

impuls

Das Magazin
des Stadtjugendrings Kempten
Februar 2021

Auf dem Weg zur lernenden Organisation.

Organisationsentwicklung
Stadtjugendring Kempten
2018 bis 2020



Stadtjugendring
Kempten



Interviews

Seite 8 | **Die Jugendleiterin**

Seite 12 | **Die Mitarbeiterin**

Seite 20 | **Der Personalrat**

Seite 28 | **Der Fachberater**

Seite 32 | **Der Sozialreferent**

Seite 39 | **Der Vorsitzende**

SEITE 5

Aufbruch

SEITE 6

Die Inspiration

SEITE 7

Das Ziel

SEITE 7

Die Begleitung

SEITE 9

Die Befragungen

SEITE 10

Atelier Jugendverbände

SEITE 11

Atelier Mitarbeiter*innen

SEITE 13

Atelier Stakeholder

SEITE 14

Ideensondierung

SEITE 15

Markt der Synergie

SEITE 19

**Friedenspfeife und Feuerwasser
in der Personalentwicklung**

SEITE 22

„Bling Bling“ im Marketing

SEITE 23

Sender gesucht ...!

SEITE 29

Werte-Stonehenge

SEITE 30

Jugendpolitik am Rathausplatz

SEITE 31

**Stammesversammlung zu Zuschüssen
und Verleih**

SEITE 34

Fahrschule zur Steuerfrau und zum Steuermann

SEITE 36

Death Valley

SEITE 37

Wie geht es weiter?

SEITE 41

**Anhang: Was wirklich alles
umgesetzt wurde ...**

Impressum

Impuls — Das Magazin des Stadtjugendrings Kempten
Ausgabe Februar 2021

Herausgeber: Stadtjugendring Kempten KdöR
Bäckerstraße 9 | 87435 Kempten (Allgäu)
Telefon: +49 831 9600950 | Fax: +49 831 96009520
E-Mail: info@stadtjugendring-kempten.de
Internet: www.stadtjugendring-kempten.de

V.i.S.d.P.: Stefan Keppeler, Vorsitzender

Redaktion: Sabine Fixmer, Alexander Haag, Marina Neugebauer
Layout: Rolf Disselhoff

Fotos Titelseite/Rückseite: Adobe Stock Foto

Mit eurer Hilfe Orientierung und Ordnung finden

Liebe Delegierte, Jugendleiter*innen und Verantwortliche in den Jugendverbänden, liebe politisch Handelnde, liebe ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter*innen, liebe interessierte Leser*innen und Freunde des Stadtjugendrings Kempten,

als wir (die Vorstandschaft) vor über zweieinhalb Jahren den Anstoß zur Organisationsentwicklung gaben, war uns bewusst, dass wir uns alle bewegen müssen. Es gibt viele Sprüche, wie „Wer rastet, der rostet“ oder „Stillstand ist Rückschritt“. Diese trafen aber unsere Überzeugungen und Erkenntnisse nicht. Wir rasteten nicht, wir standen auch nicht still, sondern wir haben uns immer entwickelt, dauerhaft bewegt und sind dabei „größer“ geworden. Wir hatten die große Aufgabe, alles wieder in Balance und Ordnung zu bringen. Wir wollten nicht „höher - schneller - weiter“, sondern durch eine partizipative Reflexion, ehrliches und konstruktives Feedback von unseren Delegierten, Jugendleiter*innen, Mitarbeiter*innen und unseren Partnern wieder unsere innere Orientierung und Ordnung („Kompass“) finden.

Die Suche nach unserem inneren Kompass hatte schon auf der



FOTO: SJR KEMPTEN



FOTO: SJR KEMPTEN



FOTO: JOHANNITER-JUGEND



FOTO: JDAY

Burg Schwanegg in Pullach begonnen. Durch die hervorragende Begleitung von Jan „Vorsitzender“ und Marcus „Geschäftsführer“ des Kreisjugendrings München-Land bekamen wir dort Orientierung. Wir haben hier auch für uns die Klarheit bekommen, dass wir eine externe Begleitung brauchen, dass wir aber auch selbst unsere Entwicklung mit unserem „Kompass“ und mit den eigenen Möglichkeiten als unseren Weg sehen.

Wir fanden mit Petra Denne unsere (Reise-) Begleiterin, die die notwendigen Anstöße, Methoden und partnerschaftliche Begleitung in unsere Planungen und Arbeiten einbrachte. Sie hat unseren Kompass noch zusätzlich kalibriert, uns auch durch schwierige Entscheidungen begleitet und uns geholfen, dass wir auf unserem Weg, auf unserem Roadtrip bleiben.

Alle Teile aktiv einbinden

Für mich war es besonders wichtig, dass wir unseren Roadtrip mit unserem inneren Kompass und unserer Reisebegleiterin machen, aber es war noch wichtiger, dass wir alle Teile des Stadtjugendrings Kempten aktiv eingebunden haben und sich alle beteiligen konnten. Bei 31 Jugendverbänden, 57 De-



legierten, 370 Jugendleiter*innen und knapp über 50 hauptamtlichen Mitarbeiter*innen eine gewaltige Aufgabe, da hier ja auch viel Ehrenamt eingebunden werden musste.

Die partizipative Einbindung aller Organisationsteile macht einen Stadtjugendring nicht unbedingt zum „Windhund“, sondern zu einem „Track“, der stetig Richtung Ziel zieht.

Wir sind als „Track“ gezogen, haben aber permanent in kleinen Teams die Gegend erkundet, Brücken gebaut, Hindernisse überwunden, Seilschaften geschnürt, die Landschaft erforscht, aber auch neues Land eingenommen.

Sie hören hier schon den Anklang der Abenteuergeschichte,

die nun auf Sie zukommt. Wir haben uns bewusst entschieden, unsere Organisationsentwicklung in diesem Impuls als Roadtrip für Sie aufzubereiten. Ein über zweijähriges Abenteuer fand 2020 in der Dezembersitzung des Vorstandes seinen vorläufigen Endpunkt. Ein Abenteuer ist es immer, wenn man nicht weiß, was wirklich auf einen zukommt, wenn man Neues entdeckt und Schwierigkeiten meistert ohne vorher zu wissen, wie dies geschehen wird.

Wir haben unser Abenteuer gemeistert und sind an unserem Ziel angekommen, der lernenden Organisation. Lassen Sie sich davon überraschen, was nun auf Sie zukommt und finden Sie ganz hinten die Zusammenfassung der Schät-

ze, die wir auf unserem Weg gefunden, die Dinge die wir gelöst und gemeistert und was wir alles gelernt haben auf unserem Weg.

Ich für mich persönlich blicke besonders zufrieden auf diese Organisationsentwicklung zurück, da ich im Mai 2021 einen generalüberholten und polierten Stadtjugendring nach 10 Jahren Vorsitz und 20 Jahren Vorstandstätigkeit an die zukünftige Vorstandschaft übergeben kann. Und dass dies nicht eine Momentaufnahme ist, sondern dass ich dies als fest installierte, lernende Organisation übergebe.

Viel Spaß auf dem Roadtrip. Wenn es Ihnen gefällt, dann erzählen Sie es weiter – bling bling

Stefan Keppeler, Vorsitzender ◀

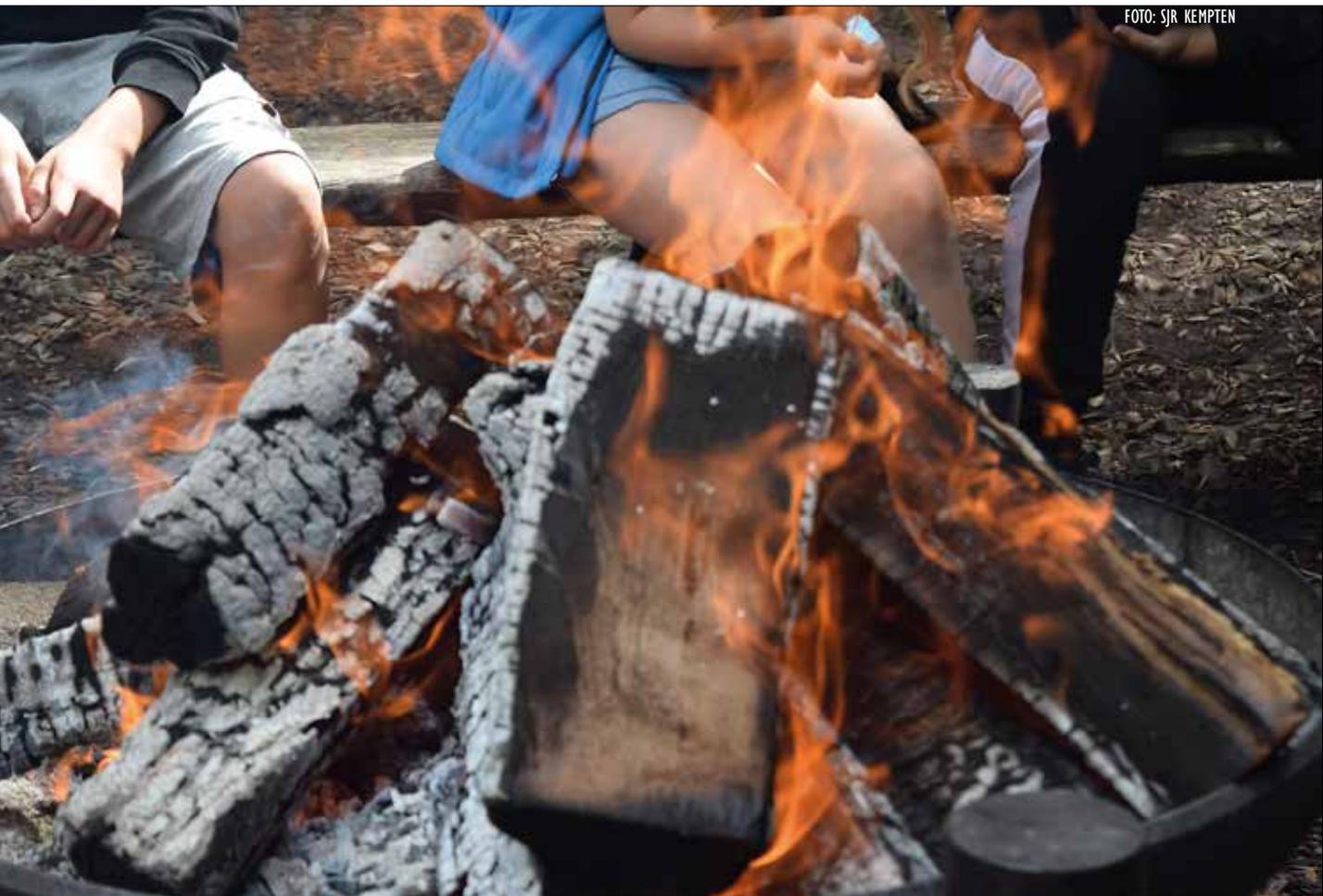


FOTO: SJR KEMPTEN



**Wir sind gewachsen,
aber nicht vollumfänglich zusammen.
Haben mehr Aufgaben, aber nicht mehr Zeit.
Möchten Großes erreichen,
doch verlieren den Blick für das Kleine.
Haben dieselbe Meinung,
aber nicht immer die gleiche Haltung.
Ziehen an einem Strang, aber nicht automatisch
in die gleiche Richtung.
Deshalb möchten wir in unseren „Roadtrip“ starten
und etwas verändern.
Denn das einzig Stetige ist die Veränderung.**



Der Roadtrip beginnt ...



Die Inspiration

Im Frühjahr 2018 haben wir uns getroffen, gesprochen und gelacht. Dabei sind viele Gedanken geblieben und Fragen entstanden. Wir sind zu der Erkenntnis gekommen, ein Reisebüro aufzusuchen und das richtige Reiseziel für uns zu finden, um die anstehenden Fragen zu klären und Gedanken zu sondieren. Das Reisebüro hat den Vorständen und den Mitarbeiter*innen empfohlen, sich auf der Burg Schwaneck des Kreisjugendrings München-Land für zwei Tage einzubuchen und in einer Klausur auszutauschen.

Dieser Empfehlung sind wir zeitnah gefolgt. Wir haben viel angeschaut, umgedreht, betrachtet und sind zu folgendem Ergebnis gekommen:

- Wir sind gewachsen, aber ohne auf den Zusammenhalt zu achten.
- Wir haben mehr Aufgaben übernommen, aber nicht mehr Zeit, um diese qualitativ zu erledigen.
- Wir haben Großes erreicht, aber den Blick auf das Kleine verloren.
- Wir haben dieselbe Meinung, aber nicht immer die gleiche Haltung.



FOTO: ADOBE STOCK FOTO

- Wir ziehen an einem Strang, aber nicht unbedingt alle in die gleiche Richtung.

Deshalb haben wir uns auf den Weg gemacht, um etwas zu ändern, denn das einzig Stetige ist die Veränderung.

In der großen Klausur des Vorstandes auf der Burg Schwaneck haben wir uns durch den Vorsitzenden und den Geschäftsführer des Kreisjugendrings München-Land begleiten lassen. Wir ließen uns inspirieren von der Organisationsentwicklung des größten Jugendrings in Bayern. Jan und Marcus haben uns einen sehr großen Einblick gewährt in den weiten Weg, eine Organisation zu entwickeln; haben uns ihre Erkenntnisse geschenkt und uns vor den größten Unwägbarkeiten gewarnt. Dies alles war sehr hilfreich für uns und hat uns die Augen geöffnet für die Möglichkeiten, sich auf einen Roadtrip zu machen.

Daheim angekommen, haben wir nochmals alles besprochen, abgewogen und uns entschieden. Wir waren uns sicher, dass wir uns gemeinsam auf die Reise machen müssen. Eine Reise mit dem Ziel, die Dinge wieder rund zu machen, zusammen zu bringen, zusammen zu kommen, um zusammen zu bleiben und zusammen zu arbeiten. Dies war der Beginn unseres Roadtrips. ◀

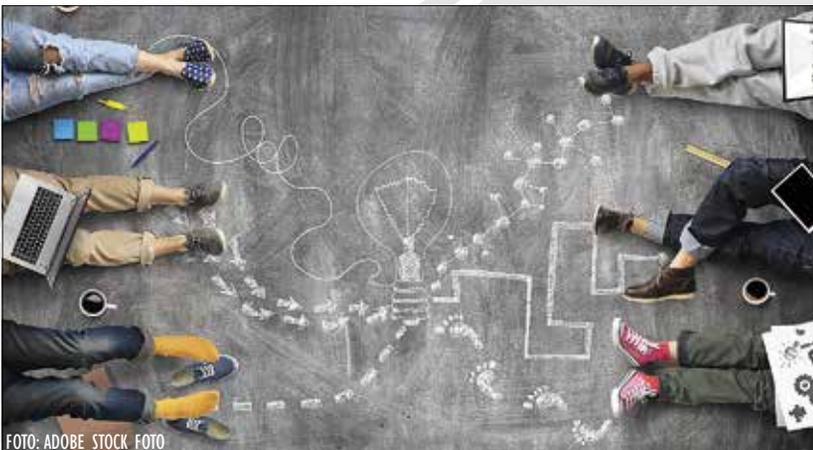


FOTO: ADOBE STOCK FOTO



Das Ziel

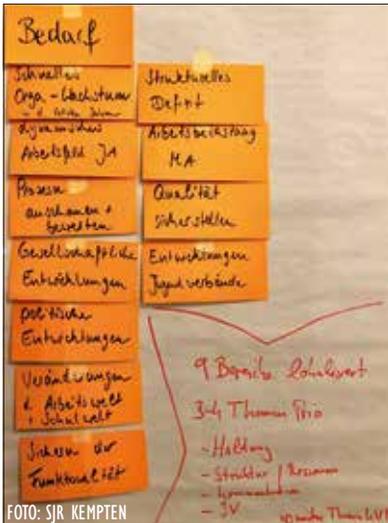


FOTO: SJR KEMPTEN

Ausgestattet mit einer einfachen Karte und Kompass ging es dann los. Unsere Karte war grob, gab aber schon die grundlegende Reiseroute und die Ziele vor:

- Alle Organisationsteile sollen mitwirken.
- Wir brauchen eine Reiseführerin – wollen es aber überwiegend alleine schaffen.
- Wir brauchen Orientierung und Kenntnisse von vielen (Kompass von außen).
- Und unser Ziel: Gemeinsam arbeiten, um gemeinsam zu wachsen und die Organisation zukunftsfähig aufzustellen. ◀



FOTO: SJR KEMPTEN

Die Begleitung



FOTO: PRIVAT/ADOBE STOCK FOTO

Speziell die Entscheidung, die Reise allein anzutreten und nur punktuell eine „Reiseführerin“ anzufragen, war mutig. Solch eine Reise ohne eine stetig mitarbeitende Begleitung erfordert neben Mut

aber vor allem Entschlossenheit, Selbstwirksamkeit und Achtsamkeit.

