

CRESCENDO - STÄRKER WERDEN

Ein Projekt zur Stärkung der Cevi-Arbeit in den Kantonen Aargau, Solothurn, Luzern und Zug

1 Einleitung

1.1 Projektübersicht

Mit dem vorliegenden Projekt wird in Jugendliche und junge Erwachsene in der Cevi-Bewegung investiert, so dass diese in der Ortsgruppen-Arbeit verantwortungsvolle Aufgaben übernehmen können und damit ein vielfältiges, kreatives und qualitatives Cevi-Angebot ermöglichen. Durch Coaching, Mentoring und Ausbildung können junge Menschen an ihrem Engagement im Cevi wachsen und Kompetenzen in vielfältigen Bereichen dazu gewinnen, was wiederum Grundlage dafür ist, dass bestehende Ortsgruppen stärker werden oder neue Ortsgruppen und Angebote entstehen. Dies wird schlussendlich in der Angebotsvielfalt und steigenden Mitgliederzahlen des Cevi Regionalverbands AG-SO-LU-ZG sichtbar.

Die Investition in die Förderung und Stärkung einzelner Jugendlicher und junger Erwachsener und in das Wachstum der gesamten Cevi-Bewegung in den Kantonen Aargau, Solothurn, Luzern und Zug (nach einem deutlichen Rückgang in den letzten Jahren) widerspiegelt sich im Projektnamen *Crescendo*. Das Wort *Crescendo* steht in der Musik für *stärker werden* und kommt vom italienischen Wort *crescere* für *wachsen, grösser werden, zunehmen*.

Um dieses *Wachstum* gezielt zu fördern, wird eine auf drei Jahre befristete 30%-Projektstelle geschaffen, welche in einer ersten Projektphase zwei Massnahmen umsetzt:

- Stärkung der bestehenden Ortsgruppen: Aufbau eines *Coaching-Programms für AbteilungsleiterInnen* (Ortsgruppenleitung), *Organisationsentwicklung* zur Stärkung der lokalen Support-Strukturen und punktuell zur Verfügung stellen von Ressourcen durch den Regionalverband.
- Unterstützung zur Gründung neuer Ortsgruppen in Zusammenarbeit mit Kirchgemeinden, wobei ebenfalls mit den in der ersten Massnahme erwähnten Herangehensweisen gearbeitet und an bestehende Strukturen und Ressourcen vor Ort angeknüpft wird.

Beide Massnahmen entsprechen dem Empowerment-Ansatz; Ziel ist es nicht, Jugendlichen und jungen Erwachsenen Verantwortung oder Aufgaben abzunehmen, sondern sie in diesen zu unterstützen durch Coaching und Befähigung einerseits und das Schaffen von geeigneten Rahmenbedingungen vor Ort andererseits.

Der Vorstand und die Delegiertenversammlung des Cevi Regionalverbands AG-SO-LU-ZG sind überzeugt, dass diese Investition in junge Menschen und in unterstützende Rahmenbedingungen die Cevi-Bewegung in den Kantonen Aargau, Solothurn, Luzern und Zug stärkt und wieder wachsen lässt.

Kontaktperson: Tobias Flotron, Vorstandsmitglied, tobias.flotron@cevi-agsoluzg.ch, 076 271 37 48

1.2 Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
1.1	Projektübersicht	1
1.2	Inhaltsverzeichnis	2
2	Organisation.....	3
2.1	Cevi Regionalverband AG-SO-LU-ZG	3
3	Ausgangslage	4
3.1	Entwicklung in den letzten 10 Jahren	4
3.2	Strategie 2015.....	4
3.3	Personalstrategie 2018	5
4	Projektstelle «Wachstum».....	6
4.1	Definition «Wachstum» und Wirkung der Projektstelle	6
4.2	Tätigkeiten zur Erreichung der Wirkung	6
4.3	Fachliche Überlegungen zu den erarbeiteten Tätigkeiten und Zielen.....	7
4.4	Aufgabenbeschrieb Projektstelle «Wachstum»	8
4.5	Begleitprozesse Projektstelle «Wachstum»	9
4.5.1	Rekrutierung.....	9
4.5.2	Fachgruppe.....	9
4.5.3	Begleitgruppe	9
4.6	Budget Projektstelle «Wachstum»	9
4.7	Finanzierung Projektstelle «Wachstum»	9
4.8	Kommunikation	10
5	Zusammenfassung	11

