

# Basisbarometer

## Auswertungsbericht



## Inhaltsverzeichnis

Vorwort	<b>3</b>
Ausgangslage	<b>4</b>
Dein Auftrag	<b>7</b>
Kapitel 1 - Statistik	<b>13</b>
Kapitel 2 - Angebot	<b>21</b>
Kapitel 3 - Schar	<b>33</b>
Kapitel 4 - Elternarbeit	<b>45</b>
Kapitel 5 - Begleitpersonen	<b>57</b>
Kapitel 6 - Kirche	<b>63</b>
Kapitel 7 - Sichtbarkeit	<b>67</b>
Kapitel 8 - Kantonale Ebene	<b>71</b>
Kapitel 9 - Ausbildung	<b>77</b>
Kapitel 10 - Zukunft	<b>83</b>

## Vorwort

Wenn du diesen Bericht in der Hand hältst, hat das Projekt «Basisbarometer» nach knapp eineinhalb Jahren seinen Abschluss gefunden. Die Projektgruppe Basisbarometer hat in dieser Zeit Konzepte, Methoden und Fragen erarbeitet, die an den Workshops bei den Scharen angewendet wurden, und ebendiese Workshops akribisch ausgewertet. Das Resultat dieser Auswertung findest du nun vor dir. Trockene Zahlen spannend aufbereitet, grafisch dargestellt und erläutert, helfen dir, deine Arbeit für die Jubla Zürich weiterzuentwickeln.

Wir danken dir für deinen Einsatz und wünschen viel Spass beim Lesen!

Die PG Basisbarometer

## Ausgangslage

Das Jahresziel 2020 und 2021 wurde unter speziellen Bedingungen durchgeführt. Die Kantonsleitung des Kantons Zürich wollte innehalten und überprüfen, ob das Tun der kantonalen Ebene wirklich die Bedürfnisse der Basis abdeckt. Aus diesem Grund wurde eine Projektgruppe geschaffen, welche sich Gedanken über die Befragung der Basis machte. Es entstand das Projekt «Basisbarometer». Die Kantonsleitung sollte restlos alle Scharen besuchen und gemeinsam einen Zwischenhalt machen. Die Leitungsteams wurden an diesen Workshops mittels geeigneter Tools durch einen gedanklichen Prozess geführt, um Erkenntnisse über ihr Handeln zu erlangen. «Was sind die Schwierigkeiten im Team?» oder «Was motiviert uns?» sind auch für die kantonale Ebene wichtige

Parameter. Gerne hätten wir die Scharen wie geplant vor Ort besucht. Aufgrund der Regelungen des Bundes war dies jedoch nur zeitweise möglich. Wir mussten auf virtuelle Workshopformate ausweichen.

Im Befragungszeitraum von Januar bis Oktober 2021 wurden 25 Workshops durchgeführt (zusammengehörige Jungwacht- und Blauring-Scharen wurden kombiniert) und 324 Leitende haben an der Einzelumfrage teilgenommen. Parallel wurden die Präsidies, die Coaches und von einigen Scharen die Eltern befragt. Der vorliegende Bericht ist eine detaillierte Analyse der gewonnenen Daten, wobei leider nicht lückenlos alle Daten gesichert werden konnten.

**25**

Workshops

**324**

Einzelfragebögen

**15**

Coaches

**8**

Präsidies

**128**

Eltern

Der Bericht soll Grundlage sein, um in der Kantonsleitung, den verschiedenen Arbeitsgruppen und in der Ausbildung zu diskutieren, wie man noch hilfreicher sein kann, um mittel- und langfristig qualitativ hochwertige Jubla-Aktivitäten zu ermöglichen. Hierfür müssen stetig qualifizierte und motivierte Leitende nachgezogen werden können, welche für starke Scharen und tolle Erlebnisse einstehen.

Mit diesem Ziel tragen wir überdies die Mehrjahresziele von Jungwacht Blauring Schweiz zum Thema «Scharalltag stärken» in den Kanton Zürich.

## Dein Auftrag

Du bist aufgefordert, aus diesem Bericht alle Informationen rauszusuchen, welche für dein Engagement in der Jubla von Interesse sind.

- Als Mitglied des Team 13 filterst du heraus, was für deine AG von Bedeutung ist. Welche Möglichkeiten habt ihr, die Scharen in ihren Handlungsfeldern zu unterstützen?
- Als Coach überlegst du dir, wo deine Schar im kantonalen Vergleich steht. In welchen Themenfeldern könnte eine Weiterentwicklung fokussiert werden?
- Als Scharleitung nutzt du den Bericht als Inspiration, um das eigene Schar-Geschehen zu hinterfragen. Wo könnt ihr von Herangehensweisen anderer Scharen profitieren?

Frage dich beim Lesen und Studieren des Berichtes immer:

- Welche Erkenntnis kann ich hier gewinnen?
- Welche Rückschlüsse auf mein Wirken kann ich ziehen?
- Wie kann ich die Situation aus meiner Rolle positiv beeinflussen?
- Wie kann das kantonale Angebot angepasst werden, um den Gegebenheiten in den Scharen angemessen zu begegnen?



## Meine Top 5 Erkenntnisse

Seite	Erkenntnis	Bedeutung für meine Arbeit

## Ziele setzen

Auch wenn es anstrengend scheint, Ziele zu setzen, so sind sie doch starke Motivatoren. Gut gesetzte Ziele steigern das Engagement, den Zusammenhalt und geben Klarheit, wohin ihr als AG wollt. Mit einem gemeinsamen Teamziel habt ihr die wichtigen Themen im Fokus. Aus diesem Grund sollten die Ziele nicht nur sachlich korrekt nach SMART formuliert sein, sondern auch emotional und leidenschaftlich das ganze Team überzeugen. Dies braucht vielleicht etwas Zeit und Energie, aber es lohnt sich. Wenn ihr das Ziel durchlest, solltet ihr brennen vor Lust, es umzusetzen.

Wir raten euch, nicht nur ein grosses Ziel («Goal») zu setzen, sondern mehrere erreichbare Zwischenziele «Objectives». Wenn das grosse Ziel steht, können in einem nächsten Schritt Zwischenziele nach SMART formuliert werden. Hier ist wichtig, zu überlegen, mit welchen Massnahmen und Veränderungen (Wie?) die Zwischenziele erreicht werden können. Schritt für Schritt erreicht ihr so das grosse Ziel.

## AG-Ziel

Vergleicht nach dem Studieren des Berichts eure Top 5 Erkenntnisse in der Arbeitsgruppe und findet in der Diskussion Gemeinsamkeiten. Wo seht ihr Handlungsbedarf? Was müsste man verändern? Und was wollt und könnt ihr verändern? Findet ein bis drei Anliegen, die ihr im nächsten Jahr oder länger fokussieren wollt.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Besprecht nun die Schritte, um das Goal zu erreichen.  
Beachtet dafür die Punkte von SMART:

S - Spezifisch	
M - Messbar	
A - Attraktiv	
R - Realistisch	
T - Terminiert	

Formuliert jetzt euer(e) AG-Jahresziel(e) mit allfälligen Teilzielen:

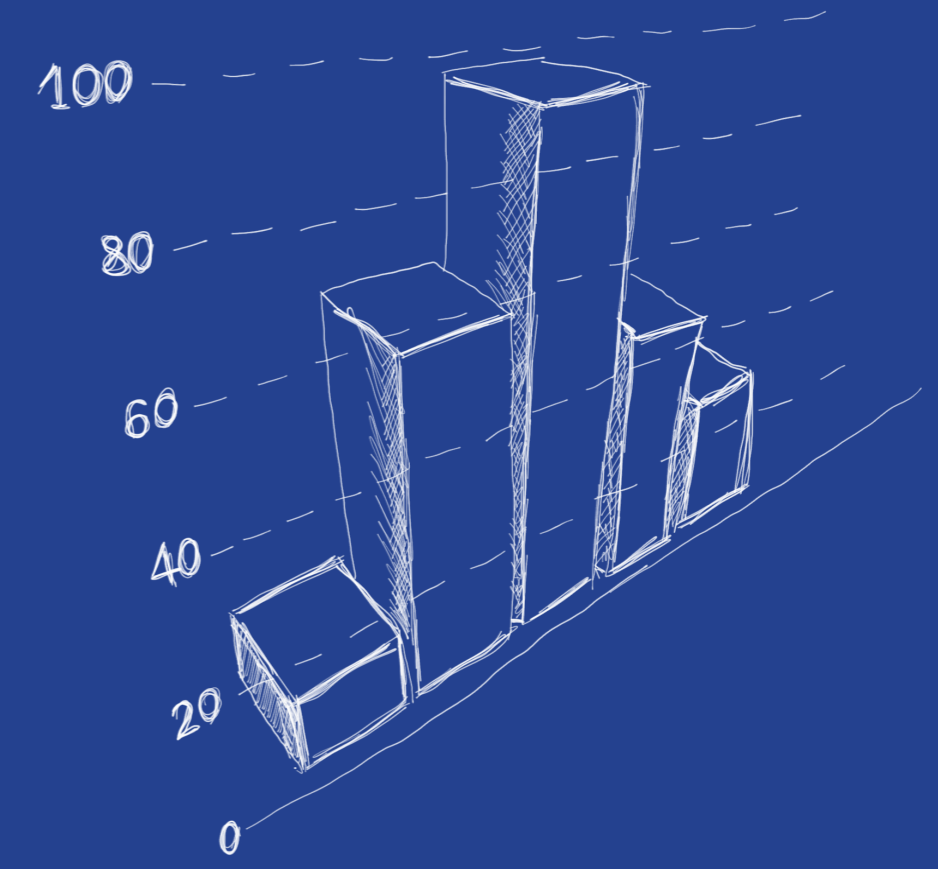
---

---

---

---

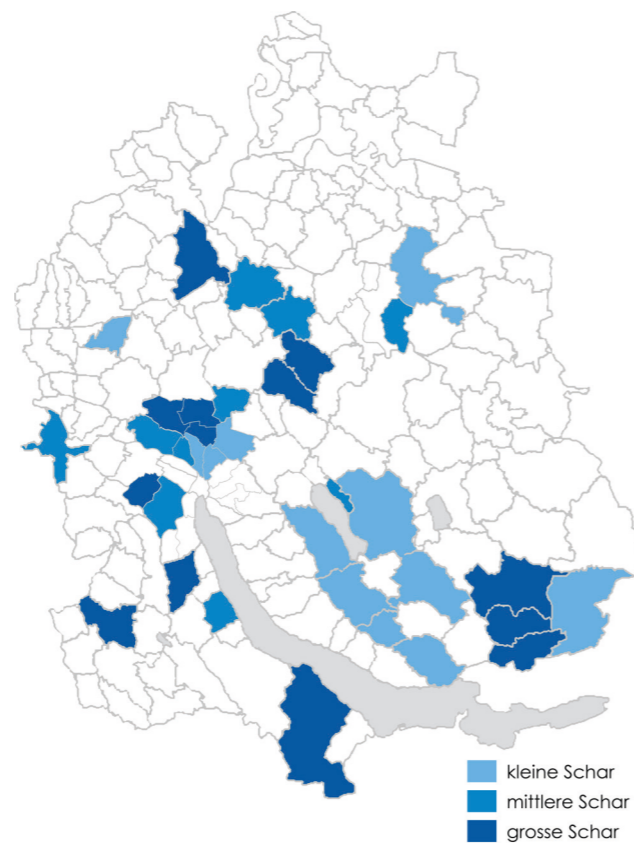
# Kapitel 1 - Statistik



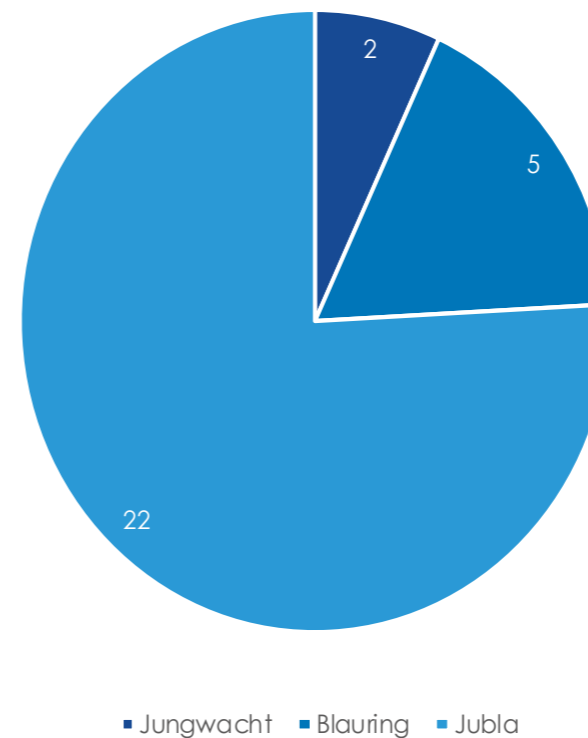
## Wo die Jubla überall ist

Die Anzahl der Scharen ist in den letzten Jahren stetig gesunken. Wie viele Teilnehmende eine Schar hat, hängt nicht damit zusammen, ob die Schar städtisch oder ländlich gelegen ist. Auffallend ist, dass im Nordosten des Kantons sehr wenig Scharen gelegen sind. Im Zürcher Oberland gibt es jedoch eine gewisse Ballung, was auch daran liegt, dass einzelne Scharen Angebote für mehrere politische Gemeinden bzw. Pfarreien machen.

