

Protokoll zum Stammtreffen im Harz 26.-28.02.2016

Samstag

Begrüßung durch die Stammsprecher Saskia Ulrich und Jennifer Wiedemann

Rückblick auf die Themen des Stammtreffens 2015

- **Schutzkonzept** → wird vom Vorstand bearbeitet und stufenweise eingeführt
- **Ausbildung**
Folgende Möglichkeiten der Ausbildung existieren derzeit:
Takelworkshop, Wertzeit, AB-Törn Advanced 30.04.-09.05., Technikertörn, FB-Land, Familientörn, FB-See, Takelworkshop advanced, Wachführertörn auf der Melpomene, Sicherheitslehrgang Priwall, Workshop Erlebnispädagogik, sowie die Möglichkeit sich privat weiterzubilden und eine Unterstützung durch den Verein zu erhalten.
- **Summerschool**
Unser Vereinsvorstand Stefan Ohmes setzt sich seit 2013 aktiv um eine Verbesserung der langen Summerschool-Reisen ein – die Stammmitglieder kämpfen dort oft mit der hohen Arbeitsbelastung und auch aus Sicherheitsgründen wurde dringend empfohlen diese Reisen mit **zwei Stammeuten zusätzlich** zu fahren.
Dies wird nun ab Sommer 2016 umgesetzt – ein herzliches Dankeschön hier an Stefan - wir sind alle gespannt wie es sich dann auswirken wird und Stefan bzw. auch Ruth und Detlef würden sich über Rückmeldungen im Herbst 2016 freuen.
Auch inhaltlich wurde eine wichtige Veränderung vorgenommen. So wird ab diesem Sommer auch auf die Einteilung in eine „Grammatik“-Wache verzichtet und anstatt dessen für alle Teilnehmer die "Konversation" - natürlich mit theoretischen Einheiten – in den Vordergrund gestellt.
- **Erbschaft**
Die Erbschaft stammt von einem Thor-Fahrer, der darum gebeten hat, das Geld zum Erhalt der Traditionsschiffahrt zu verwenden. Die nachfolgenden Vorschläge stammen vom letzten Stammtreffen:
 - Förderung der Aus- und Weiterbildung: Hier ist der Verein in der Lage aus bestehenden Mitteln die notwendigen Aufgaben zu finanzieren.
 - Schiffsführungssimulator: Aus Sicht des Vorstands ist der Simulator kein gutes Trainingsinstrument und dafür zu teuer.
 - Törn für gehandicapte Kinder → Idee: das „normale“ Konzept, aber mit Kindern, die z.B. durch chronische Krankheiten eingeschränkt sind und z.B. besondere ärztliche Betreuung benötigen. Kathrin und Maria Gries organisieren diesen Törn, welcher im September 2017 stattfinden wird
 - Erwerb eines Schiffes → Vorstand sieht den Verein nicht in der Lage, den Betrieb eines Schiffes zu organisieren. Daher wird eine Kooperation mit der Melpomene durchgeführt.
 - Entscheidung des Vorstands: Das Erbe wird vorerst als stille Reserve vorgehalten.

- **Crewshirts** – es besteht ein Entwurf für ein mögliches Design, welches nicht all zu sehr von den bisherigen Shirts abweicht, allerdings gestaltet sich eine Umsetzung derzeit schwierig, da der Vorstand des Vereins keine Notwendigkeit sieht Crew-Shirts einzuführen. Jennifer sieht sich zudem zeitlich nicht in der Lage das Thema im kommenden Jahr weiter zu verfolgen.
- **Finanzen** – Die Stammkasse wird beispielsweise dazu verwendet das Stammtreffen mitzufinanzieren, das Frühjahrs-Grillen zu veranstalten, Stammmitglieder zu unterstützen, bei Ausbildungstörns oder den Wertzeiten mal eine kleine Aufmerksamkeit zu spendieren oder für sehr aktive Mitglieder, wie beispielsweise unsere Ausbilder, mal ein Dankeschön zu besorgen. Die Aktivitäten können natürlich bei den Stammsprechern jederzeit eingesehen werden.
- **Sicherheits- und Farbsystem** wurde in den Wertzeiten in 2015 teilweise, jedoch unvollständig eingesetzt und es bedarf noch einmal einen Anschub.
- **Ausbildungsleitfaden**
Die Weiterentwicklung des Ausbildungsleitfaden hängt im Moment an der Verfügbarkeit der Gruppenmitglieder. Es wurde aber bereits ein System aufgebaut über das der Ausbildungsleitfaden weitergeführt werden kann.
- **Organigramm** – beim vergangenen Stammtreffen wurde ein Organigramm erarbeitet, welches jedoch noch Verbesserungspotential besitzt und somit auch bei diesem Stammtreffen wieder in einer Kleingruppe bearbeitet werden sollte.

