach eingeschätzt und auch die Schüler:innen-Lehrer:innen-Beziehung (im Folgenden als SLB abgekürzt) liegt unterhalb des OECD-Durchschnitts (vgl. Helsper / Hummrich 2014, S. 48).

Aus einer anderen Perspektive betrachtet, hat das Schulsystem momentan ein weiteres großes Problem neben der Bildungsungleichheit: die Beanspruchungen und Belastungen von Lehrkräften. Schon seit einiger Zeit ist bekannt, dass Lehrer:innen, genau wie Pädagog:innen anderer sozialer Berufe, in hohem Maße unter Stress und Überforderung leiden (vgl. Drüge / Schleider 2016, S. 296). Als Folge mehren sich psychovegetative Beschwerden, sowie körperliche und emotionale Erschöpfung (vgl. ebd.). Einige Studien erforschten die Auslöser für diese Belastungen und Beschwerden, wie Drüge und Schleider zusammenfassen (vgl. ebd., S. 297f). Aspekte wie erhöhte emotionale Anforderung, erhöhte Work-Privacy-Konflikte sowie die Lärmbelastung konnten als mögliche Ursachen identifiziert werden. Gleichzeitig ist die generelle Arbeitszufriedenheit von Lehrkräften verhältnismäßig hoch (vgl. ebd.). Diese Befunde werden auch durch die Quer- und Längsschnittstudie von Schult et al. weiter belegt (vgl. Schult et al. 2014, S. 62). Zusätzlich zu der individuellen Problematik, die dies für die Lehrkräfte darstellt, ist dies auch ein gesamtgesellschaftliches Problem, betrachtet man den aktuellen Lehrkraftmangel (vgl. Deutscher Lehrerverband 2022) und die Prognosen der Kultusministerkonferenz bis 2035 bezüglich der Entwicklung der Lehrkraftbesetzung, die ein Weiterbestehen des Lehrkraftmangels prognostiziert, sollten politische und gesellschaftliche Entwicklungen den aktuellen Tendenzen weiter folgen und keine oder nicht genügend Gegenmaßnahmen ergreifen (vgl. Kultusministerkonferenz 2022, S. 6). Den Lehrberuf attraktiver und entlastender zu gestalten, ist somit eine zentrale gesellschaftliche Aufgabe, um Schule für Lehrer:innen und Schüler:innen zu einem wirksamen Ort der Bildung werden zu lassen. Welche Aspekte eine solche Entwicklung positiv beeinflussen können und damit essenziell für die Fortbildung von Lehrkräften ist, soll im Folgenden genauer erläutert werden.

2.2 Effekte einer positiven Schüler:innen-Lehrer:innen-Beziehung



Das im vorherigen Kapitel bezüglich der Situation der Schüler:innen entstandene Bild komplementär ergänzend, belegen zahlreiche Studien, dass eine positive SLB sehr positiv auf die Lernerfolge der Schüler:innen einwirkt (vgl. die Zusammenfassung der Empirie in Sliwka et al. 2019, S. 5). Um eine Einordnung dieser Aspekte zu ermöglichen, erfolgt zunächst eine Einordnung der Beziehung in eine mögliche Strukturierungsweise von Unterricht.

Aspekte, die den Unterricht strukturieren und damit Einfluss nehmen auf die Bildungschancen, werden oftmals unterteilt in Sicht- und Tiefenstrukturen (vgl. Sliwka, Klopsch & Dumont 2019, S. 2). Erstere bezeichnen die Organisationsformen, die Methoden und die Sozialformen, also den Rahmen der Lernprozesse. Tiefenstrukturen dagegen beschreiben die Interaktion zwischen der Lehrkraft und den Schüler:innen und die Art, wie sich Lernende mit dem Stoff auseinandersetzen (vgl. ebd.). Eine Reihe von Studien belegen, dass besonders die Tiefenstrukturen einen immensen Einfluss auf den Lernerfolg der Schüler:innen haben (vgl. ebd., S. 5). Im deutschsprachigen Raum wurden innerhalb der Tiefenstrukturen drei Basisdimensionen erfolgreichen Unterrichts ermittelt: eine effiziente Klassenführung, die kognitive Aktivierung der Lernenden und die konstruktive Unterstützung der Lernenden durch die Lehrkraft (vgl. ebd., S. 2).

Das Institut für Bildungsanalysen in Baden-Württemberg konzentrierte sich im 3. Band über wirksamen Unterricht auf die dritte Basisdimension – die konstruktive Unterstützung durch die Lehrkraft (vgl. ebd.). Diese setzt sich laut den Autor:innen aus zwei Aspekten zusammen: Zunächst wird ein positives Unterrichtsklima beschrieben sowie „die emotionale und motivationale Unterstützung im Sinne einer wertschätzenden Schüler-Lehrer-Beziehung“ (vgl. ebd.). Der zweite Aspekt der Unterstützung betrifft die methodisch-didaktische Seite der Unterrichtsgestaltung. Lehrkräfte, die sensibel auf die Lernzustände und Bedürfnisse sowie auf die Verständnisprobleme ihrer Schüler:innen eingehen, unterstützen diese damit in einer konstruktiven Form (vgl. ebd., S. 2f). Wertschätzung, Empathie und Verständnis fördern, den Autor:innen zufolge, den respektvollen Umgang in der Klasse, vermindern das Störverhalten und erhöhen die Motivation sowie die Leistungsbereitschaft der Schüler:innen (vgl. ebd., S. 5). Ebenfalls als essenziellen Aspekt der Unterstützung von Schüler:innen wird das „bewusste Vermeiden von Etikettierungen hinsichtlich der Einschätzung von Schülerinnen und Schülern“ (ebd.) benannt. Das würde im Folgenden dazu führen, dass eine positive Beziehung, sowie positive Leistungserwartungen entstehen können (vgl. ebd.). Besonders relevant, auch für den Ansatz der ChangeWriters, der im Folgenden erläutert werden soll, ist die Tatsache, dass hier explizit die „Wahrnehmung der Kinder und Jugendlichen als Menschen mit Bedürfnissen jenseits des Faches oder der Schule“ (ebd.) genannt wird. Des Weiteren wird eine positive Fehlerkultur als Möglichkeit der konstruktiven Unterstützung erwähnt, welche ebenfalls durch verschiedene Studien als empirisch belegter, positiver Aspekt gewertet werden kann (vgl. ebd., S. 8). Diese verschiedenen Aspekte werden von Sliwka et al. unter dem Begriff der Konstruktiven Unterstützung zusammengefasst, sodass die Autor:innen zu folgendem Fazit gelangen: „Die konstruktive Unterstützung trägt (...) in besonderem Maße dazu bei, dass sich die Schülerinnen und Schüler ihren individuellen Lernschwierigkeiten so stellen können, dass sie diese nicht als dauerhafte Barriere, sondern als normale Schritte im Verlauf von Lernprozessen wahrnehmen.“ (ebd., S. 11)

