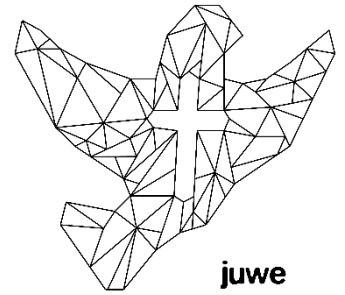


# Konzept des juwe - Neuausrichtung

## Geschichte:

Seit 2019 hat das juwe einen Prozess der Neuorientierung durchlaufen. Stationen waren dabei: Umfrage in den Mitgliedsgemeinden, Klausurtag mit Hauptamtlichen und Vorstand, sowie Diskussion in den Arbeitskreisen und im juwe-Ausschuss begleitet von einer Projektsteuerungsgruppe.



Die Gemeinde-Umfrage (2019/20) ergab folgende Schwerpunkte für das juwe:  
Schwerpunkt juwe heute und morgen:

- Freizeitwerk für Kinder, Teens und Jugendliche  
„Nebenschwerpunkte“:
- Junge Erwachsene - zukünftig stärker ein „Nebenschwerpunkt“ (v.a. regionale Vernetzung und Freizeiten) und damit eine benannte Aufgabe des juwe
- Mitarbeitenden-Schulung für die Gemeinden
- Regionale Vernetzung Teen/Jugend in den Gemeinden
- Förderung junger Menschen mit Leitungspotential

In der MV 2020 wurde ein Zwischenbericht gegeben: *Quo vadis, juwe?*

Wer sind wir als juwe, und was ist unser Auftrag? Das Profil sollte geschärft werden.

In einer Klausurtagung (Feb 2020) wurde an 5 Säulen gearbeitet, auf denen die juwe-Arbeit steht:

Säule 1: Sicherer Raum

Unser Miteinander ist geprägt von einer Kultur, in der sich jeder und jede als einzigartige und wertvolle Person sicher, gesehen und angenommen weiß und fühlt.

Säule 2: Entfaltung der Persönlichkeit

Als juwe glauben wir, dass wir als Ebenbilder Gottes einzigartig geschaffen und von Gott geliebt sind. Wir wollen junge Menschen in ihrer Persönlichkeitsentwicklung fördern.

Säule 3: Glaubensinhalte vermitteln / Zum Glauben einladen

Als juwe vermitteln wir christlichen Glauben in unserer täuferisch-mennonitischen Prägung.

Säule 4: Authentizität

Im Vertrauen auf Gott sind wir gemeinsam unterwegs und lassen Entwicklung und Veränderung zu.

Säule 5: Spaß und Freude in Gemeinschaft.

Gott hat uns reichlich gesegnet. Aus seiner Fülle dürfen wir leben und die Freude mit ihm und anderen teilen.

Im Laufe des Prozesses wurde eine weitere Richtung deutlich: Dezentralisierung statt Konzentration und Erweiterung auf dem Thomashof. Die zukunftsweisende Richtung: *Das Regionale mit dem Überregionalen verknüpfen*. Mit juwe Regional in Bayern wurden damit seit 2015 gute Erfahrungen gesammelt.

Die MV 2021 beauftragte den Vorstand in Zusammenarbeit mit den Hauptamtlichen, „juwe-Regional“ konzeptionell entsprechend weiterzuentwickeln und ein Gesamtkonzept vorzulegen. Dieses wurde in einer Arbeitsgruppe erarbeitet und mit den Arbeitskreisen reflektiert und konkretisiert.

## Grundlagen

Es geht darum, die vorhandene Stellenkapazität anders zu verteilen und dadurch einen Mehrwert zu schaffen. Deshalb gehen wir von 3,5 Stellen = 350% plus Freiwilligenstelle aus.

(Das ist der Stellenumfang der letzten 6 Jahre des juwe. Das Budget dafür hat die MV 2021 bereitgestellt.)

