



WIRTSCHAFTSJUNIOREN
DEUTSCHLAND



KREISPOTENTIALANALYSE

ANALYSE DU POTENTIEL DE LA JEUNE CHAMBRE LOCALE

MAXIMISE YOUR LOM POTENTIAL

ANÁLISIS DEL POTENCIAL DE LA CÁMARA JUNIOR LOCAL



IMPRESSUM

Wirtschaftsjunioren Deutschland e.V.

Breite Straße 29, 10178 Berlin

Postfach 11052 Berlin

Tel.: +49 (0) 30/ 20308 - 1515

Fax: +49 (0) 30/ 20308 - 1522

E-Mail: wjd@wjd.de

Internet: www.wjd.de

Association of JCI Senators in Europe

President 2010/2011 Francis Defauw #22596

E-Mail: francis.defauw@jcisenate.eu

President 2011/2012 Ulrich Kistner #58860

E-Mail: u.kistner@t-online.de

Internet: www.jcisenate.eu

Vereinigung der JCI Senatoren Deutschlands

Association of JCI Senators in Germany e.V.

Senate Chairman 2010/2012 Friedhelm Wachs #62758

E-Mail: wachs@wachscor.de

www.wjdsenatoren.de

INHALT / CONTENT / CONTENTS / CONTENIDO

Grußwort des WJD-Bundesvorsitzenden 2011	06
Grußwort Europäischer Senate Chairman 2010-2011	07
Grußwort Europäischer Senate Chairman 2011-2012	08
Grußwort Deutscher Senate Chairman 2010-2012	09
KREISPOTENTIALANALYSE	10
1. Analyse der Mitgliederstruktur	11
2. Analyse: Vorstandsstruktur Arbeitsverteilung	15
3. Aktivitätsanalyse	16
4. Analyse der internen und externen Kommunikation	17
5. Analyse der Kontakte	19
6. Synthese: Vorgehensplan für den Kreis	20
Président JCI Germany 2011	23
Président Sénat Européen ASE 2010-2011	24
Président Sénat Européen ASE 2011-2012	25
Senate Chairman Germany 2010-2012	26
ANALYSE DU POTENTIEL DE LA JEUNE CHAMBRE LOCAL	27
1. Analyse de la structure des membres	29
2. Structure du Conseil d'administration et analyse du partage des tâches	32
3. Analyse de l'activité	34
4. Analyse de la communication interne et externe	35
5. Analyse des contacts	37
6. Synthèse	38

President JCI Germany 2011	41
European Senate Chairman ASE 2010-2011	42
European Senate Chairman ASE 2011-2012	43
Senate Chairman Germany 2010-2012	44
MAXIMISE YOUR LOM POTENTIAL	45
1. Analysis of membership structure	46
2. Analysis of board structure/task distribution	49
3. Analysis of activities	51
4. Analysis of internal/external communication	52
5. Analysis of contacts	54
6. Synthesis: plan of action for the LOM	55
Presidente de JCI Alemania 2011	58
Presidente de JCI Senadores Europeos 2010-2011	59
Presidente de JCI Senadores Europeos 2011-2012	60
Presidente de JCI Senadores Alemanes 2010-2012	61
ANALISIS DEL POTENCIAL DE LA CAMARA JUNIOR LOCAL	62
1. Análisis de la estructura de los miembros	64
2. Análisis de la junta y de la repartición de tareas	67
3. Análisis de las actividades	68
4. Análisis de la comunicación interna y externa	70
5. Análisis de los contactos	72
6. Síntesis: plan de acción	73

Anlass zur Veröffentlichung dieser Broschüre

Im Jahre 2010 wurde im europäischen Board der JCI Senatoren (ASE) die Idee geboren, die Kreispotentialanalyse, die Peter Schimunek, JCI Hameln, für die Deutschen Wirtschaftsjuvenen entwickelt hat, zur Unterstützung der JCI NOMs und LOMs, europaweit auszurollen. WJD/JCI Germany setzen diese Kreispotentialanalyse bereits erfolgreich ein, um die Aktivitäten und die Mitgliedszahlen in den Kreisen/LOMs zu entwickeln. Ein erprobtes Tool also.

Der Kick-off Workshop startet auf der JCI Europakonferenz in Tarragona 2011 und soll auf der JCI Europakonferenz 2012 in Braunschweig wiederholt werden.

Basis der Arbeit ist das Seminar „How to boost your LOM – analyse the potential of your LOM and your area“, das von Friedhelm Wachs, ITF 100, präsentiert wird. Friedhelm ist 2009 als „Most Outstanding Senator of the World“ von JCI ausgezeichnet worden und derzeit Senate Chairman der JCI Senatoren in Deutschland.

Entwickelt wurde das Seminar zudem von Ellen Horstmann, Headtrainer Germany und dem Entwickler der Kreispotentialanalyse, Peter Schimunek, die gerne interessierten Trainern von NOMs und LOMs zur Verfügung stehen.

Ein besonders schönes Beispiel für die Freundschaft unter den europäischen Senatoren ist die spontan zugesagte Übersetzung der Texte ins Französische und ins Spanische. Für die französische Übersetzung danken wir Joel Meudec #35384, ASE Präsident 1992-1993 und Françoise Texier #55008, Präsidentin der JCI Senatoren Frankreich 2011, für das englische Korrekturlesen Chris Read #50259, ASE Ambassador to the Americas 2010-2011 und British Senate Chairman 2009 sowie für die spanische Übersetzung danken wir Francis Defauw #22596, Präsident ASE 2010-2011, JCI Senatoren Belgien und für die Korrekturen Ana Maria Banolas Garcia #27946, JCI Senatoren Katalonien.

Die hier vorliegende Broschüre und das Seminar ist von der ASE Association Senators in Europe initiiert und gesponsert und von der Vereinigung der JCI Senatoren in Deutschland e.V. und den Wirtschaftsjuvenen Deutschland (WJD) gesponsert.

Elsbeth Rommel, Senator 37728
ASE 2010-2011 Member of the Board
Senate Chairman Germany 2008- 2010

Grußwort des WJD-Bundesvorsitzenden 2011

Tobias Schumacher

Liebe Juniorinnen, liebe Junioren,

wie schaffen wir es, neue Mitglieder für unseren Kreis zu begeistern, sie zu motivieren und langfristig an unseren Verband zu binden? Das ist eine der zentralen Fragen, die wir uns als Mitglieder von JCI immer wieder stellen.



Genau diese Fragen zu beantworten ist das Ziel der Kreispotentialanalyse. Denn so unterschiedlich die Kreise in ihrer Struktur und Größe auch sind, die Frage nach der Motivation der Mitglieder zu mehr Engagement, die Werbung um neue Mitglieder, die Nachfolge bei der Vorstandsarbeit oder die Suche nach öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen sind Themen, die bei uns allen auf der Tagesordnung stehen.

Ich freue mich deshalb, dass es uns gelungen ist, gemeinsam mit den JCI Senatoren dieses Projekt weiter zu entwickeln und zum Wohl unseres Verbandes nicht nur weiter in unsere Kreise zu tragen, sondern für alle internationalen Juniorenkreise nutzbar zu machen. Denn genau das ist es, was wir brauchen, wenn wir unserer Gesellschaft Impulse für eine positive Weiterentwicklung geben wollen: engagierte Mitglieder, die gemeinsam mit uns an einem Strang ziehen, die im Ehrenamt Projekte organisieren, die hoch motiviert sind und die ein positives Unternehmergebild transportieren.

Mit herzlichen Juniorengrüßen



Tobias Schumacher
Bundesvorsitzender der Wirtschaftsjuvenen Deutschland 2011

Grußwort des Präsidenten 2010 - 2011

Association of JCI Senators in Europe ASE

Francis Defauw

Liebe Wirtschaftsunioren, liebe Nationalpräsidenten,
liebe Jaycees in der ganzen Welt,

Zu Beginn meiner Präsidentschaft in der Association of JCI Senators in Europe ASE, habe ich mir zwei Ziele gesetzt. Das eine Ziel war, den Lokalen LOMs und den Nationalen Organisationen NOMs zu helfen, sich so zu gestalten, damit sie wachsen können. Zum zweiten möchte ich erreichen, dass wir wieder nach Vorne blicken können, "reprendre du poil de la bête" wie wir im französischen sagen (sich wieder hochrappeln und Mut schöpfen). Auch wenn jetzt im Hinblick auf das Wachstum ein kleiner Hoffnungsschimmer aufleuchtet, müssen wir akzeptieren, daß die Organisation in der Vergangenheit stark geschrumpft ist.

Für den Rückgang der Mitgliederzahlen gibt es vielfältige Gründe. Ein Grund scheint mir der Individualismus zu sein, in dem die jungen Menschen heute mehr Interesse für das Internet als für unsere Gesellschaft aufbringen. Ein weiterer Grund scheint mir der lockere Umgang mit den Aktivitäten unserer Organisation zu sein. Es sieht so aus, als ob wir aufs „Lernen“ ein stärkeres Gewicht legen als auf das „Tun“. Aktives und praktisches Handeln sind zwar wichtig und unverzichtbar für das Lernen und um das Gespür für Qualität zu bekommen: Dennoch gibt besonders unser Handeln dem Gemeinwohl einen großen Nutzen und lehrt uns, welche große Bedeutung die Bürgerpflicht und das Engagement für unsere Gesellschaft hat. Es wird höchste Zeit, daß wir alle zusammenstehen und zusammenarbeiten, um den Nutzen für jedes einzelne Mitglied und damit für die gesamte Organisation zu mehren.



Diese Botschaft wollte ich heute im Vorwort zu diesem neuen Seminar, das vor allem auch international für JCI von Bedeutung sein wird, mit auf den Weg geben. Sowohl Harada Kentaro, JCI Präsident 2011 als auch Roland Kwemain, IPP, unterstützen das Seminar, das die Lokale und Nationale Organisationen in die Lage versetzen wird, ihre Stärken und Schwächen so zu entdecken, um aus den Erkenntnissen neue Mitglieder zu gewinnen. Das kann so auf der ganzen Welt eingesetzt werden und wird auch funktionieren.

Wir haben es in der Hand, auch in der Zukunft Menschen als Führungspersönlichkeit heranzubilden, die unsere Organisation und damit eine politische avant-garde Bewegung zu führen.

Viel Glück Euch allen!

Francis Defauw, Senator 22596
Präsident ASE 2010-2011

Grußwort des Präsidenten 2011-2012

Association of JCI Senators in Europe ASE

Ulrich Kistner

Liebe Juniorinnen und Junioren,

Ich freue mich sehr, dass eine der Aktivitäten, mit der die Senatoren die aktiven Jaycees unterstützen, nämlich die Kreispotentialanalyse, nunmehr in ganz Europa angeboten wird.

Seine eigenen Möglichkeiten im Kreis zu erkennen und in einem Prozess umzusetzen ist die Basis für Mitgliederwachstum. In vielen LOMs wird das Instrument bereits erfolgreich umgesetzt. Das Programm heißt also: „Von den Erfolgreichen lernen“.



Dabei geht es nicht um Theorie. Praktische Anwendungen und Übungen führen zwingend zum Erfolg. Wer das Gezeigte und Erlernte auch umsetzt, macht seinen LOM, seinen NOM, aber auch JCI weltweit stärker. Nur eine Weltorganisation, die sich wieder der alten Stärke an Mitgliedern nähert, kann die eigenen Ansprüche in Mission und Vision erfüllen.

Ich danke allen, die sich in dieses Projekt aktiv eingebracht haben. Nur durch deren Hilfe ist es gelungen, ein mehr als hilfreiches Projekt auf die Schiene zu setzen, zu unserer aller Nutzen.

Mein Motto für mein Jahr als Präsident der Vereinigung der Europäischen Senatoren ist: „Stronger Together“. Die Zusammenarbeit der Wirtschaftsjuvenen Deutschland, der deutschen Senatorenvereinigung und der europäischen Senatorenvereinigung in diesem Projekt zeigt, was ich darunter verstehe.

Dem Start in Tarragona wünsche ich viel Erfolg und den Projektverantwortlichen einen langen Atem, denn wir brauchen das Mitgliederwachstum.

The Future is always larger!

Euer

Ulrich Kistner, Senator 58860
Präsident ASE 2011 / 2012

Grußwort des Senate Chairman 2010-2012 Vereinigung der JCI Senatoren Deutschlands Friedhelm Wachs

Liebe Juniorinnen und Junioren,

Die Deutschen sind für ihre Prozessorientierung und ihre Ingenieurleistungen weltweit bekannt.



Deshalb gibt es auch bei den Jaycees in Deutschland Prozess unterstützende Tools.

Es freut mich, dass der europäische Senat die bei WJD / JCI Germany seit nunmehr sieben Jahren erfolgreich eingesetzte Kreispotenzialanalyse den LOMs und NOMs in Europa und weltweit zur Weiterentwicklung der Juniorenarbeit zur Verfügung stellt. Gerne finanziert der deutsche Senat dieses Projekt.

Wir danken den Wirtschaftsjunioren Deutschland, dass sie dieses Projekt für die internationale Arbeit aufbereitet haben und uns zur Verfügung stellen.

Euch allen wünschen wir damit viel Erfolg.

Be Better!

Friedhelm Wachs, Senator 62758
Senate Chairman Germany 2010-2012

Kreispotentialanalyse

Welche Ziele verfolgt die Kreispotentialanalyse und welche Voraussetzungen sind für deren Durchführung notwendig?

Geburtenschwache Jahrgänge und ein deutlich erweitertes Angebot durch die Entwicklungen im Internet haben den Bundesvorstand von JCI Germany 2004 veranlasst, dem zwangsläufigen Mitgliederschwund entgegenzutreten.

Schon damals gab es erfolgreiche Kreise, von denen man einiges lernen konnte. Doch schon bei der Sammlung der Aktivitäten stellte man fest, dass ein babylonisches Sprachwarr in den Bezeichnungen der Aktivitäten herrschte. So wurde z.B. ein Prominenten-Gespräch als „Prominentenstammtisch“, „Kamingespräch“, „Wirtschaftsgespräch“, „Rotes Sofa“ oder „Wir unter Uns“ bezeichnet. Gleiches galt für Arbeitskreise. Das „Ressort Mitglieder“ z.B. wurde als „Internes Ressort“, „Personal Development“ oder gar „Wanderwart“ bezeichnet.

Eine klare Mitgliederorientierung soll Mitglieder und potentielle Mitglieder binden und damit qualitatives und quantitatives Wachstum erfolgreich erzeugen. Deshalb führte 2005 der damalige Ressortleiter „Mitglieder“ im Bundesvorstand, Executive Vice President Niko Kleinknecht, WJ Leipzig, national eine Umfrage zu den Interessen der Mitglieder sowie zu den empfundenen Benefits einer Mitgliedschaft durch. Dabei wurden folgende Interessenfelder von den Mitgliedern identifiziert:

- Networking
- Politische Vertretung
- Projektarbeit
- Persönliche Weiterbildung
- Spaß
- Internationalität

Diese Interessenfelder bildeten die Basis für eine Kategorisierung, um der gesamten Arbeit der WJ in Deutschland eine allgemeingültige Struktur zu geben.

Auf diesen Erkenntnissen wurde von Peter Schimunek, JCI Hameln, die Kreispotentialanalyse aufgebaut. Diese Analyse hat das Expertenwissen, das bei erfahrenen Jaycees vorhanden ist, zusammengefaßt, systematisiert und den interessierten Kreisen zur Verfügung gestellt.

Wie funktioniert die Anwendung der Kreispotentialanalyse?

Am Beginn des Projektes steht eine systematische Erfassung der Ist-Situation eines Kreises, um die Stärken und Verbesserungspotentiale zu identifizieren. Danach werden die Entwicklungsmöglichkeiten des Kreises mit einer Auswahl von Mitgliedern erarbeitet. Für das Gelingen des Projektes ist Voraussetzung, dass der zu beratenden Kreis offen in die Beratung geht.

Die Analyse-Berater haben mit der Potentialanalyse ein systematisches Ordnungsinstrument in der Hand, um eine strukturierte Beratung durchführen zu können. Die Erfahrung jedoch und das Wissen, wie es und was andere Kreise machen und was für den zu beratenden Kreis notwendig und hilfreich sein könnte, lernen sie durch ihre überregionale Arbeit. Deshalb ist es enorm hilfreich, wenn bei der Durchführung der Analyse ein überregional erfahrener Jaycee eingebunden ist.

Die Wiederholung der Potentialanalyse nach ein oder zwei Jahren kann zusätzlichen Nutzen schaffen, indem der Fortschritt im Vergleich zur vorherigen Analyse sichtbar gemacht wird.

