

Konzept

Empowering im Jugendverband

*Befähigung und Strukturierung der Regio-
Teams von Jungwacht Blauring Kanton Luzern*

Ein Projekt der Fachstelle Animation von Jungwacht Blauring Kanton Luzern



Projektleitung

Fachstelle Animation
Jungwacht Blauring Kanton Luzern
St. Karliquai 12
6004 Luzern

Auftraggeber

Vorstand
Jungwacht Blauring Kanton Luzern
St. Karliquai 12
6004 Luzern

Im Rahmen der Ausbildung zum
Soziokulturellen Animator

Hochschule Luzern – Soziale Arbeit
Werftstrasse 1
6002 Luzern



Empowering im Jugendverband

Befähigung und Strukturierung der Regioteams von Jungwacht Blauring Kanton Luzern

Projektzeitraum von 01.01.2016 bis 20.02.2017

Kilian Koch

Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

Studienrichtung Soziokulturelle Animation / Sozialarbeit / Sozialpädagogik

Begleitperson: Bernard Wandeler

Eingereicht am: 20. Februar 2017

Diese Arbeit ist Eigentum der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Sie enthält die persönliche Stellungnahme des Autors/der Autorin bzw. der Autorinnen und Autoren.

Veröffentlichungen – auch auszugsweise – bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung durch die Leitung Bachelor.

Originaldokument gespeichert auf LARA – Lucerne Open Access Repository and Archive der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern



Dieses Werk ist unter einem
Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz Lizenzvertrag
lizenziert.

Um die Lizenz anzuschauen, gehen Sie bitte zu <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/>
Oder schicken Sie einen Brief an Creative Commons, 171 Second Street, Suite 300, San Francisco, California
95105, USA.

Urheberrechtlicher Hinweis

Dieses Dokument steht unter einer Lizenz der Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle
Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz <http://creativecommons.org/>

Sie dürfen:



Teilen — das Material in jedwedem Format oder Medium vervielfältigen und weiterverbreiten

Zu den folgenden Bedingungen:



Namensnennung — Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen, einen Link zur
Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder
angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber
unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders.



Nicht kommerziell — Sie dürfen das Material nicht für kommerzielle Zwecke nutzen.



Keine Bearbeitungen — Wenn Sie das Material remixen, verändern oder darauf anderweitig direkt
aufbauen dürfen Sie die bearbeitete Fassung des Materials nicht verbreiten.
Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter welche dieses Werk fällt,
mitteilen.

Jede der vorgenannten Bedingungen kann aufgehoben werden, sofern Sie die Einwilligung des Rechteinhabers
dazu erhalten.

Diese Lizenz lässt die Urheberpersönlichkeitsrechte nach Schweizer Recht unberührt.

Eine ausführliche Fassung des Lizenzvertrags befindet sich unter <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/legalcode.de>

Abstract

Das Projekt „Empowering im Jugendverband“ hat zum Ziel, mit den regionalen Gremien des luzerner Kantonalverbandes von Jungwacht Blauring (Regioteams) die Organisation und Struktur dieser Gremien, sowie ihr Coaching und Scharbetreuungskonzept kritisch zu hinterfragen und anzupassen.

Neben den Hauptpunkten Aufgaben und Rollenklärung, Organisation und Scharbetreuungskonzept, wurden auch die Themen Ehrenamtlichkeit und Vernetzung beleuchtet.

Um den Bedürfnisse der verschiedenen Rollen, welche im vom Projekt betroffenen Bereich tätig sind, möglichst gerecht zu werden, wurde 2016 über den Zeitraum von rund 9 Monaten mit einer Echogruppe gearbeitet. Sie bestand aus Vertretern aller Regioteams und den verschiedenen Rollen, welche im Regioteam aktiv sind. Ziel dieser Gruppe war es, in einem partizipativen Prozess die oben genannten Punkte zu analysieren und diskutieren. Auf Grund der von der Echogruppe erarbeiteten Schlüsse, wurden Strategien entwickelt, welche als Folge des Projekts in den Gremien umgesetzt werden können.

Zwischen den Sitzungen arbeitete die Projektleitung anhand der Entschlüsse der Echogruppe Umsetzungsmöglichkeiten aus, welche danach von der Echogruppe bewertet und schlussendlich abgesegnet wurden.

Als Ergebnis des Projekts wurden relevante Pflichtenhefter überarbeitet, ein neues Scharbetreuungskonzept erstellt, ein neues kantonales Netzwerkgefäss installiert sowie Strategien zu deren Initiierung und Umsetzung erarbeitet.

Inhaltsverzeichnis

Abstract	3
1 Projektbegründung	6
1.1 Ausgangslage	6
1.2 Situationsanalyse	6
1.3 Handlungsbedarf	7
1.3.1 Aufgaben- und Rollenunklarheit in den Regioteams	8
1.3.2 Wissen über ehrenamtliches Engagement	8
1.3.3 Überfordernde Autonomie.....	8
1.3.4 Verbesserungspotential bei der kantonalen Vernetzung	8
2 Projektplanung	9
2.1 Aufbauorganisation	9
2.1.1 Primäre Zielgruppe	10
2.1.2 Sekundäre Zielgruppe.....	10
2.1.3 Tertiäre Zielgruppe.....	11
2.2 Zeitplan	11
3 Umsetzung im Detail	12
3.1 Rekrutierung der Echogruppe	12
3.2 Kick-Off Echogruppe	13
3.3 Kantonskonferenz 1/16.....	14
3.4 Erste Sitzung mit der Echogruppe	15
3.5 Probleme auf Grund von Nichteinbezug der Fachgruppe Coaching.....	15
3.6 Zweite Sitzung mit der Echogruppe.....	16
3.7 Erarbeitung und Initiierung eines neuen Netzwerkgefässes.....	17
3.8 Evaluation und Abschlussevent.....	18
3.9 Sonstiges	19
4 Reflexion der Projektplanung	20
4.1 Projektplanung und Projektgestaltung	20
4.2 Projektteam	20
4.2.1 Interventionsposition der Soziokulturellen Animation	20
4.3 Projektfinanzierung	21
5 Evaluation	22
5.1 Bewertung der Ziele	22
5.2 Bewertung der Nachhaltigen Wirkung.....	23
6 Erkenntnisse	25
7 Ausblick	26
8 Schlussbetrachtung und Danksagung	27
9 Literatur- und Quellenverzeichnis	28
Anhang	29

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Skizze der Umstrukturierung von Jungwacht Blauring Kanton Luzern	6
Abbildung 2: Möglichkeiten das Scharbetreuungskonzept umzusetzen (eigene Darstellung) ...	7
Abbildung 3: Visualisierung Projektorganisation (eigene Darstellung)	9
Abbildung 4: Aufgaben im Spannungsfeld zwischen Schar und Regioteam (eigene Darstellung)	13

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Meilensteine des Projekts (eigene Darstellung)	11
Tabelle 2: Schlussrechnung (eigene Darstellung)	21
Tabelle 3: Zielbaum (eigene Darstellung)	22

1 Projektbegründung

1.1 Ausgangslage

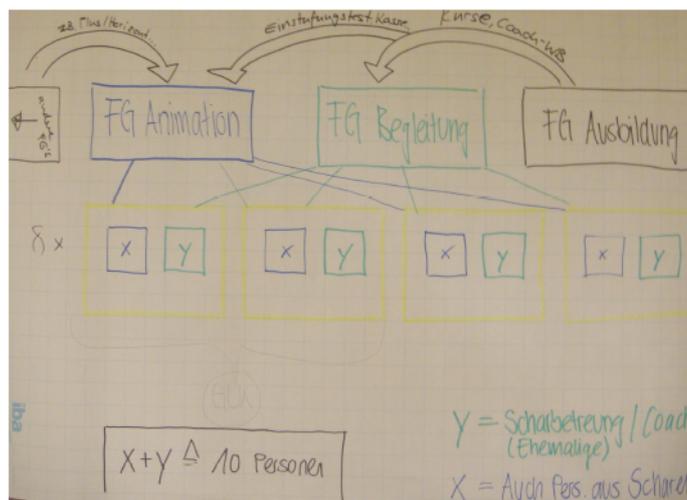
Im Jahr 2010 wurde der Kantonalverband Jungwacht Blauring Kanton Luzern in einem noch nie dagewesenen Masse umstrukturiert (siehe Abb. 1). Zuvor waren die Leiter und Kinder Mitglieder in einer Schar, welche wiederum ein Kollektivmitglied der Regionalleitung war. Die Regionalleitung wiederum war Kollektivmitglied des Kantonalverbandes.

Sowohl die Basis als auch die Kantonsleitung (Kalei) kritisierten immer häufiger die grosse Distanz, welche zwischen ihnen lag. Die Scharen wussten nur wenig über den Kantonalverband und was er macht. Der Mitgliederbeitrag, welcher an den Kantonalverband floss, wurde mehr und mehr hinterfragt. Für die Kantonsleitung wiederum war es schwierig, die Bedürfnisse und Anregungen der Scharen aufzunehmen. Diese Ferne der Kantonsleitung zur Basis war immer wieder ein grosses Thema im Verband. Ausserdem wurde das für den kantonalen Austausch eingesetzte Gefäss „Kantonsrunde“ nur sehr schlecht genutzt, wodurch es praktisch keinen überregionalen Austausch gab.

An der Kantonskonferenz (Generalversammlung) von Jungwacht Blauring Kanton Luzern 2009 gab es eine von der Basis gemeinsam mit den Regionalleitungen (Releis) initiierte Abstimmung über eine Überarbeitung der kantonalen Strukturen, welche von den Stimmberechtigten gutgeheissen wurde.

In Folge dessen schaffte man die Releis ab. Alle Leiter und Kinder, sowie die Scharen als Vereine, wurden (Kollektiv-) Mitglieder des Kantonalverbandes. Als neues Organ des Verbandes wurden die Regio-Teams gegründet, welche die Aufgabe eines Bindegliedes zwischen Basis und KALEI übernehmen sollten. Um diese Funktion wahrnehmen zu können, wurde jede Schar verpflichtet eine Person in das Regio-Team ihrer Region zu stellen. Ausserdem hat das Regio-Team wiederum die Auflage jeweils eine Person in die kantonale Fachgruppe Coaching, sowie eine Person in die kantonale Fachgruppe Animation zu stellen. Auf diese Weise sollte erreicht werden, dass die Vernetzung zwischen Kantonebene und Scharebene verbessert wird.

Abbildung 1 Skizze der Umstrukturierung von Jungwacht Blauring Kanton Luzern (Archiv Jungwacht Blauring Kanton Luzern)



Tatsächlich hat sich die Vernetzung bis heute verbessert. Wie gut die Regio-Teams ihre Rolle als autonome regionale Gremien des Kantons wahrnehmen ist aber sehr unterschiedlich. Während die Teams in einigen Regionen äusserst engagiert sind, gibt es andere Teams, welche kaum mehr als ihr eigenes Weihnachtsessen organisieren.

1.2 Situationsanalyse

Nach Alex Willener (2007) ist es in der Situationsanalyse wichtig, die Ausgangslage zu untersuchen (S. 143). Die Situation der Regio-Teams wurde zu diesem Zweck auf verschiedene Weisen analysiert.

Jeder Schar ist ein J+S-Coach zugeteilt dessen Hauptaufgabe es ist, die Schar bei der Organisation von J+S-Lagern zu betreuen. Ein Coach kann mehreren Scharen zugeteilt sein.

Ausserdem ist im Regelfall jeder Schar ein Scharbetreuer zugeteilt, welcher weitere Betreuungsaufgaben übernehmen soll. Ein Scharbetreuer sollte ebenfalls eine J+S-Coach Ausbildung gemacht haben. Auf Grund eines Mangels an Coaches im Verband ist es allerdings nicht möglich jeder Schar einen ausgebildeten J+S Coach als Scharbetreuer zuzuteilen. Ein Coach kann auch eine weitere Schar als Scharbetreuer begleiten. Ausserdem gibt es Coaches und Scharbetreuer welche im Regioteam sind während andere nur vom Regioteam koordiniert werden. Zu guter Letzt hat jede Schar einen Vertreter im Regioteam welcher für den Informationsfluss zwischen Schar und Regioteam verantwortlich ist. Folgende Grafik soll diesen etwas komplizierten Sachverhalt etwas illustrieren:

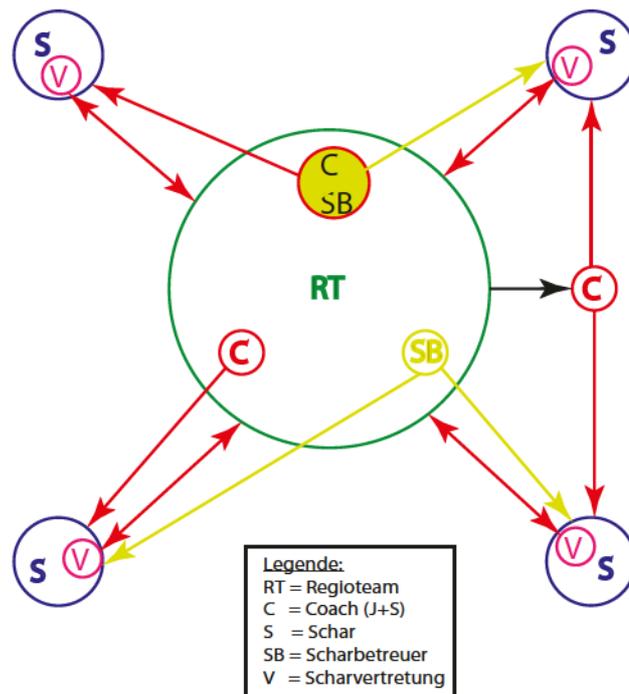


Abbildung 2: Möglichkeiten das Scharbetreuungskonzept umzusetzen (eigene Darstellung)

Der Schwerpunkt der Situationsanalyse lag auf dem Spannungsfeld zwischen Schar und Regioteam. Dies beinhaltete stark das Konzept der Scharbetreuung / des Scharcoachings. Dieses wird in allen Regioteams etwas anderes gehandhabt (siehe Abbildung 1). Je nachdem wie viele Coaches es in einer Region gibt, entwickeln die Regioteams andere Konzepte um Scharbetreuung und Coaching zu gewährleisten. Diese Diversität führt dazu, dass eine grosse Unsicherheit bezüglich den genauen Aufgaben herrscht. Sowohl bei den Regioteams wie auch bei den Scharen.

1.3 Handlungsbedarf

Das Projekt wurde vom Kernvorstand von Jungwacht Blauring Kanton Luzern als Auftrag an die Fachstelle Animation initiiert. Der Handlungsbedarf, welcher der Vorstand sah, leitete sich aus persönlichen Gesprächen mit verschiedenen Verbandsrollen sowie aus eigenen Erfahrungen ab.