Die Arbeit gliedert sich in 4 Cluster:

- **Unsere Arbeitsschwerpunkte:**
  - Freizeitarbeit
  - Schulungsarbeit
  - Arbeit mit Gemeinden
  
- **Unsere Zielgruppen:**
  - Kinder
  - Teens
  - Jugendliche
  - Junge Erwachsene (neu als explizite Zielgruppe)
  
- **Methoden und Arbeitsweisen:**
  - Vernetzt - Netzwerkarbeit (z.B. Mennonitische Werke)
  - Dezentral - Dezentralisierung
  - Digital - Digitalisierung
  - Erlebnisorientiert - Events / Veranstaltungen / Freizeiten
  - Weiterbildend - Schulungen
  - Personenorientiert - Begleitung / Coaching
  - Einbeziehung von Ehrenamtlichen MA
  - Bereitstellung und Ausarbeiten von Material
  
- **Unsere Strukturen (Arbeits- und Vereinsstruktur):**

Die Satzung des juwe als eingetragener Verein wird sich durch das Konzept nicht ändern.

Die Arbeitsstruktur muss auf das Konzept abgestimmt und angepasst werden.

Das betrifft: Hauptamtliche, Arbeitskreise (AK's), Vorstand und Freizeitmitarbeitende.

## Das Konzept

Das Konzept beinhaltet eine juwe-Zentrale (Thomashof) und bis zu vier Regionalknotenpunkte mit je einer Teilzeitanstellung im juwe (ca. 50%). Diesen sind jeweils Gemeinden zugeordnet (Bezugsgemeinden), eine dieser Gemeinden bietet als Kooperationsgemeinde eine zusätzliche Teilzeitstelle (ca.50%) an.

Die Regionalknotenpunkte haben für das juwe unterschiedliche Schwerpunkte:

- zwei Regionalknotenpunkte haben den Schwerpunkt Kinder (= Fachreferat Kinder)
- ein Regionalknotenpunkt hat den Schwerpunkt Teens (= Fachreferat Teens)
- ein Regionalknotenpunkt hat den Schwerpunkt Jugend und junge Erwachsene (= Fachreferat Jugend/ junge Erwachsene)

Es wird angestrebt die Regionalknotenpunkte so zu verteilen, dass das ganze juwe-Gebiet möglichst gut abgedeckt wird.