Aus den vorhergegangenen Themen entwickelten sich die Themen für die Kleingruppen weiter. Der Themenspeicher wurde noch um den Punkt **Tall Ships Races** erweitert.

Die Tall Ships Races sind Veranstaltungen, die z.B. in vier Nord-/Ostseehäfen stattfinden bzw. die Fahrten zwischen den Häfen sind teilweise als Regatta definiert. Planung ist es in Zukunft wieder an den Tall Ships Races teilnehmen zu können.

Sonntag

Vortrag MoEve

Die MoEve wird seit dem Jahreswechsel in allen Funktionen produktiv genutzt. In diesem Jahr wird es sicherlich einige Themen geben, bei denen die Lösung nicht perfekt funktioniert, aber die bisherigen Ergebnisse lassen ein sehr stabiles System erkennen.

Jeder, der technische Fehler findet oder Verbesserungsvorschläge hat, kann sich an das MoEve Team wenden.

Info Melpomene

Aktuell gibt es eine Kooperation mit der Melpomene. Dadurch können Thor Heyerdahl-Mitglieder auch dieses Angebot nutzen, da die Melpomene allen GSTU-Mitgliedern zu besonderen Konditionen zur Verfügung steht.

Es besteht die Idee den Familien-Törn mit zwei Schiffen (Thor und Melpomene) zu fahren oder auch Ausbildungen wie den FB Törn Land oder Wachführerausbildungen darauf durchzuführen.

Vorstellung Gruppenarbeit

Ausbildung Wetter

Für einen speziellen Wetterkurs wurde bereits ein Anbieter in Hamburg gefunden, der ohne ein Schiff, aber in einem Seminarraum, einen Kurs über ein Wochenende abhalten würde. Schwerpunkt und Zielgruppe ist noch zu definieren. Es ist jedoch zu klären, in wie weit das Modul extern ausgelagert werden sollte um den Bezug zur Thor nicht zu verlieren.

Idee ist es, ein 3-gliedriges Ausbildungskonzept zum Wetter zu erstellen mit Bausteinen im FB-Land für alle Stammeute, und speziell für (angehende) Wachführer sowie für Steuerleute.

Der Block für alle Stammeute im FB-Land befindet sich auf dem Niveau des SBF See bzw. des SKS und vermittelt Kenntnisse zu grundlegenden Wettersystemen, Zyklone/Antizyklone, das kleine Wetter an Bord, das „grundlegende Auge“ für lokales Wetter (z.B. wie erkenne ich eine Böe?) sowie das Lesen und Verstehen der Wetterkarte.

Der zweite Block baut auf das erste Modul auf. Um den erweiterten Stoff entsprechend zu transportieren muss zunächst z.B. durch ein Handout vor der Veranstaltung das bestehende Basisknowhow aktiviert werden. Dann soll vermehrt die Anwendung im Vordergrund stehen. So soll aus Wetterdaten und Wetterberichten die geplanten Route analysiert werden und erörtert werden auf was sich Schiff und Crew einstellen müssen, welche Windstärken zu erwarten sind und welche Segelführungen sich daraus ableiten. Das Auge für das lokale Wetter soll nicht nur hinsichtlich kurzfristig zu erwartender Ereignisse, sondern auch klassischer Wetterphänomene (z.B. Durchgang einer Wetterfront) geschult werden. Details zur Wolkenbildung und Nebel, sowie Instrumente an Bord, aber auch die Sensibilisierung für weitere Informationsquellen (Hafenmeister, UKW, Navtex, Wetterfax über KW) aber auch die Interpretation und Genauigkeit der Wettervorhersagen und Wetterprognosen sollen Bestandteil sein. Ebenso sind der historische Hintergrund, die traditionellen Wetterbeobachtung und die „Grundgesetze des Wetters“ (barisches Windgesetz, Feuchtigkeitsspeicherfähigkeit von Luft in Abhängigkeit von Temperatur, Temperaturverlust je Höhe) Teil. Als praktisches Ziel sollte das Lesen und Verstehen, aber auch das Zeichnen einer Wetterkarte angestrebt werden.

