

# Qualitäts management Handbuch



Im November 2018 - 3. aktualisierte Version

Angenommen durch den Verwaltungsrat der EGMJ a.s.b.l. in seiner Sitzung vom 8. November 2018.

Aktualisiert durch den Qualitätszirkel in seiner Sitzung vom 9. Oktober 2018.

Basierend auf der durch die Mitgliederversammlung vom 5. Juli 2012 genehmigten Version.

# Inhaltsverzeichnis

## ● Organisationsbeschreibung

- |     |   |
|-----|---|
| S.4 | 1. Beschreibung der Entente des Gestionnaires des Maisons de Jeunes |
| S.7 | 2. Das strukturelle Profil der Mitgliedsträger                      |
| S.7 | 3. Anforderungen der Mitglieder an die EGMJ a.s.b.l.                |
| S.8 | 4. Personelle Ressourcen der EGMJ a.s.b.l.                          |
| S.8 | 5. Infrastruktur und Arbeitsumgebung                                |

## ●● Qualitätsentwicklung, Qualitätskontrolle und Qualitätssicherung

- |      |  |
|------|--|
| S.10 | 1. Leitbild der EGMJ a.s.b.l. für Jugendarbeit als non-formale Bildung                   |
| S.12 | 2. Die Missionen der EGMJ a.s.b.l.   |
| S.14 | 3. Generelle Qualitätsstandards als Grundlage der Arbeit der Träger von Jugendstrukturen |
| S.15 | 3.1. Öffentlichkeitsarbeit   |
| S.15 | 3.2. Budget- und Gesamtverantwortung des Trägers   |
| S.15 | 3.3. Führungsarbeit allgemein  |
| S.17 | 3.4. Personalführung   |
| S.18 | 3.5. Zielauswertung und Evaluation   |
| S.18 | 4. Das Qualitätssicherungssystem der EGMJ a.s.b.l.                                       |
| S.19 | 4.1. Selbstevaluation  |
| S.19 | 4.2. Interner Audit  |
| S.19 | 4.3. Externer Audit und Evaluation   |
| S.19 | 4.4. Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter                                 |

## ●●● Anhang - EGMJ a.s.b.l.

- |      |   |
|------|---|
| S.20 | 1. Verwaltungsrat   |
| S.20 | 2. Hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter         |
| S.20 | 3. Kontaktdaten   |
| S.21 | 4. Ehrenamtliche Qualitätsbeauftragte und Qualitätszirkel |
| S.22 | 5. Unsere Mitglieder                                      |



## ● Organisationsbeschreibung

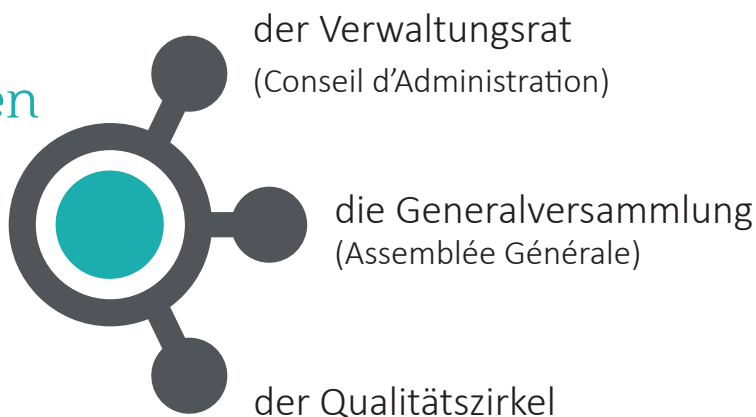
### 1. Beschreibung der EGMJ a.s.b.l. und ihrer Aufgaben

Die EGMJ a.s.b.l. wurde 1993 von Trägern der ersten Jugendhäuser parallel zu deren Auf- und Ausbau als Zentren professioneller Jugendarbeit gegründet. Im Zuge der zum damaligen Zeitpunkt stattfindenden Professionalisierungsprozesse in der Offenen Jugendarbeit wurden der systematische Austausch und die Vernetzung der Jugendstrukturen als wesentliche Notwendigkeit angesehen. Heute besteht der Dachverband aus 40 Mitgliedern, die Träger von aktuell zirka 71 Jugendhäusern und Jugenddiensten sind.

Infolge der sich stetig weiterentwickelnden Landschaft der Offenen Jugendarbeit in Luxemburg ist die Mitgliederzahl der Mitgliedervereine, in den letzten Jahren stark angestiegen. Zudem ist eine Diversifikation der Mitgliederstruktur festzustellen, die auch für die EGMJ zu einer breiter werdenden Bedarfslage an Unterstützungsangeboten führt. Neben den Trägern klassischer Jugendhäuser sind mittlerweile auch viele Träger von anderen Jugendstrukturen, die nicht klassische Offene Jugendarbeit, sondern thematische Jugendarbeit anbieten, Mitglied der EGMJ. Die aktuelle Liste der Mitgliedervereine befindet sich im Anhang.

Die Mitgliedschaft in der EGMJ steht allen Trägern von Jugendstrukturen offen, sofern sie die Statuten der EGMJ akzeptieren und die allgemeinen Zielsetzungen teilen. Die EGMJ hat den legalen Status einer A.s.b.l. und wird, durch eine Konvention mit dem „Ministerium für Bildung, Kinder und Jugend“ (Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse) geregelt, zu 100% staatlich gefördert.

Die zentralen  
Organe  
der EGMJ sind





## Der Verwaltungsrat (Conseil d'Administration)

Die Mitglieder des Verwaltungsrats der EGMJ finden sich mehrmals jährlich, in der Regel mit der/dem Direktionsbeauftragten, zu Besprechungen zusammen und bestimmen die strategische Ausrichtung der EGMJ. Die Sitzungen des Verwaltungsrats dienen weiterhin einer umfassenden Information der Mitglieder und haben das Ziel, den Austausch unter den Mitgliedern und mit der EGMJ sicherzustellen, auch Anregungen und Vorschläge an die EGMJ zu richten sowie Zielvorgaben und Zielerreichung zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Die Aufgaben und Zuständigkeiten der EGMJ ergeben sich aus der Funktion als Dachverband für die Unterstützung der Mitglieder, wobei die heterogenen Strukturen der Träger Beachtung finden (zum Beispiel die der ehrenamtlichen Träger). Die/der Präsident/-in steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere der/dem Direktionsbeauftragten, zum Austausch und zu Absprachen zur Verfügung. Zwischen Präsident/-in und Direktionsbeauftragter/-em finden in Absprache regelmäßige Arbeitsbesprechungen statt. Die Kompetenzen und Befugnisse des Verwaltungsrats sind in den Statuten und in der Geschäftsordnung der EGMJ geregelt.



## Die Generalversammlung (Assemblée Générale)

Einmal jährlich findet die Generalversammlung statt, zu der alle Mitglieder einberufen werden. Sie wählt die neuen Verwaltungsratsmitglieder und Kassenrevisoren und nimmt die Kassenrevision entgegen, in der die finanzielle Situation der EGMJ dargelegt wird.

Die Generalversammlung entscheidet über die Aufnahme neuer Mitglieder und diskutiert die Arbeitsschwerpunkte der EGMJ.

Im Rahmen der Generalversammlung legt die/der Qualitätsbeauftragte der EGMJ Bericht über die Ergebnisse des internen Audits ab.



## Der Qualitätszirkel

Mehrmals jährlich kommen die Mitglieder der EGMJ mit der/dem Qualitätsbeauftragten und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des „Service Stratégie“ zusammen, um einerseits an Themen zur Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung der Trägerarbeit andererseits am Qualitätsmanagementsystem der EGMJ zu arbeiten.

Der Qualitätszirkel befasst sich mit Themen der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung, die zwei Ebenen betreffen können: einerseits die EGMJ selbst und andererseits die Arbeit der Träger in den Jugendstrukturen, sofern übergeordnete und die meisten Träger betreffende Aspekte und Herausforderungen angesprochen sind.

Der Qualitätszirkel ist ein Beratungsorgan, kein Entscheidungsgremium. Die Mitglieder des Qualitätszirkels erarbeiten Vorschläge für die Verbandsleitung bzw. den Verwaltungsrat.

