



Ehrenamt

Führungsnachwuchs
in der Pfadfinderarbeit
fördern
planen
gewinnen

Themenheft

in Zusammenarbeit
mit dem Deutschen
Pfadfinderverband (DPV)



Engagement, Anleitung, ohne Entgelt, Anerkennung, soziale Kompetenz, Personalplanung, Nachwuchsförderung, Spaß, Sinnvolles tun, freiwillig, Gemeins, Qualifikation, neue Ideen, Ausglei, Personalentwicklung, Stärkung des Ehrenamts



Wegzeichen

Zeitschrift für FührerInnen und MitarbeiterInnen
des Pfadfinderbundes Weltenbummler

Herausgeber:
Pfadfinderbund Weltenbummler e.V.
Kanonenweg 48
96450 Coburg

Redaktion der Wegzeichen-Reihe:
Fabian Hofmann
Leihgesterner Weg 128
35392 Gießen
Tel. 0641/971 6 983
Wegzeichen@pbw.org

www.pbw.org
[www.pbw.org/publikationen/
Wegzeichen/wegzeichen-05.pdf](http://www.pbw.org/publikationen/Wegzeichen/wegzeichen-05.pdf)

*Diese Ausgabe entstand in Zusammenarbeit mit dem
Deutschen Pfadfinderverband.*

*Redaktionsleitung des Themenheftes:
Joachim Müller (Jockel), Jürgen Simeth [DPV]*

*Redaktion des Themenheftes: Jasmin Müller-Alefeld,
Andreas Walter (Buffi) [DPV], Oliver Schumacher [DPV],
Rainer Jungbluth [DPV], Fabian Hofmann*

*Mitarbeiter der Bundes-Beilage: Dr. Stefan Wehner (Wurmi),
Wolfgang Bierbrauer, Wolfgang Dittrich (Wölfchen), Laura Reiser
Die Fotografen sind neben den jeweiligen Abbildungen genannt.*

Mit der freundlichen Unterstützung der Sportjugend Berlin.

*Wir danken dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend, das die Herausgabe dieses Themenheftes
finanziell unterstützt hat.*

*FührerInnen und MitarbeiterInnen des Pfadfinderbundes
Weltenbummler erhalten WEGZEICHEN kostenlos. Andere
Interessierte wenden sich bitte an die Redaktion.*

Auszüge dürfen nach Absprache gerne veröffentlicht werden.

*Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht
unbedingt die Meinung der Redaktion wieder.
Mit [M] gekennzeichnete Fotos wurden
nachträglich digital manipuliert.*

Ausgabe Nr. 5 - Dezember 2003 - Auflage: 600 Stück

Ehrenamt: eine Definition

„**U**nter ehrenamtlicher Tätigkeit versteht man grundsätzlich jede freiwillig erbrachte, nicht auf Entgelt ausgerichtete außerberufliche Tätigkeit, die am Gemeinwohl orientiert ist, auch wenn sie für einen Einzelnen erbracht wird“.