2 Organisation

2.1 Cevi Regionalverband AG-SO-LU-ZG

Der Cevi Schweiz ist eine christliche, internationale Kinder-, Jugend-, Frauen- und Männerorganisation in der Schweiz, welche Verantwortung in der Gesellschaft übernimmt. Er umfasst knapp 15'000 Mitglieder und weit mehr als 25'000 Teilnehmende. In seinen Freizeitangeboten werden christliche Werte erlebbar und Kinder und Jugendliche können sich in ihrer ganzen Persönlichkeit entfalten.

Der Cevi Regionalverband AG-SO-LU-ZG (nachfolgend *Regionalverband* genannt) ist die Dachorganisation der rund 30 Ortsgruppen (Jungschar, Fröschli & TenSing) in den Kantonen Aargau, Solothurn, Luzern und Zug. Die Ortsgruppen (Abteilungen genannt) bieten regelmässig erlebnisorientierte Freizeitaktivitäten für Kinder und Jugendliche an, organisieren Lagerangebote, veranstalten Events oder engagieren sich für das Gemeinwesen. Dabei stehen das Erleben einer verbindlichen Gemeinschaft, Aktivitäten in der Natur, das Fördern von Kreativität und Vielfalt, sportliche Aktivitäten und das Kennenlernen der christlichen Tradition (in sehr vielfältiger Weise) im Zentrum. Häufig sind die Ortsgruppen als Vereine organisiert, welche in unterschiedlichen Formen von reformierten Kirchgemeinden unterstützt werden (personell, finanziell oder durch das zur Verfügung stellen von Räumlichkeiten). Geleitet wird die Ortsgruppe von einer/einem AbteilungsleiterIn (Kurzform: AL) oder einem Abteilungsleiter-Team.

Der Regionalverband betreibt ein Sekretariat mit einer Administrations- und einer Jugendarbeitsstelle in Olten. Aufgabe des Regionalverbands ist die Ausbildung und Begleitung der LeiterInnen, die Regionalkoordination, die Entwicklung des Angebots in der Region, die Vernetzung mit anderen Organisationen (Jugendverbände, Bundesamt für Sport, Kirchgemeinden, Freiwilligen-Organisationen etc.), die Qualitätssicherung und die Intervention in Krisen. Mit Ausnahme der bezahlten Stellen auf dem Sekretariat werden alle Aufgaben im Regionalverband (Vorstand, Arbeitsgruppen, LeiterInnen der Ortsgruppen etc.) ehrenamtlich und ohne Entschädigung geleistet.

Finanziert wird der Regionalverband über Mitgliederbeiträge, Zuwendungen aus Landeskirchen und Kirchgemeinden, Spenden und Eigenleistungen (hauptsächlich Kursbeiträge).

Der Regionalverband ist als Mitglied des Cevi Schweiz auch Mitglied der weltweiten YMCA/YWCA-Bewegung, welche in über hundert Ländern aktiv und damit die weltweit grösste Jugendbewegung ist.

Weitere Informationen:

www.cevi-agsoluzg.ch | www.cevi.ch | www.ymca.int | www.worldywca.org

3 Ausgangslage

3.1 Entwicklung in den letzten 10 Jahren

Während der letzten 10 Jahre (2008 – 2018) hat der Regionalverband rund 35% der Mitglieder verloren, konnte den Mitgliederstand aber in den vergangenen fünf Jahren zwischen 1500 und 1600 Mitgliedern, welche regelmässig als TeilnehmerInnen oder als LeiterInnen in den Ortsgruppen aktiv sind, stabilisieren. Der Mitgliederrückgang ist sowohl auf Ortsgruppen, welche ihr Angebot eingestellt haben, als auch auf kleinere bestehende Ortsgruppen zurückzuführen. Neugründungen hat es in der deklarierten Zeitspanne keine gegeben.

Der Rückgang bei den Mitgliederzahlen führte auch zu weniger Einnahmen durch Mitgliederbeiträge. Kumuliert mit leicht rückläufigen Einnahmen bei den Zuwendungen standen dem Regionalverband in den letzten Jahren deutlich weniger finanzielle Mittel zur Verfügung, was ihn dazu veranlasste, Stellenprozente auf dem Sekretariat zu kürzen. Aktuell beträgt der Stellenschlüssel 40% Administration und 80% Jugendarbeit (seit Juli 2018, siehe Kapitel 2.3). Zehn Jahre früher arbeiteten zwei JugendarbeiterInnen in Ausbildung zu total 140% und eine Sekretärin zu 50% auf dem Sekretariat.