Bei ebenjenem Aspekt der konstruktiven Unterstützung durch die Lehrkraft setzen wir, die ChangeWriters, an: bei der emotionalen und motivationalen Unterstützung der Schüler:innen durch eine wertschätzende und gelungene Schüler:innen-Lehrer:innen-Beziehung. Damit folgen wir auch der Forderung von Betz et al., dass „das konkrete Alltagshandeln der Lehrkräfte, ihre Interaktionen und Gestaltungen der Beziehungen mit den Schüler:innen und entsprechend die praktizierten sozialen Distanzen in der Schule (...) noch stärker in den Blick rücken müssten“ (Betz et al. 2022, S. 11).

Zusätzlich zu den positiven Auswirkungen auf die Lernerfolge und die Motivation der Schüler:innen, wirken sich positive SLB auch auf die Persönlichkeit der Schüler:innen aus. So fasst Koca bestehende Empirie zusammen und beschreibt, dass Schüler:innen, die von einer positiven Beziehung zu ihren Lehrer:innen berichten, aufgeschlossener/kontaktfreudiger und sozial kompetenter sind (vgl. Koca 2016, S. 2f). Außerdem konnten einzelne Studien belegen, dass Schüler:innen mit unterstützenden SLB besser im Problemlösen seien und ihr Selbstwertgefühl höher (vgl. ebd., S. 8). Die Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl, bzw. dort als Selbstentwurf betitelt, werden auch von Helsper und Hummrich benannt, wenn sie verschiedene Studien beleuchten (vgl. Helsper / Hummrich 2014, S. 45f).

Auch Bauer kommt zu dem Schluss, dass eine positive Schüler:innen-Lehrer:innen-Beziehung sehr positive Wirkungen hat – auf Schüler:innen sowie auf Lehrkräfte. So stellt er in verschiedenen Erhebungen fest, dass sich eine positive SLB stärkend auf die erlebte pädagogische Wirksamkeit und maßgeblich auf das Wohlbefinden der Lehrkräfte im Arbeitsumfeld auswirkt, welches wiederum positiv auf die erlebte pädagogische Wirksamkeit wirkt (vgl. Bauer 2012, S. 44ff). Der Autor folgert, dass jene Lehrer:innen, die „gezielt dabei unterstützt werden, die Unterrichtsqualität zu verbessern und die Lehrer-Schüler-Beziehung zu pflegen, (...) auch eine höhere pädagogische Effektivität wahrnehmen und sich in ihrem Arbeitsumfeld wohler fühlen.“ (ebd., S. 51) Erleben Lehrkräfte eine solch höhere pädagogische Wirksamkeit, so haben sie auch zufriedener Schüler:innen (vgl. ebd., S. 37).

Aus diesen wissenschaftlichen Erkenntnissen, sowie aus persönlichen Erfahrungen der ChangeWriters-Pädagog:innen, entstand und entwickelt sich der Ansatz der ChangeWriters, der im folgenden Kapitel erläutert werden soll.

2.3 Unsere Programme

Erst hatten wir nur davon gehört, dann haben wir es selbst im Klassenraum ausprobiert und schließlich festgestellt: Ja, es ist möglich, Beziehungen in der Schule nachhaltig positiv aufzubauen. Eine wertschätzende Beziehungskultur wirkt sich entscheidend auf alle Bereiche des Schullebens aus.

In unseren Programmen „MitStiften“ und „Gemeinsam Geschichte(n) schreiben“ geben wir die Erfahrungen und Erkenntnisse weiter, die wir als Pädagog:innen im Schuldienst selbst sammeln durften. Lehrkräfte und Schüler:innen lernen ein umfangreiches Methodenpaket kennen, durch dessen gezielte Anwendung Beziehungsaufbau möglich wird. Dabei faszinieren die beinahe unerschöpflichen Möglichkeiten der Tagebuchmethode in allen Schulformen besonders – ein echter Gamechanger. Unsere Programme sorgen für die positiven Momente im Schulalltag. Lehrkräfte wissen genau, wie sie tatsächlich die wichtigste Grundlage für Bildungserfolg schaffen können; Kinder und Jugendliche empfinden den Lebensraum Schule als sicheren Ort, an dem sie sich wohlfühlen und wachsen können. Damit wird die Resilienz gestärkt und Chancenungleichheit abgebaut. Der Lebensraum Schule wird von Resonanz Erfahrungen geprägt – die Kraft des Miteinanders wird greifbar, das Gegeneinander überwunden.

2.3.1 MitStiften – Ausbildung zum Methodencoach für wertschätzenden Beziehungsaufbau

Mit erprobtem Praxis-Know-how, sofort anwendbaren Tools und einer starken Verbindung zur eigenen Aufgabe, tragen die ausgebildeten Pädagog:innen die Begeisterung als Multiplikator:innen in alle Beziehungen zwischen Schüler:innen, Lehrkräften und Eltern. Die Ausbildung richtet sich an alle Grund- oder weiterführenden Schulen.

Eine Schule meldet zwei (optional bis vier) Pädagog:innen für die Ausbildung zum Methodencoach an. Durch die Ausbildung werden die Teilnehmenden zur Fachkraft, Multiplikator:in und zentralen Ansprechperson für Methoden, die den Auf- und Ausbau einer wertschätzenden Beziehungskultur an ihrer Schule ermöglichen – und das in allen Bereichen des Schullebens. Das Angebot ist niederschwellig und kann von Schulen einfach angenommen werden, da die Entsendung von zwei Lehrpersonen mit relativ wenig Aufwand im Kollegium kompensiert werden kann. Damit berücksichtigt das Programm die aktuelle Situation an Schulen: Unterbesetzung, hoher Krankenstand, reaktive Krisenbewältigung, Aufarbeitung der Pandemie etc.

Wie läuft das Programm ab? Zur Ausbildung gehören 3 x 2 Präsenztage in Form eines Praxistrainings. Dazwischen finden zwei digitale Peer Learning Sessions mit weiteren Praxisimpulsen statt. Darüber hinaus kann jede Schule eine individuelle digitale Q & A-Session mit unserem Team in Anspruch nehmen.