Die Fachstelle Animation erörterte danach mit Hilfe der Situationsanalyse folgende Punkte als Handlungsbedarf:

1.3.1 Aufgaben- und Rollenunklarheit in den Regioteams

Durch die Befragung der Regioteams stellte sich heraus, dass die Regioteam-Mitglieder sehr oft nicht wissen, was genau die Aufgaben der Regioteams sind und was die Rolle des Regioteams im kantonalen Kontext sein soll. Die Existenz des Pflichtenheftes für Regioteam war kaum bekannt. Ausserdem wurde gefragt, was die Regioteam-Mitglieder denken, seien die Erwartungen, welche Scharen und Kantonsleitung an die Regioteams stellen.

Um diese Erwartungshaltung in einen Kontext zu stellen und vergleichbar zu machen, wurden die Kantonsleitung und die Scharen nach ihren Erwartungen an die Regioteams befragt. Die vermuteten Erwartungen der Regioteam-Mitglieder wurden im Durchschnitt deutlich höher eingeschätzt als es tatsächlich der Fall ist.

Speziell die regioteaminterne Rollenverteilung zwischen Coach, Scharbetreuung und Scharvertretung war kaum einem der befragten Regioteam-Mitgliedern klar. Dabei gab es keine relevanten Unterschiede zwischen den Regioteam-Leitenden und Regioteam-Mitgliedern.

Daraus lässt sich die Notwendigkeit für eine fundierte Aufgaben und Rollenklärung mit den Regioteams ableiten. Spezielles Augenmerk sollte dabei auf die Rollen Coach, Scharbetreuung und Scharvertreter gelegt werden.

1.3.2 Wissen über ehrenamtliches Engagement

Aus diversen persönlichen Gesprächen mit Regioteam-Mitgliedern und –Leitenden ergab sich der Sachverhalt, dass so gut wie kein Wissen über Zusammenhänge von Organisation sowie Strukturen der Regioteams und den Einflüssen davon auf ehrenamtliches Engagement vorhanden ist.

Mit der Echogruppe sollte deshalb eine Strategie erarbeitet werden, um den Regioteam-Mitgliedern, speziell den Regioteam-Leitungen wissen über diese Zusammenhänge zu vermitteln.

1.3.3 Überfordernde Autonomie

Aus der Befragung ergab sich der Hinweis, dass die Regio-Teams mit ihrer Autonomie und Freiheit zum Teil ein wenig überfordert sind. Da auch das Pflichtenheft weitgehend unbekannt war, war kaum Wissen darüber vorhanden, an was sie sich bei ihrer Arbeit orientieren können.

Das Thema sollte mit der Echogruppe angesprochen und bearbeitet werden. Ein wesentlicher Bestandteil sollte dabei die partizipative Ausarbeitung und Differenzierung neuer Pflichtenhefte für die Regioteams sein.

1.3.4 Verbesserungspotential bei der kantonalen Vernetzung

Das Netzwerk innerhalb der einzelnen Regionen wie auch das überregionale Netzwerk wurde laut Kernvorstand zu wenig gepflegt. Es war daher ein zentrales Anliegen, ein neues Netzwerkgefäss zu schaffen, welches sowohl das regionsinterne als auch das interregionale Netzwerk stärkt.

2 Projektplanung

Das Kapitel Projektplanung enthält nähere Informationen zum Aufbau der Projektorganisation, den Zielgruppen sowie dem Zeitplan.

2.1 Aufbauorganisation

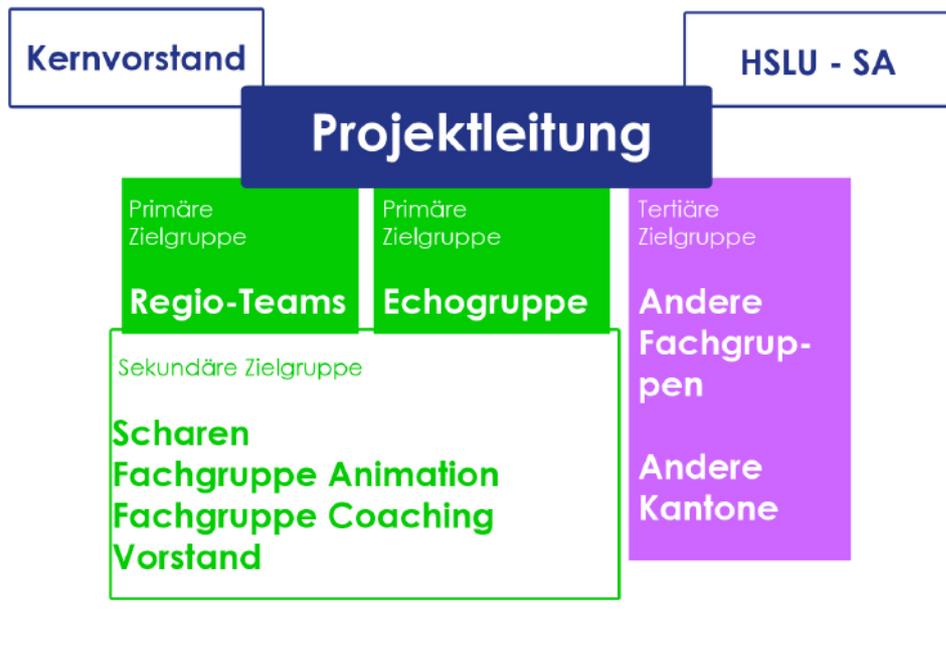


Abbildung 3: Visualisierung Projektorganisation (eigene Darstellung)

In einem Jugendverband wie Jungwacht Blauring strukturelle Änderungen vorzunehmen bringt einige Schwierigkeiten mit sich. Jungwacht Blauring Kanton Luzern hat 9 Regio-Teams mit jeweils 8 – 12 Mitgliedern. Das sind knapp 100 Personen welche unmittelbar vom Projekt betroffen sind. Dazu kommen die den Regioteams angegliederten Scharen, die Fachgruppen Animation und Coaching sowie der Vorstand, welche ebenfalls auf verschiedene Arten vom Projekt tangiert werden. Um eine möglichst effiziente Arbeit zu ermöglichen, hat sich die Projektleitung zur Bildung einer Echogruppe entschieden.

Die Echogruppe sollte bei ihren Treffen geführt durch die Projektleitung Ideen entwickeln, wie die Regioteams dabei unterstützt werden können, als eigenständige regionale Gremien zu funktionieren. Die Regioteams sollen sich ausserdem über ihre Aufgaben im Klaren sein und sowohl die Ressourcen als auch die Kompetenzen haben diese zu erfüllen.

2.1.1 Primäre Zielgruppe

Die Regioteams waren Teil der primären Zielgruppe. Da es aber sehr schwierig ist, mit knapp 90 Personen ein Strukturprojekt durchzuführen und es keinen Sinn macht, soviel Ressourcen darauf zu bündeln, entschied sich die Projektleitung eine Echogruppe einzuführen

Die Echogruppe sollte Vertretungen aus allen Gremien vereinen welche betroffen sind. Also Vertretungen der primären und sekundären Zielgruppe. Die Priorität lag allerdings bei jenen der Regioteams. Sie sind die Personen, welche von den Ergebnissen des Projekts am meisten betroffen sind, da sie sich in ebendiesen Strukturen bewegen, welche das Projekt plante etwas genauer unter die Lupe zu nehmen. Um die Echogruppe nicht zu gross werden zu lassen, wurden bewusst Personen mit Doppelrollen (z.B. Regioteam Mitglied und FG Animations Mitglied) zur Mitwirkung in der Echogruppe eingeladen.

Leider gelang es der Projektleitung nicht, diesen Grundsatz komplett umzusetzen. Dies daher, dass in der Planung alle Gremien mindestens durch eine Doppelrolle vertreten waren, was in der Umsetzung nicht klappte.

Fehlende Ressourcen führten dazu, dass der Vorstand nicht in die Echogruppe eingebunden wurde. Ausserdem konnte eine weitere Person auf Grund von fehlenden zeitlichen Ressourcen nicht in der Echogruppe mitarbeiten, welche eine Doppelrolle als Mitglied des Regioteams und der Fachgruppe Coaching innegehabt hätte.

Bei der folgenden Suche nach einer Ersatzperson für das betroffene Regioteam, ist es der Projektleitung entgangen, auch für die zweite Rolle „Fachgruppe Coaching“ einen Ersatz zu suchen. Dies führte dazu, dass gegen Ende des Projekts einige Probleme entstanden auf Grund von mangelhafter Kommunikation in Richtung Fachgruppe Coaching.

Die Echogruppe arbeitete partizipativ bis zur Stufe der Entscheidungsmacht im Projekt mit und hatte damit grossen Einfluss auf die Richtung und Ergebnisse des Projekts. Die Art und Tragweite der Beteiligung war genau richtig. Es wäre nicht möglich gewesen mit allen 80 Regioteam-Mitgliedern am Projekt zu arbeiten. Die Echogruppe stellte daher eine gute Möglichkeit dar in einer Gruppengrösse zu arbeiten, welche gut funktioniert. Über die Vertretungen der einzelnen Regioteams wurden die restlichen betroffenen Personen auf dem Laufenden gehalten und sie hatten die Möglichkeit, ihre Rückmeldungen ins Projekt einfließen zu lassen.

2.1.2 Sekundäre Zielgruppe

Zur sekundären Zielgruppe zählen die Scharen, Fachgruppe Animation, Fachgruppe Coaching und der Vorstand. Sie alle arbeiten direkt oder indirekt mit den Regioteams zusammen und werden daher vom Projekt tangiert. Es war erklärtes Ziel der Projektleitung, die Gremien der sekundären Zielgruppe als Doppelrolle der Regioteam-Mitglieder ebenfalls in der Echogruppe zu haben. Leider gelang dies wie oben erwähnt nicht ganz.

Die Gremien der sekundären Zielgruppe welche in der Echogruppe dabei waren, hatten über ihre Vertretung ebenfalls die Möglichkeit zur Mitbestimmung. Die Fachgruppe Coaching und der Vorstand wurden jedoch nur bis zur Vorstufe der Partizipation, der Information, beteiligt.

2.1.3 Tertiäre Zielgruppe

Zur tertiären Zielgruppe gehörten die restlichen Fachgruppen von Jungwacht Blauring Kanton Luzern sowie andere Jubla-Kantone. Die tertiäre Zielgruppe wird durch den Projektbericht über die Ergebnisse des Projekts informiert.

2.2 Zeitplan

Für die Durchführung des Projekts wurden im Konzept für die Umsetzungsphase drei Meilensteine gesetzt. Der Projektleitung ist es nicht gelungen diese Meilensteine einzuhalten.

Meilenstein	Deadline laut Konzept	Tatsächliche Umsetzung
Kick-Off mit Echogruppe	März 2016	Mai 2016
Kantonskonferenz 1/16	April 2016	Nicht umgesetzt
Initiierung der Strategien	September 2016	Geplant: Frühjahr 2017

Tabelle 1: Meilensteine des Projekts (eigene Darstellung)

Wie der Tabelle oben zu entnehmen ist, konnten die geplanten Termine nicht eingehalten werden. Ausserdem ist ersichtlich, dass der Meilenstein „Kantonskonferenz 1/16“ nicht umgesetzt wurde. Was dazu geführt hat, wird im Kapitel 3 „Umsetzung im Detail entlang der Meilensteine“ genauer beleuchtet.

3 Umsetzung im Detail

Die Situationsanalyse ergab, dass den Regioteams ihre Aufgaben und ihre Rolle im Kantonalverband meist unklar sind. Ausserdem zeigte sich ein Defizit im Wissen um Ehrenamtlichkeit und wie man dieses fördert. In diesem Zusammenhang stehen auch die Probleme bei der Nachwuchsfindung.

Die Sitzungen wurden daher dafür genutzt, diesen Themen auf den Grund zu gehen und gemeinsam Anpassungen zu erarbeiten die sowohl der Individualität der einzelnen Regionen als auch der Gemeinsamkeit als Jugendverband Rechnung trugen.

Aufgrund des starken Abweichens von den Meilensteinen wird der Projektverlauf nicht anhand von diesen gegliedert. Die Projektleitung hat sich deshalb für eine Gliederung anhand der Sitzungen und Herausforderungen des Projekts vorzunehmen.

3.1 Rekrutierung der Echogruppe

Das Ziel der Projektleitung war es, Vertretungen aus allen neun Regioteams des Kantons in der Echogruppe zu haben. Ausserdem sollten die Mitglieder so gewählt werden, dass durch Doppelrollen auch die Sicht einer Schar, der FG Coaching, der FG Animation sowie des Vorstandes in die Echogruppe einfließen kann. Dies wurde nicht ganz erreicht.

Eine Person, welche drei Rollen (Vorstand, Fachgruppe Coaching und Regioteam) aufeinander vereinte, sagte auf Grund von fehlenden Ressourcen nachvollziehbarerweise ab. Eine neue Person, welche wenigstens 2 dieser Rollen vereint, konnte nicht gefunden werden. Dies liegt auch am Umstand, dass ein Ersatz aus dem betroffenen Regioteam gefunden werden musste, was das Ganze erschwerte.

Während der Suche nach den Vertretungen der Regioteams, also der primären Zielgruppe, rückten die sekundären Zielgruppen etwas in den Hintergrund.

Bis alle Vertretungen gefunden wurden, war es schon Ende März und das Projekt damit bereits im Verzug. Ausserdem ging das Ziel auch FG Coaching und Vorstand dabei zu haben verloren. Dazu beigetragen haben einerseits der zeitliche Druck, das Ziel die Gruppe nicht grösser als 9 Personen werden zu lassen sowie

Reflexion:

Das Konzept mit den Doppelrollen um eine Grossgruppe zu vermeiden ist sehr kritisch zu hinterfragen. Vor allem die FG Coaching wäre ein sehr wichtiger Stakeholder gewesen und hätte unbedingt in der Echogruppe vertreten sein müssen. Dies hätte einige Probleme zum Schluss des Projekts verhindern können. Ausserdem war es unüberlegt, eine Person mit Dreifachrolle an zu fragen. Eine solche Person hat aufgrund der drei Rollen eher zu wenig Ressourcen, als dass sie noch in einem weiteren Gremium aktiv sein könnte. Auch wenn dies nur temporär ist. Der Projektleitung müsste dies Bewusst gewesen sein.

Das Zeitmanagement der Projektleitung war eher unbefriedigend. Es wurde zu wenig Zeit einberechnet um die Echogruppe zu rekrutieren. Ausserdem wurde dem Umstand zu wenig Rechnung getragen, dass die Monate Februar, März, April die arbeitsintensivsten des Jahres sind und nur wenig zeitliche Ressourcen für das Projekt zur Verfügung standen.

3.2 Kick-Off Echogruppe

Am Kick-Off-Brunch vom 5. Mai 2016 wurde die Echogruppe mit den Resultaten aus den Umfragen aus der Situationsanalyse konfrontiert. Der Fokus lag dabei auf dem Konzept der Scharbetreuung beziehungsweise des Scharcoachings.