3.2 Strategie 2015

Im Rahmen eines Strategieprozesses wurde 2015 die untenstehende Strategie für die kommenden Jahre von der Delegiertenversammlung (jährliche Versammlung von VertreterInnen aller Ortsgruppen, Arbeitsgruppen und Gremien) verabschiedet:

- CHRISTLICHE GRUNDLAGE | Wir fördern die Diskussion um das „C“ im Cevi und ermutigen unsere Ortsgruppen die Auseinandersetzung mit dem christlichen Glauben zu führen.
- Mit unserer AUS- UND WEITERBILDUNG vermitteln wir nebst Wissen christliche Werte, fördern Verlässlichkeit sowie Verantwortungsbewusstsein, unterstützen die Persönlichkeitsbildung und stärken die Identifikation mit unserem Regionalverband. | Wir erhalten unsere guten Aus- und Weiterbildungen und bauen diese weiter aus. | Wir tragen mit unseren Aus- und Weiterbildungen zu einer aktiven Entwicklung der Ortsgruppen bei.
- Wir stärken und erweitern unser FREIWILLIGEN-NETZWERK, dabei fördern wir die Verbindlichkeit in und die Identifikation zu unserem Regionalverband.
- Wir entwickeln unser EHEMALIGEN-NETZWERK und pflegen die langfristigen Beziehungen in unserem Regionalverband, um damit zusätzliche Ressourcen für Angebote sowie Spender zu gewinnen.
- ORTSGRUPPEN | Wir stärken die Jungscharabteilungen, fördern ihre Vernetzung untereinander, damit sie ausgezeichnete Anlässe anbieten und wachsen können. | Wir fördern den TenSing in unserem Regionalverband. Dazu analysieren wir die zugehörigen internen und externen Bedürfnisse, um ihnen zu begegnen und Potentiale zugänglich zu machen.
- Wir pflegen und festigen bestehende PARTNERSCHAFTEN. Wir vertiefen die Zusammenarbeit mit ref. Kirchgemeinden und Kantonskirchen, um gemeinsam unser Angebot zu erweitern.

Diese Strategie nimmt die aktuellen Herausforderungen (u.a. die in Kapitel 3.1 beschriebenen) im Regionalverband auf und setzt entsprechende Schwerpunkte. Für das nachfolgend beschriebene Projekt sind insbesondere die Schwerpunkt ORTSGRUPPEN und AUS- UND WEITERBILDUNG leitend.

3.3 Personalstrategie 2018

Im November 2017 traf sich der Vorstand des Regionalverbands im Rahmen eines Strategietages zu einer Zwischenauswertung der oben aufgeführten Schwerpunkte.

Eine übergeordnete Fragestellung war dabei die Personalstrategie: Im Sommer 2018 schliesst eine Jugendarbeiterin in Ausbildung ihr Studium ab und verlässt damit auch den Regionalverband. Dadurch stellte sich die Frage, wie viele Stellenprozente und mit welchen Aufgabenprofilen in Zukunft geplant werden soll. Aufgrund der oben beschriebenen finanziellen Ausgangslage war klar, dass die frei werdenden Stellenprozente nicht durch eine ausgebildete Person besetzt werden können. Ausserdem ist es aufgrund des Aufgabenprofils nicht mehr möglich, eine Ausbildungsstelle anzubieten.

Der Vorstand stand vor der Herausforderung, dass einerseits die bestehenden Stellenprozente (besetzt durch eine ausgebildete Person) nicht mehr über das reguläre Budget finanziert werden können, andererseits aber eine weitere Reduktion der Stellenprozente die Wirksamkeit der Arbeit des Regionalverbands, bzw. des Sekretariats nochmals stark schwächt und somit die angestrebten Strategieziele nicht erfüllt werden könnten.

