

Selbstevaluation als Qualitätsmerkmal der ehrenamtlichen Führungsarbeit in Jugendstrukturen



Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-----|---|------|
| 1. | Selbstevaluation als Qualitätsmerkmal der ehrenamtlichen Führungsarbeit in Jugendstrukturen | S.3 |
| 1.1 | Was versteht man unter Selbstevaluation? | S.3 |
| 1.2 | Grundlegende Prinzipien | S.4 |
| 1.3 | Ehrenamtliche Trägerverantwortliche können mit diesem Instrument ... | S.5 |
| 1.4 | Möglichkeiten und Chancen durch Selbstevaluation | S.6 |
| 2. | Ausarbeitung des Leitfadens zur Selbstevaluation für die Träger der Jugendhäuser | S.7 |
| 2.1 | Vorbemerkung zum Leitfaden | S.7 |
| 2.2 | Welche Situation finden wir vor? | S.8 |
| 2.3 | Warum diese Form eines Leitfadens? | S.9 |
| 2.4 | Die konkreten Ziele | S.9 |
| 3. | Leitfaden zur Selbstevaluation für die Träger der Jugendhäuser | S.11 |
| 3.1 | Leitfaden zur Personalführung und Personalentwicklung für Mitarbeitende (MA) und Träger | S.11 |
| 3.2 | Leitfaden zur Personalführung und Personalentwicklung, nur für Träger | S.13 |

1. Juni 2019

Der Einleitungsteil des vorliegenden Readers wurde unter Zuhilfenahme der nachfolgenden Literatur erstellt:

Staatsinstitut für Frühpädagogik : Träger zeigen Profil

Instrument zur Selbstevaluation für Träger im System der Kindertageseinrichtungen

Dritter Bericht zur Lage der Jugend in Österreich,
in Auftrag gegeben vom Bundesministeriums für Umwelt, Jugend und Familie:
Qualitätssicherung und Selbstevaluation in der verbandlichen Jugendarbeit

**Kapitel 2 und 3 basieren auf dem Leitfaden für Selbstevaluation von 2006
HG: Jugendministerium und DLJ**

1. Selbstevaluation als Qualitätsmerkmal der ehrenamtlichen Führungsarbeit in Jugendstrukturen

Die Anforderungen und Erwartungen von Seiten der Politik, sowohl auf nationaler als auch auf kommunaler Ebene und auch aus Teilen der Gesellschaft in Bezug auf das, was die Jugendstrukturen in Luxemburg heutzutage zu einer gelingenden Sozialisation von Jugendlichen beitragen sollen, sind in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen.

Die Forderung nach professioneller Arbeit in den Strukturen der Offenen Jugendarbeit bleibt davon unberührt und die Verpflichtung zum Nachweis von qualitativer Arbeit ist zuletzt immer mehr formalisiert und festgeschrieben worden. So wurden in der Jugendarbeit in Luxemburg in den vergangenen Jahren vermehrt Maßnahmen der Qualitätssicherung eingeführt und der Aufgabenbereich der Einrichtungen stark erweitert.

Ein Grund dafür, dass die Jugendstrukturen und allen voran die Jugendhäuser heute im Kontext der Jugendarbeit in Luxemburg eine zentrale Bedeutung haben, liegt unter anderem darin, dass in erheblichem Maße ehrenamtliches Engagement vorhanden ist. Dies trifft auch auf die Mehrheit der Träger von Jugendhäusern und Jugenddiensten in Luxemburg zu.

Eine Aufgabe des DLJ, dem Dachverband der Luxemburger Jugendstrukturen, ist es, den größtenteils ehrenamtlich arbeitenden Trägern Unterstützung in ihrer Rolle als ArbeitgeberInnen im Bereich ihrer administrativen Aufgaben, wie auch im Hinblick auf die Qualitätssicherung und Personalführung in den Jugendhäusern und Jugenddiensten zu leisten.

Die Selbstevaluation auf Ebene der Führungsarbeit (Gestionnaire <> Equipe éducative) nimmt einen hohen Stellenwert ein, und kann als Teil des formalisierten Qualitätsmanagements in einer Jugendstruktur gesehen werden.