Der Deutsche Bundestag

Inhaltsverzeichnis

1. Zur Situation des Ehrenamts.....	7
2. Nachwuchsförderung in unseren Mitgliedsbünden.....	9
2.1. Nachwuchsförderung als permanenter und zielgerichteter Prozess	9
2.2. Nachwuchsförderung als Aufgabe aller Aktiven	9
2.3. Merkmale, die ein Engagement für eine Gruppe beeinflussen	10
2.4. Tipps für eine erfolgreiche Nachwuchsförderung	11
3. „Personalplanung“ bei uns PfadfinderInnen.....	13
3.1. Vorgehensweise und Maßnahmen zur systematischen Nachwuchsplanung	13
3.2. Ermittlung der gegebenen Struktur an GruppenführerInnen	13
3.3. Bedarfsplanung	15
3.3.1. Quantitativer Bedarf an GruppenführerInnen	15
3.3.2. Qualitativer Bedarf an GruppenführerInnen	15
3.3.3. Zeitlicher Bedarf an GruppenführerInnen	16
4. Gewinnung neuer GruppenführerInnen.....	17
4.1. Persönliche Ansprache und Auswahl	17
4.2. Weitere Maßnahmen	18
4.2.1. Aktionen der Gruppe	18
4.2.2. Rundbrief bzw. Extrablatt der Gruppenzeitung	18
4.2.3. Kooperation mit Schulen	19
4.2.4. Aktive Beteiligungsmöglichkeiten an ehrenamtlicher Tätigkeit	19
4.2.5. Vorbildfunktion der Ehrenamtlichen	19
4.2.6. Positive Aspekte des Ehrenamtes	19
4.2.7. Information zu Aufgabengebieten und Tätigkeitsfeldern	20
4.2.8. Angebot alternativer Einsatzformen der ehrenamtlichen Mitarbeit	21
5. „Personalentwicklung“: Qualifizierung und Betreuung.....	22
5.1. Aufgabengebiete	22
5.2. Qualifizierung	22
5.3. Betreuung der aktiven GruppenleiterInnen	23
5.3.1. Motivation durch Bedürfnisbefriedigung	23
5.3.2. Motivationsfördernde und motivationshemmende Faktoren	24
5.3.3. Maßnahmen zur Anerkennung ehrenamtlicher Tätigkeit	25
6. Anleitung von GruppenführerInnen.....	26
6.1. Führungsverhalten und Führungsstile im Überblick	27
6.2. Grundlagen eines zeitgemäßen Führungsverhaltens	28
Schlusswort.....	29
Anhang.....	31

Liebe Leserin, lieber Leser,

man kann es kaum glauben: das Ehrenamt feiert Hochkonjunktur in der öffentlichen Diskussion. Es gab das „Internationale Jahr der Freiwilligen“ der Vereinten Nationen. Der Deutsche Bundestag, viele Landesparlamente und Städte kümmern sich um die „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“.

Nach neuesten Untersuchungen leisten 30 % der Deutschen fast 20 Stunden im Monat ehrenamtliche Arbeit. Auch die Shell-Jugendstudie belegt, dass die Bereitschaft der Jugendlichen, sich zu engagieren, nach wie vor hoch ist. Mehr als 40 % aller Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter von 16 bis 29 Jahren sind ehrenamtlich in Vereinen, Organisationen und informellen Gruppen (Cliques) engagiert.

Doch nicht zu übersehen ist: die Motivation zu ehrenamtlicher Tätigkeit hat sich verändert. Nicht mehr Gewinn und Vorteil der Organisation (Kirche, Partei, Wohlfahrtsverband, Pfadfindergruppe usw.) stehen im Vordergrund, sondern die persönliche Wertvorstellung des Ehrenamtlichen will befriedigt werden. „Was bringt mir das?“ lautet daher eine häufig gestellte Frage!

Freiwillige suchen heute im Ehrenamt:

- Beziehung
- Anerkennung
- Selbstbestimmung
- Begrenzung von Arbeitsinhalten und -zeiten
- Förderung ihrer Arbeitsbedingungen
- Unterstützung durch „Experten“
- Versicherung und Absicherung
- Individualität statt Vereinsmeierei

Laut Shell-Jugendstudie sind folgende Motive wichtig:

- Ich will meine besonderen Fähigkeiten einbringen!
- Ich muss mitbestimmen können, was ich genau tue!
- Das Ziel muss ich in angemessener Form erreichen können!

Als Hauptmotiv wollen Ehrenamtliche „Spaß“. Viele wollen mit dem Engagement „etwas verändern“, „anderen helfen“, „etwas Sinnvolles tun“ und/oder „Kenntnisse und Fähigkeiten weitergeben“.

Und gerade deshalb soll bei Pfadfindern das Ehrenamt nicht als eine lästige Pflichterfüllung gesehen werden. Nur wenn Ehrenamtliche mit ihrem Engagement bei den Pfadfindern auch etwas bewirken und bewegen können, wenn daraus Erfolgserlebnisse und Selbstbestätigung gewonnen, Lob und Anerkennung erfahren wird, wird auf Dauer die Bereitschaft entstehen, sich für andere und die Pfadfinder-Idee einzusetzen.