Wir wünschen Euch viel Erfolg!

1. Analyse der Mitgliederstruktur

Wer ist der zu untersuchende LOM/NOM? Wie ist er strukturiert? Wie aktiv sind seine Mitglieder? Wie steht es um das Wissen der Mitglieder über den (gesamten) Weltverband JCI?

Eine Reihe von im Folgenden dargestellten Instrumenten hilft, sich hierüber ein Bild zu verschaffen und das Wichtigste zu beleuchten, was unser Verband hat - Seine Mitglieder!

• Altersstruktur (Arbeitsblatt)

Alle Mitglieder und Gäste/Anwärter des LOM/NOM werden nach ihrem Lebensalter geordnet. Die Tabelle zeigt, wie lange der Kreis ohne Mitgliederwachstum auskommen kann, wann die vorhandenen Mitglieder ihren Status als Junior verlieren. Wenn in den nächsten Jahren nur wenige Mitglieder die Altersgrenze überschreiten, besteht keine Gefahr. Bei hohen Überschreitungsdaten müssen jedoch aktiv neue Mitglieder gefunden werden.

Arbeitsblatt Altersstruktur für LOM

Erstellt von:

am:

Alter*	Jahrgang																			
</= 25	1986																			
26	1985																			
30	1981																			
....																			
40	1971																			
41	1970																			
....																			
45	1966																			
46-50	1965-1961																			
> 50	1960																			

* Stand 2011

• Aktivitätsgrad-Mitgliederpotential (16 Feld Matrix / Arbeitsblatt)

Alle Mitglieder und Gäste/Anwärter werden nach Aktivitätsgrad und Altersklasse geordnet. Die Einteilung beim Alter ist in je vier Stufen relativ grob, da es sonst keine Korrelationen gibt. Als Bezugspunkt zur Bemessung des Aktivitätsgrades soll die Anzahl der Aktivitäten von einem LOM innerhalb einer Periode gesetzt werden. Die Aktivitäten einzelner Mitglieder sollen im Verhältnis zu diesem Bezugspunkt angeschaut werden.

Als Resultat erhält man Erkenntnisse, welche Mitglieder in welcher Altersklasse

- aktiviert werden müssen
- welche ggf. ausgeschlossen werden sollen/müssen (wegen Inaktivität)
- verlässliche Größen im Kreis sind
- ggf. für eine besondere Anerkennung oder Ehrung in Frage kommen
- Gibt es Cliques, die zur Spaltung der Gemeinschaft führen?
- Gibt es ältere Mitglieder, die den Jüngeren nicht das Feld überlassen und an Funktionen festhalten?

Arbeitsblatt 16 Feld Matrix (Potentialverteilung) für LOM

Erstellt von _____

am _____

	keine Aktivität	Niedrige Aktivität	Mittlere Aktivität	Hohe Aktivität
Unter 30				
Bis 35				
Bis 40				
Über 40				

• Branchenmix (Arbeitsblatt)

Es ist sinnvoll zu prüfen, aus welchen Branchen sich die Mitglieder eines LOM zusammensetzen, denn in der Zusammensetzung sollte sich die regionale Wirtschaftsstruktur widerspiegeln. Fehlen Schlüsselbranchen, sollte in Unternehmen dieser Branchen aktiv geworben werden.

Andererseits kann eine zu starke Konzentration auf eine Branche Probleme mit sich bringen. Nur ein guter Mix bietet die Möglichkeit, dass die Mitglieder ein vielfältiges Netzwerk vorfinden, von einander profitieren und lernen können.

Arbeitsblatt Branchenmix für LOM/NOM

Branche	Anzahl	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Logistik										
Industrie										
Einzelhandel										
Großhandel										
Außenhandel										
Steuerberatung										
Rechtsberatung										
Versicherung										
Banken										
IT-Branche										
PR/Werbeagentur										
Unternehmensberatung										
Handwerk										
Forschung/Entwicklung										

• Aufnahmeregeln

Gibt es formelle Regeln?

Beispiele:

- Anwesenheitspflicht
- Rückmeldeverhalten
- Kleiderordnung
- Tragen des Pins

- Prüfzeit für Neue
- Teilnahme/Organisationen einer Veranstaltung als Voraussetzung für die Aufnahme

Wenn es Regeln gibt: Sind die Regeln öffentlich? Werden diese gelebt? Weiß ein abgewiesener Gast/Anwärter, weshalb er/sie für den LOM nicht interessant ist? Wird mit der Mitgliedschaft die Leistungsbereitschaft für die WJD anerkannt? Hält man die Mitgliedschaft exklusiv z.B. durch Mitgliederbegrenzung? Dadurch kann man die Mitgliedschaft begehrter machen.

All diese Fragen sollten diskutiert werden und eventuell in einer Definition von Aufnahmekriterien münden. Diese Kriterien sollten dann deutlich kommuniziert und gelebt werden. Es sollte unbedingt vermieden werden, daß Mitglieder willkürlich aufgenommen werden und dies auch noch bemerkt wird.

• JCI-Weiterbildung der Mitglieder (Arbeitsblatt)

Welche Mitglieder haben welche JCI Seminare besucht?

Eine rege Teilnahme an dem Trainingsprogramm der JCI verdeutlicht die Einbindung des LOM in das Gedankengut der Gesamtorganisation. Eine geringe Teilnahme ist eher ein Zeichen für einen uneingebundenen LOM im gesamten Netzwerk von JCI. In diesem Fall sollte überlegt werden, wie diese Mitglieder innerhalb eines LOM besser eingebunden werden.

Es muss auch hinterfragt werden, wer die WJD Delegiertenversammlungen und andere überregionale Veranstaltungen besucht.

Weiterbildung der WJ-Mitglieder

Wirtschaftsjuniorenkreis Training	Name des Mitgliedes				
JCI Achieve					
JCI Admin					
JCI Networking					
JCI CSR					
JCI Presenter					
JCI Trainer					
JCI Designer					
Landesakademie					
National Academy					
JCI European Academy					
Japan Academy					

• Besondere Mitglieder

Sind im LOM außergewöhnlich engagierte Mitglieder, deren Leistung anerkannt werden muss?

Solche Leistungen können beispielsweise sein: besonders hohe Aktivität, neue Ideen. Ein öffentliches Lob, eine Auszeichnung, eine Einladung zu einem hochrangigen Seminar oder die Ermutigung zur Kandidatur für den Vorstand können Instrumente sein, die zur Herausstellung solcher Leistungen angewendet werden können. Damit können sie auch als Anreiz für andere Mitglieder für eine aktivere Teilnahme dienen.

• Interessenspiktogramme (Arbeitsblatt)

Werden vom Vorstand regelmäßig und strukturiert Mitgliedergespräche oder Mitgliederinterviews geführt? Ist es möglich, für jedes Mitglied die wichtigsten Interessen zu dokumentieren? Drei bis fünf der wichtigsten Interessen reichen aus. Diese werden in eine Matrix eingetragen.

Die Achsen stellen einerseits den Benefit / die Interessenfelder und andererseits die Interessensebenen dar. Eine Aufzeichnung ist für die spätere Aktivitätsanalyse wertvoll.

Interessenspiktogramm für (Mitglied)

Geboren	Mitglied seit	Firma	Position	
	im Kreis	Überregional	bundesweit	International
Netzwerk				
Politische Vertretung				
Projekte				
Persönliche Weiterbildung				
Spaß				
Internationalität				

Interessen zuordnen an den sechs Benefits und die regionale Ebene

Bis hierher haben wir die Ist-Situation erfasst.

Alle Instrumente zusammen ergeben nun ein erstes Bild über die Ist-Situation des LOM, sowie der Mitglieder und ihrer Aktivität innerhalb des LOM. Durch die Spots, die wir auf die Mitgliedsstruktur geworfen haben, werden Licht und Schatten innerhalb des LOM sichtbar.

Die Gründe für mögliche Missstände und Verbesserungspotentiale werden allerdings erst in den folgenden Kapiteln geklärt.

2. Vorstandsstruktur und Analyse der Arbeitsverteilung (Arbeitsblatt)

Zunächst werfen wir einen Blick auf die organisatorische Aufteilung der Aufgaben im Vorstand. Es wird beleuchtet, ob der LOM gut geführt und im Vorstand tatsächlich Führungsarbeit geleistet und nicht die gesamte operationale Arbeit selbst gemacht wird. Ist dies der Fall, werden zahlreiche Mitglieder zu Konsumenten, weil sie keine Gelegenheit haben, sich zu engagieren.

Es ist zu prüfen welche Positionen vergeben sind, welche Aufgaben durch die Mitglieder im Vorstand abgedeckt sind. Liegen Themen- oder Arbeitsfelder brach? Müssen neue Mitglieder im Vorstand eingearbeitet werden? Gibt es zu viele Vorstandsmitglieder? Zu hinterfragen ist, ob Aufgaben doppelt bearbeitet werden. Eine solche Situation kann zu Frust und Streit führen.

Ein deutliches Signal für eine Schieflage ist folgende Äusserung: „Das ist eine Veranstaltung des Vorstandes, nicht unsere!“. Zu Fragen ist dann: Ist der LOM-Vorstand richtig aufgestellt? Koordiniert er die Arbeit gut? Sind viele Mitglieder mit eingebunden?

Besonderes Augenmerk sollte hier auf ehemalige Vorstandsmitglieder gelegt werden. Wenn sich diese mit kritischer Haltung zurückziehen und die neuen Aktivitäten von jüngeren und engagierten Vorstandsmitgliedern gezielt negativ kommentieren, reißen sie oft alte Weggefährten mit. Dies kann im schlimmsten Fall zu größeren Austrittswellen führen. Hier ist diplomatisches Geschick gefragt. Was kann anders gemacht werden, um solche Mitglieder zu binden und ihre Erfahrung einzubinden und sie Wert zu schätzen? Eine offene Kommunikation hilft!

Kritische Jungmitglieder können oft neue Kandidaten für die Nachfolge im Vorstand sein. Ihre Einbindung und das Verwirklichen neuer Ideen bringt frischen Wind und die notwendige Erneuerung. Sie können mit Aufgaben für Projekte betraut werden und erste Führungserfahrungen im LOM sammeln. Es ist zu hinterfragen, ob es eine Opposition zum aktiven Vorstand gibt, die sich in einer Gruppierung, z.B. in einem Arbeitskreis, etabliert hat. Ist diese wieder einbindungsfähig?

Fragen zur Führungsstruktur können, je nach Perspektive und Problemlage, sehr unterschiedlich gestellt werden. Das Arbeitsblatt soll hierfür lediglich eine Orientierung sein. Es ist die Kunst und Erfahrung des Beraters, hier mögliche Probleme in der Führungsstruktur eines Kreises zu erkennen. In der Regel sind die Mitglieder des Vorstandes ja diejenigen, die die Analyse mit dem Berater durchführen. In aller Regel werden sie sich nicht selbst als das Problem ansehen.

Aufgabenverteilungs-Matrix für LOM/NOM

Erstellt von/am	1. Vorsitz	2. Vorsitz	GF	Mitglieder-betreuer	Presse	AK-Leiter	Mitglied	Arbeitskreis	Vollversammlung
Jahresvollversammlung / MV									
JCI-Ball & Bankett									
Gästeabend									
Prominentenstammtisch Sommerfest									
Delegiertenversammlung Land									
Delegiertenversammlung Bund									
Landeskonferenz Bundeskongress									

Ausfüllen durch Ankreuzen ggf. Namen eintragen; Veranstaltungen ggf. ergänzen

3. Analyse der Aktivitäten (Arbeitsblatt)

Wir sind beim Kern der Potentialanalyse angekommen.

Wir durchleuchten nun das Jahresprogramm. Ist das Programm im Interesse der Mitglieder? Wird dem Mitglied das kreisexterne Angebot zugänglich gemacht?

Welchen Benefit bietet der LOM? Mitglieder können gewonnen und gehalten werden, wenn der Benefit, den JCI bieten kann, die Interessen der Mitglieder befriedigt. Hierfür werden die Interessenspiktogramme der einzelnen Mitglieder zusammen mit dem Gesamtangebot des LOM innerhalb der Interessensmatrix, verglichen.

Das Jahresprogramm muss deshalb in die Interessensmatrix eingetragen werden. Die Achsen der Matrix sind wiederum der Benefit der Mitgliedschaft und andererseits die Ebenen der JCI Arbeit. Die daraus entstandenen 24 Felder der Matrix sind besonders für die Mitglieder von Interesse. Ein Mitglied interessieren sämtliche Formen von Networking, unabhängig von der Ebene, ein anderes alles, was im Kreis passiert und ein Drittes überregionale und internationale Events.

Bietet der Kreis nun Angebote, die den unterschiedlichen Interessen der Mitglieder Rechnung tragen? Wenn hier Lücken sind, werden Angebote von benachbarten LOMs und überregionalen Veranstaltungen kommuniziert? Kann man eventuell ein Mitglied dafür gewinnen, das brachliegende Interessensfeld zu bearbeiten und Veranstaltungen daraus zu gestalten? JCI weit existiert ein riesiges Angebot, selbst wenn der LOM selbst ein Interesse nicht abdecken kann, gibt es das Angebot bestimmt in einem benachbarten LOM oder anderswo. Wichtig ist jedoch, das Angebot dem Mitglied zugänglich zu machen.

Die Kunst ist es, ein ausgewogenes Programm zu gestalten, um allen Interessen gerecht zu werden sowie den Mitgliedern zu ermöglichen, den Benefit aus überregionalen JCI-Angeboten zu ziehen. Häufig muss erst das Interesse für die Ebenen außerhalb des eigenen LOM geweckt werden. Zu wissen, welche Interessen die einzelnen Mitglieder haben, ist von großem Vorteil, aber nicht notwendige Bedingung. Mit gesundem Menschenverstand kann man die Interessen der Mitglieder ebenso beurteilen.

Zweifellos ist es von großem Nutzen und für die weltweitere Organisation von JCI unverzichtbar, dass Mitglieder aller LOMs international zusammen kommen. Dennoch sollte es akzeptiert werden, wenn nicht jedes Mitglied internationaler Konferenzgänger wird. Die Arbeit vor Ort ist ebenso wichtig und der Nukleus von JCI. Beide Seiten der Arbeit sind wichtig und wertvoll! Jedes aktive Mitglied ist wertvoll und steigert den gemeinsamen Benefit, egal ob im LOM oder international.

Interessensmatrix für WJ-Kreis

Erstellt von	im Kreis	Überregional	bundesweit	international
Netzwerk				
Politische Vertretung				
Projekte				
Persönliche Weiterbildung				
Spaß				
Internationalität				

Veranstaltungen namentlich nennen und den Feldern zuordnen

4. Analyse der internen / externen Kommunikation

Wie wird im LOM kommuniziert?

Wie werden Informationen übermittelt? Werden Mitglieder hinreichend informiert und damit eingebunden? Tun wir Gutes und reden darüber? Schaffen wir es, andere auf uns aufmerksam zu machen und für uns zu gewinnen?

Da nie alle Mitglieder zusammen an einem Ort sein werden, ist es wichtig, die interne Kommunikation so auszurichten, dass alle informiert sind. Durch eine gute Kommunikation bindet man Mitglieder an den LOM. Durch eine gute Kommunikation kann man den aktiven Mitgliedern Anerkennung und Wertschätzung zukommen lassen. Andererseits kann eine schlechte Kommunikation zu Missverständnissen und möglicherweise zu nicht ausgenutzten Potentialen zwischen dem Vorstand und den Mitgliedern führen.

Ebenso ist es wichtig, extern auf sich aufmerksam zu machen und Positives über den LOM zu kommunizieren. Damit kann man Nichtmitglieder begeistern, um so für weitere Projekte neue Mitglieder sowie Sponsoren zu gewinnen.

Die Kommunikationswege sind vielfältig: Telefonate, Briefe, Emails, Social Media, Newsletter, Mitgliederzeitungen (gedruckt oder elektronisch), Lokalzeitungen, Radio und Fernsehen. Über die Möglichkeiten, die vor Ort bestehen, muss gesprochen werden.

Bei Kommunikationsdefiziten ist zu überlegen, ob ein Beauftragter einzusetzen ist, der diese Aufgaben bewältigt.

Zur Aufdeckung der Defizite in der Kommunikation kann folgender Fragebogen sein, der von den Mitgliedern ausgefüllt und von den dafür zuständigen Mitarbeitern ausgewertet wird.