1.1 Was versteht man unter Selbstevaluation?

Der Begriff Evaluation bezeichnet die systematische Sammlung, Analyse und Interpretation von Informationen, und dient dazu, Handlungen zu reflektieren, zu kontrollieren und die Kompetenz der Trägerverantwortlichen und der Fachkräfte zu verbessern.

Von Selbstevaluation wird dann gesprochen, wenn Personen oder Organisationen ihr eigenes Handeln nach bestimmten Kriterien überprüfen und reflektieren. Für eine fortlaufende und praxisnahe Überprüfung der eigenen Arbeit, die nicht nur der laufenden Ergebniskontrolle, sondern vor allem der Optimierung der Qualität fachlichen Handelns dient, erweist sich das Konzept der Selbstevaluation als das am besten geeignete Instrument.

1.2 Grundlegende Prinzipien sind dabei:

Selbstreflexion, Selbststeuerung und Selbstkontrolle

Somit dient Selbstevaluation nicht allein der Qualitätsfeststellung, sondern vielmehr dazu, Qualitätsentwicklungsprozesse in der Organisation zu initiieren. Durch Selbstevaluation kann so neues Wissen über das eigene Arbeitsfeld gewonnen werden. Im Unterschied zu unsystematischen Reflexionen, die im Alltag ständig und bei den verschiedensten Gelegenheiten erfolgen können, hat Selbstevaluation erheblich weiterreichende Ansprüche. Sie ist ungleich stärker regel- und kriteriengeleitet (Einsatz wissenschaftlicher Methoden) und stellt Fragen zum Zusammenhang von Prozess und Ziel. Damit ermöglicht Selbstevaluation eine strukturierte Reflexion und Auswertung.

Selbstevaluation wird somit zu einem höchst anspruchsvollen methodischen Handeln, das die Analyse der Rahmenbedingungen, die Situationsanalyse, die Zielbestimmung, die Handlungsplanung sowie das methodische Handeln in der Alltagspraxis umfasst. Ein weiterer Aspekt macht die Selbstevaluation zu einem geeigneten Instrument der Qualitätssicherung: Aufgrund ihrer interaktiven Vorgehensweise ermöglicht sie die Einbeziehung ehrenamtlicher Trägerverantwortlicher und der hauptamtlichen MitarbeiterInnen in den Prozess und trägt somit der „Bottom-up Strategie“ und dem partizipativen Gedanken in den ehrenamtlich geführten Jugendstrukturen in Luxemburg Rechnung.

Ein wichtiges Instrument im Rahmen der allgemeinen Führungsarbeit ist der „Leitfaden zur Selbstevaluation für die Träger der Jugendhäuser“, der sich in Kapitel 3 dieser Handreichung befindet.



1.3 Ehrenamtliche Trägerverantwortliche können mit diesem Instrument ...

- Qualitätsfeststellung betreiben, d.h. erkennen und dokumentieren, was Ihre Arbeit als Trägervertreter bewirkt
- Sie können Schwachpunkte identifizieren, aber auch Bereiche, in denen alles „glatte läuft“
- die Ursachen von Problemen, mit denen man im Arbeitsalltag oft konfrontiert wird (aber häufig nicht einordnen kann), objektiv betrachten und Abhilfe schaffen
- Bereiche identifizieren, in denen konkrete Veränderungen oder ein Umdenken notwendig sind
- Handlungssicherheit gewinnen (d.h. sich klarmachen, ob die bisherige Arbeit „richtig“ ist oder welche Alternativen besser wären)
- sich die Aufgabenbereiche der Trägerarbeit strukturiert vergegenwärtigen
- eine vollständige Dokumentation der Trägerarbeit erstellen
- eine Anpassung und Optimierung der Trägerarbeit hinsichtlich der sich verändernden Rahmenbedingungen erreichen

1.4 Möglichkeiten und Chancen durch Selbstevaluation:

○ Professionalisierung:

Die Schwerpunktsetzung auf den Prozess ermöglicht allen Beteiligten, sich im Verlauf der Selbstevaluation Methoden der Definition und Überprüfung der eigenen Ziele anzueignen.