Die Echogruppe diskutierte intensiv über den Status Quo bei der Scharbetreuung. Es waren viele Unklarheiten zu erkennen und man merkte schnell, dass das aktuelle System viele Fragen aufwirft und ein grosses Frustrationspotenzial birgt.

Die Projektleitung visualisierte aus Folge daraus alle Aufgaben und deren Voraussetzungen der Rollen Coach, Scharbetreuung und Scharvertretung. Die Aufgaben wurden aber nicht mehr den Rollen zugeteilt, sondern wurden als „Aufgaben im Spannungsfeld zwischen Schar und Regioteam“ betitelt (siehe Abb.4). Die Aufgaben wurden durch die Echogruppe bewertet und diskutiert. Daraus ergab sich die Meinung, dass alle diese Aufgaben wichtig sind und keine davon wegrationalisiert werden soll.

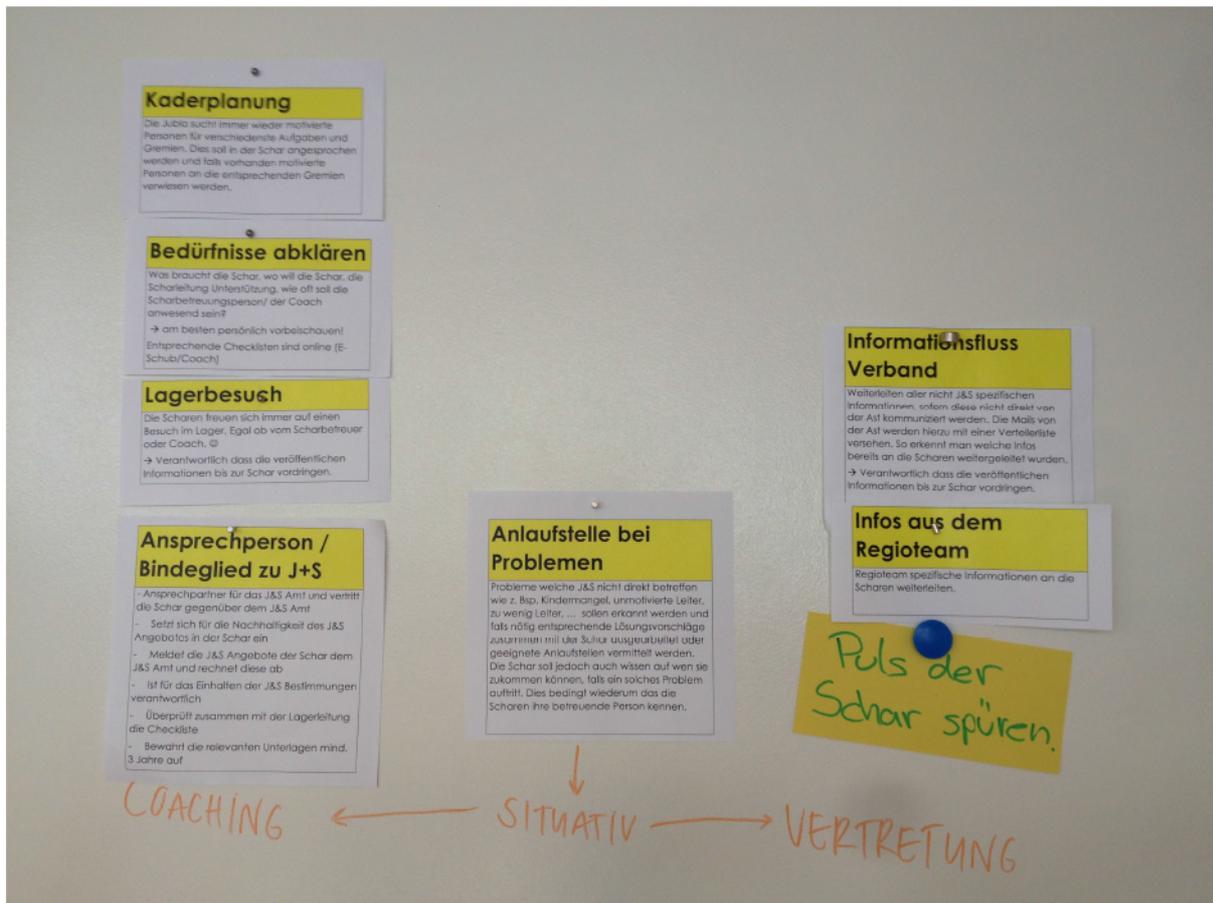


Abbildung 4: Aufgaben im Spannungsfeld zwischen Schar und Regioteam (eigene Darstellung)

Die Echogruppe wurde daraufhin in drei Gruppen aufgeteilt. Ziel jeder Gruppe war es nun, auf Grund der vorausgehenden Diskussion ein System für die Betreuung der Scharen zu entwickeln, mit dem sie als Regioteam-Mitglieder zufrieden sind und mit dem sie arbeiten möchten.

Es entstanden drei Vorschläge welche sich nur marginal voneinander aber wesentlich vom Bestehenden unterschieden. Gemeinsam wurde nun ein endgültiger Beschluss gefasst, wie das System zu reformieren ist.

Die Gruppe entschied sich dazu, die Rolle „Scharbetreuung“ abzuschaffen. Weiter wurde ein Vorschlag erarbeitet, wie die Regioteams die Aufgaben zwischen dem verbleibenden Coach und der Scharvertretung aufteilen können (siehe Abb.4). Es wurde grossen Wert darauf gelegt, dass die Regioteams keine zu engen Vorschriften bekommen. Es soll ihnen möglich sein, auf Eigenheiten und Entwicklungen ihrer Region reagieren zu können und ihr Betreuungskonzept anzupassen, wenn dies nötig wird. Beispielsweise, wenn ein Mangel an ausgebildeten J+S-Coaches herrscht.

Die Regioteam-Leitungen sollen darüber hinaus die Möglichkeit bekommen, zum Thema „Handhabung der regionalen Scharbetreuung“ Kompetenzen und Wissen zu erwerben. Dieses Wissen soll über Workshops an den Kantonskonferenzen oder sogenannte „Impulsabende“ vermittelt werden. Eine Integration in bestehende Ausbildungsstrukturen wurde von der Gruppe abgelehnt, da es nur für wenige Personen relevant ist und die Zeit in den verschiedenen Ausbildungskursen der Jubla Luzern auch so schon kaum ausreicht, um alles zu integrieren was man sollte.

Weiter wurde die Rolle und die Aufgabe der Regioteam-Leitung, sowie die Aufgaben des Regioteams als Gesamtgremium gesammelt und gemeinsam bewertet. Dies bildete den Grundstein für die Überarbeitung des Pflichtenheftes der Regioteams. Ausserdem wurde der Beschluss gefasst, ein neues Pflichtenheft für die Regioteam-Leitungen zu erstellen.

Reflexion

Der Kick-Off und die anschliessende Sitzung wurden von der Projektleitung als Erfolg verbucht. Die Aufgabenverteilung zwischen Schar und Regioteam konnte gut analysiert werden. Es gelang der Gruppe gut, das bestehende System kritisch zu hinterfragen und innovative Lösungsansätze zu entwickeln. Die Projektleitung konnte laut Rückmeldung der Echogruppe gut auf aufkommende Themen reagieren und ihnen den nötigen Raum verschaffen. Alle wichtigen Faktoren, welche die Klarheit über die Aufgaben im Spannungsfeld zwischen Schar und Regioteam beeinträchtigen, konnten angeschaut und wenn nötig alternative Vorschläge dazu erarbeitet werden.

Negativ war, das die Projektleitung niemanden fürs protokollieren delegierte und es daher nicht schaffte, Sitzungsleitung und Protokoll parallel zu meistern.

3.3 Kantonskonferenz 1/16

Die Kantonskonferenz 1/16 vom 23. April 2016, die Frühlings-Delegiertenversammlung von Jungwacht Blauring Kanton Luzern, war laut Konzept vorgesehen, um Rückmeldungen von einer breiteren Masse aus Vertretern der primären und sekundären Zielgruppe zu den ersten Ergebnissen der Echogruppe zu erhalten. Da die erste Echogruppensitzung jedoch zu diesem Zeitpunkt noch nicht stattgefunden hatte, war dies nicht möglich.

3.4 Erste Sitzung mit der Echogruppe

Die erste ordentliche Sitzung mit der Echogruppe am 20. Juni 2017 orientierte sich an den Themen Erwartungen und Autonomie.

Die Echogruppe wurde mit den Ergebnissen der Befragung von Kalei und Scharen konfrontiert. Auch die eigenen Erwartungshaltungen wurden thematisiert. Das Ergebnis der Diskussion war, dass die Vorstellungen der Regioteams, was von ihnen erwartet wird, nicht mit der Realität übereinstimmen. Die tatsächlichen Erwartungen von Kalei und Scharen wurden von der Echogruppe als angemessen und erfüllbar empfunden. Gemeinsam wurden aus den Erwartungen von Kalei und Scharen erste Grundlagen für ein neues Pflichtenheft formuliert.

Die Gruppe entschied sich ausserdem dazu, nicht nur ein differenziertes Pflichtenheft für das Gremium Regioteam, sondern auch ein eigenes Pflichtenheft für Regioteamleitungen zu erstellen.

Die Echogruppe kam zum Schluss, dass man es vorläufig bei dieser Massnahme belassen soll um der Aufgabenunklarheit und dem Übermass an Autonomie zu begegnen. Die Massnahme soll allerdings nach einem Jahr von der Echogruppe ausgewertet werden um mögliche Anpassungen oder flankierende Massnahmen zu formulieren. Die neuen Pflichtenhefte sind im Anhang des Projekts einsehbar.

Reflexion

Die Sitzung wurde sowohl von der Projektleitung als auch von der Echogruppe als äusserst wertvoll und gewinnbringend angesehen.

Die methodische Ausgestaltung wurde ebenfalls als gut angesehen. Die Visualisierung der verschiedenen Erwartungen hat zwar einiges an Zeit gekostet, machte allerdings die Analyse der Erwartungen einfacher und wurde von der Echogruppe geschätzt. Auch die Sitzungsleitung, speziell das Ernstnehmen der einzelnen Teilnehmer und Inputs sowie die Reaktion darauf wurde von den Teilnehmern als positiv bewertet. Dies deckte sich mit der Selbstwahrnehmung der Projektleitung nur teilweise. Dies aufgrund dessen, dass die Projektleitung sich selbst als sehr sprunghaft und unstrukturiert wahrgenommen hat.

Die Einladung an die Echogruppe wurde 2 Tage vor der Sitzung verschickt und enthielt keine Traktandenliste oder Angaben zum Inhalt der Sitzung. Dies war aus Sicht der Projektleitung nicht ideal und hätte durch eine bessere Arbeitsplanung vermieden werden können. Da das Datum aber allen Beteiligten schon seit längerem bekannt war, hatte es keine grösseren negativen Konsequenzen zur Folge.

3.5 Probleme auf Grund von Nichteinbezug der Fachgruppe Coaching

Vor der zweiten Sitzung mit der Echogruppe tat sich ein grösseres Problem mit der Projektstruktur auf. Da es der Projektleitung nicht möglich war, alle zu Beginn des Projekts als ideale Steakholder evaluierte Personen für die Echogruppe zu gewinnen, wurde von der Projektleitung übersehen, dass die FG Coaching nicht in der Echogruppe vertreten war.

Die Fachgruppe Coaching ist für die überregionale Organisation des Scharcoachings zuständig und auch das Gremium welches in diesem Bereich über Entscheidungsbefugnisse

Die FG Coaching fühlte sich von der Projektgruppe verständlicherweise übergangen.

Die von der Echogruppe ausgearbeiteten Ideen für die Umstrukturierung der Coach- und Scharbetreuungs-Strukturen stiessen bei der Fachgruppe Coaching auf Skepsis. Auf Grund der partizipativen Ausarbeitung ausschliesslich mit den Regioteam-Personen und ohne Fachgruppe wurden nationale Verbandsvorgaben zu wenig beachtet, weshalb sich die FG Coaching gegen eine Umsetzung aussprach.

Dies wiederum war für die Mitglieder der Echogruppe frustrierend, da sie Zeit und Energie investierten um eine Betreuungsstruktur zu erarbeiten, welche sie als äusserst vorteilhaft in der praktischen Umsetzung erachteten.

Für die nächste Sitzung wurde daher Zeit eingeplant für ein klärendes Gespräch zwischen der Echogruppe und einer Vertretung der FG Coaching.

Reflexion:

Der überaus wichtige Stakeholder FG Coaching wurde zu wenig beachtet. Als entscheidungsbefugtes Gremium ist es neben den Regioteams der wichtigste Partner und diese Tatsache wurde von der Projektleitung zu wenig gewichtet. Es dürfte nicht passieren, dass solch ein Player einfach zwischen Stuhl und Bank fällt. Es ist klar, dass eine Projektgruppe nur selten aus genau den Wunschkandidaten der Projektleitung rekrutiert werden kann. Für zukünftige Projekte braucht es dringend Mechanismen, die verhindern, dass sich ein solches Szenario wiederholt. Eine in die Arbeitsplanung integrierte Nachkontrolle auf die vertretenen Rollen wäre dafür eine gute Möglichkeit.

3.6 Zweite Sitzung mit der Echogruppe

Die zweite ordentliche Sitzung mit der Echogruppe begann mit einem klärenden Gespräch zwischen Echogruppe und FG Coaching. Beide Parteien bekamen die Möglichkeit ihre Erwartungen und Bedürfnisse zu platzieren. Die Stimmung war zu Beginn etwas angespannt lockerte sich aber durch eine gute Gesprächskultur mit der Zeit auf. Es wurde vereinbart, dass 2017 eine Sitzung organisiert wird um gemeinsam die erarbeiteten Vorschläge durchzugehen und so anzupassen, dass sie möglichst den nationalen Anforderungen entsprechen, aber die Bedürfnisse und die geleistete Arbeit der Echogruppe ebenfalls respektiert und auch wertschätzt. Echogruppe und Fachgruppe Coaching vereinbarten weiter, dass keine Resultate aus der Echogruppe publiziert werden bis alle Projekthalte durch ein gemeinsames Gremium aus Echogruppen- und FG Coaching-Vertretern abgesehnet wurde.

Im Anschluss ging es darum die von der Projektleitung erarbeiteten Pflichtenhefter durchzugehen und letzte Änderungswünsche und Inputs zu platzieren, damit diese durch die Fachstelle Animation zu einer Vorabversion verarbeitet werden können.