Die Scharen im Kanton Zürich wurden nach Grösse eingeteilt. Hierbei gelten Scharen ab 50 Teilnehmenden als «gross», Scharen mit 30 bis 49 Teilnehmenden als «mittel» und Scharen mit unter 30 Teilnehmenden als «klein».



## Anteile Jungwacht, Blauring und Jubla



Im Kanton Zürich gibt es insgesamt 29 Scharen. Rund drei Viertel davon sind Jubla-Scharen. In den vergangenen Jahren haben sich immer mehr Jungwacht- und Blauring-Scharen zu einer Jubla zusammengeschlossen. Bemerkenswert ist, dass sich seit der nationalen Fusion zu Jungwacht Blauring Schweiz im Jahr 2009 auch auf lokaler Ebene mehr Scharen zur Fusion entschieden haben.

Die weiteren sieben Scharen teilen sich auf fünf Blauring- und zwei Jungwacht-Scharen auf.

## Die Jubla bleibt fürs Leben

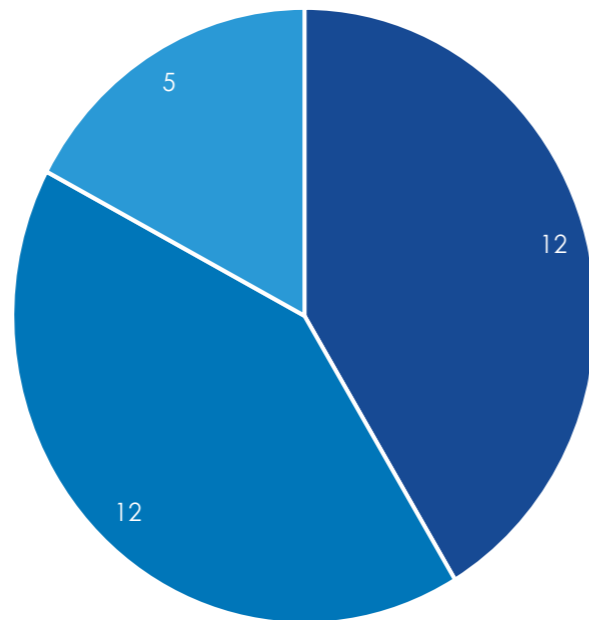
Von den 29 Scharen im Kanton haben zwölf einen Ehemaligenverein. Von fünf Scharen ist nicht bekannt, ob ein Ehemaligenverein besteht.

Das Ziel eines Ehemaligenvereins ist, die in der Jubla entstandenen Freundschaften auch nach dem aktiven Engagement weiterhin zu pflegen. Teilweise unterstützen die Ehemaligenvereine die Schar auch personell, materiell oder ideell.



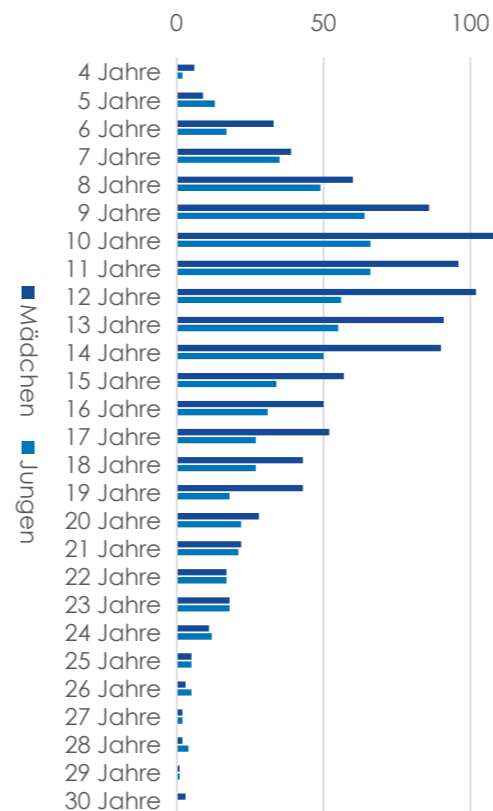
### Denkanstoss

Sollen Ehemaligenvereine gefördert werden? Wieso und wie?



■ Ja ■ Nein ■ keine Antwort

## Geschlechtervergleich aufs Alter



Es zeigt sich, dass die Mädchen bereits früher in die Jubla gehen als die Jungen. Bei Mädchen wie auch bei Jungen kann ab 10 Jahren ein Rückgang beobachtet werden. Vor allem im Alter von 15 Jahren sind vermehrt Austritte zu verzeichnen. Das ist wahrscheinlich darauf zurückzuführen, dass viele Scharen dies als Übertrittsalter ins Leitungsteam festgelegt haben und nicht alle Teilnehmenden Leitende werden. Vor allem bei den Mädchen verringert sich hier die Anzahl stark.



### Denkanstoss

Was braucht es, um die Austritte mit 15 Jahren zu verhindern oder zu vermindern?

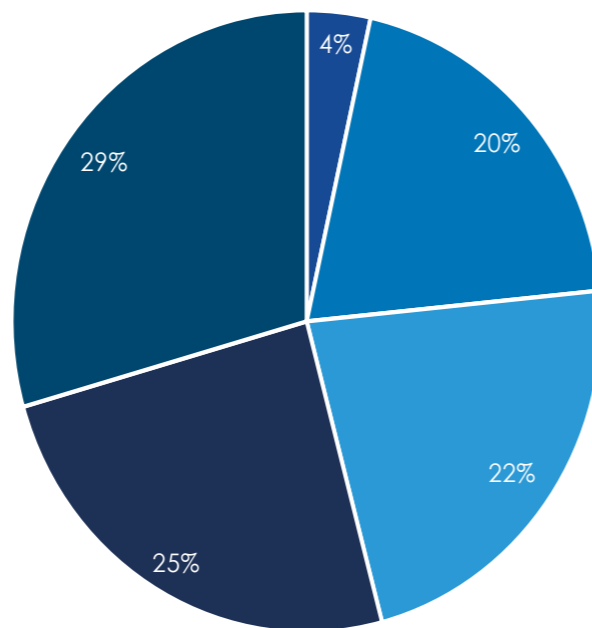
## Berufliche Situation

Rund ein Drittel der insgesamt 315 Befragten gaben an, noch in der Schule zu sein. Weitere 25% befinden sich in der Lehre, 22% im Studium und 20% sind erwerbstätig. Vier Prozent sind in einer weiteren beruflichen Situation (selbsterwerbend, Praktika, Zivildienst).



### Denkanstoss

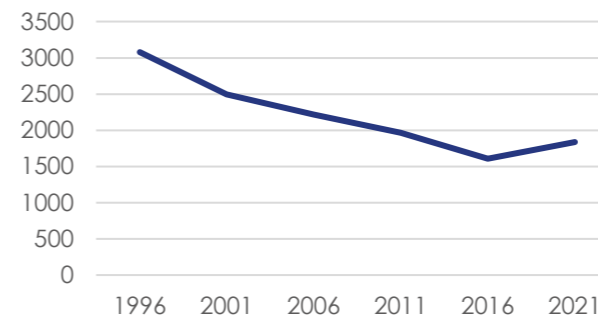
Was bedeutet das für das Angebot des Team 13?



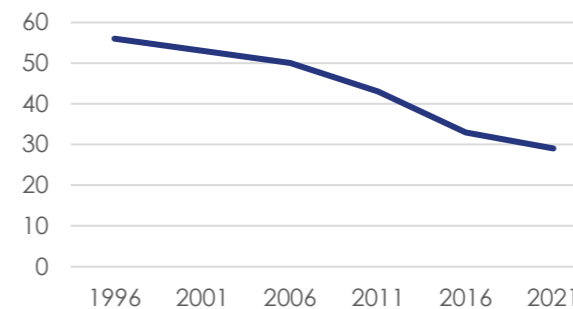
■ Sonstiges ■ Anstellung ■ Studium  
■ Lehre ■ Schule

## Entwicklung der letzten 25 Jahren

### Aktive Mitglieder



### Anzahl Scharen



In den vergangenen 25 Jahren hat die Schar- sowie Mitgliederzahl stetig abgenommen. Zählte der Kanton Zürich Mitte der 90er-Jahre noch über 3000 Mitglieder und 56 Scharen, so sind es 2021 nur noch 1840 Mitglieder und 29 Scharen. Jedoch konnte seit 2016 erstmals wieder ein Anstieg von ca. 250 Mitgliedern verzeichnet werden. Grund hierfür könnte die flächendeckende, national koordinierte und jährlich wiederkehrende Werbeoffensive des Jubla-Tags sein.

Zu bemerken ist zudem, dass der Rückgang an Scharen sowohl auf Auflösungen als auch auf Fusionen zurückzuführen ist (Vergleiche Seite 34 - Vergleich zu 2011).

**Kapitel 2 - Angebot**





# Jubla-Aktivitäten zeichnen aus...

Leitungspersonen wurden gefragt, was für sie das Besondere an Jubla-Aktivitäten ist. Die Antworten werden hier in Form von gewichteten Überbegriffen dargestellt. Am häufigsten angesprochen wurden das hohe Gemeinschaftsgefühl, die Möglichkeit, Kreativität zu entfalten, das körperliche Austoben als Ausbruch aus dem Alltag, Erlebnisse in der Natur sowie die Akzeptanz und Offenheit gegenüber allen Individuen. Die Grundsätze «zusammen sein», «kreativ sein» und «Natur erleben» werden damit direkt angesprochen. Die Grundsätze «Glauben leben» und «mitbestimmen» schwingen etwas versteckter mit.



# Was für Anlässe finden statt?

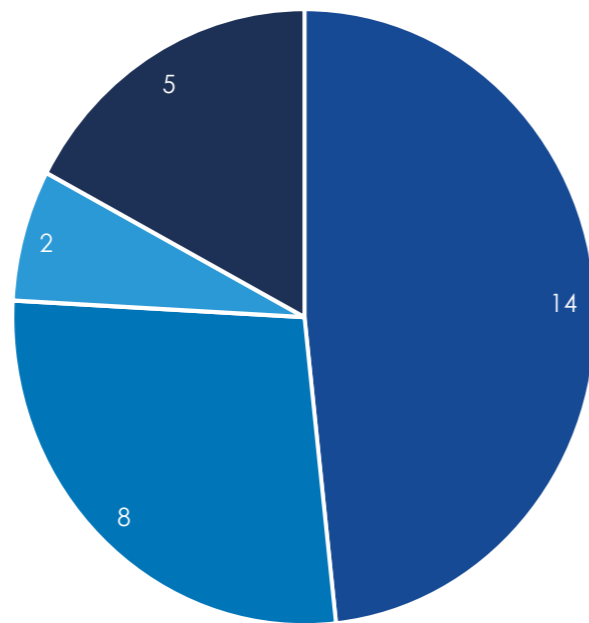
Zum grössten Teil wurden die Sommer-, Pfingst- und Herbstlager genannt, wie auch der nationale Jubla-Tag. Viele Scharen haben ähnliche Anlässe, beispielsweise die Teilnahme an der örtlichen Chilbi, andere Anlässe hingegen sind in den spezifischen Scharen einzigartig.



Diese scharspezifischen Anlässe dienen nicht selten der Kontaktpflege zur Pfarrei. So wirken die Scharen beim Chlauseinzug, Muttertagsbrunch oder Weihnachtsspiel aktiv im Pfarreileben mit.

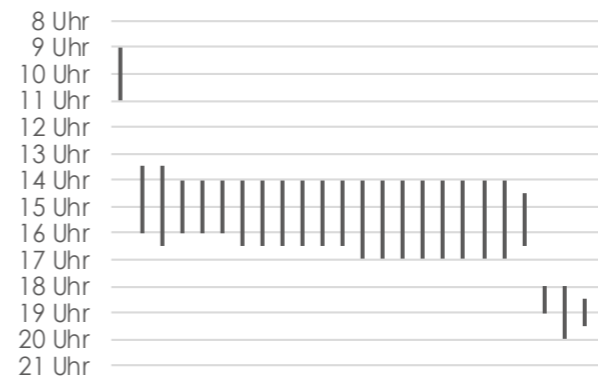
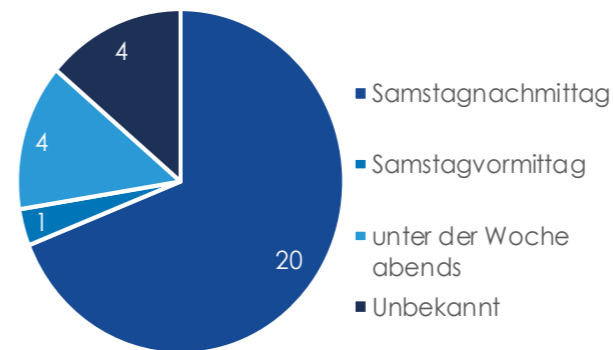
## Rhythmus der Gruppenstunden

Die Mehrheit der Scharen führt wöchentliche Gruppenstunden durch. Eine Hypothese lautete, dass grössere Scharen öfters Gruppenstunden durchführen, während kleinere eher einen zweiwöchentlichen Rhythmus haben. Ein solcher Zusammenhang kann jedoch nicht festgestellt werden. Auch bezüglich Scharstandort (ländlich vs. städtisch) werden keine Gesetzmässigkeiten erkannt.