Auf diesem Hintergrund erarbeitete der Vorstand zuhanden der Delegiertenversammlung im März 2018 folgenden Vorschlag:

- Reduktion der regulären Jugendarbeitsstelle von 110% (2 Personen, eine davon in Ausbildung inkl. bezahlter Arbeitszeit für Praxisbegleitung, Studienzzeit etc.) auf 80%, nach Möglichkeit durch eine ausgebildete Person besetzt (Vorteil: weniger Koordinationsaufwand, keine Praxisausbildung, höhere Effizienz)
- Schaffung einer 30% Projektstelle, befristet auf drei Jahre, mit dem Arbeitsschwerpunkt «Wachstum» (Vorteil: klare Ziele und abgegrenzter Aufgabenbereich, weniger Koordinationsaufwand)

Die reguläre Jugendarbeitsstelle mit einem 80%-Pensum kann, zusammen mit der 40%-Administrationsstelle, über das reguläre Budget finanziert werden. Bei einer Besetzung durch eine ausgebildete Person sinkt der Koordinationsaufwand und es ist von einer höheren Effizienz auszugehen. Insofern geht der Vorstand davon aus, dass mit dem 80%-Pensum die bisherigen Aufgaben mehrheitlich fortgeführt werden können und so die Wirksamkeit des Regionalverbands gewährleistet ist. (Inzwischen konnte die Stelle intern durch eine Erhöhung der Stellenprozente der verbleibenden Jugendarbeiterin besetzt werden.)

Die Projektstelle «Wachstum» hingegen kann nicht über die laufenden Erträge finanziert werden. Deshalb hat der Vorstand der Delegiertenversammlung vorgeschlagen, diese einerseits durch eine einmalige Investition aus den Eigenkapital (ca. 60% = 50'000 Franken) und andererseits durch externe Projektbeiträge (ca. 40% = 30'000 Franken) zu finanzieren. Diesem Vorschlag hat die Delegiertenversammlung zugestimmt und dem Vorstand damit den Auftrag erteilt, eine Projektstelle «Wachstum» zu schaffen.

Gleichzeitig wurde an der Delegiertenversammlung eine Begleitgruppe aus Mitgliedern der Ortsgruppen, Arbeitsgruppen und dem Vorstand gebildet, welche die genauen Ziele der Projektstelle erarbeiten und diese begleiten soll.

4 Projektstelle «Wachstum»

4.1 Definition «Wachstum» und Wirkung der Projektstelle

Im Rahmen eines ersten Workshops hat sich die Begleitgruppe die Frage nach der Definition von Wachstum gestellt und Ansätze gesammelt, welche zu Wachstum im Regionalverband führen könnten. Zusammengefasst wurden die folgenden drei Ansätze erarbeitet:

Ansatz	Ausgangslage	Gewünschte Wirkung der Stelle
<i>Wachstum durch Stärkung der bestehenden Ortsgruppen</i>	Themen, welche die Abteilungen beschäftigen und herausfordern sind; knappe Ressourcen um das bestehende Angebot aufrecht zu erhalten, Überlastung der LeiterInnen und frühe Abgänge von älteren LeiterInnen. Diese fehlende Stabilität behindert kreative Prozesse hin zu neuen und vielfältigen Angeboten.	Cevi-LeiterInnen werden in ihrem Engagement aktiv begleitet und unterstützt, so dass ihnen dieses langfristig Freude bereitet, sie daran wachsen können, aber nicht überfordert werden und dass sie den Cevi als kreativen Gestaltungsspielraum und als verbindliche Gemeinschaft erleben.
<i>Wachstum durch neue Ortsgruppen</i>	Potential für neue Ortsgruppen wird insb. in den Kantonen SO-(LU-ZG) angenommen.	Neue Ortsgruppen (Fröschli, Jungschar, TenSing o.a.) werden gegründet.
<i>Wachstum = mit stärkerer Identifikation (intern) zu mehr Bekanntheit (extern)</i>	«Cevi-Karrieren» brechen häufig zwischen 20 und 30 Jahren ab und damit auch die Verbundenheit und Identifikation mit der Cevi-Bewegung. Dadurch verliert der Cevi viel Potential und Ressourcen. Geringe allgemeine Bekanntheit des Cevi's in der Öffentlichkeit.	Die Bevölkerung kann sich unter «Cevi» etwas vorstellen und verbindet damit ein positives Angebot für Kinder und Jugendliche. Der Cevi wird als Gemeinschaft/ Bewegung erlebt, welche über die «aktive Jungscharzeit» hinaus geht (einmal Cevi, immer Cevi). Dadurch gehen wichtige Ressourcen (Knowhow, Zeit, Finanzen) nicht verloren, sondern können im Sinne der «Vielfalt des Angebots» in anderen Arbeitsbereichen eingesetzt werden.