Folgender Vorschlag für einen Fragebogen soll das Potenzial verschiedener Kommunikationsinstrumente darstellen, in Verbindung mit deren Effektivität, Reichweite und Zusammenhang mit der Information.

Fragebogen zur Messung der Kommunikation

Interne Kommunikation	
1. Auf welche Weise erfährst Du wo und wann die nächste Veranstaltung stattfindet?	per Telefon <input type="checkbox"/> per Post <input type="checkbox"/> Per E-Mail <input type="checkbox"/> in social media <input type="checkbox"/> aus der Presse <input type="checkbox"/> Sonstige <input type="checkbox"/> Sonstige.....
2. Auf welche Weise wäre es für Dich lieber die Information solcher Art zu erhalten?	per Telefon <input type="checkbox"/> per Post <input type="checkbox"/> Per E-Mail <input type="checkbox"/> in social media <input type="checkbox"/> aus der Presse <input type="checkbox"/> Sonstige <input type="checkbox"/> Sonstige.....
3. Ist es schon vorgekommen, dass Du eine Veranstaltung verpasst hast, weil Du nicht rechtzeitig darüber informiert worden bist?	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Bemerkung:.....
4. Wie ist es für Dich bequemer ein Feedback an uns zu geben?	per Telefon <input type="checkbox"/> per Post <input type="checkbox"/> Per E-Mail <input type="checkbox"/> in social media <input type="checkbox"/> aus der Presse <input type="checkbox"/> Sonstige <input type="checkbox"/> Sonstige.....
5. Wenn Du einen Artikel über JCI in der Zeitung siehst, liest Du diesen auch tatsächlich?	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Bemerkung:.....
6. Finden Sie diese Information auch interessant/nützlich?	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Bemerkung:.....
Externe Kommunikation	
7. Wie bist Du auf unsere Organisation aufmerksam geworden?	per Telefon <input type="checkbox"/> per Post <input type="checkbox"/> Per E-Mail <input type="checkbox"/> in social media <input type="checkbox"/> aus der Presse <input type="checkbox"/> Sonstige <input type="checkbox"/> Sonstige.....
8. Meinst Du, wird das Image von JCI, das Du in der Organisation empfindest, auch nach außen vermittelt?	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Bemerkungen:.....
9. Bist Du persönlich mit der Kommunikation in der Organisation zufrieden?	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Bemerkungen:.....
10. Wie würdest Du die Kommunikation bewerten	
Intern: sehr gut 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> sehr schlecht	
Extern: sehr gut 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> sehr schlecht	
Mögliche Verbesserungsvorschläge:	

Die Auswertung der Fragebögen gibt einen Einblick in die Verteilung der Kommunikation auf die entsprechenden Kanäle und damit die Möglichkeit, diese weiter auszubauen oder zu kürzen. Andererseits schließt sie die persönlichen Meinungen der Junioren zum Thema Kommunikation / Information mit ein, die bei der Erarbeitung möglicher Lösungen hilfreich ist.

5. Analyse der Kontakte

Haben wir prominente und wichtige Unterstützer? Wie sind die Kontakte in Politik, Verwaltung, Wirtschaft, zu Bildungsträgern und gesellschaftlichen Institutionen? Kennen wir Kontaktpersonen in Schlüsselstellen? Können wir sie erreichen oder zumindest Hilfe bekommen?

Persönliche Kontakte zu Gatekeepern müssen gepflegt werden, wenn auch für die Pflege der externen Kontakte das „One year to lead-Prinzip“ nicht immer hilfreich ist. Der ständige Wechsel des Ansprechpartners ist kontraproduktiv. Deshalb ist es sinnvoll, wenn für ein gewisses Maß an Kontinuität gesorgt ist. Dies gilt besonders für Sponsoren.

Folgendes Arbeitsblatt zeigt unsere Stärken und Schwächen im Bezug auf vorhandene Kontakte. Bei der Auswertung wird sichtbar, in welchen Bereichen die Konzentration der Kontakte statt findet und in welchen Bereichen Maßnahmen notwendig sind, um diese weiter auszubauen.

Arbeitsblatt Analyse der Kontakte

Erstellt von:.....

am:.....

	Politik	Verwaltung	Wirtschaft	Bildungsträger	Gesellschaft
1. Vorsitz					
2. Vorsitz					
GF					
Mitgliederbetreuer					
Presse					
LOM-Leiter					
Mitglieder					
LOM					
Vollversammlung					

6. Synthese

Alle Informationen sind nun im Arbeitsblatt eingetragen. Damit ist der Kreis analysiert.

Es kommt nun auf die Kombinatorik an, wie man Probleme identifiziert, wie man erkennt, was funktioniert und was nicht. Die Ergebnisse der Analysen der fünf Bereiche werden in das folgende Arbeitsblatt eingetragen. Dabei sollen die Maßnahmen und die Zuständigkeiten festgelegt werden. Bei Zuständigkeit sollte immer der Name des Verantwortlichen ggf. dessen Stellvertreters eingetragen werden.

Damit ist die Analyse abgeschlossen. Im Weiteren soll eine Auswertung der gewonnenen Informationen erfolgen und eine To-Do-Liste erstellt werden.

Arbeitsblatt Zusammenfassung und Ergebnisse der Kreispotentialanalyse

Bereich	Stärken und Schwächen	Soll	Was tun ?	Wer ist zuständig?	Bis wann soll das „Soll“ erreicht sein
Mitglieder					
Aufgabenverteilung					
Aktivitäten Programm					
Kommunikation					
Information					
Kontakte					

Die Ergebnisse einer Kreispotentialanalyse können enorm differieren.

- Verbesserungspotentiale in einzelnen Bereichen werden entdeckt.
- Brachliegende wichtige Bereiche müssen implementiert werden.
- Obwohl alle Bereiche funktionieren, stimmt das Zusammenspiel trotzdem nicht.
- Die Notwendigkeit der Schlichtung von Streitereien wird offenbar.
- Es wird deutlich, dass Aufträge an externe Experten gegeben werden müssen (z.B. neue Internetseite).
- Um die Mitglieder für WJD/JCI zu begeistern, wird eine Kreisakademie durchgeführt.
- Die Reisetätigkeit wird verstärkt, um überregionale Angebote wie das JCI Trainingsprogramm zu nutzen.
- Es läuft alles bestens. Zukünftig werden Projekte für die Teilnahme an nationalen und internationalen Wettbewerben eingereicht.

Es gilt, ungenutzte Potentiale zu nutzen, es gilt sie zu entdecken! Man findet sie häufig dort, wo man sie am wenigsten vermutet.

Klassisches Beispiel ist ein LOM mit einem sehr umfänglichen Programm. Er hat jedoch Probleme, seine Mitglieder für die Arbeit und die Teilnahme daran zu begeistern. Das Programm macht zunächst den allerbesten Eindruck. Der Kreis formuliert es in der Aktivitätsanalyse positiv. Wenn man weiß, dass Mitglieder gleichzeitig auch anderen Interessen gerecht werden wollen, erklärt sich sehr schnell, warum ein Programm trotz bester Absichten nicht besucht wird.

Ein zweites Beispiel ist ein aktives und engagiert arbeitendes älteres Mitglied, das zuverlässig seinen Aufgabenbereich ausfüllt. Trotzdem schwindet die Resonanz bei den Mitgliedern. Möglicherweise ist der Bezug zu den jüngeren nachrückenden Mitgliedern verloren gegangen. Es findet auch wenig Teamarbeit statt. Statt Einbindung kommt es zu Ausgrenzung. Vielleicht hätten jüngere Mitglieder schon eher Verantwortung übertragen bekommen sollen.

Für den Erfolg der Analyse ist es sehr wichtig, die Ergebnisse dem Kreis vorzustellen und im Rahmen eines Forums zu diskutieren. Dabei können weitere Potentiallücken entdeckt werden. Die teilnehmenden Mitglieder formulieren dabei selbst die für sie realistische Ziele und Zeitpunkte der Erfüllung. Ein externer Berater ist von großem Wert, denn er ist frei vom kreisinternen Mythos, Betriebsblindheit und dem lokalen Beziehungsgeflecht.

Nutze das Ergebnis, um ab jetzt zu einer besseren Entwicklung zu kommen. Die gewünschten Änderungen sind in einer To-Do-Liste aufgeführt, um sie später schrittweise überprüfen und abarbeiten zu können.

Für viele Bereiche stehen uns bereits heute schon Instrumente und Hilfsmittel von JCI zur Verfügung: JCI Action Guides sowie die offiziellen Seminare JCI Admin und JCI Achieve. Sie können wichtigen Input liefern, um auf der Basis der Analyse zu einer positiven Entwicklung zu kommen

Besonders erfolgreich sind Potentialanalysen, wenn sie nach einiger Zeit im Kreis wiederholt werden. Hier können Veränderungen identifiziert und Erfolge dokumentiert werden. Hierfür ist natürlich die Aufbewahrung der Aufzeichnungen notwendig.

Bei einem so komplexen System wie einem JCI LOM kann es vorkommen, dass eine gut gemeinte Änderung nichts oder gar Gegenteiliges bewirkt. Die Potentialanalyse ist nicht mehr aber auch nicht weniger als eine Grundlage für systematisches Arbeiten.

Die Kreispotentialanalyse versteht sich als lebendes und lernendes System. Wenn uns Bereiche verborgen geblieben sind, können sie von Euch ergänzt werden! Wir bitten um Feedback hierzu!

Be better!

PRÉSENTATION

En 2010, l'idée a germé au sein du Bureau de l'Association Européenne des Sénateurs JCI (ASE), afin d'aider les ONM et OLM de JCI, d'utiliser au niveau européen «l'analyse du potentiel des Jeunes Chambres Locales» que Peter Schimunek, de la JCE de Hameln (Allemagne), avait développé. JCI Germany/WJD utilise avec succès cette analyse afin de développer les activités et le nombre de membres dans les Jeunes Chambres locales. C'est un outil performant.

Le coup d'envoi de ce séminaire aura lieu pendant la Conférence Européenne JCI de Tarragone 2011 et sera renouvelé lors de la Conférence Européenne de 2012 à Braunschweig.

La base sera le séminaire „How to boost your LOM – Analyze the potential of your LOM and your Area“, “Comment booster votre OLM – Analysez le potentiel de votre OLM et de votre Région” qui sera présenté par Friedhelm Wachs (ITF 100) Friedhelm Wachs a été désigné en 2009 par JCI comme le “Sénateur le plus remarquable du monde”. Il est, actuellement, Président du Sénat JCI Allemagne.

Ce séminaire a été développé conjointement avec Ellen Horstmann, Responsable de la Formation en Allemagne et aussi par celui qui a initié l'Analyse du potentiel des jeunes chambres Peter Schimunek. Ils sont à la disposition des formateurs intéressés dans les OLM et ONM.

Pour illustrer l'amitié entre les Sénateurs Européens la traduction en français et en espagnol a été offerte spontanément. Pour le Français, remerciements Joël Meudec #35384, ASE Président 92-93 et Françoise Texier #55008, Présidente JCI Sénateurs France, pour la correction anglaise Chris Read #50259, ASE Ambassador, British Senate Chairman 2009 et pour la version en espagnol Francis Defauw #22596, Président ASE 2010-11, de JCI Sénateurs Belgique et Ana Maria Banolas Garcia #27946, JCI Catalonia Senat pour la correction.

Cette brochure, et le séminaire, ont été initiés et sont sponsorisés par l'ASE, Association Européenne des Sénateurs JCI. La plaquette est sponsorisée par l'Association des Sénateurs JCI en Allemagne ainsi que par la Jeune Chambre Economique d'Allemagne (WJD).

Elsbeth Rommel, #37728
ASE 2010-2011 Member of the Board
Senate Chairman Germany 2008- 2010

JCI Germany Président 2011 Tobias Schumacher

Chers amis de la Jeune Chambre,

Que faire pour motiver les nouveaux membres de nos Jeunes Chambres, les étonner afin qu'il s'attachent pour longtemps à faire partie de notre mouvement ? C'est une question primordiale que nous devons nous poser en permanence en tant que membre de JCI



Apporter une réponse précise est le but de l'Analyse du potentiel d'une Jeune Chambre. Car même si les JCEL sont très diverses en structure et en taille, la question de la motivation des membres à plus d'engagement, le quête de nouveaux membres, la succession aux postes d'administrateurs, ou la recherche de manifestations utiles à nos relations publiques sont des sujets qui sont en permanence à l'ordre du jour.

Je suis très heureux que nous ayons réussi, avec les sénateurs JCI, à développer ce projet et pour le bien de notre association qu'il ne soit pas resté dans notre cercle proche mais qu'il soit utile pour toute la Jeune Chambre internationalement.

C'est précisément ce dont nous avons besoin si nous voulons donner une impulsion à notre société pour un développement positif : des membres engagés, qui, ensemble, avec nous, tirent dans le même sens, qui lorsqu'ils ont des postes de responsables organisent des projets, qui sont hautement motivés et qui véhiculent une image positive de notre entreprise.

Avec toute mon amitié jeune chambre

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'T. Schumacher', written in a cursive style.

Tobias Schumacher
Président JCI Germany 2011

Association of JCI Senators in Europe ASE

Président 2010 - 2011

Francis Defauw

Chers amis, Chers membres Jeune Chambre,

Lorsque j'ai accédé à la Présidence de l'Association of JCI Senators in Europe, j'avais deux buts spécifiques, dont celui d'aider les OLM et ONM à se restructurer et surtout à reprendre "du poil de la bête" comme on dit en Français. De fait, et même si quelques espoirs d'amélioration peuvent s'entrevoir, nous devons bien constater que la JCI régressait d'année en année.



Nous connaissons les causes de ce recul. L'individualisme criant qui anime les jeunes aujourd'hui est dû principalement à l'avènement d'Internet et au désintérêt de la politique et du civisme dont font preuve trop de nos jeunes. Un autre aspect semble être le relâchement dans les activités de notre mouvement, qui semble donner peut-être un peu trop d'importance dans le "learning" sans plus en donner au "doing". L'action, la pratique, est essentielle et indispensable à tout apprentissage de qualité. Et si l'action se fait au profit de la Communauté dans laquelle on vit, alors elle prend vraiment tout son sens, tout en nous réapprenant notre sens du civisme!

Il est grand temps de se ressaisir, de gonfler à nouveau les rangs de notre Association pour le plus grand bien des individus et de la Société en général. C'est ce message là que je veux vous adresser aujourd'hui en introduction à ce nouveau séminaire, destiné à prendre une envergure mondiale au sein de la JCI. Ce séminaire, en deux mots, est destiné à évaluer les besoins, et surtout la qualité des membres à recruter par les OLM et les ONM de par le monde.

Nous nous devons de reprendre une place quelque peu perdue de futurs leaders du monde Politique et Associatif d'avant-garde.

Bon succès à vous tous!

Francis Defauw #22596
Président ASE 2010-2011

Association of JCI Senators in Europe ASE

Président 2011-2012

Ulrich Kistner

Chers membres juniors des Jeunes Chambres,

Je suis très heureux qu'une des activités, avec laquelle les Sénateurs aident les membres actifs de la Jeune Chambre: l'Analyse du Potentiel de la JCEL, puisse maintenant être proposée dans toute l'Europe.

Pouvoir reconnaître au sein d'une OLM son potentiel et de le mettre en pratique est la base du développement. Dans beaucoup de Jeunes Chambres locales ce programme a été mis en œuvre avec succès. Ce programme s'intitule également „Apprendre de ceux qui réussissent“



Il ne s'agit pas là de théorie. Des utilisations concrètes et des exercices conduisent obligatoirement à la réussite. Celui qui met en pratique ce qu'on lui a montré et enseigné rend son OLM et son ONM, mais aussi, JCI plus fort. Seule une organisation mondiale qui se rapproche de nouveau de ses forces anciennes en membres peut remplir sa mission en terme d'exigence et de vision.

Je remercie tous ceux qui se sont impliqués activement dans ce projet. Avec leur aide, nous avons réussi à mettre sur rail un projet qui nous servira tous.

Mon thème pour l'année de ma présidence de l'Association Européenne des Sénateurs JCI est „Stronger Together“ „Plus fort ensemble“. La collaboration de la Jeune Chambre

Allemande (WJD) de l'Association allemande et européenne des Sénateurs JCI à ce projet illustre parfaitement ce que j'entends par là.

Je souhaite un parfait succès pour le démarrage à Tarragone et aux responsables de ce projet beaucoup de souffle car la croissance de l'effectif est nécessaire.

The Future is always larger – Le Futur est toujours plus grand.