○ Qualitätssteigerung:

Mit den erworbenen Kenntnissen im Bereich der systematischen Überprüfung der eigenen Tätigkeit kann zielgerichtet auf eine Qualitätssteigerung hingearbeitet werden. Die Erfahrung zeigt, dass die bloße Beschäftigung mit der eigenen Arbeits- und Leistungsqualität zu einer merkbaren Steigerung derselben führt.

○ Diskursive Reflexivität:

Eine wesentliche Grundlage des Funktionierens demokratischer Strukturen in Organisationen ist die Entwicklung einer diskursiven Reflexionskultur. Durch die Prozessorientiertheit von Selbstevaluations-Maßnahmen und die Einbeziehung aller Beteiligten(gruppen) in die Lern- und Entscheidungsprozesse wird speziell diese Kultur geschult.

○ Enthierarchisierung des Wissens:

Eine Organisation, die sowohl auf haupt- als auch auf ehrenamtliche Tätigkeit angewiesen ist, steht häufig in der Gefahr, dass ein professionelles Team durch Fortbildungen und Spezialisierungen sich zwar wichtiges Wissen aneignen kann, die ehrenamtliche Ebene aber gleichzeitig im Wissenszuwachs zurückbleibt. Durch die Berücksichtigung des spezifischen Know-How auf allen Ebenen kann der Austausch sowohl zwischen ehrenamtlichen und hauptamtlichen MitarbeiterInnen, als auch zwischen unterschiedlichen Arbeitsbereichen verbessert werden. Ein wesentliches Element nicht-hierarchischen Lernens stellt die Entwicklung einer Fehlerkultur dar, die voraussetzt, dass Fehler benannt und analysiert werden können, was wiederum eine gewisse Offenheit und Vertrauen unter den Beteiligten benötigt.

○ Demokratisierung der Strukturen:

Die Vermittlung demokratischer Werte und die Förderung vielfältiger Beteiligungsformen, sowie die Förderung von Integration und Inklusion durch Angebote von Lernprozessen, die positiv auf die Entwicklung personaler, sozialer und interkultureller Kompetenzen der Jugendlichen einwirken können, bilden den verbindenden gemeinsamen Rahmen aller Mitglieder des DLJ und stellen das Fundament und das Ziel ihrer Arbeit dar. Als wesentlicher Indikator für die Annäherung an dieses Ziel kann die strukturelle interne Demokratie herangezogen werden. Die wesentlich diskursorientierten Maßnahmen

○ Emanzipatorische Aspekte:

Ähnliches, wie zum Thema Demokratisierung der Strukturen, lässt sich auch für Aspekte von Emanzipation darlegen: Die Möglichkeit, innerhalb des eigenen Arbeitsbereiches Zielsetzungen zu definieren und selbstverantwortlich zu überprüfen, bietet den Beteiligten Chancen, eigene Entscheidungsräume zu erweitern und zu argumentieren, was auch emanzipatorische Aspekte der Persönlichkeitsentwicklung in sich birgt.

2. Ausarbeitung des Leitfadens zur Selbstevaluation für die Träger der Jugendhäuser

Die Vorarbeit der Erstellung des Leitfadens entstand in Zusammenarbeit der Direktionsbeauftragten mit der Qualitätsbeauftragten Thérèse Michaelis und Dr. Hendrik Otten, als Basis für die Vorstellungen/Verbesserungen des Qualitätszirkels (Sitzung vom 23.3.2016).

In Absprache mit dem Qualitätszirkel wurden Statements umformuliert und ein zweiter Teil des Leitfadens wurde ergänzt, welcher sich im Prinzip nur an die Träger-ASBL adressiert.

Das Ausfüllen des ersten Teils des Leitfadens sollte dialogisch zwischen Träger und JugendarbeiterInnen erfolgen, für den zweiten Teil steht es den Trägern frei, ihr Persona! bei der Beantwortung einzubinden.