Die Ausbildung im Überblick:

Präsenzmodul 1		Praxisphase	Präsenzmodul 2		Praxisphase	Präsenzmodul 3	
Tag 1	Tag 2		Tag 3	Tag 4		Tag 5	Tag 6
- Ankommen - Kennenlernen - Beziehung zu mir selbst - Ist-Zustand - Ressourcen - Erfolgsorientierung	- Methodentraining - Stärkenorientierung - Elemente des Schullebens	Peer Learning online	- Methodentraining - Gemeinsam wachsen	- Habitussensibilität - Das Individuum im Blick - Kommunikation	Peer Learning online	- Deine Multiplikatorenrolle: - Aufgaben - Begleitung - Grenzen	- Umsetzung - Transfer digitale, individuelle Q & A-Sessions

Die Wirkungslogik:

kurzfristige Wirkung 0 bis 6 Monate (Ausbildungszeit)		mittelfristige Wirkung 7 bis 12 Monate (Umsetzungszeit)		langfristige Wirkung ab 13 Monate	
Päd. Personal	Schüler:innen	Päd. Personal	Schüler:innen	Päd. Personal	Schüler:innen
- reflektiert das eigene Verhalten - reflektiert die Schulkultur - entwickelt ein lösungsorientiertes Denken - entwickelt Eigenverantwortung - erfährt ganzheitliche Auswirkungen vom Beziehungsaufbau - wird mutiger, die neuen Wege zu gehen - hat einen wertschätzenden Blick auf Menschen	- machen positive Erfahrungen (mit Methoden) - fühlen sich zunehmend wahrgenommen - werden ansprechbar - sind neugierig (auf mehr) - hinterfragen das eigene Verhalten	- gibt dem Thema "Beziehungsaufbau" mehr Präsenz - gibt die Sinnhaftigkeit von wertschätzendem Beziehungsaufbau weiter - nutzt Gestaltungsräume im bestehenden Schulsystem - nimmt gelingende Beziehungen als Entlastung wahr - erlebt Selbstwirksamkeit - nutzt ihren wertschätzenden Blick auf Menschen	- überwinden Abneigung gegenüber Schule - verändern ihren Blick auf Mitschüler:innen & Lehrkräfte - verändern den Blick auf sich selbst - fühlen sich anerkannt - sehen sich als Teil der Gemeinschaft - erleben Selbstwirksamkeit - sind motiviert	- gestaltet Beziehungen als selbstverständlichen Teil des Lebensraums Schule - setzt Methoden für ein wertschätzendes Miteinander selbstverständlich ein - hat eine Handlungssouveränität - wird in ihrer Rolle als Methodencoach:in anerkannt	- nehmen Schule als Lernort an - verhalten sich verantwortungsvoll - fühlen sich entspannt - entwickeln Selbstbewusstsein

2.3.2 Gemeinsam Geschichte(n) schreiben

Das Programm „**Gemeinsam Geschichte(n) schreiben**“ für weiterführende Schulen ist der Gamechanger für den Auf- und Ausbau eines wertschätzenden Miteinanders im Klassenraum. In **vier** aufeinander abgestimmten **Programmbausteinen** erleben Lehrkräfte und Schüler:innen, wie schnell sich Schule verändern kann. Immer im Mittelpunkt des Geschehens – das Tagebuch. Es wird zum vertrauensvollen Wegbegleiter, zum Kommunikationstool zwischen Lehrer:innen und Schüler:innen, zum Erfolgssammler, zum Projektleitfaden und Kummerkasten, vor allem aber zum Entdecker der eigenen Ressourcen!

Das Programm „Gemeinsam Geschichte(n) schreiben“ ...

- besteht aus vier aufeinander aufbauenden Programmbausteinen
- beinhaltet jeweils zwei Bausteine für Lehrer:innen und Schüler:innen
- schreibt Erfolgsgeschichten von jungen Menschen

Inspirierend – Das viertägige Praxisseminar für Lehrkräfte

Unser viertägiges Methodentraining gibt den Startschuss für die Wirkungsentfaltung. Schul-leiter:innen, Lehrkräfte, weiteres pädagogisches Fachpersonal wie Schulsozialarbeiter:innen erleben über 40 direkt umsetzbare Übungen, mit denen der Beziehungsaufbau gelingt – auch zu Schüler:innen, die sich destruktiv und aggressiv verhalten.

Gemeinsam – nachhaltige Begleitung

Damit die Seminarinhalte nachhaltig wirken, begleiten wir Schulen bei dem gezielten Einsatz der Methoden im Klassenraum. Im Anschluss an das viertägige Praxisseminar finden zwei Folgetreffen (1x digital, 1x in Präsenz) mit dem Kollegium statt.

Bewegend – das einwöchige Sommercamp für Jugendliche

Als Jahreshöhepunkt begegnen sich Schüler:innen aller ChangeWriters-Partnerschulen in einem einwöchigen Sommercamp. Die Jugendlichen erleben sich als Teil einer Gemeinschaft und setzen sich mit ihrer Biografie auseinander. Sie veröffentlichen „ihre“ Geschichte im gedruckten Tagebuch und werden Peer-Vorbilder für neue Schüler:innen. Ein neuer Wirkungskreislauf beginnt ...

Lebendig – zwei Aktions-tage für Schüler:innen

Das ChangeWriters-Team kommt über den Zeitraum eines Jahres für 3 x 2 aufeinanderfolgende, erlebnisorientierte Aktionstage in die Schul-klassen. Schüler:innen erleben Methoden, die Gemeinsamkeiten sichtbar machen und das Gruppengefühl stärken. Diese sechs Aktions-tage fördern das soziale Miteinander und be-inhalten kooperative, stärkenorientierte und demokratiestärkende Übungen.