## Die Aufgaben der EGMJ im Überblick:

Ein zentrales Aufgabengebiet der EGMJ ist es, den größtenteils ehrenamtlich aufgestellten Trägern Unterstützung in ihrer Rolle als Arbeitgeber im Bereich ihrer administrativen Aufgaben, wie auch im Hinblick auf die Qualitätssicherung und Personalführung in den Jugendstrukturen zu leisten.

Weiterhin liegt eine Aufgabe darin, das Selbstverständnis der EGMJ und seiner Mitglieder im jugendpolitischen Diskurs mit allen jugendrelevanten Akteuren in Luxemburg zu kommunizieren und somit auch zu Innovation und Qualität sowie zur Weiterentwicklung der Offenen und Thematischen Jugendarbeit beizutragen.

### Typische Aufgaben sind:

- Enge Vernetzung mit den Mitgliedern
- Zusammenarbeit mit dem Ministerium, dem SNJ sowie allen an der Entwicklung der Jugendarbeit beteiligten Organisationen
- Repräsentation der gemeinschaftlichen Interessen der Mitglieder gegenüber Dritten
- Sensibilisierung für die nationale Entwicklung und Konsolidierung des Jugendsektors
- Förderung der Verbandsarbeit von Jugendstrukturen und Verteidigung ihrer Interessen in allen Formen
- Unterstützung des Kontakts und Austauschs zwischen den Mitgliedervereinen
- Sicherstellung der Koordination und Zusammenarbeit zwischen den Jugendstrukturen insbesondere:
  - durch Einrichtung und Unterstützung des Kontakts zwischen den Trägern wie auch durch Förderung des Erfahrungs- und Informationsaustauschs zwischen den einzelnen Strukturen.
  - durch Vorhalten praktischer Hilfen in den Bereichen Führung, Personalmanagement und Buchhaltung
- Unterstützung bei der Umsetzung folgender Aufgaben in den Jugendhäusern: Information, Offener Treff (Rencontre), Animation, Prävention, Fortbildung, Entwicklung von Qualitätssicherungssystemen
- Unterstützung bei der Einhaltung der im Jugendgesetz beschriebenen Anforderungen im Hinblick auf die non-formale Bildung
- Bereitstellung administrativer, personeller und pädagogischer Dienstleistungen (z.B. konzeptionelle Fragestellungen; Qualitätssicherungs-Projekte; etc.)
- Mitarbeit an der Ausarbeitung, Einführung und Supervision von Regeln im Hinblick auf die Personalführung und die Finanzen
- Repräsentationsorgan im Rahmen der Verhandlung des Kollektivvertrags CCT-SAS

## 2. Das strukturelle Profil der Mitglieder

---

Die Trägerebene hat für die Jugendstrukturen eine zentrale Funktion, da hier die Steuerung der Einrichtung angesiedelt ist. Die Träger der Jugendhäuser und Jugenddienste in Luxemburg unterteilen sich strukturell einerseits in kleinere und lokal verankerte Vereine ohne Gewinnzweck (A.s.b.l. - association sans but lucratif), die oftmals eigens für das Jugendhaus oder den Jugenddienst gegründet worden sind, und andererseits in Stiftungen (fondations) oder größere Träger, die neben den Jugendstrukturen auch andere Dienstleistungen außerhalb der Jugendarbeit anbieten. Die Mehrzahl der Jugendhäuser in Luxemburg unterliegt der Trägerschaft von Vereinen (A.s.b.l.), an deren Spitze ein ehrenamtliches Leitungsgremium in Form eines Aufsichtsrats oder eines Vorstandes steht. Die Mitglieder der Trägervereine sind überwiegend ehrenamtlich engagierte Personen, die oftmals in der jeweiligen Gemeinde leben und dort gesellschaftlich verankert sind.

Ehrenamtliches Engagement ist Ausdruck gelebter Solidarität und Zeichen gesellschaftlicher Kohäsion und Subsidiarität und entspricht somit dem Selbstverständnis unseres freiheitlichen und verantwortungsbewussten Gemeinwesens. Unser gesellschaftliches Zusammenleben ist darauf angewiesen, dass Menschen an der Gestaltung des Gemeinwesens aktiv mitwirken und einen Teil ihrer Freizeit für das Wohl aller aufbringen.

Vereine leben vom Einsatz und vom Engagement ihrer ehrenamtlichen Mitglieder. Dies trifft insbesondere auch auf die Träger der Offenen Jugendarbeit in Luxemburg zu. Viele Jugendhäuser und Jugenddienste könnten ohne die Einsatzbereitschaft von Ehrenamtlichen nicht in der Form existieren, wie sie es heute tun. Vereine spielen daher in der Organisation und in der Ausgestaltung ehrenamtlichen und zivilgesellschaftlichen Engagements eine zentrale Rolle. Insofern ist die Vereinsarbeit auch in hohem Maße von Menschen abhängig, die in Leitungspositionen bzw. im Vorstand einer Vereinigung Verantwortung übernehmen.

Die EGMJ als Unterstützungsorgan ehrenamtlicher Träger der (Offenen) Jugendarbeit ist sich dieser Besonderheiten bewusst und versteht es als eine ihrer Missionen, ihren Mitgliedern beratend und unterstützend zur Seite zu stehen. Gemeinsam mit ihren Mitgliedern wird die EGMJ weiterhin nach Lösungswegen suchen, damit ehrenamtliches Engagement auf der Leitungsebene auch in Zukunft möglich ist.

## 3. Anforderungen der Mitglieder an die EGMJ a.s.b.l.

---

Als Dachverband der Jugendstrukturen soll die EGMJ die Meinungsbildung der Mitglieder initiieren, fördern und nach außen vertreten.

Sie soll deren Mitspracherecht in allen den Jugendbereich betreffenden politischen und thematischen Gremien wahrnehmen und deren Position weitergeben.

Sie soll dafür Sorge tragen, dass ein permanenter Informationsfluss zwischen der EGMJ und ihren Mitgliedern sowie unter den Mitgliedern selbst sichergestellt ist.

Sie soll gegenüber der Öffentlichkeit und den öffentlichen Stellen wie Ministerien, SNJ und Gemeinden die Interessen der Mitglieder vertreten, sofern diese die Funktion nicht selbst ausüben und wenn sie dazu aufgefordert wird.

Sie soll in allen Gremien und Arbeitsgruppen, wenn immer möglich, die mehrheitliche Meinung ihrer Mitglieder zu spezifischen Aspekten der Jugendarbeit und Jugendpolitik vertreten.

Darüber hinaus soll die EGMJ konkrete Unterstützungsleistungen anbieten, vor allem in Bezug auf:

- Administration der Jugendstruktur, vor allem in den Bereichen Gehaltsrechnung und Buchhaltung
- Öffentlichkeitsarbeit
- Informationsversammlungen, Fortbildungen, Qualitätszirkel
- Mitarbeit in den jeweiligen A.s.b.l.-Versammlungen vor Ort
- Durchführung von Veranstaltungen zu spezifischen Themen
- Unterstützung bei der Führungsarbeit und Personalführung
- Mitarbeit und Prozessbegleitung bei der Ausarbeitung von A.s.b.l.-Konzepten und Unterstützung beim Aufbau einer A.s.b.l.

Die Mitglieder erwarten, dass die EGMJ bei der Durchführung aller Aufgaben die unterschiedlichen Strukturen, Bedingungen und Ansprüche der Trägerlandschaft beachtet und ihnen in der Wahrnehmung des Mandats gerecht wird.



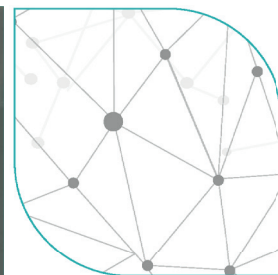
## 4. Personelle Ressourcen der EGMJ a.s.b.l.