Votre

Ulrich Kistner #58860
Président ASE 2011 / 2012

Association of JCI Senators in Germany e.V. Président de Sénateurs JCI d'Allemagne 2010-2012 Friedhelm Wachs

Chers membres juniors des jeunes chambres,

Les Allemands sont renommés pour leur méthodologie et leurs performances d'ingénieurs. Et chez les Jaycees, en Allemagne, on dispose aussi d'outils pour améliorer les procédures.



Je suis très heureux que le Sénat Européen mette à la disposition des ONM et OLM d'Europe l'outil qui est utilisé avec succès par JCI Germany/WJD depuis 7 années maintenant: l'Analyse du potentiel, qui pourra aider partout dans le monde au développement du travail des Jeunes Chambres. C'est très volontiers que le Sénat allemand finance le projet.

Nous remercions les Jeunes Chambres Economiques d'Allemagne qui ont adapté cet outil pour un usage international et qui le mettent à notre disposition. A tous nous vous souhaitons beaucoup de succès en l'utilisant.

Be Better!

Friedhelm Wachs #62758
Senate Chairman Germany 2010-2012

Analyse du potentiel de la jeune Chambre Locale

Conditions et détermination de l'objectif de l'analyse du potentiel de la JCEL (Jeune Chambre Economique Locale ou OLM)

La diminution des naissances année après année, et une offre accrue due au développement de l'internet ont conduit le Bureau de JCI Allemagne en 2004 à prendre des mesures pour combattre la diminution de l'effectif.

Déjà, dans le passé, des diminutions du nombre des membres avaient été enregistrées. Observer les meilleures JCEL pour apprendre comment on gagne et motive des membres pouvait être une solution. Très rapidement ceci a tourné au tohu-bohu babylonien selon les Régions. On pouvait trouver des «conversations au coin du feu», ou «discussions économiques», «canapé rouge» ou «entre nous». Le manque d'un langage professionnel commun empêchait la comparaison.

Les Domaines d'activité dans les jeunes Chambres locales n'étaient pas toujours classifiables aisément. Le Département Membres peut s'appeler «Affaires internes», «Développement personnel» ou même «Observatoire de carrière».

Pour apprendre, il était nécessaire d'avoir des discussions personnelles afin de connaître les méthodes utilisées dans les JCEL. Ceci a permis en fonction des problèmes des JCEL de fournir plusieurs options.

En 2005, le chargé de mission des Effectifs au niveau national, le Vice Président Exécutif Niko Kleinknecht (JCI Leipzig) a mené une enquête qui s'est révélée très utile pour l'analyse du potentiel et qui l'a rendu possible. Niko a étudié le bénéfice de l'appartenance au mouvement. Les domaines d'intérêt pour le membre ont été définis

- travail en réseau
- représentation politique (contact avec les autorités)
- conduite de projets
- formation personnelle complémentaire
- convivialité
- relations internationales.

Ces domaines d'intérêts constituent la base pour la classification.

Avec eux il était possible de structurer le travail global en classant les tâches et manifestations des Jeunes Chambres dans les six catégories ci-dessus. Le travail de conseil auprès des jeunes chambres peut suivre au plus près l'intérêt des membres. L'idée directrice est: Si le travail de l'organisation nationale est orienté vers l'intérêt du membre on pourra mieux s'attacher le membre ou le membre potentiel et ainsi obtenir une croissance quantitative et qualitative de l'effectif.

Comment utiliser l'outil d'analyse du potentiel?

L'analyse du potentiel d'une JCEL est un essai pour utiliser l'expertise et la connaissance de nombreux membres jeune chambre afin de le mettre à disposition des JCEL qui veulent améliorer leur programme. Pour cela il faut faire le constat de la situation de départ afin de découvrir le potentiel d'amélioration et les forces de la JCEL. Pour cela, le trésor d'expérience d'un membre ayant une expérience supra régionale aide énormément car il peut faire bénéficier de ses connaissances des pratiques et des exemples d'autres JCEL. Il est très important que le Conseiller dispose d'une grande expérience. Par exemple des projets peuvent être trop ambitieux ou trop nombreux et ainsi décourager les membres. Comme sujet de discussion

pouvant être négatif, on peut citer particulièrement le thème compatibilité entre vie familiale, profession et poste de responsable! Cela peut faire peur.

Pour le Conseiller, l'analyse du potentiel offre un instrument de classification pour structurer ses avis. L'expérience et la connaissance de ce qui se fait dans d'autres JCEL, et la connaissance de ce qui est nécessaire ou qui peut aider doit être acquise par le Conseiller dans un travail au niveau régional.

Le renouvellement de l'analyse après une ou deux années permet de mesurer les progrès accomplis Dans un deuxième temps, travailler avec la JCEL les possibilités de développement.

1. Analyse de la structure des membres

Qui est la JCEL à analyser? Comment est elle structurée? Les membres sont-ils actifs?
Quelles connaissances ont-ils de l'organisation mondiale?
Une série d'instruments aide à se faire une idée et éclairer ce que notre association possède de plus important: ses membres.

• Pyramide des âges (Formulaire)

Tous les membres, observateurs de la JCEL sont listés selon leur âge. Ceci va clairement montrer combien de temps la JCEL va vivre sans recrutement et quand les membres actuels perdront leur statut de membre actif (junior). Si peu de membres seulement vont dépasser la limite d'âge, le danger est faible. Si le nombre est important il est urgent de trouver de nouveaux membres.

Pyramide des âges de la JCEL

Rédigé par _____

date

Age*	Année						
<= 25	1986						
26 ...	1985 ...						
29	1982						
30	1981						
...	...						
40 ...	1971 ...						
45	1966						
46-50	1965-1961						
> 50	1960						

Coucher une case par personne

• Taux d'activité – Potentiel des membres (Formulaire 16 cases)

Tous les membres et observateurs sont classés selon leur taux d'activité (pas d'activité/ peu d'activité/activité moyenne/Activité élevée) et leur âge (inférieur à 30/jusqu'à 35/jusqu'à 40/ plus de 40 ans). Le classement est assez grossier en 4 catégories d'âge et d'activité car sinon il n'y a pas de corrélation entre les champs. On obtient une connaissance des membres, par classe d'âge:

- qui doivent être soutenus
- qui le cas échéant doivent être radiés pour inactivité
- sur qui on peut compter dans l'association
- et qui le cas échéant méritent d'être reconnus ou promus
- qui forment des clans conduisant à la division
- qui, plus anciens, monopolisent des postes et ne laissent pas la place
- aux plus jeunes.

Matrice 16 Cases (Partage des Potentialités) pour la JCEL

Rédigé par _____

date

	Inactif	Activité faible	Activité moyenne Très actif
< 30			
Jusqu`à 35			
Jusqu`à 40			
> 40			

Déterminer la fréquence en listant simplement (un trait par personne)

• Mixité professionnelle (Formulaire)

Il est nécessaire d'analyser les professions des membres. La structure régionale de l'économie doit être observée. Si des secteurs clés sont absents, il est possible de démarcher des entreprises de cette branche. Une trop forte concentration d'une branche d'activité peut être néfaste. Une bonne mixité apporte aux membres un réseau très diversifié et leur permet de profiter et d'apprendre les uns des autres.

Feuille des professions représentées dans la JCEL

Branche / Nombre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	...
Logistique												
Industrie												
Commerce de détail												
Commerce de gros												
Commerce extérieur												
Conseil fiscal												
Conseil juridique												
Assurance												
Banques												
IT												
Publicité												
Conseil aux entreprises												
Artisanat												
Recherche/Développement												

Cocher une case par profession, différencier avec Membre (M) et Observateur (O) et Membre honoraire ou bienfaiteur (H)

• Règles d'admission

Y a-t-il des règles formelles? Par exemple

- Présence obligatoire
- Rapport contractuel
- Tenue vestimentaire
- Port de l'insigne

- Période probatoire pour les nouveaux
- Participation/organisation d'une manifestation.

Quand ces règles existent: sont elles publiées? Appliquées? (Règlement intérieur) Un invité ou un observateur non admis est-il averti des raisons du refus de l'intégrer? Le fait d'être accepté comme membre est il le signe d'une aptitude à œuvrer pour la Jeune Chambre? Considère t-on l'appartenance comme exclusive en limitant, par exemple, le nombre de membres afin de se valoriser?

Toutes ces questions doivent être discutées afin de définir éventuellement des critères d'admission. Ces critères doivent être clairement communiqués et appliqués car l'arbitraire est détestable.

• Formation jeune Chambre des membres (Formulaire)

Quels séminaires nationaux ou JCI ont été suivis par quels membres?

Une participation régulière à des sessions de formation JCI est le signe d'un enracinement de la JCEL dans le domaine de réflexion et de l'organisation globale. Une faible participation au contraire montre une faible participation au réseau global JCI. Il faut alors se poser la question de la participation de la JCEL aux conférences et autres manifestations régionales ou nationales.

Formulaire Formation Jeune Chambre des membres

Rédigé par

Training	Nom du membre	Nom du membre	Nom du membre	Nom du membre
JCI Achieve				
JCI Admin				
JCI Networking				
JCI CSR				
JCI Presenter				
JCI Trainer				
JCI Designer				
Académie Nationale				
Académie régionale				
JCI European Academie				

• Membres particuliers

Y a t-il dans la Jeune Chambre des membres sortant de l'ordinaire qu'il faudrait particulièrement reconnaître ? Louanges publiques, Invitation à un séminaire de haut niveau ou motivation à prétendre à une candidature au Conseil d'administration sont également des instruments que l'on peut utiliser pour honorer de telles prestations.

• Cassification des intérêts (Feuille de travail)

Si le conseil d'administration mène régulièrement des entretiens avec les membres, il est possible pour chaque membre de recenser ses points d'intérêt. De 3 à 6 points d'intérêt principaux devraient suffire. Ces points seront reportés sur la matrice des intérêts.

Tableau des intérêts pour la JCEL de

Rédigé par _____ date _____

âge	date membre	société	Position	
	interne	régional	national	International
Réseau				
Représentation politique				
Projets				
Formation individuelle				
Loisirs				
International				

Citer les manifestations dans les champs prévus Exemple sur page précédente

Les axes sont d'une part les bénéfiques/Les domaines d'intérêt et de l'autre se situe le désir d'entreprendre. Cette représentation graphique est utile pour une analyse ultérieure de l'activité.

Jusqu'à présent nous n'avons fait que découvrir/décrire la situation présente. Avec l'observation particulière de la structure des membres on découvre les zones d'ombre et de lumière à l'intérieur de la JCEL. Les raisons pour les éventuelles erreurs et le potentiel d'amélioration seront expliquées au chapitre suivant.

2. Structure du Conseil d'administration et analyse du partage des tâches (feuille de travail)

Ici nous allons mettre en lumière l'organisation des tâches. On déterminera si la JCEL est bien dirigée et si le CA fait un travail de direction ou si il est trop accaparé par des tâches fonctionnelles. Si cela devait être le cas les membres deviendraient des consommateurs car ils n'auraient pas de possibilité de s'engager. Il faut vérifier quels postes sont attribués, quelles tâches sont assumées par les membres du CA, si des Thèmes ou des domaines d'activité sont sans titulaires et si de nouveaux membres du CA doivent être intégrés. Dans de nombreuses OLM il ya trop de membres du CA. Il faut également se demander si des tâches ne sont pas exécutées en double. Une telle situation peut être source de frustration ou de conflits.

Un signal d'alarme se fait entendre quand les membres commencent à dire «ceci n'est pas notre affaire, cela concerne le Bureau, pas nous!»

Il faut alors se demander si le CA de la JCEL est bien choisi, s'il coordonne correctement les activités et si de nombreux membres y sont intégrés.

Il faut également observer les anciens membres du CA. S'ils se montrent critiques envers les nouvelles activités, envers les nouveaux membres du CA, s'ils cherchent tous les moyens pour dénigrer, il y a danger et risque de conflits majeurs qui provoqueront des départs. Il faut faire preuve de beaucoup de diplomatie. Que peut-on faire d'autre pour s'attacher de tels membres, leurs expériences et leur valeur? Une communication ouverte aide souvent.

Des jeunes membres critiques envers le CA peuvent être de futurs candidats pour lui succéder. L'apport et la promotion de nouvelles idées fait souffler un vent nouveau de fraîcheur et de renouvellement nécessaire. Ces nouveaux doivent être chargés de projets afin de faire leurs premières expériences dans l'OLM.

Il faut également s'interroger pour savoir s'il existe une opposition au CA actuel dans la JCEL qui se serait regroupée par exemple dans un domaine d'activité. Cette opposition est-elle capable de s'intégrer ?

Les problèmes de structure de direction peuvent être très différents selon les perspectives et la situation. La feuille de travail est une orientation. C'est l'expérience du Conseiller qui permettra d'analyser d'éventuels problèmes structurels dans l'OLM. Généralement ce sont les membres du CA qui mènent l'analyse avec le Conseiller mais attention car, généralement, ils ne se considèrent pas, eux-mêmes, comme source de problème.

Distribution des tâches dans la JCEL

Rédigé par	1. Présidence	2. VP	Secrétaire	Gestion des membres	Presse	Membres	Commission	
Réunions mensuelles								
Soirée annuelle								
Réception								
Sénateurs/Club des 40								
Réunions régionales								
Réunions nationales								
Conférence								
Congrès								
Fête d'été								

Remplir en mettant des croix ou des noms – compléter les manifestations.

3. Analyse de l'activité (feuille de travail)

Nous sommes au cœur de l'analyse du potentiel.

Quel bénéfice offre la JCEL? Le programme est-il intéressant pour le membre? Propose-t-on au membre une offre explicite?

Les membres peuvent être gagnés et conservés si le bénéfice que JCI leur propose satisfait leurs intérêts. Pour cela on fait une comparaison entre le tableau des intérêts de chaque membre individuel avec l'offre globale de la JCEL dans la matrice des intérêts.

Il faut donc reporter sur la matrice le programme annuel. Les axes sont d'une part les bénéfices/Les domaines d'intérêt (travail en réseau/représentation politique/conduite de projets/formation individuelle/socialisation et international et de l'autre le niveau local, régional ou national. Les 24 cases qui en résultent sont généralement intéressantes pour le membre. On peut être intéressé par les différentes formes de travail en réseau indépendamment du niveau. L'un sera attiré par ce qui se passe au niveau local et l'autre par le régional ou l'international.

Est-ce que la JCEL offre des choix correspondants aux différents domaines d'intérêt du membre? S'il y a des manques est-ce que les manifestations des JCEL voisines ou de la région sont communiquées? Est-ce que l'on peut éventuellement demander à quelqu'un de la JCEL de travailler sur le domaine manquant et de proposer des actions? Là se trouve la possibilité de motiver de jeunes membres et de les faire se développer particulièrement dans un domaine encore inexploré. Si plusieurs ou même de nombreux membres sont intéressés il faut alors étendre le programme. Au sein de JCI il existe une offre très vaste. Même si la JCEL ne peut pas tout couvrir elle-même, mais une JCEL voisine peut sans doute être complémentaire. Il est important de faire connaître ces possibilités aux membres et de les motiver pour y participer.

L'art est de proposer un programme équilibré pour satisfaire tous les intérêts ou de permettre aux membres de bénéficier de l'offre de la Région. Il faut souvent éveiller l'intérêt pour le niveau externe à la JCEL. De connaître les sujets d'intérêt des membres est très avantageux (tableau des intérêts des membres) mais pas une condition nécessaire. Avec un bon sens commun on peut évaluer les intérêts des membres.

Sans doute est-il très utile pour l'organisation mondiale de JCI que les membres des Jeunes Chambres se rencontrent à l'international mais il faut aussi accepter que chaque membre ne soit pas un participant des conférences internationales. Le travail local est très important et au cœur du travail de JCI. Les deux aspects du travail sont importants et utiles. Chaque membre actif apporte de la valeur et fait augmenter le bénéfice commun que ce soit dans la JCEL ou à l'international.

Tableau des intérêts

Rédigé par	interne	région	national	international
Réseau				
Représentation politique /contact avec les élus				
Projets				
Formation individuelle				
Loisirs				
International				

Classer les intérêts dans les 6 domaines et le niveau souhaité

4. Analyse de la communication interne et externe

Comment communique t-on dans la JCEL? Comment transmet-on les informations? Les membres sont ils assez informés et se sentent-ils concernés? Faisons nous bien et le faisons nous savoir?