Aufgrund der beschränkten Ressourcen einer 30%-Stelle hat sich der Vorstand des Regionalverbands entschieden, den Schwerpunkt auf die ersten beiden Ansätze zu legen: *Wachstum durch Stärkung der bestehenden Ortsgruppen* und *Wachstum durch neue Ortsgruppen*. Das dritte Thema kann unter anderem dem Strategieziel *Ehrenamtlichen-Netzwerk* (Kapitel 2.2) subsumiert werden, welches von der bestehenden Jugendarbeits-Stelle bearbeitet wird.

4.2 Tätigkeiten zur Erreichung der Wirkung

Im Rahmen eines zweiten Workshops der Begleitgruppe hat sich diese die Frage gestellt, wie (mit welchen konkreten Tätigkeiten) die beschriebene Wirkung der Projektstelle «Wachstum» in den ersten beiden Ansätzen erreicht werden kann. Daraus abgeleitet wurden Ziele für das Jahr 2019.

Ansatz	Tätigkeiten	Ziele 2019
<i>Wachstum durch Stärkung der bestehenden Ortsgruppen</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Coaching/Begleitung der Ortsgruppen (Abteilungen) <ul style="list-style-type: none"> ○ Aufbau eines Coaching-Programms für die AbteilungsleiterInnen 	<ul style="list-style-type: none"> • Entwickeln eines Coaching-Programms und eines Konzepts zur lokalen «Organisationsentwicklung».

	<p>(-Teams) zu Themen wie: Teamleitung, Teambildung, Motivation, Umgang mit herausfordernden Situationen, entwickeln von Strategien für die Abteilung etc. (evtl. Abteilungsleiter-Kurs) etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Lokale «Organisationsentwicklung» zur Stärkung der lokalen Support-Strukturen der Abteilungen durch Einbezug von Verein, Ehemaligen, Abteilungs-Coach, Kirchgemeinde etc. <p>• Organisation von Erlebnisevents für LeiterInnen in Kleinregionen (4-6 Nachbars-Abteilung) mit Fokus auf Kennenlernen, Spass, Vernetzung und Austausch</p> <p>• Betreiben einer redaktionell aufbereiteten Ideenplattform (z.B. regelmässige Beiträge auf Social Media, Website, etc.) zu Themen wie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Leiter-Events/Teambildung ○ Nachmittags-/Lagerprogramme ○ Werbeaktionen <p>• Unterstützung Werbeaktionen</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Lobbying bei Schulen/Kirchgemeinden ○ Werbe-Templates zur Verfügung stellen ○ Regionale Berichterstattung 	<ul style="list-style-type: none"> • In fünf Abteilungen wird ein ausführliches Coaching mit folgenden Schwerpunkten durchgeführt: <ul style="list-style-type: none"> ○ Beratung und Begleitung des AL (-Teams) in abteilungsrelevanten Fragestellungen ○ Abklärung von notwendigen Massnahmen bezüglich Support-Strukturen • 2019 werden in zwei Kleinregionen je ein Erlebnisevent für LeiterInnen organisiert. <p><i>Die zwei letzteren Tätigkeiten wurden aus Ressourcen-Gründen nicht in die Ziele 2019 aufgenommen, können aber in den Folgejahren bei entsprechender Priorisierung in die Ziele aufgenommen werden.</i></p>
<p><i>Wachstum durch neue Ortsgruppen</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bedarfsanalyse bei den Kirchgemeinden in den Kantonen SO-LU-ZG um das Potential einer möglichen Zusammenarbeit zu eruieren. • Begleiten und unterstützen von Freiwilligen/MA vor Ort im Prozess der Gründung und des Aufbaus neuer Ortsgruppen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es werden drei Kirchgemeinden in den Kantonen SO-LU-ZG gefunden, welche sich für eine Zusammenarbeit beim Aufbau eines neuen Angebots interessieren. Erste Schritte im weiteren Prozess sind geplant oder bereits durchgeführt.