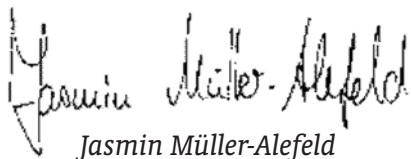
Wenn junge Menschen für das Ehrenamt gewonnen werden sollen, darf daher kein Gegensatz von ehrenamtlicher Arbeit und dem Streben nach Anerkennung und Selbstverwirklichung konstruiert

werden. Die ehrenamtliche Arbeit birgt viele Chancen zur Persönlichkeitsentwicklung sowie zum Erwerb von Qualifikationen und den Erwerb von sozialen Kompetenzen, die auch in anderen Lebensbereichen und im Beruf sehr gut gebraucht werden können. Dies stärker in das Bewusstsein zu rücken und bei unseren GruppenleiterInnen deutlich zu machen, ist eine unserer Aufgaben.

Vor diesem Hintergrund möchten wir mit dem vorliegenden Themenheft Ehrenamt Anregungen und praktische Tipps zur Gewinnung, Unterstützung, Förderung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen geben.

Unsere Vorschläge sind an erfolgreichen Beispielen aus der Gruppen- und Vereinspraxis sowie an Modellen der Personal- und Organisationsentwicklung orientiert. Wir halten es für richtig, dass dieses Aufgabenfeld in den Gruppen nicht dem Zufall überlassen bleibt. Vielmehr ist es hilfreich, systematische Vorgehensweisen zu entwickeln. Durchdachte Strategien und deren kontinuierliche Umsetzung können enorm helfen, Interesse an der Übernahme ehrenamtlicher Aufgaben zu wecken, unsere Pfadfinderinnen und Pfadfinder zu motivieren und mögliche Probleme bei der Nachwuchsförderung zu lösen.

Unser Dank gilt der Sportjugend Berlin, die uns ihr Heft „Ratgeber Ehrenamt“ als Basis für dieses Themenheft zur Verfügung gestellt hat, und das der Mitgliederversammlung des DPV als Anregung zum Aufgreifen dieses Themas gedient hat.



Jasmin Müller-Alefeld
Bundesführerin des
Pfadfinderbundes Weltenbummler



Jürgen Simeth
Stellvertretender Vorsitzender des
Deutschen Pfadfinderverbandes

Zur Situation des Ehrenamtes

Veränderte Bedürfnisse und Rahmenbedingungen fordern einen sorgfältigen Umgang mit Ehrenamtlichen.

Das Ehrenamt hat in den letzten 20 Jahren einen drastischen Bedeutungswandel erlebt. Der unentgeltliche Einsatz für andere erscheint nicht mehr zeitgemäß und die positive Bewertung des Ehrenamts ist deutlich gesunken. Ehrenamtliches Engagement stellt jedoch nach wie vor einen elementaren Wert für die Gesellschaft und für jede(n) einzelne(n) dar. Es übernimmt wichtige Sozialisationsfunktionen und bietet gerade auch Jugendlichen Möglichkeiten der Orientierung, Erprobung und Selbstentwicklung sowie Lernfelder zur Übernahme von Verantwortung und Entwicklung sozialer Kompetenz.

Ohne den ehrenamtlichen Einsatz könnten viele wichtige Arbeiten der Gemeinschaft nicht mehr oder nur unzureichend

erfüllt werden. Ohne das freiwillige Engagement könnten auch wir als Pfadfindergruppe und -verband nicht existieren.

Die Attraktivität des Ehrenamts könnte auch bei uns durch verschiedene Faktoren gesunken sein:

- In den letzten Jahren zeigt sich bei vielen Gruppen ein Gegensatz zwischen der Entwicklung der Mitgliederzahlen und der Zahl der ehrenamtlichen GruppenführerInnen. Obwohl die Mitgliederzahlen in den Gruppen steigen, finden sich immer weniger Jugendliche, junge Erwachsene oder Erwachsene bereit, ehrenamtliche Aufgaben zu übernehmen.

- Häufig beschränkt sich die Mitgliedschaft in der Gruppe auf die Verwirklichung eigener Aktivitäten (z. B. Fahrten und Lager). Die Bereitschaft, sich darüber hinaus für „höhere Aufgaben“ zu engagieren, ist gesunken.