### Service Stratégie

#### Aufgabenbereiche:

- Direktion, Koordination, Kommunikation, Projektleitung
- Personalführung sowie strategisches Management in Zusammenarbeit mit dem Verwaltungsrat
- Travailleur désigné, Sicherheitsbeauftragte/r
- Beratung der Mitglieder bei sämtlichen Fragestellungen ihrer Verantwortungsbereiche
- Sammlung, Verarbeitung und Bereitstellung von Informationen für die Mitglieder
- Teilnahme an A.s.b.l. Versammlungen der Mitglieder, Zusammenarbeit mit externen Organisationen
- Planung und Durchführung von Fortbildungen und Austauschmöglichkeiten für die Mitglieder, Fortbildungen und Austauschplattformen für das erzieherische Personal in Zusammenarbeit mit Ministerium und SNJ
- Interessenvertretung und Repräsentation der Mitglieder
- Organisation und Durchführung von jugendthematischen Veranstaltungen
- Organisationsberatung für ehrenamtlich aufgestellte Träger von Jugendstrukturen
- Begleitung der Führungsarbeit im Hinblick auf das Qualitäts- und Personalmanagement in den Jugendstrukturen
- Konzeption von neuen Pilotprojekten
- Vernetzung und Unterstützung der Jugendhäuser im Rahmen der Umsetzung des „Outreach Youth Work“
- Sekretariat der EGMJ Geschäftsstelle
- Inhaltliche und grafische Gestaltung der EGMJ Dokumente/Broschüren
- Öffentlichkeitsarbeit





### Service Comptabilité

#### Aufgabenbereiche:

- Buchhaltung für die EGMJ und Mitglieder, Jahresabschlüsse, Bilanzen
- Ansprechpartner/in für Versicherungen
- Verwaltung der Mitglieder
- Beratung bei Fragen rund um den Bereich „Finanzen“
- Vertretung für den Service Salaires

### Service Salaires

#### Aufgabenbereiche:

- Gehaltsrechnung des Personals der EGMJ und der Mitglieder
- Personalverwaltung
- Kooperation mit der Sozialversicherung (CCSS) und der Gesundheitskasse (CNS)
- Beratung bei Fragen rund um den Bereich „Personal“

## 5. Infrastruktur und Arbeitsumgebung

- 4 Büros mit Versammlungsraum und der Möglichkeit, vorübergehende Mitarbeiter/innen einzustellen (Freiwillige, Praktikant/innen, Ehrenamtliche, Arbeitsmaßnahmen)
- Nutzung des Konferenzsaals der „Maison de la Jeunesse“
- Besucherparkplätze im Hof



# Qualitätsentwicklung, Qualitätskontrolle und Qualitätssicherung

## 1. Leitbild der EGMJ a.s.b.l. für Jugendarbeit als non-formale Bildung

---

Als Dachverband ist es eine zentrale Aufgabe der EGMJ, ihre Mitglieder bei der Planung, Umsetzung und Evaluierung der vielfältigen Aufgaben von Jugendarbeit zu beraten und zu unterstützen. Eine weitere Aufgabe besteht darin, das Selbstverständnis – die Philosophie, den Bildungsauftrag – des Verbandes und seiner Mitglieder im jugendpolitischen Diskurs mit allen relevanten Akteuren im Land zu kommunizieren und so zu Innovation und Qualität in der Jugendarbeit beizutragen.

Voraussetzung, um diese Aufgaben erfüllen zu können, sind kontinuierliche Diskussionen und Meinungsbildungsprozesse innerhalb des Verbandes darüber, was heutige Anforderungen an Jugendarbeit sind, welches gemeinsame Bildungsverständnis trotz der jeweils vielfältig diversifizierten Arbeit vor Ort zugrunde liegt und welche gesellschaftspolitischen Orientierungen die Mitglieder teilen. Dieses Leitbild gibt darüber Auskunft. Es ist nicht mit dem Anspruch einer letzten Gültigkeit formuliert, sondern beinhaltet ausdrücklich die Option der Veränderung und Weiterentwicklung.

(Offene) Jugendarbeit, jugendspezifische Projekte und Aktionen, Information, Beratung und Prävention sind gemeinsame Merkmale für die Arbeit aller Mitglieder der EGMJ. Die Inhalte ergeben sich aus dem individuellen Bedarf der Jugendlichen und aus jugendpolitischen Zielsetzungen auf nationaler, kommunaler und lokaler Ebene. Dabei geht es nicht nur um diejenigen Jugendlichen, die bereits eine Jugendstruktur aufsuchen, sondern auch um jene, die für die vielfältigen Angebote und Möglichkeiten der (Offenen) Jugendarbeit erst motiviert werden müssen. Den verbindenden gemeinsamen Rahmen bilden jugendpolitische Prioritäten, die landesweit und auch für die europäische Ebene relevant sind:

- Vermittlung demokratischer Werte (Citoyenneté) und Förderung vielfältiger Beteiligungsformen (Partizipation);
- Förderung von Integration und Inklusion durch Angebote von Lernprozessen, die positiv auf die Entwicklung personaler, sozialer und interkultureller Kompetenzen der Jugendlichen einwirken können.

Integration und Inklusion sind Voraussetzung für gelingende individuelle, gesellschaftliche und berufliche Teilhabe. Die durchaus alltagsrelevante multikulturelle Gesellschaftsstruktur in Luxemburg stellt für diese Ziele eine zusätzliche Herausforderung und Chance dar.

Die Aufnahme der Bedürfnisse der Jugendlichen und die Berücksichtigung ihrer jeweiligen Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten in der alltäglichen Arbeit der Jugendstrukturen entspricht dem Prinzip der Alltags- und Lebensweltorientierung – ein grundlegendes Prinzip non-formaler und informeller Bildung. Die EGMJ ordnet die Arbeit ihrer Mitglieder eindeutig diesem Bildungsbereich zu, sieht aber gleichzeitig auch die Notwendigkeit, Grenzbereiche und Überschneidungssituationen zwischen formalen und non-formalen Lernsituationen systematisch durch neue Kooperationsformen zu nutzen und Synergien im Interesse der Jugendlichen herzustellen.

Veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen, Pluralisierung und individualisierte Lebensformen, längere und fließende Übergänge zwischen Jugend- und Erwachsenenalter sowie benachteiligende und diskriminierende gesellschaftliche Bedingungen können dazu führen, dass Menschen ihr Leben oftmals nicht mehr alleine bewältigen können. Junge Menschen sind hiervon aufgrund ihrer vielfältigen Entwicklungsaufgaben oftmals in einem noch höheren Maße betroffen. Die Zahl jener Jugendlichen, die aus den verschiedensten Gründen nicht (mehr) auf die notwendige Förderung und Unterstützung durch ihr Elternhaus zurückgreifen können oder die kaum oder gar nicht über Kompetenzen und Qualifikationen verfügen, eine positive Lebensperspektive zu entwickeln und in einer positiven Lebensplanung umzusetzen, nimmt zu. Sie sind entsprechend auch vermehrt im Jugendhaus oder anderen Strukturen der (Offenen) Jugendarbeit anzutreffen und bedürfen besonderer Lernreize und begleiteter Lernangebote, die sie wieder motivieren, sich mit ihrer Zukunft verantwortlich auseinander zu setzen und neue Perspektiven zu entwickeln.

Diese Jugendlichen sind eine wichtige Zielgruppe in der Arbeit aller Mitglieder der EGMJ, weil Jugendarbeit ihrem Gefühl von Versagen, von mangelnden Teilhabemöglichkeiten an jugendkulturellen Ausdrucksformen und gesellschaftlichen Aktivitäten, ihrem oft aus „Negativerfolgen“ begründeten labilen Selbstwertgefühl etwas entgegen zu setzen hat: Grundsätzliche Anerkennung und Wertschätzung der Person und erfahrungsbezogene und ressourcenorientierte, interaktive und partizipierende Lernmöglichkeiten ohne repressive Sanktionen.

Die Strukturen der Offenen Jugendarbeit ermöglichen damit Lernsituationen, die teils auch spielerisch Verbindungen zwischen kognitivem, affektivem und praktischem Lernen entstehen lassen. Damit leistet Jugendarbeit als non-formale Bildung im Verständnis der EGMJ und ihrer Mitglieder durch die Entwicklung und Förderung wichtiger Schlüsselkompetenzen einen wesentlichen Beitrag zu einer positiven Sozialisation und Selbstwerdung der Jugendlichen.