Als letztes wurde in einer Diskussionsrunde darüber gesprochen, wie man den Regioteams Zusammenhänge von Ehrenamtlichkeit und Organisation / Struktur des Gremiums vermitteln kann. Es ergaben sich daraus zwei Umsetzungsideen:

1. Workshops an den Kantonskonferenzen der Jubla Luzern zum genannten Thema.
2. Einführung eines neuen Weiterbildungsgefässes welches periodisch dazu genutzt werden kann, verschiedene Inhalte zu vermitteln.

Der Vorteil der zweiten Idee ist, dass es auch für andere Inputs genutzt werden kann und es die Möglichkeit hat, zu einem bedürfnisgesteuerten Weiterbildungsgefäss auszureifen, welches nicht nur den Regioteams, sondern auch anderen Gremien und Rollen innerhalb des Verbandes von Nutzen sein kann. Diese Idee ist sehr bestechend aber übersteigt die Ressourcen der Fachstelle Animation. Es wurde daher entschieden, dass die Wissensvermittlung zuerst über die Workshops an den Kantonskonferenzen stattfinden soll. Die periodischen Weiterbildungsgefässe wurden in den Projektideen-Speicher der Fachstelle Animation aufgenommen.

Weiter entschied die Echogruppe, das nach Möglichkeit im 2017 eine kleine Kampagne zur Bewerbung der Regioteams und dem Engagement in selbigem gemacht werden soll. Auch die Kantonsleitung will eine ähnliche Werbekampagne für die Vorstandsarbeit machen. Dies wurde jedoch unabhängig von der Echogruppe und schon zu einem früheren Zeitpunkt entschieden. Es birgt aber den Vorteil, dass man diese Kampagne kombinieren und dafür etwas grosszügiger aufgleisen kann. Die Projektleitung hat dem Vorstand den Vorschlag unterbreitet, welcher positiv darauf reagierte. Ein weiteres Ergebnis der Echogruppe ist, gemeinsam mit der Kantonsleitung eine Werbekampagne zu fahren, welche für das Engagement auf regionaler und kantonaler Ebene wirbt.

Reflexion:

Es war richtig der Aussprache zwischen Echogruppe und FG Coaching genug Platz einzuräumen. Es ist wichtig, dass diese zwei Gremien gut zusammenarbeiten können und es nicht zu verborgenen oder offenen Konflikten kommt sondern diese früh genug angesprochen werden.

Der Gesamtvorstand, in dem auch die FG Coaching eine Vertretung hat, wurde nach jeder Sitzung der Echogruppe von der Fachstelle Animation über die Fortschritte und Entscheide der Gruppe informiert. Es wäre der FG Coaching daher möglich gewesen, schon früher korrigierend einzugreifen. Dass dies nicht passiert ist, kann daran gelegen haben, dass die Verantwortlichen FG Leitungen als Ehrenamtliche sehr stark belastet sind und es daher vorkommt, dass Mails welche nicht als wichtig gekennzeichnet sind ungelesen bleiben.

3.7 Erarbeitung und Initiierung eines neuen Netzwerkgefässes

Die Erarbeitung des neuen Netzwerkgefässes ging nicht partizipativ vonstatten. Ausserdem wurde das Gefäss schon im Frühjahr 2016 erarbeitet, also vor den Echogruppensitzungen. Im Gegensatz zum Rest des Projekts, folgte die Projektleitung hier den Ratschlägen des Stellenvorgängers und arbeitete ohne Einbezug von Ehrenamtlichen ein Konzept zu einem

kantonalen Netzwerkgefäss mit regionalem Charakter aus. Dies geschah in Zusammenarbeit mit dem Kantonspräses (von der katholischen Kirche gestellte Ansprech- und Bezugsperson für die Kantonsleitung), da auch die kantonalen Präsestreffen in dieses Gefäss integriert wurden.

Die Grundidee ist, alle zwei Monate in einer anderen Region ein niederschwelliges Treffen zu initiieren welches von der Fachstelle Animation koordiniert und vom jeweiligen Regioteam organisiert wird. Es findet in Form eines offenen Stammtisches (Jublastamm) statt. Eingeladen sind jeweils alle Mitglieder und Rollen von Jungwacht Blauring Kanton Luzern, wobei bei den regionalen Scharen mit besonderem Effort geworben wird. Hier nehmen die Regioteams eine wichtige Position ein, da sie in jede Schar ein Verbindung haben und daher sehr gezielt und aktiv werben können.

Eine Anmeldung ist jeweils nicht erforderlich. Während der Durchführung, zwischen 18.00 und 22.00 Uhr, sind die Teilnehmer frei zu kommen und zu gehen wie ihnen beliebt. Die einzige inhaltliche Methode sind Blanks-Bierdeckel, welche dazu verwendet werden können Notizen zu machen und auszutauschen, sowie Inputs, Wünsche und Feedback für den Kantonalverband zu deponieren. Die Fachstelle Animation wertet im Anschluss die gesammelten Bierdeckel aus, leitet Inputs an die richtigen Stellen weiter und gibt Feedback über die Gesamtvorstandssitzung an den Vorstand weiter.

Die Besucherzahlen konnten seit der ersten Durchführung im März 2016 stetig gesteigert werden. An der letzten Durchführung im Januar waren knapp 50 Personen anwesend. Die Rückmeldungen sind fast ausschliesslich sehr positiv und erste Regionen haben angefangen einen autonomen Regiostamm durchzuführen.

Reflexion:

Interessanterweise ist das am wenigsten partizipative Vorgehen in diesem Projekt am erfolgreichsten gewesen. Das soll aber nicht Partizipation als Grundhaltung in Projekten in Frage stellen. Dieser Umstand ist womöglich darauf zurück zu führen, dass es bei Jungwacht Blauring schon sehr viele Möglichkeiten gibt sich einzubringen und eigene Ideen zu verwirklichen und voran zu treiben. Wichtig ist die Partizipationsmöglichkeit in der Jubla vor allem bei grösseren Projekten wie einem Kantonslager, Strukturprojekten, bei der Bestimmung von Inhalten und bei der Bestimmung der Verbandsausrichtung. Durch Gespräche mit verschiedenen Rollen der Jubla Luzern über den Jublastamm wurde mehrmals zurückgemeldet, dass die jeweilige Person froh ist, dass auch einfach mal etwas bereitgestellt wird und nicht alles von der Basis erarbeitet und initiiert werden muss. Die Mitglieder der Jubla sind von der Natur der Mitgliedschaft her bereits sehr engagiert. Hier liegt wohl ein Unterschied zu einer offenen Jugendarbeit vor, welche das Eigenengagement der Besucherinnen und Besucher fördern möchte. Dies scheint mir bei den Jublanerinnen und Jublaner nicht mehr nötig zu sein.

3.8 Evaluation und Abschlussevent

Der Abschlussevent sollte zwei Bedingungen erfüllen. Erstens eine Auswertung des Projekts und der Projektleitung durch die Echogruppe. Zweitens sollte er ein schöner Abschluss der Echogruppe sein, den Mitgliedern Wertschätzung entgegen bringt und vor allem auch Spass macht.

Alle Teilnehmenden trafen sich daher zuerst in einem Sitzungszimmer in Luzern um in einer offenen Diskussion verschiedene Punkte anzusprechen und zu reflektieren. Als nächstes füllten die Mitglieder der Echogruppe einen Auswertungsbogen mit verschiedenen Fragen und Bewertungsmöglichkeiten aus. Das Feedback war überraschend positiv. Für die Projektleitung war besonders erfreulich, dass die Gruppe durchgehend sehr gute Rückmeldungen gegeben hat auf die Fragen: „Hast du das Gefühl, etwas positiv verändert zu haben?“ und „Wie bewertest du das Verhältnis zwischen Aufwand und Ergebnis des Projekts?“.

Im Anschluss ging die Gruppe gemeinsam Pizza essen, Billard spielen und darten. Dies wurde von den Teilnehmenden sehr geschätzt und den Rückmeldungen zu Folge wurde die Arbeit in der Echogruppe zur Zufriedenheit Aller abgeschlossen.

Reflexion:

Auswertung und gemeinsamer Abschlussevent würde die Projektleitung wieder genau so koppeln. Leider gingen in der Zwischenzeit die Auswertungsbögen verloren und nur die eigenen Notizen aus der Diskussion sowie ein paar wenige Erinnerungen sind noch erhalten. Dies ist etwas was einem Professionellen schlicht nicht passieren sollte. Für den Bericht wurden allerdings nochmals Telefongespräche mit einigen ehemaligen Mitgliedern der Echogruppe geführt. Die Projektleitung hat auf die Verfehlung reagiert und die Aufbewahrung von Unterlagen auf der Fachstelle Animation neu strukturiert und niederschwelliger gemacht.

3.9 Sonstiges

Aus der Arbeit mit der Echogruppe sind verschiedene Massnahmen entstanden welche im 2017 als Folgeprojekte aufgelegt werden. Ursprünglich war geplant, diese Massnahmen im selben Jahr durchzuführen. Die Arbeit mit der Echogruppe war aber zeitlich aufwendiger als zu Beginn angenommen. Schon die Rekrutierung dauerte ein Vielfaches der angenommenen Zeit. Weiter gab es immer wieder Verzögerungen weil die Terminfindung mit dem Team sehr schwierig war. Es würde sich für ein nächstes Mal anbieten, die Zusammensetzung etwas dynamischer zu gestalten und nicht Personen sondern Rollen zu definieren, welche im Team sitzen und von Sitzung zu Sitzung jeweils alle anzufragen, welche diese Rolle übernehmen würden. Allerdings würde dies sehr stark auf Kosten des Erfahrungswissens gehen und bestimmte Thematiken müssten jeweils wieder von Grund auf erklärt werden, wenn neue Personen in der Gruppe sind. Eine optimale Lösung ist meines Erachtens nicht möglich.

4 Reflexion der Projektplanung

4.1 Projektplanung und Projektgestaltung

Die Projektplanung war sehr ehrgeizig gesetzt und konnte in Folge dessen nicht eingehalten werden. Die geplante Umsetzung der erarbeiteten Massnahmen hatte zeitlich keinen Platz mehr. Der Zeitaufwand wurde in diesem Bereich stark unterschätzt.

Dafür gelang es gut, auf neue Entwicklungen oder Inputs der Echogruppe zu reagieren. Wo die Schwäche der Projektleitung im strukturellen und planerischen Denken liegt, ist ihre Stärke in der Improvisation und spontanen Anpassungen an neue Gegebenheiten.

4.2 Projektteam

Die Arbeit mit einer Echogruppe hat sich bewährt. Es war eine einfache Möglichkeit verschiedene Rollen der Jubla Luzern, stellvertretend für ihre Gremien, das Projekt mitlenken zu lassen.

Für ein weiteres Mal ist allerdings zu beachten, dass die Projektleitung nach Rekrutierung der Gruppe nochmals einen Check macht, ob alle gewünschten Rollen im Team vertreten sind. Es gibt immer die „perfekte Besetzung“ welche sich die Projektleitung wünschen würde. Vor allem in der Arbeit mit Ehrenamtlichen muss sich die Projektleitung allerdings bewusst sein, dass diese Wunschkandidaten oft nicht im Team mitarbeiten wollen oder können. Es ist wichtig, Personen nicht zu forcieren und ihr sonstiges Engagement anzuerkennen. Es bringt weder einem Projekt, noch dem Verband und ganz sicher der betroffenen Person nichts, wenn sie auf Grund von Druck für die Mitarbeit einwilligt. Neben der wahrscheinlichen Konsequenz, dass man ein Teammitglied hat welches nur halbherzig dabei ist, besteht die Gefahr, dass sich die Person übernimmt und es zu einer Überbelastung kommt. Eine solche Situation ist im Allgemeinen, aber speziell in der Arbeit mit Ehrenamtlichen, um jeden Preis zu vermeiden. Es kann dazu führen, dass sich die Person entscheidet, ihr gesamtes Engagement einzustellen.

Um die Teilschwächen der Projektleitung auffangen und die Stärken besser ausspielen zu können, wäre eine Projektleitung aus zwei Personen optimal gewesen. Es ist für die Fachstelle Animation, im Kontext der Arbeit mit Ehrenamtlichen allerdings schwierig dies für zukünftige Projekte umzusetzen. Es bietet sich aber an, die Thematik mit der vorgesetzten Person anzusprechen und Möglichkeiten und Alternativen zu erörtern.

4.2.1 Interventionsposition der Soziokulturellen Animation

Im Projekt wurden alle Interventionspositionen der Soziokulturellen Animation eingenommen. Von der Konzeptionsposition zur Organisationsposition über Animations- und Vermittlungsposition trugen alle Funktionen zur Vollendung des Projekts bei.

Die Konzeptionsposition war massgebend um eine fundierte Situationsanalyse zu erstellen. Die Organisationsposition zeigte sich in der Planung und methodischen Ausgestaltung von Sitzungen. Die Vermittlungsposition musste eingenommen werden, um mit der Fachgruppe Coaching und der Echogruppe ein klärendes Gespräch zu führen und die Animationsposition war wichtig, um Regioteam-Mitglieder zur Beteiligung am Projekt zu bewegen.

4.3 Projektfinanzierung

Die Finanzierung des Projekts wurde über das ordentliche Budget der Fachstelle Animation sichergestellt. Der grösste Anteil der Projektkosten waren die Lohnkosten der Projektleitung. Die weiteren Kosten setzten sich aus der Verpflegung für die Sitzungen, dem Kick-Off-Event und dem gemeinsamen Abschluss zusammen. Material und Sitzungsräume wurden von Jungwacht Blauring Schweiz und Jungwacht Blauring Kanton Luzern gratis zur Verfügung gestellt.

	Budget	Rechnung
Ausgaben	6'800.00.-	5'342.75
Personalaufwand Projektleitung	5'400.00.-	4'860.00
Kick Off Event	200.00.-	165.60
Sitzungsverpflegung	150.00.-	133.25
Abschlussevent	500.00.-	183.90
Einnahmen	6'800.00.-	5'342.75.-
Eigenleistung Jungwacht Blauring Kanton Luzern	6'800.00.-	5'342.75.-
Effektiver Gewinn / Verlust *		0.00.-

Tabelle 2: Schlussrechnung (eigene Darstellung)

* Wie bereits erwähnt, wurden alle Ausgaben über das ordentliche Budget der Fachstelle Animation abgerechnet. Es bestand kein eigentliches Projektbudget. Weiter wurde das Projekt im Rahmen der Anstellung bei Jungwacht Blauring Kanton Luzern durchgeführt. Die Arbeitsstunden wurden ebenfalls über die ordentliche Arbeitszeit abgerechnet. Dies führt dazu, dass trotz der Unterschiede bei Budget und Rechnung in der Realität weder ein Gewinn noch ein Verlust gemacht wurde.