Wir haben als „Reiseführerin“ Petra Denne als externe und fachkompetente Organisationsentwick-

lerin, systemischen Coach und Supervisorin gefunden.

Unsere Begleiterin war ein sehr wichtiger Kompass während des ganzen Prozesses und hat uns immer weise begleitet und gelenkt, ohne dass wir von außen etwas aufgedrückt bekamen.

Wir haben dadurch viel gelernt, viele wertvolle Impulse erhalten, haben viele Wege erkundet und gefunden, die nicht in weisen Büchern stehen.

Wir haben dies aber immer gemeinsam getan. Und das war das Wichtigste – die passgenaue Reiseroute für den Roadtrip. ◀

DIE JUGENDLEITERIN



FOTO: PRIVAT

Interview mit Vanessa Menke, Jugendleiterin bei der Jugend des Deutschen Alpenvereins

Welche Ergebnisse aus der Organisationsentwicklung (OE) sind bei dir in deiner Funktion greifbar angekommen?

Die Digitalisierung über „Microsoft 365 Teams“ für die Jugendverbände und Nutzung im eigenen Jugendverband zum Sammeln von Infos, Organisieren, Wir haben dies in unserem Jugendausschuss besprochen – auch die übergreifende Nutzung und Kommunikation zwischen den Jugendverbänden. Diese wäre noch ins Laufen zu bringen.

Welche Ergebnisse davon waren deine persönlichen Highlights?

Alles: Gemeinsam eine digitale Plattform zu schaffen und aufzubauen, diese auszureifen für die Jugendverbände und den Stadtjugendring – und analog der Wünsche der Jugendverbände aus dem Zukunftsatelier der Jugendverbände umzusetzen. Ein super Erfolgserlebnis.

Wie bewertest du die Vorgehensweise, dass der Stadtjugendring die Themen der Organisationsentwicklung durch die Beteiligung und den Einbezug der eigenen Mitarbeiter*innen, der Jugendverbände und weniger durch Hinzunahme von externen Beratern bearbeitet hat?

Ich finde es sehr gut. Dadurch war es aus der Jugend für die Jugend. Das ist das, was die Jugend braucht, um nicht an den Bedürfnissen vorbei zu arbeiten.

Wie schätzt du den Beteiligungsumfang der Jugendverbände im Prozess ein?

Ich hätte mir mehr Beteiligung aus den Jugendverbänden selbst erhofft, um mehr Vielfalt abzubilden. Von denen, die mitgemacht haben, war es gut. Die Mög-

lichkeiten von Seiten des Stadtjugendrings waren mit Terminabfragen, Einladungen, themenspezifischen Dialoggruppen für die Jugendverbände gegeben.

Was war dein schönstes und eindrücklichstes Erlebnis im Rahmen der Organisationsentwicklung?

Jedes einzelne Treffen der Dialoggruppe war total toll als Erlebnis mit super Stimmung und konstruktiven Inhalten. Und jedes Mal wurde was geschafft und es gab ein Ergebnis.

Was war aus deiner Sicht noch zu wenig abgebildet?

Nichts, alles war zielgerichtet. Die Themen aus dem Zukunftsatelier der Jugendverbände wurden bearbeitet.

Welche künftigen Themen siehst du beim Stadtjugendring als „lernende Organisation“ noch?

Alles was für die Jugendverbände erarbeitet wurde, wie z.B. Zuschüsse und Verleih, muss noch unter einen Hut gebracht werden. Es muss noch weitergehend an die Jugendverbände rausgegeben und kommuniziert werden.

Wenn der Stadtjugendring den OE-Prozess nochmals starten würde, was würdest du uns hier noch mitgeben wollen oder anders machen?

Es war echt gut. Ich war schon beim Zukunftsatelier dabei. Dieses war gut organisiert mit Schwerpunkten. Jeder konnte sich äußern und einbringen. Es war auch in der Dialoggruppe so. Es war eine super Sache und hat megaviel Spaß gemacht. Ich bin wieder gern dabei. ◀



Die Befragungen



FOTO: ADOBE STOCK FOTO

Um sich auf die Reise zu machen, bedarf es einer guten Vorbereitung. Die Rucksäcke müssen gepackt sein (gute Vorbereitung ist wichtig), der Geldbeutel und die Scheckkarte sind dabei (das Budget muss im Vorgang geklärt sein). Die Karte zeigt den Weg (Analysen), die Verpflegung ist geklärt (zeitliche Ressourcen und Freistellungen). Die Reiseleitung ist an Bord (Petra Denne) und die ersten Ziele sind bekannt.

Das erste Ziel war die differenzierte Analyse und eine große

Befragung aller Mitarbeiter*innen und aller Jugendverbände per Fragebogen. Alle Erkenntnisse hiervon sind in unsere Karte eingeflossen und haben uns große Sicherheit sowie Orientierung gegeben. 90 Prozent aller Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigten haben sich durch die 78 Fragen gekämpft und uns ihre Wahrnehmung geschenkt.

Die Teilnahme der Jugendverbände war mit 68 Prozent auch sehr hoch und zielführend. Was uns hier grundsätzlich gut getan hat, war, dass die Rückmeldungen der Mitarbeiter*innen und Jugendverbände sich überwiegend mit unseren Analysen gedeckt haben und dass wir nun sicher waren, auf dem richtigen Weg zu sein und unsere „händische Landkarte“ schon

wirklich gut die aktuelle Situation darstellt.

Wir haben uns auch dazu entschlossen, allen Mitarbeiter*innen darüber hinaus die Möglichkeit zu geben, per Interview noch detailliertere Rückmeldungen geben zu können. Immer mit dem Ziel, die Landkarte noch besser auszukartieren. In der Rückschau sagen wir heute, dass uns die Interviews lange nicht so viel Klarheit gegeben haben, wie die Befragung. Hier wurde es zu kleinzellig, zu fein, zu persönlich. Dies brachte nicht die erhoffte Klarheit und die Verbesserung der Karte. Wir wollten nicht sagen, dass dieser Schritt nicht wichtig war, wir wollen aber klarstellen, dass dies andere Ergebnisse erbrachte, als wir uns zur Orientierung erhofft hatten.

Die Auswertung der Befragung und der Interviews haben Zeit und Energie gekostet. Wir sind dann etwas verspätet losgefahren. ◀



Atelier Jugendverbände

Nachdem wir somit bereits das erste Stück Wegstrecke zurückgelegt hatten, sind wir die erste Tankstelle angefahren, um unseren „Bus“ mit neuem Sprit aufzufüllen und uns startklar für den weiteren Roadtrip zu machen.

So veranstalteten wir am 26. September 2018 unser erstes Zukunftsatelier mit den Jugendverbänden.

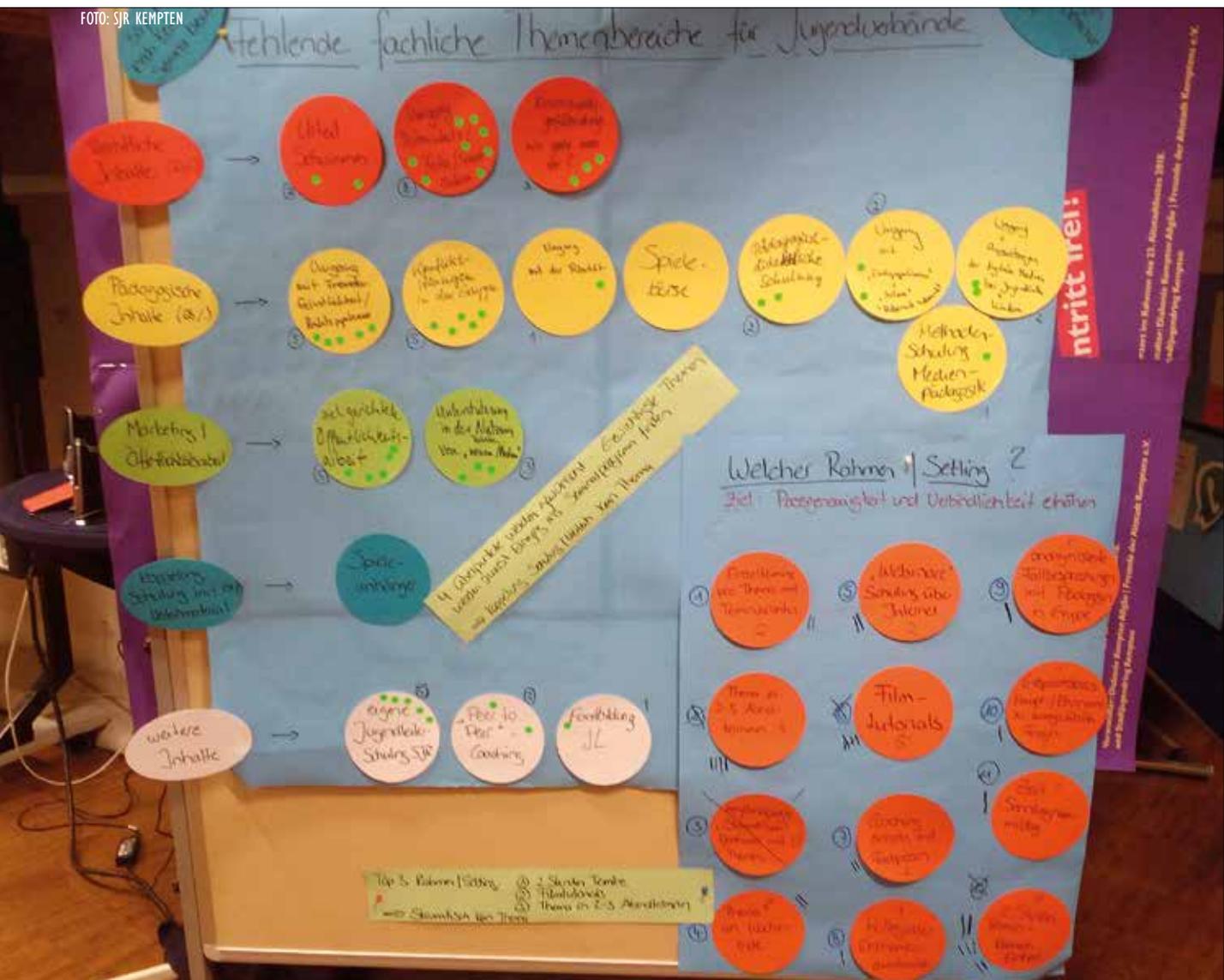
Wir haben mit den Verbänden eine mehrstündige Veranstaltung durchgeführt und ausführlich die Ergebnisse des Fragebogens diskutiert, aber vor allem auch die zukünftigen Ziele festgelegt. Für die Jugendverbände waren vier große Ziele besonders wichtig:

- Die Digitalisierung der Zusammenarbeit;

- die Erhöhung und Veränderung der Zuschüsse;
- die Verbesserung der Zusammenarbeit (Schulungen, Beratungen und Synergie im Verleih);
- die Weiterentwicklung des gemeinsamen Verleihs.

Diese Ziele wurden in unsere Landkarte aufgenommen. ◀

FOTO: SJR KEMPTEN





Atelier Mitarbeiter*innen

Die nächste Tankstelle, die wir angefahren sind, war ein großes Zukunftsatelier mit allen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten des Stadtjugendrings am 20. Oktober 2018. Bei viel guter Stimmung, Lachen, aber auch einer sehr arbeitssamen Atmosphäre, wurden von den 30 teilnehmenden Mitarbeiter*innen gute Ergebnisse erzielt. Die wichtigsten waren hier:

- Personalentwicklung
- mobiles Arbeiten ermöglichen
- Weiterentwicklung der leistungsorientierten Bezahlung

- Synergie in der Gesamtorganisation ausbauen – hier auch Methodenpool.
- Die Dienstbesprechung (Treffen aller pädagogischen Mitarbeiter*innen) verbessern – hier auch mehr interne Schulungen.
- die digitale Weiterentwicklung des gesamten Arbeitsbereiches Anhand aller Rückmeldungen wurde die Karte nochmals vom Vorstand konkretisiert, die Zielorte benannt. Dabei wurde immer klarer, dass wir die Straßen suchen müssen, aber auch, dass wir nicht wissen, wie der Fahrbahnbelag ist. Die Ideen wurden sondiert, abgewogen und gesammelt. Die eine oder andere Idee wurde auch verworfen. ◀



DIE MITARBEITERIN



Interview mit Rebecca Burchard, Mitarbeiterin (Leitung der Abteilung „Arbeit mit jungen Flüchtlingen“)

Welche Ergebnisse aus der Organisationsentwicklung sind bei dir in deiner Funktion greifbar angekommen?

- Die Öffnungszeiten der Geschäftsstelle wurden verändert und ausgeweitet.
- Die Umstellung der Dienstbesprechung hin zu mehr Vernetzung und Mitarbeiterbeteiligung.
- Die Dienstvereinbarungen „Mobiles Arbeiten“ und „Leistungsorientierte Bezahlung“.
- „Good morning“ als wöchentliche Zusammenfassung und Information des Geschäftsführers für die gesamte Organisation.
- Die Selbstbildentwicklung.
- Die neue Konzeption für die Abteilung, in der ich arbeite. Und dass im Bereich „Arbeit mit Familien“ neue Dokumentationsvorlagen erstellt, neue Methoden erlernt und eine Schulung durchgeführt wurde.

Welche Ergebnisse davon waren deine persönlichen Highlights?

- „Good morning“, da man hier viel mitbekommt, was in der Organisation läuft.
- Die bessere Ausstattung und Professionalisierung im Bereich „Arbeit mit Familien“.
- Die „Leistungsorientierte Bezahlung“ ist besser in der Umsetzung als vorher.

Welches Thema oder Ergebnis im Rahmen der Organisationsentwicklung war dir in deiner Funktion besonders wichtig?

Der Ausbau der Familienarbeit beim Stadtjugendring und die fachliche Hinterlegung mit Konzeptionen.

Wie bewertest du die Vorgehensweise, dass der Stadtjugendring die Themen der Organisationsentwicklung durch die Beteiligung und den Einbezug der eigenen Mitarbeiter*innen und der Jugendverbände und weniger durch Hinzunahme von externen Beratern bearbeitet hat?

Ich finde es toll, dass die Leute, die es betrifft, einbezogen waren. Diejenigen, die es umsetzen sollen, sind die Fachleute und wurden so auch beteiligt. Besser als etwas von außen Entwickeltes vorge setzt zu bekommen.

Wie schätzt du den Beteiligungsumfang der Mitarbeiter*innen im Prozess ein?

Ich fand, dass sich jeder, der sich beteiligen wollte, auch beteiligen konnte. In den Dialoggruppen zu den Themen war die Möglichkeit da. Auch beim Zukunftsatelier konnten sich alle beteiligen und Wünsche einbringen. Man hätte es nicht besser machen können.