4.3 Fachliche Überlegungen zu den erarbeiteten Tätigkeiten und Zielen

Die Cevi-Bewegung bietet in ihren verschiedenen Arbeitsfeldern jungen Menschen Raum um sich einzubringen, sich zu entfalten und zu verwirklichen, Neues zu lernen und kreativ zu sein. Bereits Teenager und Jugendliche übernehmen im Cevi eine vergleichbar hohe Verantwortung bei der Organisation und Durchführung von Programmen, Events und Lagern, in der Leitung von Teams oder in organisatorischen Aufgaben, welche in den Ortsgruppen zu bewältigen sind. In Kursen des Regionalverbands (Kurse nach eigenem Lernplan oder nach den Vorgaben von Jugend+Sport) und durch die Begleitung von älteren LeiterInnen werden sie auf diese verantwortungsvollen Aufgaben vorbereitet. Die Leitungsteams der Ortsgruppen sind im Normalfall zwischen 14 und ca. 25 Jahre alt; Jugendliche und junge Erwachsene sind im Cevi also diejenigen, welche das Angebot in den Ortsgruppen überhaupt ermöglichen. Empowerment auf verschiedenen Ebenen (Teams, Ortsgruppen,

Regionalverband) und mit verschiedenen Methoden (Mentoring, Coaching, Ausbildung) ist entsprechend ein zentraler Ansatz in der Cevi-Arbeit. Dies wird deutlich in einer Kultur des «Zutrauens»; Jugendlichen und jungen Menschen wird Grosses zugetraut.

Diese Tatsache, dass im Cevi vor allem junge Menschen tätig sind, welche grosse Verantwortung übernehmen, führt einerseits dazu, dass sich diese in ihren Sozial-, Selbst- und Methodenkompetenzen entwickeln können und viele Fähigkeiten, welche über das Cevi-Engagement hinaus wichtig sind, erlernen. Gleichzeitig erfordert diese Arbeitsweise mit jungen Menschen in verantwortungsvollen Aufgaben auch eine hohe Achtsamkeit: Überforderung mit Aufgaben, hohe zeitliche Belastung, Teamkonflikte, fehlende Strategien im Umgang mit Herausforderungen, Unklarheiten in organisatorischen Prozessen, niedrige Verbindlichkeit usw. sind Themen, welche die Abteilungen herausfordern (siehe Sammlung der Begleitgruppe in Kapitel 3.1). Diese Herausforderungen haben wiederum einen hohen Einfluss auf die Qualität der Cevi-Arbeit und damit auf den Erfolg und die Reichweite des Cevi-Angebots.

Die in Kapitel 3.2 skizzierten Tätigkeiten setzen auf drei Ebenen bei diesen Herausforderungen an;

- bei den *AbteilungsleiterInnen* als Schlüsselpersonen, welche die Kultur in den Ortsgruppen prägen und für die praktische Ausbildung und Begleitung junger LeiterInnen verantwortlich sind,
- bei den *Support-Strukturen* (Ressourcen im Umfeld des Leitungsteams), welche ideale Rahmenbedingungen für das Engagement der Jugendlichen und jungen Erwachsenen bereitstellen und somit die Funktion der «Ermöglicher» wahrnehmen
- und beim punktuellen *Bereitstellen von Ressourcen* im Sinne von organisierter Vernetzung, Tools, Ideenaustausch, Inputs etc.

Diese geplanten Tätigkeiten sind geprägt vom Ansatz des Empowerments; es geht nicht darum, Jugendlichen und jungen Erwachsenen Verantwortung oder Aufgaben abzunehmen, sondern sie in diesen zu unterstützen durch Coaching und Befähigung einerseits und das Schaffen von geeigneten Rahmenbedingungen andererseits. Dadurch sollen die Ortsgruppen gestärkt und stabilisiert werden, was wiederum Grundlage für Innovation und die Entwicklung neuer Angebote ist.

Eine gleiche Haltung ist auch beim Ansatz «Wachstum durch neue Ortsgruppen» zentral: Die Projektstelle «Wachstum» soll nicht neue Ortsgruppen gründen, sondern Menschen vor Ort darin unterstützen und beraten, dass sie selber eine Ortsgruppe mit einem ihnen entsprechenden Angebot aufbauen können.