■ Wöchentlich    ■ Zweiwöchentlich  
■ Ca. monatlich    ■ Unbekannt

## Zeitpunkt und Dauer der Gruppenstunden



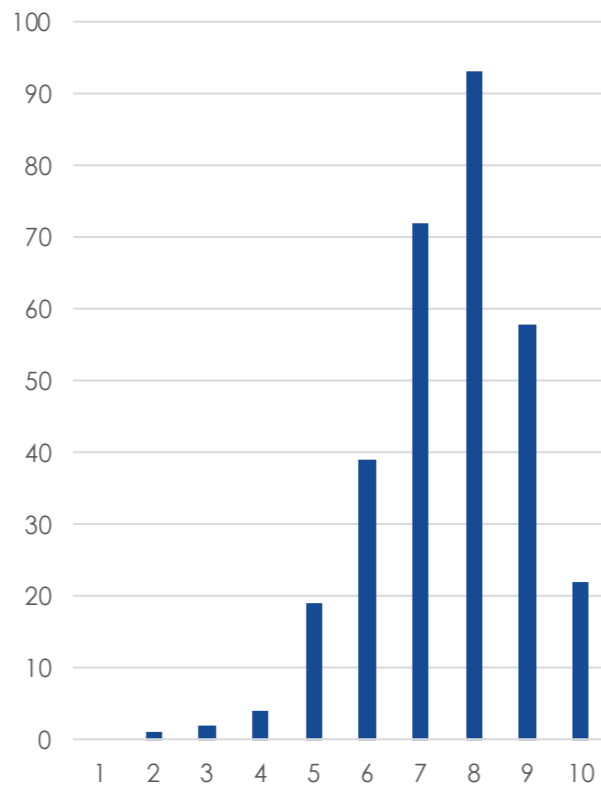
Der Samstagnachmittag dominiert als Gruppenstunden-Zeitpunkt deutlich. Nur eine Schar führt Gruppenstunden am Samstagvormittag durch und vier unter der Woche abends.

Die durchschnittliche Gruppenstunde dauert knapp 2.5 Stunden, beginnt um 14:26 Uhr und endet um 16:52 Uhr. Der zeitliche Umfang ist somit relativ klein, sodass andere Hobbies und Familienaktivitäten weiterhin möglich sind. Die Jubla kann für Teilnehmende daher als niederschwelliges Hobby betrachtet werden - im Gegensatz beispielsweise zu einem Sportverein mit mehreren Trainings in der Woche.

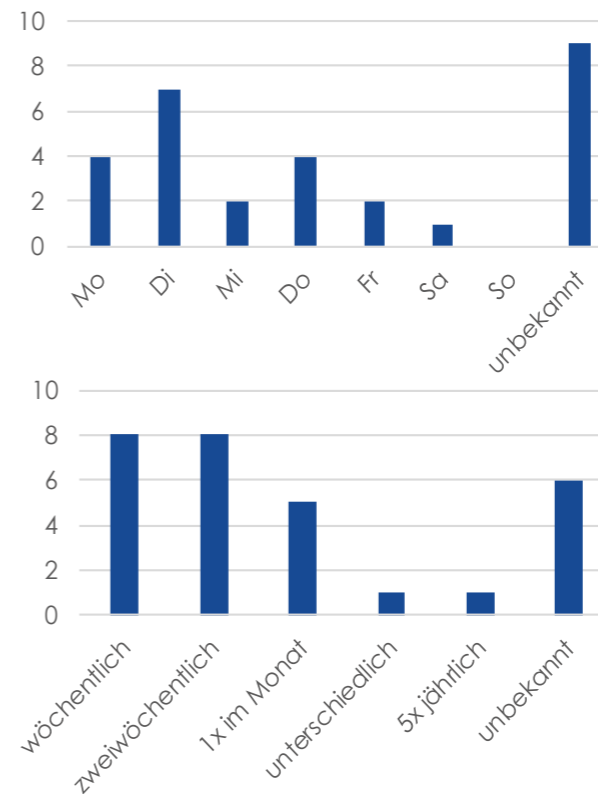
## Qualität der Gruppenstunden

In der Einzelumfrage wurden die Leitenden gefragt, wie sie die Qualität der Gruppenstunden einschätzen. Die Gruppenstundenqualität wurde mit Punkten zwischen 2 und 10 bewertet, wobei am meisten die Punktzahl 8 vergeben wurde (93 von 310 Antworten). Der Durchschnitt der Antworten liegt bei 7.5 Punkten.

Die Leitenden schätzen somit ihre Gruppenstunden auf ein solides Qualitätsniveau ein. Es wird angenommen, dass die hohe Motivation der Leitenden dafür verantwortlich ist.



## Rhythmus der Höcks



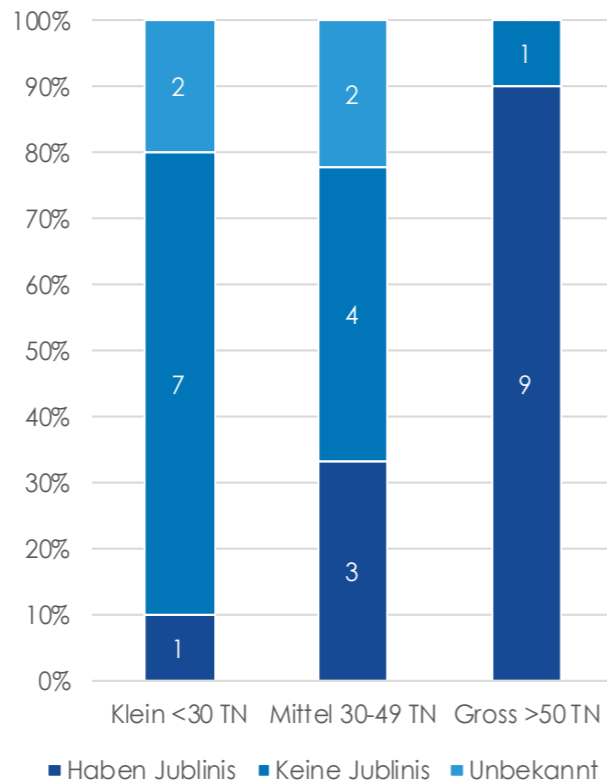
Nebst den Gruppenstunden treffen sich die Leitenden wöchentlich oder zweiwöchentlich für Höcks. Der Dienstag ist der beliebteste Tag hierfür.

Für kantonale Anlässe sollten diese Erkenntnisse möglichst berücksichtigt werden. Somit können Terminkonflikte reduziert werden, was im besten Fall einen Anstieg der Teilnehmerszahl an kantonalen Anlässen zur Folge hat.

## Jublinis

Bereits 13 Scharen verfügen über Jublinis (oder ein vergleichbares Angebot für Kinder im Vorschulalter). Bei der Auswertung nach Schargrösse zeigt sich, dass grössere Scharen deutlich häufiger über ein solches Angebot verfügen.

Aus den Diskussionen geht ausserdem hervor, dass einige Scharen für die Umsetzung der Jublinis auf Unterstützung von Ehemaligen setzen. Ob Jublinis angeboten werden können, hängt dann von den Ressourcen sowie der Bereitschaft der Ehemaligen ab. Einzelne Scharen überlegen, Jublinis einzuführen, und machen diese Entscheidung von den Ehemaligen abhängig.



## Lagerplanung

Planungswochenende  
 Blöcke in Kleingruppen  
 Blockverantwortliche Vorlagen  
 mottospezifische Programme  
 Routine Copy + Paste-Blöcke  
 Lagerleitungsteam aus 3 - 5 Personen  
 Mitsprache bei Blockauswahl  
 Tagesauswertungen Jöbli  
 Lagerauswertung  
 Abgabetermine  
 Rekken  
 Ämtli  
 Erfahrungsdurchmischung  
 Korrekturlesen von LL  
 neue Programmideen  
 Planungshöck  
 Motto  
 2 Lagerleitende  
 stressig

Die Lagervorbereitung wird allgemein als stressig beschrieben und pünktliche Abgaben wurden in verschiedenen Workshops thematisiert. Insgesamt haben sich die Abläufe in den meisten Leitungsteams aber routiniert, sodass die Prozesse funktionieren. Viele Scharen führen ein Planungstag oder -wochenende durch, um Programme zu schreiben. Es fallen umfangreiche Ämtlis oder Jöblis an, wobei stark variiert, welche Aufgaben der Lagerleitung zugeordnet werden. Die Lagerleitung besteht bei mehreren Scharen aus 2 Personen, in wenigen sind es auch 3 bis 5 Personen.



### Denkanstoss

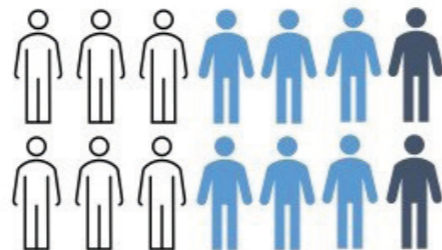
Was braucht es für eine effiziente Lagerplanung?

## Durchschnittsschar



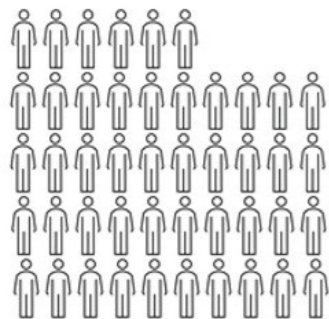
### Standort

Beim Mittelpunkt des Kantons Zürich in der Gemeinde Wangen bei Dübendorf.



### Leitungsteam

14 Leitende, davon 6 mit GLK und 2 mit SLK



### Teilnehmendenzahl

46 Teilnehmende



### Angebot

Mit Jublinis (Kinder im Vorschulalter)

### Höck

Wöchentlich am Dienstag



### Gruppenstunden

Jeden Samstagnachmittag für 2.5 Stunden



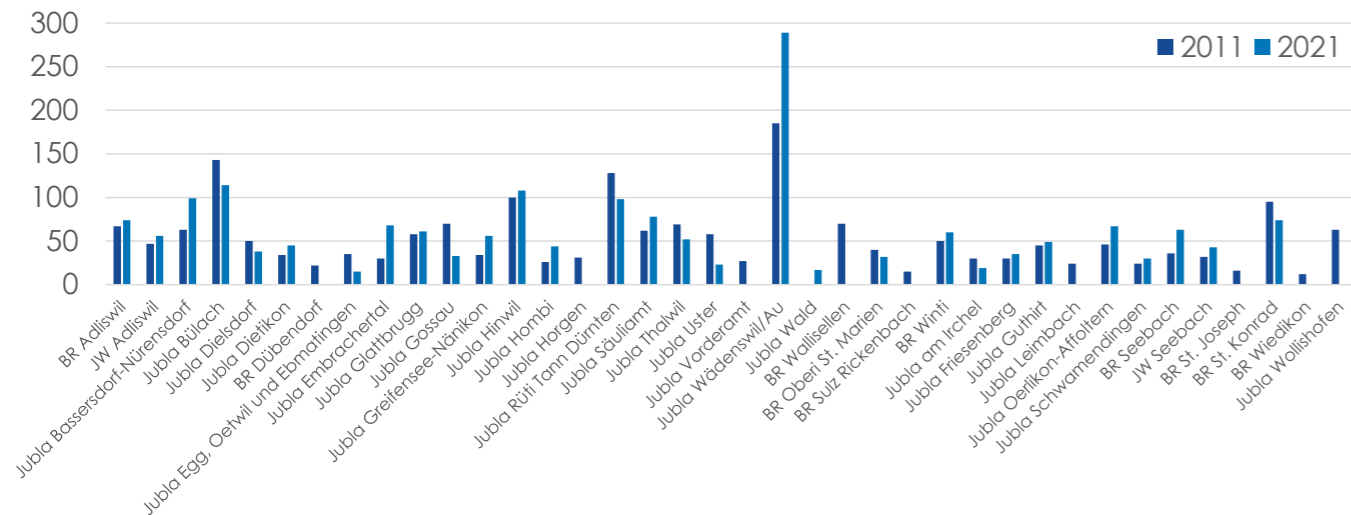
### Aktivitäten

Sommer- und Pfingstlager, Jubla-Tag und Chilbi

### Kapitel 3 - Schar

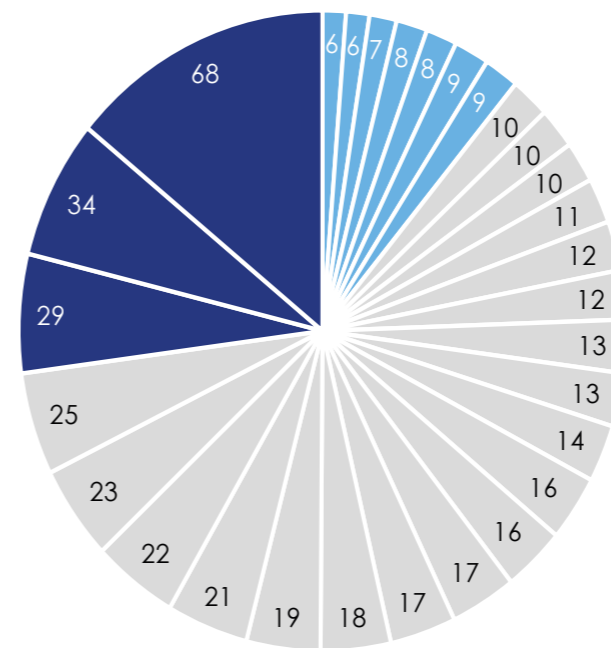


## Teilnehmende im Vergleich zu 2011



Im Jahr 2021 zählten die 29 Scharen gesamthaff 1'840 Mitglieder. Im Vergleich zum Jahr 2011 reduzierte sich der kantonale Mitgliederbestand von 1'967 Mitglieder um 127 Personen. In dieser Zeit wurden von 43 Scharen neun Scharen aufgelöst und eine neu gegründet, weitere zwölf Jungwacht- und Blauringscharen fusionierten zu einer Jubla. Über den betrachteten Zeitraum verzeichneten 18 Scharen Mitgliedergewinne und zehn Scharen erlitten Verluste.