Kapitel 3

Leistung und Wirkung im Berichtszeitraum

3.1 Leistungen im Berichtszeitraum

-
-

Veranstaltungen insgesamt:	158
Davon in Präsenz:	124
Digital:	34
Seminartage Präsenz:	
„Gemeinsam Geschichte(n) schreiben“:	28
„MitStiften“	24
Schulen mit Methodencoaches:	35
Neue ChangeWriters-Schulen:	11
Aktionstage für Schüler:innen:	503 Schüler:innen aus 7 Bundesländern
Teilnehmende Sommercamp:	41 Jugendliche von 22 unterschiedlichen Schulen aus 6 Bundesländern
Weitere Leistungen (Auszug):	
Newsletter/Abonnent:innen	12/1461
Beratungsgespräche Jugendliche	150
SchILF/päd. Tage (Präsenz)	16
Community-Beiträge	16

Unser Jubiläum



„Die vielfältigen Töne der Jubiläumsfeier sind verhallt, aber die Resonanz klingt noch nach und das wird wohl noch lange nachhallen. Ich gratuliere nochmals ganz herzlich zu dieser Initiative und Chapeau, was sich daraus entwickelt hat. Der Tag bei euch war ein echtes Erlebnis, vielen Dank dafür.“

„Danke für alles, es war großartig.“

„Das Jubiläumsevent sprach für sich und ließ keine Wünsche offen. Ich bedanke mich bei dem ganzen Team für einen sehr besonderen Tag.“



„Das Jubiläum war super inspirierend und hervorragend organisiert. Vielen Dank euch!“

„Wir sind so froh, dabei gewesen zu sein und fahren jetzt glücklich wieder nach Hause.“



„Danke, dass ich dabei sein durfte. Ich habe Tränen gelacht und vor Rührung geweint. Ich konnte live erleben, was die ChangeWriters so auszeichnet. Weiter so.“



„Die wertschätzende Stimmung im Raum war die ganze Zeit spürbar. Ich bin dankbar, dass ich das erleben durfte.“



„Nach diesen zwei Tagen fühle ich mich wie Obelix, ich bin aber nicht in den Zaubertrank gefallen, sondern in ein Fass voller Wertschätzung.“

„Ich war ja schon auf sehr vielen Konferenzen, Kongressen und Fachtagen, aber so etwas habe ich noch nie erlebt – fantastisch!“



Sommercamp

„Weißt du eigentlich, dass ich zum ersten Mal am Meer bin?“



„Danke, dass sie meinem Kind das möglich gemacht haben!“

:: Elternteil



„Die Jungs sind so beseelt wiedergekommen ... Mein Herz hüpfert jeden Tag!“
:: Schulleiterin

„So schnell wie hier habe ich noch nie Freunde gefunden.“

„Ich finde es toll, dass wir bei den Abendrunden den anderen so gerne zuhören.“

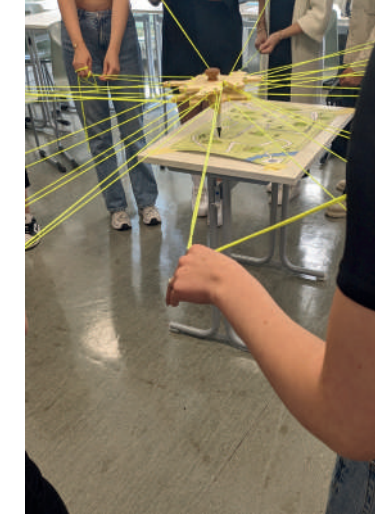
„Mein Highlight war die Fahrradtour. Ich hätte nie gedacht, dass ich es schaffe 10 km zu fahren. Und dann hat es sogar echt Spaß gemacht!“

„Ich habe gelernt Neues nicht direkt abzulehnen, sondern erstmal auszuprobieren und offener zu sein.“

„Das Sommerncamp in 3 Worten? Wunderschön, dramatisch, fantastisch!“

3.3 ChangeWriters LIVE

„Spannend welche Schüler:innen plötzlich Engagement zeigen.“
 „So habe ich die Klasse noch nie erlebt.“
 „Da haben sich ganz neue Gruppen zusammengefunden, erstaunlich.“
 „Wenn ich mich mehr zurücknehme, finden sie ganz andere Lösungen!“
 „Ich fand es bemerkenswert, dass D., der sich gerne rauszieht, bis zum Ende dabei geblieben ist. Er hat sich drauf eingelassen, obwohl er die letzten Tage extrem schwierig war. Das ist der, wo ich am Anfang meinte: ich bin mal gespannt ob er wieder sagt: Nee mach ich nicht - das war echt cool.“
 „Der I. hat mich überrascht, der nimmt normalerweise eine ganz andere Rolle ein.“
 „E. hat ganz viele Diagnosen und starkes ADHS und kann echt eine Gruppe sprengen und hat sich da toll darauf eingelassen, den habe ich schon lang nicht mehr so erlebt. Er hat sich auch eigene Fragen beim Linienspiel ausgedacht.“
 „Die Methoden waren richtig gut, abwechslungsreich, total super.“
 „Absolut ansprechend für die Schüler, auch die Vielfalt.“



„Der Tag war sehr wichtig für die Klasse.“

„Ich habe vorher noch nie darüber nachgedacht, wie ich mir mein Leben vorstelle.“

„Ich war überrascht, dass nicht nur ich so denke!“



Aktionstage



„Der Tag hat unserer Klasse sehr gut getan und uns alle positiv beeinflusst.“

„Tagebuchs schreiben in der Schule ist so gut, zuhause würde meine Mutter das lesen.“