Das Modul für Wachführer und angehende Steuerleute richtet sich auch an den KuS-Stamm. Darin wird die wetterabhängige Routenplanung (u.a. auch Routenplanservice des DWD) thematisiert und es soll auf die besonderen Wettersysteme während einer KUS-Reise eingegangen werden.

Tall Ships Races

Konzept, wie die Thor in Zukunft wieder an „The Tall Ships Races“ der STI teilnehmen könnte:

Der Törn soll primär durch Vereinsmitglieder bestritten werden und somit würde eine Finanzierung durch alle (!), die mitfahren (bzw. ohne Patentinhaber), erfolgen.

Motivation hierfür: gemeinsames Erleben der Stimmung bei den Tall Ships Races mit Thorlern, Bindung im Stamm und an die Thor fördern, ganzheitlicher Bildungsauftrag: Segeln, soziales Miteinander an Bord über längere Zeit, internationaler Austausch, Präsenz in der Segelszene zeigen und Ruf der Thor Heyerdahl als Traditionsschiff über Kiel hinaus zu etablieren, neue Möglichkeiten für Schiff und Stamm und dadurch große Horizonterweiterung, Erhalt der traditionellen Schifffahrt und Jugendarbeit jenseits von wirtschaftlichem Gewinn angelehnt an das Vereinskonzert („Back to the Roots!“)

Überlegungen zur Grundfinanzierung

→ ca. 54.000€ (+ Kanalgebühren, Anmeldung bei der STI) für ca. 27 Tage insgesamt

Es wurden mehrere Modelle erarbeitet, bei denen teilweise nur Stammmitglieder, teilweise aber auch voll zahlende Teilnehmer an Bord wären. Definitiv sollte man jedoch Sponsoren finden um es möglichst vielen Stammlenten möglich zu machen günstig mit teilzunehmen. Wichtig ist dabei, dass der Großteil der Besatzung unter 25 sein muss (Vorgabe der STI).

Im Jahr 2018 würden sich die Tall Ships Races sehr gut in den Törnplan einbinden lassen. Dabei besteht die Idee den Törn zu teilen, so dass es Stammmitgliedern ermöglicht wird nur einen Teil der Races zu fahren (berufliche oder finanzielle Gründe sprechen für diese Variante).

Um Caro und Phil hat sich eine Gruppe gebildet, die in nächster Zeit mit dem Vereinsvorstand und später auch mit Detlef Soitzek über die Idee reden werden. Somit besteht ein Plan über das weitere Vorgehen, z.B auch über das Interesse abfragen über den Mail-Verteiler vom Verein, inklusive Ex-Kussis, Ex-Summer-Schooler, um so eine Resonanz zu erhalten, ob das Projekt so umsetzbar wäre.

Mitte - Ende 2017 verbindliche Zusagen, mit Anzahlung

Website und Informationen

Die Gruppe hat sich mit folgenden Fragen auseinander gesetzt: "Wo kann ich Informationen als Neu-Stamm finden, wie kann ich mich einbringen und wie geht's weiter?" und "Wie komme ich als Interessierter generell an Bord?". Hierzu wurde eine Sammlung erstellt, was es für Informationen gibt, die den Neu-Stamm interessieren könnten, und dann überlegt wie man diese am besten übermitteln könnte. Daraus entwickelte sich die Idee am Ende des AB-Törns einen Infozettel auszuteilen, welcher erklärt, wie man in die internen Bereiche kommt, etc. An diesem wird die Gruppe weiter arbeiten und ihn bis zum nächsten AB-Törn an die Organisatoren weiterleiten.

Des weiteren hat die Arbeitsgruppe die Homepage durchgeschaut um zu sehen, wo man Inhalte sinnvoller positionieren oder ergänzen könnte. Auch hiermit wird sich die Gruppe über das Stammtreffen hinaus mit dem Thema beschäftigen und Inhalte an Andreas weiterleiten.

Während der Gruppenarbeit kamen immer wieder Ideen auf, wie auch die MoEve verbessert werden könnte – diese wurden zusammengefasst und sollen an das MoEve-Team weitergeleitet werden.