Dies gilt für alle Jugendlichen ohne Einschränkung – die Fokussierung in diesem Leitbild auf jene Jugendliche, die erkennbar einen erhöhten Förderbedarf haben, entspricht der augenblicklichen Situation in vielen Mitgliedseinrichtungen der EGMJ und wurde auch im Rahmen des „Outreach Youth Work“ in besonderem Maße deutlich.

Allerdings bedeutet dies nicht, dass die EGMJ Jugendarbeit ausschließlich auf benachteiligte Jugendliche bezieht. Jugendarbeit ist im Verständnis der EGMJ und ihrer Mitglieder für alle Jugendlichen eine Gelegenheit und ein Lernfeld, außerhalb eher formaler Strukturen Demokratie leben zu lernen.



## 2. Die Missionen der EGMJ

Die Missionen der EGMJ dienen als Grundlage der alltäglichen Arbeit. Sie beschreiben die Kernaktivitäten der EGMJ als Dachverband der Jugendstrukturen und bieten zugleich Orientierung in Bezug auf die aktuelle und zukünftige Ausrichtung der EGMJ.

Die Ausarbeitung einer gemeinsamen Definition der Missionen der EGMJ erfolgte im Rahmen regelmäßig stattfindender Plattformen zwischen EGMJ und Bildungsministerium (MENJE) und stellt sich folgendermaßen dar:

### Administrative Dienste

### Organisationsberatung

### Promotion, Aufklärung und Sensibilisierung über die Inhalte der offenen Jugendarbeit sowohl für die breite Öffentlichkeit als auch für ein spezifisches Zielpublikum

#### Administrative Dienste

- Buchhaltung und Erstellung von Jahresabrechnungen der Jugendstrukturen im Auftrag der Träger zur Einreichung beim Ministerium
- Gehälterberechnungen des Personals der Jugendstrukturen im Auftrag der Träger
- Versicherungen: Kasko-Versicherung und Haftpflicht-Versicherung für die Jugendstrukturen auf Wunsch der Träger

#### Organisationsberatung

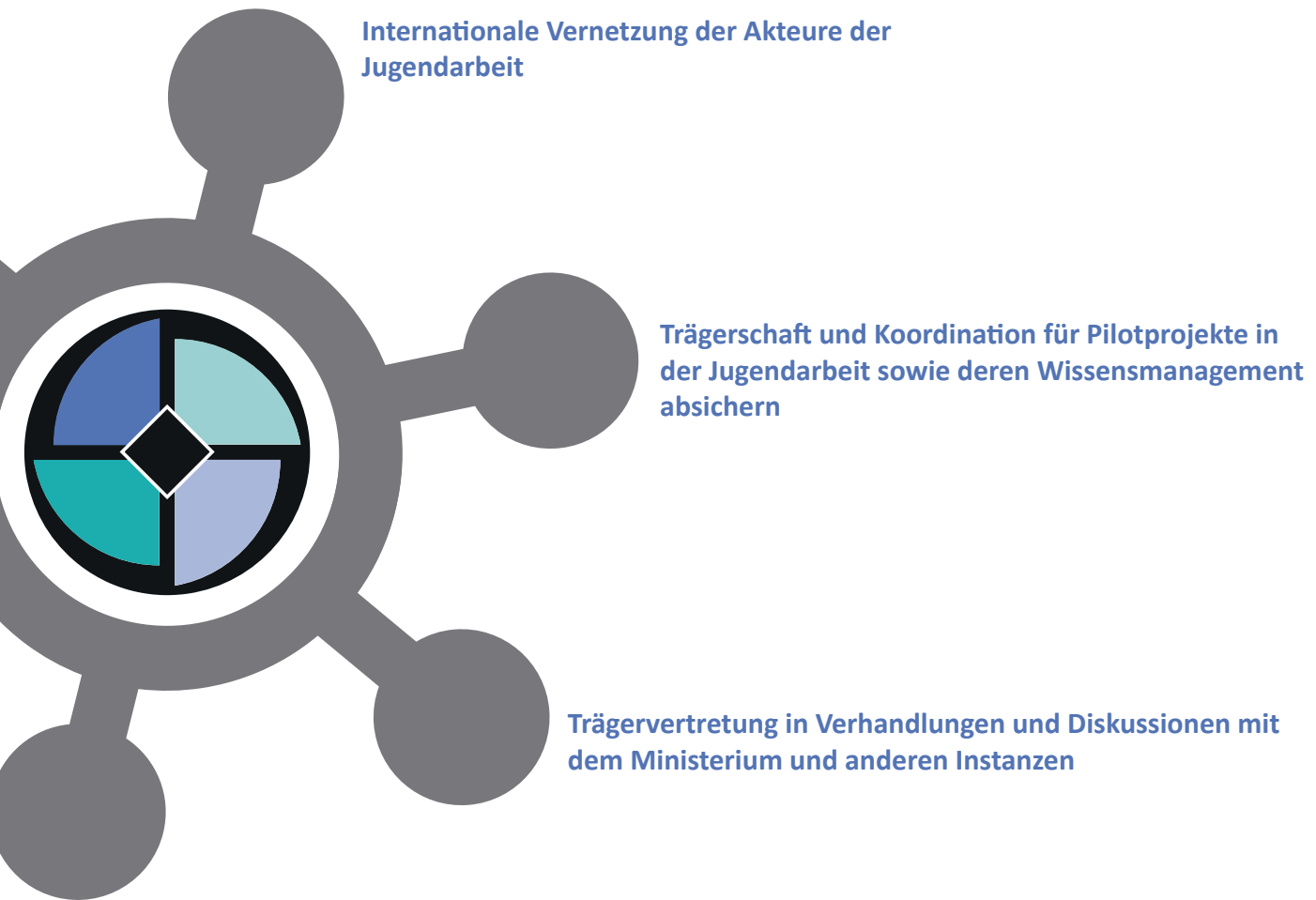
- auf systemischer Ebene für die Träger der Jugendarbeit
- Bereitstellen von Materialien und Ausarbeiten von geeigneten Instrumenten und Methoden zu Qualitätsmanagement und Personalmanagement (z.B. Arbeitsrecht, Fach- und Dienstaufsicht des Personals, Stunden- und Urlaubslisten, Einstellungskriterien, Teamführung)
- Beratung und Unterstützung der Trägerstrukturen im Hinblick auf die Inhalte des neuen Jugendgesetzes und die Umsetzung des Bildungsrahmenplans
- Aufstellung und Absicherung der ASBL vor Ort (z.B. strukturelles Aufstellen der ASBL und des Vorstands, Ehrenamt, Freiwilligenmanagement innerhalb der ASBL und durch den Dachverband)
- Bindeglied/Vermittler/Informationsstelle sein zwischen lokalem Träger und MENJE

#### Promotion, Aufklärung und Sensibilisierung über die Inhalte der Jugendarbeit sowohl für die breite Öffentlichkeit als auch für ein spezifisches Zielpublikum

- Fachverband für Strukturen der Jugendarbeit sein und die inhaltliche Arbeit der Jugendhäuser stärken und weiterentwickeln (inhaltliche Arbeit an Schwerpunktthemen der offenen Jugendarbeit gemeinsam mit dem MENJE, Stellungnahmen mit dem Jugendsektor ausarbeiten, Austausche/Workshops/Seminare national und international organisieren, alle Akteure innerhalb des Jugendsektors zu Wort kommen lassen)
- Bindeglied sein zwischen Träger und Jugendstruktur zur Jugendpolitik
- Public-Relation-Arbeit für unterschiedliche Zielgruppen (Gesellschaft, Eltern, Jugendliche, JugendarbeiterInnen, Träger von Jugendstrukturen) sowie Stakeholder