## Aktive Leitende



Im Kanton sind per Ende September 2021 rund 480 Leitende aktiv. Die Bandbreite der Teamgrösse ist sehr hoch. So machen die drei grössten Teams rund ein Viertel des Leiter\*innenbestandes aus und die sieben kleinsten Scharen teilen sich lediglich ca. zehn Prozent. Dies bedeutet, dass jede vierte Schar ein Leitungsteam von unter zehn Leitenden hat. Dies macht die ungleiche Verteilung eindrücklich sichtbar.



### Denkanstoss

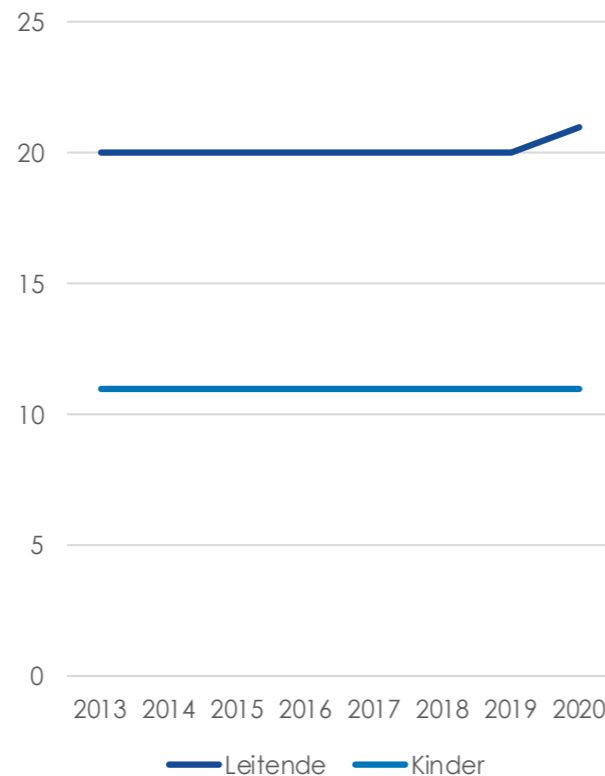
Inwiefern berücksichtigst du diese Spannweite beim Angebot deiner AG?



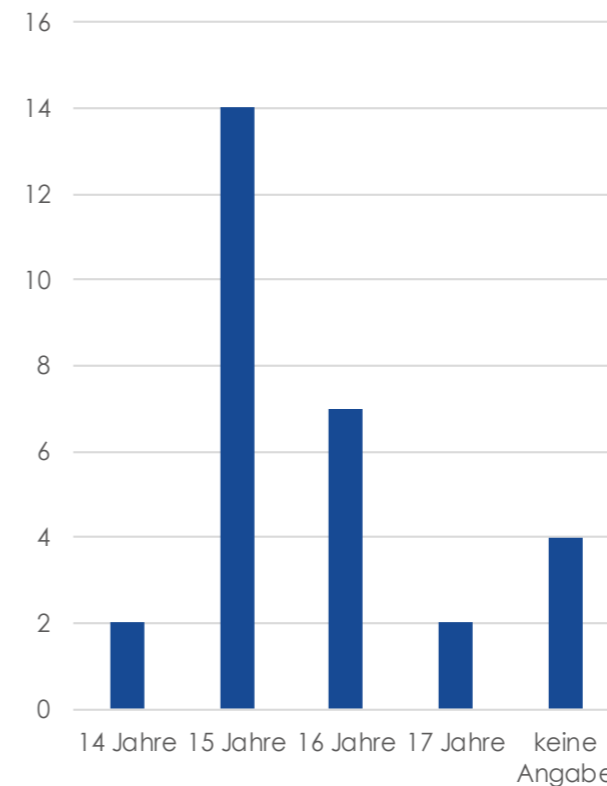
## Durchschnittsalter

Das Durchschnittsalter der Teilnehmenden liegt bei elf Jahren, bei den Leitenden bei 20 Jahren. Die einzige Abweichung im betrachteten Zeitraum zeigt sich im Jahr 2020 bei den Leitenden. Es wird vermutet, dass aufgrund der Covid-19-Pandemie weniger Leitende die Schar verlassen haben und sich der Durchschnitt daher leicht an hob.

Durchschnittlich sind Leitende fünf Jahre aktiv. Analysiert wurden hierbei 133 Leitende, die zwischen dem 1. November 2019 und 30. September 2021 aus der Schar ausgetreten sind, wobei die kürzeste Dauer bei drei Monaten und die längste bei fast 12 Jahren liegt.



## Übertrittsalter ins Leitungsteam



In den 29 Scharen machen die Jugendlichen den Übertritt von Kindern zu Leitenden im Teenageralter zwischen 14 und 17 Jahren. Durchschnittlich wird man im Alter von 15 Jahren ins Leitungsteam aufgenommen, woher auch der Begriff «15er-Team» stammt. Elf Scharen gaben an, dass sie ein 15er-Team haben.

In den vergangenen fünf Jahren (2016 - 2021) besuchten rund 213 «15er» und Jungleitende einen der total neun Grundkurse. Dies entspricht durchschnittlich knapp 24 Teilnehmenden pro Kurs.

## Zusammenarbeit

Nachfolgend werden sechs Themen zur Zusammenarbeit beschrieben, die in den Workshops wiederholt diskutiert wurden. Was in gewissen Scharen als Stärke des Teams bezeichnet wird, stellt bei anderen eine Schwäche dar.

### Freundschaften

Fast alle Leitungsteams betonen, dass sie durch Freundschaften einen guten Zusammenhalt haben. Sich in der Jubla zu engagieren, macht Spass und man trifft sich auch ausserhalb der Jubla. Auf der Kehrseite stehen jedoch potenzielle Grüppchenbildungen sowie die Schwierigkeit, dass Kritik schneller persönlich genommen wird.

### Vielfältigkeit

Das Team profitiert von individuellen Stärken und Erfahrungsbereichen. Organisationstalent, Improvisationskünstlerin und Kreativitätsgenie ergänzen sich gegenseitig. Wiederholt genannt werden Personen mit handwerklichem Hintergrund, welche in verschiedenen Scharen fehlen.

### Gegenseitige Unterstützung

In vielen Scharen helfen sich die Leitungspersonen gegenseitig. Alle denken selbstaktiv mit und entlasten so die anderen. Man ist somit nie auf sich allein gestellt.

### Engagement

Nicht alle verfügen über die gleiche Motivation oder Kapazität, sich für die Jubla zu engagieren. Entsprechend ist in manchen Scharen die Spannweite von aufgewendeten Stunden gross. Der Umgang mit dieser Situation kann herausfordernd sein und engagierte Leitungspersonen fühlen sich teilweise im Stich gelassen.

### Zuverlässigkeit

Aspekte wie Pünktlichkeit oder Eigenverantwortung sind nicht in allen Leitungsteams gegeben. Eine Schar benennt aufgrund der hohen Unzuverlässigkeit im Team die Rolle der Scharleitung als sehr undankbar.

### Akzeptanz und Offenheit

Verschiedene Ideen und Anliegen zusammenzubringen, erfordert Kompromissbereitschaft. Einige Scharen kämpfen mit dominanten Meinungen, häufig gerade von älteren Leitenden. Jüngere würden sich zwar gerne mehr einbringen, haben aber Angst vor Abweisung. Andere Leitungsteams bezeichnen sich selbst als offen gegenüber neuen Ideen.



### Denkanstoss

Wo liegen in deiner Schar die Stärken und Schwächen?

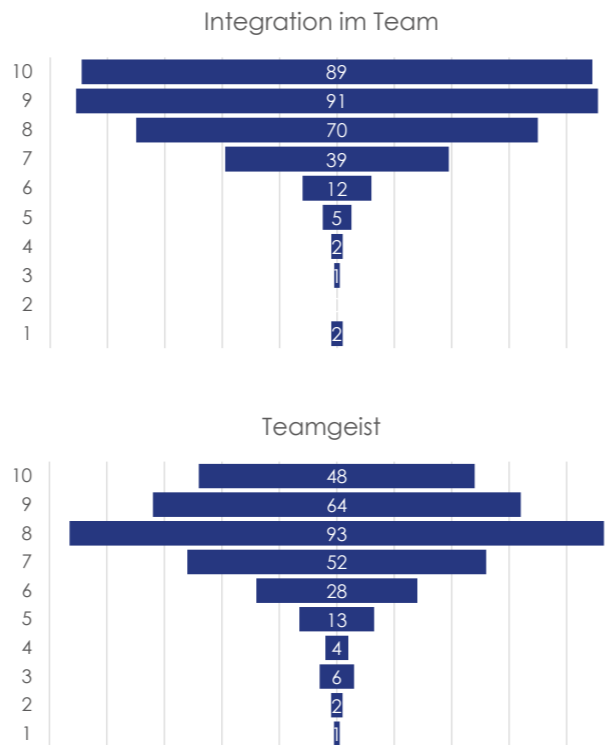
Was kannst du als Coach zu einzelnen Bereichen beitragen?

Welche Bereiche kann deine AG beeinflussen und wie?

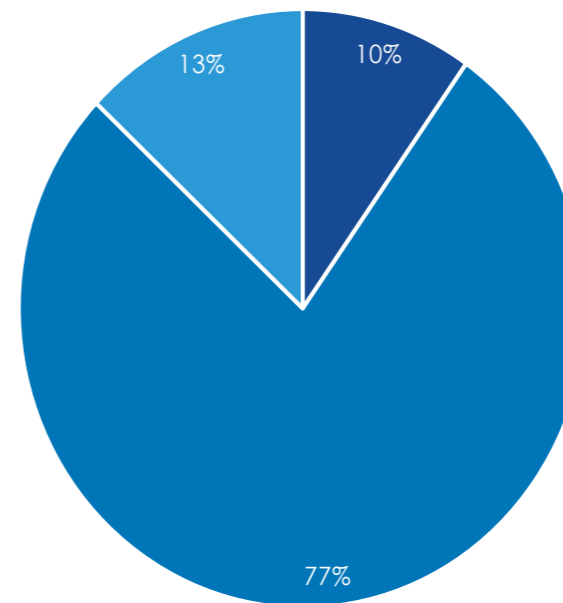
## Teamgeist

Die 311 Personen, welche die Frage zur Integration ins Leitungsteam beantwortet haben, fühlen sich mehrheitlich (96%) gut ins Leitungsteam integriert. Dieses Integrationsgefühl basiert sicherlich auf grossen Bemühungen, neue Leitende mit an Bord zu nehmen. Aus den Workshops geht hervor, dass die Scharen eine Vielzahl von Gefässen kennen, um den Teamgeist zu fördern. Regelmässige Events im Leitungsteam tragen zu einer engen, familiären Bindung im Leitungsteam bei.

Corona hat diesem Teamgeist jedoch merklich zugesetzt und so kommt in den Workshops klar heraus, dass die Pandemie ein Dämpfer für die Motivation und den Gruppensgeist darstellt, da Höcks per Videokonferenz weniger zusammenschweissen.



## Zeitlicher Aufwand



- Ich würde lieber weniger Zeit investieren
- Gerade richtig
- Es würde auch mehr drin liegen

Im Einzelfragebogen wurden die Teilnehmenden gebeten, ihre Zeitinvestition in die Jubla als monatlicher Wert zu schätzen.<sup>1</sup> Total wurden 6'456 Stunden pro Monat geschätzt, was knapp 40 Vollzeitstellen entspricht. Im Schnitt geben die Leitenden somit an, pro Monat 21 Stunden zu investieren, was etwa einer 10%-Stelle entspricht.

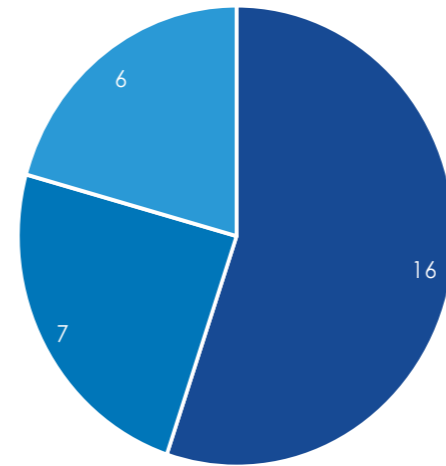
Der Mittelwert der Einzelauswertungen zeigt ein aussagetypisches Bild, wonach Leitende, welche gerne weniger investieren würden, im Durchschnitt am meisten Stunden schätzen (23.4 Stunden). Leitende, die angaben, dass auch mehr drin liegen würde, schätzen am wenigsten (17.1 Stunden).