5 Evaluation

5.1 Bewertung der Ziele

Vision: Durch ihre qualitativ hochstehende Arbeit tragen die Regio-Teams dazu bei, dass Jungwacht Blauring Luzern die stärkste und anerkannteste Marke für hochwertige und sinnvolle Freizeitgestaltung des Kantons ist.					
Primäres Hauptziel: Die Regio-Teams von Jungwacht Blauring Kanton Luzern verstehen sich als autonomes regionales Gremium. Gegenseitige Erwartungen an und von anderen Gremien des Verbandes sind geklärt und sie nehmen ihre Rolle als Bindeglied zwischen Scharen und Kantonsleitung war.				Sekundäres Hauptziel: Die Kommunikation innerhalb des Kantons wurde ausgebaut.	
Teilziel 1 Die Echogruppe bestehend aus involvierten Rollen ist rekrutiert und trifft sich zu regelmässigem Austausch.	Teilziel 2 Die Strategie zur Befähigung der Regio-Teams zur Stärkung der Scharen der Region ist entwickelt und von der Echogruppe verabschiedet.	Teilziel 3 Eine Strategie zur Sensibilisierung der Regio-Teams auf Eigenheiten der Ehrenamtlichen Arbeit und deren Förderung ist entwickelt und von der Echogruppe verabschiedet.	Teilziel 4 Die Strategien sind in den Regio-Teams initiiert.	Teilziel 5 Ein neues Netzwerkgefäss ist lanciert und wird von den verschiedenen Rollen innerhalb des Kantons genutzt.	Teilziel 6 Die RTs wissen, mit welchen Aufgaben und Massnahmen sie die Scharen ihrer Region mit den kantonalen Gremien vernetzen können.
Indikatoren Kick-Off mit Echogruppe hat stattgefunden und ein Fahrplan für Sitzungen ist erstellt.	Indikatoren Empowerment Strategie liegt vor und wurde von der Echogruppe genehmigt.	Indikatoren Sensibilisierungsstrategie liegt vor und wurde von der Echogruppe genehmigt.	Indikatoren Umfrage unter Regioteam Mitgliedern an der Kantonskonferenz 2/16.	Indikatoren Neues Netzwerkgefäss wurde im Kanton initiiert.	Indikatoren Anzahl fachlicher Anfragen von Scharen bei Kantonalen Fachgruppen wurde gesteigert.
Messgrösse Echogruppe besteht aus min. 6 Personen. Davon 1 FG Animation, 1 aus FG Coaching und 1 aus dem Kernvorstand. Mindestens 2 Personen sind noch in der Schar aktiv. Min. 3 Sitzungen wurden abgehalten.	Messgrösse Empowerment-Strategie wird von mindestens 2/3 der Echogruppe unterstützt.	Messgrösse Sensibilisierungsstrategie wird von mindestens 2/3 der Echogruppe unterstützt.	Messgrösse 3/4 der befragten Regio-Team-Mitglieder kennen die Strategien.	Messgrösse Gefäss wird jeweils von min. 15 Personen besucht.	Messgrösse Die fachlichen Anfragen bei Fachgruppen haben sich in einem Masse gesteigert, welches für die FG Leitungen wahrnehmbar ist.

Tabelle 3: Zielbaum (eigene Darstellung)

Teilziel 1

Das Teilziel eins wurde nicht vollständig erreicht. Zur vollständigen Erreichung des Ziels fehlten die Rollen Kernvorstand und FG Coaching. Die Gründe dafür sind unter Punkt 1.1.2 näher erläutert. Alle anderen Messgrössen wurden erreicht.

Teilziel 2

Das Teilziel zwei wurde grundsätzlich erreicht. Die Echogruppe hat eine Strategie zur Befähigung der Regioteams definiert, welche von der ganzen Gruppe unterstützt wurde. Allerdings muss die Strategie vor der definitiven Umsetzung noch durch die FG Coaching verabschiedet werden.

Teilziel 3

Auch das Teilziel drei wurde erreicht. Mit den geplanten Workshops innerhalb des Gefässes Kantonskonferenz wurde eine Möglichkeit geschaffen, gezielt Wissen über Ehrenamtlichkeit an die betroffenen Personen weiterzugeben.

Teilziel 4

Das Teilziel vier wurde nicht erreicht. Die Strategien wurden noch nicht in den Regioteams umgesetzt. Dies lag einerseits an fehlender Zeit, andererseits wurde gemeinsam mit der FG Coaching entschieden, nichts zu kommunizieren, solange die Strukturstrategie hängig ist.

Teilziel 5

Das Teilziel fünf wurde erreicht. Der neu geschaffene Jublastamm erfreut sich steigender Beliebtheit und es wurden von einzelnen Fachgruppen und Gremien auch schon Inputs umgesetzt, welche durch den Jublastamm aufgenommen wurden.

Teilziel 6

Das Teilziel 6 wurde teilweise erreicht. Der Jublastamm wurde von drei Regionen als Vorbild genommen um eigene, regionale Netzwerkanlässe zu organisieren. Die Wissensvermittlung über Möglichkeiten zur ebenenübergreifenden Vernetzung wurde jedoch in der Echogruppe nur kurz im Rahmen der Diskussion über die Idee der Weiterbildungsgefässe (Impulsabende) angeschnitten.

5.2 Bewertung der Nachhaltigen Wirkung

Stabilisierung der erfolgten Veränderungen

Nachdem die Überarbeitung der Coach- und Scharbetreuungsstrukturen von der FG Coaching gutgeheissen wird, kann diese initialisiert werden. Zu diesem Zweck werden in erster Linie die Regioteam-Leitungen dazu befähigt, die neuen Strukturen in ihrem Team zu etablieren. Durch die geplanten aber noch unterminierten Impulsabende soll die Thematik periodisch aufgefrischt werden und vor allem auch für neue Regioteam-Leitungen zur Verfügung stehen, um die benötigten Kompetenzen zu erwerben, die Strukturen nachhaltig im Regioteam zu installieren und zu pflegen.

Auch die etwas späte aber dennoch vorhandene Koordination mit der FG Coaching und damit mit nationalen Vorgaben, soll dazu führen, dass die neuen Strukturen nachhaltig im Kantonalverband verankert werden können.

Durch das Adaptieren des Jublastamms durch die Regioteams ist eine nachhaltige Wirkung klar sichtbar. Der kantonale Jublastamm wird im Sommer evaluiert. Um auch weiterhin als Best-Practise Methode im Kanton verankert zu sein, hofft die Projektleitung auf die Unterstützung des Vorstandes bei dessen Weiterführung.

Ein wichtiger

Weiterentwicklung

Die Echogruppe wird sich weiterhin mindestens einmal pro Jahr treffen, um die gemeinsam erarbeiteten Veränderungen auszuwerten und wenn nötig anzupassen oder weiter zu entwickeln. Dies geschieht in Zukunft gemeinsam mit der FG Coaching.

Ebenso wird der Jublastamm einmal pro Jahr ausgewertet und wenn nötig Anpassungen vorgenommen. Schon jetzt steht fest, dass der momentane Grundsatz „immer am ersten Freitag der ungeraden Monate“ wegen mehreren Terminkollisionen kritisch hinterfragt werden muss. Ebenso wird selbstverständlich das Feedback der jeweiligen Besucher in eine mögliche Überarbeitung einfließen um den Bedürfnissen der Teilnehmenden möglichst gut zu entsprechen.

6 Erkenntnisse

Die Projektleitung hat viele wertvolle Erkenntnisse aus dem Projekt ziehen können.

In erster Linie muss in Zukunft darauf geachtet werden, eine Arbeitsplanung zu nutzen welche auf die Bedürfnisse der Projektleitung zugeschnitten ist. Das Übernehmen von Musterlösungen mag gut und richtig sein, waren aber nicht für die Projektleitung geeignet. Es nützt nichts, einen gut ausgearbeiteten Projekt- und Zeitplan zu haben, wenn dieser nach dem Erstellen nie mehr angeschaut wird. Um dies zu verhindern, wird in Zukunft nur noch mit sehr stark visualisierten und übersichtlichen Plänen gearbeitet welche in den regulären Arbeitsplan eingearbeitet werden können.

Einzelne Aufgaben und Meilensteine müssen darüber hinaus im Kalender als wiederkehrende Ereignisse eingetragen werden, um die Gefahr des Verschiebens und danach Vergessens zu minimieren. Ebenfalls müssen auch Termine zur Qualitätskontrolle eingetragen werden.

Weiter soll die Projektleitung in Zukunft darauf bedacht sein, klar definierte Zeitfenster für ein Projekt zu reservieren. Das Konzept, „daran arbeiten wenn Zeit da ist“ hat definitiv versagt. Auf der Fachstelle Animation kommen stets neue Arbeiten rein. Es ist daher sehr wichtig, die eigenen Ressourcen richtig einschätzen zu können und diese danach so einzuteilen, dass wichtige Projekte nicht zu kurz kommen.

Ebenfalls muss eine Massnahme erarbeitet werden, die sicherstellt, dass das Projektjournal geführt wird. Das Projektjournal enthielt zwei Einträge, welche beide aus dem Jahr 2015, also von der Situationsanalyse, waren. Man könnte sagen, „Man muss es halt einfach machen.“ Aber dies greift im Falle der Projektleitung dieses Projekts zu kurz. Es wurden nun allerdings Massnahmen ergriffen, um mit externer Unterstützung genau diese Tools und Mechanismen zu entwickeln, welche in Zukunft solche Fehler vermeiden sollen.

7 Ausblick

Als erstes steht nach der Fasnacht eine Sitzung von Echogruppe und Fachgruppe Coaching an. Wie bereits erwähnt, wird darin die neue Scharbetreuungsstruktur nochmals gemeinsam mit Vertretern aus Echogruppe und Fachgruppe Coaching überarbeitet um sie danach in den Regioteams zu initiieren. Dies beginnt voraussichtlich mit einer Inputveranstaltung für die Regioteam-Leitungen, welche so befähigt werden sollen, die neuen Strukturen in ihrem Team umzusetzen.

Workshops zur regioteaminternen Rollenverteilung und der Wissensvermittlung zu Themen von Ehrenamtlichkeit werden voraussichtlich an der Kantonskonferenz 2-17 stattfinden. Je nach Ressourcen der Fachstelle Animation, wird bis dahin aber auch schon ein Konzept zu den gewünschten Impulsabenden vorliegen, was bedeutet, dass die Workshops auch innerhalb dieses Rahmens durchgeführt werden könnten.

Ebenfalls im Frühjahr steht ein Austausch zwischen Vorstand, Fachgruppe PR und Fachstelle Animation an, um die gewünschte Werbekampagne für ehrenamtliches Engagement im Kantonalverband aufzugleisen.

8 Schlussbetrachtung und Danksagung

Auch wenn das Projekt, oder besser gesagt der Projektbericht zum Schluss zu einer unverhältnismässig grossen Belastung wurde, bin ich froh, das Projekt durchgeführt zu haben. Es gab mir die Möglichkeit mir über viele Eigenheiten meiner Arbeitsweise bewusst zu werden und in Zukunft besser auf die Stolpersteine vorbereitet zu sein welche ich mir selber in den Weg lege. Ich habe gelernt, dass die Durchführung eines Strukturprojekts für mich nicht eine absolute Unmöglichkeit ist. Ich muss mir allerdings zugestehen können, dass ich für bestimmte Aufgaben im strukturellen Bereich auf Hilfe angewiesen bin. Wenn diese Voraussetzung aber erfüllt ist, steht einem guten Projekt nichts im Weg.

Ich möchte allen Mitgliedern der Echogruppe für ihr Engagement und ihren Einsatz für die Jubla Luzern herzlich danken. Ihr wart die Architekten, dank deren Erfahrung viele neue Inputs und Denkweisen in die Scharbetreuungstruktur geflossen sind. Ohne euch wäre das Projekt nicht möglich gewesen.

Ich danke auch dem Vorstand von Jungwacht Blauring Kanton Luzern für ihr unerschütterliches Vertrauen, auch wenn ich mal wieder Termine oder Abmachungen nicht einhalten konnte. Ich sehe es nicht als Selbstverständlichkeit, ein so angenehmes und vertrauensvolles Arbeitsumfeld zu haben.

Weiter möchte ich mich auch bei der Fachgruppe Coaching bedanken, dass sie trotz anfänglichen (völlig verständlichen) Differenzen offen auf die Arbeit der Echogruppe reagiert und sich bereit erklärt haben, bei der Detailausarbeitung ihre Erfahrung und ihr Fachwissen einzubringen.

Auch möchte ich meinem Mentor an der HSLU-SA, Bernard Wandeler, dafür danken, dass er stets an mich glaubte und es schaffte mich zu motivieren, wenn ich wieder mal kein Licht am Ende des Tunnels sah.

Und zu guter Letzt ein grosses Dankeschön an alle anderen nicht näher genannten Personen welche mich unterstützt haben. Sei das durch gegenlesen von Texten, durch Inputs für Methoden oder das Aufzeigen von Einflussfaktoren, welche ich selber nicht erkannt hätte. Es gab viele Personen die alle zur Vollendung des Projekts beigetragen haben und es werden noch mehr, bis alle Massnahmen im Verband umgesetzt wurden. Ich freue mich darauf, dass mit der Jubla Luzern anzugehen.

9 Literatur- und Quellenverzeichnis

Willener, Alex (2007). *Integrative Projektmethodik für Innovation und Entwicklung in Quartier, Gemeinde und Stadt*. Luzern: Interact.

