

Bericht des Vision2028-Monitoringteam an die Bundestagung 2018

Team: Christian Letz, Irene Rojnik, Benedikt Walzel

Ausgangslage im Team und Grundlage dieses Berichts:

Christian Letz erklärte sich bereit, den vakanten Platz im Monitoringteam einzunehmen. So sind wir nun erfreulicherweise wieder zu dritt.

Beim diesjährigen Blick auf den Fortschritt im Vision2028-Prozess haben wir uns dazu entschieden, eine online-Befragung mit Projektmitarbeiter*innen und Mitgliedern der Gremien durchzuführen. Dabei haben wir die Möglichkeit eröffnet, Feedback zu geben, um auf dieser Basis eine qualitative Auswertung zu machen. Erfreulicherweise haben wir 38 ausgefüllte Fragebögen erhalten, wofür wir uns bei allen Beteiligten sehr bedanken. Auf dieser Basis haben wir uns ein Bild über die Situation im Visionsprozess gemacht. **Unser Ziel war es „auf blinde Flecken zu schauen“** – also herauszufiltern, auf welche Bereiche im Projekt aus unserer Sicht besonderes Augenmerk gelegt werden sollte.

Allgemeiner Eindruck:

- Alle Antworten der Projektmitarbeiter*innen geben ein sehr klares Bild ab: die aktiven Gruppen haben sich in ihrer Zusammenarbeit gefunden und sind letztes Jahr ins Arbeiten gekommen.
- Es hat eine Zukunftskonferenz stattgefunden, der Termin für 2019 ist auch schon bekannt. Wir ermuntern, wie schon im letzten Jahr, weiterhin einmal im Jahr ein Vernetzungstreffen für alle Arbeitsgruppen abzuhalten.
- In einigen Bereichen können wir anhand der Antworten erkennen, dass externe Expertise für die Erreichung der Meilensteine eingeholt wird oder wurde (z.B. Markenfindungsprozess). Das ist in Anbetracht der ambitionierten Ziele und im Hinblick auf Ressourcenmöglichkeiten positiv.
- Unter <https://ppoe.at/ueber-uns/vision-2028/unser-strategischer-plan/> sind nun – im Gegensatz zu letztem Jahr - Arbeitsbereiche/Ziele/Meilensteine sowie Team dargestellt. Weitere Ideen dazu noch weiter unten.

Erkenntnisse aus der Befragung mit den Projekt-Mitarbeiter*innen und Empfehlungen:

- 1/3 der Projektmitarbeiter*innen hat sich beteiligt
- Aus jeder Arbeitsgruppe haben sich mindestens zwei Mitglieder beteiligt
- Wir ermuntern dazu, schon in der Entwicklungs-/Analysearbeit Mut zu haben, konkrete Ideen und Ansätze mit einzelnen Gruppen oder Landesverbänden zu entwickeln und zu testen, wie dies zum Beispiel in der Arbeitsgruppe

„Kommunikation“ für die Gestaltung von Gruppenwebsites passiert ist. Dadurch wird der Prozess greifbarer und realer, was wiederum zu mehr Motivation für Beteiligung im Prozess führen könnte.

- Wir nehmen bei fast allen Antworten deutlich wahr, dass Mitarbeitende fehlen und Teams das Gefühl haben, dass sie zu wenige sind. Wir ermuntern das Projektteam daher:
 - dieses Thema mit den einzelnen Arbeitsgruppen zu thematisieren und zu klären, wo tatsächlich mehr Mitarbeitende nötig sind bzw. ev. Arbeitspakete zu reduzieren, um realistische Pakete zu schaffen.
 - zu eruieren, ob die Erwartungen an die Projektmitarbeitenden klar sind.
 - zu erörtern, ob der Nutzen an einer Mitarbeit genügend erörtert ist.
- 1/3 geben in ihren Antworten an, dass sie an die Erreichung der Meilensteine glauben. 1/3 der Antworten ergibt, dass dies anders als gedacht geschafft werden könnte. Wir erkennen auch, dass nicht alle das gleiche Bild der Meilensteine haben. Zwei Zitate hier beispielhaft dazu:

„Die Meilensteine sind bei uns nicht wirklich relevant, da gleichzeitig noch der Markenfindungsprozess mit einer Marketingagentur läuft, in die wir nicht eingebunden werden.“

„Haben die Meilensteine umstrukturiert liegen im Plan“

Wir empfehlen dem Projektteam:

- den Stellenwert der Meilensteine zu erörtern und das Ergebnis den Beteiligten zu kommunizieren. Wir denken dabei: gerade in einer Jugendbewegung muss das Umstoßen und Neuformulieren eines Meilensteins erlaubt sein. Andererseits sollte darauf geschaut werden, dass das Große und Ganze im Blick bleibt und der ursprünglich Gedanke hinter den Meilensteinen auch Neuen kommuniziert wird; sonst fängt man immer wieder neu an. „Raum geben“ und „Basiswissen weitergeben“ ist dabei herausfordernd, aber wesentliche Steuerungsaufgabe des Projektteams.
- zu gewährleisten, dass beim Umstoßen von Meilensteinen alle Beteiligten davon wissen.
- einen Blick auf die Verantwortung für die Meilensteine unter den Mitarbeitenden und Arbeitsgruppen zu werfen. Beispiel: Entscheidet sich eine Arbeitsgruppe für die Ausgliederung von Arbeit an bezahlte Kräfte oder arbeiten andere Arbeitsgruppen aufgrund der thematischen Nähe an einem Meilenstein mit, so sollte die Verantwortung für das Erreichen der Meilensteine dennoch bei der jeweiligen Arbeitsgruppe bleiben.

- darüber nachzudenken, ob eine Priorisierung von Meilensteinen in den jeweiligen Zielen Sinn macht; so könnten Ressourcen gebündelt werden.
- Das Wissen um die Ergebnisse der anderen Arbeitsgruppen sowie die Vernetzung unter den Arbeitsgruppen werden von 2/3 als mäßig bis „wenig“ bezeichnet. Andererseits sagen 83 % der Antworten, dass alle oder fast alle Infos für die Aufgaben in den Arbeitsgruppen vorhanden sind. Somit scheinen die allermeisten alles zu haben, was sie für ihre Aufgaben brauchen. Bei anderen Antworten ergab sich jedoch für uns auch das Bild, dass Vernetzung über die Arbeitsgruppen hinaus ein starkes Anliegen ist. Beispielhaft hier ein Zitat:

„Um die Meilensteine 2019 zu erreichen brauchen wir spezifischere Ziele (ist unsere Verantwortung) und bessere Kommunikation über die AG- Grenzen hinaus.“

Wir empfehlen dem Projektteam daher:

- einen transparenten, visuell gut dargestellten Plan intern oder auf der Website zur Verfügung zu stellen, aus dem hervorgeht, was in den jeweiligen Arbeitsgruppen läuft und wo die Arbeitsgruppe gerade steht. Eine Idee wäre es, einen standardisierten Textbaustein zur Verfügung zu stellen, der am Schluss jedes AG-Treffens ausgefüllt wird und laufend in dem transparenten Plan aktualisiert wird (z.B. vom BV-Büro). Eine transparente Darstellung dieses Wissens kann auch motivierend für Neue sein, in dem doch sehr komplexen Prozess einzusteigen. Eine Möglichkeit wäre es z.B. das bei <https://ppoe.at/ueber-uns/vision-2028/unser-strategischer-plan/> immer laufend aktualisiert ablesen zu können.
- Intern, aber jedenfalls auch auf der Website bei <https://ppoe.at/ueber-uns/vision-2028/unser-strategischer-plan/> abzubilden, wer die Mitarbeitenden in den jeweiligen Gruppen sind. Auch das kann motivationsfördernd wirken.
- Newsletter wieder regelmäßiger zu verschicken.
- eine zentrale Ansprechperson zu installieren, die den Plan entwirft, den Überblick hat und darauf achtet, dass der Status Quo der Arbeit in den Arbeitsgruppen regelmäßig in dem transparenten Plan aktualisiert wird.