<sup>1</sup> Bei der Auswertung sind einige sehr hohe Zahlen aufgefallen, welche wahrscheinlich auf einem Missverständnis basieren. Die Projektgruppe hat darum alle Werte über 100 Stunden korrigiert und diese durch zwölf Monate geteilt. Es wurden acht Werte in dieser Weise angepasst, was 2.6% entspricht

## Motivation zum Engagement



## Einführung neuer Leitenden



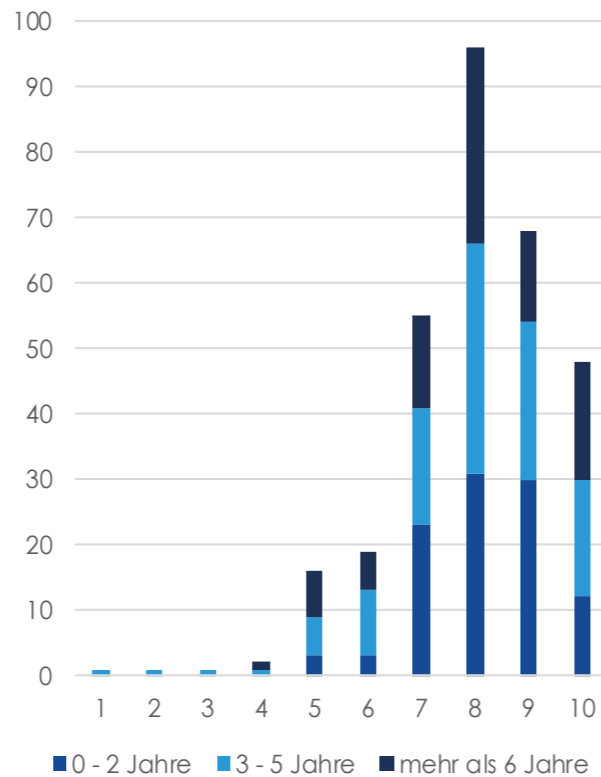
■ nicht institutionalisiert ■ institutionalisiert ■ unbekannt

Mehrheitlich findet keine institutionalisierte Einführung von Neuleitenden statt. Häufig läuft die Einführung nebenbei, indem ältere Leitungspersonen ihre Erfahrungen vorzu den jüngeren weitergeben. Hierfür wird eine Erfahrungsdurchmischung in der Bildung von Organisationskomitees, Ämtliverantwortlichen, usw. angestrebt. Neuleitende steigen mit kleineren Jöblis ein und übernehmen mit der Zeit mehr Verantwortung, was als Entlastung oder Bevormundung interpretiert wird. Institutionalisierte Vorgehensweisen können etwa ein Hilfsleitenden-System, scharinterne Ausbildung oder ein Gotti/Götti-System beinhalten. Gerade kleinere und mittlere Scharen berichten, dass sich neue Leitungspersonen schnell ins Team integrieren und ihre Inputs Einfluss finden.

## Förderung einzelner Rollen

Mindestens zwei Übergänge in einer «Jubla-Karriere» erscheinen als schwierig: der Übertritt vom Kind zum\*r Jungleitenden sowie die Übernahme von grösseren Ämtern (Scharleitung, Finanzen, Lagerleitung und Ähnliches). Sie können zu Überforderung und Motivationsabfall führen. Daher ist es wichtig, dass die Leitenden in ihren Rollen optimal gefördert werden.

Die Förderung der Leitenden in ihren Rollen wurde von 307 Leitenden mit Punkten von 1 bis 10 bewertet, wobei die Punktezahl 8 in allen drei Kategorien (Leitungsdauer 0 - 2 Jahre, 3 - 5 Jahre und über 6 Jahre) am meisten vergeben wurde. Der Durchschnitt liegt bei 8.0 Punkten.



## Kapitel 4 - Elternarbeit



## Einleitung

Die Leitenden wurden am Workshop gefragt, wie sie die Wahrnehmung durch die Eltern einschätzen.

Die Wahrnehmung durch die Eltern wird mehrheitlich als positiv beurteilt und wird vereinzelt sogar als intensiv und familiär bezeichnet. Die Leitungsteams erleben viel Wertschätzung und Dankbarkeit. Selten besteht jedoch der Eindruck, die Jubla sei ein Kinderhütendienst.

Die Pandemie erschwert den Kontakt zu den Eltern oder beeinflusst diesen aufgrund der ergriffenen Schutzmassnahmen negativ. Dies führt in einzelnen Scharen zu Spannungen oder sogar Vereinsaustritten.

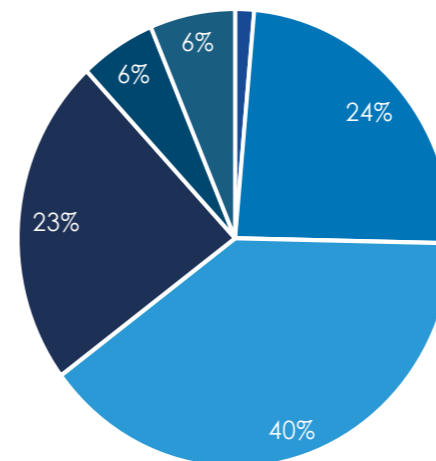
Die Scharen pflegen den Kontakt zu den Eltern unterschiedlich. Je jünger die Kin-

der, desto intensiver der Kontakt zu den Eltern. Um den Kontakt zu den Eltern zu ermöglichen, haben einige Scharen separate Gefässe geschaffen (z.B. Elternabend, Geländegame mit den Eltern, Grillplausch, Elternchat oder Mailverteiler). Bei diesen Anlässen gibt es dann auch viel gute Rückmeldungen.

Einzelne Scharen berichten über sehr hohe Ansprüche der Eltern gegenüber dem Leitungsteam. Im Grossen und Ganzen wird jedoch angenommen, dass die Eltern ein positives Bild von der Jubla haben. Sie bringen dem Team viel Vertrauen entgegen.

Zwölf Scharen haben den Elternfragebogen verschickt, dessen Ergebnisse auf den nächsten Seiten ausgewertet wird.

## Warum Jubla?

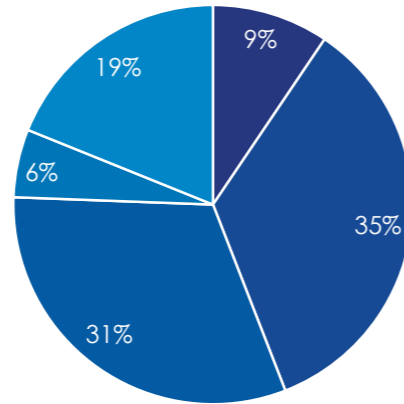


- keine anderen Vereine im Dorf
- Natur erleben
- Kontakt mit Gleichaltrigen
- Freund\*innen treffen
- andere
- Keine Angaben

Diese Frage wurde von 142 Eltern ausgefüllt. Die soziale Komponente ist mit über 60 Prozent ein starker Treiber, um die Kinder in unseren Verein zu schicken. Unklar ist, weshalb genau in unseren Verein, da auch andere Vereine den Kontakt mit Gleichaltrigen fördern. Eine Hypothese ist, dass die Marke Jubla für eine vollumfängliche Förderung steht - ganz im Sinne der fünf Grundsätze «zusammen sein», «mitbestimmen», «Glauben leben», «kreativ sein» und «Natur erleben».

## Wie kamen wir zur Jubla?

Die Eltern wurden gefragt, wie sie auf die Jubla aufmerksam wurden. Mund-zu-Mund-Werbung sowie Erfahrungen aus der eigenen Kindheit dominieren deutlich. Welche Gründe sich hinter «andere» verstecken, was mit 20% nicht vernachlässigbar ist, bleibt unbekannt.



- über Pfarrei
- von Freund\*innen mitgenommen
- weil wir als Eltern selber schon in der Jubla waren
- Jubla-Tag
- andere

## Warum gehen die Kinder gerne in die Jubla?

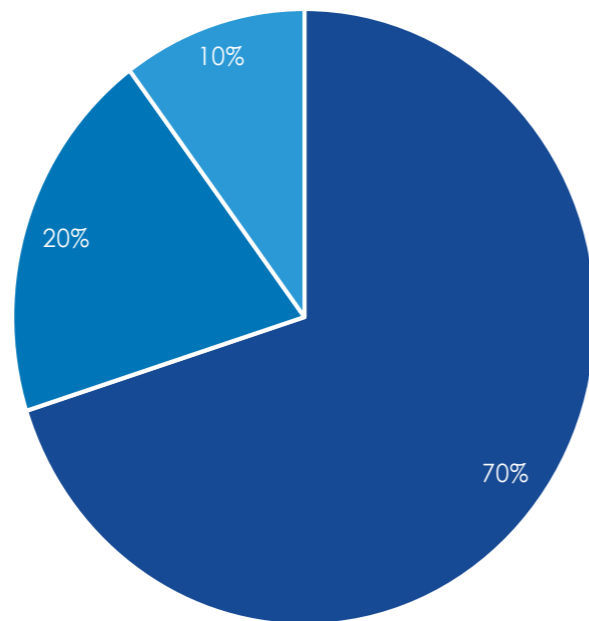




## Waren die Kinder in einem Lager?

Von den 137 Eltern, welche die Fragen zum Lager ausgefüllt haben, waren rund 70% der Kinder schon in einem Lager. Bei den 20%, welche noch nie in einem Lager waren, wurden persönliche Gründe angegeben (z.B. Kinder zelten nicht gerne, möchten nicht so viele Tage weg von zu Hause sein oder der Trubel in einem grossen Lager ist zu gross).

10% der Kinder, welche bereits in einem Lager waren, würden von den Eltern nicht wieder geschickt werden.



■ Ja ■ Nein ■ Keine Antwort

## Optimierungsbedarf

Rund 80% der befragten Eltern sehen bezüglich Gruppenstunden keinen Optimierungsbedarf. Die anderen Eltern geben jedoch spannende Bedürfnisse an. Zwei Bereiche sind erkennbar:

1. Gruppengrössen:  
Mehrere Eltern würden sich wünschen, dass die Gruppe grösser ist und mehr Dynamik entstehen kann, sowie mehr Identifikation mit der Gruppe und der Jubla entsteht.
2. Qualität  
Die Programme wurden als eintönig und wenig inspiriert beschrieben. Die Eltern würden sich wünschen, dass man sich mehr in der Natur aufhält und auch für Mädchen Aktivitäten mit körperlicher Komponente ermöglicht.

## Verbesserungsvorschläge

Eltern wünschen sich häufigere Gruppenstunden sowie mehr Input. So schlagen Sie beispielsweise vor, mehr Ausflüge zu machen, mehr Spannung in die Gruppenstunden einzubauen oder auch mal das Velo zu benutzen. Im Weiteren wünschen sich Eltern von Mädchen explizit, dass sie in den Wald gehen, Feuer machen und Geländespiele erleben

In der Kommunikation zeichnet sich der Wunsch ab, dass früher und klarer kommuniziert wird. So wird kritisiert, dass die Homepage nicht aktuell ist und teilweise nicht klar ist, wann die Gruppenstunden stattfinden.

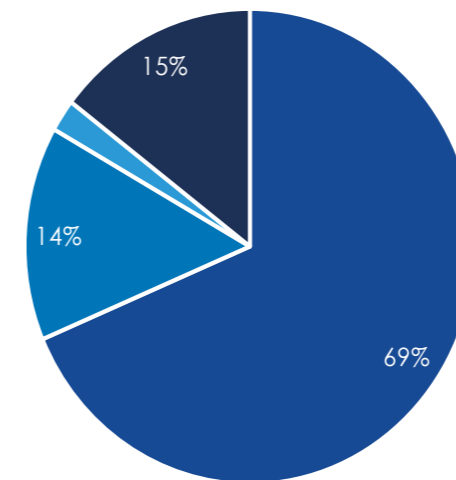
Grundsätzlich wurde jedoch viel Dank und Wertschätzung angebracht. Einzelnennungen wurden nicht vermerkt.



### Denkanstoss

Wie kann die Qualität der Gruppenstunden und der Kommunikation gefördert werden?

## Kennt ihr die Leitenden?



- Ja
- Nein
- Nein, aber ich möchte gerne
- keine Antwort

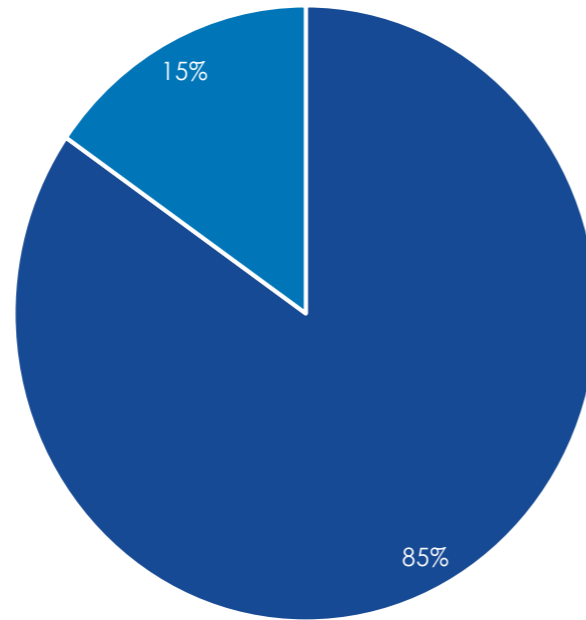
Die meisten Eltern (69%) kennen die Leitenden und schätzen deren Kompetenz gut bis sehr gut ein. 16% der Eltern geben an, dass sie das Leitungsteam nicht oder nicht vollständig kennen. Nur zwei Prozent würde sich wünschen, das Team besser zu kennen.

Bezüglich der Kommunikation mit den Eltern wird immer wieder eine zeitnahe Information gewünscht. Die Eltern schätzen die Kommunikation überwiegend und erachten sie als ausreichend.

## Würden wir die Jubla weiterempfehlen?

Rund 85% der Eltern haben angegeben, dass sie die Jubla weiterempfehlen würden. Von 137 ausgefüllten Fragebogen haben 21 Eltern keine Angaben gemacht.