Réussissons nous à nous faire remarquer des autres et pouvons nous les gagner à notre cause? Comme tous les membres ne peuvent jamais être tous présent sur place en même temps, il est nécessaire que la communication puisse informer tout le monde. Dans le meilleur des cas ils participent aux manifestations. Sinon, ils entendent parler de la manifestation et regrettent de n'avoir pu y participer, c'est un moindre mal. Une bonne communication interne permet de s'attacher mieux les membres. Avec la communication on peut apporter reconnaissance et appréciation aux membres.

Il est également important de communiquer de façon positive vers l'extérieur et d'étonner les autres par le travail accompli et pour gagner des partisans pour de futures actions ou pour attirer de futurs membres. Les voies de la communication peuvent être très variées. Téléphone, courrier, e-mails, newsletter, journaux internes (imprimés ou électroniques), Presse locale, radio et TV, selon les possibilités disponibles sur place.

En cas de déficit, il faut vérifier le partage des tâches et éventuellement charger une personne supplémentaire pour assumer mieux cette fonction.

Pour compenser un déficit de communication on pourrait faire remplir un questionnaire au membre et le faire évaluer par le Responsable. Lors de la formulation des questions il faut faire attention, l'information et la communication sont très liées il faut donc aussi repérer les manques dans la diffusion de l'information.

La proposition suivante est faite pour un questionnaire portant sur le potentiel des différents moyens de communication en relation avec leur efficacité, leur rayon d'action en fonction de l'information à diffuser.

Questionnaire pour mesurer la Communication

Communication interne	
1. Comment apprenez-vous la date et le lieu de la prochaine manifestation ?	Téléphone <input type="checkbox"/> Courrier <input type="checkbox"/> E-Mail <input type="checkbox"/> réseau social <input type="checkbox"/> Presse <input type="checkbox"/> Autre <input type="checkbox"/>
2. Comment souhaiteriez-vous recevoir ce type d'information?	Téléphone <input type="checkbox"/> Courrier <input type="checkbox"/> E-Mail <input type="checkbox"/> réseau social <input type="checkbox"/> Presse <input type="checkbox"/> Autre <input type="checkbox"/>
3. Vous est-il arrivé de manquer une manifestation par manque d'information?	OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>
Observation:.....	
4. Que préférez vous comme moyen pour nous communiquer vos observations ?	Téléphone <input type="checkbox"/> Courrier <input type="checkbox"/> E-Mail <input type="checkbox"/> réseau social <input type="checkbox"/> Presse <input type="checkbox"/> Autre <input type="checkbox"/>
Observations:.....	
5. Lorsque vous trouvez un article sur JCI dans le journal, le lisez vous réellement?	OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>
Observations :	
6. Trouvez vous l'Information intéressante/utile?	OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>
Observations :	
Communication Externe	
7. Comment avez-vous connu notre Association ?	Téléphone <input type="checkbox"/> Courrier <input type="checkbox"/> E-Mail <input type="checkbox"/> réseau social <input type="checkbox"/> Presse <input type="checkbox"/> Autre <input type="checkbox"/>
Commentaire:.....	
8. Pensez-vous que l'image de JCI que vous ressentez en interne est également perçue à l'extérieur de la même façon ?	OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>
Commentaire:.....	
9. Personnellement êtes-vous satisfait de la communication dans notre organisation?	OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>
Commentaire:.....	
10. Comment noteriez-vous la communication :	
Interne: Très bien 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> très mauvais 5 <input type="checkbox"/>	
Externe: Très bien 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> très mauvais 5 <input type="checkbox"/>	
Propositions d'amélioration:	

L'évaluation des questionnaires donne d'un côté un aperçu sur la diffusion par les différents canaux et la possibilité de les utiliser plus ou au contraire moins. Cela donne d'un autre côté l'opinion du membre Jaycee sur le sujet «Com» et permet d'envisager des solutions pour l'améliorer.

5. Analyse des contacts

Avons nous des personnalités et des soutiens importants?

Quels sont nos contacts dans la politique, dans l'administration, l'économie, dans les institutions porteuses d'image? Pouvons nous contacter des personnes aux postes clés et espérer de l'aide?

Comme mentionné précédemment, la communication est utile pour joindre des gens. Ces contacts personnels avec ceux qui ouvrent des portes doivent être soignés. Pour maintenir les liens avec les contacts externes, le principe de présidence limitée à une année n'est pas toujours le mieux. Il est très utile d'assurer une certaine continuité. Ceci est particulièrement vrai pour les sponsors. Le changement continu d'interlocuteur est contre-productif et dessert la confiance réciproque

Cette feuille montre nos forces et nos faiblesses dans nos contacts existants. L'évaluation montrera où et dans quels secteurs il faut avoir des contacts et quelles mesures seront utiles pour les améliorer.

Analyse des contacts

Rédigé par	Politique	Administration	Economie	Relations publiques	Sociétés/Associations
Président					
2. Vice Président					
Secrétaire General					
Gestion des membres					
Presse					
Membres					
JCEL					

6. Synthèse

Toutes les informations sont reportées sur les feuilles. Nous avons analysé la JCEL dans son fonctionnement. Maintenant on arrive au processus combiné de l'identification du problème et de la reconnaissance de ce qui fonctionne bien et ce qui est source de conflit.

Les résultats des analyses des 5 domaines sont récapitulés dans la feuille suivante. Il faudra déterminer les mesures à prendre et les responsables. Pour les responsables il faut mettre un nom du responsable et de son assistant éventuel. L'analyse de la JCEL est terminée. Il faut faire une évaluation fondamentale des informations recueillies et rechercher une solution pour les manques décelés sous forme d'une liste des tâches à accomplir «Listing To Do».

Récapitulation et résultats de l'analyse de JCEL

Domaine	Forces et faiblesses	But à atteindre	Que faire	Qui est responsable	Date de réalisation de l'objectif
Membre					
Distribution des tâches					
Activités Programmes					
Communication					
Information					
Contacts					

Indiquer ici le résultat de l'analyse dans les 5 domaines ainsi que les actions correctives et les responsabilités. Toujours indiquer le nom du responsable et e cas échéant de son adjoint.

Les résultats de l'analyse du potentiel d'une JCEL peuvent dégager des conclusions telles que:

- Aucun potentiel d'amélioration n'a été découvert dans les différents domaines
- Des domaines restés en friche doivent être implémentés.
- Tous les domaines fonctionnent mais le jeu collectif est défectueux
- La nécessité d'arbitrage de conflits dans la JCEL se fait sentir
- Il est clair qu'il faut faire appel à des experts extérieurs (par ex: nouveau site internet)
- Pour passionner les membres pour le mouvement dans son ensemble, une formation interne est nécessaire.
- Les voyages doivent être intensifiés pour profiter de l'offre régionale et utiliser la formation JCI.
- Tout va bien, à l'avenir il faudra monter plus souvent des projets pour le programme des récompenses.

Partout il y a des potentiels inexploités il faut les découvrir!

De façon classique, on trouve des JCEL avec un programme très complet qui ont un problème pour rendre leurs membres enthousiastes pour le travail et la participation. Le programme fait de prime abord une excellente impression. La JCEL formule une offre très variée et positive dans l'analyse de l'activité. Mais si on considère que les membres ont aussi d'autres intérêts comme les amis, la famille, et le temps libre, on trouve vite l'explication du pourquoi le programme malgré ses bons aspects ne trouve que peu de fréquentation.

Un deuxième exemple avec un membre ancien très actif et impliqué qui remplit consciencieusement sa tâche. Malgré cela la résonance envers les autres membres disparaît. Il se peut que le rapport avec les plus jeunes membres réticents soit perdu. Il y a moins de travail d'équipe. Au lieu d'intégrer de nouveaux membres on met des limites à l'intégration. Sans doute aurait-il fallu changer les tâches de chacun et donner plus rapidement des responsabilités aux plus jeunes membres.

Tout n'est pas toujours positif dans ce que la JCEL formule de façon positive dans son analyse. Cela peut aider quand les résultats de l'analyse sont présentés à la JCEL et qu'ils peuvent être discutés. Dans le cadre d'un forum ou d'un audit on peut noter les réactions et trouver aussi d'autres potentialités. Un conseiller externe est très utile. Il est libre par rapport à l'histoire de la JCEL, aux aveuglements et aux rapports internes. Il a aussi la possibilité d'aborder des sujets désagréables ou sensibles. L'utilisation de cette expérience est le but de cette analyse des potentialités. Utiliser le résultat pour dès maintenant se développer de manière satisfaisante. Les modifications à apporter doivent être consignées dans une liste des choses «à faire» afin de les mettre en œuvre pas à pas.

Nous avons effectué l'analyse dans le domaine central de la JCEL - la structure des membres les intérêts des membres, les programmes, le Conseil d'administration. Cependant, il est sûr que certains domaines sont demeurés cachés. Nous avons travaillé en mettant en lumière certains aspects mais très certainement des aspects sont restés dans l'ombre. Dans de nombreux domaines nous disposons d'instruments et d'aide: Le Guide JCI de l'Action ainsi que les cours de formation «JCI Admin» et «JCI Achieve». Ces guides peuvent apporter des aides importantes et procurer un développement positif sur la base de l'analyse.

Les analyses des potentiels sont encore plus fructueuses lorsqu'elles sont renouvelées après un certain temps. On peut alors identifier les changements et consigner les succès. Naturellement il faut en conserver la trace dans les archives. Dans un système aussi complexe qu'une JCEL il peut se produire qu'une modification ciblée produise un effet négatif voire contraire à l'effet recherché. L'analyse du potentiel est uniquement une analyse, elle est la base pour un travail systématique mais elle ne supprime pas le travail sur place des acteurs. On peut étendre les champs d'analyse, cette analyse doit être vivante et riche d'enseignements. Nous sommes preneurs de retours d'expériences.

Be better!

Background to the publication of this brochure

In 2010, the European Board of JCI Senators (ASE) put forward the idea of supporting NOMs and LOMs by rolling out Europe-wide an initiative which was developed for the German Junior Chamber International by Peter Schimunek, JCI Hameln. WJD / JCI Germany are successfully applying this as "LOM potential analysis" in order to promote the activities and membership numbers of the LOMs – It has had great success in Germany so is a tried-and-tested tool.

The kick-off workshop will take place at the JCI European Conference in Tarragona in 2011 and is to be repeated at the JCI European Conference 2012 in Braunschweig.

The basis for this is the seminar on "How to boost your LOM - analyse the potential of your LOM and your area", which is presented by Friedhelm Wachs, ITF 100. In 2009 Friedhelm was given the accolade of the "Most Outstanding Senator of the World" by JCI and is currently Senate Chairman in Germany.

The seminar has also been developed jointly by Ellen Horstmann, Head Trainer Germany and the developer of the area potential analysis Peter Schimunek. Both will be happy to hear from any trainers, NOMs and LOMs who are interested in running seminars.

A great example of the friendship which exists among European Senators is the promise to translate the text into French and Spanish. For the French translation we are grateful to Joel Meudec #35384, ASE President 1992-1993 and Françoise Texier, #55008 President 2011 JCI Senators France. For the English corrector our thanks go to Chris Read #50259, ASE Ambassador 2010-2011 and British Senate Chairman 2009. For the Spanish translation our thanks go to Francis Defauw #22596, President ASE 2010-2011, JCI Senators Belgium and Ana Maria Banolas Garcia #27946, JCI Senators Catalonia for the correction.

This brochure and the seminar have been launched and sponsored by the ASE Association Senators in Europe and sponsored by the Association of JCI Senators in Germany e.V. together with the Wirtschaftsjuvenen Deutschland (WJD).

Elsbeth Rommel #37728
ASE 2010-2011 Member of the Board
Senate Chairman Germany 2008- 2010

Wirtschaftsjunioren Deutschland (JCI Germany) Federal Chairman 2011 Tobias Schumacher

Dear Jaycees,

How do we manage to get new members interested in our LOM, to motivate them and ensure their long-term loyalty to our association? This is a central question which as members of the JCI we have to ask ourselves again and again.



Answering these questions is the aim of the LOM potential analysis, because no matter how different the LOMs are in their structure and size, the question of motivating members to become more involved, recruiting new members, ensuring succession for the board members and the search for events which will have a public impact are topics which are high on the agenda for all of us.

I am therefore very pleased that we have succeeded in developing this project further together with the JCI Senators, and in spreading it not just to our own LOMs in the interests of our association but making it available to all international JCI LOMs. This is exactly what we need if we wish to give our association the stimulus for positive ongoing development: highly committed members who are ready to pull together with us, organise projects on a voluntary basis, show high levels of motivation and communicate a positive entrepreneurial image.

With cordial Jaycee greetings!

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'T. Schumacher', written in a cursive style.

Tobias Schumacher
Federal Chairman Wirtschaftsjunioren 2011

Association of JCI Senators in Europe ASE

President 2010 - 2011

Francis Defauw

Dear LOM and NOM Presidents,
Dear Jaycee Members all over the World,

Upon taking up the Presidency of the Association of JCI Senators in Europe, I had set myself two specific goals; to help the restructuring of the OLMs and NOMs and above all getting back to growth, "reprendre du poil de la bête" as we say in French. Because even if now and again one could see a glimmer of hope, we had to acknowledge that the JCI was getting smaller year after year.



The reasons for the loss of membership are many and we know some of them. One aspect seems to be the slackening of the activities of our movement that looks as if it gives too much importance to the "learning" part whilst giving up on the "doing". Action and practice are essential and indispensable for any quality apprenticeship. And if in addition, the action benefits the Community we're living in, it really comes into play teaching us again what civic duty is all about!

It is high time to pull ourselves together and grow the ranks of our Association to the benefit of all its individuals and of Society as a whole. This is the message I want to send to you today at the introduction of this new seminar, with international importance for the JCI. Both Harada Kentaro, JCI President, and Roland Kwemain, IPP, are in support of this initiative that will teach how to evaluate the needs, but above all the members to be recruited by the OLMs and NOMs all over the world.

We owe it to ourselves to take back the position that JCI will generate future leaders of the Political and Associative avant-garde movement.

Good luck to you all!

Francis Defauw #22596
President ASE 2010-11

Association of JCI Senators in Europe ASE President 2011-2012 Ulrich Kistner

Dear Jaycee members,

I am very pleased that one of the activities with which Senators support the active Jaycees, is now available everywhere in Europe.

Knowing your own capabilities in your area and making the best of these is the basis for growth in membership. In many LOMs this is already being successfully implemented. The name of our programme is therefore, 'Learning from the successful'.



However, we're not just talking about theory here. In order to achieve success, practical applications and exercises are required. In other words those who put into practice what they have learned will make not only their own LOM and NOM, but also JCI worldwide stronger. Only a world organisation which comes close to its former membership numbers can effectively fulfil its own mission and vision.

I would like to thank all those who have actively participated in this project. It is due to their help that we have succeeded in creating an enormously practical project from which we will all benefit.

For my year as president of the Association of European Senators I have chosen the motto "Stronger Together". What

I understand by these words is clearly demonstrated by the cooperation in this project by the Wirtschaftsjuvenen Germany, the German Association of Senators and the European Association of Senators.

I wish you all a successful start in Tarragona and trust that those responsible for the project will implement it with the kind of energy and stamina which will create the required growth in our membership.

The future is always larger!

With best regards

Ulrich Kistner #58860
President ASE 2011 / 2012.

Association of JCI Senators in Germany e.V.

Senate Chairman 2010-2012

Friedhelm Wachs

Dear Jaycees,

People in Germany are known throughout the world for being process-oriented and skilled in engineering, and accordingly the Jaycees in Germany also have tools which support vital processes.



I am therefore very happy that, in the interests of the ongoing development of the work of JCI, the European Senate is now planning to make available to LOMs and NOMs within Europe and worldwide the LOM potential analysis which has been in successful use by JCI Germany for 7 years now. The German Senate is committed to financing this project.

We are grateful to the JCI Germany for developing this project and making it available for our international operations, and I wish you all every success in its application.

Be Better.

Friedhelm Wachs #62758
Senate Chairman Germany 2010-2012

MAXIMISE YOUR LOM POTENTIAL

What are the aims of the LOM potential analysis and what are the conditions for its application?

Years with low birth rates and a greatly increased range of leisure activities encouraged by the development of the internet caused the Federal Board of Directors of JCI Germany to take action in 2004 to counteract the organisation's increasing fall in membership.

Even at that time there were successful LOMs who had a few things to teach everyone. However, in collecting the various activities which were available, it was found that there was very little consistency in the way they were described. For example a discussion with prominent guests was variously described as a 'Round-table discussion', a 'Fireside talk', a 'Business conversation' and so on. To take another example, the 'Membership section' was referred to as the 'Internal section', 'Personal development' or even in one case as the 'Walks organisation'.