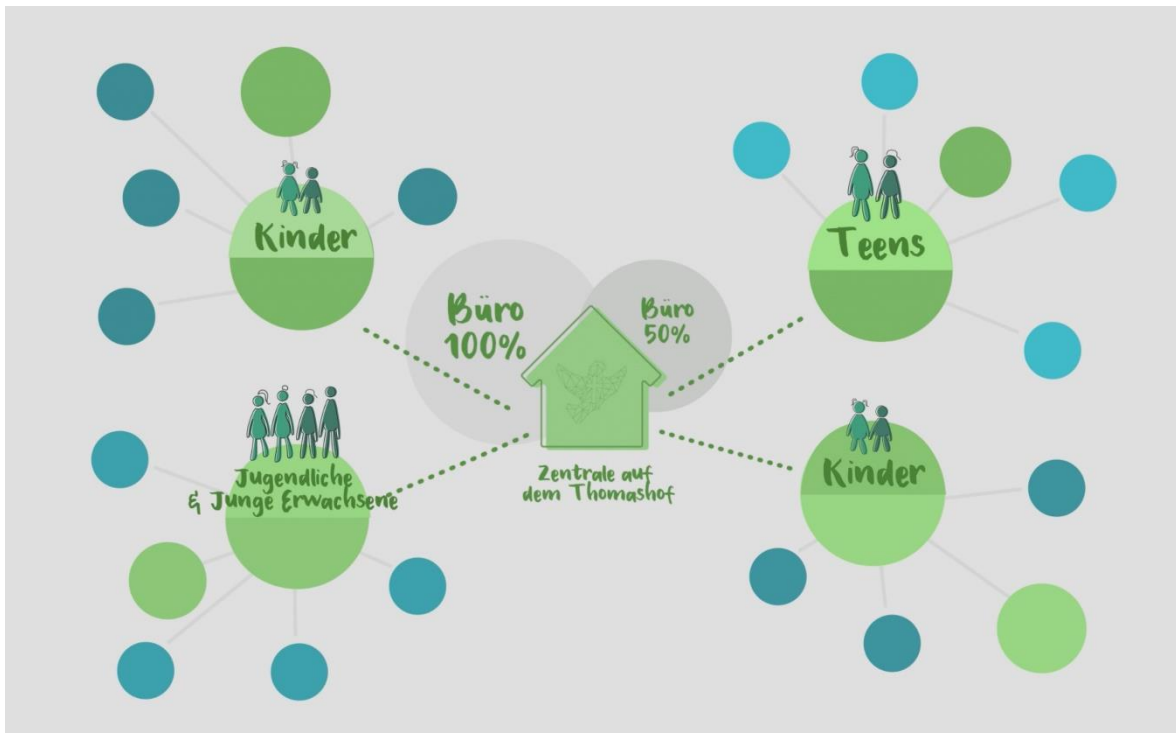
## Kooperationsgemeinden

Sowohl juwe als auch die Kooperationsgemeinde beschreiben ihre Stelle und die Aufgaben der angestellten Person jeweils eigenständig und fungieren als Anstellungsträger. Der die Stelleinhaber\*in gibt dem jeweiligen Arbeitgeber Rechenschaft.

Gleichzeitung bedarf es einer engen Abstimmung zwischen juwe und Kooperationsgemeinde sowohl im Bewerbungs- wie auch im Arbeitsprozess.

## juwe – neue Arbeitsstruktur

Im Weiteren wird ausschließlich die Teilzeitstelle der jeweiligen Person im juwe beschrieben.



### Erläuterung:



- 1 juwe Zentrale:** 150 % plus 1 Freiwilligenstelle
- Büro und Verwaltung
  - Veranstaltungs- und Projektmanagement

Ziel: Die organisatorische Arbeit weitgehend aus den Referaten herausnehmen und zentral bearbeiten.



**2 Regionalknotenpunkte Fachreferat Kinder** (je ca. 50%)



**1 Regionalknotenpunkt Fachreferat Teens** (je ca. 50%)



## 1 Regionalknotenpunkt Jugend/ junge Erwachsene (je ca. 50%)



**Mitgliedsgemeinden** des juwe mit und ohne aktive Kinder- und Jugendarbeit.

Mit Sitz in den Regionalknotenpunkten arbeiten diese juwe-Angestellten teilzeitig für juwe und möglicherweise teilzeitig für eine Gemeinde der Region. Neben der überörtlichen juwe-Arbeit als Fachreferent\*in sind sie gleichzeitig Bezugsreferent\*innen für Gemeinden in dieser Region. Die Gemeinden, die einem Regionalknotenpunkt zugeordnet sind, bezeichnen wir als Bezugsgemeinden. juwe-Angestellte sind in einer Person Fach- und Bezugsreferent\*in.

### **Fachreferent\*in heißt:**

Die Fachreferate umfassen die Aufgaben der „überregionale juwe-Arbeit“. Hier sollen die fachspezifischen Kompetenzen (wie z.B. Theologie / Pädagogik) der Stelleninhaber\*innen im gesamten „juwe-Raum“ genutzt werden, dies umfasst u.a.:

- Inhaltliche Vorbereitung von überregionalen Freizeiten und Veranstaltungen der jeweiligen Altersstufe.
- Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiter\*innen auf Freizeiten und in Gemeinden.
- Fachberatung nach interner Vermittlung.
- Inhaltliche Arbeit in den verschiedenen Fachbereichen (Materialien erstellen, Schulung).
- Fachwissen an das juwe Team intern weitergeben.