#### Internationale Vernetzung der Akteure der Jugendarbeit

- Organisation von internationalen Austausch-Projekten für Träger und JugendarbeiterInnen der Jugendarbeit, gegebenenfalls gemeinsam mit weiteren nationalen Akteuren des Jugendsektors
- Tagungen und Austauschplattformen zu gefragten Themen der offenen Jugendarbeit organisieren
- Tagungen und Austauschplattformen zum Thema ASBL und Ehrenamt/ehrenamtliche Leitung für Träger von Jugendstrukturen organisieren



#### **Trägerschaft und Koordination für Pilotprojekte in der Jugendarbeit sowie deren Wissensmanagement absichern**

- In Zusammenarbeit mit dem MENJE Träger von Pilotprojekten im Jugendsektor sein (z.B. Outreach Youth Work - Maisons des Jeunes)
- Koordination von bereits etablierten Pilotprojekten und Steuerung des Entwicklungsverlaufs
- Inhaltliche Begleitung von Pilotprojekten im Jugendsektor
- Prozesssteuerung und -begleitung auf allen Ebenen von Pilotprojekten und Kommunikation der Ergebnisse

#### **Trägervvertretung in Verhandlungen und Diskussionen mit dem Ministerium und anderen Instanzen**

- Als nationale Plattform die Meinungsbildung der Träger und Mitarbeitenden von Jugendstrukturen initiieren und steuern (z.B. Ausarbeiten von Stellungnahmen)
- Interessensvertretung national (z.B. im Rahmen des strukturierten Dialogs sowie in ministeriellen Arbeitsgruppen und Kommissionen)
- Interessensvertretung international
- Trägervvertretung im Rahmen des Kollektivvertrags
- Allgemeine Trägervvertretung bei Bedarf

### 3. Generelle Qualitätsstandards als Grundlage der Arbeit der Träger von Jugendstrukturen

Aus den oben beschriebenen Aufgaben und Missionen der EGMJ ergibt sich nebender Interessenvertretung und Repräsentationspflicht auch eine klare Dienstleistungsverpflichtung zur Unterstützung der Mitglieder. Generelles Ziel dieser Dienstleistungen ist eine Verbesserung der Wirksamkeit der Arbeit der EGMJ im Innenverhältnis sowie der Wirksamkeit der Arbeit ihrer Mitglieder in der Außendarstellung. Die Beachtung des von den Mitgliedern geteilten Leitbildes zur Jugendarbeit als non-formale Bildung ist hierfür ein erster zentraler Schritt. Ein zweiter wesentlicher Schritt besteht darin, einen ständigen Dialog mit und unter den Mitgliedern zu ermöglichen in der Perspektive, einen möglichst breiten Konsens darüber herzustellen, welche Standards als generelle Qualitätsmerkmale zur Kennzeichnung der Arbeit der Träger von Jugendstrukturen dienen sollen.

Auf inhaltlicher Ebene legt die EGMJ den Schwerpunkt ihrer Arbeit auf die Qualitätsentwicklung in der Offenen Jugendarbeit und folgt somit den jugendpolitischen Zielsetzungen in Luxemburg. In diesem Zusammenhang hat die EGMJ gemeinsam mit ihren Mitgliedern Qualitätsstandards erarbeitet, die zur Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität von Jugendarbeit beitragen sollen und die zugleich auch als Basis ihrer Arbeit dienen. Darüber hinaus wird die Qualitätssicherung als ein integraler Bestandteil der internen Verwaltung und der externen Beziehungen mit den Mitgliedern verstanden, deren Überprüfung durch ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem erfolgt.

Die in den letzten Jahren eingeführten Maßnahmen der Qualitätssicherung sowie die Einführung des neuen Jugendgesetzes und der damit verbundenen Verpflichtung zur Qualitätssicherung der pädagogischen Prozesse in den Strukturen der Jugendarbeit lassen erkennen, dass die systematische Umsetzung des Qualitätsanspruchs über den Verantwortungsbereich des Personals in den Jugendhäusern oder Jugenddiensten hinausgeht. Insbesondere Struktur- und Konzeptqualität hängen von externen Beeinflussungsfaktoren, wie etwa der Begleitung durch den Trägerverein, den Finanzen oder den gesetzlichen Rahmenbedingungen ab. Insofern richten sich Fragen der Qualitätssicherung und -entwicklung nicht nur an das Personal, sondern betreffen insbesondere auch den Trägerverein. Die zentralen Verantwortlichkeiten des Trägers können dabei wie folgt umrissen werden:

- Ausarbeitung eines Handlungskonzepts (CAG- Concept d'action général) auf der Basis der gesetzlichen Vorgaben
- Einstellung und Verwaltung des Personals
- Verwaltung des Budgets und Budgetverantwortung
- Geschäftsführung
- Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkarbeit
- Sicherstellung des laufenden Betriebes des Jugendhauses
- Organisation und Redaktion der Verwaltungsplattformen
- Versicherungen
- Gewährleistung angemessener Öffnungszeiten

Nachfolgend werden einige Anmerkungen zu denjenigen Qualitätsmerkmalen in der Trägerarbeit dargestellt, die die EGMJ als vorrangige ansieht und zu denen sie bei Bedarf gemeinsam mit den Mitgliedern weitere Unterstützungsangebote erarbeiten wird.

### 3.1. Öffentlichkeitsarbeit

---

Öffentlichkeitsarbeit als eine systematische Beziehungsarbeit einer Organisation, mit ausgewählten Zielgruppen, über Informations- und Kommunikationsangebote, mit dem Ziel der Bekanntheit, des Vertrauens oder der Unterstützung, soll den Trägern und Jugendstrukturen dabei helfen, ihr Ansehen und ihre Bekanntheit in der Öffentlichkeit zu erhöhen, um dadurch auch zu einer Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber und einer Erhöhung der Motivation des Personals beizutragen.

Im Sinne eines umfassenden Kommunikationsmanagements unterstützt die EGMJ ihre Mitglieder bei der Öffentlichkeitsarbeit. Dieses Kommunikationsmanagement läuft intern (Informationsvergabe innerhalb der EGMJ) sowie extern (Informationen an Stakeholder und breite Öffentlichkeit) ab. Das Kommunikationsmanagement (Public Relations) der EGMJ hat als Hauptziel die öffentliche Kommunikation der Anliegen und der Verbandsziele der EGMJ. Der Dachverband der Träger der Jugendstrukturen macht sich stark für die Belange der im Land geleisteten „Offenen und Aufsuchenden Jugendarbeit“. Idealerweise leistet die Öffentlichkeitsarbeit einen Beitrag zur Information und Sensibilisierung der Bevölkerung über die in den Jugendstrukturen geleistete non-formale Bildungsarbeit und kann einer Imageverbesserung zuträglich sein.

### 3.2. Budget- und Gesamtverantwortung des Trägers

---

Eine zentrale Aufgabe der Träger liegt in der finanziellen Absicherung und der damit verbundenen Budgetverantwortung. Die Trägerverantwortlichen haben dafür zu sorgen, dass alle Ausgaben des Jugendhauses oder des Jugenddienstes im Rahmen des zur Verfügung stehenden Budgets liegen und sie tragen die Verantwortung für die Erbringung der in der Konvention mit dem Ministerium vorgesehenen Leistungen. Die EGMJ unterstützt ihre Mitglieder auf Anfrage bei ihrer Budgetverantwortung. Dies betrifft die Budgeterstellung, die gesamte Buchhaltung, den Jahresabschluss wie auch die Erstellung einer Jahresbilanz. Die Unterstützungsleistungen der EGMJ im Hinblick auf die Gesamtverantwortung des Trägers beziehen sich auf die Beratung der Mitglieder in Bezug auf sämtliche Fragestellungen, wie auch auf die Organisation von Informations- und Arbeitssitzungen der Träger zu wichtigen, alle betreffenden Themenstellungen.