Clear membership orientation is required in order to bind members and potential members and to generate qualitative and quantitative growth. For this reason in 2005 Executive Vice President Niko Kleinknecht (JCI Leipzig), head of the membership section of the Federal Board of Directors, carried out a survey of members' interests and the perceived benefits of membership. The following areas of interest were identified by the members:

- networking
- political representation
- project work
- personal development
- fun
- internationality

These fields of interest have formed the basis for the categorisation which gives the overall project in Germany its structure.

On the basis of these findings Peter Schimunek from JCI Hameln has developed the "LOM potential analysis" which brings together on a systematic basis the expert know-how which experienced Jaycees have and makes it available to interested LOMs.

How does the application of the LOM potential analysis work?

The start of the project is a systematic recording of the actual situation of the LOM, to identify both strengths and potential for improvement. After that the development possibilities of the LOM are discussed and agreed with a committee of members. For the project to be successful it is vital for the LOM to involve itself in the consultancy process in a positive way.

It is enormously helpful if a Jaycee with national experience can be involved in the analysis. Although the analysis consultants have a systematic process at their disposal in the form of this potential analysis, it is operations at the national level which gives them the experience and knowledge of what other LOMs are doing and what could be necessary or helpful to the target LOM.

Repeating the potential analysis after one or two years can provide additional benefits by comparing the progress that has been made with the status of previous analyse.

We wish you every success!

1. Analysis of membership structure

Who makes up the LOM/NOM which is to be analysed? How is it structured? How active are the members? What do the members know about the worldwide JCI association (as a whole)?

A number of factors which are described below will help to create a clear picture in relation to these questions and place the focus clearly on the most important asset which our association has – its members!

- **Age structure (worksheet)**

All members and guests/candidates of the LOM/NOM are classified by their age. The table provides a valuable insight about how long the LOM can survive without growth in its membership when the existing members lose their status as Juniors. If only a few members exceed the age limit in the coming years there is no risk. However, if there is a higher rate of such members, then new members have to be actively recruited.

Age structure worksheet for LOM JCI

Drawn up by: _____ on: _____

Age*	Year born																			
<= 25	1986																			
26 ..	1985 ..																			
29	1982																			
30	1981																			
....																			
40	1971																			
41	1970																			
....																			
45	1966																			
46-50	1965-1961																			
> 50	1960																			

* As of 2011

- **Level of activity – membership potential (16-field matrix / worksheet)**

All members and guests/candidates are classified by their level of activity in their various age groups. The classification in terms of age is in four groups, which is a relatively rough classification but otherwise there would be no correlation. The criterion for measuring the level of activity is the number of activities organised by an LOM within a specific period of time. The activities of individual members should then be looked at in relation to this criterion.

As a result we are provided with findings that show which members in the different age groups

- have to be brought into active status
- may/must have to be excluded (because of inactivity)
- are reliable and active members
- could deserve special recognition or an honour
- may be part of cliques which could lead to divisions within the overall organisation
- may be older members clinging to their posts and not making room for younger ones.

Worksheet 16-field matrix (potential distribution) for LOM

Drawn up by _____ on _____

	no activity	low activity	medium activity	high activity
Under 30				I
Up to 35				I
Up to 40				I
Over 40				I

• Mix of industries (worksheet)

It is useful to check what branches of business the members of an LOM represent, because this mixture should be a reflection of the economic structure of the region. If any key industries are missing, active recruitment should be implemented within the companies operating in such industries.

At the same time, too much concentration on one specific industry can create its own problems. Only a good mixture will make sure that members will have the wide and varied network available which will enable them to learn and benefit from one another.

Mix of industries worksheet for LOM/NOM

Drawn up by _____ on _____

Industry / quantity	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13..
Logistics													
Manufacturing													
Retail													
Wholesale													
Export trade													
Accounting													
Legal													
Insurance													
Banking													
IT													
PR/advertising													
Management consulting													
Trade													
Research and development													

• Rules for admitting new members

Are there formal rules? If so, what are they; if not should there be?

Examples:

- duty of attendance
- feedback behaviour
- dress code
- wearing of the pin
- trial period for new members
- participation in / organisation of an event as a precondition for admission

If there are rules, are these rules made public? Are they put into practice? If a guest/candidate is rejected, do they know why they have been not accepted to the LOM? Does membership represent recognition of an individual's readiness to be active on behalf of their NOM? Is membership kept exclusive, for example by limiting membership numbers? It is possible to make membership more desirable?

All these questions should be discussed and should possibly lead to a definition of admission criteria. These criteria should then be communicated clearly and put into practice. It should at all costs be avoided that members are admitted in an arbitrary way and that this becomes noticeable.

• JCI training for members (worksheet)

Which members have attended what JCI seminars? Active participation in the JCI training programme highlights the integration of the LOM in the ideas and philosophy of the overall organisation. Low levels of participation tend to be an indication that an LOM is not well integrated in the overall JCI network. In such cases it needs to be considered how the relevant members can be integrated better within the LOM, and accordingly within the overall JCI network. It also needs to be checked who attends delegate conferences and other national events.

Training of Jaycees

Training	Name of member				
JCI Achieve					
JCI Admin					
JCI Networking					
JCI CSR					
JCI Presenter					
JCI Trainer					
JCI Designer					
State Academy					
National Academy					
JCI European Academy					
Japan Academy					

- **Special members**

Does the LOM contain any outstanding members whose services deserve recognition?

For example, such services could consist of an especially high level of activity or great commitment. The rewards/awards which can be used to highlight such services are public praise, awards, and an invitation to a highly valued seminar or encouragement to become a candidate for the board. Such recognition also acts as an incentive to other members to participate more actively.

- **Interests worksheet**

Does the board carry out regular and structured discussions or interviews with members? Is it possible to document the main interests of each member? Three to five of the main interests should be enough. These are then entered in a matrix – the matrix of interests.

The axes indicate the benefit / the areas of interest and at what level the interests lie. The matrix is valuable for the subsequent analysis of activities.

Matrix of interests for the Member

Date of birth	Member since	Company	Position	
	in the LOM	trans-regional	national	international
Network				
Political representation				
Projects				
Personal development				
Fun				
Internationality				

Assign interests to the 6 benefits and the regional level

So far we have recorded the actual situation. Taken together these provide an initial picture about the current situation of an LOM, its members and their activities within the LOM. The spotlight we have cast on the membership structure summarise the strengths and weaknesses within the LOM. However, the reasons for possible problem situations and potential for improvements will not be clarified until the following sections have been looked at.

2. Structure of the board/task distribution (worksheet)

First, the organisational distribution of responsibilities needs to be assessed. The aim is to establish whether the LOM is well managed and whether the board provides real leadership to encourage activity by others and doesn't do all of the operational work itself. If the latter is the case, most of the members simply become consumers because they don't have the opportunity to get involved themselves.

So, first check what positions are allocated, what responsibilities are covered by the members of the board, if themes and work areas are neglected and if new members of the board need initial

training. In some LOMs there are also too many board members and it needs to be asked if some tasks are duplicated or split unnecessarily. Such a situation can lead to frustration and disputes.

It is a clear signal that something is wrong when members complain that "that's an event for the board, not for us!" It then needs to be asked if the board of the LOM has the right structure? Does it do a good job of coordinating the work of the LOM? Are enough (or too many) members involved?

Particular focus should be placed on members who resign from the board. If they resign with a critical attitude and expressly criticise the new activities of younger and committed board members, they often drag with them their old companions, which in the worst case scenario can lead to a major wave of resignations. This is where diplomacy is required. What can be done differently in order to involve such members, to take advantage of their experience and show them appreciation? In many cases frank and open communication will help here!

Young members who are critical of members of the board can often be new candidates to succeed them. Integration and the implementation of new ideas provide fresh stimulus and the necessary rejuvenation. They can be given new tasks for projects and collect their initial leadership experience in the LOM.

Check to see if there is an opposition group to the board in the LOM, which has perhaps formed within, for example, a working group. If so, can this group be re-integrated?

Questions about the leadership structure can be expressed in different ways, depending on the perspective and nature of the problem. The worksheet provides guidelines for this. It also depends on the experience of the advisor to identify possible problems in the management structure of an LOM, because as a rule the members of the board are also the ones who implement the analysis together with the advisor. As a rule they will not see the problem themselves.

Task distribution matrix for the LOM/NOM

Drawn up by	President	Vice president	Directors	Member support	Press	Working group leader	Member	Working group	General assembly
Annual general meeting / MV									
JCI ball & banquet									
Guests' evening									
Celebrity round table									
Delegates' assembly State									
Delegates' assembly National									
State conference									
National conference									
Summer festival									
...									

Either check the relevant box or enter the name; add events where relevant

3. Analysis of activities (worksheet)

We have now reached the core of the analysis.

Start by looking at the programme for the year. Is it in the interest of the members? Are the right facilities made available to the members?

What benefits does the LOM offer? Members can be won and retained if the benefits which JCI can offer satisfy the interests of the members. For this purpose the interests worksheets of the individual members should be compared with what is offered by the LOM overall within the interests matrix which summarises the full programme of the LOM.

For this purpose the annual programme has to be entered in the interests matrix. The axes of the matrix are the benefits which members receive, and the levels of the work of JCI. The 24 fields of the matrix which result from this are of interest to the members in general. Some are interested in all forms of networking, regardless of the level, others in what is going on in their LOM and others still in national and international events.

Does what the LOM offers cover the various interests of the members? If there are gaps here, are programmes which are offered by neighbouring LOMs and national events communicated? Can someone from the LOM be persuaded to take up an area of interest which is inactive and to organise activities in this field? Throughout JCI there is a huge range of activities, and even if the LOM itself is unable to cover a specific area of interest it will often be available in a neighbouring LOM. However, it is important to make what is on offer available to members and to motivate them to get involved.

The task consists of designing a balanced programme in order to accommodate all interests or enable members to take advantage of what is available at the regional or national level. Often it is first necessary to awaken interest in levels outside the LOM. Knowing what interests the individual members have is of considerable advantage (membership interests matrix), but not essential. With a little common sense it is possible to identify members' interests.

It is undoubtedly of great benefit and essential to the worldwide spread of JCI for the members of all LOMs to get together on an international basis. At the same time it should not be expected that every member will attend international conferences. Contributions which are made locally are just as important and represent the nucleus of JCI. Both sides of the work are important and useful! Every single active member is valuable and increases the shared benefits, regardless of whether it is within the LOM or internationally.

Interests worksheet for NOM

Drawn up by	in the LOM	Trans-regional	Country-wide	International
Network				
Political representation				
Projects				
Personal development				
Fun				
Internationality				

Enter the names of events in the relevant fields

4. Analysis of internal / external communications

How do members communicate within the LOM?

How is information communicated? Do members receive sufficient information to ensure their commitment? Do we discuss matters frankly and openly? Do we succeed in attracting attention to ourselves and gaining the support of members?

Because not all members will be in the same place at any one time, it is important to structure the internal communication in such a way that everybody receives the relevant information. Good communication ties members to the LOM better. By means of communication active members can receive the recognition and appreciation they deserve. In contrast, an underdeveloped communication structure can lead to misunderstandings and missed opportunities and the consequence can be failure to exploit the potential between the board and the members.

It is just as important to communicate positive information about the LOM and attract attention outside the JCI world, because this helps to interest non-members in what has been achieved, attract new members and acquire sponsors for new projects.

There are many and varied ways of communicating, including phone calls, letters, emails, social media, newsletters, members' journals (printed or electronic), local newspapers, radio and TV. The options available locally have to be discussed and if there are issues in communication, some thought should be given to putting in place a new or additional person to take responsibility for this task.

One possible procedure for identifying issues in communication could be a questionnaire which is filled out by members of the LOM and analysed by the person responsible.

In drawing up the questions it should be kept in mind that communication and information are closely connected, which means that the questions used should not only uncover any issues in communication but also gaps in the circulation of information.

The following suggestion for a questionnaire is intended to display the potential of various instruments of communication in combination with their effectiveness, coverage and connection with the relevant information.

Questionnaire for measuring communication

Internal communication

1. How do you find out where and when the next event will be taking place?
 by phone by post by email via social media from the press other
 Other.....

2. How would you rather receive information of this kind?
 by phone by post by email via social media from the press other
 Other.....

3. Has it ever happened that you missed an event because you hadn't been informed about it in good time
 YES NO
 Remarks:.....

4. What is the most convenient way for you to provide us with feedback?
 by phone by post by email via social media from the press other
 Other.....

5. If you see an article about JCI in the press, do you actually read it?
 YES NO
 Remarks:.....
 6. Do you also find such information helpful/useful?
 YES NO
 Remarks:.....

External communication

7. How did you find out about our organisation?
 by phone by post by email in social media from the press other
 Other.....

8. Do you think that the image of JCI which you perceive within the organisation is also communicated externally?
 YES NO
 Remarks:.....

9. Are you personally satisfied with the communication in the organisation?
 YES NO
 Remarks:.....

10. How would you rate the communication?

Internal: very good 1 2 3 4 very poor 5

External: very good 1 2 3 4 very poor 5

Suggestions for possible improvements

The evaluation of the questionnaire on the one hand provides an insight into the distribution of the communication across the various channels and the possibility of expanding or reducing specific channels. On the other hand it integrates the personal opinions of the Jaycees on the subject of communication/information, which can be useful in developing possible solutions to problems.

5. Analysis of contacts

Do we have prominent and important supporters?

What are our contacts like with politics, government, business, educational institutes and social institutions? Can we reach people via key positions or at least receive help?

Communication is necessary to reach the people who should know about us. Personal contacts to external organisations need to be carefully maintained, bearing in mind that the 'one year to lead' principle is not always helpful for maintaining external contacts. Constant change in contact persons is counter-productive, and it therefore makes sense to ensure a certain degree of continuity. This applies in particular to sponsors.

The following worksheet shows our strengths and weaknesses with regard to existing contacts. In the evaluation it becomes clear in which areas the concentration of contacts takes place and in which areas action is required in order to reinforce these.

Worksheet analysis of contacts

Drawn up by:..... on:.....

	Politics	Government	Business	Education	Society
President					
Vice-president					
Directors					
Membership support					
Press officer					
LOM leader					
Members					
LOM					
Assembly					

6. Summary Analysis

All the information has been entered in the worksheets, which means the structure of the LOM has been displayed. It is now a question of analysis, to identify problems and establish the things that are working well and those that aren't.

The results of the individual analyses of the 5 areas are entered in the following worksheet. In the process the relevant measures and responsibilities have to be determined, with the name of the responsible person or his or her deputy being entered.

This completes the analysis of the LOM. The next stage is to evaluate the information which has been acquired and to search for solutions to problems which have been identified, by drawing up a to-do list.

Summary and results of the LOM potential analysis (worksheet)

Area	Strengths and weaknesses	Targets	What is to be done?	Who is responsible?	By when are the targets to be achieved
Members					
Distribution of tasks					
Activities					
Programme					
Communication Information					
Contacts					

LOM potential analysis can provide a wide range of different results

- small potential for improvements in individual areas are uncovered.
- important but inactive areas which need to be activated are identified.
- all areas are functioning, but in spite of this the organisation is not operating as a team.
- the necessity for the arbitration of disputes becomes clear.
- it becomes clear that external experts need to be brought in (e.g. new website)
- in order to increase the commitment of members to JCF Germany/JCI an area academy needs to be implemented.
- travel activities should be better promoted in order to take advantage of trans-regional options such as the JCI training programme.
- everything is functioning very well – projects for the participation in competitions will be submitted more frequently in future.

It is likely that in every case there is unused potential to be discovered! Often it is discovered where it is least expected.

A classical example of this is an LOM with a very extensive programme, but with problems getting its members excited about the work it is doing and then joining in. At first sight the programme makes the best possible impression, and the district gives it a positive rating in the analysis of activities. Then you find out that members wish to do justice to other interests, and it very quickly becomes clear why a programme receives few participants, in spite of the best of intentions.

A second example is an active older member who works with great commitment and reliably carries out the tasks entrusted to him. In spite of this he makes less of an impression on the other members. Possibly contact with the other members has been lost, and there is little teamwork. Instead of integration there is exclusion. Perhaps the relevant responsibilities should have been transferred to younger members at an earlier stage.

For the success of the analysis it is especially important to present the results to the district and discuss them within a forum. This could also uncover further potential. In the process the participating members themselves formulate the targets which are realistic for them, together with the point in time by which they can be achieved. An external advisor is of great value, because such an advisor is not influenced by the internal affairs and relationships within the LOM.

