

Kader- und Nachwuchsplanung

Merkblatt



Kader- und Nachwuchsplanung ist in Jungwacht Blauring ein wichtiges Thema. Unsere Verbände leben davon, dass sich immer wieder neue Leute motivieren lassen, eine ehrenamtliche Aufgabe zu übernehmen und sich so für die sinnvolle Freizeitbeschäftigung der Kinder und Jugendlichen einzusetzen.

Immer wieder geschieht es, dass Leitungsteams **Personal-Mangel** haben, kurz vor dem Lager festgestellt wird, dass **zuwenig J+S Kader** vorhanden ist, Gremien nicht alle Aufgaben erledigen können, weil gewisse Ressorts vakant sind – ja manchmal sogar **ganze Anlässe abgesagt** werden müssen, weil sich niemand darum kümmern kann. Dies darf nicht geschehen, denn es muss sich jeder bewusst sein, dass man ständig die **Augen** nach neuen Leiter/innen **offen** halten muss. Nur wer dauernd an das Nachwuchs-Bedürfnis denkt, wird auch erfolgreich solchen finden.

Die Kader- und Nachwuchslage kann nur durch eine **sorgfältige Planung** gesichert werden. In diesem Dokument sind wichtige Aspekte festgehalten, damit man bei der Organisation den Überblick nicht verliert...

Dänk dra

- Früh genug nach Nachwuchs umschauen! Es darf **nie nicht** an Kader- und Nachwuchsplanung gedacht werden!
- Die Kader / Nachwuchssituation muss langfristig geplant werden.
- Kader – und Nachwuchsplanung funktioniert nur über Beziehungen! Den Richtigen Zeitpunkt für Anfragen abwarten!

Allgemein gilt zu beachten

- **Offen** miteinander **kommunizieren**
- **Unvorhergesehene Absenzen** (Krankheit, Todesfall, Umzug...) **abdecken** können. Nie mit dem Minimum rechnen, sondern Reserven haben. Immer Ausschau nach neuen Kandidaten/innen halten, „Augen offen haben“
- Übersicht behalten, die **Situation laufend beobachten**
- Nachfragen, wie lange die Mitglieder dabei bleiben, um rechtzeitig reagieren zu können. Sie aufordern, ihren **Austritt frühzeitig bekannt** zu geben. **Mindestens ein halbes Jahr voraus nach Nachwuchs Ausschau** halten. Erkennungsmerkmale eines Leiter/innen-abganges ernst nehmen, wenn sich jemand dazu äussert vielleicht sogar nachhaken. Eine transparente Informationskultur bringt Leiter/innen dazu, frühzeitig über ihre Zukunftspläne zu informieren, sofern dies möglich ist.
- Man muss sich der Schnelligkeit des Leiter/innen-Durchlaufs bewusst sein.
- Leitungsteams können alle 2-4 Jahre völlig neu aussehen.
- Wenn eine gute Stimmung unter den Teammitgliedern herrscht, kann dies neue Leute anlocken. **Teampflege** ist also sehr wichtig, um eine Gruppe attraktiv zu halten. **Gute Feedbackkultur fördert gute Teamarbeit.**
- **Gute Durchmischung** von Erfahrenen und Unerfahrenen. Erfahrene müssen irgendwann den Jüngeren Platz machen. Man kann nicht ewig in einem Gremium bleiben. Manchmal muss dies deutlich kommuniziert werden. Ausserdem müssen **Jüngere** auch eine **Chance** bekommen. Sie bringen **neue Ideen und frischen Wind** in bestehende Gruppen hinein.
- Neue Leute bringen neue Bekanntschaften ins Team, die wiederum als Nachwuchs eingesetzt werden könnten.
- Leute gut über **Aus- und Weiterbildungskurse informieren (z.B. J+S).**
- Gremien dürfen **nie Insider-Clubs** werden. Dies ist für Neulinge abstossend.

- Bei Anfragen Leute nicht zu einer Entscheidung drängen, nur wenn jemand motiviert ist und sich selber für ein Mitmachen entscheiden kann, wird er/sie seine Aufgabe auch gut erledigen. Dabei gilt: **Ehrlich sein:** Die Aufgaben so erklären wie sie auch sind, mit einer realitätsgetreuen Angabe des Zeitaufwandes.
- Zeit für eine Entscheidung lassen, dann aber auch ein „nein“ akzeptieren.
- **Neulinge nicht überfordern.** Eine gute Einführung ist das A und O des Gelingens. Nach der Zusage die Leute begleiten und betreuen, ihnen unbedingt Zeit lassen, um sich in die neue Rolle einzuleben.
- Selektion: **Nicht jede/r ist für jede Aufgabe geeignet**, auch nicht in einem sozialen Jugendverband
- In gemischten Gremien (Jungwacht Blauring) macht es Sinn, wenn **beide Geschlechter in ähnlicher Anzahl** vertreten sind, damit sich nicht das eine Geschlecht benachteiligt fühlt. Es sollen die Interessen von Jungwacht Blauring vertreten werden (diese sind nicht immer die Gleichen), daher ist der Ausgleich wichtig.