### 3.3. Führungsarbeit allgemein

---

Die Jugendarbeit hat sich in den letzten Jahrzehnten stark weiterentwickelt. Ihre Professionalisierung macht eine Form von Führung notwendig, die dem Arbeitsfeld entspricht und am Puls der Zeit ist. Vereine in der Jugendarbeit können ihre gesellschaftliche Verantwortung nur dann wahrnehmen, wenn sie über eine kompetente und fachkundige Vereinsführung verfügen. Trägerverantwortliche nehmen eine Vorbildfunktion ein und müssen sich für die Sache ihrer A.s.b.l. begeistern und diese nach außen repräsentieren können. Damit der Träger effektiv und effizient geführt werden kann, müssen Auftreten und Handeln der Trägerverantwortlichen konsequent, strategisch und zielgerichtet sein. Wichtige Grundbedingungen sind an dieser Stelle eine hohe Einsatzbereitschaft und gute Organisations- und Kommunikationskompetenzen.

Gute Führung in den Strukturen der (Offenen) Jugendarbeit zeichnet sich dadurch aus, dass Trägerverantwortliche sich sicher auf dem schmalen



Grat zwischen zu wenig und zu viel Führung bewegen. Die Strukturen der Offenen Jugendarbeit kennzeichnen sich durch ihre Vielfalt und durch ihre sehr heterogenen Arbeits- und Handlungsfelder. Die einzelnen Träger sind divergierend und es lassen sich zahlreiche Unterschiede in der Organisationsgröße, der inhaltlichen Tätigkeit und Ausrichtung oder der Organisationskultur feststellen. Die Autonomie der einzelnen Träger hat einen hohen Stellenwert, den es zu bewahren gilt.

Allerdings kann Führungsarbeit in der Jugendstruktur nur dann längerfristig funktionieren, wenn die allgemeinen Ziele und zentralen Maßnahmen in einem für die Jugendstruktur spezifischen Konzept fixiert sind. Eine entscheidende Erleichterung für die erfolgreiche Umsetzung ist eine klare Beschreibung der Aufgaben, der Strukturen, Abläufe und der Umsetzungsplanung. Der Träger nimmt die strategische Führung wahr, während die Jugendarbeiter und Jugendarbeiterinnen im Bereich der operativen Ebene agieren. Eine offene Kommunikationsstruktur zwischen den beiden Ebenen sichert die jeweilige qualitative Umsetzung.

Folgende Aufgaben werden in Verantwortung der strategischen Führung wahrgenommen:

- Rahmensetzung für die operative Ebene
- Zielfestlegung (Umsetzungsziele auf mehrere Jahre, strategische Ziele für Großprojekte)
- Monitoring im Sinne einer kontinuierlichen Überwachung der Zielerreichung
- Politische und administrative Repräsentanz in der Öffentlichkeit
- Die EGMJ steht ihren Mitgliedern bei der Wahrnehmung ihrer allgemeinen Führungsarbeit beratend und unterstützend zur Seite.

Damit ehrenamtliches Engagement auf der Leitungsebene in der Offenen Jugendarbeit gelingt, müssen funktionsfähige Organisationsformen aufgebaut und nachhaltig gesteuert werden. Hierfür lassen sich zentrale Kernaufgaben und Kernfunktionen festmachen, die ein gutes Management in der Jugendarbeit leisten muss:

Die Organisation bzw. die A.s.b.l. muss in der Öffentlichkeit und bei allen relevanten Akteuren und Stakeholdern bekannt gemacht werden. (Öffentlichkeitsarbeit)

Die Dienstleistungsangebote der Organisation müssen bekannt sein und sich konsequent im Rahmen (kommunal-)politischer und gesellschaftlicher Bedarfe darlegen lassen.

Aus einem internen Selbstverständnis, einer Organisationsphilosophie oder einem Leitbild ergeben sich Identifikationsmöglichkeiten für alle Organisationsmitglieder. Zudem lässt sich hieraus die Planung strategischer Zielsetzungen ableiten. In Bezug auf die Trägerverantwortlichen heißt das, den Charakter und Zentralwert der A.s.b.l. im Vorhinein zu klären und die Organisation daran auszurichten. Eine Führungsaufgabe liegt darin, ein Umfeld herzustellen, in dem alle Beteiligten sich für die Zielerreichung einbringen können.

Damit die Ziele umgesetzt werden können und mit der Erbringung der Dienstleistung gestartet werden kann, bedarf es der erforderlichen Finanzierung sowie formaler und juristischer Voraussetzungen.

Die Steuerung der Organisation ist notwendig, damit die festgelegten Strukturen, Aufgaben und Prozesse verteilt und eingehalten werden. An dieser Stelle ist es auch wichtig, die vorherrschenden Strukturen und Abläufe regelmäßig zu überprüfen, um rechtzeitig reagieren und Anpassungen vornehmen zu können.



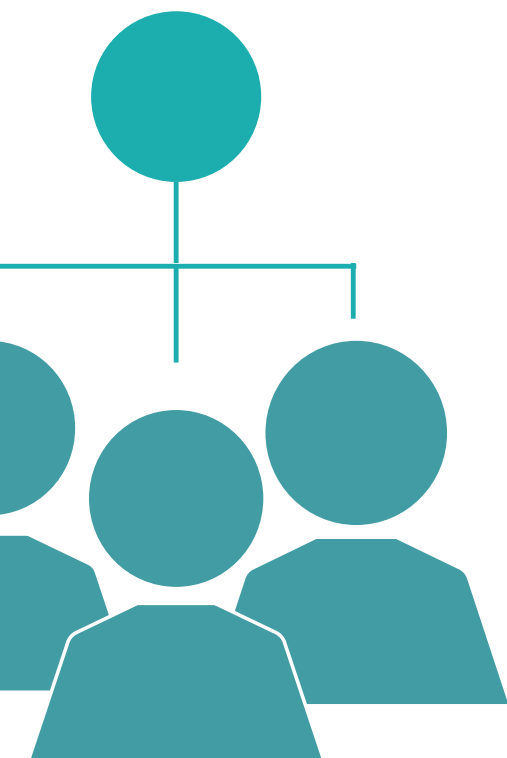
Ein organisationales Handlungsgerüst mit Aufbau- und Ablauforganisation trägt dazu bei, Klarheit über die internen Strukturen und Prozesse herzustellen, damit die Ziele erreichbar sind. Hierfür müssen Überlegungen dazu gemacht werden, welche Aufgaben in welcher Form erfüllt werden sollen, welche Kompetenzen und Ressourcen zur Ausführung der Aufgaben vorhanden sind, welche Verantwortlichkeiten bestehen und welche Zuständigkeiten herzustellen sind. Eine durchdachte und kompetente Abstimmung und Festlegung der Arbeitsschritte, Abläufe und Schnittstellen begünstigt eine wirksame Kooperation.

Das von der EGMJ in Zusammenarbeit mit dem Qualitätszirkel erarbeitete VADEMECUM, welches den Mitgliedern zur Verfügung gestellt wurde, stellt einen ersten Schritt dar und dient als Hilfsmittel zur Leitung von Jugendhäusern und Jugenddiensten und beinhaltet wichtige Basisinformationen für Träger. Neben den wichtigsten Gesetzen, dem Kollektivvertrag und administrativen Prozeduren bildet das Kapitel Personalmanagement inhaltlich den Schwerpunkt des VADEMECUMS.

### 3.4. Personalführung

Die richtige und intelligente Auswahl des Personals ist von entscheidender Bedeutung in Bezug auf das gute Zusammenspiel innerhalb der Jugendstruktur. Neben der Aufgabe, die richtigen Personen für bestimmte Stellen zu finden, beinhaltet die Personalführung und -entwicklung aber auch die Etablierung geeigneter Anreize, um das Personal zu motivieren, zu fördern, zielgerichtet fortzubilden sowie dafür Sorge zu tragen, dass Mitarbeitende unter fairen Bedingungen aus der Einrichtung ausscheiden können. Gute Personalführung zeichnet sich dadurch aus, dass Befehle nicht mehr nur nach unten durchgestellt werden, sondern dass Mitarbeitende aktiv in Entscheidungsprozesse eingebunden werden und die Möglichkeit haben, eigenständig die Ziele des Trägers zu verfolgen und nach passenden Lösungswegen zu suchen. Der zwischenmenschliche Kontakt, beispielsweise durch Motivation, Kommunikation und Konfliktmanagement, spielt dabei eine zentrale Rolle.