Was war dein schönstes und eindrucklichstes Erlebnis im Rahmen der Organisationsentwicklung?

Super war das Zukunftsatelier, da alle zusammen waren und Ideen entwickelt haben. Dies ist mir sehr im Kopf geblieben. Die Treffen und die Arbeit in der Dialoggruppe „Personal“ waren auch sehr gewinnbringend. Durch „Corona“ war der Prozess zeitweise etwas in den Hintergrund gerückt und nicht mehr so präsent, da andere Themen im Vordergrund standen.



Atelier Stakeholder

Aber noch immer konnte der Bus nicht starten, da wir am 20. November 2018 noch alle Stakeholder und Kooperationspartner, die uns unterstützen und begleiten, zu einem Zukunftsatelier eingeladen haben. Wir diskutierten hier ausführlich unsere bis dahin erstellte Landkarte und bekamen hier nochmals wichtige Rückmeldungen, wie wir wirken (Image), wie andere Organisationen uns erleben und was wir denn in die Landkarte noch aufnehmen sollen. Die Ergebnisse waren aber so, dass



die 22 Teilnehmenden unseren geplanten Weg für gut und unser Image für wirklich gut befunden

haben. Die weiteren Orientierungspunkte integrierten wir in unsere Reise. ◀

Was war aus deiner Sicht noch zu wenig abgebildet?

Es wäre gut gewesen, wenn es noch mehr transparente Kommunikation in die Organisation hineingegeben hätte. Vor allem in der „Coronazeit“ mit dem Wegfall der persönlichen Treffen und der fehlenden Kommunikation in den Dienstbesprechungen. Eine Pointierung von Ergebnissen in der Organisationsentwicklung beispielsweise in einer monatlichen „Infomail“ wäre wünschenswert gewesen.

Welche künftigen Themen siehst du beim Stadtjugendring als „lernende Organisation“ noch?

- Ideen entwickeln und ausbauen im Migrationsbereich – der Bedarf ist da.
- Inklusion: Integration von Menschen mit Behinderung noch niederschwelliger gestalten und mehr Öffnung in die Gesamtorganisation hinein. Jeder soll überall hin- und dazukommen können.

Wenn der Stadtjugendring den OE-Prozess nochmals starten würde, was würdest du uns hier noch mitgeben wollen oder anders machen?

Grundsätzlich war es gut, wie es gemacht wurde. Wenn man nochmal starten würde, dann wäre es eine Idee, die Mitarbeiter*innen noch mehr in der Kommunikation mitzunehmen und die Hinterlegung von Informationen zur eigenen Information bereit zu stellen. Es gab Mitarbeiter, die nicht in einer Dialoggruppe waren. Für diese wäre mehr Sichtbarkeit noch wichtig. Die Zukunftsateliers waren super und der anstehende „Roadtrip“ zur Sichtbarmachung der Ergebnisse der Organisationsentwicklung auf Mitarbeiterebene wird sicher noch eine spannende Veranstaltung zur erhöhten Verankerung der Prozessergebnisse. ◀



Ideensondierung

Die Ziele wurden dann noch deutlicher, die Karte mit genauem Maßstab erstellt und die „Erkundungsteams“ in Form von Dialoggruppen vorbereitet. Nun war der Bus getankt, gewartet und vorbereitet, die Rucksäcke gepackt, die Karte schon mal klarer, das Team abfahrtsbereit und die Stimmung gut. „Jack gib Gas, der Tank ist voll, wir haben die Sonnenbrillen dabei, was soll uns passieren“ – ist halt Jugendarbeit. (vgl. Blues Brothers Teil 1).

Wir sind gemeinsam losgefahren. Dann haben sich die Wege gegabelt und unsere Erkundungsteams (Dialoggruppen) sind in eigene Busse umgestiegen, um die unterschiedlichen Zielorte anzufahren. Es wurden sieben verschiedene Zielorte angefahren, die Dialoggruppen sind dort als Gruppe ausgestiegen und haben hier ihren Abenteuerjob erledigt.

Dialoggruppen

Die gesetzten Dialoggruppen (Zielorte) waren:

- Synergie (Markt)
- Personal (Friedenspfeife und Feuerwasser)
- Marketing (Bling Bling)
- Digitalisierung Jugendverbände (Sender gesucht)
- Werte (Stonehenge)
- Jugendpolitik (Rathausplatz)
- Zuschüsse und Verleih (Stammesversammlung)

Am Steuer

Jede Dialoggruppe wurde von einem/einer „Steuermann/Steuerfrau“ geleitet und als Fahrer*in im jeweiligen Bus eingesetzt. Ihre Aufgabe ist nicht, sich in dem Thema wirklich auszukennen, sondern mit Moderationstechniken die „Profis“ als Gruppe im jeweiligen Bus an den jeweiligen Zielort zu führen und zu lenken.

Zu Beginn waren die „Steuermänner/Steuerfrauen“ die „alten

Hasen“. In der „Fahrschule zur Steuerfrau/-mann“ wurden in zwei Schulungen noch weitere vier Fahrschüler*innen ausgebildet. Das Ziel in der Fahrschule war, weitere Mitarbeiter*innen dazu zu befähigen, diese verantwortungsvolle Aufgabe auszufüllen und die Dokumentation der Prozesse und Ergebnisse festzuhalten.

Die Dialoggruppen haben selbstständig ihr Terrain untersucht und anhand der gesetzten Ziele gesichtet. Es war sehr wichtig, dass die Dialoggruppen eine gute Kommunikation zu allen gehalten haben. Diese Kommunikation ist vor allem über Yammer, Dienstbesprechungen, Protokolle und Darstellungen der Ergebnisse erfolgt.

„Death Valley“

Dann brach die Seuche aus und wir mussten uns gemeinsam durch das „Death Valley“ kämpfen. Uns hat es nicht dahingerafft, aber die Öffentlichkeit wurde immer mehr aus den Arbeitsgruppen ausgeschlossen.

Für uns war „Covid 19“ durchaus ein trockenes Tal, durch welches wir jetzt schon seit Monaten wandern. Der Sender der Digitalisierung strahlt umso mehr Signale aus. Durch digitale Tools konnten die Dialoggruppen Kontakt halten und immer wieder die Ergebnisse weiterleiten. Klar wurde aber auch schnell, dass „Covid 19“ die Arbeit stark beeinflusst hat. ◀



Markt der Synergie



FOTO: ADOBE STOCK FOTO

Wir sind nun in unserem Bus auf dem Marktplatz angekommen. Schwungvoll öffnen wir die Türen und treten auf das Kopfsteinpflaster. Welch eine schöne Altstadt-Kulisse! Der perfekte Platz, um gemütlich zwischen gutgelaunten Menschen zu flanieren und dabei die einzelnen Marktstände zum Thema „Synergiemomente im Stadtjugendring“ durchzustöbern. Gespannt, welche Angebote diesbezüglich bereits existieren und ob ein brandneues, tolles Angebot dazugekommen ist. Begeben wir uns in das Getümmel.

Marktstand

„Wiki“

Gleich am ersten Marktstand entdecken wir das uns allen bekannte und bereits in vielen Situationen hilfreiche Wiki. Viele kennen es! Doch damit vorab alle auf dem gleichen Wissenstand sind, haben wir die Definition von Wikipedia aus dem Internet gezogen. Wikipedia ist wahrscheinlich die größte Referenz, die die meisten Leute verwenden, um Informationen über bestimmte Dinge zu erhalten. Es handelt sich hier um eine freie

Internet-Enzyklopädie. Neugierig fragen wir den Verkäufer, wie er denn auf die Idee kommt, Wikipedia beim Stadtjugendring zu etablieren. Er antwortet uns: „Die Idee des Wikipedia des Stadtjugendrings kam aus dem Mitarbeiteratelier. Hier haben Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zusammen die Möglichkeit einer digitalen Nachschlageplattform entwickelt. Wie das Ganze aber umgesetzt werden kann und wer dies macht, wurde hier noch nicht weiterverfolgt.“

Den Grundgedanken des Nachschlagewerks hat die Synergiegruppe aufgenommen und ein wenig wild und bunt gebrainstormt. Sie sehen die Chancen und auch den Nutzen eines solchen Nachschlagewerkes. Für die Gruppe war nur nicht klar, welche genauen Infos in so einer Plattform abgespeichert werden sollen.

Grundsätzlich haben wir sehr viel internes Wissen im Stadtjugendring, das bei bestimmten Personen verortet ist. Auf der anderen Seite gibt es aber auch viele Verfahrensanweisungen und Handreichungen, welche für die tägliche

FOTO: ADOBE STOCK FOTO





Arbeit von Nöten ist. Eine solche Plattform ermöglicht eine schnelle Informationsweitergabe und viele wichtige Infos wären zentral an einem Ort abgespeichert. Somit würde man den Mitarbeiter*innen das lange Suchen ersparen bzw. es reduzieren.

In einem SJR-Wikipedia könnte man z.B. zu sämtlichen relevanten Themengebiete Informationen abspeichern. Wenn wir weiterspinnen, könnte man auch die „Fachmänner und Fachfrauen“ hier direkt mit ihrem Profil verlinken. Es soll aber nicht das „Miteinander sprechen“ abgelöst werden.

Wir als Gruppe finden, dass Wikipedia eine tolle Lösung bzw. Möglichkeit für den Stadtjugendring ist, Wissen zu teilen. Sehen aber auch, dass es mit viel Arbeit verbunden ist. Es muss klar sein, wer das Ganze erstellt und auch weiterhin pflegt. Ein Wikipedia lebt nur mit der stetigen Weiterentwicklung und Abänderung. Das Thema ist für uns sehr wichtig und wir würden uns wünschen, dass es zeitnah Entscheidungen hierfür gibt und wir gemeinsam als Stadtjugendring daran arbeiten können.



Marktstand „Interner Verleih“

Total begeistert vom Angebot des ersten Marktstandes laufen wir aufgeregt weiter. Was wir wohl als nächstes Spannendes entdecken werden? Wir gehen quer über den Marktplatz und bleiben unbewusst am Marktstand „Interner Verleih“ stehen. Dort begrüßt uns die Verkäuferin und beginnt über ihr Angebot zu erzählen: „Wissen Sie, damals bei unserem Weg durch die Abteilungen des Stadtjugendrings ist uns aufgefallen, dass jede Abteilung unglaublich viele Spiele, Arbeitsmaterialien und Geräte hat. Das fanden wir einerseits toll, andererseits haben wir auch gemerkt, dass zwischen den Abteilungen nicht so viel Austausch besteht und einige Dinge doppelt oder mehrfach vorhanden sind. Da wir beim Stadtjugendring auf Nachhaltigkeit großen Wert legen, haben wir uns überlegt, dass es sinnvoll sein kann, die vorhandenen Dinge untereinander zu verleihen. Dazu muss erst ein Überblick geschaffen werden und da wir uns in der digitalen Welt immer weiterentwickeln, haben wir Martin gebeten, uns hier zu begleiten. Und siehe da, Martin und wir haben es geschafft, ein neues Tool auf dem

Sharepoint zu installieren, auf dem jede Abteilung sehr einfach ihre Materialien einstellen und beschreiben kann. Es ist auch sehr ansprechend gestaltet, so dass es Spaß macht, sich durch die vielen Angebote auf der Plattform zu klicken. Durch Corona konnten wir den internen Verleih zwar nicht persönlich in der Dienstbesprechung bei den Kolleg*innen vorstellen. Dafür hat Martin Video-Tutorials erstellt, die die Nutzung des Verleih-Tools erklären. Jetzt muss der interne Verleih nur noch von jeder Abteilung befüllt werden und alle können voneinander profitieren.“ Genial! Wir verabschieden uns von der netten Frau und spazieren weiter zum nächsten Stand.

Marktstand „SJR-Profis“

Angekommen am Marktstand „SJR-Profis“ schauen wir uns gespannt um. Was verbirgt sich denn hinter diesem Angebot? Der Verkäufer bemerkt unsere etwas fragenden Blicke und beginnt zu erzählen: „Unser Stadtjugendring ist kontinuierlich gewachsen und damit auch der Pool an Wissen und Kompetenzen, die seine Mitarbeiter*innen mitbringen. Schon allein in unserer Dialog-





FOTO: ADOBE STOCK FOTO

gruppe waren wir überrascht, dass wir nicht alle Fähigkeiten und Weiterbildungen voneinander kennen. Da wir davon ausgehen, dass es den meisten Mitarbeiter*innen ähnlich geht, wollen wir eine Möglichkeit schaffen, an das Wissen der Kolleg*innen aller Abteilungen zu kommen. Damit würden sich Anfragen an externe Profis und zeitaufwendige Recherchen erübrigen. Umzusetzen ist es ganz einfach über die SJR-Profile, die den Mitarbeiter*innen über ihren Account auf dem Sharepoint ohnehin zugeordnet sind. Hier kann jeder in seinem Profil eintragen, was er von sich preisgeben möchte. Die Wissensbereiche und praktischen Fähigkeiten können dann unter Oberpunkten zusammengefasst und in einer ansprechenden Maske dargestellt werden. Das erleichtert die Suche und bietet einen guten Überblick. Damit dies umgesetzt werden kann, ist es notwendig, dass möglichst alle Mitarbeiter*innen ihre Profile ausfüllen und aktuell halten. Angegeben werden soll nur, was auch wirklich gerne weitergegeben wird. Ein Videotutorial auf dem Sharepoint erklärt, wie die SJR-Profis zu nutzen sind und wie man seine Profile einstellen kann. Hier nochmal ein Danke an Martin.“

Auch keine schlechte Idee, müssen wir zugeben. Dieser Markt ist echt sehr zu empfehlen!

Marktstand „Synergie hauptamtliche Arbeit und Jugendverbände“

„Dieser Marktstand wird euch vielleicht ein bisschen überraschen“, hören wir von dem benachbarten Marktstand kommend und zieht so sofort unsere Aufmerksamkeit und Neugierde auf sich. „Wir haben bereits unheimlich viele Kooperationen zwischen den hauptamtlichen Abteilungen und der verbandlichen Jugendarbeit. Da wir darauf echt stolz sind, werden wir sie euch hier zur Übersicht darstellen:

- Weihnachtsmarkt
- Fraisuti
- Floki
- Aktiv Sommer
- Kindertag
- punktuelle Angebote in den Abteilungen

Wir finden die Kooperationen mit den Jugendverbänden ziemlich toll, die ehrenamtlichen Ressourcen der Verbände werden durch die bestehenden Angebote aber wohl schon mehr als ausgeschöpft – d.h. die Kooperationen lassen sich in den jetzigen perso-

nellen Strukturen wohl auch nicht mehr weiter ausbauen.“

Marktstand „8743x“

Nach einer kurzen Kaffeepause machen wir uns erneut auf zwischen die Marktstände. Wir entdecken den Marktstand mit dem mysteriösen Namen „8743x“. „Was soll denn das sein?“, fragen wir gespannt die beiden Verkäufer an diesem Stand.

Noch während wir überlegt haben, welche digitalen Möglichkeiten zur Zusammenarbeit der Abteilungen es geben könnte, hat uns Corona hier sehr beschleunigt. Unsere Überlegung war es, Angebote und fertig ausgearbeitete Konzepte gut miteinander teilen zu können. Neben der Methodensammlung ist die Plattform „8743x“ entstanden, die es Jugendlichen und Mitarbeiter*innen ermöglicht, auf digitaler Ebene zusammen zu kommen. Neben Spiel- und Sportangeboten kann hier auch Beratung umgesetzt werden. Wir finden ein gutes Tool, um sich über den persönlichen Kontakt hinaus miteinander zu treffen oder Hilfe anzubieten.“ Sehr cool! Gerade in Corona-Zeiten ist das eine super Möglichkeit für unsere Jugendlichen, gemein-



sam Aktionen zu planen und auch umzusetzen.