- Unsere Gruppen werden in zunehmendem Maße als Anbieter von Dienstleistungen (Gruppenstunden, Freizeitveranstaltungen) und nicht mehr als Hort fester Bindungen betrachtet, in der jede(r) einen Beitrag zum Gelingen zu leisten hat.

- Die gestiegenen Anforderungen an die berufliche Ausbildung oder an das Studium führen zu einer notwendigen Verlagerung des Engagements der/des Einzelnen. Zeitweilig ist das Fehlen jugendlichen Nachwuchses in der Altersklasse der 15- bis 25-jährigen Mädchen und Jungen festzustellen. Auch die höheren Anforderungen an die Flexibilität hinsichtlich der Orts-Ungebundenheit an die Jugendlichen haben ihren Anteil daran.

- Starre Strukturen, hierarchische Ebenen sowie fehlende Mitentscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten führen bei Jugendlichen zu einem Desinteresse an der freiwilligen Mitarbeit.



Robian Hofmann

- Das Fehlen gemeinsam entwickelter Zielsetzungen und Interessenschwerpunkte verhindert eine teamorientierte Zusammenarbeit. Dem Führungsnachwuchs fehlt das Gefühl „Das ist auch ein Stück von mir.“

- Die Verpflichtung der langfristigen Übernahme einer Aufgabe (die bei uns häufig zur Voraussetzung erklärt wird) kann von vielen nicht mehr geleistet werden und wird von „möglichen Interessierten“ als Hemmschwelle angesehen.

- Die Vielzahl konkurrierender Freizeitangebote und die gestiegenen Bedürfnisse und Ansprüche der Jugendlichen bezüglich einer attraktiven Freizeitgestaltung bringen auch unsere Gruppen in einen anspruchsvollen Wettbewerb.

- Viele GruppenführerInnen fühlen sich überfordert mit der zunehmenden Vielfalt der zu bewältigenden Aufgaben und den steigenden Qualitätsanforderungen an ihr freiwilliges(!) Engagement.

- Unter den GruppenführerInnen mehren sich die Klagen über eine zunehmende zeitliche Belastung bis hin zu einer möglichen Überforderung durch ihren „freiwilligen“ Einsatz.

- Diese Situation wird verschärft durch mangelnde Anerkennung bzw. Honorierung des ehrenamtlichen Tuns. Einmalige „Belohnungssys-

teme“ und Ehrungspraktiken haben die Funktion der Bestätigung zum Teil eingebüßt bzw. sind ganz abgeschafft; die freiwillige Arbeit für die Gruppe wird allzu oft als Selbstverständlichkeit betrachtet.

- Die GruppenführerInnen erfahren für ihren Einsatz kaum finanzielle, materielle oder zumindest ideelle Unterstützung in der Gesellschaft.

- Nicht nur die unmittelbare Anerkennung der Leistung, auch das Image des Ehrenamts in der Öffentlichkeit und die Anerkennung des Ehrenamtlichen in der Gesellschaft ist erheblich gesunken. Sich für andere einzusetzen gilt als uncool. Kurzfristiger Lustgewinn durch Party-Feiern – das ist cool.

Die Überlegungen zur Unterstützung des Ehrenamts und des freiwilligen Tuns auf allen Ebenen des Verbandes konzentrieren sich auf die zwei folgenden zentralen Zielsetzungen:

den Nachwuchs zu fördern

und gleichzeitig

die bereits aktiven ehrenamtlich Tätigen in ihrem Engagement zu stärken und sie für die Zukunft positiv zu binden.

Die Aufgabenbereiche des Gewinns und der Motivation von GruppenführerInnen nehmen somit einen zentralen Stellenwert in den Bemühungen zur Unterstützung des Ehrenamts ein und stellen sich für unsere Bünde und Gruppen als wichtige Zukunftsaufgabe dar!

Ein Patentrezept zur Verbesserung der Situation des Ehrenamts gibt es leider nicht.

Generell jedoch ist es richtig, jungen Menschen, die bereit sind, sich für ihre Gruppe zu engagieren, möglichst viel Freiraum zu lassen und sie in ihren Anfängen positiv zu begleiten.