Organigramm

Das Problem der Organisation ist, dass Neulinge nicht mit bekommen, wie der Verein funktioniert, welche Angebote für Mitglieder bestehen und wie der konkrete Ausbildungsweg aussieht. Das äußert sich in Unklarheiten über konkrete Ansprechpartner und in Unklarheit über Arbeitsgruppen und Mitwirkungsmöglichkeiten. Scheinbar geschlossene Strukturen schrecken ab und manche Informationen sind über das Typhon nur kurzzeitig verfügbar.

Zentral bleibt daher die Frage, wie viel Eigeninitiative in der Beschaffung von Informationen kann von einem Mitglied erwartet werden. Oder: welche Bringschuld hat der Verein, welche Holschuld das Vereinsmitglied?

Von einer Arbeitsgruppe aus dem Stammtreffen 2015 wurde bereits im Vorfeld des Stammtreffen 2016 ein Organigramm erarbeitet. Dieses muss vor allem hinsichtlich Beschreibung und Kontakten erweitert werden. Zusätzlich sollte ersichtlich sein, welche Unterstützung diese „Stelle“ benötigen könnte (Welche Arbeitskreise gibt es? Wo wird Hilfe benötigt? Wen spreche ich an?). Das Organigramm muss die

Trennung zwischen Verein und gGmbH so erklären, dass auch für Neumitglieder ohne Vorwissen die Arbeit verständlich wird.

Die Ausbildung in unserem Verein ist nicht linear. Es gibt keinen „goldenen Weg“ für die Ausbildung und somit kann diese sehr individuell sein. Wichtig ist daher Feedback am Ende von Ausbildungen, um den weiteren Weg der persönlichen Ausbildung zu klären. Insbesondere ist dabei auch auf „weiche Faktoren hinzuweisen“ denn diese beeinflussen den „richtigen“ Ausbildungsweg.

Aber es gibt auch Informationen, die einfacher zugänglich gemacht werden müssen. Hierzu gehören eine Übersicht der Aus- und Fortbildung (siehe Typhon 2015), Erklärung und Funktion des blauen Hefts, das Organigramm, Einbringungsmöglichkeiten in den Verein, Selbstbildnis und Leitbild.

Technik

Es besteht die Notwendigkeit die technische Ausbildung auch im Ausbilderteam und im Vorstand noch mehr in das Bewusstsein zu heben und an der Qualität zu arbeiten, das erfordert die technische Ausstattung und der Zustand an Bord.

Seit drei Wochen wird intensiv an dem Fahrplan der Weiterbildung für Maschinisten gearbeitet.

Hauptpunkt wäre die Aufarbeitung der neu angeschafften Hauptmaschine und Feststellung des realen Zustandes für die Weiterverwendung. "Olga" wurde bei der letzten Herbst-Werftzeit instand gesetzt, es ist absehbar, dass die Maschine irgendwann ersetzt werden muss. Geplant ist es daher aus den zwei Maschinen eine brauchbare Maschine aufzubauen.

Wodurch der Schaden an der Hauptmaschine verursacht wurde ist nicht mehr festzustellen, aber um mögliche Fehlerquellen in Zukunft zu vermeiden, sollte die Ausbildung der Maschinisten einheitlich erfolgen. In der Vergangenheit haben einigen Maschinisten bei der Bedienung der Maschine eigene Techniken entwickelt. Dieses ist in Zukunft möglichst zu vermeiden und daher ist zu empfehlen die Bedienung der Maschine auf die Herstellerangaben zurückzuführen und daraus eine Bedienungsanleitung für die "Thor" zu erstellen.

Um Einigkeit zwischen den einzelnen Maschinisten zu erreichen und dadurch die Motivation jedes einzelnen zu erhöhen, hat sich eine technische Ausbildungsgruppe von vier Personen, Joachim, Mario, Jens und Lars zusammen gefunden, die eine gemeinsame Grundlage für Maschinistenanwärter schaffen wollen. Dabei sind Ausbildung und Material als Grundlage für den zu erstellenden Ausbildungsleitfaden zu sehen.

Die Ausbildung zum "Tradischein" ist eine gute Grundlage auf der "Thor" zu fahren, sie reicht aber nicht aus, um auch mit allen möglichen Störfällen auf einer längeren Reise, auf sich selbst gestellt, fertig zu werden. Daraus folgt, dass es auch notwendig ist, in der Ausbildung ein "Troubleshooting" mit einzubauen, die den Maschinisten befähigt, Störfälle aufzuspüren und beschreiben zu können, um Hilfe von außen anfordern und umsetzen zu können.