Marktstand „Teams“

Gespannt, was die restlichen Marktstände noch zu bieten haben, laufen wir fröhlich weiter. Schon stehen wir am nächsten Stand und hören gebannt den dortigen Verkäufern zu: „Auch für die Mitarbeiter*innen gibt es eine Möglichkeit, sich virtuell zu treffen. Spätestens seit Corona wird dies auch genutzt. Mit dem Programm Teams können per Videochat nicht nur Besprechungen abgehalten werden, es können auch Daten abgelegt und gemeinsam bearbeitet werden. Hierzu hat Martin Stein für jedes Team und jede Arbeitsgruppe ein eigenes digitales Team erstellt, so dass im Teams des Stadtjugendrings alle analogen Arbeitsbereiche gespiegelt sind. In Zeiten der Pandemie sichert dies eine Arbeitsweise, die alle Mitarbeiter*innen schützt und trotzdem effizient ist. Auch für den Regelbetrieb kann dieses Programm verwendet werden, um Fahrtwege und Arbeitszeit zu sparen. Die Ablage von Dateien wird bereits von einzelnen Teams vom Sharepoint auf ihr virtuelles Team

übertragen, da die Erfahrungen mit diesem Tool überzeugen.“

Marktstand „Dienstbesprechung“

Ein Stand fehlt uns noch! Bis zum Schluss bleibt es spannend! Bereits schon ein wenig müde von all den guten Ideen und Informationen wenden wir uns schließlich dem letzten Stand zu, wo die Verkäuferin mit leuchtenden Augen von ihrem Angebot erzählt: „Die Dienstbesprechung ist das zentrale Synergie-Organ der hauptamtlichen Arbeit des Stadtjugendrings. Hier treffen sich alle Abteilungen zum Austausch und zur gemeinsamen Bearbeitung von aktuellen und übergeordneten Themen. Wir denken, dass dieses Organ wesentlich interaktiver gestaltet werden kann, damit alle Mitarbeiter*innen

und Abteilungen aufgefordert sind, sich mit ihrem Wissen und ihrem Arbeitsalltag in die Dienstbesprechung einzubinden. Um dies zu erreichen, darf nun jede Abteilung sich im Wechsel vorstellen und ihre Themen einbringen. Die Termine werden vorher bekannt gegeben, damit sich jede Abteilung vorab entscheiden kann, was sie in der Dienstbesprechung vorstellen oder ansprechen möchte. Vor dem Lockdown sind wir hier bereits gestartet. Wir brauchen aber sicher wieder einen Restart in der Zukunft, wenn wir uns alle wieder persönlich treffen dürfen.“

Völlig geflashed von all den super Ideen und den Angeboten des Synergie-Marktes des Stadtjugendrings steigen wir schließlich in unseren Bus ein, sinken glücklich in unseren Sitz und starten den Motor. ◀

Umgestaltung der Dienstbesprechung
Erstellung eines internen Verleihs auf dem Sharepoint
Einführung der SJR-Profis
Erstellung einer digitalen Methodensammlung
Einarbeitung in Microsoft Teams
Wiki für den Stadtjugendring
Synergie mit den Jugendverbänden
Synergiebildung in der Programmgestaltung der Abteilungen
Schaffung eines digitalen Jugendzentrums 8743x



Friedenspfeife und Feuerwasser in der Personalentwicklung



Unser Kleinbus tuckerte voran. Die Strecke war weit. Während der langen Fahrt gab es viele Gespräche bezüglich dessen, wie wir zusammenarbeiten und was wir hier noch besser machen können. Während der Fahrt wurde dann beschlossen, dass wir dies alles aufschreiben, eine Rangfolge herstellen und dies bearbeiten wollen.

Was relativ schnell ersichtlich wurde war, dass die Regelungen für die Sonderzahlungen (leistungsorientierte Bezahlung) zwar echt gut sind, dass aber zwei Dinge allen aufgefallen sind. Wir brauchen sehr viel Zeit, um dies so zu machen und zum anderen, dass andere wichtige Gespräche dann nicht geführt werden. So wurde sehr schnell klar, dass wir dies ändern wollen.

Wir haben uns dann immer wieder mit verschiedenen Vertreter*innen getroffen (Dialoggruppe Personal, Personalrat, Vorstand), viel gesprochen, manche „Friedenspfeife“ geraucht und dann zu einem neuen Weg gekommen. Wir haben diesen 2019 gleich überprüft und waren begeistert, dass wirklich alle gesagt haben, dass dieser neue Weg einfach besser ist und weitergegangen werden soll.

Danach haben wir uns sehr ausführlich damit auseinandergesetzt, ob auch wir mobiles Arbeiten anbieten können. Auch hier war

dies ein Weg über viele Gespräche und Rat einholen bei anderen Gruppen. Und wieder benötigten wir die „Friedenspfeife“, um alle Meinungen einbinden zu können. Auch hier konnten wir einen guten Vertrag unterschreiben und mit Feuerwasser besiegeln. Covid 19 hat dann alle Entwicklungen

nochmals sehr beschleunigt und wir können und müssen dies sogar ausgeweitet 2020 umsetzen. Auch hier sind die Erfahrungen von allen eigentlich nur positiv – auch dies freut uns sehr.

Wir haben unser ganzes SJR-Team angeschaut. Da wurde für uns sichtbar, dass nicht alle gut be-

Einarbeitungsstruktur neuer Mitarbeiter/innen als Thema gesetzt

neue Struktur der leistungsorientierten Bezahlung

Mitarbeiterfördergespräche eingeführt

Verbesserung der technischen Ausstattung

Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten

Schaffung von Besprechungsräumen SJR-übergreifend

Weiterentwicklung Evaluationen

Einführung von Monitoring-Instrumenten

Weiterentwicklung Qualitätsmanagement

Mitarbeiterbefragungen

Optimierung der Leitungsstruktur

fachliche Weiterentwicklung Team/Klausuren

Entwicklung von betrieblichem Gesundheitsmanagement

Stärkung der Rolle der stellvertretenden Leitungen

Abschiedskultur und -organisation weiterentwickeln

Überarbeitung von Gefährdungsbeurteilungen

internes Schulungsprogramm für Mitarbeiter*innen

entwickelt und durchgeführt

Ramada zur Neustrukturierung der Häuser 1x pro Jahr

Übernahme von neuem Personal und Trägerschaften

Einführung Mitarbeiterfest im Sommer

Aufbau von themenbezogenen Beteiligungsmöglichkeiten

von Mitarbeitern

Weiterentwicklung der internen Kommunikation



treut sind. Die Zuordnung zu den Gruppen und deren Häuptlingen haben wir genau angeschaut und hier Veränderungen vorgenommen. Jetzt wissen alle, wer für wen zuständig ist und wie die Absprachen laufen müssen.

Neben den Zuordnungen haben wir festgestellt, dass das gespro-

chene Wort manchmal im Winde verhallt. Dies wollten wir besser machen. Wir haben hier viele Änderungen vorgenommen, dass neben dem gesprochenen Wort auch die Schriftrollen von der einen Hand zur anderen wandern können. So konnten wir das interne Gespräch noch viel besser re-

geln (interne Kommunikation und Schnittstellenklärung).

Und zu guter Letzt haben wir viel darüber gesprochen, wie wir alle gesund bleiben. Hier haben wir schon die ersten Ideen entwickelt. Dieser Weg ist aber verschlungen und wird uns noch lange beschäftigen. ◀

DER PERSONALRAT

Interview zur Organisationsentwicklung mit dem Personalrat beim Stadtjugendring Kempten (Erhan Cay, Rolf Disselhoff, Susan Kiehstaller, Hannah Klinger-Hippold)

Welche Ergebnisse aus der Organisationsentwicklung (OE) sind bei euch greifbar angekommen?

Ganz am Anfang natürlich die Überarbeitung und Veränderung der Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt. Aus unserer Sicht stand dies ganz im Zeichen der zuvor zu Recht geäußerten Kritik vieler Mitarbeiter*innen an der alten Dienstvereinbarung. Vor ungefähr einem Jahr die Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten, die auf eine Initiative aus der Dialoggruppe Personal zurückzuführen ist. Leider ist eine Bewertung dieser Dienstvereinbarung, die ja nur zur Probe vereinbart wurde, aktuell sehr schwierig. Immerhin ist Homeoffice (eine Form des mobilen Arbeitens) durch die Corona-Krise in aller Munde.



Da zeigt sich aus unserer Sicht schon jetzt, dass an der Dienstvereinbarung einiges nachgebessert werden muss (z.B. Ausstattung mit Arbeitsgeräten, Arbeitsschutz, Datenschutz, Kosten).

Welche Ergebnisse davon waren eure persönlichen Highlights?

Dass es gelungen ist, eine vernünftige Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt zu vereinbaren. Dies war bei früheren Versuchen an zu unterschiedlichen Standpunkten gescheitert. Mehr geht aus unserer Sicht nicht. Besser wäre nur eine Abschaffung des Leistungsentgelts und eine Umwandlung in mehr Gehalt oder die Wiedereinführung des Urlaubsgeldes.

Susan: Die Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten, da ich als Mutter nun – vor allem in der Corona Krise – davon profitiere. Aber auch ohne die Krise kann es auch zur Erleichterung führen.

Welches Thema oder Ergebnis war euch als Personalrat besonders wichtig?

Natürlich die Dienstvereinbarungen, weil wir hier einen klaren Auftrag haben. Wir haben auch immer sehr kritisch betrachtet, wie groß die Teilhabe aller Mitarbeiter*innen am Prozess aktuell ist. Auch wenn wir hier einen Rückgang sehen, war die Organisationsentwicklung aus unserer Sicht immer noch das Thema der Mehrheit der Mitarbeiter*innen.

Wie bewertet Ihr die Vorgehensweise, dass der Stadtjugendring die Themen der Organisationsentwicklung durch die Beteiligung und den Einbezug der eigenen Mitarbeiter*innen und weniger durch Hinzu nahme von externen Beratern bearbeitet hat?

Die eigenen Mitarbeiter*innen einzubinden, erscheint uns als der einzig richtige Weg, um eine hohe Akzeptanz für eine Organisationsentwicklung zu bekommen. Nur so sind Veränderungen auch gewollt und werden mitgetragen.

Die Rolle der externen Beraterin bewerten wir, soweit wir das als Personalrat beurteilen können, mit gut.

Wie schätzt ihr den Beteiligungsumfang des Personalrates im Prozess ein?

Wir konnten uns im Wesentlichen als Personalrat so einbringen, wie wir dies wollten. Haben uns am Anfang des Prozesses aber auch von Anfragen distanziert, bei der es leicht zu einer Vereinnahmung des Personalrats hätte kommen können. Wir haben keinen Gestaltungsauftrag dafür, in welche Richtung der Stadtjugendring inhaltlich geht. Aber wir haben einen Auftrag dafür, dabei die Interessen der Mitarbeiter*innen zu schützen und ihre Situation zu verbessern. Die Zeit setzte hier jedoch auch Grenzen. Für einige von uns war die OE eine zusätzliche

Aufgabe, die an anderer Stelle nicht immer kompensiert wurde.

Was war euer schönstes und eindrücklichstes Erlebnis im Rahmen der Organisationsentwicklung des Stadtjugendrings?

Susan: Mir hat persönlich das Mitarbeiteratelier sehr gut gefallen.

Welche künftigen Themen seht ihr beim Stadtjugendring als „lernende Organisation“ noch?

Rolf: Die Interessen und Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen bleibt für uns ein Dauerthema. Das ist der gesetzliche Auftrag für den Personalrat, ob mit oder ohne OE. Auch der Personalrat versteht sich als lernendes Gremium. Das wird in der Zukunft, vor allem nach den Personalratswahlen in diesem Jahr noch eine ganz besondere Bedeutung haben.

Susan: Aktuell die rasante Entwicklung der Digitalisierung aufgrund Corona. Wie wird es zukünftig aussehen, wie werden die Präsenzveranstaltungen dadurch verändert? Was macht dies mit den Mitarbeiter*innen?

Wenn der Stadtjugendring den OE-Prozess nochmals starten würde, was würdet ihr uns hier noch mitgeben wollen oder anders machen?

Wenn es um die Rechte von Mitarbeiter*innen geht, ist es immer besser, diese klar zu vereinbaren, beispielsweise mit Dienstvereinbarungen. So haben sie Bestand und können nicht einseitig wieder gestrichen werden. ◀



„Bling Bling“ im Marketing

Deine Augen machen „Bling Bling“ – dieser weise Spruch wurde uns geschenkt von einem erfahrenen Krieger. Wir konnten mit „Bling Bling“ am Anfang noch nichts so wirklich anfangen. Wir haben uns gegenseitig beobachtet und das „Bling Bling“ in unseren Augen gesucht. Was kann dieses „Bling Bling“ sein, wann können wir dies wahrnehmen?

Ganz aufmerksam haben wir alles immer genau beobachtet. Da war es, das „Bling Bling“! Philomena erzählte uns eine Geschichte. Da leuchtete es auf, da war das „Bling Bling“ – nach dem hatten wir solange gesucht. „Philomena, was hast du gemacht?“ Alle stellten sich dieser Frage, alle waren gespannt. Philomena antwortete recht kühl: „Ich habe euch teilhaben lassen an meinen Gefühlen, an meinen Gedanken, an meiner Emotion.“ Wir hatten das „Bling Bling“ gefunden – so einfach war dies wohl – zuhören und verstehen!

Das „Bling Bling“ (Marketing) wurde nun von fünf Mitarbeitern untersucht und die hatten viele Ideen hierzu. Wir haben überall nachgefragt, wie man die Menschen teilhaben lassen kann. Wir haben einen erfahrenen „Bling Blinger“ gefunden, der uns das „Bling Bling“ im elektronischen Bereich (Facebook, Website und Instagram) besser machen kann.

Wir haben hier viel geprüft, aufgenommen und verändert. Wir sind noch nicht fertig, aber auf dem Weg. Wir haben gesprochen, gelacht und verändert, wie wir miteinander reden, wie wir es schaffen, dass in unserer Gruppe alle mehr voneinander wissen, wie wir unseren großen Schatz des Wissens besser teilen können. Wir haben auch unsere Geschenke für andere angeschaut und geben auch weiterhin die bewährten Geschenke, haben aber neue Geschenke ent-

wickelt, die wir nutzen können. Wir haben viele Zeichen verändert, die für uns stehen und haben neue Sätze entwickelt (Slogans für die Kernprozesse), die noch besser zu uns passen.

Das „Bling Bling“ haben wir entdeckt, geschmeckt und besser verstanden und sind uns darüber klar geworden, dass das „Bling Bling“ uns immer begleiten wird und dass wir hier immer auf der Suche sein müssen, um das „Bling Bling“ am Leben zu halten. ◀

Sloganwettbewerb durchgeführt

neue Slogans für den Stadtjugendring entwickelt

Marketinganalyse zum Ist-Stand

Entwicklung Marketingkonzept

Neustrukturierung von flexibel einsetzbaren Kontaktkarten

Give Aways des Stadtjugendrings überarbeitet

Imagefilm Stadtjugendring

Überarbeitung der Schlüsselprozesse des Stadtjugendrings

Weiterentwicklung der Website

Aufnahme Instagram in die Öffentlichkeitsarbeit

Verbesserung der Schnittstellenarbeit in der Öffentlichkeitsarbeit

Entwicklung neuer Tools zur Sichtbarmachung/Bewerbung

Pressemappen für Veranstaltungen erstellt



Sender gesucht ...!

Es ist Mittwoch, der 26. September 2018, am späten Abend. Zufrieden blicken die Jugendverbandsvertreter*innen auf ein gemeinsames Zukunftsatelier zurück, wo sie ihre Wünsche und Entwicklungsperspektiven ihrer Jugendverbände in der Arbeitsgemeinschaft unter dem Dach des Stadtjugendrings Kempten vertiefen konnten.