### **Bezugsreferent\*in heißt:**

Bedarfsorientierte Gemeindebegleitung in den der Regionalstelle angeschlossenen Gemeinden (Bezugsgemeinden):

- Erstansprechperson der Bezugsgemeinden zu inhaltlichen Fragen der Kinder-, Teens-, Jugend- und jungen Erwachsenenarbeit.
- Gemeinde altersübergreifend begleiten und denken.

Dadurch sollen ehrenamtliche Mitarbeitende vor Ort ermutigt, unterstützt, vernetzt und geschult werden für ihre Aufgabe mit Kindern bzw. Jugendlichen in der Gemeinde. Das bedeutet Arbeit mit Gemeinden und heißt nicht, dass das juwe z.B. die wöchentliche Jugendgruppe gestaltet.

Die dezentrale Arbeitsweise ermöglicht eine größere Nähe zu den Gemeinden als bisher. Gleichzeitig erfordert sie gute teaminterne Kommunikationsstrukturen, um Doppelungen und Engpässe zu vermeiden

## **Umsetzung**

Das Konzept beschreibt ein Ziel, wohin sich das juwe entwickeln will. Bis zur gänzlichen Umsetzung braucht es eine Übergangszeit. Diese ist davon abhängig, wie und wann Gemeinden, die eine Teilzeitstelle anbieten und mit dem juwe auf diese Weise zusammenarbeiten wollen, sowie wann auch geeignete Personen für die Stellen, gefunden werden. Neu zu schließende Arbeitsverträge sollen im neuen Konzept angeboten werden. Den aktuellen Angestellten wird eine mögliche Umgestaltung ihrer Stelle nach dem neuen Konzept angeboten. Ziel ist, das Konzept innerhalb von drei Jahren umzusetzen.

## **Mögliche Aufteilung der Arbeitsfelder auf die Stellen**

### ***juwe-Zentrale:***

- Stelle Zentrale 1: Finanzen / Buchhaltung / Adressverwaltung / Büroverwaltung / Haus- und Mietverwaltung / Versicherungen / Vertretung in JEF Rheinland-Pfalz / Datenschutz
- Stelle Zentrale2: Veranstaltungskoordination / Veranstaltungen / Materialverwaltung / Öffentlichkeitsarbeit / Betreuung der Freiwilligen

### ***Regionalknotenpunkt Fachreferat Kinder:***

- Stelle Kinder 1: Bedarfsorientierte Gemeindebegleitung / Familienfreizeit / Mitarbeit Sommerfreizeiten (sowie Miti-Suche, Vorbereitungs- und Auswertungstreffen) / Kiko-Planung
- Stelle Kinder2: Bedarfsorientierte Gemeindebegleitung / Grund- und Aufbaukurs (wechselnde Verantwortung) / Sommerfreizeiten (Planung inkl. Themenmaterial sowie Vorbereitungs- und Auswertungstreffen)

### ***Regionalknotenpunkt Fachreferat Teen/ Jugend/ junge Erwachsene:***

- Stelle Teens: Bedarfsorientierte Gemeindebegleitung / Unterweisungsfreizeiten / Teen-Sommerfreizeiten (inkl. Themenmaterial sowie Vorbereitungs- und Auswertungstreffen), Mennoconnect, Teentag, Grund und Aufbaukurs (wechselnde Verantwortung mit Stelle B Fachreferat Kinder)
- Stelle Jugend und junge Erwachsene: Bedarfsorientierte Gemeindebegleitung / Jugend-Sommerfreizeiten (inkl. Themenerarbeitung) + Vernetzung und Angebote für junge Erwachsene (z.B. Twenconnect), Life Impact / Teentag

### ***Folgende Felder aus den Fachreferaten sind unter den Stelleninhaber\*innen aufzuteilen:***

Vertretung in VEF, AMG, Planungsausschuss / CD-Seminar / Gemeindegtag / Präventionsschutzkonzept / Spendenprojekt

## **Arbeitskreise**

Die Struktur der Arbeitskreise, in denen Ehrenamtliche die Referent\*innen unterstützen, ist auf lange Sicht anzupassen bzw. neu zu organisieren.