3.4 ChangeWriters [LIVE]

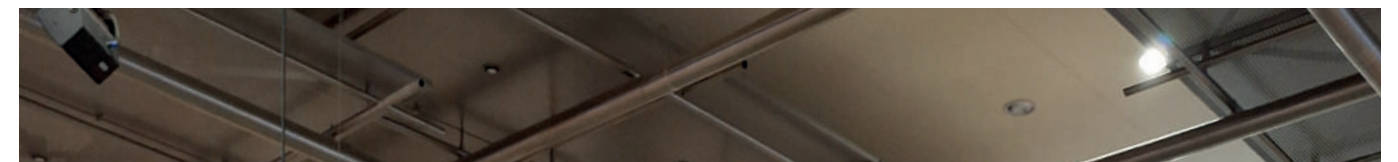


Rückblick auf den Deutschen Schulleitungskongress 2024

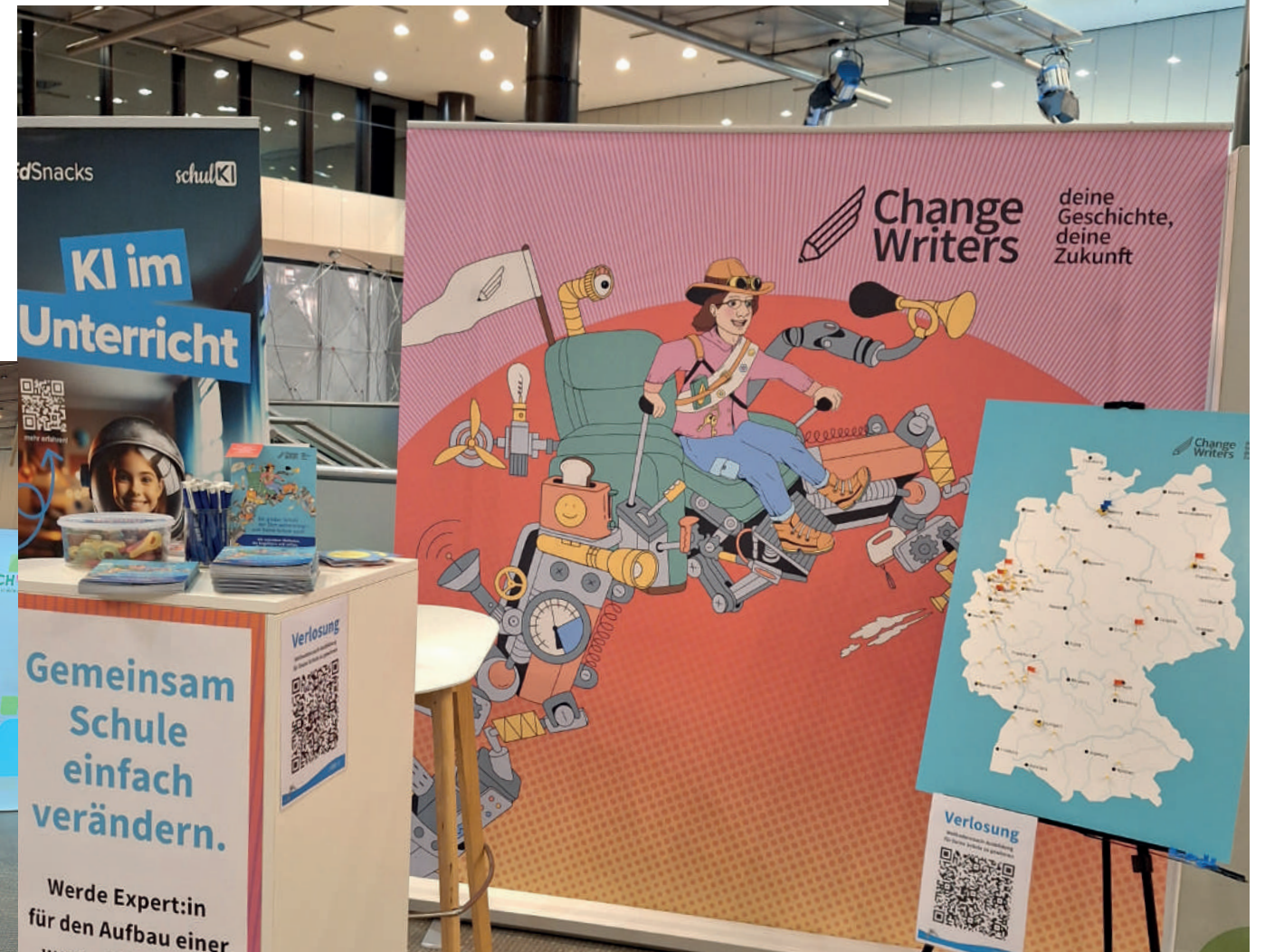
Drei Tage voller Inspiration, Begegnungen und Impulse: **Der Deutsche Schulleitungskongress war für uns eine wertvolle Gelegenheit, mit engagierten Schulleitungen und Lehrkräften ins Gespräch zu kommen.** In praxisnahen Workshops und spannenden Keynotes wurden Zukunftsthemen greifbar – der Austausch war bereichernd und motivierend.

Am ChangeWriters-Stand stellten wir unser neues Programm „MitStiften – die Ausbildung zum Methodencoach für wertschätzende Beziehungen in der Schule“ vor. Besucher:innen konnten auf einer Deutschlandkarte markieren, wo sie herkommen, ein Polaroid-Foto als Andenken mitnehmen und an unserem Gewinnspiel teilnehmen. Der Hauptgewinn, die Teilnahme für zwei Lehrkräfte einer Schule, ging nach Blankenhain in Thüringen.

Darüber hinaus konnten wir wertvolle Kontakte knüpfen und erste Ansätze für Kooperationen entwickeln. Diese Vernetzung eröffnet neue Perspektiven für unsere Arbeit und stärkt unsere Position im Dialog mit Schulen bundesweit.



Schulleitungskongress 2024



Kapitel 4

Planung und Ausblick

4.1 Planung und Ausblick 2025



Im Jahr 2025 steht die **Skalierung des Programms „Mit-Stiften“**, also der Ausbildung zum Methodencoach für wertschätzenden Beziehungsaufbau, im Mittelpunkt. Geplant sind Ausbildungsdurchgänge an zehn Standorten in sieben Bundesländern. Einheitliche Qualitätsstandards, begleitende Materialien und der Aufbau verlässlicher Marketing- und Rekrutierungskanäle sichern dabei eine nachhaltige Umsetzung.

Parallel dazu entsteht die **ChangeWriters Community** als strukturierte Plattform für Schulen und Lehrkräfte. Gezielte Austauschformate sowie der jährliche ChangeWriters-Fachtag schaffen Räume für Vernetzung, Inspiration und gemeinsame Weiterentwicklung. Auch die Arbeit mit Schüler:innen wird konsequent fortgeführt und durch neue Varianten der Tagebuchmethode und zusätzliche Übungen ergänzt, die Resonanz und Empathie im schulischen Alltag fördern.

Darüber hinaus stärken wir 2025 unsere Organisation: Ein systematisches Wirkungsmanagement, klare Rollenprofile und eine Professionalisierung in Projektmanagement und Evaluation schaffen Transparenz und Zukunftsfähigkeit.



Vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Herausforderungen – von Bildungsungleichheiten bis hin zu fehlenden Erfahrungen von Zugehörigkeit und Wertschätzung im Alltag – wird unsere Arbeit immer relevanter. ChangeWriters bietet jungen Menschen und ihren Lehrer:innen konkrete Erfahrungen, dass Empathie, Mitgefühl und Resonanz tragfähige Grundlagen für Gemeinschaft sind. Mit dem Rückenwind der Jubiläumsfeier 2024 gehen wir zuversichtlich ins neue Jahr: 2025 wird ein Jahr entscheidender Schritte, hin zu mehr Wirkung, stärkerer Verankerung und einer wachsenden Bewegung für wertschätzende Beziehungskultur in Schulen.

Mittelfristig ist weiterhin die Entwicklung weiterer Formate sowie die Erweiterung der Zielgruppe auf Vereine, Verbände, Betriebe und Unternehmen geplant. Denn eins ist sicher:

Alle wachsen durch Wertschätzung.