Dass ein solch hoher Prozentsatz angab, dass sie die Jubla weiterempfehlen würden, zeigt, dass die Eltern den Leitenden ein grosses Vertrauen entgegenbringen und die Jubla als sinnvolle Freizeitbeschäftigung erachten.



■ ja ■ nicht ausgefüllt

## Lob an das Leitungsteam



# Kapitel 5 - Begleitpersonen



## Einleitung

Die Befragung wurde von acht Präsidess und 14 Coaches ausgefüllt. Dies entspricht ca. 30% aller Begleitpersonen. Bei den Präsidess könnte der Grund für die geringe Beteiligung die zeitgleiche Befragung von nationaler Ebene sein. Auffallend ist, dass scheinbar ausnahmslos Präsidess an der Umfrage teilgenommen haben, welche einen sehr nahen Bezug zur Schar pflegen und angaben, oft am Höck der Schar teilzunehmen bzw. sich als Teil des Teams zu fühlen. Als Begleitperson sind die Präsidess im Schnitt zehn Jahre älter (41 Jahre) als die Coaches (31 Jahre). Auf die Dauer des Engagements hat dies wenig Auswirkungen (Präsidess sind im Durchschnitt neun Jahre im Amt und Coaches sieben Jahre).

## Wie viel Zeit wird aufgewendet

Die Coaches und Präsidess wurden gefragt, wie viel Zeit sie für ihr Engagement mit und für die Jubla Zürich bzw. als Präses für die Schar aufwenden (in Stunden pro Jahr im Durchschnitt).

Die Präsidess wenden mit 194 geschätzten Stunden fast dreimal so viel auf wie die Coaches mit 60 Stunden. Es ist anzunehmen, dass die doch recht hohe Zahl an Aufwand der Coaches auf die unglückliche Fragestellung zurückzuführen ist. Im Gegensatz zu den Präsidess, welche in der Jubla meist nur eine Rolle - jene als Präses - ausfüllen, haben die Coaches in der Jubla Zürich teilweise mehrere Rollen. Somit lässt sich die Frage nach dem Engagement mit und für die Jubla Zürich isoliert für die Rolle der Coaches nicht auswer-

ten, zeigt jedoch die teilweise hohe Belastung von einzelnen Personen sowie eine Art «Klumpenrisiko».

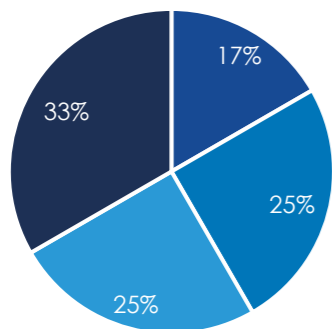


### Denkanstoss

Was braucht es, um mehr Personen für ein Engagement auf kantonaler Ebene zu gewinnen, um die Aufgaben breiter zu verteilen?

## Kontakt zu den Begleitpersonen

### Kontakt zwischen Coach und Präsid



- Regelmässiger Austausch
- Ich kenne ihn\*sie nicht
- Austausch bei Bedarf
- Ich kenne sie\*ihn, habe aber keinen direkten Kontakt

Bezüglich der Koordination der Begleitarbeit in der Schar zeigt sich ein sehr durchmishtes Bild. Es besteht hiernach nur selten ein formeller Austausch bzw. eine Plattform, um sich aktiv und regelmässig mit anderen Begleitpersonen auszutauschen. Dieser Austausch wird jedoch explizit nur innerhalb der Rollen gewünscht. So möchten sich beispielsweise einige Coaches aktiver untereinander austauschen.

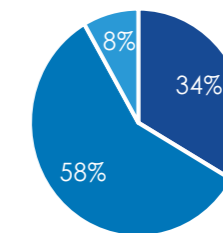
Die Zusammenarbeit zwischen Leitungsteam und Coach beschränkt sich in den meisten Scharen auf die Lager. Der Kontakt wird von den Leitenden überwiegend als konstruktiv, fair und hilfreich wahrgenommen. Es besteht nur vereinzelt ein enges Verhältnis zum\*zur Coach. Wenn

die Person aus dem Kreis der Ehemaligen stammt oder im Lager in der Küche hilft bzw. öfter an die Höcks kommt, wird die Zusammenarbeit als verstärkt beschrieben. Es ist unklar ob ein Handlungsbedarf daraus abgeleitet werden kann. Zwei Scharen äussern sich, dass sie versuchen, den\*die Coach in Zukunft besser einzubinden und regelmässig den Kontakt suchen möchten (z.B. Einladung zum Höck, Gruppenchat oder Leitendenevents).

Die meisten Begleitpersonen stehen gemäss eigener Aussage für Fragen zur Verfügung. Der Wert von 2/3 ist jedoch vorsichtig zu interpretieren, da wie bereits erwähnt sehr wenige Präsid die Umfrage ausgefüllt haben und einige davon diese Frage unbeantwortet liessen. Sicher-

lich erwähnenswert ist, dass unter 10% der Begleitpersonen regelmässig vor Ort sind. Gründe hierfür könnten bei den Präsid die eingeschränkten Ressourcen sein.

### Kontakt zur Schar



- ich nehme das J+S-lager ab
- ich stehe für Fragen zur Verfügung
- ich bin regelmässig am Höck dabei

## Herausforderungen

Die Begleitpersonen der Scharen sehen verschiedene Herausforderungen. Nebst pandemiebedingten Hürden wird darauf hingewiesen, dass der Nachwuchs ein grosses Thema ist. Gerade in der Berichtsperiode scheint es eine kaum lösbare Aufgabe zu sein, neue Leitende anzuwerben bzw. das Zugehörigkeitsgefühl von bestehenden Leitenden aufrecht zu erhalten. Aber auch grundsätzlich wird angemerkt, dass Unterstützung bei Werbung hilfreich sein könnte.



### Denkanstoss

Wie kann die Problematik des Leitendenmangels angegangen werden?

## Kapitel 6 - Kirche

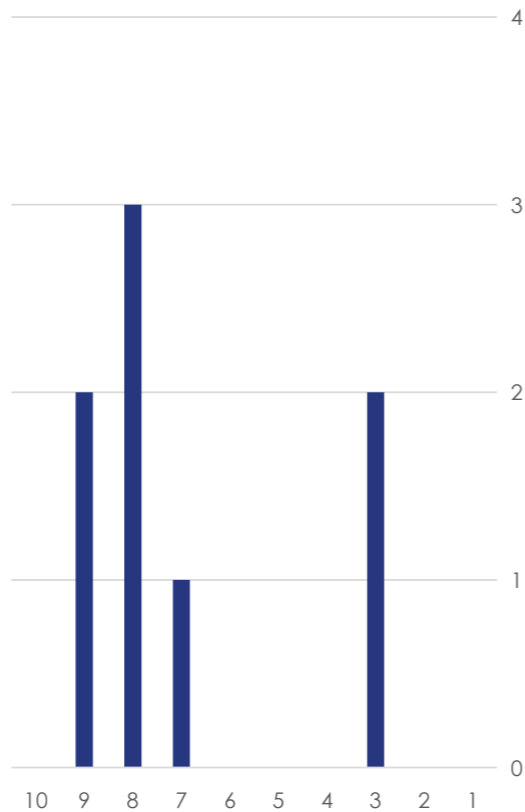




## Verwurzelung in der Pfarrei

Es besteht gemäss Einschätzung der Präsi- des bei den meisten Scharen eine grosse bis sehr grosse Verwurzelung mit der Kir- che. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass nicht alle Präsi- des eine Aussage ge- macht haben und die Einschätzung der Scharen abweichen könnte.

Das Diagramm zeigt die Verwurzelung zur Kirche auf einer Skala von 1 bis 10 Punk- ten.



## Finanzen

Die Befragung zeigt, dass die Kirche ein wichtiger Förderer und Sponsor von Jung- wachst Blauring im Kanton Zürich ist. Nicht nur auf kantonaler Ebene fördert die Kir- che die freiwillige Jugendarbeit stark. Die einzelnen Scharen verfügen im allgemei- nen über eine solide Basis welche auch Investitionen in neues Material und er- schwingliche Lager erlauben. Seit einigen Jahren wird die Kulturlegi bei allen Scha- ren im Kanton akzeptiert und ermöglicht auch einkommensschwachen Familien, ihre Kinder in die Gruppenstunden und Lager zu schicken.

Die Befragung hat gezeigt, dass die Fi- nanzzuflüsse beinahe bei allen Scharen aus drei Quellen stammen: Allen voran die Zuwendungen und/oder Defizitgarantien

durch die Kirche, einem jährlichen Mit- gliederbeitrag bzw. Lagerbeiträgen und zuletzt Finanzaktionen durch die Schar. Diese Finanzaktionen sind häufig durch eine langjährige Tradition geprägt und ist zugleich Finanz- und Werbeaktion in Kom- bination. Von Chilbistand, Kuchenverkauf bis zu Zopfbackaktion zeigt sich die Jubla aktiv.

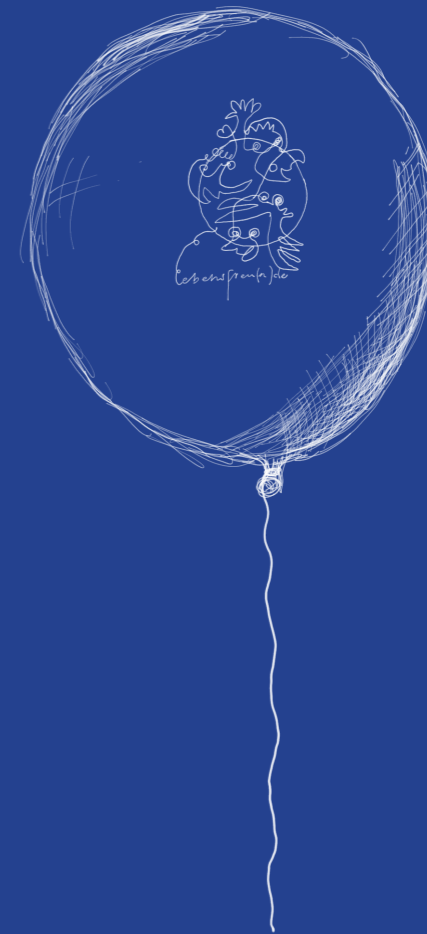
Die Rechnungsführung wird jeweils durch die Kirche oder die Geschäftsprüfungs- kommission regelmässig geprüft. Alle Scha- ren verfügen über ein Budget, in welchem sich Einnahmen und Ausgaben meist die Waage halten. Die subjektive Sicht der Leitungsteams ergibt, dass genügend fi- nanzielle Mittel zur Verfügung stehen, um ein gutes Programm anzubieten.

## Räumlichkeiten

Alle Scharen werden von der Kirche mit Räumlichkeiten unterstützt. Oft bestehen fixe Räumlichkeiten, welche nur durch die Jubla genutzt und gepflegt werden. So kann das Material in Kellerräumlichkeiten gelagert werden und es bestehen Zimmer für Höcks und Gruppenstunden. Für weiteren Platzbedarf ermöglicht die Kirche die Nutzung von zusätzlichen Räumen im Kirchengemeindehaus. In vereinzelt Fällen besitzt die Schar eigene Häuser bzw. Schuppen, welche für Lager und Gruppenstunden genutzt werden können.

In den Workshops kam hervor, dass die Scharen der Kirche sehr dankbar sind, ihre Räumlichkeiten nutzen zu dürfen.

## Kapitel 7 - Sichtbarkeit



## Wie wird die Schar wahrgenommen?

Die Einschätzungen der Scharen, wie sie von aussen wahrgenommen werden, lassen sich auf folgende vier Punkte zusammenfassen:

### Unbekannt

Die breite Öffentlichkeit kennt Jubla meistens nicht. Ältere reagieren eher noch auf den Begriff Jungwacht Blauring, insbesondere wenn sie Berührungspunkte zur katholischen Kirche haben.

### Positiv

Bei Begegnungen wird oftmals ein positiver Eindruck und Begeisterung geäussert. Dies geschieht etwa während Gruppenstunden in der Öffentlichkeit oder an Aktionen wie Chilbi-Ständen.

### Vergleich

Zum Verständnis des Vereinsangebots werden Vergleiche zu Pfadi und Cevi angestellt. Teilweise wird Pfadi auch als Überbegriff für alle Jugendverbände benutzt.

### Kirche

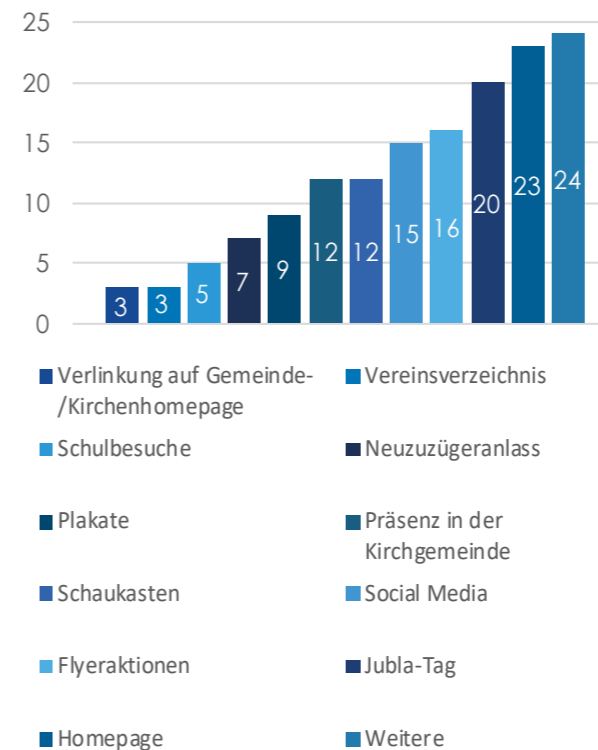
Gewisse bestehende Bilder zur katholischen Kirche beeinflussen die Sicht auf die Jubla. Dass Jubla offen für alle ist und keine religiösen Inhalte vermittelt, muss oft erklärt werden.