Im Vorfeld hatten sich 23 verschiedene Jugendverbände schon mal beteiligt, um ihre Anliegen zur Verbesserung in einem Fragebogen zu benennen. Es ging um die Themenfelder „Zusammenarbeit Jugendverbände-Stadtjugendring“, „Öffentlichkeitsarbeit mit und für Jugendverbände“, „Verleih“, „Zuschüsse“, „Kommunikation“, „Werte“ und die „fachliche pädagogische Beratung der Jugendverbände“. Es kamen hier viele Anregungen, die der Stadtjugendring im weiteren Verlauf in der Bearbeitung in verschiedenen Dialoggruppen abgebildet hat.

Das zentrale Thema der Kommunikation, Zusammenarbeit und Sy-

nergienbildung mit den gewünschten Zielsetzungen wurde im April 2019 mit der Gründung der Dialoggruppe „Digitalisierung Jugendverbände“ angepackt. Es wurden dazu alle aus den Jugendverbänden eingeladen, die signalisiert hatten, dass sie bei diesem Thema gerne mitarbeiten möchten. Konkret dabei waren auf dem gemeinsamen Weg Vanessa Menke von der Jugend des Deutschen Alpenvereins, Tanja Neumeir von der Johanniter-Jugend und Christoph Messe von der Siebenbürger Jugend. Weiterhin waren der Fachberater Jugendverbände, Rolf Disselhoff, und der IT-Experte des Stadtjugendrings, Martin Stein, mit dabei. Als weiterer Berater mit Fachwissen im Bereich IT, Jugendverbandsarbeit und Vorsitzender hat Stefan Keppeler teilgenommen. Sabine Fixmer hat als „Steuerfrau“ alle Anwesenden in den extra gecharterten „Digitalisierungsbus“ zusteigen lassen und Fahrt aufgenommen. Diese bunte Truppe hatte sich von Beginn an viel zu erzählen. Hier exemplarisch ein kleiner Auszug aus der anfänglichen Busunterhaltung.

Unterhaltung im Digi-Bus

Tanja: Puhhh – als Jugendleiterin hat man es auch wirklich nicht einfach. Gruppenstunden vorbereiten und organisieren, die Kinder motivieren und mit ihren Themen anzunehmen und der ganze Kram nebenher. Aber es ist auch bereichernd, den Kinder was weiterzugeben, Teil der Johanniter-Jugend zu sein und Verantwortung zu übernehmen. So – jetzt wollte ich mal die Kontaktdaten der Kinder wieder auf den aktuellen Stand bringen und die neuen aufnotieren. Wo war jetzt gleich die alte Liste, meine Zettel mit den neuen Daten und die neue Liste, die ich ausgedruckt habe, um alles neu einzutragen? So, jetzt muss ich noch den Zuschussantrag für die Jugendfreizeit an den Stadtjugendring schreiben, damit wir eine Förderung erhalten. Rolf ist ja als Fachberater dafür zuständig. Aber



FOTO: SJR KEMPTEN

Sabine: Ja, richtig. Die anwesenden Vertreter*innen der Jugendverbände haben in verschiedenen Themenbereichen ihre Bedarfslagen eingebracht und Ideen für die Weiterentwicklung gesammelt. Ein großer Baustein war dabei der Wunsch nach mehr digitalen, einfachen und flexibel einsetzbaren Möglichkeiten in der eigenen verbandsinternen Zusammenarbeit, in der Zusammenarbeit zwischen den Jugendverbänden und dem Stadtjugendring sowie die Bildung von Synergien zwischen den Jugendverbänden.

Tanja: Ja stimmt, jetzt erinnere ich mich wieder im Groben. Aber was bedeutet das jetzt für mich auf dieser Fahrt?

Sabine: Ich und die anderen fahren mit dir, weil wir gemeinsam einen Sender suchen wollen, der dir deine Arbeit als Jugendleiterin etwas einfacher machen kann, wenn du dich darauf einlassen kannst, deine Antennen auf Empfang zu stellen und auch zukünftig senden möchtest.

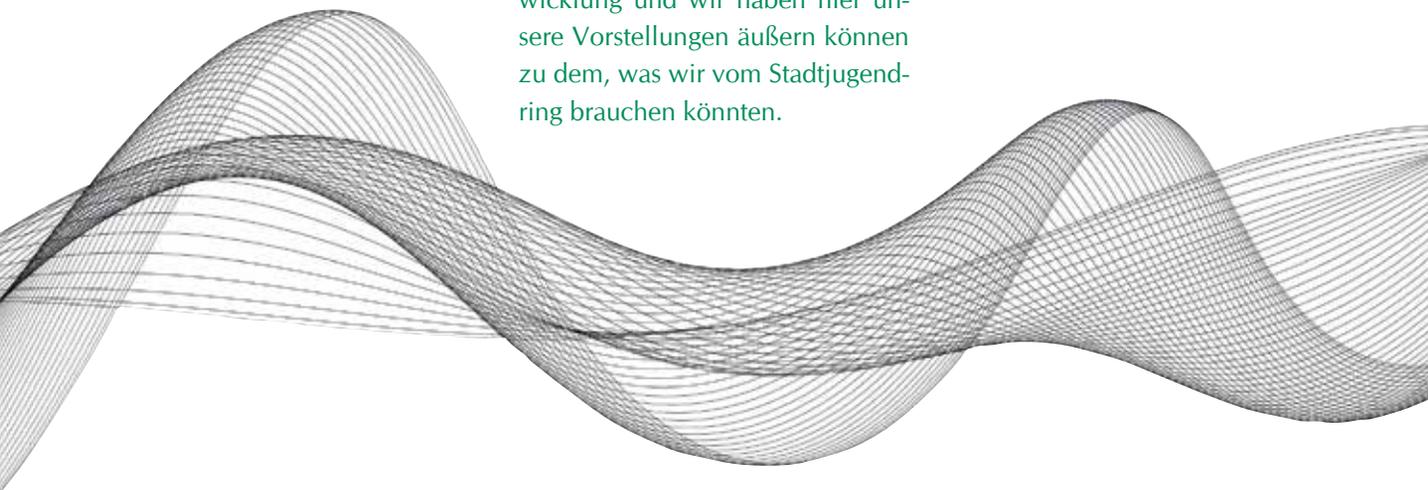
Tanja: Ja cool, das hört sich gut an und ich bin dabei!

wie war das doch gleich: was brauche ich hier alles, wo ist der Vordruck und welche Beträge muss ich eingeben. Rolf ist aber jetzt um 20 Uhr nicht mehr im Büro und ich kann ihn heute nicht mehr fragen. Aber ich habe nur heute Abend Zeit, das Ding fertig zu machen. Wo war nur bloß die Zuschussbrochure mit den Beispielen und wo habe ich meinen Blankovordruck für die Antragsstellung. Oh Mist,

immer wenn man etwas braucht, dann findet man es nicht. Es ist zum Verrücktwerden.

Sabine: Ich höre schon die ganze Zeit verwundert deinem Monolog und ein bisschen fassungslos zu, wie du hier dein Bestes versuchst, aber es dir unnötig schwer machst. Ich weiß nicht, ob du dich noch an das Zukunftsatelier der Jugendverbände im Herbst 2018 erinnerst?

Tanja: Nur noch vage. Da war irgendwas mit Organisationsentwicklung und wir haben hier unsere Vorstellungen äußern können zu dem, was wir vom Stadtjugendring brauchen könnten.

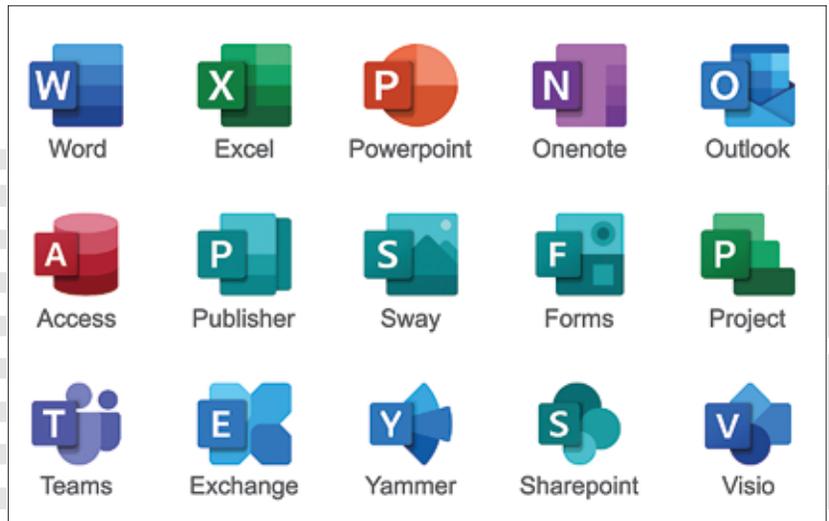




Die Ziele

Die Mitfahrer*innen im „Digitalisierungsbuss“ diskutieren auf der weitergehenden Fahrt nach dem gemeinsamen Kennenlernen die genannten Ziele an:

- Nutzung von WhatsApp (Verteilung von Infos, leichtere Weiterleitung intern in den Jugendverbänden, Broadcastgruppe ohne Diskussion, Datenschutz, Nutzung ab 16 Jahre, ...)
- Synergie im Verleih schaffen mit digitalen Möglichkeiten
- SJR-App oder Sharepoint (Zusammenarbeit, digitaler Kalender, Aktuelles, Info über Verleih, Ansprechpartner, Zuschüsse, Chat, Kontaktdaten eigenständig aktuell halten)
- gemeinsame Präsentationsplattform für Seminare und Schulungen (offen für alle, Website, Kalender, Anmeldeprozedere, ...)
- gemeinsamer Veranstaltungskalender
- Social-Media-Kanäle des Stadtjugendrings mitnutzen (Facebook, Instagram, ...)
- offenere, breitere Verteilung von Infos in die Tiefe des Jugendverbandes hinein
- Videotutorials (Erklärungen für Verleih, ...)



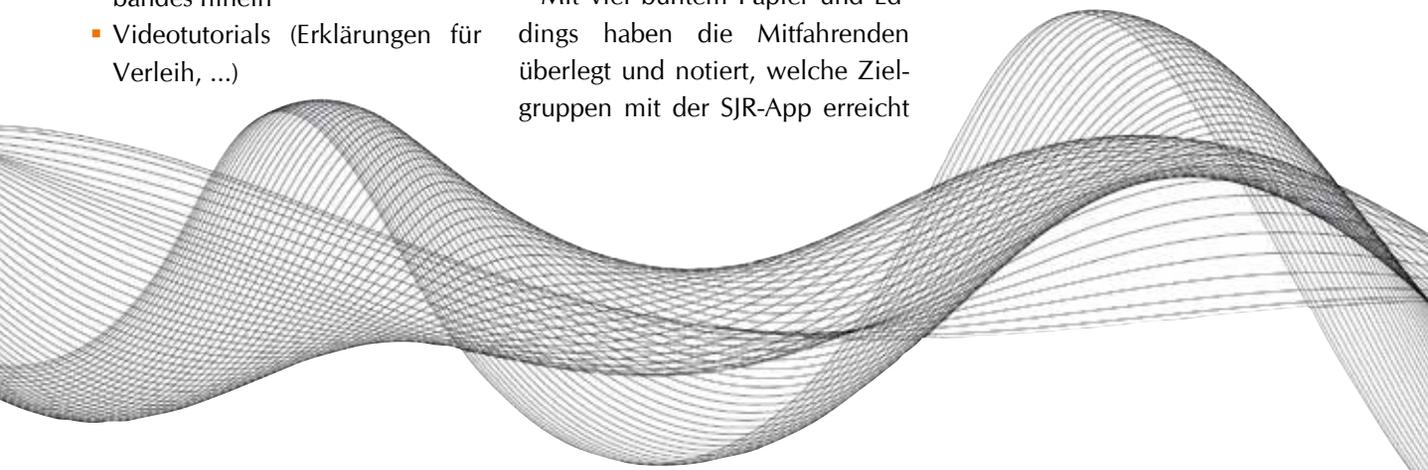
Eine SJR-App

Alle waren sich schnell einig, dass die Schaffung einer SJR-App viele der Zielsetzungen erfüllen könnte. Aber nach so viel „Kennenlernen“, „Denken“ und „Reden“ wurde zunächst einmal der nächste Parkplatz angefahren, die „Nackenhörnchen“ und „Kuscheldecken“ ausgepackt und vom gefundenen „Sendemast“ geträumt. Nach einem stärkenden Frühstück waren alle wieder auf Spur und der Bus fuhr entsprechend der Tempovorgaben weiter.

Mit viel buntem Papier und Edgings haben die Mitfahrenden überlegt und notiert, welche Zielgruppen mit der SJR-App erreicht

werden sollen, was diese abbilden soll und welche Ziele damit erfüllt werden könnten. Die Ergebnisse zierten schon bald die Fensterscheiben des Busses und gaben der Fahrerin eine gute Orientierung über die weitere Fahrstrecke.

Auf einmal ruft Martin: „Ich habe einen Sendemast entdeckt – los lasst uns dorthin fahren und schauen, ob wir den brauchen können.“ Euphorie macht sich im Bus breit und der nimmt erneut Fahrt auf. Am „Sendemasten“ angekommen, schauen alle Martin an: „Und jetzt? Können wir den brauchen?“





**Schaffung Microsoft 365 für Jugendverbände
als übergreifende Kommunikations- und Ablageplattform
Beschluss Vorstand zur Umstellung der Kommunikation
zwischen Stadtjugendring und den Jugendverbänden
auf Microsoft „Teams“**

**Installierung von kollegialer Beratung bei der Nutzung
des digitalen Tools als Unterstützungen**

**Schulungen von Jugendverbänden zum Aufbau, Nutzung und
Handhabung von Teams**

parallel interne Digitalisierung massiv weiterentwickelt

**Fachberater Jugendverbände transparent
mit Dienstleistung dargestellt**

Die Truppe steigt aus, legt ihre Ziele ins Gras um den Mast und beginnt sich mit dem vom Mast ausgestrahlten Periodensystem von Microsoft 365 auseinanderzusetzen.

„Teams!“

Plötzlich rufen alle gleichzeitig: „Teams“ – das hört sich doch gut an. Wir sind doch als Jugendverbände verschiedene Teams und auch gemeinsam als Stadtjugendring ein Team. Das passt doch wie die Faust aufs Auge. In diesem Moment sendet der Mast eine Botschaft an die Digitalisierungsjün-

ger. Es blitzt, die Erde bebt leicht und eine Windböe erfasst die Gruppe. Mehr Offenbarung brauchte es nicht für die Entscheidung und alle waren sich einig, dass sie die nächsten Monate zusammen unter dem Sender verbringen wollen, um die Grundlage zur Nutzung von „Teams“ durch alle Jugendverbände und den Stadtjugendring Kempten zu erarbeiten.

Mehr als ein Jahr später, mit langen Haaren und Bärten und ausgefransten Klamotten beschloss die Gruppe freudig aufgeregt, mit den Ergebnissen wieder in die Zivilisation zurückzukehren. Nach anfänglichem Stottern konnten sie den Bus wieder ins Laufen bringen und fuhren in Richtung Kempten zurück.