Fabian Hoffmann

Nachwuchsförderung in unseren Mitgliedsbünden

Neue Ehrenamtliche fallen nicht vom Himmel – sie müssen gezielt gewonnen, gefördert und betreut werden.

2.1. Nachwuchsförderung als permanenter und zielgerichteter Prozess

Erst kurz vor dem Ausscheiden von GruppenführerInnen nach NachfolgerInnen zu suchen und ein offenes Aufgabengebiet zu besetzen, bedeutet immer Leerlauf! Haltet andauernd nach guten KandidatInnen in der Gruppe Ausschau, die möglicherweise bereits zusätzlich die Tätigkeiten begleiten und später die Aufgaben eingearbeitet übernehmen können.



Rabian Hofmann, Franziska Lepe (Ladmal), Rabian Hofmann

Ebenso wichtig wie das Gewinnen neuer GruppenführerInnen ist die Motivation und Erhaltung der bereits Aktiven.

Mangelnde oder fehlende Anerkennung ihres Einsatzes führt häufig zum Ausstieg aus dem Ehrenamt. Erschwerend

kommt hinzu, dass unmotivierte GruppenführerInnen schlechte Vorbilder sind und folglich sich daran orientiert auch keine neuen GruppenführerInnen gewinnen lassen.



Das Engagement unserer GruppenführerInnen darf nicht einfach als selbstverständlich angesehen werden. Der ehrenamtliche Einsatz muss regelmäßig(!) als besondere Leistung anerkannt werden, beispielsweise durch gemeinsame (Belohnungs-) Aktionen im Kreise der Aktiven.

Nachwuchs zu finden ist eine ständige Aufgabe; einmalige Aktivitäten in diesem Zusammenhang führen kaum zum Erfolg.

Eine aktive und zielgerichtete Nachwuchsförderung lässt sich nicht „nebenbei“ realisie-

ren, sondern bedarf der fortwährenden Beschäftigung mit diesem Aufgabengebiet.

Um eine systematische Planung zu ermöglichen, sollte zumindest ein Mitglied des Führungskreises das Thema als zentrales Aufgabengebiet übernehmen.



2.2 Nachwuchsfindung als Aufgabe aller Aktiven

Die Ausschau nach Führungsnachwuchs wird in vielen Gruppen vernachlässigt. Dabei können durch vorausschauende Planung später viele Probleme vermieden werden.

Die Gewinnung neuer GruppenführerInnen sollte prinzipiell von jedem/r Ehrenamtlichen zumindest für das eigene Aufgabengebiet kontinuierlich verfolgt werden; zum Beispiel

durch die persönliche Ansprache von möglichen Interessierten.

Langfristig angelegte Führung geht davon aus, dass die AmtsinhaberInnen in allen Funktionsbereichen und -ebenen auch Verantwortung für die Einarbeitung und Motivation des Nachwuchses übernehmen. Bei uns gilt dies insbesondere für die Förderung von „sozialen Talenten“ und für die Heranführung von jungen Menschen an die verschiedenen Aufgabenfelder in der pfadfinderischen Jugendarbeit.

Sinnvoll ist, dass sich das gesamte Führungsteam mit dem Thema „Nachwuchsförderung“ beschäftigt und bei allen Aktivitäten der Gruppe nach Talenten für bestimmte Aufgaben Ausschau hält.

Der gegenseitige Austausch und die Zusammenarbeit mit anderen ist erfolversprechender, da Einschätzungen durch mehrere stichhaltiger und sicherer sind. Außerdem macht die gemeinsame Arbeit im Team einfach auch mehr Freude.

Diese Herangehensweise bedeutet jedoch nicht, dass alle anderen GruppenführerInnen von der Suche nach neuen Mitwirkenden in der Gruppenarbeit entbunden sind. In diesem Zusammenhang soll auch kurz auf die „Methode Sippenämter“ hingewiesen werden, die einzelne Gruppenmitglieder gezielt und individuell bestimmten Aufgaben näher bringt und an die Verantwortungsübernahme für die Gruppe heranhöhrt.