Kapitel 5

Organisationsstruktur und Team



5.1 Vorstellung der handelnden Personen

-
-
-
-

5.1.1 Ehrenamtlicher Vorstand

Barbara van der Wielen Vorsitzende	info@changewriters.de
Burkhard Bell Finanzvorstand	info@changewriters.de
Jörg Knüfken geschäftsführender Vorstand (hauptamtlich)	joerg.knuefken@changewriters.de

5.1.2 Hauptamtliche Mitarbeiter:innen (alphabetisch)

Tanja Backherms erweiterte Geschäftsleitung	tanja.backherms@changewriters.de
Annett Broders Kommunikation & Marketing (seit 01.11.2024)	annett.broders@changewriters.de
Marlene Gaul Bildungsreferentin (seit 15.12.2024)	
Kristoff Gött Organisation & Kommunikation	kristoff.goett@changewriters.de
Yasmin Hellmeier päd. Mitarbeiterin (in Elternzeit)	
Irene Lange Bildungsreferentin	irene.lange@changewriters.de
Vanessa Müller Freiwilliges Soziales Jahr (01.10.2024 - 28.02.2025)	vanessa.mueller@changewriters.de
Anna Prezenski päd. Mitarbeiterin (seit 01.05.2024)	anna.prezenski@changewriters.de
Thomas Schruff päd. Mitarbeiterin (seit 01.11.2024)	thomas.schruff@changewriters.de
Holger Sissingh kaufm. Geschäftsführung	
Daniel Stanislaus Bildungsreferent	daniel.stanislaus@changewriters.de

5.2 Partnerschaften, Kooperationen & Netzwerke



Wir bedanken
uns bei unseren
Förderpartnern,
die uns im Jahr 2024
gefördert und unter-
stützt haben:

WÜBBEN
STIFTUNG
BILDUNG

aqtivator

Schöpflin Stiftung:

STIFTUNG • ZUKUNFT
FAMILIE SIMON

Herzessache
HILFT KINDERN
SWR >> SR Sparda-Bank

ASHOKA

BC BILDUNGSSCHANCEN
Spielend Zukunft gestalten

RheinEnergie
Stiftung | Kultur

24
GUTE TATEN

Wübben Stiftung
aqtivator
Schöpflin Stiftung
Herzessache
Ashoka
Stiftung Zukunft – Familie Simon
Bildungschancen Lotterie
RheinEnergie Stiftung Kultur
24 gute Taten e.V.

Wir bedanken uns
für die gute
Zusammenarbeit
bei unseren
**Kooperations-
partnern**:

FREEDOM
WRITERS
FOUNDATION

METALOG®
training tools

TalentMetropole
Ruhr
53 Städte,
53.000 Möglichkeiten



QUINOA
BILDUNG

VdDL
NRW

Freedom Writers Foundation
Metalog
Die Transformer
Talentmetropole Ruhr
Quinoa Bildung
VdDL
Stadt Dorsten
startsocial
Deutscher Schulleitungskongress

Stadt Dorsten

startsocial
hilfe für helfer

DSLK
Deutscher
Schulleitungskongress

Kapitel 6

Organisations- profil

6.1 Allgemeine Angaben über die Organisation

-
-

Name der Organisation:	ChangeWriters e.V.
Sitz der Organisation:	Fürst-Leopold-Platz 7, 46284 Dorsten
Gründung der Organisation:	27.03.2014
Rechtsform:	Gemeinnützig anerkannter Verein
Kontaktdaten:	Jörg Knüfken joerg.knuefken@changewriters.de Tel.: 0 23 62 / 78 69 720
Link zur Satzung (URL):	https://changewriters.de/wp-content/uploads/2025/06/ChangeWriters_Vereins-Satzung_201702.pdf
Registereintrag:	AG Gelsenkirchen, VR 2065, 08.05.2014
Gemeinnützigkeit:	i.S.d. § 51 ff. AO (Freistellungsbescheid des Finanzamts Marl vom 23.10.2024)
Die Körperschaft fördert folgende gemeinnützige Zwecke:	• Förderung der Erziehung und Bildung • Förderung der Volks- und Berufsbildung einschließlich der Studentenhilfe
Die Satzungszwecke entsprechen § 52 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 AO (Freistellungsbescheid des Finanzamts Marl vom 23.10.2024).	
Arbeitsnehmer:innenvertretung:	keine

6.2 Governance der Organisation

-
-

6.2.1 Leitungs- und Geschäftsführungsorgan

1. Höchstes Gremium ist die Mitgliederversammlung.
2. Die Leitungsebene hat der Vorstand inne. Dazu zählen der geschäftsführende Vorstand, die Vorsitzende sowie der Finanzvorstand.
3. Daneben gibt es eine Geschäftsführung.

Leitungsebene:

- Barbara van der Wielen, Vorsitzende
- Burkhard Bell, Finanzvorstand
- Jörg Knüfken, geschäftsführender Vorstand

Die Leitungsebene ist ehrenamtlich tätig. Laut § 6 der Satzung, wird der Vorstand von der Mitgliederversammlung für die Dauer von zwei Jahren gewählt. Er bleibt bis zu seiner Neuwahl im Amt.

Beschlüsse des Vorstands können bei Eilbedürftigkeit auch schriftlich oder fernmündlich gefasst werden, wenn alle Vorstandsmitglieder ihre Zustimmung zu diesem Verfahren schriftlich oder fernmündlich erklären. Schriftlich oder fernmündlich gefasste Vorstandsbeschlüsse sind schriftlich niederzulegen und von Vorstandsmitgliedern zu unterzeichnen.

Der Vorstand tagt einmal im Monat.

Die Mitgliederversammlung ist das höchste Gremium, welches mindestens einmal im Jahr tagt. Der Verein hat 48 ordentliche Mitglieder (Stand 31.12.2024). Im Vorjahr waren es 51 Mitglieder.

Keinem der ordentlichen Mitglieder kommt eine gesonderte Position zu, außer die der bereits genannten Positionen des gewählten Vorstands. Alle Mitglieder sind stimmberechtigt. Die Mitgliedschaft ist in der Satzung geregelt. Ordentliche Mitglieder sind Mitglieder, die am täglichen Vereinsleben teilnehmen.

Neben einer ordentlichen Mitgliedschaft gibt es die Fördermitgliedschaft. Förderndes Mitglied kann jeder werden, der die Aufgaben des Vereins ideell und materiell zu fördern bereit ist. Fördernde Mitglieder haben das Recht zur kostenlosen Teilnahme an vom Verein organisierten Bildungsveranstaltungen im Jahr, die nicht zum Seminarprogramm des Vereins gehören.