### Denkanstoss

Welche Möglichkeiten hast du, die Sichtbarkeit der Jubla sowie die Sichtweise auf die Jubla zu beeinflussen?

## Werbeaktivitäten



Die Scharen verfolgen eine Vielzahl an Werbeaktivitäten, um auf sich aufmerksam zu machen. Weit vorne der Jubla-Tag mit 20 Scharen. Dies ist erfreulich, da der Kanton Zürich in den letzten Jahren stark in ihn investiert hat. Bei «weitere Werbemittel» wurden sehr individuelle Gefässe genannt, wie Räbeliechtliumzug, Dorffest/Chilbi oder Backaktionen. Die Jubla tritt auch in digitalen Medien in Erscheinung.



### Denkanstoss

Wie könnte die Jubla Zürich Unterstützung leisten, um Werbeaktivitäten zu vereinfachen?

## Werbe-Ideen

Mehrere Leitungsteams diskutieren Möglichkeiten, wie sie ihre Werbeaktivität steigern können. Hierbei werden die in der Wortwolke aufgeführten Ideen gesammelt. Es kann zwischen aktiven Werbeaktionen und passiven Werbestrategien unterschieden werden. Unter Werbestrategien werden längerfristige Anpassungen verstanden, etwa das Einführen von Jublapullis im schweizweiten Design, das Eröffnen von Jublinis, die Überarbeitung der Homepage oder eine geschenkte Mitgliedschaft im ersten Jahr. Punktuelle Werbeaktionen hingegen können beispielsweise Schnupperprogramme am Jubla-Tag, Unti- und Schulbesuche oder Flyer-Aktionen sein.

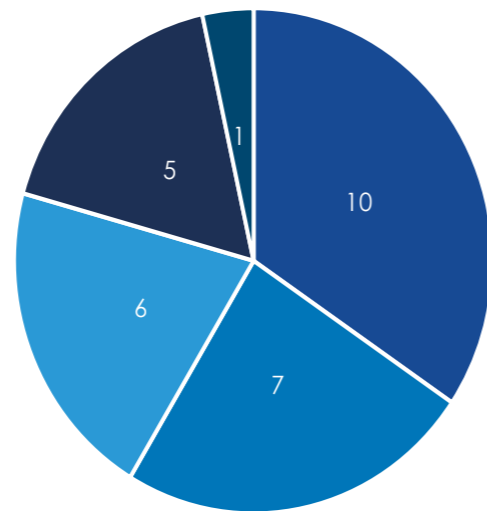
1. Jahr Gratismitgliedschaft  
Jubla-Tag  
Flyern  
Marktstand  
Attraktive und informative Homepage  
Gruppenstunden in Quartieren  
Schnupperanlass  
Lokalzeitschriften  
Kuchenverkauf  
forum-Artikel  
Jublapullis  
Schulbesuch  
Neuzuzüger\*innen-Anlass  
Untibesuch  
Jublinis

## Kapitel 8 - Kantonale Ebene



## Welche Bilder bestehen von der kantonalen Ebene?

Der Grossteil der befragten Scharen gab an, einzelne «Dienstleistungen» der kantonalen Ebene zu kennen oder sie aktiv als Netzwerkpartnerin zu nutzen. Die Scharen, welche diese Punkte angegeben haben, zeigen auch ein höheres Verständnis für das Angebot der kantonalen Ebene und wirken sehr gut vernetzt.

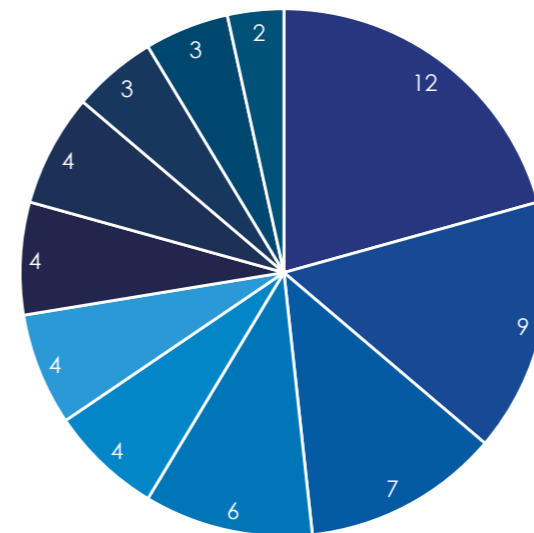


- Wir kennen einzelne "Dienstleistungen"
- keine Angaben
- Wir haben nicht so viel damit zu tun
- Es ist uns klar was die kantonale Ebene macht
- Kantonale Ebene? Was ist das?

## Was interessiert die Schar am Kanton?

Die Scharen interessieren sich für den Austausch mit dem Kanton und den anderen Scharen, für Kurse oder aktuell für die Informationen zu den geltenden Covid-19-Massnahmen.

Weiter wurden auch Angebote genannt, die zur Animation der Leitenden dienen. Die Leitendenanlässe und der geplante Grossanlass stossen auf grosses Interesse, und auch die Leitendenzeitschrift «Chnopf» wird regelmässig gelesen. Die Kantonskonferenz und die dazugehörigen Workshops werden seltener genannt, da diese Gefässe mehrheitlich für die Scharleitenden sind.



- Austausch
- Informationen
- Grossanlässe
- Chnopf
- KK
- Instagram
- Kurse
- Leitendenanlässe
- Take-Away Animation
- Unterstützung
- Workshops

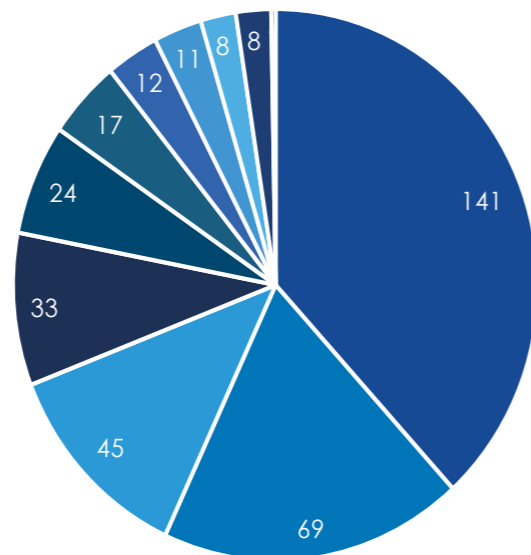


### Denkanstoss

Was bedeutet das für das Angebot deiner AG?

## Genutzte Kommunikationsplattformen

Um über die Tätigkeiten der kantonalen Ebene auf dem Laufenden zu bleiben, schätzen die Scharen digitale Medien. Für schnelle Informationen, zum Beispiel zu den Covid-19-Massnahmen, benutzen die Leitenden Instagram. Für regelmässige fundierte Infos werden E-Mails geschätzt. Der Chnopf, unsere gedruckte Vereinszeitschrift, wird jedoch trotz allem als Medium unter den Top 5 genannt. Eine gute Analyse, welche Kanäle zweckmässig sind, erscheint wichtig, da zu viele Kommunikationskanäle viel Ressourcen benötigen.



- Instagram   ■ E-Mail   ■ Homepage
- Chnopf   ■ WhatsApp   ■ Post
- Anlässe   ■ Kurse   ■ Facebook
- Datenbank   ■ Telefon

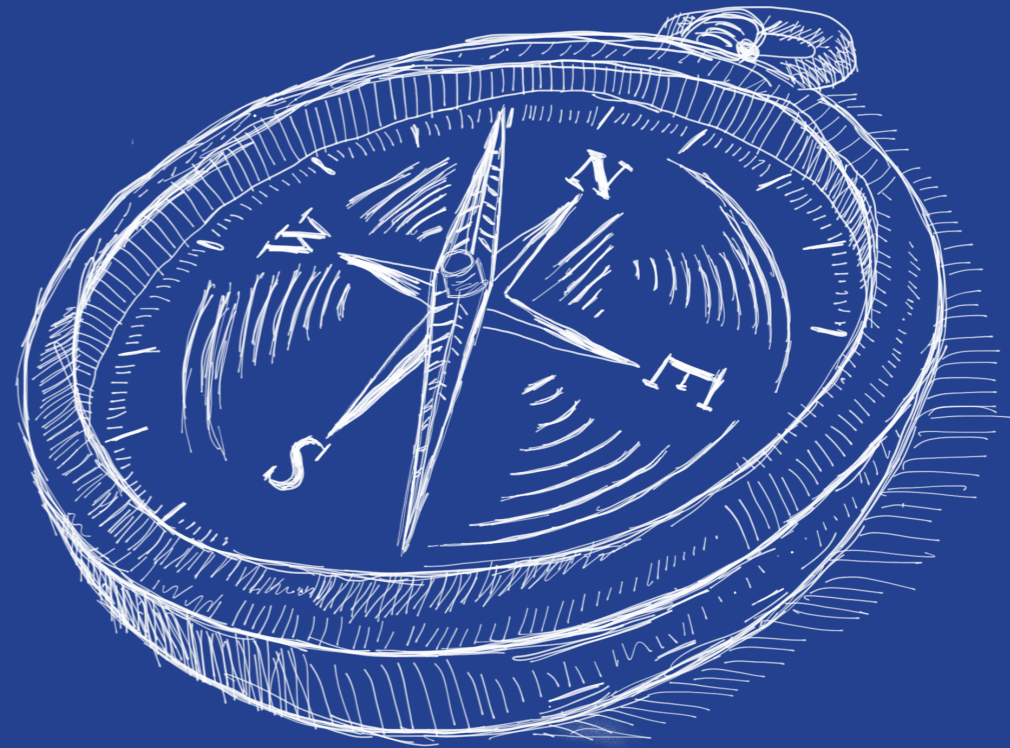
## Motivation für Leitendenanlässe

In den Workshops wurde gefragt, was für und was gegen den Besuch eines Leitendenanlasses spricht. Folgende Antworten wurden dabei am häufigsten gegeben:

- + Netzwerk aus anderen Scharen oder Team 13
- + man trifft Teilnehmende aus Kursen wieder
- + mal wieder an einem Anlass teilnehmen können, ohne ihn selbst organisieren zu müssen
- + mit Gleichaltrigen etwas unternehmen
- Kollision mit scharinternen Anlässen
- andere Hobbies
- volle Agenda
- vielen Leitenden sind die Anlässe nicht bekannt
- es werden lieber Anlässe anderer Scharen besucht, als welche des Kantons
- Übersättigung
- fehlendes Netzwerk

### Wünsche:

Einige wünschen sich, dass die Anlässe lockerer und plauschmässiger gestaltet sind. Es wird wiederholt eine Leiter\*innen-Party vorgeschlagen.



## Was profitiert die Schar von Kursen?

Neues lernen  
Planung lernen  
J+S-Anerkennung  
Gruppenstunden-Ideen  
Grundkompetenzen  
Pädagogisches Wissen  
Pio-Technik  
Motivation  
Spielideen

Umgang mit herausfordernden Situationen  
Weiterentwicklung in der Schar  
Perspektiven öffnen  
Selbstvertrauen  
Austauschen  
Netzwerk