Erkenntnisse aus der Befragung der Mitarbeitenden in den Gremien und Empfehlungen:

- 20 Mitarbeitende haben sich an der Befragung beteiligt, wobei eine starke Beteiligung durch die Pädagogik erfolgte.
- sehr gut fühlt sich niemand informiert – die Information wird durchschnittlich mit 2,63 bewertet. (Erklärung: Skala von 1 – 5 / 1 = sehr gut)

- Der PPÖ-Brief und persönliche Gespräche sind weitaus die wichtigsten Quellen für die Information über den Vision2028-Prozess.
- Die Mitarbeitenden geben alle an, sich irgendwie einbringen zu können und inhaltlich abgeholt zu werden, jedoch herrscht kein großer Enthusiasmus was Umfang und Art betrifft- die Einbringungsmöglichkeiten werden mit einem Mittelwert von 2,52 bewertet.
- Die Antworten ergeben deutlich, dass es den Beteiligten an Information und Einbindung fehlt, zwei Zitate beispielhaft:

„Ich wünsche mir Updates zu laufenden Prozessen. Bessere Einbindung der bestehenden Gremien und Arbeitsgruppen.“

„Ich wünsche mir detailliertere Informationen zum konkreten Stand der einzelnen Arbeitsgruppen und zu deren aktuellen Fragen.“

Wir empfehlen daher dem Projektteam:

- sich mit der Frage auseinanderzusetzen, wie Gremien besser informiert und eingebunden werden können. Eine Möglichkeit wäre die transparente Darstellung eines Status-Quo-Plans wie oben dargestellt.
 - Eine zusätzliche Möglichkeit wäre – falls dies noch nicht der Fall ist – ein fixer TO-Punkt auf allen Sitzungen der Gremien zum Punkt „Status Quo: Vision2028-Prozess“.
 - mit den Gremien zu erörtern, in welchen Bereichen sie wie gut mitarbeiten können, damit der Prozess zu einem großen Ganzen der PPÖ wird. Sollte keine Lösung gefunden werden, sollten die Gründe dafür analysiert werden.
- Immer wieder wird in den Antworten aufgeworfen, dass Ziele und Wirkung der Vision und Strategie nicht klar sind, z.B.:

„Ich fühle mich nicht abgeholt im Sinne von: es wurde mir klar gemacht, was das mir - meiner Gruppe, meinen Kindern, meinem Verantwortungsbereich - bringen wird. Überspitzt formuliert: es ist ein Projekt im Bundesverband, das mich in der täglichen Pfadfinderarbeit nicht tangiert.“

Wir empfehlen dem Projektteam:

- sich mit der Frage auseinanderzusetzen, wie Sinn und Ziele der Vision2028 Landesverbänden, Gruppen, Gremien besser erklärt werden kann.

Wir ermutigen die Mitarbeitenden in den Gremien:

- daran zu denken, dass Wirkung eines lang angelegten und ambitionierten Prozesses gerade in den ersten Jahren, in denen Entwicklung und Analyse stark im Vordergrund steht, oft nicht unmittelbar für das einzelne Kind, den Jugendlichen und die Gruppen erkennbar ist. Eine gute Entwicklung ist jedoch für die dann angestrebte Wirkung sehr relevant. Daher sollte eine mangelnde sofortige Wirkung nicht in jedem Fall als Mangel im Prozess gesehen werden.

Weitere Erkenntnis:

- Wir raten an, über ein Fluktuationskonzept nachzudenken im Sinne von „Wie gehe ich damit um, dass neue Leute reinkommen und Leute gehen? Wie hole ich neue Leute ins Boot und informiere sie über die relevanten Inhalte und den Prozess“. Denn die Phase bis 2028 ist sehr lang.

Wien, 7.10.2018