Personalführung ist Teil des gesamten Personalwesens. Zur Personalführung gehören eine an den definierten Aufgaben orientierte umfassende Personalplanung, die entsprechende Personalrekrutierung und die Personaladministration. Das Personalwesen ist Teil jedes Qualitätsmanagementsystems, das zunehmend mit der Herausforderung konfrontiert ist, mögliche Differenzen zwischen dem für die Arbeit festgestellten notwendigen Personalbedarf und den tatsächlich geförderten Ressourcen so aufzulösen, dass die Praxis der Jugendarbeit im Sinne der Leitlinie zu non-formaler Bildung standhält. Darüber hinaus berät und unterstützt die EGMJ ihre Mitglieder auf Wunsch bei der gesamten Personalführung.



### 3.5. Zielauswertung und Evaluation

Qualitative professionelle Jugendarbeit beinhaltet Reflexion und Evaluation unter Einbeziehung der strategischen und der operationalen Ebene. Letztere schließt auch die Teilnehmenden / Nutzer der Jugendstrukturen ein. Die Auswertung erfüllt in der Jugendarbeit im Hinblick auf Qualitätsentwicklung und -sicherung vor allem zwei Funktionen:

- Überprüfung der Zielerreichung
- Erkennen von Veränderungs- und Weiterentwicklungsbedarf (Korrektur und Vorbeugung)

Selbstevaluierung, QS-Projekte, regelmäßige gemeinsame Versammlungen und die jährliche Plattform sind Beispiele für Qualitätskontrolle und Qualitätsentwicklung auf der Grundlage von Reflexion und Evaluation. Die EGMJ steht ihren Mitgliedern im Bereich der Zielauswertung und Evaluation zur beratend zur Verfügung.



## 4. Das Qualitätssicherungssystem der EGMJ a.s.b.l.

Die EGMJ verfügt über ein zusammenhängendes Qualitätsmanagementsystem, das möglichst viele Schritte der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung enthält und das die Mitglieder auch als ihr eigenes System verstehen.

Deshalb wird jährlich aus der Mitgliederversammlung heraus eine Person bestimmt, die bereit ist, jeweils für ein Jahr als Qualitätsbeauftragte/r zu agieren. Aufgaben dieser / dieses Qualitätsbeauftragten sind:

- a) möglichst an den Sitzungen des Qualitätszirkels teilzunehmen und
- b) einmal jährlich in Bezug auf dieses Handbuch mittels einer noch zu erarbeitenden Checkliste ein internes Audit zur Überprüfung der Anwendung des Qualitätssicherungssystems der EGMJ durchzuführen. Die Auditbereiche werden jeweils durch den Qualitätszirkel festgelegt, Berichterstattung erfolgt gegenüber der Mitgliederversammlung.

Die / der Qualitätsbeauftragte kann sich in der Geschäftsstelle frei bewegen, hat Zugang zu allen erwünschten Informationen und unterliegt keinerlei Weisungen durch Dritte. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, sich aktiv in das Audit einzubringen.

### 4.1. Selbstevaluierung

Ein bewährtes Verfahren ist der jährlich mehrmals tagende Qualitätszirkel, der im Einvernehmen mit den Mitgliedern der EGMJ den Status eines Organs hat. Interessierte Mitglieder beschäftigen sich mit spezifischen Fragen und Aspekten im Kontext von Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung ihrer Arbeit. Die Themen können sowohl von der EGMJ als auch von einzelnen Mitgliedern eingebracht werden. Mit dem Anspruch der Qualitätssicherung und -entwicklung übt der Qualitätszirkel auch eine „Kontroll- und Feedbackfunktion“ aus, indem er die Performanz der EGMJ in Bezug auf die jeweiligen Themen und Aufgaben in seine Analysen einbezieht. Rückmeldungen aus den Sitzungen des Verwaltungsrates sind ebenfalls als ein Element der Selbstevaluierung anzusehen, weil dieses

Gremium Entscheidungsbefugnisse hat, die es im Hinblick auf ihre jeweilige Angemessenheit ebenfalls regelmäßig zu reflektieren gilt. Die mehrmals jährlich stattfindenden Sitzungen des Verwaltungsrates, in der Regel gemeinsam mit der/dem Direktionsbeauftragten, sind sowohl Bestandteil der Selbstevaluation als auch das wesentliche Steuerungsinstrument der EGMJ. Auf der Grundlage von Schlussfolgerungen rückblickender systematischer Reflexion werden zukünftige Aufgaben geplant und umgesetzt.

## 4.2. Internes Audit

---



Die EGMJ betrachtet Qualitätssicherung als integralen Bestandteil ihrer internen Verwaltung und der externen Beziehungen mit ihren Mitgliedern, Partnern und fördernden Stellen und versteht Qualitätssicherung deshalb im Sinne einer „lernenden Organisation“ als permanenten Prozess. Verantwortlichkeiten, Erwartungen der Mitglieder und Organisationsstruktur sind dokumentiert und werden regelmäßig im Hinblick auf möglichen Handlungsbedarf überprüft. Die EGMJ formuliert aus den Erwartungen der Mitglieder Aufgaben und Standards für ihr Handeln und berücksichtigt außerdem alle Vorgaben, die sich aus der Konvention mit dem Ministerium ergeben und, soweit erforderlich, weitere relevante gesetzliche und wissenschaftliche Standards. Die Überprüfung der Implementierung dieser Selbstverpflichtung zur Qualitätssicherung erfolgt durch verschiedene Verfahren, die nachfolgend beschrieben werden.

## 4.3. Externes Audit und Evaluation

---



Die Plattform mit dem Bildungsministerium ist das Instrument, das der EGMJ externes Feedback bietet. Die Ergebnisse der vom Ministerium durchgeführten Prüfungen zur Mittelverwendung werden ebenso besprochen wie die durchgeführten Aktivitäten und Projekte. Erkenntnisse, die sich aus der Anwendung des Qualitätsmanagementsystems der EGMJ ergeben, fließen in die Plattform ein.

## 4.4. Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

---

Qualität als Dachverband sehr heterogen strukturierter und diversifiziert arbeitender Träger von Jugenddiensten zu entwickeln, zu sichern und nach innen und außen zu kommunizieren, erfordert kontinuierliche Innovation und Weiterbildung. Die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der EGMJ nehmen deshalb regelmäßig an notwendigen Fortbildungen teil, wobei interne Arbeitsplanung und finanzielle Möglichkeiten berücksichtigt werden. Diese Fortbildungen werden jeweils anschließend mit der / dem Direktionsbeauftragten gemeinsam ausgewertet. Die Ergebnisse der Auswertungsgespräche sind ebenso dokumentiert wie die regelmäßig stattfindenden individuellen Auswertungsgespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Geschäftsstelle der EGMJ.



## EGMJ a.s.b.l.

### Verwaltungsrat seit Mai 2018

Brigitte Ley	Präsidentin
Thérèse Michaelis	Vize-Präsidentin
Laurent Hurt	Vize-Präsident
Alain Cornély	Kassenwart
Cathérine Jezek	Sekretärin
Franz Bittner	Administrator
Martine Goetz	Administratorin
Caroll Kremer	Administratorin
Nico Meisch	Administrator
Ben Wagener	Administrator



### Hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

#### Service Stratégie

Simone Grün	Direktionsbeauftragte
Jérôme Mailliet	Outreach Youth Work und Trägerunterstützung
Valérie Ricciardi	Administration und Grafische Gestaltung

#### Service Comptabilité

Luc Coljon	Verantwortlicher für Buchhaltung
Nadia De March	Sachbearbeiterin für Buchhaltung

#### Service Salaires

Peggy Glodt	Verantwortliche für Gehaltsrechnung und Personalverwaltung
-------------	--



Simone Grün	26 29 32 38	simone.gruen@egmj.lu
Jérôme Mailliet	26 29 32 34	jerome.mailliet@egmj.lu
Luc Coljon	26 29 32 37	luc.coljon@egmj.lu
Nadia De March	26 29 32 31	nadia.demarch@egmj.lu
Peggy Glodt	26 29 32 32	peggy.glodt@egmj.lu
Valérie Ricciardi	26 29 32 35	valerie.ricciardi@egmj.lu



Montag	8:00-17:00
Dienstag	7:30-17:00
Mittwoch	7:30-17:00
Donnerstag	7:30-17:00
Freitag	8:00-17:00



Jacquie Hueber

Ehrenamtliche Qualitätsbeauftragte  
seit Juni 2017



## Qualitätszirkel 2018

*von links nach rechts*

Simone Grün	EGMJ a.s.b.l.
Jérôme Mailliet	EGMJ a.s.b.l.
Thérèse Michaelis	Jugendhaus Réméleng a.s.b.l.
Marc Seiler	Graffiti a.s.b.l.
Annie Loschetter	Administration Communale de Mondorf-les-Bains
Brigitte Ley	Schëtter Jugendhaus a.s.b.l.
Marc Pletsch	Jugendtreff Käl Téiteng a.s.b.l.
Elly Reding	Jugend- an Multimediahaus Nidderaanwen a.s.b.l.
Jacquie Hueber	Jugendhaus Gemeng Betzder a.s.b.l.