Folgende Gedanken wurden bei der Erstellung des Leitfadens, welcher den im Jahr 2004 vom DLJ und Jugendministerium veröffentlichten «Leitfaden zur Selbstevaluierung und Qualitätsentwicklung» (Dr. Hendrik Otten) ergänzt, berücksichtigt:

2.1 Vorbemerkung zum Leitfaden

Die nachfolgenden Überlegungen und Vorschläge beziehen sich auf eine Ist-Situation: die Asbl hat Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter für ihr Jugendhaus eingestellt, diese sind dort bereits tätig. Damit ist in diesem Leitfaden ein für Personalentwicklung wesentlicher Schritt ausgeklammert: Die Arbeitsanalyse, verstanden als Analyse der Anforderungen des Arbeitsplatzes und der Arbeitsumgebung als Grundlage der Feststellung beruflicher und persönlicher Eignung und Leistungsfähigkeit von Bewerber/-innen für eine zu besetzende Stelle im Jugendhaus. Die durchaus verschiedenen Merkmale eines Arbeitsplatzes in einem Jugendhaus und die je besondere Arbeitsumgebung einschließlich der spezifischen Herausforderungen, die jugendliche Besucher/-innen vor Ort mitbringen, sind von zentraler Bedeutung für ein Anforderungsprofil.

Dieses beinhaltet (z.B.: nach Schuler und Funke, Lehrbuch Organisationspsychologie) Eigenschaftsanforderungen, Qualifikationsanforderungen, Verhaltensanforderungen und Ergebnisanforderungen.

Es wird deshalb angeregt, dass der Qualitätszirkel sich mit dem Thema Anforderungsprofil befasst und einen Vorschlag für ein gemeinsames pragmatisches Verfahren im Kontext des DLJ zur Diagnose von Eignung und Leistungsfähigkeit von Bewerber/-innen ausarbeitet, das auch ohne organisationspsychologische Fachkenntnisse angewendet werden kann.

Der Anregung liegt die Annahme zugrunde, dass aufgrund der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation im Bereich der Jugendhäuser in sehr vielen Fällen von beiden Seiten Kompromisse eingegangen werden im Hinblick auf die Übereinstimmung von Anforderungsprofil und Leistungsvoraussetzungen der Bewerber/-innen. Darin liegt - so die Hypothese - ein wesentlicher Grund für die hohe Fluktuation in den Jugendhäusern, weil bei nicht ausreichender Übereinstimmung kein Verhältnis zwischen Asbl und Mitarbeitenden entstehen kann, dass auf Qualität, Vertrauen und Kontinuität ausgerichtet ist.

2.2 Welche Situation finden wir vor?

Anforderungen und Erwartungen seitens der Politik und auch aus Teilen der Gesellschaft bzw. der Kommunen im Hinblick auf das, was Jugendhäuser heute zu einer gelingenden Sozialisation von Jugendlichen beitragen sollen, steigen ständig. Eine ergebnisoffene Diskussion darüber, was die Jugendhäuser unter welchen Voraussetzungen und mit welchen Bedingungen tatsächlich leisten können, wird nicht in der gleichen Intensität und eher mit Verweis auf enger gewordene ökonomische Eckdaten geführt.

Die Forderung nach professioneller Arbeit bleibt davon unberührt, die Verpflichtung zum Nachweis von qualitativer Arbeit ist über die letzten Jahre immer mehr formalisiert festgeschrieben worden.

Dass das System «Jugendhäuser» dennoch heute im Kontext von Jugendarbeit in Luxemburg eine wesentliche jugendpolitische Bedeutung hat, hat unter anderem sehr viel damit zu tun, dass in signifikantem Ausmaß ehrenamtliches Engagement vorhanden ist. Dies trifft auch auf die Mehrzahl der Träger von Jugendhäusern zu.

Deshalb ist es Aufgabe des DLJ, die Asbl als Arbeitgeber/in für die Mitarbeiter/innen zu entlasten und zu unterstützen. Dazu soll auch dieser Leitfaden als Vorschlag für ein «objektiviertes» Instrument zur regelmäßigen Überprüfung der Personalführung und Personalentwicklung in den Jugendhäusern beitragen. Der Leitfaden kann damit gleichzeitig auch Teil des formalisierten Qualitätsmanagements in einem Jugendhaus sein.