Kommunikation (nicht nur in Corona-Zeiten)

Auf der Fahrt bemerkten sie, dass sehr wenige Menschen auf den Straßen unterwegs waren und wenn, dann nur mit einer komisch anmutenden Gesichtsmaske. Was war hier in der Zwischenzeit passiert? Um dem Rätsel auf die Spur zu kommen, beschloss die Digitalisierungscrew, dass sie auch ohne persönlichen Kontakt bei den Jugendverbänden nachfragen können, da alle Möglichkeiten zur digitalen Kommunikation ja im letzten Jahr geschaffen wurden. Gesagt, getan – 12 Jugendverbände konnte die Truppe über diesen digitalen Weg interessieren, beteiligen und nachfragen. Die „Stadtjugendring-App“ kann fast alles, was die Jugendverbände sich gewünscht haben und ist flexibel genug, um die unterschiedlichen Bedürfnisse der verschiedenen Jugendverbände abzubilden. Durch die neue digitale Möglichkeit kann jeder Jugendverband sein eigenes Team anlegen und darüber seine Verbandskontakte pflegen, in Kommunikation treten, Umfragen



machen, Planungsfunktionen nutzen, Veranstaltungen ankündigen, Synergien schaffen und Dateien ablegen. Dies ist sowohl in offenen wie auch geschlossenen Kanälen möglich. Weiterhin gibt es ein eigenes „Teams“, worüber der Fachberater Jugendverbände mit den Jugendverbänden tiefergehend im Austausch sein kann und entsprechend dem Vorstandsbeschluss im Herbst 2020 auch zukünftig die Kommunikation laufen wird. Zuletzt gibt es noch ein „Teams“, wo die Jugendverbände übergreifend miteinander synergetisch arbeiten können, wie z.B. sie sich mit Material, Fortbildungen oder Ehrenamtlichen unterstützen können.

Im Bus ist es unterdessen in Bezug auf die Lautstärke deutlich ruhiger geworden. Aber der Eindruck von außen täuscht. Alle kommunizieren viel mehr miteinander, sind auf Stand und gehen weiterhin in eine gemeinsame Richtung. Ein Tablet, Smartphone oder ein Laptop liegt bei jeden auf den Knien und strahlende Gesichter erhellen den Bus von innen.

Plötzlich bricht Tanja das Schweigen und bringt ihren Monolog vom Anfang zum Ende:



FOTO: ADOBE STOCK FOTO

Tanja: Ich kann die alten Papierlisten wegschmeißen und in „Teams“ meine Verwaltung der Kontaktdaten zuverlässig speichern und von überall her darauf zurückzugreifen. Weiterhin kann ich zu jeder beliebigen Uhrzeit den Zuschussantrag finden, die Richtlinien dazu durchgehen und im Chat meine Fragen an Rolf formulieren. Die App ist für mich kostenlos, die Nutzer und Anzahl der Jugendverbände sind unendlich erweiterbar und jeder kann eine verbandsbezogenen E-Mail-Adresse bekommen. Auch ein Online-Office-Paket ist mit dabei (Word, Excel, etc.). Ich muss mich auch gar

nicht alleine auskennen, sondern bekomme auf Anfrage Schulungen und den notwendigen Support beim Erstellen und der Pflege der SJR-App durch den Stadtjugendring. Alles ist an einem Ort und geschützt. Besonders toll ist, dass ich nun auch mit anderen Jugendverbänden noch leichter in Austausch kommen kann und wir voneinander profitieren können.

Und während sie noch vor sich hin sinniert, rufen alle anderen: „Jetzt sind wir wirklich ein Team!“



DER FACHBERATER



FOTO: PRIVAT

*Interview zur Organisationsentwicklung
mit Rolf Disselhoff, Fachberater Jugendverbände*

Welche Ergebnisse aus der Organisationsentwicklung (OE) sind bei dir in deiner Funktion greifbar angekommen?

Die Wahrnehmung der Jugendverbände durch Stadtjugendring-Mitarbeiter*innen, die mit diesem Arbeitsfeld bisher keine Berührungspunkte hatten. Der Einstieg in „Teams“ als digitales Tool. Und dass die Bereiche „Zuschüsse“ und „Verleih“ neu gestaltet und erweitert wurden.

Welche Ergebnisse davon waren deine persönlichen Highlights?

Die neuen Zuschussrichtlinien für Jugendverbände, weil hier ein komplettes Ergebnis erreicht wurde und nichts mehr offen ist.

Welches Thema oder Ergebnis im Rahmen der Organisationsentwicklung war dir in deiner Funktion besonders wichtig?

Das „Microsoft 365 Teams Stadtjugendring-Jugendverbände“.

Wie bewertest du die Vorgehensweise, dass der Stadtjugendring die Themen der Organisationsentwicklung durch die Beteiligung und den Einbezug der eigenen Mitarbeiter*innen und der Jugendverbände und weniger durch Hinzunahme von externen Beratern bearbeitet hat?

Grundsätzlich war die Vorgehensweise gut. Aber es fällt schwer, dies in den Kontext mit „externen Beratern“ zu setzen, da es hier keine Vergleichswerte gibt.

Wie schätzt du den Beteiligungsumfang der Jugendverbände im Prozess ein?

Das Angebot an die Jugendverbände war sehr groß, die Inanspruchnahme der Beteiligungsmöglichkeiten aber eher gering. Darüber soll auch nicht die prima Arbeit in der Dialoggruppe „Digitalisierung Jugendverbände“ hinwegtäuschen, in der nur drei Jugendverbände aktiv mitgearbeitet haben.

Was war aus deiner Sicht noch zu wenig abgebildet?

Hier sehe ich nichts.

Welche künftigen Themen siehst du beim Stadtjugendring als „lernende Organisation“ noch?

Hier geht es um eine Aufstockung der Stelle und der „Abteilung“ der „Fachberatung Jugendverbände“. Im Moment ist dies eine halbe Stelle bei 31 Jugendorganisationen. Das ist zu wenig, um zielgerichtet und nachhaltig arbeiten und unterstützen zu können.

Wenn der Stadtjugendring den OE-Prozess nochmals starten würde, was würdest du uns hier noch mitgeben wollen oder anders machen?

Eine kürzere Zeitspanne, da der Zeitraum von den Zukunftsateliers bis hin zu den Ergebnissen aus den Dialoggruppen zu lang war. Dies ist nicht gut kompatibel mit den Realitäten in der ehrenamtlichen Jugendarbeit (z.B. Wechsel der Ehrenamtlichen).

Bei Auswahl der Schwerpunkte im Prozess wäre es gut zu schauen, wen diese treffen. Als Fachberater für die Jugendverbände war ich in vielen Dialoggruppen gesetzt. Zusätzlich war ich auch noch als Vorsitzender des Personalrats gefragt. Beide Funktionen bewirkten eine sehr hohe Einbindung in den OE-Prozess. So blieben für meine Rolle als Nur-Mitarbeiter kaum zeitliche Ressourcen. Auch ein persönlich vorhandenes Interesse, als Steuermann dazuzulernen, konnte nicht mehr realisiert werden. ◀



Werte-Stonehenge

Wir sind in unserem Bus schon eine lange Strecke gefahren und kommen nun an eine Sehenswürdigkeit, die uns sehr am Herzen liegt. Auf einem weiten Feld stehen sechs große Säulen, die in einem Kreis angeordnet sind – das Werte-Stonehenge. Wir steigen aus und stellen uns in das Zentrum unserer Werte. Wenn wir uns jetzt im Kreis drehen, können wir jeden einzelnen davon auf uns wirken lassen.

Das Archäologenteam, die Dialoggruppe „Werte“, hat sich bei ihren Treffen viele Gedanken gemacht, wie sie die Werte erlebbar machen und daran mit allen Mitarbeiter*innen des Stadtjugendrings arbeiten kann.

Werte entspringen unseren tiefen Glaubenssätzen, daher kann nicht immer davon ausgegangen werden, dass sie bei formaler Einigkeit innerhalb einer Gruppe auch gleich gelebt werden. Hier müssen wir uns spüren, uns unterhalten und uns manchmal erst bewusst werden. Dafür hat sich die Dia-



loggruppe Methoden überlegt, die alle Mitarbeiter*innen zusammen und in Austausch bringen sollen.

Da die persönliche Begegnung an einem geplanten Wertetag

unumgänglich ist, wird die Umsetzung während der Pandemie schwierig sein. Dennoch glaubt die Dialoggruppe hier an die Notwendigkeit der persönlichen Begegnung, so dass die Bearbeitung der Säulen bis zu einem Zeitpunkt warten muss, an dem dies möglich wird. Darauf freuen wir uns schon sehr.

Wir haben die Zeit und die Eindrücke im Werte-Stonehenge sehr genossen und nehmen sie mit auf unsere Weiterfahrt. Nach dem Besuch freuen wir uns jetzt, uns mit dem Archäologen-Team mit den Werte-Säulen auseinanderzusetzen. ◀

**Selbstbild Stadtjugending entwickelt und fortgeschrieben
finale Entwicklung/Ausarbeitung
der Werteorientierungen Stadtjugending**

**Ausarbeitungen von Handlungsorientierungen zu den Werten
angestoßen durch Bildung einer Dialoggruppe „Werte“
visualisierte Darstellung der Werte mit Piktogrammen
und einfacher Sprache**



Jugendpolitik am Rathausplatz



FOTO: STADT KEMPTEN

Den nächsten Halt hatte der SJR-Bus am Rathausplatz. Eine lange Reise macht hungrig. Deswegen stiegen viele Ehrenamtliche (DGB-Jugend, Alevitische Jugend, Jugend des Deutschen Alpenvereins, Sportjugend) und Hauptamtliche aus, um zusammen eine Location für die leibliche Stärkung zu finden.

Aber natürlich waren alle Tische belegt und somit ging die Gruppe gemeinsam in eine große Show Kitchen, um für sich selbst zu kochen. Frei nach dem Motto „cook off – nicht jeder sollte sein eigenes Süppchen kochen, sondern wir kochen zusammen in einem Topf“.

Bei so vielen verschiedenen Geschmäckern mussten man sich erstmal einig werden, was man ge-

meinsam kochen möchte. Natürlich war es im Allgäu naheliegend, dass es leckere Kässpätzten mit grünem Salat geben soll. Damit war jeder einverstanden und die bunte Gruppe konnte gemeinsam ans Werk gehen.

Ein paar von ihnen gingen schnell einkaufen und die anderen bereiten leckere Cocktails für alle Mitglieder zu. In verschiedenen Gruppen konnten die Bestandteile der Kässpätzten hergestellt werden. Natürlich schweigt sich die Gruppe nicht an, sondern diskutiert bunt über verschiedene Themen. Es war klar, dass es früher oder später aufs Thema „Politik“ übergeht.

Bei vielen kreativen Köpfen gibt es viele bunte und vielfältige Visionen, welche auch bestimmt nicht vergessen werden. Zusammen ist man zum Entschluss gekommen, dass es doch cool wäre, wenn der Stadtjugendring mal ein paar Wischvideos für die Ehrenamtli-

chen erstellen könnte, damit alle wissen, wie man einen Antrag an die Vollversammlung stellen kann und wie die ganzen Formalitäten ablaufen.

Auch ein PDF dazu, welches leicht auszufüllen ist, war ein Wunsch der Gruppe.

Gestärkt stieg die Gruppe wieder gemeinsam in den SJR-Bus und suchte sich gleich mal die hinteren Reihen des Busses aus, denn zu Ende haben sie noch nicht diskutiert.

Wir wollen ja nicht zu viel veraten, aber eine weitere Idee ist es, den schönen Abend weiter zuführen in Form eines Stammtisches, an welchem über verschiedene Themen diskutiert und gebrainstormt werden kann. Auch einen bunten Podcast können sie sich vorstellen. Eins ist sicher, die Gruppe „Jugendpolitik“ wird im Stadtjugendring immer mal wieder das Wort ergreifen und einen Input geben. ◀

Erarbeitung von gemeinsamen Visionen (Jugendverbände)

Erstellung von zwei Wischvideos zur Fortentwicklung des Antragswesens in der Vollversammlung (Benennung der formalen Fristen und Kommunikationswege an den Vorstand, „Best practise Beispiel“)

Veranstaltung in Form von gemeinsamen Stammtischen (lockere Diskussionsrunde zu verschiedenen Themen)

Podcasts zu bestimmten Themen

**Infomappe für Jugendleiter*innen
wechselnde Orte der Vollversammlung**



Stammesversammlung zu Zuschüssen und Verleih

Mit unserem Kleinbus steuern wir direkt auf die Stammesversammlung der Abgesandten der Jugendverbände zu und besprechen die Verteilung der Geldstücke unter den Versammelten. Elf Stammesvertretungen und alle Verhandlungsführer des Stadtjugendrings waren anwesend. Mehrere ausführliche Gespräche folgten.

Neue Zuschussrichtlinien

Wir diskutierten die bereits von Manitu eingesetzten Gesetze und hatten zum Ziel, dies in die Gegenwart zu bringen. Die bis jetzt versprochenen Geldstücke waren nicht mehr zeitgemäß. Wir sagten zunächst, wo wollen wir die ganzen Geldstücke finden. Die Stammesdelegierten erläuterten uns, dass sie vom Schatz in bestimmten Bereichen gar nicht mehr so viel wollen (Investitionen in die Jugendarbeit). Aber andere brauchen den Schatz und die Verteilung der

Geldstücke unbedingt (ehrenamtliche Jugendarbeit – hier vor allem Jugendfreizeiten und Bildungsangebote). Das große Feilschen begann. Wir haben abgewogen, diskutiert, geredet und haben einen Vorschlag zur Verteilung der Schätze entwickelt. Diese Verteilung wurde dann an alle Stammesführer verschickt. Sie sollten uns so schnell es der „Flüchtige Hund“ (Internet) ermöglicht, mitteilen, ob dies sinnvoll und richtig ist. Alle haben geantwortet – wir

konnten unsere Verabredungen in Tontafeln ritzen und mit dem „Langsamen Wolf“ (Post) an alle verschicken und alle informieren über den letzten Stand. In der ganz großen Stammesversammlung am 16. November 2020 wurden dann alle Tontafeln zusammen geschmissen (Vollversammlung). In der abschließenden Diskussion konnten alle zustimmen. So ist es nun Gesetz, bis wir uns wieder Treffen und um die Verteilung der Goldstücke kämpfen.

Vergünstigungen für Juleica-Inhaber*innen

Seminarprogramm weiterentwickelt

Fortschreibung Zuschussrichtlinien

Weiterentwicklung Weihnachtsmarkt

Aufbau einer Sub-Flotte für den Verleih

Vermietung von Veranstaltungsräumen neu geregelt

Zentralisierung des Verleihs in Ausgabeort

Ape als weiteres Gefährt im Verleih mit Schulungen

mobile Lichtanlage in Verleih aufgenommen

Drohne angeschafft





Verleih attraktiver machen

Die gleichen Abgesandten kümmerten sich um die Jagdutensilien (Verleih). Wir überlegten, was wir für unsere Jagd wirklich alles brauchen und was wir ändern können. Auch hier wurde mächtig gerungen um die richtigen Ergebnisse und die Friedenspfeife musste manchmal kreisen. Die Jagdutensilien sind an verschiedenen Orten gelagert, einer ist für die Pferde

weit. Alle waren sich einig, dass wir dies ändern müssen. Der Lagerort „Wettmannsort“ ist sehr gut, aber einfach viele Pferdemeilen entfernt. Können wir unsere Utensilien nicht näher lagern? Wir müssen aktuell sagen: Nein! So einen guten Platz haben wir in Kempten noch nicht gefunden. Wir suchen aber immer weiter nach einem guten, trockenen und nahen Platz.

Die Jagdutensilien wurden angeschaut. Fast alle sind gut und richtig, was uns fehlt ist das schnelle Boot auf dem See oder Fluss (Stand-

Up-Paddeling-Board), dass wir alle das kleine viereckige Auto fahren dürfen (Ape Stadtjugendring) und dass wir ganz viel Licht erzeugen, wenn wir uns als Stamm treffen (mobile Lichtenanlage). Es gab noch mehr Ideen, die Jagd zu verbessern. Die drei gerade genannten wollen wir aber 2021 definitiv umsetzen. Nach vielen Gesprächen war dies dann das Ende – Manitou wird es richten! ◀



DER SOZIALREFERENT

Interview zur Organisationsentwicklung mit Thomas Baier-Regnery, Jugend- Schul- und Sozialreferent der Stadt Kempten

In deiner Funktion als Sozialreferent und als längjähriger Beobachter und Begleiter des Stadtjugendrings ist es toll, dass du uns deine Einschätzungen zum Abschluss des Prozesses gibst. Wann und wie hattest du zum ersten Mal eine Schnittstelle zu unserer Organisationsentwicklung?