Anhang

A Glossar

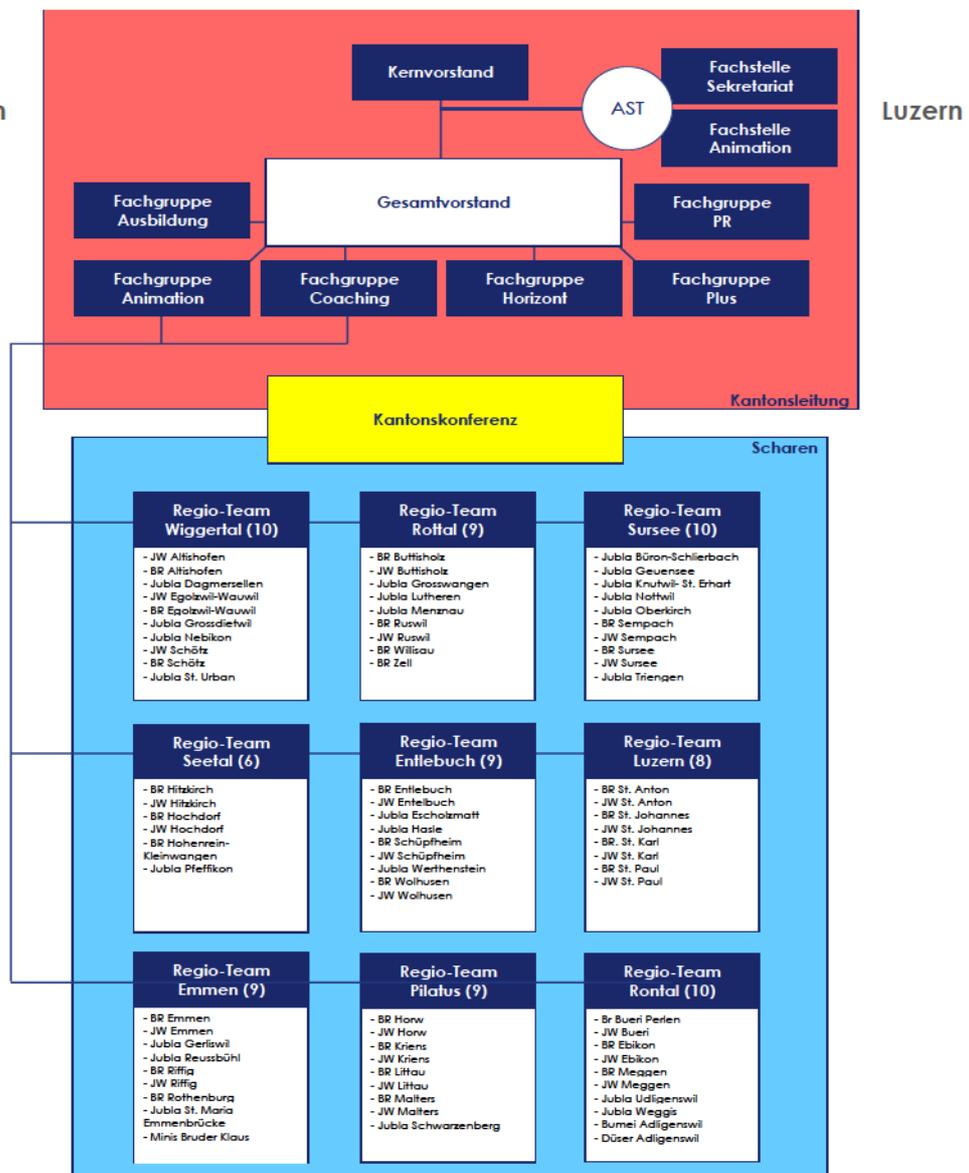
Jungwacht Blauring Kanton Luzern	Der offizielle und volle Name unserer Organisation.
Jubla Luzern	Die offizielle Abkürzung von «Jungwacht Blauring Kanton Luzern». Nur zu verwenden, wenn aus dem Kontext klar ist, dass es sich um unseren Kantonalverband handelt (z.B. wenn zuvor der volle Name eingeführt wird).
Jungwacht Blauring Luzern	Die Zwischenform von Abkürzung und vollem Namen. Zum Beispiel eingesetzt im Logo oder auf Facebook.
der Verband, der Kantonalverband	Eine Möglichkeit, um über Jubla Luzern zu sprechen (wenn der Kontext dies zulässt). Die Bedeutung legt hier einen Schwerpunkt darauf, dass wir ein kantonsweiter Zusammenschluss von Scharen sind, die teilweise auch selbst Vereine sind. Gleichzeitig bedeutet «Verband» auch, dass wir eine grosse Organisation sind, die auf regionaler und kantonaler Ebene diverse Organe hat (FGs, RTs etc.). Vom Verband zu reden hat viel Missverständnis-Potential: Meint man sämtliche Mitglieder und Organe? Meint man nur die kantonalen Gremien? Meint man alles überscharlich Organisierte? Für diese verschiedenen Fälle werden keine eigenen Begriffe eingeführt. Man soll schlichtweg immer deutlich ausformulieren, was man meint, wenn man vom Verband spricht. Dieses Missverständnis-Potential besteht auch beim vollen Namen und seiner Abkürzung. Klar zu differenzieren ist aber in der internen Kommunikation meist wichtiger, wo auch mehr das Wort «Verband» benutzt wird. Weitere Verwechslungsgefahr: Mit «Verband» ist oft auch Jungwacht Blauring Schweiz gemeint. Hier kann zur Verdeutlichung «Bundesverband» verwendet werden.
die Jubla, der Blau- ring, die Jungwacht, Jungwacht Blauring	Hier ist klar zwischen zwei Fällen zu unterscheiden: 1) Eine einzelne Jubla-Schar kann «Jubla» genannt werden. Dies betrifft die praktische Identität. Im gleichen Sinne gibt es auch «die Jungwacht» und «der Blauring» mit den Abkürzungen JW und BR. In der Mehrzahl wird für das Schriftliche «Jubla-Scharen», «Blauring-Scharen» und «Jungwacht-Scharen» empfohlen, da bei sonstigen Pluralformen Unklarheiten entstehen könnten. 2) «Jubla» dient zur Bezeichnung des Bundesverbandes insgesamt. Dies betrifft die verbandliche Identität. Sowohl auf nationaler als auch kantonaler Ebene sind die Verbände als Jubla organisiert, es gibt vereinsrechtlich gesehen keine nationale oder kantonale Jungwacht keinen entsprechenden Blauring. Deshalb auch der Name «Jung-wacht Blauring» parallel zu «Jubla». Im ideellen Sinne kann natürlich z.B. von der schweizweiten Jungwacht oder dem Luzerner Blauring gesprochen werden, wenn man die Gesamtheit aller entsprechenden Jublaner bzw. Jublanerinnen meint.

VS	Vorstand
GVS	Gesamtvorstand
KVS	Kernvorstand
Der Vorstand	Wenn vom Vorstand die Rede ist, dann ist immer der Gesamtvorstand gemeint und nie der Kernvorstand.
Der Gesamtvorstand	Setzt sich formal aus von der Kantonskonferenz gewählten Kantonsengagierten zusammen (plus Kantonspräses und Arbeitsstellen als Beiräte). Manchmal bestimmen gewählte Fachgruppen-Leitungen Vertretungen (statuarisch nicht stimmberechtigt) für die Geschäfte des GVS. Im Normalfall sind mit «Gesamtvorstand» diejenigen Personen gemeint, die regelmässig an den GVS-Sitzungen und seinen Repräsentations-Aufgaben teilnehmen. Meint man das Gremium der Gewählten, muss dies speziell gesagt werden.
Der Kernvorstand	Kerngruppe des Vorstands, die sich selbst konstituiert.
Kalei	Kantonsleitung
Kantonsleitung	«Kalei» ist v.a. für die Kommunikation auf Bundesebene ein wichtiger Begriff. In Übereinstimmung mit den Homepages der übrigen Jubla- Kantone ist damit ausschliesslich der Vorstand gemeint. Mit «Kalei» sollte sich also der GVS angesprochen fühlen, auch wenn sich um manche Kalei-Geschäfte nur der KVS kümmert. Diese Regelung betont auch, dass der Vorstand ein leitendes Gremium ist, das aus leitenden Personen besteht (Fachgruppen-Leitungen und KVS). Will man Bezug nehmen auf alle kantonalen Organe oder kantonal Engagierten, muss dies gezielt ausformuliert werden (siehe Abschnitt 21).
KK	Kantonskonferenz. Oft mit weiteren Ziffern (z.B. «KK1/16»), was in diesem Beispiel bedeutet: die erste der zwei ordentlichen KKs des Jahres 2016).
FG	Fachgruppe
Fachgruppe	Sind keine statuarisch festgelegten Organe. Ihr Wesen wird in den kantonalen Pflichtenheften beschrieben.
FGAni	Fachgruppe Animation
Fachgruppe Animation	Organisation von kantonalen Anlässen. Unterstützung der Regio-Teams bei regionalen Anlässen.
FGC	Fachgruppe Coaching
Fachgruppe Coaching	Zuständig für die Organisation und Sicherstellung des J+S Coachings der Sommerlager im Kanton Luzern.

B Über Jungwacht Blauring Kanton Luzern

Jungwacht Blauring Kanton Luzern ist mit 7'000 Mitgliedern der grösste Kinder- und Jugendverband des Kanton Luzerns. Ein vielfältiges Angebot lädt Kinder und Jugendliche ein, Neues zu erleben und ihre eigenen Fähigkeiten zu entdecken. Jungwacht Blauring ist mit der katholischen Kirche verbunden, jedoch offen für alle Kinder und Jugendlichen unabhängig von Konfession oder Kultur. Rund 5'000 Mädchen und Jungen werden auf Pfarreiebene von ungefähr 1'800 jugendlichen Leiterinnen und Leitern ehrenamtlich betreut. Mädchen können im Blauring mitmachen, Jungen in der Jungwacht. In einigen Pfarreien haben sich Blauring & Jungwacht zur Jubla zusammengeschlossen und treffen sich in gemischten Gruppen. Das Leben in Jungwacht Blauring spielt sich vorwiegend in der Kindergruppe mit Gleichaltrigen ab. Alle Kindergruppen einer Pfarrei bilden zusammen eine Schar. Die Scharleitung und das restliche Leitungsteam planen und koordinieren das gemeinsame Scharleben, welches jedes Jahr zahlreiche Aktivitäten (Ausflüge, Spiele, Lager...) bietet.

Organigramm Jungwacht Blauring Kanton



Die Scharen bzw. die Leitungsteams übernehmen die operativen Tätigkeiten an der Basis. Sie führen die Gruppenstunden, Scharanlässe und Sommerlager und andere Aktivitäten mit den Kindern durch. Im Kanton Luzern sind es 75 Scharen (23 Jungwacht, 26 Blauring, 26 Jubla) und knapp 2000 Leiterinnen und Leiter (Stand 2015).

Die Regio-Teams (RT's) sind die regionalen Organe von Jungwacht Blauring Kanton Luzern. Ein Regio-Team besteht aus einem bis zwei Vertretern aus jeder Schar der Region. Das RT wiederum ist verpflichtet je eine Vertretung in die Fachgruppen Coaching und Animation zu stellen. Die Regio-Teams sollen sich als eigenständige autonome Gremien organisieren und sind für das J+S-Coaching der Lager, die Betreuung der Scharen, regionale Aus- und Weiterbildung sowie die Organisation von regionalen Anlässen verantwortlich. Durch ihre regionale Organisation sollen die RT's am Puls der Basis sein und spezifisch auf die in der Region vorherrschenden Bedürfnisse eingehen können.

Die Kantonsleitung (KALEI) ist das strategische und inhaltgebende Organ von Jungwacht Blauring Kanton Luzern. Die genaue Definition des Begriffs KALEI ist momentan noch in Überarbeitung. Meist werden jedoch Kernvorstand, Gesamtvorstand, die Fachgruppen, Kantonspräses und die Arbeitsstelle zusammengefasst als KALEI betitelt. Die Aufgaben der verschiedenen Gremien sind sehr vielseitig. Der Kernvorstand übernimmt die strategische Führung des Kantonalverbands, während der Gesamtvorstand inhaltliche Fragestellungen klärt. Die sechs Fachgruppen sind verantwortlich für die Ausbildung (FG Ausbildung), Coaching der Lager (FG Coaching), Organisation von kantonalen Anlässen (FG Animation), Öffentlichkeitsarbeit und Verbandszeitschrift (FG PR), Sensibilisierung zum Thema Grenzen & Grenzverletzungen (FG Horizont) sowie Öffnungsprozess auf Verbands und Scharebene (FG Plus).

Die Arbeitsstelle (AST) ist innerhalb dieser Organisation oft die Drehscheibe für Informationen und Wissen. Diese Funktion nimmt sie nicht nur zwischen der Kantonsleitung und den Leitungspersonen ein, sondern auch innerhalb der Kantonsleitung selbst oder zwischen aussenstehenden Personen / Organisationen und dem Verband.

C Ergebnisse Scharbefragung

Ergebnisse Scharbefragung

1 Erwartungen der Scharen an das RT

1.1 Im Rontal

- Regionale **Anlässe**
 - 1x/Jahr mit allen Scharen 5x
 - 1x/Jahr mit allen Leitungsteams 4x
- **Unterstützung** bei Problemen 4x
- **Zusammenhalt/-arbeit** und **Austausch** unter den Scharen fördern 3x
- **Coaches** stellen 3x
- **Kursvorbereitungstage** 2x
- **Coaching** auch im Alltag und Lager
- **Engere Kommunikation** zw. Schar und RT

1.2 In Ämmeborg

- Genau **das was sie tun!** (Was tun sie?)

1.3 Im Entlebuch

- **Coaching** der Scharen 5x
- Regionale **Anlässe** 5x
 - mit allen Scharen 2x
 - mit allen Leitungsteams 2x
- **Bindeglied** zwischen Schar und Kalei 3x
- **Vertretung der Scharmeinungen beim Kanton** 2x
- **Unterstützung** bei Problemen
- **Zusammenhalt/-arbeit** und **Austausch** unter den Scharen fördern
- **PR** in der Region

1.4 In Luzern

- **Coaching** der Scharen 3x
- Regionale **Anlässe** 3x
 - mit allen Scharen 2x
 - mit allen Leitungsteams 2x
- **Zusammenhalt/-arbeit** und **Austausch** unter den Scharen fördern

1.5 Im RT Pilatus

- Regionale **Anlässe 2x**
 - 1x/ Jahr mit allen Scharen 4x
 - 1x/ Jahr mit allen Leitungsteams 4x
- **Coaching**
- **Scharbetreuung**
- **Zusammenhalt/-arbeit** und **Austausch** unter den Scharen fördern

1.6 RT-Rottal

- **Zusammenhalt/-arbeit** und **Austausch** unter den Scharen fördern 3x
- Regionale **Anlässe 3x**
 - 1x/ Jahr mit allen Scharen
 - 1x/ Jahr mit allen Leitungsteams
- **Coaching**
- **Offenes Ohr** für Anliegen und Fragen
Bzw. Unterstützung bei Problemen
- **Bindeglied** zwischen Schar und Kalei

1.7 RT Seetal

- **Zusammenhalt/-arbeit** und **Austausch** unter den Scharen fördern 6x
(Austauschplattform gewünscht)
- Regionale **Anlässe 3x**
 - 1x/ Jahr mit allen Scharen 2x
 - 1x/ Jahr mit allen Leitungsteams 2x

Die Scharen der Umgebung gut kennen damit man motivierter ist zusammen etwas zu planen

1.8 RT Sursee

- Regionale **Anlässe 3x**
- **Regionale Probleme** lösen oder zumindest angehen
- Regionale Aus- und **Weiterbildung**
- **Scharanliegen** an Kanton tragen
- **Leiterpartys** organisieren
- **Coaching** der Scharen (**Scharbetreuung**)
- **Coaching** der **Lager**
- Hilfe bei **Krisen**
- Guter **Informationsfluss**

Das RT soll mehr Präsenz zeigen!