Da die "Thor" in den Wintermonaten als Ausbildungsstandort nicht zur Verfügung steht, besteht auch die Möglichkeit auf anderen Schiffen, z.B. auf der Fridtjof Nansen im Hamburger Binnenhafen Maschinenanwärter in den Grundfertigkeiten auszubilden, wobei auch Maschinisten von anderen Schiffen teilnehmen können, um die Effizienz zu erhöhen.

Weitere Schulungen können im Rahmen des "FB-Törn Land" stattfinden. Zu beachten wäre, dass die Teilnehmer dort abgeholt werden, wo sie stehen, dazu gehört die Abfrage der beruflichen Bildung und Befähigungen um die vorhandenen Kompetenzen besser zu nutzen.

Mario könnte einen Assistenten einarbeiten, der alle Informationen und Kompetenzen besitzt, um im Notfall weiterhelfen zu können. Dadurch wäre ein mögliches Sicherheitsrisiko beim Ausfall von Mario

behalten, da Mario viele Informationen hat, die nicht dokumentiert sind. Die Maschinisten sollten befähigt werden im Notfall unter Anweisung Gefahrenabwehr betreiben zu können.

Die gebildete Technikkommission wird durch die Firma Siemens gecoacht. Sie sollte eine eigene E-Mail erhalten, die alle Maschinisten im Verteiler hat, um diese zu koordinieren und die anstehenden Aufgaben auf der Thor zu verteilen. Außerdem sollten alle technischen Änderungen von dem Ausführenden transparent dokumentiert werden. Zwischenmenschliche Probleme dürfen nicht den technischen Notwendigkeiten im Wege stehen.

Die Dokumentationen im Maschinentagebuch soll digitalisiert werden, wobei möglichst nur ein Dokument/Tag ausgefüllt werden sollte, worin die Information über Maschinenbedienung und vorgenommene Arbeiten, Wartung, Reparaturen sowie Materialverbrauch usw. erfasst werden. Alle Tagesberichte sollten von einem Programm zu einer automatischen Listenerstellung geführt werden. Der Maschinist sollte möglichst wenig mit der Dokumentation belastet werden. Dazu könnte ein entsprechendes Programm erstellt und die entsprechende Kommunikationselektronik, wie Laptop, Tablet, Smartphone u. W-Lan installiert werden. Dort könnten auch Bedienungsanleitungen, Ersatzteillisten, u.s.w. einsehbar sein.

Folgende Punkte sind dabei anzugehen:

Durch Artikel im Typhon und Flyer sollte Maschinennachwuchs angeworben werden. Ebenso kann bei der Aufnahme neuer Mitglieder bereits mögliche Kompetenzen abgefragt werden. Für die Einweisung und Übergabe müssen die täglichen Routinen in handlicher DIN A 5 Anleitung vorhanden sein. In einem Newsletter „Maschinenverteiler“ könnte über Technische Neuerungen informiert werden und das Protokoll der Technikkommission weitergeleitet werden. Die Ausbildung muss in Zukunft in Fahrbetrieb, Fehlererkennung und Fehlerbehebung eingeteilt sein. Sponsoren müssen ggf. brieflich insbesondere auch für den Technikbereich geworben werden, z.B. um Werkzeuge zu erneuern, modernisieren (Sponsoring).

Wertzeit

In der Gruppe wurden basierend auf den Erfahrungen der vergangenen Wertzeit über die weitere Ausrichtung der Wertzeiten gesprochen.

Die vergangenen Wertzeit war leider teilweise durch Stress und fehlende Motivation geprägt. Arbeitspakete mussten mehrfach abgearbeitet werden, was zur Frustration des Teams führte. Manche Vorarbeiter waren sehr aufgabenorientiert und haben dabei den Blick auf das Team und die Motivation des Teams aus dem Blick verloren. Die Abstimmung zwischen den drei Teams (Farbe / Rigg / Zimmerei) aber auch die Kommunikation in den Teams ist ausbaufähig. Den einzelnen Mitarbeitern ist der Bearbeitungsstand nicht klar und Erfolge konnten daher nicht in Motivation für die weitere Bearbeitung umgesetzt werden.