Über den Antrag auf Aufnahme in den Verein entscheidet der Vorstand.

Beide Mitgliedschaften enden durch Austritt, Ausschluss oder Tod. Der Austritt eines Mitgliedes ist nur zum Quartalsende möglich. Er erfolgt durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Vorsitzenden unter Einhaltung einer Frist von 4 Wochen.

Ein Mitglied kann aus dem Verein ausgeschlossen werden, wenn es schuldhaft in grober Weise die Interessen des Vereins verletzt. Über den Ausschluss beschließt die Mitgliederversammlung, wobei eine Mehrheit von 3/4 der abgegebenen Stimmen erforderlich ist.

6.2.2 Internes Kontrollsystem

Diese Aufgabe kommt sowohl dem Vorstand als auch den ordentlichen Mitgliedern zu. Die Buchhaltung ist ausgelagert und wird extern von der Treuhand West Wirtschaftsprüfungsgesellschaft verwaltet. Der Finanzvorstand prüft monatlich. Darüber hinaus wird eine jährliche Prüfung vorgenommen und den ordentlichen Mitgliedern offengelegt

6.3 Umwelt- und Sozialprofil



Eine wichtige Grundlage unserer Arbeit bildet eine Safeguarding Policy, in der wir alle Personen, die direkt oder indirekt an der Umsetzung der Vereinsinhalte beteiligt sind, für den Schutz von Kindern und Jugendlichen sensibilisieren (siehe Punkt 6.5). Nach diesem Verständnis gehen wir auch innerhalb der Organisation wertschätzend und respektvoll miteinander um.

Eine faire und chancengleiche Geschlechterverteilung bei der Personalauswahl im hauptamtlichen Team ist selbstverständlich.

Es ist unser Anliegen, dass sich jede:r im Rahmen der Aufgaben und Ziele des Vereins bei der Arbeit in seinem Kompetenzbereich frei entfalten kann und seine Qualifikationen bestmöglich einsetzt.

Allen Mitarbeiter:innen wird eine gesunde Life-Work-Balance ermöglicht. Neben flexiblen Arbeits- und Bürozeiten wird ebenfalls eine Homeoffice-Regelung genutzt. Damit gewährleistet der Verein die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nach unserem Verständnis kann die Organisation nur gut und stark wachsen, wenn sich auch die Mitarbeiter:innen gut und leistungsstark fühlen.

Zum Schutz der Umwelt achten wir u.a. auf eine gute Carbon-Footprint-Bilanz auf unseren Dienstreisen. Ist eine Anreise mit dem PKW nicht unbedingt notwendig, nutzen die Mitarbeiter:innen klimafreundliche Verkehrsmittel.

6.4 Safeguarding Policy



Der Schutz von Kindern und Jugendlichen ist ein zentraler Bestandteil unserer Arbeit. Mit unserer Safeguarding-Policy stellen wir sicher, dass alle beteiligten Personen – haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende, Trainer:innen, Vereins- und Fördermitglieder sowie Veranstaltungsteilnehmende – für den Schutz von Kindern und Jugendlichen sensibilisiert werden.

Wir verpflichten uns damit, Kinder und junge Erwachsene in ihren Rechten zu stärken und sie vor sexuellem, emotionalem oder physischem Missbrauch, Vernachlässigung und Gewalt zu schützen. Grundlage dafür bilden die vier Prinzipien der UN-Kinderrechtskonvention (Gleichbehandlung, Vorrang des Kindeswohls, Recht auf Entwicklung und die Achtung der Meinung des Kindes) sowie die geltenden Gesetze in Deutschland und den Bundesländern.

Zur Unterstützung haben wir eine Handreichung erstellt, die klare Verfahren und Hilfsangebote in Verdachtsfällen beschreibt. Auf Nachfrage verschicken wir diese gerne!

Ansprechpartner ist unsere Safeguarding-Beauftragte:

Thomas Schruff

Dipl. Sozialpädagoge

thomas.schruff@changewriters.de

Kapitel 7

Finanzen und Rechnungslegung

7.1 Buchführung und Rechnungslegung

-
-

Unsere Buchhaltung sowie die jährliche betriebswirtschaftliche Auswertung werden extern von der Treuhand West GmbH unter Beachtung der deutschen handelsrechtlichen Vorschriften und der ergänzenden Bestimmungen der Vereinssatzung erstellt. Der Jahresabschluss erfolgt unter Beachtung des IDW Standards (IDW S 7). Dieser umfasst die Entwicklung der Bilanz und der Gewinn- und Verlustrechnung auf Grundlage der Buchführung und des Inventars sowie der Vorgaben zu den anzuwendenden Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden.

Adresse:
Treuhand West GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft | Steuerberatungsgesellschaft
Rottmannsieve 1
45894 Gelsenkirchen

Die Prüfung wird von Burkhard Bell, Finanzvorstand ChangeWriters e.V. vorgenommen.

7.2 Vermögensrechnung

AKTIVA (Mittelverwendung)			2024	2023
A. Anlagenvermögen				
1. Immaterielles Vermögen (z.B. Software)			3,00 €	3,00 €
2. Sachanlagen			3.576,00 €	6.695,00 €
Sonstige Anlagen und Ausstattung				
B. Umlaufvermögen				
1. sonstige Forderungen			50.825,27 €	25.823,80 €
2. Kassenbestand, Guthaben bei Kreditinstitut			242.745,19 €	453.673,77 €
3. Aktive Rechnungsabgrenzungsposten			4.095,86 €	0,00 €
Summe AKTIVA			301.245,32 €	486.195,57 €

PASSIVA (Mittelherkunft)			2024	2023
A. Eigenkapital				
1. Rücklagen			206.603,00 €	238.500,00 €
2. Ergebnisvortrag			18.873,90 €	110.901,91 €
B. Rückstellungen				
1. Sonstige Rückstellungen			61.750,00 €	31.765,00 €
C. Verbindlichkeiten				
1. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen			9.471,78 €	18.813,72 €
2. Sonstige Verbindlichkeiten			4.546,64 €	2.881,64 €
Summe Verbindlichkeiten			14.018,42 €	21.695,36 €
D. Passive Rechnungsabgrenzung			0,00 €	83.333,30 €
Summe PASSIVA			301.245,32 €	486.195,57 €