1.9 Wiggertal

- **Zusammenhalt/-arbeit** und **Austausch** unter den Scharen fördern 3x
- Regionale **Anlässe**
- Nichts. Das **RT ist überflüssig**
- **Coaching** der Lager
- Regionale Aus und **Weiterbildung**
- Hilfe bei **Krisenfällen**
- **Interventionen** im Leitungsteam
- **Scharanliegen** an Kanton tragen
- **Leiterparty** organisieren
- **Ansprechpartner** bei Problemen mit **Grenzverletzungen**
- **Ansprechpartner** bei **Kursfragen**
- **Datenbankadministration**

2 Von Schar vermutete Erwartungen des RT's an sie

2.1 RT Ämmeborg

- An Anlässen **teilnehmen**

2.2 RT Entlebuch

- **Mithilfe** bei Anlässen 4x
- Gutes Schar-Jahresprogramm (**Qualität**) 2x
- Bereitschaft zur **Kommunikation** 2x
- **Vertretung** stellen
- An **Zusammenarbeit** beteiligen
- **Anforderungen** Coach /J+S **erfüllen**
- **Nachwuchsplanung** gut machen

2.3 RT Luzern

- **Mithilfe** bei Anlässen/Projekten 2x
- **Teilnahme** an Anlässen
- Bereitschaft zur **Kommunikation** (zb. bei Problemen)
- **Austausch** soll funktionieren
- **Loyalität**
- gute **Zusammenarbeit**
- **Vertretung** stellen

2.4 RT Pilatus

- **Teilnahme** an Anlässen..... 4x
 - Und **rechtzeitiges** An- / **Abmelden**
- **Mithilfe** bei Events / Projekten
- **Kooperation**
- **Vertretung** stellen
- Gute **Lagerplanung**

2.5 RT Rontal

- **Teilnahme** an Anlässen..... 6x
- Bereitschaft zur **Kommunikation** (Probleme / Ideen etc.).... 6x
- **Motivation** Engagement 4x
- **Mithilfe** bei Events / Projekten..... 3x
- **Kooperation** 3x
- **Anforderungen** Coach / J+S **erfüllen** 2x
- **Vertretung** stellen

2.6 RT Rottal

- **Teilnahme** an Anlässen..... 2x
- **Mithilfe** bei Anlässen / Projekten..... 2x
- **Interesse** an Region
- **Symbiosen**

2.7 RT Seetal

- **Teilnahme** an Anlässen und Angeboten..... 5x
 - Und **pünktliches An- / Abmelden**
- **Mithilfe** bei Anlässen / Projekten..... 2x
- Bereitschaft zur **Kommunikation** (Probleme / Ideen etc.) 2x
 - Und **Infofluss** gewährleisten

2.8 RT Sursee

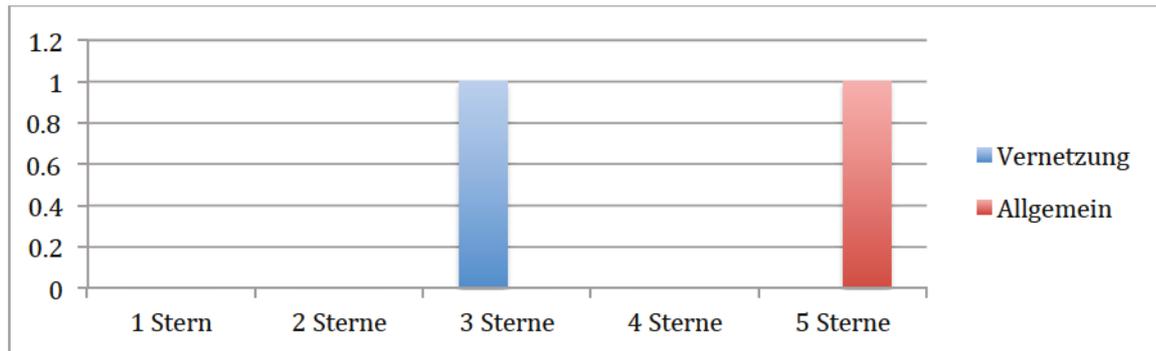
- **Teilnahme** an Anlässen und Angeboten
- Funktionierendes Scharleben (**Qualität**)
- Bereitschaft zur **Kommunikation** (Probleme / Ideen etc.)
- **Motivation** / Engagement
- **Keine Ahnung** was von Schar erwartet wird

2.9 RT Wiggertal

- **Teilnahme** an Anlässen und Angeboten..... 3x
- **Interesse** an Region
- **Keine Ahnung** was von Schar erwartet wird
-

3 Bewertung des Regio-Teams und der Vernetzung

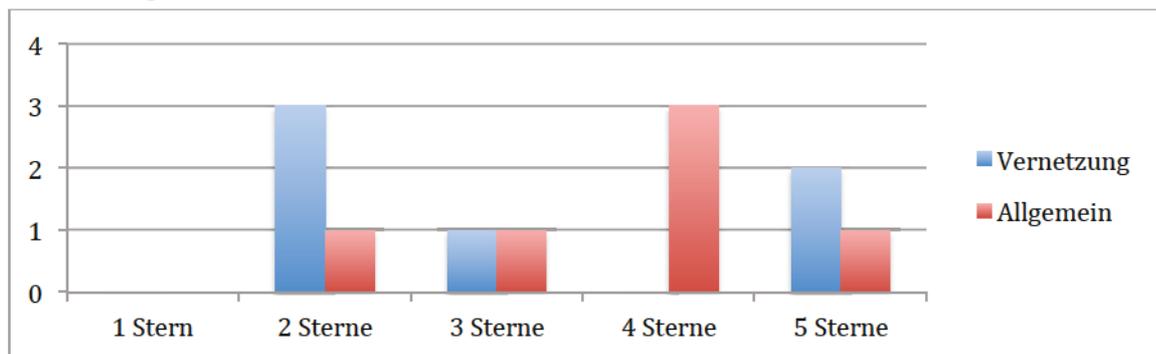
3.1 RT Ämmeborg



- Mehr Anlässe

3.2 RT Entlebuch

Bewertung



Verbesserungspotenzial

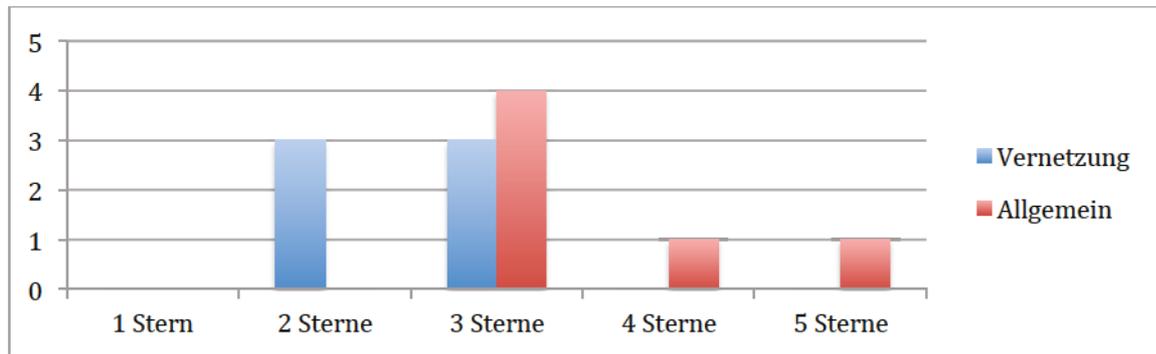
- Sichtbarkeit ihrer Arbeit erhöhen XX
 - Zb. An Höck kommen und berichten was sie machen
- Bessere Information und Kommunikation
- Durchführen von Anlässen soll so gut sein wie die Planung
- Mehr Plauschanlässe für Leiter
- Mehr Austausch unter den Scharen
- Mehr Inputs von unserer (Schar) Seite

Bisher kaum Kontakt mit dem RT (RT war SL nicht bekannt)

Vernetzung ist Super!

3.3 RT Luzern

Bewertung



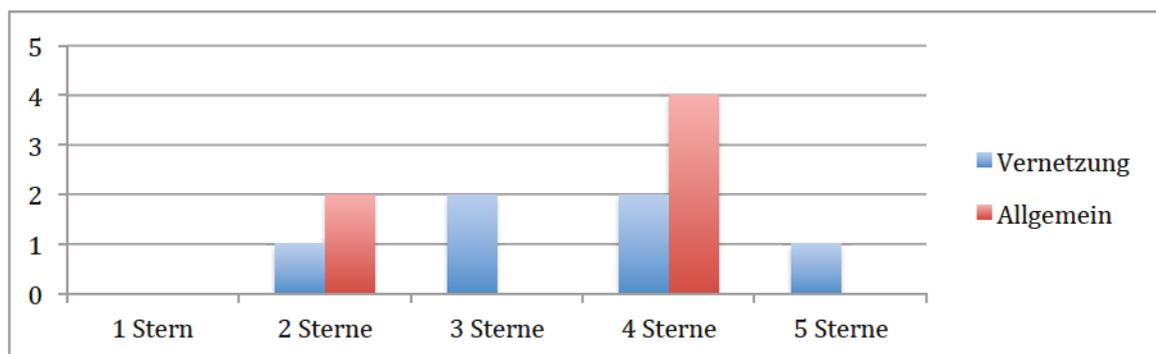
Verbesserungspotenzial

- Bessere Information / Kommunikation / Kontakt XX
- Mehr Anlässe Organisieren X
- Arbeit Sichtbar machen X
- Jassabend mit besserem Event austauschen
- Aktiver werden
- Verantwortlichkeiten klären
 - (Niemand scheint sich verantwortlich zu fühlen)

Haben nur mit anderer grosser Schar Kontakt

3.4 RT Pilatus

Bewertung



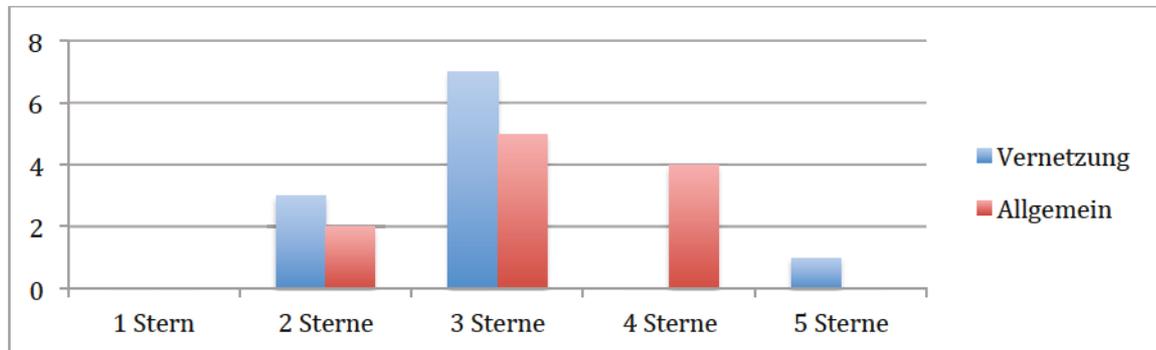
Verbesserungspotenzial

- Bessere Kommunikation..... X
- Langfristigere Kommunikation
 - Teilweise viel zu kurzfristig! Unmöglich in Jahresplanung zu involvieren.
- Mehr Interesse an der Schar
- Bessere Organisation
- Arbeit Sichtbar / Transparent machen
- Mehr Kontakt / Austausch
- Mehr Engagement
- Mehr Loyalität seitens der Scharen

Da Person aus Schar im Regioteam Kontakt sehr gut!

3.5 RT Rontal

Bewertung



Verbesserungspotenzial

- Mehr Anlässe..... XXX
- Mehr Kontakt XX
- Besserer Informationsfluss X
 - Auch mal am Höck teilnehmen und Infos einbringen
- Termine früher kommunizieren..... X
 - Und nicht kurzfristig absagen.
 - Auf Schartermine Rücksicht nehmen
- Kontakt / Beziehung Schar ↔ RT fördern X
- Scharen untereinander vernetzen
- Vorgegebene Gesprächsabläufe zur Qualitätssicherung
- Mehr Coaches

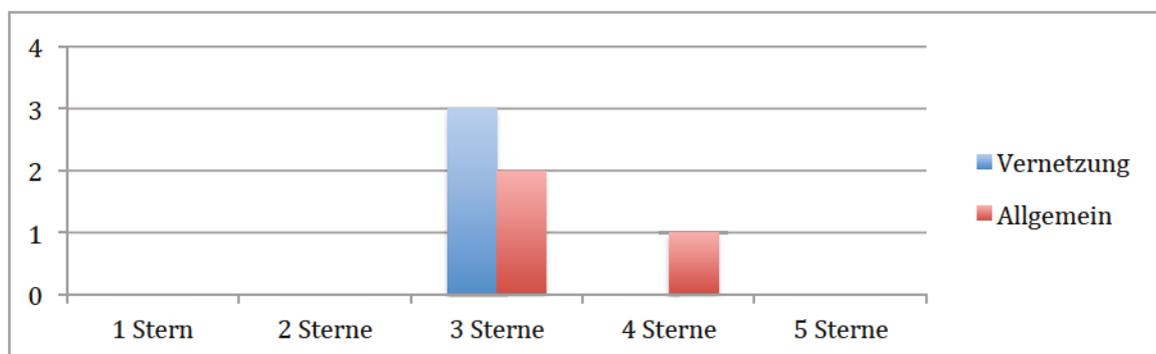
- Unklar wann RT kommuniziert und wann Jubla CH kommuniziert [Kanton?]

- RT Vertretung kaum an Höcks. Schlecht informiert. Unsicher beim Thema.

interneplattform ist super!