## Motivation für Kurse

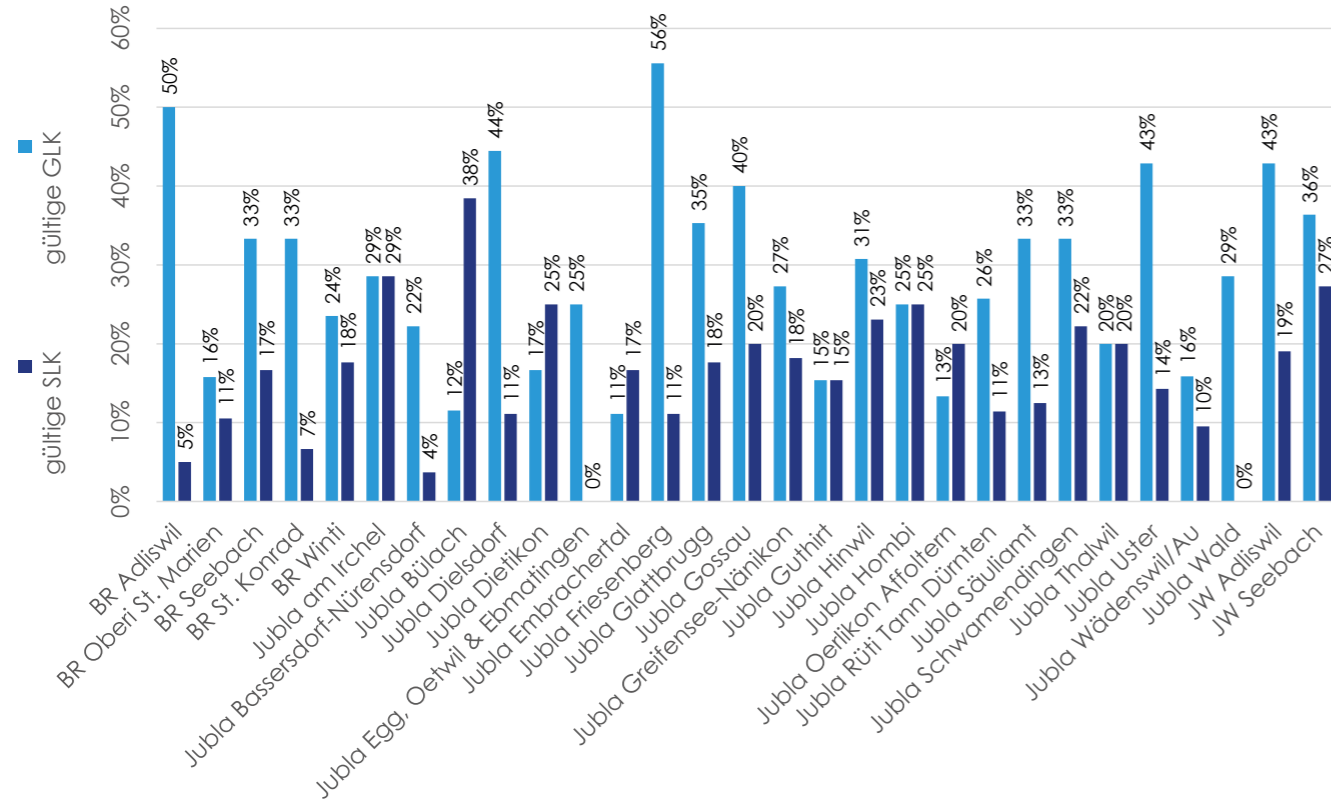
In den Workshops, wie auch in den Umfragen wurde angegeben, dass die Motivation, sich in einem Leitungskurs weiterzubilden, oft praktische Gründe hat: um Gelder von Jugend und Sport zu bekommen, muss eine gewisse Anzahl von J+S-Anerkennungen vorhanden sein. Jedoch werden die Kurse auch als gutes Gefäß für Netzerkennung. Es können Ideen mit anderen Scharen ausgetauscht und neue Erfahrungen gesammelt werden. Viele geben auch an die Kurse ihrem Lebenslauf beizulegen im Dossier «Freiwillig Engagiert».

Die Qualifikation bzw. der starke Leistungsdruck und die vielen theoretischen Inhalte wirken sich negativ auf die Motivation aus, einen Kurs zu besuchen.

Im Weiteren wird als Hemmnis der hohe Zeitbedarf genannt. Ein einwöchiger Kurs ist für einzelne Leitende schwierig ins Studium, die Lehre oder weitere Verpflichtungen einzubetten, da auch noch eine oder zwei weitere Wochen für die Lager der Jubla gebraucht werden.



## Gültige Kurse



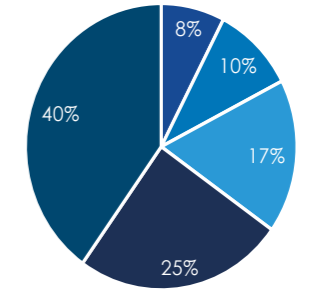
## Korrelation Kursbesuche und berufliche Situation

Von den 317 befragten Leitenden<sup>1</sup> sind 289 über 17 Jahre alt und hätten Zugang zu Ausbildungskursen von Jugend + Sport. Unsere Hypothese, dass Schule und Studium eher einen Ausbildungskurs ermöglichen, hat sich teilweise bestätigt. Rund 45% der ausgewerteten Personengruppe hat einen Kurs besucht. Nur zehn Prozent davon sind in einer Lehre und ein Viertel in einem Anstellungsverhältnis.

Bei den über 18-Jährigen haben 22% einen SLK besucht. Der Anteil an Studierenden bleibt nahezu identisch, wobei der Anteil an Lernenden von den Angestellten kompensiert wird (die Lehre wurde beendet). Aufgrund des Alters ist der Anteil der Schüler\*innen beinahe halbiert.

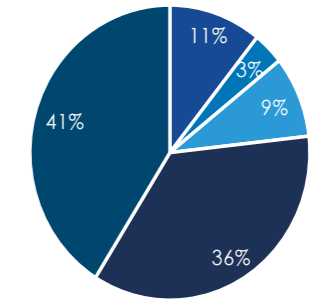
<sup>1</sup> Achtung: Berufliche Situation zum Befragungszeitpunkt.

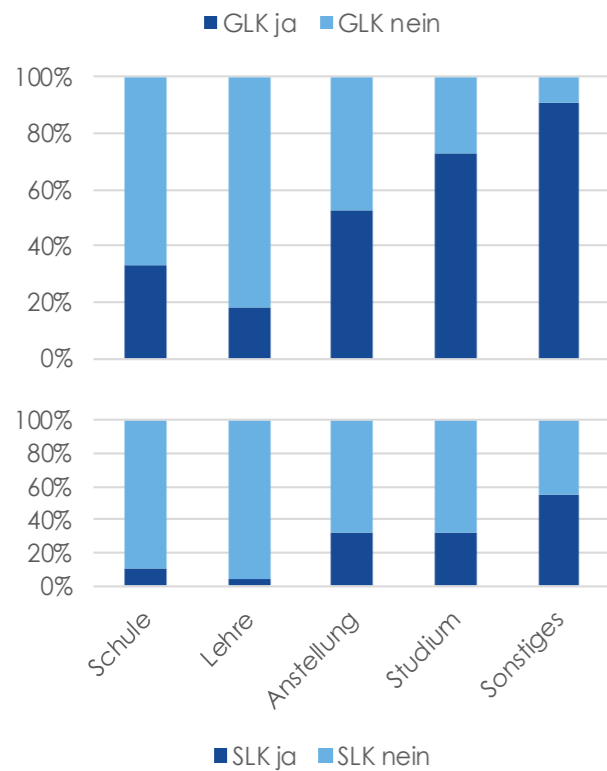
GLK



■ Sonstiges ■ Lehre ■ Schule  
■ Anstellung ■ Studium

SLK



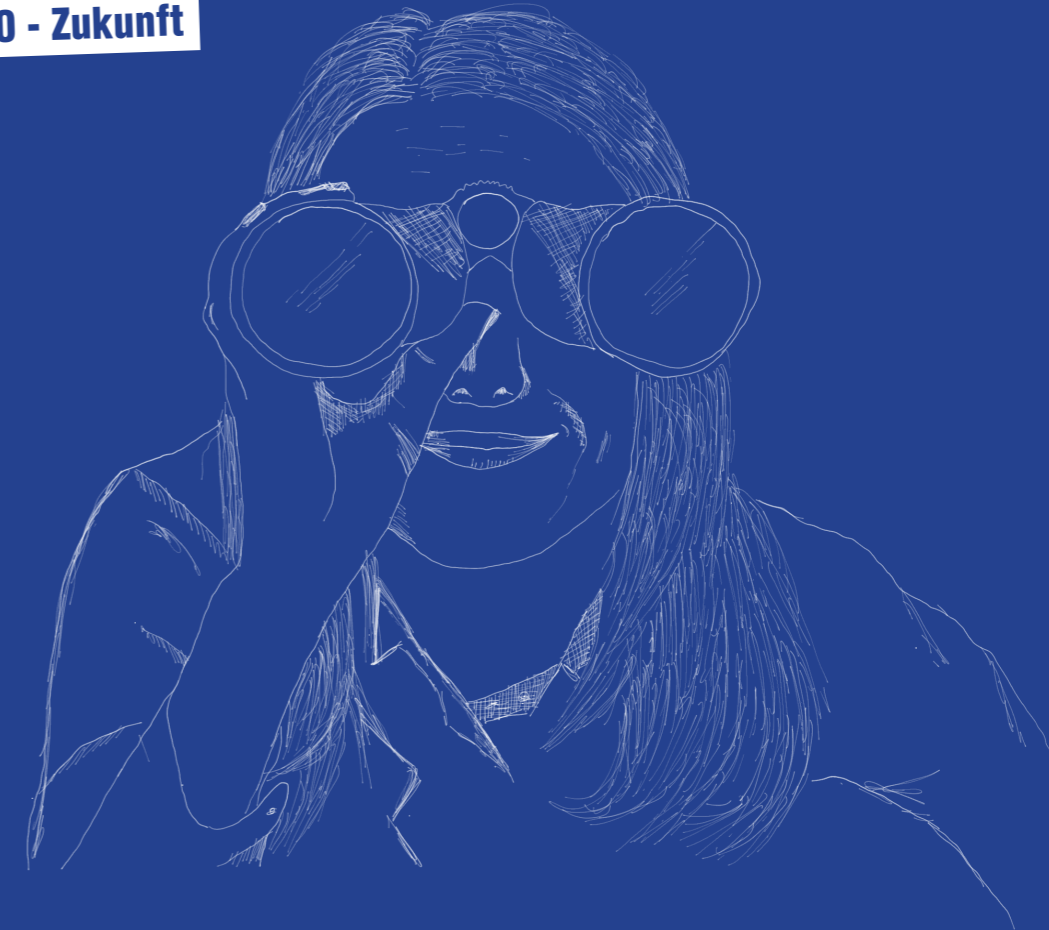


Nebenstehende Ansicht zeigt, dass Personen in der Schule und im Studium prozentual mehr an Kursen teilnehmen. Die Lehre scheint den Zugang zu Ausbildungskursen zu erschweren. Zu Berücksichtigen ist jedoch, dass die berufliche Situation die aktuelle Situation darstellt und von jener zum Zeitpunkt des Kursbesuches abweichen kann.

Beim SLK ist zu vermuten, dass die Lernenden abgeschlossen haben. Im Anstellungsverhältnis besuchen sie nun prozentual gleich häufig einen Kurs wie Studierende.

Personen welche «Sonstiges» angegeben haben, sind meistens in einem Praktikum oder auf Stellensuche.

## Kapitel 10 - Zukunft



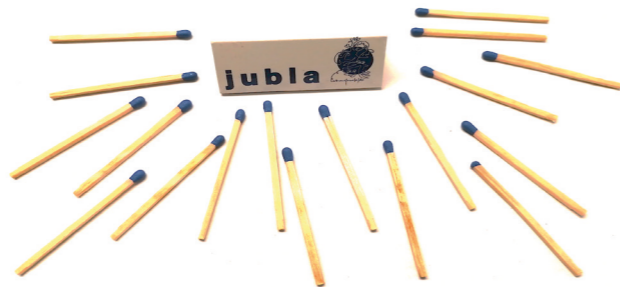
## Was die Scharen beschäftigt

Während den Basisbarometer-Workshops erhielten die Leitungsteams ein Gefäß, um Themen ihrer Wahl vertiefter zu diskutieren. Die Scharen konnten für sich Schlüsse ziehen, in welchen Bereichen sie eine Entwicklung anstreben. Die folgenden Seiten verschaffen einen Überblick über die aufgetauchten Themen und geben so Aufschlüsse über mögliche Unterstützungsangebote oder in Kursen und Workshops zu behandelnde Anliegen.



### Denkanstoss

Welche Entwicklungsbereiche kannst du wie unterstützen?



### Mitgliederwerbung

Acht Scharen streben eine Steigerung ihrer Werbeaktivitäten an, um den Nachwuchs an Kindern zu stärken.



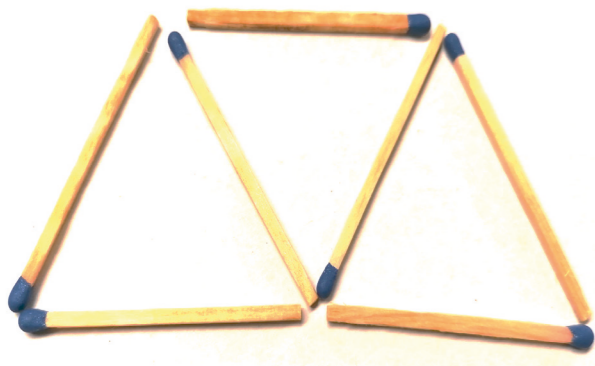
### Jungleitende

Vier Scharen wollen von Neuleitenden besser institutionalisieren und drei Scharen möchten den Generationendialog stärken. Mit zweiterem ist gemeint, dass sich Jungleitende mehr trauen sich einzubringen und Altleitende diesen Inputs offener begegnen.



### Teamanlässe

Fünf Scharen nehmen sich vor, vermehrt Plauschanlässe fürs Team zu organisieren, um den Teamgeist zu stärken.



### Teamarbeit

Drei Scharen beschäftigten sich mit der Kommunikation im Team, Verbindlichkeit von Abmachungen und einer effizienten Höckgestaltung.



### Leitendenmangel

Zwei Scharen überlegten, wie sie mit dem Mangel an Leitungspersonen umgehen bzw. diesem entgegenwirken können.



### Motivation von Leitenden

Zwei Scharen entwickelten Ideen, um die allgemeine Motivation im Leitungsteam zu steigern.



### Schwierigkeiten mit Kindern

Eine Schar besprach eine herausfordernde Situation, die sie gerade mit einigen Kindern erlebt.

---

**Impressum**

---

**Herausgegeben von** Jungwacht Blauring Kanton Zürich

**Autorenschaft** Nadja Bosshard, Toby Furrer, Pascal Greter,  
Valerie Wiedemeier

**Illustrationen** Toby Furrer

**Layout** Nadja Bosshard, Tobias Egger

**Auflage** 150 Exemplare

**Erscheinungsdatum** 01.12.2021

**Druck** Druckerei Sieber AG, Hinwil



**jungwacht  
blauring  
zürich**