## **Kommunikation im Team**

Die dezentrale Organisation erfordert ein hohes Maß an Kommunikation, die gut strukturiert sein soll, um möglichst wenig Reibungsverlust zu haben. Wichtig sind dabei Transparenz in der Arbeit und klare Absprachen.

Dazu tragen vierzehntägige virtuelle Teambesprechungen bzw. –treffen für Absprachen und Austausch, von Zeit zu Zeit Treffen in Präsenz zum Teambuilding bzw. Supervision, sowie bei Bedarf Telefonate oder Online-Absprachen und ein Jahresplan bzw. Online-Kalender bei.

*Erarbeitet von juwe-Vorstand in Zusammenarbeit mit den Arbeitskreisen, sowie den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen für die juwe MV 2022*

*Stand: 16.11.2021*

## **FAQ zum juwe-Neukonzept**

### **Wie strikt ist die Vorgabe 50% juwe-Anstellung & 50%-Anstellung Menno-Gemeinde? (ASM, VdM)**

- Ginge auch nur eine 50% Anstellung?
- Oder eine Anstellung bei anderen Gemeinden/ Trägern?
  - ⇒ Im Konzept steht 50%-juwe und 50% Menno-Gemeinde, das ist die Zielvorstellung. In Reallife: „Qualifikation und Passung entscheidet“. Wenn eine Person gut passt, können Ausnahmen gemacht werden.

### **Soll/ Muss es eine Team-Leitung geben?!**

- ⇒ Dies ist noch zu klären.

### **Wie geschehen die Aufteilung und Auswahl der Regionen? Wie häufig sollen die Regionen gewechselt werden?**

- ⇒ Wir versuchen die Regionen möglichst gleichmäßig zu verteilen (örtlich und nach Arbeitsaufwand). Ziel ist dabei, alle Mitgliedsgemeinden gut einzubinden
- ⇒ Wir wünschen uns eine Mindestverweildauer auf einer Stelle von 5-6 Jahre. Dies hängt auch an der Auswahl der Gemeinden, die kooperieren wollen (Gemeindeanstellung).
- ⇒ Wenn es eine große Auswahl an interessierten Gemeinden/ Regionen gibt, gehen wir ins Gespräch mit den Interessierten.
- ⇒ Der juwe-Vorstand sucht Regionen und Angestellten aus.

### **Was ist, wenn keine 4 Regionen zusammenkommen?**

- ⇒ Für die Erledigung der juwe- Aufgaben braucht das juwe einen Stellenanteil von 200% (ohne die Stellenanteile der juwe-Zentrale)  
D.h. es braucht dann juwe-Anstellungen auch ohne die dazugehörige Gemeinde-Anstellung.

### **Wie funktioniert das Anstellungsprofil mit zwei Arbeitgeber?**

- ⇒ Es sollen zwei voneinander getrennte Arbeitsverträge geschlossen. Im Vorhinein muss besprochen werden, dass bei Problemen, insbesondere vor einer Kündigung durch einen der Anstellungsträger, der andere Anstellungsträger frühzeitig informiert wird. Sodass eine gute Lösung für alle Seiten gefunden werden kann.

### **Wie wird die AK-Struktur sein?**

- ⇒ Zunächst werden die AKs (Kd/ TJ/ Büro) beibehalten – Personenanzahl bleibt begrenzt  
Es gibt je einen AK für Kinder (mit beiden HA), Teen/ Jugend (mit beiden HA) und Büro (mit beiden HA)
- ⇒ Regionalstellen sind frei sich lokale Unterstützernetze aufzubauen: Es können Personen aus AK Kd/ TJ/ Büro in diesen AKs dabei sein.
- ⇒ Diese Struktur muss mit der Umsetzung des neuen Konzeptes überdacht und evtl. angepasst werden.