7.3 Gewinn- und Verlustrechnung

Einnahmen			2024	2023
A. Umsatzerlöse				
			56.943,50 €	80.041,98 €
B. Erträge				
1. Erhaltene Spenden			52.678,88 €	31.655,00 €
2. Stiftungszuschüsse			432.979,57 €	564.028,08 €
3. Erstattungen Aufwendungsgleichgesetz			1.382,09 €	5.099,59 €
4. Mitgliedsbeiträge			5.704,88 €	6.044,84 €
5. Mieteinnahmen			0,00 €	0,00 €
Summe Einnahmen gesamt			549.688,92 €	711.869,49 €
Ausgaben				
A. Materialaufwand (für bezogene Leistungen)			0,00 €	0,00 €
B. Personalaufwand (inkl. Sozialabgaben)			327.406,00 €	319.992,48 €
C. Abschreibungen			3.575,00 €	8.431,65 €
D. Sonstige Ausgaben			342.632,93 €	216.019,71 €
Summe Ausgaben gesamt			673.613,93 €	544.443,84 €
Jahresergebnis			-123.925,01 €	167.425,65 €

7.4 Finanzielle Situation und Planung



Die Finanzierung unserer Tätigkeiten wurde im Geschäftsjahr 2024 im Wesentlichen durch die Wübben Stiftung Bildung gGmbH, die aqtiator gGmbH und die Schöpflin Stiftung gesichert. Ergänzt wurde dieses Fundament durch die wertvolle Unterstützung lokaler Partner wie der Stiftung Zukunft – Familie Simon sowie der RheinEnergie Stiftung Kultur.

Mit Herzenssache e.V., der Kinderhilfsaktion von SWR, SR und Sparda-Bank, haben wir zudem einen starken Partner für die Region Südwest an unserer Seite. Diese Kooperation ermöglichte es uns, die regional zugeschnittene Umsetzung unseres Programms „Gemeinsam Geschichte(n) schreiben“ mit hohem Wirkungsgrad voranzutreiben und nachhaltig zu verankern.

Einen zentralen Baustein bildet die Eigenmittelakquise. Mit dem neuen Lehrkräfte-Programm „MitStiften“ haben wir 2024 die Grundlage geschaffen, ein skalierbares Angebot zu entwickeln, das perspektivisch unabhängig von Fördermitteln betrieben werden kann. Für die kommenden Jahre bleibt es daher unser zentrales Ziel, den Anteil der Eigenmittel schrittweise zu erhöhen, die Abhängigkeit von Fördermitteln zu verringern und die langfristige Stabilität der Organisation zu sichern. „MitStiften“ ist dabei der entscheidende Schlüssel, unsere wirtschaftliche Basis nachhaltig zu stärken.

Literaturverzeichnis

Artelt, C., Baumert, J., Klieme, E., Neubrand, M., Prenzel, M., Schiefele, U., ... & Weiß, M. (2001): PISA 2000: Zusammenfassung zentraler Befunde. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.

Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2020): Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. wbv.

Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2022): Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. wbv.

Bauer, K.O. (2012): Erlebte pädagogische Wirksamkeit. Wenn das professionelle Selbst sich seiner Effektivität erfreut. In: Oswald, K. O. / Logemann, N. (Hrsg.): Effektive Bildung – Zur Wirksamkeit und Effizienz pädagogischer Prozesse, Münster / New York / München / Berlin: Waxmann, S. 31-52.

Betz et al. (2022): Soziale Ungleichheit und die Rolle sozialer Beziehungen in der (Ganztags-)Schule – Kein Thema für die Fortbildung? In: Johannes Gutenberg-Universität Mainz und Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Projekt ACT2GETHER, Baustein 2GETHERLEARN. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Bourdieu, Pierre (2002): Ein soziologischer Selbstversuch. Mit einem Nachwort von Franz Schultheis. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Deutscher Lehrerverband (2022): Ständiger Rückgang der Zahl von Lehramtsabsolventen ist ein unübersehbares Alarmzeichen! Letzter Zugriff am 13.01.2023: Deutscher Lehrerverband: Ständiger Rückgang der Zahl von Lehramtsabsolventen ist ein unübersehbares Alarmzeichen! | Deutscher Lehrerverband.

Drüge, M. / Schleider, K. (2016): Psychosoziale Belastungen und Beanspruchungsfolgen bei Fachkräften der sozialen Arbeit und Lehrkräften. Ein Vergleich von Merkmalen, Ausprägungen und Zusammenhängen. In: Soziale Passagen, Jg. 8, H. 2, S. 293-310.

Gomolla, M. (2017): Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. In: Scherr, A. / El-Mafaalani, A. / Yüksel, G. (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer VS, S. 337-352).

Helsper, W. / Hummrich, M. (2014): Die Lehrer-Schüler-Beziehung. In: Beziehungen in Schule und Unterricht; Teil 1: Theoretische Grundlagen und praktische Gestaltungen pädagogischer Beziehungen, Immenhausen bei Kassel: Prolog-Verlag, S. 32-59.

Koca, F. (2016): Motivation to Learn and Teacher-Student Relationship. In: Journal of International Education and Leadership, Jg. 6, H. 2, S. 1-20.

Kultusministerkonferenz (2022): Lehrkräfteeinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2021 – 2035 – Zusammengefasste Modellrechnungen der Länder. In: Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der BRD (Hrsg.): Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz. Berlin.

Lange-Vester, A. (2015): Habitusmuster von Lehrpersonen – auf Distanz zur Kultur der unteren sozialen Klassen. In: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation, Jg. 35, H. 4, S. 360-376.

Kurz, B. / Kubek, D. (2021): Kursbuch Wirkung. Das Praxishandbuch für alle, die Gutes noch besser tun wollen. Berlin: Phineo gemeinnützige AG.

Schult, J. / Münzer-Schrobildgen, M. / Sparfeldt, J. R. (2014): Belastet, aber hochzufrieden? Arbeitsbelastung von Lehrkräften im Quer- und Längsschnitt. In: Zeitschrift für Gesundheitspsychologie, Jg. 22, H. 2, S. 61-67.

Sliwka, A. / Klopsch, B. / Dumont, H. (2019): Konstruktive Unterstützung im Unterricht. In: Institut für Bildungsanalysen Baden-Württemberg (Hrsg.): Wirksamer Unterricht - Band 3. Stuttgart: IBBW.

Gelingende Beziehungen sind die Grundlage für alles – für Erziehung und für Unterricht. Dazu braucht es die wertschätzende Haltung der Pädagog:innen, abwechslungsreiche Methoden und einen gemeinsamen Spirit.

- • Helmut Klemm, Schulleitung der Mittelschule Erlangen – Eichendorffschule, Träger des Deutschen Schulpreises 2023 und ChangeWriters-Schule



**Change
Writers**

deine
Geschichte,
deine
Zukunft