4.4 Aufgabenbeschrieb Projektstelle «Wachstum»

Aufbauend auf die erarbeiteten Wirkungen, Tätigkeiten und Ziele hat der Vorstand einen Aufgabenbeschrieb für die 30%-Projektstelle erarbeitet, welche die folgenden Zielsetzungen hat:

- Förderung des Wachstums im Regionalverband durch Stärkung der bestehenden Ortsgruppen.
- Förderung des Wachstums im Regionalverband durch Unterstützung zur Gründung neuer Ortsgruppen.

Von den rund 650 jährlich zur Verfügung stehenden Arbeitsstunden sollen 70% zur Erreichung dieser Ziele eingesetzt werden. Die weiteren 30% entfallen auf Aufgaben zur Koordination, Weiterbildung, Administration und Ferien.

Die Projektstelle wird im Sommer 2018 ausgeschrieben. Aufgrund des kleinen Pensums wird eine Person, welche das Umfeld des Cevi's bereits kennt, bevorzugt.

4.5 Begleitprozesse Projektstelle «Wachstum»

4.5.1 Rekrutierung

Zur Rekrutierung wird eine drei- bis vier-köpfige Gruppe mit VertreterInnen aus Vorstand und Begleitgruppe gebildet, welche die Bewerbungsdossier sichtet, die Vorstellungsgespräche führt und dem Vorstand einen Vorschlag für die Stellenbesetzung unterbreitet.

4.5.2 Fachgruppe

Zur fachlichen Beratung und als Gefäss für den regelmässigen Austausch wird eine Fachgruppe gebildet, bestehend aus einem Mitglied des Vorstands und zwei mit dem Cevi verbundenen Fachpersonen aus dem Bereich Soziale Arbeit, Coaching, Mentoring, Pädagogik oder verwandten Berufsgruppen. Diese trifft sich im ersten Jahr nach Stellenantritt alle zwei Monate mit dem/der StelleninhaberIn der Projektstelle «Wachstum» um diese/n in ihrer/seiner Arbeit zu beraten und fachlich zu unterstützen. Ziel ist es, in dieser Phase die grundlegenden Konzepte und Strategien zur Erreichung der Ziele 2019 zu entwickeln und im Rahmen von Pilotprojekten anzuwenden. Nach Ablauf des ersten Jahres trifft sich die Fachgruppe nach Bedarf.

Geleitet wird die Fachgruppe von dem projektverantwortlichen Vorstandsmitglied. Die Mitarbeit in der Fachgruppe basiert auf den Grundsätzen der Freiwilligenarbeit im Regionalverband.

4.5.3 Begleitgruppe

Die Begleitgruppe (welche an dem in den Kapiteln 3.1 und 3.2 beschriebenen Prozess massgeblich beteiligt war) übernimmt eine Controlling-Funktion im Auftrag der Mitglieder (Auskunft gegenüber Delegiertenversammlung). Sie trifft sich ein- bis zweimal jährlich mit dem/der StelleninhaberIn um gemeinsam zu überprüfen, ob die Jahresziele und die Projektziele erreicht werden, ob Anpassungen notwendig sind und um neue Jahresziele zu definieren. Die Begleitgruppe hat eine beratende Funktion gegenüber dem Vorstand, jedoch keine Entscheidungsbefugnis.

4.6 Budget Projektstelle «Wachstum»

Unter Einbezug der erarbeiteten Ziele der Projektstelle «Wachstum» und dem daraus abgeleiteten Stellenprofil muss von einer Lohnstufung in der Lohnklasse 14 mit Erfahrungsstufe 5 ausgegangen werden (gemäss Lohn-/Honorartabelle des Kt. Solothurn).

Jahreslohn LK14, E5 bei 100%	CHF 77'460
(bei 13 Monatslöhnen je Monat)	CHF 5'958)
Jahreslohn LK14, E5 bei 30%	CHF 23'238
Lohnnebenkosten (rund 17%)	CHF 3'950
Kosten pro Jahr	CHF 27'188
Kosten auf 3 Jahre	CHF 81'565

4.7 Finanzierung Projektstelle «Wachstum»

An der Delegiertenversammlung vom 16. März 2018 wurde entschieden, dass im Jahr 2018 einmalig einen Fonds mit 50'000 Franken aus dem Eigenkapital des Regionalverbands gebildet wird, welcher zur

Finanzierung der Projektstelle «Wachstum» dienen soll. Dieser Fonds deckt rund 60% der budgetierten Kosten für die Projektstelle (Personalkosten).