The results can then be used to lead to improved developments for the future. The desired changes are itemised in a to-do list, so that they can be implemented and checked step by step.

For many areas we already have instruments and support materials from JCI such as the JCI Action Guides and the official JCI Admin and JCI Achieve seminars. These can provide important input to ensure that the findings of the analysis lead to a positive development.

Of special importance is to repeat the process after a while. Here changes can be identified and successes can be documented, provided of course that the necessary records are kept.

In such a complex system as a JCI LOM it can happen that a well-meaning change achieves nothing, or even achieves the opposite of the intended result. The analysis of potential is no more and no less than the basis for systematic operations though it does not relieve local officers from their responsibilities.

The LOM potential analysis is an ongoing system which is capable of development. If there is therefore anything which has not been covered you yourselves can help us to fill in the gaps. We look forward to receiving your feedback!

Be better.

PRESENTACION

La idea se inició en el 2010 en las oficinas de la Asociación Europea de Senadores JCI (ASE), con el fin de ayudar a las ONM y OLM de la JCI, a usar a nivel europeo el “análisis del potencial de las Cámaras Junior locales”, que Peter Schimunek de la JCE de Holzminden (Alemania) ha desarrollado.

La JCI de Alemania/WJD utiliza con éxito este análisis con el fin de desarrollar las actividades y el número de miembros en las Cámaras Junior Locales. Es una herramienta eficiente.

El inicio de este seminario tendrá lugar durante la Conferencia Europea JCI de Tarragona 2011 y luego en la Conferencia Europea de 2012 a Braunschweig.

La base será el seminario “*How to boost your LOM - Analyze the potential of your LOM and your Area*”, “Como mejorar tu OLM – Analiza el potencial de tu OLM y su Región”, que será presentado por Friedhelm Wachs (ITF 100). Friedhelm Wachs fue nombrado en 2009 por la JCI como el “Mejor Senador del Mundo”. Es actualmente el Presidente del Senado de la JCI de Alemania.

Este seminario fue desarrollado conjuntamente con Ellen Horstmann, Responsable de la Capacitación en Alemania y también por quien inició el Análisis del potencial de las Cámaras Junior, Peter Schimunek. Ellos estarán a disposición de los capacitadores de las OLM y ONM interesados en hacerles preguntas.

Para ilustrar la amistad entre los Senadores Europeos la traducción en francés y en español ha sido ofrecida de manera espontánea. Para la versión francesa, agradecemos a Joël Meudec #35384, ASE Presidente 92-93 y Françoise Texier #55008, Presidenta de la JCI Senadores de Francia y para la corrección a Chris Read #50259, Ambassador ASE 2010-2011 y para la versión en español a Francis Defauw #22596, Presidente ASE 2010-11 y de la JCI de Bélgica y Ana Maria Bañolas Garcia # 27946, JCI Senadores Catalonia.

Este folleto y el seminario fueron iniciados y patrocinados por la ASE, Asociación Europea de Senadores de la JCI. La placa fue patrocinada por la Asociación de Senadores de la JCI de Alemania, así como por la Cámara Junior Económica de Alemania (WJD).

Elsbeth Rommel #37728
ASE 2010-2011 Member of the Board
Senate Chairman Germany 2008- 2010

JCI Alemania Presidente 2011 Tobias Schumacher

Estimados Amigos de la Cámara Junior,

Estimados Amigos de la Cámara Junior:

Qué hacer para motivar a los nuevos miembros de nuestras Cámaras Junior, sorprenderlos con el fin de que se involucren a largo plazo en nuestro movimiento ? Es una pregunta muy importante que debemos hacernos de manera permanente como miembros de la JCI



Tener una respuesta precisa es el objetivo del Análisis del potencial de una Cámara Junior. Porque aún si las JCEL son muy diversas en estructuras y en tamaño, la cuestión de la motivación de los miembros hacia más compromisos, la búsqueda de nuevos miembros, las candidaturas a los puestos de administradores o la búsqueda de eventos útiles para nuestras relaciones públicas son temas que están siempre a la orden del día.

Soy muy feliz porque hemos logrado, con los Senadores JCI, desarrollar este proyecto y que por el bien de nuestra asociación, no se quedó en nuestro círculo cercano para que sea útil para todos y a nivel internacional.

Es precisamente lo que necesitamos si queremos dar un impulso a nuestra sociedad hacia un desarrollo positivo : Miembros comprometidos, que junto con nosotros, vamos en la misma dirección, que cuando tengan cargos de responsabilidad, organicen proyectos, que sean altamente motivadores y que muestren una imagen positiva de nuestra empresa.

Con toda mi amistad de Junior,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'T. Schumacher', written in a cursive style.

Tobias Schumacher
Presidente JCI Alemania 2011

Asociación de JCI Senadores Europeos ASE

Presidente 2010 - 2011

Francis Defauw

Estimados Amigos, Estimados Miembros de la Cámara Junior:

Cuando accedí a la Presidencia de la Asociación de JCI Senadores Europeos, tenía dos objetivos específicos, ayudar a las OLM y ONM a reestructurarse y sobre todo recuperar su nivel anterior. De hecho, aunque había alguna esperanza de mejoría, debemos aceptar que la JCI se debilitaba año tras año. Conocemos las causas de este retroceso : El individualismo que anima a los jóvenes de hoy en día, se debe principalmente a Internet y al desinterés por la política y el civismo y esto es lo que les sucede a demasiados de nuestros jóvenes.



Otro aspecto parece ser el relajamiento en las actividades de nuestro movimiento que da demasiada importancia a la enseñanza y aprendizaje y se olvida de la acción. La acción y la práctica son esenciales e indispensables a todo aprendizaje de calidad. Y si la acción se hace en beneficio de la comunidad en la cual se vive, entonces toma todo su sentido y nos renueva en nuestros servicios a la comunidad.

Es tiempo de ponernos las pilas, de incrementar de nuevo el número de miembros de nuestra asociación, para el bienestar de los individuos y de la sociedad en general. Es este mensaje que quiero transmitir hoy como introducción a este nuevo seminario que está destinado a tener un alcance mundial en la JCI. Harada Kentaro, Presidente JCI, y Roland Kwemain, IPP, patrocinan esta iniciativa cuyo objetivo es aprender a evaluar las necesidades y sobre todo la calidad de los miembros a reclutar por las OLM's y ONM's en el mundo.

Debemos recuperar nuestro puesto como futuros líderes del mundo político y asociativo de vanguardia.

Les deseo muchos éxitos a todos.

Francis Defauw #22596
Presidente ASE 2010-2011

Asociación de JCI Senadores Europeos ASE

Presidente 2011-2012

Ulrich Kistner

Estimados miembros de las Cámaras Junior:

Estoy muy feliz de que una de las actividades con la cual los Senadores ayudan a los miembros activos de la Cámara Junior sea "El análisis del potencial de la JCEL" y pueda estar disponible en toda Europa.

Poder reconocer en el seno de una OLM su potencial y ponerlo en práctica es la base del desarrollo. En muchas Cámaras Junior locales este programa ha sido desarrollado con éxito.



Este programa también se llama "Aprender de los que tienen éxito"

No se trata de una teoría. Un uso concreto y los ejercicios conduce obligatoriamente al éxito. Los que ponen en práctica lo que le hemos enseñado y mostrado, hacen su OLM y su ONM así como la JCI, más fuerte. Solo una organización mundial que se acerca de nuevo a sus antiguas fuentes puede cumplir su misión en términos de exigencia y con visión.

Agradezco a todos los que están involucrados activamente en este proyecto, con su ayuda, hemos logrado poner en funcionamiento un proyecto que nos servirá a todos

Mi tema para el año de mi presidencia de la Asociación Europea de Senadores JCI es: "Stronger Together", "**Junto más fuertes**". La colaboración de la Cámara Junior Alemana (WJD) y de los Senadores Europeos JCI a este proyecto ilustra perfectamente mi objetivo.

Deseo un éxito perfecto para el arranque en Tarragona y a los encargados de este proyecto les deseo mucho ánimo ya que el crecimiento de nuestros miembros es muy necesario para nuestra organización.

El Futuro es siempre más grande.

Atentamente

Ulrich Kistner #58860
Presidente ASE 2011 / 2012

Senadores JCI de Alemania

Presidente 2010-2012

Friedhelm Wachs

Estimados miembros de las Cámaras Junior:

Los alemanes son reconocidos por su metodología y su gran labor como ingenieros. Y los Jaycees de Alemania, disponemos también de herramientas para mejorar los procedimientos de nuestra organización.



Me siento muy feliz de que el Senado Europeo ponga a disposición de las ONM y OLM de Europa la herramienta que ha sido usada con éxito por la JCI Alemania/WJD desde 7 años : El análisis del potencial, que podrá ayudar en todo el mundo al desarrollo del trabajo de las Cámaras Junior. Y nos complace enormemente que el Senado Alemán financie este proyecto.

Agradecemos a las Cámaras Junior Económicas de Alemania quienes han adaptado esta herramienta para su uso internacional y que lo ponen a vuestra disposición. A todos les deseamos mucho éxito en su utilización.

Seamos Mejores

Friedhelm Wachs #62758
Presidente Senado Alemán 2010-2012

Análisis del potencial de la Cámara Junior Local

Condiciones y determinación del objetivo del análisis del potencial de la JCEL (Cámara Junior Económica Local u OLM)

La caída de nacimientos años tras años, y una oferta creciente debida al desarrollo de Internet han llevado la Oficina de JCI de Alemania en el año 2004 a tomar medidas para combatir la pérdida de miembros.

En el pasado, la disminución del número de miembros ya se había notado. Observar las mejores JCEL para aprender cómo se gana y motivar a los miembros, podía ser una solución. Sin embargo, no ha sido posible debido a las características específicas de cada región, lo que no permitía hacer comparaciones objetivas.

Los rangos de actividades de las Cámaras Junior Locales no estaban siempre fácilmente clasificables. El departamento de captación de miembros puede llamarse “Asuntos Internos”, “Desarrollo Personal” u “Observatorio de Carreras”.

Para aprender, fueron necesarias rondas de discusiones personales con el fin de conocer los métodos utilizados por las JCEL, lo que permitió en función de los problemas de las JCEL ofrecer varias opciones.

En el 2005, el encargado de la misión de recaptación de miembros a nivel nacional, el Vicepresidente ejecutivo Niko Kleinknecht (JCI Leipzig) ha conducido una investigación que demostró ser muy útil para el análisis del potencial. Niko ha estudiado los beneficios de ser miembro del movimiento JCI. Los diferentes intereses de los miembros fueron definidos :

1. Trabajo en red
2. Representación política (contacto con las autoridades)
3. Desarrollo de proyectos
4. Formación personal adicional
5. Amistades
6. Relaciones internacionales.

Estos temas de interés constituyen la base para la clasificación.

Con esto era posible, se reestructuró el trabajo global, clasificando las tareas y eventos de las Cámaras Junior en una de estas 6 categorías.

El trabajo de asesoramiento a las Cámaras Juniors puede seguir de manera cercana el interés de los miembros. La idea principal es: Si el trabajo de la organización nacional está orientada hacia el interés de los miembros, se podrá conseguir más miembros y así obtener un crecimiento cualitativo y cuantitativo de las membresías.

Como usar la herramienta de análisis del potencial ?

El análisis del potencial de una JCEL es un ensayo para utilizar la experiencia y el conocimiento de los numerosos miembros de la Cámara Junior, con el fin de ponerlo a disposición de las JCEL que quieren mejorar su programa.

Para eso hay que establecer la situación inicial, con el fin de descubrir el potencial de mejora y las fuerzas de las JCEL. En eso la experiencia de un miembro que cuenta con conocimiento supra regional ayuda enormemente porque puede traer su experiencia práctica y ejemplos de otras JCEL.

Es muy importante que el asesor tenga una gran experiencia. Por ejemplo, los proyectos pueden ser demasiado ambiciosos o numerosos y luego desanimar a los miembros. Como tema de discusión que puede tener un impacto negativo, se puede nombrar principalmente la compatibilidad entre la vida familiar o profesional y el cargo de responsabilidad, lo cual puede asustar.

Para el asesor, el análisis del potencial ofrece una herramienta de clasificación para estructurar sus opiniones. La experiencia y el conocimiento de lo que se hace en otras JCEL y el conocimiento de lo que es necesario o que puede ayudar debe ser adquirida por el asesor en un trabajo a nivel regional.

La renovación del análisis luego de uno o dos años permite medir los progresos. En un segundo paso, trabajar con las JCEL las posibilidades de desarrollo.

1. Análisis de la estructura de miembros

Quien es la JCEL a analizar? Como está estructurada? Sus miembros son activos? Qué conocimientos tiene de la organización mundial? Una serie de herramientas ayuda a hacerse una idea y aclarar lo que nuestra asociación tiene como más importante: **sus miembros**.

• Pirámide des edades (Formulario)

Todos los miembros, observadores de la JCEL son listados según su edad. Esto va a indicar claramente cuanto tiempo la JCEL puede vivir sin reclutamiento y cuando los miembros actuales perderán su estatus de miembros activos (junior). Si pocos miembros están a punto de pasar el límite de edad, el peligro es reducido, pero si el número es grande, es urgente buscar nuevos miembros.

Pirámide de edad de la JCEL

Redactado por _____

Fecha _____

Edad*	Año								
</= 25	1986								
26 ..	1985 ..								
29	1982								
30	1981								
....								
40	1971								
41	1970								
....								
45	1966								
46-50	1965-1961								
> 50	1960								

Seleccionar un cuadro por persona

• Tasa de actividad – Potencial de los miembros (Formulario 16 cuadros)

Todos los miembros y observadores son clasificados según su nivel de actividad (sin actividad, poca actividad, actividad media, actividad importante) y su edad (menos de 30, hasta 35, hasta 40 y mayor de 40). La clasificación es algo superficial con solo 4 categorías de edad y actividades, pero de lo contrario no se encuentran correlaciones. Se obtiene un conocimiento de los miembros por clase de edad.

- quien debe ser apoyado
- quien debe ser expulsado por inactividad
- sobre quien se puede contar en la asociación
- quien merece un reconocimiento o una promoción.
- quien forma clanes que fomentan la división
- quien dentro de los más antiguos monopolizan los cargos y no dejan espacios para los más jóvenes

Matriz de 16 Cuadros (Compartir potencialidades) para la JCEL

Redactado por _____

Fecha

	Inactivo	Poca actividad	Actividad mediana	Muy activo
< 30				
hasta 35				
hasta 40				
> 40				

Determinar la frecuencia con una barra por persona

• Mezcla profesional (Formulario)

Es necesario analizar la profesión de los miembros. La estructura regional de la economía debe ser observada. Si los sectores claves están ausentes, es recomendable contactar empresas de este sector. Una concentración demasiado fuerte en una rama de actividad puede ser negativa. Una buena mezcla trae a los miembros una red muy diversificada y les permite aprovechar y aprender uno del otro.

Hoja de profesiones representadas en JCEL

Rama / Número	1	2	3	4	5	6	7	8	9	...
Logística										
Industria										
Comercio minorista										
Comercio mayorista										
Comercio exterior										
Asesoría Fiscal										
Asesoría Jurídica										
Seguros										
Banca										
Computadores										
Publicidad										
Asesoría Empresarial										
Artisana										
Investigación/Desarrollo										

• Reglas de admisión

Hay reglas formales ? Por ejemplo:

- presencia obligatoria
- relación contractual
- código de vestir

- porte del insignia
- período de prueba para los novatos
- Participación/organización de un evento.

Cuando estas reglas existen, son publicadas? Aplicadas? (Reglamentación interna) Un invitado u observador no admitido es informado de la razones de la negativa? El hecho de ser aceptado como miembro es un signo de la aptitud a obrar por la Cámara Junior? Se considera la membresía como exclusiva, limitando por ejemplo el número de los miembros para valorizarse.

Todas estas preguntas deben ser discutidas con el fin de definir eventualmente los criterios de admisión. Estos criterios deben ser claramente comunicados y aplicados porque lo arbitrario es detestable.

• **Formación Cámara Junior de los miembros (Formulario)**

Que seminarios nacionales o JCI fueron atendidos y por cuales miembros?. Una participación activa a capacitaciones de la JCI es un signo de involucrarse de la JCEL en el campo de la reflexión y de la organización global. Una participación débil, demuestra al contrario poca participación a la red global JCI. En este caso, hay que preguntarse sobre la participación de la JCEL a las conferencias y otras manifestaciones regionales o nacionales

Formulario Formación Cámara Junior de los miembros

Redactado por	Fecha		
Capacitación	Nombre el Miembro		
JCI Achieve			
JCI Admin			
JCI Networking			
JCI CSR			
JCI Presenter			
JCI Trainer			
JCI Designer			
Academia Nacional			
Academia Regional			
JCI European Academie			

• **Miembros particulares**

Hay en la Cámara Junior miembros extraordinarios que se deben reconocer? Reconocimiento público, invitación a un seminario de alto nivel o motivación a presentarse a un cargo de administrador son también instrumentos que se puede usar para honrar estos desempeños.