Meine erste direkte Beteiligung fand mit der Einladung und Teilnahme des Zukunftsateliers für Kooperationspartner und Stakeholder im Herbst 2018 statt. Hier wurde der aktuelle Stand der Angebotspalette des Stadtjugendrings anschaulich präsentiert und vorgestellt. Ich konnte mich hier dahingehend einbrin-



FOTO: PRIVAT

gen, was und welche Angebote sich ändern sollen und was sich auf keinen Fall ändern soll. Anschließend wurde ich wie alle anderen 22 anwesenden Kooperationspartner aus dem vielfältigen Netzwerk in Kempten informiert, welche aktuellen Entwicklungen und Themen im anstehenden Organisationsprozess vom Stadtjugendring realisiert werden sollen. Sehr gut erinnere ich mich noch an das Spiel „Zukunftsmaler“, wo ich aktiv beteiligt war und wo die Frage „Was fehlt dem oder wo fehlt der Stadtjugendring Kempten im Hinblick auf die Zukunftsgestaltung von jungen Menschen in der Stadt Kempten?“ gestellt und spielerisch mit Spaß am Malen und Raten durch alle bearbeitet wurde.

Auch die Möglichkeit, noch Wünsche zum Ausbau der gemeinsamen Zusammenarbeit in der Wunschbox zu äußern, war eine gute Abrundung, um letzte Wünsche noch anzubringen. Es war ein sehr kurzweiliger und ergebnisorientierter Nachmittag.

Welche Prozessschritte und Ergebnisse aus der Organisationsentwicklung hast du in deiner Funktion in den letzten zwei Jahren wahrgenommen?

Zunächst habe ich wahrgenommen, dass der Stadtjugendring tatsächlich intensiv in die Innenschau der eigenen Organisation zur Weiterentwicklung eingetaucht ist. Die verschiedenen Organisationsteile, wie die Jugendverbandsarbeit, Vorstandsarbeit, hauptamtliche pädagogische Arbeit wurden umfänglich einbezogen und reflektiert.

Aus meiner Sicht wurde die Digitalisierung sehr stark vorangebracht, sodass mit „Teams“ sichere Plattformen zur gemeinsamen übergreifenden Kommunikation, Informationsvermittlung und Synergiebildung in allen Bereichen entstanden sind.

Es ist unter Einbezug aller ein passgenaues Selbstbild mit den hinterlegten Werten und der Kultur des Stadtjugendrings entwickelt worden, das den Stadtjugendring Kempten realistisch abbildet.

Im Jugendverbandsbereich wurden Zuschussrichtlinien überarbeitet, der Verleih auf aktuelle Entwicklungen, wie z.B. die Anschaffung von „Subs“ erweitert.

Auch fachliche Standards wurden weiterentwickelt, wie z.B. die konzeptionelle Ausrichtung der Abteilung „Arbeit mit jungen Flüchtlingen“, die in Zusammenarbeit mit dem Jugendamt verabschiedet wurden. Also viele Ergebnisse in verschiedenen Handlungsfelder, welche den Stadtjugendring gut aufgestellt in die Zukunft gehen lassen.

Welches Thema oder Ergebnis war dir in deiner Funktion besonders wichtig?

Mir ist es wichtig, dass sich der Stadtjugendring gemeinsam mit dem Amt für Jugendarbeit u.a. in der Jugendhilfeplanung auf den Weg gemacht hat, um die Beteiligungsmöglichkeiten von jungen Menschen in Kempten auszubauen. Die ersten greifbaren Ergebnisse mit dem Beschluss des „Kemptener Wegs“ sind hier bereits vor kurzem im Jugendhilfeausschuss entschieden worden und sind erste zielorientierte Ergebnisse, um dem Recht von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen auf Partizipation und Mitgestaltung Rechnung zu tragen.

Vielen Dank für deine Einschätzungen. Abschließend noch die Frage, welche künftigen Themen du beim Stadtjugendring als „lernende Organisation“ noch siehst?

Der Stadtjugendring ist ein wichtiger Partner in der Stadt Kempten, er vertritt die Interessen und die Perspektive der jungen Menschen in unserer Stadt. Als „lernende Organisation“ übernimmt der Stadtjugendring hiermit eine zentrale Aufgabe durch eine gelebte Teilnehmungspraxis die Sichtweisen der jeweiligen Jugendgenerationen einfließen zu lassen. Das tut der Stadtjugendring sehr verlässlich und erwarte ich mir auch weiterhin. Herzlichen Dank auch euch für das Interview. ◀



Fahrschule zur Steuerfrau und zum Steuermann

Letztes Jahr war es soweit. Ich, Daniela Löb, konnte mich anmelden zur Teilnahme für eine, für mich neue Herausforderung beim Stadtjugendring: „Ich möchte Steuerfrau werden!“ Lasst mich kurz beschreiben, was ich bisher für Eindrücke sammeln konnte, mich dabei gefühlt habe und um was es eigentlich geht.

Die Erste Fahrstunde

Unsere erste „Theoriestunde“ zur Steuerfrau/zum Steuermann fand im Herbst 2019 statt. Kurz zuvor hatte ich beim Stadtjugendring angefangen zu arbeiten und alles, wirklich alles war aufregend, spannend und neu. Das Gefühl ähnelte dem, sich in einer Fahrschule anzumelden – man hat keine Ahnung was einen erwartet, will aber unbedingt auch mitfahren können.

Die Fahrschullehrer Alexander Haag, Marina Neugebauer und Sabine Fixmer wirkten sehr professionell und konnten einen sehr guten inhaltlichen Einblick zur Theorie und dazu, wie die Praxis dann aussehen könnte, vermitteln.

Die anderen Teilnehmer (Silvia Brunnhuber, Christine Schnell, Alexander Bensch) hatten – glaube ich – bereits schon Fahrstunden und machten den Eindruck,

dass sie bereits geübte Fahrer sind. Sind halt schon alle Profis auf der Straße, egal um was es geht. „Manchen liegt das einfach im Blut“, dachte ich mir, stieg bei ihnen mit ins Auto und lies mich gerne mitnehmen.

Was tun am Steuer?

Als erstes machten wir uns gemeinsam Gedanken: „Was tun denn Steuerfrauen und Steuermänner eigentlich so?“ Also ging es los mit den Erklärungen: Einfach hinters Steuer setzen, losfahren ohne Schulung, ein Ego-Ding durchzuziehen, so wie man selbst meint, es sei richtig, Beifahrer ignorieren und einfach Gas geben? Ne, blöd. Das ist nicht der Auftrag von uns und nicht die Philosophie vom Stadtjugendring und der Fahrschule zum Steuermann/zur Steuerfrau. Auf der Fahrt wurden ein paar bestimmte Themen genannt, die beim Stadtjugendring Präsenz haben und von Steuerfrauen und Steuermännern aufgegriffen werden können, zum Beispiel:

- **Marketing** | Meine Gedanken währenddessen dazu: „Mmmh, also was macht denn so ein Autofahrer, um sein Auto instand zu halten? Es zu präsentieren und es auch sinnvoll nutzen zu können

und andere Mitfahrer zu motivieren, miteinzusteigen?“

- **Zuschüsse** | Dabei dachte ich mir: „Wieviel gibt es denn für unsere Autofahrer beim Stadtjugendring, um ihr Auto instand zu halten und welche Versicherung ist denn die sinnvollste? Was ist denn dabei zu beachten?“
- **Werte des Stadtjugendrings** | Ein für mich ebenfalls wichtiges Thema, dachte ich mir: „Was macht denn einen guten Autofahrer eigentlich aus und wie will er/sie denn seinen Weg fahren, um gut und sicher ans Ziel zu kommen?“ Das war für mich das interessanteste Thema und ich wollte im Auto mit den anderen mitfahren, erstmal zur Übung und Fahrsicherheit, um dann sicher die erste Führerscheinprüfung bestehen zu können.

Den Rahmen vorgeben

Inhaltlich geht es bei den verschiedenen Themenangeboten um einen Austausch mit anderen, gemeinsam Ideen sammeln, Vorschläge aufgreifen, Diskussionen, konstruktive Kritik, miteinander in Kontakt kommen und Kompromisse und Lösungen finden, um die „gesamte Verkehrslage im Stadtjugendring für alle weiterhin so an-



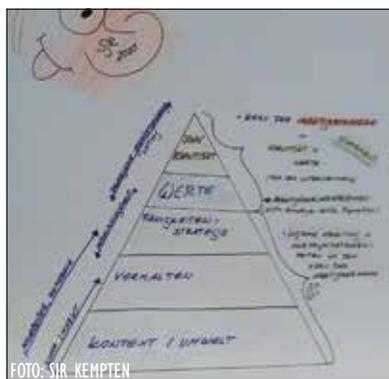
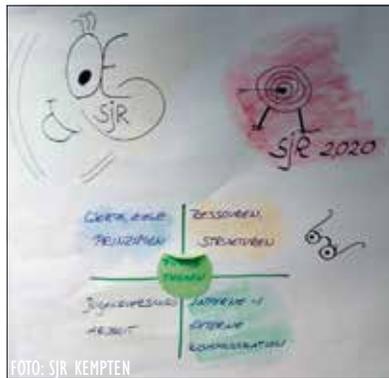


genehm wie möglich zu gestalten und bestimmte Verkehrsordnungen, Baustellen und Verkehrsschilder zu überdenken oder zu verändern“. Steuerfrau und Steuermann sind diejenigen, die den Rahmen hierfür vorgeben, die Struktur und eine Linie, die Themenwahl in Absprache auswählen, den Rahmen besprechen sowie die Einladungen weitergeben zur Fahrt und diese organisieren.

Von Beginn bis Ende der gemeinsamen Fahrt achten Steuerfrauen und Männer darauf, dass von Punkt A beim Start mit dem Auto bis zum Ziel kein Unfall passiert und alle mitgenommen werden können. Die Strecke und wohin es geht, bestimmen die eingeladenen Fachexperten, also die internen oder externen Fahrprofis zu den Themen. Sie nehmen die Teilnehmer mit als Beifahrer. Und am besten so, dass es keine unangenehme Autofahrt wird.

Virtuelles Navi

Dabei werden die Fahrprofis von den Steuerfrauen und Steuermännern unterstützt. Die Strecke die gefahren wird, ob hügelig, geradeaus oder mit Umwegen und Baustellen, ergibt sich während der Fahrt. Dies geht von den Teilnehmer, also den Beifahrern und dem Fahrprofi aus (Fachexperte zum Thema, der sich allen Fragen stellt und mit ihnen auseinandersetzt und im besten Fall alles beantworteten kann).



Die Steuerfrauen und Steuermänner sind das virtuelle Navi und steuern die Fahrt vom Ausgangspunkt bis ans Ziel. Sie beobachten die Gesprächsrunde, geben Denkanstöße bei Stau, agieren und wenn man sich verfährt, werden Alternativen zur weiteren Gesprächsführung aufgegriffen, angeboten oder umgelenkt und darum gebeten: „Bitte wenden Sie und nehmen die nächste Route, die ans Ziel führt.“ Die Steuermänner und Steuerfrauen achten wie Prüfer bei der praktischen Fahrprüfung darauf, dass alle Regeln eingehalten werden, jeder Teilnehmer miteinsteigen kann, niemand aus dem Auto geworfen wird, jeder im Gespräch während der Fahrt mit-

reden und ein Stau umfahren werden kann. Ebenfalls ob hierfür ein Bus organisiert werden muss, um überhaupt alle mitnehmen zu können. Die möglichen Diskussionen beim Austausch, Leute miteinander verknüpfen und ins Gespräch kommen lassen, aber selbst nicht mitmischen und die eigene Meinung zu dem ausgewählten Thema miteinbringen, ist ebenfalls die Herausforderung einer Steuerfrau oder eines Steuermanns.

Und meine größte Challenge, glaube ich war ein großer Unfall, der passiert ist: Corona hat alles durcheinander gebracht und mehr Vorsicht und Umstellung in der Situation abverlangt. Trotzdem konnte ich seit Beginn der Fahrt mit den anderen Steuerfrauen und Steuermännern, die mich im Bus vom Stadtjugendring von Anfang an mitgenommen haben, sehr profitieren. Allein beim Zuhören, was sie auf der Fahrt geredet haben, welche Ideen zustande gekommen sind, wieviel Kreativität, Fachwissen und Ressourcen vorhanden sind, um aus einem Thema etwas zu gestalten, um eine Autofahrt, die sehr lang und auch anstrengend sein kann, so angenehm und lustig wie möglich zu gestalten, begeistert mich noch immer. Jetzt sind alle gespannt, wann denn die Fahrt zum Thema Werte mit allen Mitarbeitern des Stadtjugendrings starten kann. Aber der Bus steht bereit und wartet zur Abfahrt. „Egal welche Strecke und wann wir diese fahren werden, wir werden sicher ans Ziel kommen.“





Death Valley

Unsere ganze Gruppe fuhr in das „Tal des Todes“. Wir waren darauf nicht vorbereitet. Die Wasser- und Verpflegungsvorräte waren knapp. Am 18. März (lock down) sind wir an diesem Ort angekommen. Das Tal des Todes ist durchaus faszinierend, die Farbspiele der Natur sind gewaltig. Die Schattierungen der Farben leuchten. Man kann durchaus viel Neues entdecken, aber das gemeinsame Arbeiten war nur noch bedingt möglich. Monatelang verharren wir im Tal des Todes. Wir haben unsere ganzen Mitschriften sortiert, wir haben intern viel geredet und gelacht und auch vieles neu zusammengeschrieben. Wir saßen aber fest – kein Sprit, nur noch wenig Wasser und wenig Brot. Wir haben noch regelmäßig Ausflüge gemacht, konnten aber nur noch selten anderes Leben entdecken. Wenn dann war es ein Fest.

Was uns sehr geholfen hat, war unser „Satellitentelefon“ (Office 365) mit dem wir in eine permanente Verbindung mit anderen treten konnten. Gemeinsames Jagen, Singen und Feiern war in diesem Tal aber gar nicht möglich. Die Nächte kalt, die Tage heiß – so verweilen wir in diesem Tal. Wir verlieren viel Zeit, setzen uns gnadenlos den Naturgewalten aus und kommen aktuell nur intern weiter. Wobei die Zeit für die Sortierung der Schriften gut genutzt werden kann.

Wir haben auch viel geredet, viel gelacht und viel verändert – aber das Tal des Todes hat uns immer noch fest im Griff. Wenn wir wieder losfahren können – dann sind wir vorbereitet, wir wissen wohin wir wollen, wie wir dies erreichen und haben schon die fernen Ziele mit unseren Ferngläsern im Blick. Nur noch eine Frage des Aushaltens und dann werden wir dem Tal des Todes entrinnen, nicht nur mit Glück. ◀



**Durch unseren Roadtrip haben wir es geschafft,
dass wir zusammengewachsen sind.**

**Wir konnten die vielen Aufgaben angehen
und haben auch gelernt, uns zu fokussieren.**

**Wir haben die gleiche Meinung
und Haltung erreicht.**

**Wir ziehen an einem Strang
und in der gleichen Richtung.**

**Wir haben Kleines verändert
und dadurch gemeinsam Großes erreicht.**

**Wir haben den Blick
für das Wesentliche geschärft.**

... und wie geht's nun weiter?





Nachdem wir so viel gearbeitet, nachgedacht und umgesetzt haben, stellten wir fest, dass dieser Prozess gar nicht mehr enden kann. Wir sind zu einer lernenden Organisation geworden und wollen dies auch bleiben. Aber was bedeutet das für uns? Sicher ist, wir

- sind eins;
- haben als Organisation den Willen zur Veränderung;
- arbeiten strukturiert und mit Blick auf unsere Ressourcen;
- haben eine dialogische Grund- und Beteiligungsstruktur;
- sind der Stadtjugendring und werden uns weiterentwickeln, immer mit dem Blick auf die jungen Menschen und ihre Bedürfnisse.