2.3 Warum diese Form eines Leitfadens?

Gängige Methode zur Personalführung und Personalentwicklung in Wirtschaft und Verwaltung ist das strukturierte und in regelmäßigem zeitlichem Abstand wiederkehrende Mitarbeitenden Gespräch, in dessen Verlauf zum Beispiel Fachkompetenz, Sozialkompetenz, Zielvereinbarungen und Weiterbildungsbedarf durch Hierarchieebenen überprüft und bewertet werden. Die Ergebnisse spielen eine wesentliche Rolle, wenn es um Ein- oder Höhergruppierungen oder Gehaltserhöhungen geht. Mittlerweile wird dieses Verfahren zum Teil auch in NGOs angewendet, vor allem in größeren Strukturen mit klar definierten staatlich finanzierten Aufgaben.

Jugendhäuser unterscheiden sich in vielfacher Hinsicht, nicht nur wegen kleiner Anzahl von Mitarbeitenden und, wenn überhaupt, flacher Hierarchie, sondern auch im Hinblick auf Arbeitsplatzprofil, Arbeitsumgebung, Arbeitsbedingungen und spezifischen (sozial)pädagogischen Auftrag. Diese Unterschiede entbinden nicht von der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für den/die Mitarbeitenden, sondern sie erfordern im Gegenteil ein besonderes empathisches Human Resources Management, das im Kontext der spezifischen Bedingungen des Systems «Jugendhaus» am ehesten durch ein demokratisch-partizipatives Verfahren realisiert werden kann.

Deshalb besteht dieser Leitfaden nicht aus Fragen, die von den Mitarbeitenden beantwortet werden müssen, sondern er besteht aus Statements, zu denen sich Leitung / Träger und Mitarbeitende im Dialog äußern, ihre Positionen festhalten (Zustimmung und Abweichung) und gemeinsam entscheiden, welcher Handlungsbedarf zur Verbesserung besteht und wer welche Schritte dazu unternimmt. Es wird empfohlen, den gesamten Leitfaden mindestens alle 6 Monate einmal gemeinsam durchzuarbeiten, idealerweise vierteljährlich.

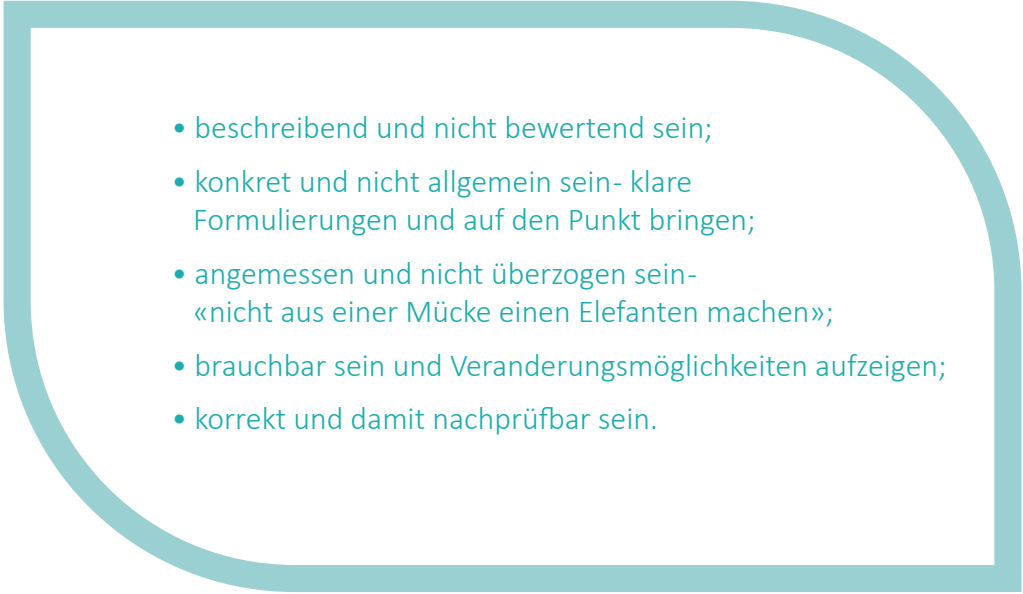
2.4 Die konkreten Ziele sind:

- a) die aktuelle Situation mit Herausforderungen, Stärken und Schwachstellen analysieren und notwendige Veränderungen relativ zeitnah besprechen und einleiten zu können;
- b) Über- und Unterforderung sowie psychische und physische Beeinträchtigungen der Gesundheit möglichst bereits im Vorfeld erkennen zu können;
- c) Konsens und Bedingungen zu finden in Bezug auf die Zufriedenheit von allen Beteiligten als wesentlichem Faktor für weitere Motivation und Kontinuität.
Bei Bedarf kann auch ad hoc mittels einzelner Statements z. Bsp. eine Arbeitsanalyse durchgeführt werden.

Aufgrund der Diversität der Jugendhäuser kann es sein, dass einzelne Statements in einem Jugendhaus als nicht relevant angesehen werden oder in einem anderen Jugendhaus bestimmte Aspekte in den Statements vermisst werden. Deshalb sind Jugendhaus-spezifische Kürzungen oder Ergänzungen ausdrücklich erwünscht. In diesen Fällen bittet der DLJ darum, diese kurz zu begründen und mitzuteilen, damit alle Mitglieder bei der Weiterentwicklung dieses Leitfadens von den jeweiligen Erfahrungen profitieren können.

In den Statements wird nicht unterschieden zwischen hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden (MA). Gleichwohl kann es bei der Analyse differenzierte Ergebnisse für die beiden Gruppen geben. Diese sind dann in der Spalte «Analyse / Feedback» entsprechend festzuhalten. Gleiches gilt auch für den Handlungsbedarf, sofern dieser festgestellt wird, ebenfalls differenziert ausfällt und unterschiedliche Vorgehensweisen erfordert. Im Verständnis der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung gelten die Statements als Indikatoren für gegebene Qualität.

Auch wenn es selbstverständlich ist, noch einmal den Hinweis: Analyse und Feedback bezüglich der Übereinstimmungen oder Abweichungen sollte den wesentlichen Feedback Regeln folgen, also:

- 
- beschreibend und nicht bewertend sein;
 - konkret und nicht allgemein sein- klare Formulierungen und auf den Punkt bringen;
 - angemessen und nicht überzogen sein- «nicht aus einer Mücke einen Elefanten machen»;
 - brauchbar sein und Veränderungsmöglichkeiten aufzeigen;
 - korrekt und damit nachprüfbar sein.

3. Leitfaden zur Selbstevaluation für die Träger der Jugendhäuser

3. 1 Leitfaden zur Personalführung und Personalentwicklung für Mitarbeitende (MA) und Träger

| Statement | Analyse / Feedback | Wenn Handlungsbedarf besteht: was wie mit wem in welchem Zeitraum angehen? |
|--|--------------------|--|
| MA kennen die spezifische Mission des Jugendhauses, sie haben sich mit ihr auseinandergesetzt und stehen dahinter | | |
| MA und Träger überprüfen regelmäßig gemeinsam, welche konkreten Arbeiten sich aus dem Anforderungsprofil / der Arbeitsplatzbeschreibung ergeben und berücksichtigen dabei eingetretene Veränderungen | | |
| MA und Träger haben ein gemeinsames Verständnis davon, mit welchen Prinzipien und Regeln Jugendarbeit in diesem Jugendhaus betrieben wird | | |
| MA sind mit den Prinzipien und Methoden non-formaler Bildung vertraut | | |
| MA sind maßgeblich und verantwortlich in die Aus- und Weiterentwicklung des Konzeptes des Jugendhauses eingebunden | | |
| MA können Dritten erklären, welche Ziele das Jugendhaus mit seinen Angeboten verfolgt | | |
| Die aus Mission und Konzept abzuleitenden Wertorientierungen, Haltungen und Handlungsregeln leben die MA im Umgang miteinander und in ihrem Arbeitsumfeld | | |
| Alle MA verstehen sich als Mitglieder des Teams des Jugendhauses | | |
| Entscheidungen, die die tägliche Arbeit betreffen, treffen die MA eigenständig | | |
| MA organisieren die Arbeit unter sich derart, dass auch bei Abwesenheit einer Person stets kompetent Auskunft gegeben werden kann | | |
| MA halten sich im Hinblick auf die definierten Aufgaben fachlich und persönlich für ausreichend qualifiziert und kompetent | | |