• **Clasificación de los intereses (Hoja de trabajo)**

Si la Junta hace entrevistas seguidas con los miembros, es posible para cada miembro destacar sus puntos de interés. De 3 a 6 puntos de interés principales deben ser suficientes. Estos puntos se recogeran en la matriz de intereses.

Tabla de Interés miembro

Redactado por

Fecha

	interno	región	nacional	internacional
Red				
Representación política/contacto con elegidos				
Proyectos				
Formación individual				
Entretenimiento				
Internacional				

Clasificar los intereses en los 6 temas y niveles deseados

Los axis son de una parte los beneficios/ temas de interés et por otra está el deseo de emprender. Esta representación gráfica es útil para un análisis posterior de la actividad.

Hasta ahora solo hemos descubierto o descrito la situación presente. Con la observación específica de la estructura de los miembros, descubrimos las zonas de sombra y luces al interior de la JCEL. Las razones de eventuales errores y el potencial de mejoría serán explicados en el capítulo siguiente.

2. Estructura del Consejo de Administración y análisis de la repartición de tareas (hoja de trabajo)

En esta parte, nos vamos a dedicar a la organización de las tareas. Vamos a determinar si la JCEL está bien dirigida y si la Junta hace un trabajo de mando o si está demasiado dedicada en sus tareas funcionales. Si es el caso, los miembros se volverían consumidores porque no tendría la posibilidad de comprometerse. Hay que averiguar que puestos existen, que tareas son asumidas por los miembros de la Junta, si hay temas o campos de actividad sin titulares y si nuevos miembros deben ser integrados en la Junta. En muchas OLM, hay demasiado miembros de Junta. Hay que preguntar si algunas tareas no son ejecutadas en dos veces. Semejante situación puede ser fuente de frustración o de conflictos. Una señal de alarma aparece cuando algunos miembros dicen que “eso no es mi responsabilidad...”

Hay que preguntarse entonces si la Junta de la JCEL fue bien escogida, si coordina correctamente las actividades y si numerosos miembros son integrados. Hay que observar los miembros antiguos de la Junta. Si se muestran críticos hacia las nuevas actividades, hacia los nuevos miembros de la Junta, si buscan a toda costa criticar, hay peligro y riesgos de conflictos mayores que generaran conflictos. Hay que ser muy diplomático. Que se puede hacer para motivar a tales miembros, su experiencia y su valor, Una comunicación abierta muchas veces ayuda.

Jóvenes miembros críticos hacia la junta pueden ser candidatos para reemplazarlos en el futuro.

Nuevas ideas traen un viento de frescura y renovación necesaria. Los miembros nuevos deben ser encargados de proyectos para que puedan hacer sus primeras experiencias en las OLM.

También hay que preguntarse si existe una oposición a la Junta actual en la JCEL que se habría agrupado por ejemplo en ciertas actividades. Esta oposición es capaz de integrarse ?

Los problemas de estructura de mando pueden ser muy diferentes según las perspectivas y la situación. La hoja de trabajo es una orientación. Es la experiencia del asesor que permitirá analizar eventuales problemas estructurales en la OLM. Generalmente son los miembros de la Junta que conduce el análisis con el consejero, pero cuidado, porque generalmente no se consideran ellos mismos como fuente de problemas.

Distribución de las tareas en la JCEL

Redactado por _____ Fecha _____

	1. Presi- dence	2. VP	Secretario	Gestión de los miembros	Prensa	Miembros	Comisión
Reuniones mensuales							
Fiesta anual							
Recepción							
Senadores/Club de los 40							
Reuniones regionales							
Reuniones nacionales							
Conferencia							
Congreso							
Fiesta de Verano							

Lenar poniendo cruces o nombres – completar los eventos.

3. Análisis de la actividad (hoja de trabajo)

Estamos en el corazón del análisis del potencial.

Que beneficio ofrece la JCEL ? El programa es interesante para los miembros ? Se propone a los miembros una oferta explícita ?

Los miembros puede ser ganados y conservados si el beneficios que JCI les propone satisface a sus intereses. Para eso se hace una comparación entre la tabla de interés de cada miembro individual y la oferta global de la JCEL en la matriz de interés.

Por lo tanto, hay que reportar en la matriz el programa anual. Los axis son por una parte beneficio/temas de interés (trabajo en red, representación política, desarrollo de proyectos, capacitación individual, socialización) y por otra parte el nivel local, regional, nacional o internacional. Los 24 cuadros que resultan son generalmente interesantes para los miembros. Pueden ser interesados por las diferentes formas de trabajar en red independientemente del

nivel. Unos serán interesados por lo que pasa a nivel local, otros por el nivel regional o internacional.

La JCEL ofrece alternativas que responden a los diferentes temas de interés de los miembros. Si hay carencias, son los eventos de las JCEL vecinas o regionales comunicados ? Es posible solicitar a alguien de la JCEL trabajar sobre el tema faltante y proponer acciones ? Es una oportunidad para motivar los miembros jóvenes y darles la oportunidad de desarrollarse en temas nuevos. Si varios miembros son interesados, entonces se puede extender el programa. En la JCI, existe una oferta muy amplia. Aun si una JCEL no puede cubrir todo ella misma, una JCEL vecina puede probablemente ser complementaria. Es importante dar a conocer a los miembros estas posibilidades y motivarlos para participar

El desafío es proponer un programa equilibrado para satisfacer los intereses o permitir a los miembros de beneficiarse con la oferta de la región. Muchas veces hay que despertar el interés para el nivel externo a la JCEL. Conocer los temas de interés de los miembros es muy interesante (tabla de interés de los miembros) pero no una condiciones indispensable. Con un poco de sentido común, se puede evaluar el interés de los miembros.

Sin duda es muy útil para la organización mundial JCI que los miembros de las Cámaras Junior se encuentran a nivel internacional, pero también hay que aceptar que todos los miembros no sean participantes a las conferencias internacionales. El trabajo local es muy importante y es el corazón del trabajo de JCI. Los dos aspectos del trabajo son importantes y útiles. Cada miembro activo trae valor y hace aumentar el beneficio común que sea en la JCEL o a nivel internacional.

Tabla de los intereses para la JCEL

Redactado por _____ Fecha _____

Edad	Fecha miembros	Empresa	Puesto	
	interno	regional	nacional	Internacional
Red				
Representación política				
Proyectos				
Capacitación individual				
Entretenimiento				
Internacional				

Nombrar las manifestaciones en los cuadros previstos, ejemplos en la página anterior.

4. Análisis de la comunicación interna y externa

Como se comunican en las JCEL? Como se transmite las informaciones? Los miembros son suficientemente informados y se sienten involucrados? Hacemos bien y lo hacemos saber?

Logramos hacernos notar de los demás y podemos convencerlos de unirse a nuestra causa? Como todos los miembros no pueden siempre estar presentes al mismo tiempo, es importante que la comunicación pueda informar a todo el mundo. En el mejor de los casos, participan en los eventos, si no es el caso, que por lo menos escuchen hablar del evento y se lamenten de no haber participado.

Una buena comunicación interna permite que los miembros se involucren más. Con la comunicación, se puede atraer el reconocimiento y aprecio a los miembros. También es importante comunicar de manera positiva hacia el exterior y sorprender a los demás por el trabajo hecho y para ganar adeptos para acciones futuras o atraer nuevos miembros. Los medios de comunicaciones pueden ser muy variados: teléfono, correo, e-mails, boletín, periódicos internos (impresos o electrónicos), prensa local, radio y televisión, según las posibilidades disponibles.

En caso de carencia, hay que averiguar la repartición de tareas y eventualmente encargar a una persona adicional para atender esa función.

Para compensar el déficit de comunicación, los miembros podrían llenar un cuestionario y hacerlo evaluar por el responsable. En la formulación de las preguntas, hay que ser cuidadoso, la información y la comunicación van muy ligadas, por lo tanto hay que detectar también las carencias de difusión de la información.

La proposición siguiente está hecha para el cuestionario sobre el potencial de los diferentes medios de comunicación en relación con su eficiencia, campo de acción en función de la información a difundir.

Cuestionario para medir la comunicación

Comunicación interna	
1. Como se entera de la fecha y lugar del próximo evento ?	Teléfono <input type="checkbox"/> Coreo <input type="checkbox"/> E-Mail <input type="checkbox"/> Red social <input type="checkbox"/> Prensa <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/>
2. Como desearía recibir este tipo de información?	Teléfono <input type="checkbox"/> Coreo <input type="checkbox"/> E-Mail <input type="checkbox"/> Red social <input type="checkbox"/> Prensa <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/>
3. Alguna vez se perdió un evento por falta de información ?	
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
Comentarios :	
4. Que medio prefiere para comunicarnos sus comentarios ?	
Teléfono <input type="checkbox"/> Coreo <input type="checkbox"/> E-Mail <input type="checkbox"/> Red social <input type="checkbox"/> Prensa <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/>	
Comentarios.....	
5. Cuando encuentra un artículo sobre JCI en el periódico, lo lee?	
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
Comentarios :	
6. Le parece la información interesante o útil ?	
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
Comentarios :	
Comunicación Externa	
7. Como conoció a nuestra asociación?	
Teléfono <input type="checkbox"/> Coreo <input type="checkbox"/> E-Mail <input type="checkbox"/> Red social <input type="checkbox"/> Prensa <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/>	
Comentarios	
8. Piensa usted que la imagen que tiene internamente es percibida al exterior de la misma manera?	
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
Comentarios:.....	
9. Personalmente está satisfecho de la comunicación en nuestra organización?	
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
Comentarios:.....	
10. Como evalúa la comunicación :	
Interna: Muy Bien 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> Muy malo 5 <input type="checkbox"/>	
Externa: Muy Bien 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> Muy malo 5 <input type="checkbox"/>	
Propuesta de mejoría :	

La evaluación de los cuestionarios da de un lado, una idea de la difusión de los diferentes canales y la posibilidad de usarlos más o al contrario menos. Por otro lado, la opinión de los miembros Jaycee sobre el tema de comunicación permite desarrollar soluciones para mejorar

5. Analisis de los contactos

Tenemos personalidades y apoyos importantes?

Cuáles son nuestros contactos en la política, la administración, la economía, las instituciones? Podemos contactar gente en cargos claves y esperar su ayuda?

Como lo hemos visto anteriormente, las comunicaciones son útiles para contactar a la gente. Estos contactos personales con gente que “abren puertas” deben ser muy bien tratados. Para mantener los contactos con personas exteriores, el principio de presidencia limitada a un año no es siempre lo mejor.

Es importante asegurar una cierta continuidad. Es particularmente cierto con los patrocinadores. El cambio continuo de interlocutor es contraproducente y no fomenta la confianza reciproca.

Esta hoja muestra nuestras fuerzas y debilidades en nuestros contactos existentes, La evaluación mostrará donde y en que sectores se debe tener contactos y que medidas pueden ser útiles para mejorarlos.

Analisis de los contactos

Redactado por

Fecha

	Política	Administración	Economía	Relaciones públicas	Empresas/Asociaciones
Presidente					
2. Vice Presidente					
Secretario General					
Gestión des los miembros					
Prensa					
Miembros					
JCEL					

6. Síntesis

Todas las informaciones están reportadas en estas hojas. Hemos analizado la JCEL en su funcionamiento. Ahora llegamos al proceso combinado de la identificación de problemas y del reconocimiento de lo que funciona bien y de lo que es fuente de conflictos.

Los resultados de los análisis de los 5 temas están resumidos en la siguiente hoja. Habrá que determinar las medidas a tomar y los responsables. Para los responsables, hay que poner un nombre y eventualmente el nombre de su asistente. El análisis de la JCEL está terminado, Hay que hacer una evaluación fundamental de las informaciones recibidas y buscar una solución a las carencias identificadas con una lista de tareas para hacer.

Resumen y resultados del análisis de la JCEL

Tema	Fuerzas y debilidades	Objetivo a alcanzar	Que hacer	Quién es responsable	Fecha de logro del objetivo
Miembro					
Distribución de las tareas					
Actividades Programadas					
Comunicación					
Información					
Contactos					

Indicar aquí el resultado del análisis en los 5 temas así como los correctivos y las responsabilidades. Siempre indicar el nombre del responsable y si fuera el caso de su asistente.

Los resultados del análisis del potencial de la JCEL pueden llevar a conclusiones tales como

- Ningún potencial de mejora fue descubierto en los diferentes temas.
- Temas que no han sido desarrollados deben serlos.
- Todos los temas funcionan bien pero el juego colectivo es defectuoso.
- Hay necesidad de arbitraje de conflicto en la JCEL.
- Está claro que hay que traer expertos externos.
- Para apasionar a los miembros hacia la asociación en su conjunto, es necesaria una capacitación interna.
- Los viajes deben ser intensificados para aprovechar la oferta regional y usar la capacitación de la JCI.
- Todo va bien, en el futuro hay que organizar más seguido los proyectos para el programa de recompensa.

En todo lugar existe potenciales por desarrollar, hay que descubrirlos.

Muchas veces, encontramos JCEL con programas muy completos que tiene problemas para entusiasmar a sus miembros sobre el trabajo y la participación. El programa da una excelente impresión. La JCEL propone una oferta muy variada y positiva en el análisis de la actividad. Pero si consideramos que los miembros también tienen otros intereses como los amigos, la familia y el tiempo libre, encontramos rápidamente la explicación de porqué un programa que parece bueno, no tiene mayor audiencia.

Un segundo ejemplo es con un miembro antiguo y muy activo e involucrado que hace sus tareas con dedicación. A pesar de eso, el interés hacia los otros miembros desaparece. Es posible que la relación con los miembros más joven se pierda. Hay menos trabajo de equipo. En lugar de integrar los nuevos miembros, se pone límite a la integración. Quizás habría sido más favorable cambiar las tareas de cada uno y dar más rápidamente responsabilidad a los miembros más jóvenes.

Todo no es siempre positivo en lo que una JCEL formula de manera positiva en su análisis. Puede ayudar cuando los resultados son presentados a la JCEL y que puedan ser debatidos. En el marco de un foro o una auditoria, se puede notar las reacciones y también encontrar otras potencialidades. Un asesor externo es muy útil. Es independiente frente a la historia de la JCEL y sus relaciones internas. También tiene la oportunidad de tocar temas desagradables o sensibles.

El uso de la experiencia es el objetivo de este análisis de potencial. Usar el resultado desde ahora permitirá desarrollarse de manera satisfactoria. Las modificaciones necesarias deben ser escritas en una lista de "Cosas por hacer" con el fin de hacerlas efectivamente, paso a paso.

Hemos hecho el análisis en el tema central de la JCEL, la estructura de miembros, interés de los miembros, los programas, la Junta... Sin embargo, estamos seguros que algunos temas quedaron escondidos. Hemos puesto a la luz ciertos aspectos pero seguramente hay otros que siguen en la sombra.

Para varios temas disponemos de herramientas y ayudas: La Guía JCI de la acción, así como los cursos de capacitación "JCI Admin" y "JCI Achieve". Estas guías pueden aportar ayudas importantes y fomentar un desarrollo positivo en base al análisis.

Los análisis de los potenciales son mejores cuando son renovados después de cierto tiempo. Se puede así identificar los cambios y progresos. Es importante archivarlos para poder comparar con el pasado.

En un sistema tan complejo como una JCEL, puede ser que una modificación específica pueda tener un efecto negativo o contrario al objetivo inicial. El análisis del potencial es únicamente un análisis, basado en un trabajo sistemático pero no reemplaza el trabajo de los actores.

Se pueden extender los temas de análisis. Este análisis debe ser vivo y estar pleno de información. Estamos interesados en recibir información sobre vuestra experiencia con el análisis de potencial

Sed mejores !

Wir als junge deutsche Wirtschaft gestalten unser Land, indem wir

- 1. auf ehrbares Unternehmertum setzen,**
- 2. Beruf UND Familie leben,**
- 3. in Bildung investieren,**
- 4. nationale und internationale Netzwerke knüpfen und**
- 5. innovationsstark und ressourcenbewusst handeln.**

Offizielle Hauptkooperationspartner der Wirtschaftsunioren Deutschland