Daraus hat die Arbeitsgruppe ein **Zielbild** formuliert:

Wir (Handwerker, Fachleute, Schüler, Auszubildende, angelehrte und ungelernete Helfer, KuSis und somit alte und neue Thorler) wollen die Thor in der Wertzeit reparieren und für die Saison herrichten. Dabei wollen wir stets neues dazu lernen, sicher bei der Arbeit sein, die Termine einhalten und gemeinsam Spaß an der Arbeit haben. Die Aufgaben sollten am Ende fertiggestellt sein. Es sollte im Vorfeld feststehen, was insgesamt auf der Wertzeit erledigt werden muss und die Materialien sollten alle vollständig vor Ort sein. Die Rollen der Beteiligten insbesondere der Vorarbeiter/Ansprechpartner sollten klar definiert und kommuniziert sein. Wir wollen Spaß daran haben gemeinsam an unserem Schiff zu arbeiten.

Aus diesem Wunschbild leiten sich folgende Forderungen an die Organisation:

Es muss klar geregelt sein, welcher Ansprechpartner, Verantwortlicher und welche Fachleute für was zuständig sind. Damit ist sicher gestellt, dass sich neue Thorler mit ihrem Fachwissen an den richtigen wenden (hier kann auch das Organigramm helfen). Dabei ist es auch entscheidend, dass die Teilnehmerliste für die Wertzeit klarer definiert ist. Die Zusagen der Teilnehmer müssen verlässlich sein. Denn nur so kann erkannt werden, wer das Team ist und ob weitere Personen oder Fachleute benötigt werden.

Um das Zeitmanagement zu verbessern sollen Abläufe besser visualisiert werden (GANTT Plan, Arbeiten in Zeitblöcken darstellen, Arbeiten sinnvoll aneinanderreihen, Zeitpuffer für spontane Arbeiten lassen). Fachleute können gut vorhersagen, wie die Materialien bei welchem Wetter reagieren / trocknen.

An einem zentralen Punkt (Holzbrett?) sollten wichtige Informationen zusammengefasst werden. Wichtige Information müssen bereits im Vorfeld z.B. per Mail an die Werftteilnehmer versendet werden. Über diese Handouts können auch die Teilnehmer sensibilisiert werden, um Materialien nicht zu verschwenden und sorgfältiger damit umzugehen, auch zu Schonung der Umwelt.

Um eine Einweisung in die Arbeit sollten zunächst die Vorarbeiter selbst eine Einweisung zu den Themen Teamwork, Motivation und Organisation erhalten. Insbesondere neue Wertzeit-Teilnehmer benötigen eine Einweisung durch einen zentralen Ansprechpartner zum Thema Schiff und speziell zur Wertzeit.

Um die Motivation zu verbessern sollte man über folgende Elemente nachdenken: Zum einen sollten Lernerfolge und abgeschlossene Arbeiten betont dargestellt werden, um die Transparenz und ein „Wir schaffen was“-Gefühl zu geben. Zum anderen sollte neben der Arbeit auch das Zusammengehörigkeitsgefühl gestärkt werden. Dazu ist es ggf. sinnvoll, dass sich darum jemand kümmert und den Rahmen (z.B. gemeinsames Abendprogramm) schafft. Darüber hinaus sollte es weitere kleine Aufmerksamkeiten und „Stimmungsaufheller“ (Gummibärchen, Wärme, gutes Essen) geben, denen in der Vergangenheit zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt wurde.

Respekt

Es kam während des Stammtreffens der Wunsch auf den gesamten Stamm daran zu erinnern respektvoll miteinander umzugehen. Dies inkludiert sowohl den jungen Stamm, als auch den älteren. Wir sollten jeden Tag versuchen ein kleines bisschen besser, hilfsbereiter und freundlicher zu werden!

Wahl der Stammsprecher

Die Stammsprecherinnen Saskia und Jenny beten die Anwesenden Stammmitglieder darum über mögliche Kandidaten nachzudenken, um eine faire Wahl zu ermöglichen. Sie sind beide bereit auch in Zukunft als Stammsprecher zu fungieren.

Peter Glass übernimmt die Leitung für die Wahl der Stammsprecher und dankt den alten Stammsprechern für ihre Arbeit in den voran gegangenen Monaten.

Nach einer kurzen Vorstellung der Kandidaten wurde in geheimer Wahl wie folgt abgestimmt:

Jenny 38 Stimmen
Saskia 23 Stimmen
Philipp 33 Stimmen
Max 4 Stimmen

Jenny und Philipp sind damit als neue Stammsprecher gewählt.