3.6 RT Rottal

Bewertung

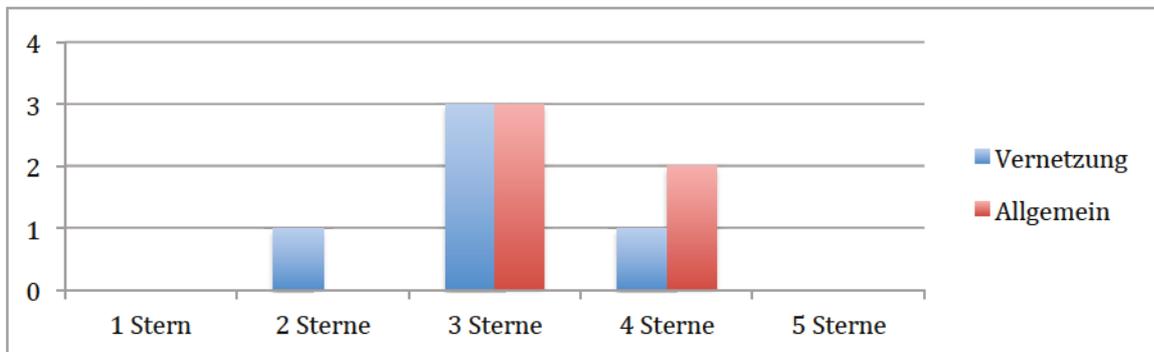


Verbesserungspotenzial

- Vertretungen sollen in Schar Aktiv sein XX
- Besserer Informationsfluss (Mehr & früher) X
 - Auch mal am Höck Teilnehmen und Infos einbringen
- RT kennenlernen
- Anlässe nicht absagen

3.7 RT Seetal

Bewertung

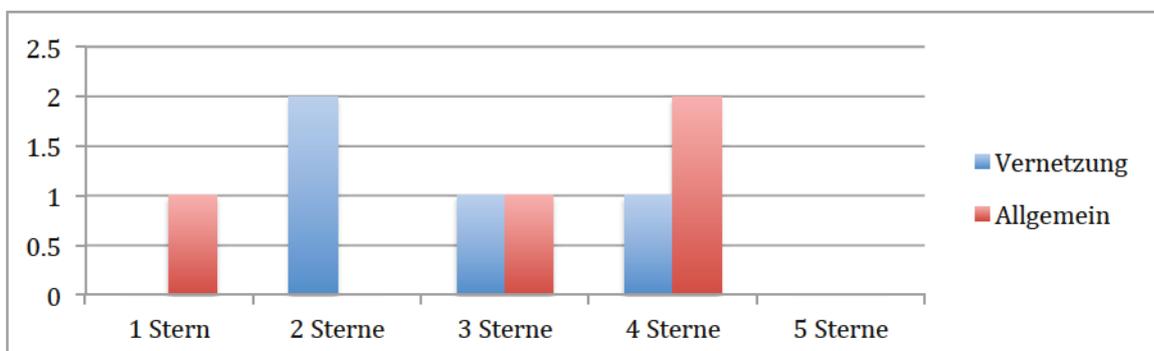


Verbesserungspotenzial

- Mehr Anlässe XXX
 - Und besser darüber informieren, weniger knapp
- RT-Mitglieder kennen lernen XX
- Transparentere Kommunikation X
- Arbeit sichtbarer machen
- Bessere Anlässe
- Regelmässige Kommunikation
- Mehr Möglichkeiten zum Mitbestimmen
- Scharen untereinander vernetzen / Beziehungen fördern

3.8 RT Sursee

Bewertung



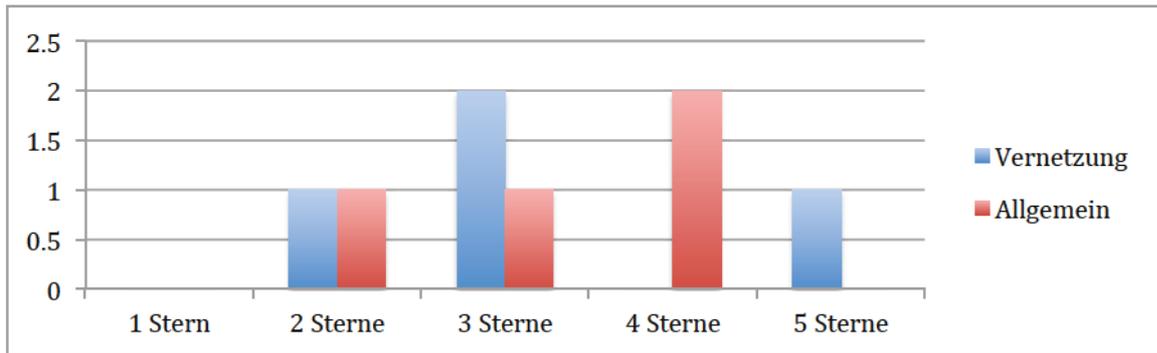
Verbesserungspotenzial

- Mehr Anlässe für Austausch / kennenlernen XXX
 - Mit mehr Teilnehmenden Leitungsteams

- Mehr Anlässe mit ganzer Region X
- Arbeit sichtbarer machen
- Mitglieder des RT's kennenlernen
- Besserer Informationsfluss aus dem RT

3.9 RT Wiggertal

Bewertung



Verbesserungspotenzial

- Besserer Informationsfluss
- Aufklärung über Sinn und Zweck des Regio-Teams
- Mehr Vertreter

RT-Präsi in Schar aktiv daher immer gut informiert & motiviert

D Ergebnisse Kalei-Befragung

Ergebnisse Kalei-Befragung

1 Erwartungen an RT's

1.1 FG Coaching

- Funktionierender & aktiver Infofluss damit Scharen Up-to-Date sindX X
- Regionales Coaching managenX
- Scharen bei Problemen Unterstützen
- Anregungen, Probleme etc. kommunizieren
- Vertretung stellen
- Mitarbeit in Ausbildungsdingen

1.2 FG Ani

- Vertretung stellen und schnell für Nachfolger sorgen

1.3 FG Ausbildung

- Mithilfe bei Organisations- und AusbildungsaufgabenX
 - Spez. Beim Mindestkenntnis-Tag
- Offene Kommunikation
- Regionales Coaching managen
- Vertretungen in FG C und FG Ani stellen
- Animation der Regionalen Scharen um an den Ausbildungsanlässen teilzunehmen

1.4 FG PR

- Regelmässig Berichte für Xpresso verfassen.....X
- Zusenden von regionalen Medienberichten an FG PR
- Verbreitung von Kantonalen News über ihre Kanäle (v.a. Social Media)
- Mithilfe bei Durchführung von Anlässen

1.5 Kernvorstand

- Erfüllung des, und kritischer Umgang mit dem PflichtenheftX
 - Änderungen, Iden, Anregungen, sind erwünscht. MITBESTIMMEN!
- Informationsfluss Kalei – Schar gewährleisten
- Direkter Kontakt zu den Scharen wahren
- Bei Problemen richtig triagieren
- Sinnvolles Programmangebot in der Region anbieten (Quali- vor Quantität)
- RT's sollen sich als Teil des Verbandes sehen
- Scharen den Zugang zum Verband aufzeigen
- Verbandsaufgaben auf Regionalebene wahrnehmen
- Austausch zwischen Scharen, Regionen, Kantons- und Nationalverband gewährleisten/fördern
- Pflege der Beziehungen innerhalb des RT's
- Fun darf nicht vergessen gehen!
-

Erwartungen unklar! Widersprüchliche / Unterschiedliche „Bilder „ von RT's und deren Aufgaben in Kalei.

Rolle	Erwartung
Präsides	<ul style="list-style-type: none"> • Scharbetreuung für ... <ul style="list-style-type: none"> ◦ Früherkennung von Problemen ◦ Unterstützung bei Herausforderungen ◦ Pflege der Teamkultur und wenn nötig Intervention (Mit SL/Präses) ◦ • Vernetzung der regionalen Scharen zwecks... <ul style="list-style-type: none"> ◦ Leitungsteams untereinander bekannt zu machen ◦ Know-How Austausch • Partizipative Regioveranstaltungen zur... <ul style="list-style-type: none"> • Entlastung der Leitungsteams (Anstatt dass 5 Scharen je einen Scharanlass organisieren organisiert das RT mit den Scharen Einen) • Identitätssteigerung mit Regio • Umsetzung von Aufgaben und Innovationen aus Kanton & Jubla Schweiz <p>Regio-Team = operatives Organ des Kantons mit starkem Lokal-Bezug</p>
Leitung FGA	<ul style="list-style-type: none"> - Mithilfe bei Mindestkenntnistag - Animation der Region durch regelmässige Anlässe
Präsidium	<ul style="list-style-type: none"> • sich als Teil des Verbandes sehen (weiterer Horizont als Scharen) • -> Sich klar sein, das Professionalität der Scharen nicht ohne Verband möglich – wäre • Scharen unterstützen, Zugang zum Verband gewährleisten.

	<ul style="list-style-type: none">• Austausch fördern• Identifikation mit dem RT / der Region• - Fun soll nicht zu kurz kommen
--	--

2 Vermutete Erwartungen der RT's an die Kalei

2.1 FG Coaching

- Frühzeitiger Infofluss
- Bescheid wissen über Coach-Themen oder richtig verweisen/triagieren können
- Pflichtenheft
- Zuständig sein für alles was mit J&S-Lagern zu tun hat.

2.2 FG Ani

- Organisation von Anlässen

2.3 FG A

- Klarer Informationsfluss (bzagl. Mindestkenntnisse)
- Genügend Ausbildungsmöglichkeiten zur Verfügung stellen
- Fachliche Unterstützung

2.4 FG PR

- Unterstützung bei grafischen Dingen und PR Fragen
- PR für den Verband

2.5 Kernvorstand

- Pflichtenheft zu erfüllen
- Rahmenbedingungen schaffen
- klare Aufgaben die das RT nicht nur legitimieren sondern als unerlässlich aufzeigen
- Unterstützung
- Offene Ohren / Probleme aufnehmen und ernst nehmen
- Finanzielle Mittel stellen
- Partizipation an Kantonalen Events

3 Bewertung der Vernetzung

Gremium	Note	Wie kann es besser werden?
FG Coaching	4.3 (4, 4, 5)	- Bessere Vernetzung innerhalb des RT's
FG Ani	4	- Alle RT's brauchen eine Vertretung in der FG Animation -
FG A	3.5 (3, 4)	- Klare Aufgabe für das RT damit sie „wissen“ was sie „nach oben“ Kommunizieren müssen /überhaupt eine Meinung haben. - Bessere Zusammenarbeit Ausbildungstage
FG PR	1.5 (1, 2)	- Mehr auch in anderen Gremien aktiv sein - tiefere Fluktuation - Mehr Präsenz der FG's und RT's an kantonalen Anlässen
KVS	2.5 (2, 2, 2, 4)	- Göttsystem im KVS soll sich etablieren und klare Richtlinien erhalten - Klare Aufteilung zwischen den Gremien -

E Ergebnisse RT-Befragung***Ergebnisse Kalei-Befragung*****1 Erwartungen an RT's****1.1 FG Coaching**

- Funktionierender & aktiver Infofluss damit Scharen Up-to-Date sindX X
- Regionales Coaching managenX
- Scharen bei Problemen Unterstützen
- Anregungen, Probleme etc. kommunizieren
- Vertretung stellen
- Mitarbeit in Ausbildungsdingen

1.2 FG Ani

- Vertretung stellen und schnell für Nachfolger sorgen

1.3 FG Ausbildung

- Mithilfe bei Organisations- und AusbildungsaufgabenX
 - Spez. Beim Mindestkenntnis-Tag
- Offene Kommunikation
- Regionales Coaching managen
- Vertretungen in FG C und FG Ani stellen
- Animation der Regionalen Scharen um an den Ausbildungsanlässen teilzunehmen

1.4 FG PR

- Regelmässig Berichte für Xpresso verfassen.....X
- Zusenden von regionalen Medienberichten an FG PR
- Verbreitung von Kantonalen News über ihre Kanäle (v.a. Social Media)
- Mithilfe bei Durchführung von Anlässen

1.5 Kernvorstand

- Erfüllung des, und kritischer Umgang mit dem PflichtenheftX
 - Änderungen, Iden, Anregungen, sind erwünscht. MITBESTIMMEN!
- Informationsfluss Kalei – Schar gewährleisten
- Direkter Kontakt zu den Scharen wahren
- Bei Problemen richtig triagieren
- Sinnvolles Programmangebot in der Region anbieten (Quali- vor Quantität)
- RT's sollen sich als Teil des Verbandes sehen
- Scharen den Zugang zum Verband aufzeigen
- Verbandsaufgaben auf Regionalebene wahrnehmen
- Austausch zwischen Scharen, Regionen, Kantons- und Nationalverband gewährleisten/fördern
- Pflege der Beziehungen innerhalb des RT's
- Fun darf nicht vergessen gehen!
-

Erwartungen unklar! Widersprüchliche / Unterschiedliche „Bilder „ von RT's und deren Aufgaben in Kalei.

Rolle	Erwartung
Präsides	<ul style="list-style-type: none"> • Scharbetreuung für ... <ul style="list-style-type: none"> ◦ Früherkennung von Problemen ◦ Unterstützung bei Herausforderungen ◦ Pflege der Teamkultur und wenn nötig Intervention (Mit SL/Präses) ◦ • Vernetzung der regionalen Scharen zwecks... <ul style="list-style-type: none"> ◦ Leitungsteams untereinander bekannt zu machen ◦ Know-How Austausch • Partizipative Regioveranstaltungen zur... <ul style="list-style-type: none"> • Entlastung der Leitungsteams (Anstatt dass 5 Scharen je einen Scharanlass organisieren organisiert das RT mit den Scharen Einen) • Identitätssteigerung mit Regio • Umsetzung von Aufgaben und Innovationen aus Kanton & Jubla Schweiz <p>Regio-Team = operatives Organ des Kantons mit starkem Lokal-Bezug</p>
Leitung FGA	<ul style="list-style-type: none"> - Mithilfe bei Mindestkenntnistag - Animation der Region durch regelmässige Anlässe
Präsidium	<ul style="list-style-type: none"> • sich als Teil des Verbandes sehen (weiterer Horizont als Scharen) • -> Sich klar sein, das Professionalität der Scharen nicht ohne Verband möglich – wäre • Scharen unterstützen, Zugang zum Verband gewährleisten.

	<ul style="list-style-type: none">• Austausch fördern• Identifikation mit dem RT / der Region• - Fun soll nicht zu kurz kommen
--	--

2 Vermutete Erwartungen der RT's an die Kalei

2.1 FG Coaching

- Frühzeitiger Infofluss
- Bescheid wissen über Coach-Themen oder richtig verweisen/triagieren können
- Pflichtenheft
- Zuständig sein für alles was mit J&S-Lagern zu tun hat.

2.2 FG Ani

- Organisation von Anlässen

2.3 FG A

- Klarer Informationsfluss (bzagl. Mindestkenntnisse)
- Genügend Ausbildungsmöglichkeiten zur Verfügung stellen
- Fachliche Unterstützung

2.4 FG PR

- Unterstützung bei grafischen Dingen und PR Fragen
- PR für den Verband

2.5 Kernvorstand

- Pflichtenheft zu erfüllen
- Rahmenbedingungen schaffen
- klare Aufgaben die das RT nicht nur legitimieren sondern als unerlässlich aufzeigen
- Unterstützung
- Offene Ohren / Probleme aufnehmen und ernst nehmen
- Finanzielle Mittel stellen
- Partizipation an Kantonalen Events

3 Bewertung der Vernetzung

Gremium	Note	Wie kann es besser werden?
FG Coaching	4.3 (4, 4, 5)	- Bessere Vernetzung innerhalb des RT's
FG Ani	4	- Alle RT's brauchen eine Vertretung in der FG Animation -
FG A	3.5 (3, 4)	- Klare Aufgabe für das RT damit sie „wissen“ was sie „nach oben“ Kommunizieren müssen /überhaupt eine Meinung haben. - Bessere Zusammenarbeit Ausbildungstage
FG PR	1.5 (1, 2)	- Mehr auch in anderen Gremien aktiv sein - tiefere Fluktuation - Mehr Präsenz der FG's und RT's an kantonalen Anlässen
KVS	2.5 (2, 2, 2, 4)	- Göttsystem im KVS soll sich etablieren und klare Richtlinien erhalten - Klare Aufteilung zwischen den Gremien -