Weitere 30'000 Franken sollen über Projektbeiträge und Zuwendungen bis spätestens Sommer 2019 finanziert werden.

Kosten zur Umsetzung einzelner Teilprojekte (keine Personalkosten) und die Arbeitsplatzkosten können über das laufende Budget finanziert werden und sind deshalb nicht Teil des Projektbudgets, welches sich auf 80'000 Franken für die Jahre 2019 – 2021 beläuft.

4.8 Kommunikation

Zur internen (AL-Post, Cevität, Website etc.) und zur externen (Fundraising, Partner etc.) Kommunikation zur Projektstelle wird die Wortmarke «Crescendo» verwendet.

Das italienische Wort «Crescendo» (in der Musik für «stärker werden», vom italienischen Verben *crescere* für *wachsen, grösser werden, zunehmen*) schafft einen eindeutigen Bezug zum Projekt und seinen Zielen.

5 Zusammenfassung

Die rund 30 Cevi-Ortsgruppen in den Kanton Aargau, Solothurn, Luzern und Zug, welche dem Cevi Regionalverband AG-SO-LU-ZG angehören, haben heute 35% weniger Mitglieder als vor zehn Jahren. Dieser Mitgliederrückgang zeichnete sich auch in den Erträgen des Regionalverbands ab, welcher in der Folge Stellen im Bereich der Jugendarbeit kürzen musste, was wiederum dazu führte, dass kaum mehr Ressourcen für zusätzliche innovative Projekte zur Verfügung stehen.

Im März 2018 unterbreitete der Vorstand der Delegiertenversammlung des Regionalverbands einen Vorschlag zur Schaffung einer auf drei Jahre befristeten Projektstelle «Wachstum» mit einem 30%-Pensum. Damit will der Vorstand bewusst mit Innovation auf den Mitgliederrückgang reagieren und in Wachstum investieren. Eine Finanzierung der Projektstelle über das reguläre Budget ist nicht möglich. Sie soll zu 60% (50'000 Franken) aus dem Eigenkapital des Regionalverbands und zu 40% (30'000 Franken) durch Projektbeiträge und Zuwendungen finanziert werden.

Eine Begleitgruppe hat zwei Arbeitsschwerpunkte der Projektstelle festgelegt:

- Förderung des Wachstums im Regionalverband durch Stärkung der bestehenden Ortsgruppen: Aufbau eines *Coaching-Programms für AbteilungsleiterInnen* (Ortsgruppenleitung), *Organisationsentwicklung* zur Stärkung der lokalen Support-Strukturen und punktuellen zur Verfügung stellen von Ressourcen durch den Regionalverband.
- Förderung des Wachstums im Regionalverband durch Unterstützung zur Gründung neuer Ortsgruppen in Zusammenarbeit mit Kirchgemeinden.

Beide Schwerpunkte entsprechen dem Empowerment-Ansatz und haben zum Ziel, durch Coaching, Prozessbegleitung, Beratung und praktische Unterstützung junge Menschen darin zu begleiten und zu fördern, verantwortungsvolle Aufgaben zu übernehmen und sich kreativ und vielfältig in der Cevi-Bewegung zu engagieren.

Durch die Arbeit der Projektstelle in diesen Schwerpunkten können Jugendliche und junge Erwachsene an ihrem Engagement im Cevi persönlich wachsen, wodurch eine stabile Grundlage für Wachstum in bestehenden und neuen Ortsgruppen gelegt wird.

Diesen Ansatz folgend wird für die Kommunikation zum vorliegenden Projekt die Wortmarke «Crescendo» verwendet. *Crescendo* bedeutet in der Musik *stärker werden*. Wie beschrieben, fördert das Projekt auf zwei Ebenen dieses «stärker werden»; beim einzelnen Jugendlichen und jungen Erwachsenen, der sich in der Cevi-Arbeit engagiert und bei der gesamten Cevi-Bewegung in der Region Aargau, Solothurn, Luzern und Zug.

Der/die StelleninhaberIn der Projektstelle wird durch eine ehrenamtliche Fachgruppe während der Erarbeitung von grundlegenden Konzepten und Strategien beraten und unterstützt.