| Statement | Analyse / Feedback | Wenn Handlungsbedarf besteht: was wie mit wem in welchem Zeitraum angehen? |
|--|--------------------|--|
| MA kommen in der Regel gerne zur Arbeit | | |
| Das Arbeitsklima im Jugendhaus trägt positiv zur Erhaltung des körperlichen und seelischen Wohlbefindens der MA bei | | |
| MA erfahren regelmäßig, dass der Träger ihre Arbeit anerkennt | | |
| Entscheidungen des Trägers sind für die MA transparent | | |
| Der Träger bietet regelmäßig Gelegenheit, die Anliegen der MA zu besprechen | | |
| Konflikte zwischen Träger und MA werden im Bemühen um Gerechtigkeit und auf der Basis von gegenseitigem Vertrauen und Verständnis geregelt | | |
| MA haben regelmäßig die Möglichkeit für eigene Weiterbildung. | | |
| Der Träger steht als zusätzliche Ressource zur Verfügung, wenn die MA entsprechenden Bedarf mitteilen | | |
| MA bewerten ihre Arbeit im Jugendhaus im Hinblick auf die gesetzten Ziele in der Regel als erfolgreich | | |
| MA haben ein eigenes Interesse daran und ergreifen regelmäßig die Initiative dazu, ihre Arbeit anhand vereinbarter Kriterien zu überprüfen und weiter zu entwickeln | | |
| Das Jugendhaus verfügt im Kontext des Qualitätsmanagement-systems über ein Statistik- und Dokumentations-system, das es erlaubt, quantitative und qualitative Daten über die Arbeit des Jugendhauses vorzulegen. | | |
| MA sind mit der Qualitäts-, Gender- und Managementpolitik des Trägers einverstanden. Das Einverständnis wird regelmäßig gemeinsam überprüft | | |

3.2 Leitfaden zur Personalführung und Personalentwicklung, nur für Träger

| Statement | Analyse / Feedback | Wenn Handlungsbedarf besteht: was wie mit wem in welchem Zeitraum angehen? |
|---|--------------------|--|
| Der Träger hat eine konkrete Ansprechperson für Personalverwaltung (Arbeitsstunden, Urlaubsanträge, Krankmeldungen) definiert. | | |
| Der Träger verfügt über Stellenbeschreibungen für seine MA | | |
| Der Träger verfügt über geeignete Instrumente zur Personalführung (MA-Gespräche, MA-Entwicklung) | | |
| Der Träger kennt die relevanten Artikel in den wichtigsten Gesetzen (Arbeitsrecht/Kollektivvertrag/Asbl's-Gesetz/Jugendgesetz/...). | | |
| Der Träger stellt die Budgetaufstellung /-verwaltung sicher. | | |
| Die Zuständigkeitsbereiche von Träger und Jugendhaus-Verantwortlichem sind klar geregelt und dokumentiert. | | |
| Wie ist die Hierarchie des Trägers? | | |
| Die ehrenamtlich engagierten Trägermitglieder sind mit ihrem Aufgabenbereich zufrieden. | | |
| Die ehrenamtlich engagierten Trägermitglieder kommen gerne ins Jugendhaus und beteiligen sich regelmäßig an den Versammlungen und Veranstaltungen des Jugendhauses. | | |
| Die ehrenamtlich engagierten Trägermitglieder fühlen sich vom Comité (anderen Mitgliedern der Asbl) und den MA wertgeschätzt und anerkannt | | |
| Das Comité der Asbl ist offen für neue (und jugendliche) Mitglieder | | |

Notizen:

[illegible]



DAACHVERBAND VUN
DE LËTZEBUERGER
JUGENDSTRUKTUREN

87, route de Thionville | L-2611 Luxembourg
T. +352 26 29 32 35 | info@dlj.lu | www.dlj.lu