Tipps für Scharen

- Die **Betreuung der Neu-/ Jungleiter/innen ist sehr wichtig**. Ausserdem soll man sie bei Aufgabenverteilungen berücksichtigen. Sie sollen in OK's von verschiedenen Anlässen Einblick erhalten, um zu lernen, wie man einen Scharanlass organisiert.
- Ab und zu einen **Höck nur mit den jüngsten Leiter/innen** machen, um zu besprechen, wie es ihnen im Team geht, wo ihre Probleme liegen und was sie sich wünschen. Die Scharleitung lässt dies in die Teamarbeit einfließen.
- Auch **Mal was wagen** und junge Leiter/innen einsetzen, von denen man noch nicht ganz überzeugt ist. Wenn sie motiviert sind, werden sie sich in der Regel mit gewonnener Erfahrung gut einleben. **Situation im Auge behalten!**
- Teilnahmen in TeamWorkCamps, Grundkursen und an scharinterner Weiterbildung schmackhaft machen und ein wenig forcieren.
- **Ältere Leiter/innen** müssen im Verhalten, in der Vorbereitung/Durchführung von Gruppenstunden und Anlässen **für die jüngeren Vorbilder sein**.
- **Immer genug J+S Leiter/innen haben.** Die Scharleitung muss im Auge behalten, wer einen Kurs hat, wann Fortbildungskurse besucht werden müssen, welche ausgebildeten Leiter/innen ins Lager mitfahren können und wie viele es braucht. Grundsätzlich müsste jedes Team **jährlich mindestens je 2 Leiter/innen in einen SLK und einen GLK schicken**.
- Ein gutes Verhältnis zwischen der Schar und dem Coach kann hilfreich sein.
- Der Coach kann die Leiter/innen motivieren. Ausserdem können bei regelmässigem Austausch Lücken in der Kader-/Nachwuchsplanung frühzeitig festgestellt werden.
- **Die SL muss das Leitungsteam immer wieder motivieren.** Ein Dankeschön oder ein kleines Zeichen der Dankbarkeit (Leitungsteamfest, kleines Geschenk etc.) können Wunder bewirken. Die ehrenamtliche Arbeit soll geschätzt werden!

Argumente um eine Aufgabe in Jungwacht Blauring zu übernehmen

Diese verwenden, um Leute zu überzeugen, nicht zu überreden

- Persönlichkeitsbildung
- Tolle Erfahrungen/Lebenserfahrung
- Gelegenheit Verantwortung zu übernehmen und zu tragen
- Die Möglichkeit erhalten eigene Erfahrungen weiterzugeben
- Arbeiten mit Kindern und Jugendlichen
- Es ist spannend die Entwicklungsschritte der Kinder/Jugendlichen zu beobachten
- Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten aufzeigen
- Lernfelder der Arbeit aufzeigen
- Abwechslung zum Alltag/Beruf
- Sinnvolle Freizeitbeschäftigung

Verschiedene Rollen in der Kader- und Nachwuchsplanung

Gruppenleiter/innen (GL)

Kader- und Nachwuchsplanung beginnt bereits in den Gruppenstunden. Wenn diese nicht attraktiv sind, verliert man Mitglieder und somit potentielle Leiter/innen. Die GL sind also die ersten entscheidenden Personen, die dafür sorgen können, dass das Leitungsteam nicht zugrunde geht. Es ist wichtig, dass sie sich dieser Rolle bewusst sind. Die SL muss sie immer wieder darauf aufmerksam machen. Die **Gruppenstunden** sollten daher auch **regelmässig ein Thema am Höck** sein. Ideenbörse, Schwierigkeiten/Probleme und deren Lösungsansätze diskutieren etc. Die SL sollte frühzeitig erkennen, wenn in einzelnen Gruppen etwas schief läuft. **Nicht einfach wegschauen**, sondern die zuständigen GL darauf ansprechen.

Scharleitung (SL)

Die SL ist für die **Kader- und Nachwuchsplanung verantwortlich**. Sie muss die Situation des Teams im Überblick haben, ebenfalls wissen, ob genügend J+S Anerkennungen vorhanden sind, um ein Lager durchführen zu können. Es ist zudem ihre Aufgabe, ihr Leitungsteam zu **kennen**, schwache oder junge Leiter/innen zu **unterstützen** und **Probleme zu erkennen**. Die SL muss mind. 1x jährlich nachfragen, wer gedenkt aufzuhören oder wer noch wie lange dabei sein will.

Präses

Der/Die Präses kann bei der Kader- und Nachwuchsplanung eine unterstützende Rolle spielen. In Gesprächen mit der SL soll dieses Thema besprochen werden, vor allem auch wenn es um Nachfolgesuche geht. **Wen findet der/die Präses geeignet?** Seine/ ihre Wahrnehmung kann bei der Auswahl von neuen Leiter/innen eine **wichtige Rolle** spielen. Es ist die Aufgabe des Präses das Team zu beobachten, Stimmungsschwankungen wahrzunehmen, in Konfliktsituationen der SL beizustehen und nach möglichen Lösungen zu suchen. Der Präses **trägt nicht die Verantwortung** für die Kader- und Nachwuchsplanung

Es ist wichtig, dass das **Thema Kader- und Nachwuchsplanung** in Jungwacht Blauring **an Aufmerksamkeit gewinnt**. Die Leiter/innen müssen lernen, weiter voraus zu planen, um Lücken zu vermeiden. Habt ihr in letzter Zeit schon Mal überlegt, ob in eurem Team genügend Leute vorhanden sind? Weißt du wer noch wie lange bleibt? Na dann, ab ans Planen...