Der Tank ist voll, wir haben Sonnenbrillen dabei, Vollgas voran auch in die Zukunft. Wir werden weiterarbeiten an den Themen, wir werden unsere Erfahrungen konservieren und erhalten. Diese sind:

- Gemeinsam sind wir mehr.
- Von 78 Teilzielen haben wir acht verworfen und 54 (77 Prozent) erreicht.
- Der Weg ist das Ziel.
- Achtsamkeit ist wichtig.
- Der Fokus entscheidet, was gelingt.

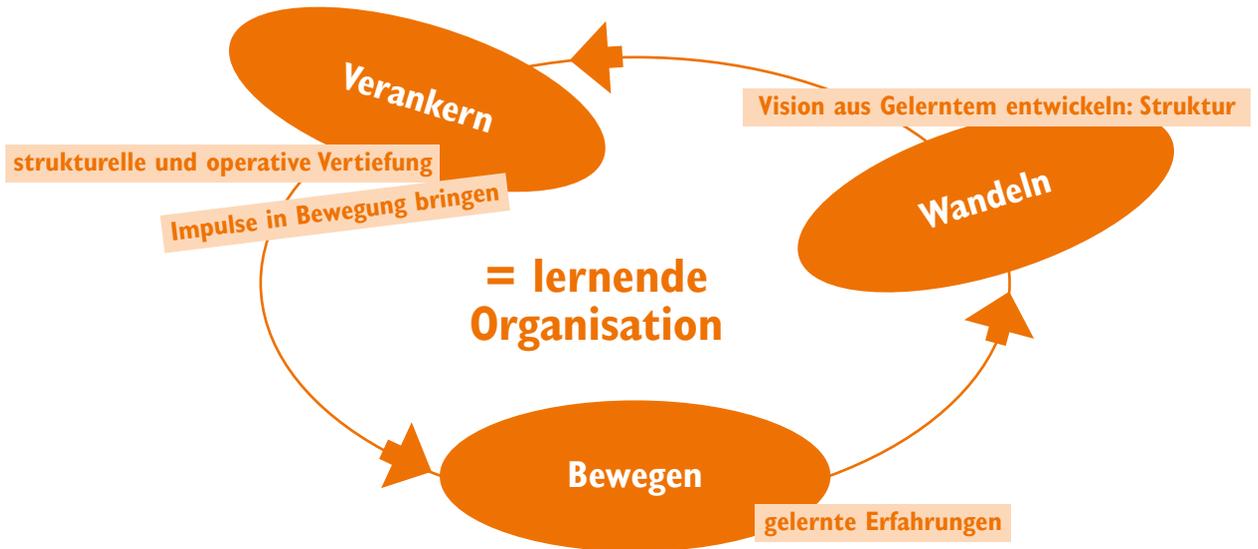
Um nun gut weiterarbeiten zu können, passen wir den Prozess an unsere Erfahrungen an und leben ab 2021 die „lernende Organisation“ weiter.

Das bedeutet, wir behalten unsere Steuerungsgruppe (Alexander Haag, Sabine Fixmer und Marina Neugebauer) und möchten weiter in eine hohe Form der Beteiligung durch die Mitarbeiter*innen des



Stadtjugendrings kommen. Dazu werden im nächsten Schritt Resonanzgruppen gebildet, die sich mit je einem Themenbereich (z.B. Synergie) weiterführend auseinandersetzen.

Die Dialoggruppen werden zu Arbeitsgruppen, die klar umrissene Aufgabenstellungen erhalten. In die Dialoggruppe lädt die Resonanzgruppe die Profis im Stadtjugendring, Mitarbeiter*innen



oder Vertreter*innen der Jugendverbände ein, die mit dem Thema besonders konfrontiert sind. Im Überblick wird das dann so wie in unserer Gegenüberstellung aus-

sehen. Wir hoffen sehr, dass sich möglichst viele in unsere lernende Organisation einbringen und den Roadtrip weiter begleiten, weil wir

überzeugt sind, dass wir zusammen Geniales schaffen können.

Danke euch bis hier her und viel Spaß auf unserem weiteren gemeinsamen Weg! ◀

DER VORSITZENDE

*Interview mit Stefan Keppeler,
Vorsitzender Stadtjugendring Kempten*



FOTO: SJR KEMPTEN

In deiner Funktion als Vorsitzender des Stadtjugendrings und als langjähriger strategischer Begleiter in der Vorstandschaft ist es prima, dass du uns zum Abschluss unserer zweijährigen Organisationsentwicklung deine Einschätzungen zu diesem Prozess gibst. Welche Ergebnisse sind bei dir greifbar angekommen?

Wirklich greifbar war für mich die weitergehende und ziieldienliche Digitalisierung der gesamten Organisation von der Geschäftsstelle, den Einrichtungen bis hin zu den Projekten. Aber auch zusammen mit den Jugendverbänden konnten wir in der Dialoggruppe eine nützliche Plattform mit „Teams“ kreieren. Dass uns diese dann in der Pandemie so extrem hilf-

reich sein wird, war uns zu dem Zeitpunkt noch nicht bewusst. Aber zum Glück hatten wir sie dann schon greifbar und griffbereit.

Welches Ergebnis ist davon dein persönliches Highlight?

Mir war wichtig, dass zum Ende meiner Amtszeit als Vorsitzender eine leistungsfähige Organisation steht und möglichst alle Beteiligten aus ihrem Arbeitsbereich weiterhin organisch zu der Verbesserung und Optimierung beitragen können. Dafür war der zweijährige Prozess notwendig, wertvoll und bildet nun die Grundlage zur Weiterentwicklung.

Welches Thema oder welches Ergebnis war dir besonders wichtig?

Aus strategischer Sicht war für mich die Entwicklung aber auch Reflexion unserer Werte und unser Leitbild sehr wichtig, denn darin befindet sich unsere DNA als Organisation. Aus diesem wichtigsten Ankerpunkt leitet sich unser Handeln ab und vor allem, wie wir Arbeiten und Wirken wollen.

Wie bewertest du die Vorgehensweise, dass der Stadtjugendring die Themen der Organisationsentwicklung durch die Beteiligung und den Einbezug der eigenen Mitarbeiter/innen, Jugendverbände und weniger durch Hinzunahme von externen Beratern bearbeitet hat?

Für die erste Initialisierung war ein externer Impuls notwendig und so tauschte sich der Vorstand und die erweiterte Geschäftsleitung beim Kreisjugendring München-Land über deren Erfahrungen aus. Wir wollten die Erfolgsfaktoren übernehmen und die möglichen Fallstricke und Fehler auslassen. Auch bei den ersten Schritten ließen wir uns noch extern begleiten, um dann möglichst viele Ideen und praktische Erfahrungen von der Basis zu bergen. Final empfinde ich die Ergebnisse authentisch und von der Breite der Organisation auch getragen. Denn es ist ein Ergebnis aller, die dazu beigetragen haben, aus den einzelnen Teilen ein fertiges Puzzle zusammen zu tragen.

Was war dein schönstes und eindrücklichstes Erlebnis im Rahmen der Organisationsentwicklung?

Bei den Ateliers und Workshops war immer schön zu beobachten, wie alle Beteiligten einrichtungsübergreifend oder auch mit den Jugendverbänden zusammengearbeitet haben. Dabei wurde auch die Kreativität sichtbar, indem die Ergebnisse der Arbeitsgruppe in Form von Theaterstücken oder selbstgeschriebenen Liedern vorgestellt wurden. Das zeigt, dass bei dem Prozess nicht nur gute Ergebnisse entwickelt wurden, sondern es auch noch viel Spaß gemacht und die Menschen verbunden hat.

Was war aus deiner Sicht im Organisationsentwicklungsprozess noch zu wenig abgebildet?

Wir haben gute Ergebnisse und Optimierungen für uns im Inneren erzielt und ein Sprichwort sagt „Tue Gutes und sprich darüber“. Deswegen müssen wir unseren Markenauftritt noch optimieren, auch nach außen sichtbar eine Entwicklung vollziehen und diese transparent machen. Wir haben schon damit begonnen, die Homepage anhand unserer Kernprozesse aufzubauen und zu strukturieren. Aber wir werden unsere Corporate Identity und unser Corporate Design im Gesamten noch überarbeiten müssen, damit die einzelnen Bereiche einen Wiedererkennungswert haben und alle Teile zusammen ein Gesamtbild ergeben. 



Was wirklich alles umgesetzt wurde ...

<i>konkretes Ergebnis</i>	<i>erledigt</i>	<i>in Arbeit</i>	<i>sehr großer Prozess</i>
■ Infomappe für Jugendleiter	x		
■ Seminare ehrenamtliche Jugendarbeit auch halbtägig	x		
■ wechselnde Orte Vollversammlung	x		
■ Veränderungen der Öffnungszeiten/stille Arbeitszeiten Geschäftsstelle	x		x
■ Weiterentwicklung Weihnachtsmarkt	x		
■ Winterflohmarkt für Kinder (Floki)	x		x
■ Stammtisch der ehrenamtlichen Jugendarbeit		x	
■ Fortschreibung Zuschussrichtlinien	x		x
■ Leitbild/Selbstbild fortschreiben	x		x
■ Schaffung Microsoft 365 für Jugendverbände	x		xx
■ Überarbeitung der Schlüsselprozesse Stadtjugendring	x		x
■ Einführung/Schulung Jugendverbände auf Teams Microsoft 365		x	x
■ neue Slogans für den Stadtjugendring entwickelt	x		
■ Aufbau einer SUB-Flotte für den Verleih	x		
■ interne Digitalisierung massiv fortentwickelt		x	xx
■ Schaffung einer Arbeitsgruppe Jugendpolitik	x		x
■ Fortentwicklung Antragswesen an die Vollversammlung	x		
■ Einarbeitungsstruktur für neue Mitarbeiter*innen fortgeschrieben		x	
■ neue Struktur der „Leistungsorientierten Bezahlung“	x		xx
■ Mitarbeiterfördergespräche eingeführt	x		
■ deutliche Verbesserung der technischen Ausstattung	x		
■ Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten	x		xx
■ Schaffung von Besprechungszeiträumen für den Stadtjugendring übergreifend	x		x
■ Veränderungen der Dienstbesprechungen	x		
■ Start eines Wiki für die hauptamtlichen Mitarbeiter*innen		x	xx
■ Weiterentwicklung unserer Evaluationen		x	x
■ Einführung von Monitoringinstrumenten	x		x
■ Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements		x	xx
■ Mitarbeiterbefragungen		x	

■ Ergebnis aus Atelier

■ im Prozess entstanden



<i>konkretes Ergebnis</i>	<i>erledigt</i>	<i>in Arbeit</i>	<i>sehr großer Prozess</i>
■ Erstellung von Verfahrensanweisungen		x	
■ Optimierung der Leitungsstruktur	x		
■ neue betriebsärztliche Betreuung	x		
■ Überarbeitung der Gefährdungsbeurteilungen	x		
■ internes Schulungsprogramm für Mitarbeiter*innen entwickelt und durchgeführt		x	
■ „Ramadama“ – einmal pro Jahr Tag für Neustrukturierung Haus und Ausmisten	x		
■ fachliche und ressourcenorientierte Weiterentwicklung Teamsitzung und Klausuren	x		
■ Einführung von Kan-Ban-Methodik	x		x
■ interner Verleih hauptamtlicher Bereich aufgebaut/synergetisch verzahnt		x	
■ Aufbau von Profilen – SJR-Profis zur synergetischen Verzahnung Kompetenzen	x		
■ Methodensammlung der Jugendarbeit erstellt	x		xx
■ komplette Marketing-Analyse erstellt	x		xx
■ Weiterentwicklung der Website		x	xx
■ Aufnahme Instagram in die Öffentlichkeitsarbeit	x		
■ Fortschreibung Datenschutz und Bildrechte	x		
■ Verleih von Veranstaltungsräumen neu geregelt	x		
■ Übernahme Offene Ganztageschule an der Hofmühle	x		xx
■ Übernahme aller gebundenen Ganztagesklassen an der Nordschule	x		
■ Entwicklung von Partizipationsmöglichkeiten für Jugendliche (Jugendkommission)		x	xx
■ Einführung Mitarbeiterfest im Sommer		x	
■ Vergünstigungen für Juleica	x		
■ Seminarprogramm weiterentwickelt (längerer zeitlicher Vorlauf)	x		
■ Schaffung eines digitalen Jugendzentrums mit 8743x		x	xx
■ Weiterentwicklung Übergang von der Organisationsentwicklung zur lernenden Organisation	x		
■ Synergiebildung und gemeinsame Angebote von Hauptamtlichkeit und Ehrenamtlichkeit		x	
■ Synergiebildung bei der gemeinsamen Programmgestaltung der Abteilungen Stadtjugendring		x	
■ Imagefilm Stadtjugendring zur öffentlichkeitswirksamen Darstellung		x	
■ finale Entwicklung und Ausarbeitung der Werteorientierung des Stadtjugendrings	x		
■ Ausarbeitung von Handlungsorientierungen zu den Werteorientierungen		x	
■ Give Aways des Stadtjugendrings überarbeitet/aktualisiert	x		
■ Zentralisierung des Verleihs in Bezug auf Lagerung/Ausgabe an einem Ort		x	
■ Ape als weiteres Gefährt im Verleih mit Schulungen vor Verleih		x	
■ mobile Lichtanlage im Saal der Geschäftsstelle eingeführt und in Verleih aufgenommen		x	
■ digitales Verleihbuchungstool zur Vereinfachung der Verleihstruktur		x	



<i>konkretes Ergebnis</i>	<i>erledigt</i>	<i>in Arbeit</i>	<i>sehr großer Prozess</i>
■ Akquise, Schulung und Begleitung „Steuerfrauen/-männer“ zur Leitung von Gruppen	x		
■ Erarbeitung von gemeinsamen Visionen mit den Jugendverbänden (Podcasts, ...)		x	
■ Entwicklung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements		x	
■ Abschiedskultur und -organisation weiterentwickeln		x	
■ Stärkung der Rolle der stellvertretenden Leitungen		x	
■ Weiterentwicklung interne Kommunikation durch „Good morning“, Yammer, Datenablage, ...	x		
■ Protokollwesen optimieren		x	
■ Ausbau der themenbezogenen Beteiligungsmöglichkeit von Mitarbeitern/Jugendverbänden	x		
■ Berücksichtigung und Einbezug von Außenwahrnehmungen/Stakeholdern in Gesamtentwicklung	x		
■ Mittelstandscheck für Organisation abgewickelt zur Analyse	x		x
■ Fachberater Jugendverbände transparent mit Dienstleistung darstellen		x	
■ Marketinganalyse zum Ist-Stand	x		
■ Neustrukturierung von flexibel einsetzbaren Kontaktkarten, wie z.B. Moja	x		
■ Sloganwettbewerb durchgeführt	x		
■ Beschwerdemanagement differenzieren/weiterentwickeln		x	
■ Sichtbarmachung der Ergebnisse der Organisationsweiterentwicklung		x	
■ Verbesserung der Schnittstellenarbeit im Bereich Öffentlichkeitsarbeit		x	
■ Entwicklung neuer Tools zur Sichtbarmachung/Bewerbung		x	
■ Pressemappe zu jeder größeren Veranstaltung erstellen/ausgeben	x		
■ digitale Spendenmöglichkeit schaffen		x	
■ Drohne angeschafft	x		
■ Neugestaltung des JA-Mobils	x		
■ Entwicklung Marketingkonzept	x		

■ Ergebnis aus Atelier ■ im Prozess entstanden



2026

2025

2024

2023

2022

2021