*nicht auf dem Foto*

Franz Bittner	EVEA a.s.b.l.
Danielle de la Gardelle	CRIJE Esch/Alzette a.s.b.l.
Martine Goetz	CRIJE Esch/Alzette a.s.b.l.
Armel Josselin	MJC Bettembourg a.s.b.l.



## Unsere Mitglieder

A.S.B.L. Uelzechtall M. Paul Bach ( <i>président</i> )	10, rue des Martyrs	L-7375 LORENTZWEILER
Administration Communale Mondorf-les-Bains M. Lex Delles ( <i>bourgmestre</i> )	1, place des Villes Jumelées	L-5601 MONDORF-LES-BAINS
Anne a.s.b.l. M. Fernand Boden ( <i>président</i> )	24, boulevard Joseph II	L-1840 LUXEMBOURG
Anonym Glécksspiller a.s.b.l. Mme Christine Lejeune ( <i>présidente</i> )	1b, rue Thomas Edison	L-1445 STRASSEN
ARCUS a.s.b.l. M. Jacques Wolter ( <i>président</i> )	50, avenue Gaston Diderich	L-1420 LUXEMBOURG
ASTI a.s.b.l. Mme Laura Zuccoli ( <i>présidente</i> )	10-12, rue Auguste Laval	L-1922 LUXEMBOURG
Babylonia Jugendhaus a.s.b.l. M. Ben Wagener ( <i>président</i> )	4, route du Vin	L-5549 LUXEMBOURG
CAJL a.s.b.l. M. Romain Weis ( <i>président</i> )	2, rue du Fort Olisy	L-2261 LUXEMBOURG
Centre de Médiation a.s.b.l. M. Paul Schroeder ( <i>président</i> )	87, route de Thionville	L-2611 LUXEMBOURG
CGJL a.s.b.l. Mme Chrystelle Brassinne ( <i>présidente</i> )	87, route de Thionville	L-2611 LUXEMBOURG
CIJ Luxembourg M. Henri Reding ( <i>président</i> )	87, route de Thionville	L-2611 LUXEMBOURG
CIRJE Eechternoacher Jugendhaus a.s.b.l. Mme Marcy Uffheber ( <i>présidente</i> )	21-23, rue Hooveleker Buurchmauer	L-6418 ECHTERNACH
CRIAJ a.s.b.l. Mme Livia Vivas ( <i>présidente</i> )	20, rue de la Poste	L-6774 GREVENMACHER
CRIJE Esch/Alzette a.s.b.l. Mme Danielle de la Gardelle ( <i>présidente</i> )	65, rue Zénon Bernard	L-4031 ESCH/ALZETTE
Croix-Rouge Luxembourgeoise M. Michel Simonis ( <i>directeur général</i> )	44, boulevard Joseph II	L-2014 LUXEMBOURG
Europäische Vereinigung für Eifel und Ardennen (EVEA) M. Franz Bittner ( <i>président</i> )	Herrenstrasse 8	D-54673 NEUERBURG
Fondation FNEL M. Pierre Matagne ( <i>président</i> )	61, rue de Trèves	L-2630 LUXEMBOURG
Fondation Lëtzebuerger Guiden a Scouten M. Matthieu Schmit ( <i>chargé de direction</i> )	5, rue Munchen Tesch	L-2173 LUXEMBOURG



Générations 2000 a.s.b.l. Mme Catherine Jezek ( <i>présidente</i> )	24b, rue de Bettembourg	L-3320 BERCHEM
Graffiti a.s.b.l. M. Marc Seiler ( <i>trésorier</i> )	4, place des Rotondes	L-2448 LUXEMBOURG
Inter-Actions a.s.b.l. M. Roger Faber ( <i>directeur</i> )	73, côte d'Eich	L-1450 LUXEMBOURG
Jugend- a Multimediahaus Nidderaanwen a.s.b.l. M. Fréd Ternes ( <i>président</i> )	130, route de Trèves	L-6960 SENNINGEN
Jugend Monnerech a.s.b.l. Mme Christine Schweich ( <i>présidente</i> )	1, rue de l'Église	L-3917 MONDERCANGE
Jugendhaus Gemeng Betzder a.s.b.l. M. Rhett Sinner ( <i>président</i> )	20, route de Luxembourg	L-6901 ROODT/SYRE
Jugendhaus Miersch a.s.b.l. M. Pol Schaus ( <i>président</i> )	2, rue Jean Majerus	L-7555 MERSCH
Jugendhaus Rëmëléng a.s.b.l. M. Henri Haine ( <i>président</i> )	7, rue des Artisans	L-3712 RUMELANGE
Jugendhaus Wooltz a.s.b.l. M. Mike Hieff ( <i>président</i> )	59, rue Michel Thilges	L-9502 WILTZ
Jugendtreff Déifferdang a.s.b.l. M. Roberto Traversini ( <i>président</i> )	5, rue Roosevelt	L-4662 DIFFERDANGE
Jugendtreff Käl Téiteng a.s.b.l. M. Romain Becker ( <i>président</i> )	1A, rue de l'Hôtel de Ville	L-3674 KAYL
Jugendtreff SABA a.s.b.l. M. Alain Cornély ( <i>président</i> )	75, rue de Belvaux	L-4418 SOLEUVRE
JUKI Jugendheiser Gemeng Kielen a.s.b.l. M. Guy Scholtes ( <i>président</i> )	15, rue de Mamer	L-8280 KEHLEN
Maison des Jeunes et de la Culture Bettembourg a.s.b.l. Mme Nathalie Franck ( <i>présidente</i> )	37, route d'Esch	L-3230 BETTEMBOURG
Mérite Jeunesse Mme Christine Gouverneur ( <i>secrétaire générale</i> )	40 boulevard Pierre Dupong	L-1430 LUXEMBOURG
Nordstadjugend a.s.b.l. M. Maurice Losch ( <i>président</i> )	7, avenue de la Gare	L-9233 DIEKIRCH
Péitenger Jugendhaus a.s.b.l. M. Romain Becker ( <i>président</i> )	1, place de la Libération	L-4753 PETANGE
Réidener Jugendtreff a.s.b.l. M. Jeff Muller ( <i>président</i> )	1, rue de Niederpallen	L-8506 REDANGE
Schëfflenger Jugendhaus a.s.b.l. Mme Enesa Agovic ( <i>présidente</i> )	10, avenue de la Libération	L-3850 SCHIFFLANGE
Schëtter Jugendhaus a.s.b.l. M. Robert Hutmacher ( <i>président</i> )	2, place de l'Église	L-5367 SCHUTTRANGE
Service Enfants et Jeunes de la Commune de Hesperange a.s.b.l. M. Christian Ewert ( <i>président</i> )	474, route de Thionville	L-5886 HESPERANGE
Zentrum fir politesch Bildung M. Nico Meisch ( <i>président</i> )	28, route de Diekirch	L-7220 WALFERDANGE



Entente des Gestionnaires  
des Maisons de Jeunes

87, route de Thionville  
L-2611 Luxembourg  
info@egmj.lu - [www.egmj.lu](http://www.egmj.lu)