## **Was ist mit dem juwe-Büro auf dem Thomashof?**

- ⇒ 1990 wurde die Entscheidung getroffen, dass ein zentrales Materiallager und Co Sinn macht. Das ist weiterhin so sinnvoll. Zudem werden auch zukünftig mindestens zwei Angestellte (Bürozentrale) und der/die Freiwillige ihren Sitz auf dem Thomashof haben. Deshalb wird das juwe-Büro in den Räumen auf dem Thomashof bleiben.

## **Wie wird der Übergang gestaltet?**

- ⇒ Zeitschiene:
  - Die nächsten Arbeitsverträge werden nach Möglichkeit im neuen Konzept vergeben
  - Den aktuellen Angestellten wird eine mögliche Umgestaltung ihrer Stelle nach dem neuen Konzept angeboten (ohne Druck).
    - ⇒ Gewünschte Zeitspanne zur Umsetzung: 2-3 Jahre.
- ⇒ Was ist, wenn nicht gleich alle Stellen besetzt werden können?
  - Altes und neues Konzept können in der Übergangszeit parallel laufen.

<p><b>Vorteile</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemeinden wird erleichtert, einen Angestellten in Teilzeit zu finden</li> <li>• HA sind für eine bestimmte Region angestellt und werden präsenter erlebt.</li> <li>• Kürzere Fahrwege zu den Gemeinden</li> <li>• Verankerung in einer Gemeinde (als Jugendreferent*in / Jugendpastor*in / Pastor*in)</li> <li>• Direkterer, persönlicher Kontakt mit Zielgruppen und Gemeinden <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Was ist dran? Was brauchen die Gemeinden, Kinder, Jugendlichen, Mitarbeitenden?</li> <li>○ Geringere Barriere zwischen juwe und Gemeinden</li> <li>○ Mitarbeiterförderung, Mentoring, Unterstützung der Kinder- und Jugendmitarbeitenden und persönliche Begleitung ist durch die direkte Arbeit in und mit Gemeinden natürlicher gegeben – mit weniger Aufwand</li> <li>○ Events und Freizeiten füllen sich mehr, da juwe-Gesichter bekannt und vertraut sind</li> </ul> </li> <li>• Eine juwe-Anstellung muss nicht mit einem Umzug nach Karlsruhe verbunden sein</li> </ul>	<p><b>Darauf muss geachtet werden/ Knackpunkte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gute Personalführung erforderlich</li> <li>• Passende Struktur für die Arbeitskreise ist zu entwickeln</li> <li>• mehr Overheadkosten/ Arbeitszeit durch höchste Anzahl von Angestellten? Wo kann reduziert werden?</li> <li>• Anfahrtswege zum Thomashof werden evtl. länger</li> <li>• Zuständigkeitskonflikt durch zwei Anstellungsträger</li> <li>• Herausforderung an das Zeitmanagement (insbesondere anwesende Wochenenden, Life-Work-Balance)</li> <li>• Einerseits Spezialisierung, andererseits All-Rounder</li> <li>• Für den Bewerbungsprozess braucht es eine gute Klärung des erwarteten Bewerberprofils zwischen juwe und der anstellenden Gemeinde.</li> <li>• Materialzugriff erschwert</li> <li>• Herausforderung für teaminterne Kommunikation</li> <li>• Evtl. häufigeren Hauptamtlichen-Wechsel und -Suche</li> </ul>
---	--

**Anforderungen an für die Kooperationsgemeinde:**

1. Offenheit für gemeindeübergreifende Projekte
2. Gute Begleitung des HA vor Ort
3. Grundstock ehrenamtlicher MA sollte vor Ort schon da sein
4. Hohe Kooperationsfähigkeit mit dem juwe
5. 50% sind 50% (auch bzgl. Wochenenden)
6. Regional günstig gelegen (in Bezug auf die anderen Regionalknotenpunkt)