2.3 Merkmale, die ein Engagement für eine Gruppe beeinflussen

Wesentliche Merkmale und Entscheidungskriterien für die Bereitschaft zur Mitarbeit in einer Gruppe sind:

- Positives Image der Pfadfinder vor Ort
- Attraktives Gruppenleben, spannende (viele) Fahrten und Aktionen
- Gemeinschaftsgefühl, Freundschaften
- Geselligkeit
- Gute Zusammenarbeit
- Kultur im Umgang miteinander
- Möglichkeiten der Selbstverwirklichung
- Gestaltungsfreiheit
- Begleitung und Unterstützung bei der Arbeit
- Qualifizierung der nachfolgenden GruppenführerInnen
- Möglichkeiten der Erprobung von neuen Aufgaben
- Möglichkeiten eines konsequenzlosen Rückzugs
- Entlastung durch Doppelbesetzungen
- Angebot zu flexiblem Einsatz
- Information und Transparenz
- Anerkennung der Leistung
- Zeitgemäße Formen der Anerkennung
- Positive Darstellung des Ehrenamts
- Freude durch das Ehrenamt



Michael Schweigler

2.4. Tipps für eine erfolgreiche Nachwuchsförderung

- Macht euch bewusst, dass in den verschiedenen Bereichen der Gruppe bzw. der Gruppenarbeit anzusetzen ist, um erkennbare positive Veränderungen auf den Weg zu bringen.
- Durch eine Maßnahme alleine kann noch nicht viel bewegt werden. Die Summe vieler verschiedener Einzelmaßnahmen erst macht den Erfolg auf Dauer aus.
- Überlegt, in welchen verschiedenen Bereichen ihr ansetzen wollt, um die ehrenamtliche Mitarbeit für neue GruppenführerInnen (aber auch für bereits Tätige) interessant und ansprechend zu gestalten.
- Bezieht möglichst viele in die Einstiegsphase (Ideensammlung) mit ein und macht deutlich, dass jede Anregung hilfreich und gewollt ist.
- Malt euch gemeinsam ein Idealbild eurer zukünftigen Gruppe aus und haltet dieses als gemeinsames (End-)Ziel eures Wirkens fest.
- Legt euch dann auf Teilziele auf dem Weg dorthin fest: Was soll in einem halben Jahr, in einem Jahr, in zwei Jahren etc. erreicht werden?
- Alle Ziele müssen klar beschrieben, realistisch und erreichbar sein. Sie müssen zeitlich festgelegt und in Teilziele (kurz-, mittel- und langfristig erreichbare Ziele) untergliedert sein.
- Diese Ziele müssen allen GruppenführerInnen bekannt sein und von ihnen akzeptiert werden. Nur wer die Ziele seiner Gemeinschaft kennt und für gut befindet, wird die damit verbundenen Aufgaben auch zielgerichtet umsetzen können und wollen.
- Setzt Prioritäten anhand der folgenden Fragestellungen:
 - Was liegt momentan am meisten im Argen?
 - In welchem Bereich muss am schnellsten reagiert werden?
 - Welche Bereiche können nach und nach in den Veränderungsprozess mit einbezogen werden?
- Sucht euch realistische und kleine, schrittweise erreichbare Ziele bei der Nachwuchsförderung und der Entwicklung eurer Gruppe.
- Vor allen Maßnahmen einer Nachwuchsförderung sollte auch Klarheit darüber bestehen, auf welchen Stil und welche Aufgabenschwerpunkte sich die Gruppe in Zukunft konzentrieren möchte.
- Ebenso wichtig ist die Entscheidung, wie die Umsetzung der Ziele verwirklicht werden soll, d. h. wie die Arbeit in Zukunft verteilt und organisiert werden soll.

Zu unterscheiden sind folgende Entwicklungsziele:

Zukunftsziele

Welche Gruppenstrukturen oder auch Angebote etc. sollen neu entwickelt und umgesetzt werden? Wie sieht das Idealbild unserer Gruppe aus?

Verbesserungsziele

Welche bestehenden Bereiche sollen verbessert werden?
Welche Problemfelder müssen gelöst werden?

Erhaltungsziele

Welche Dinge sind in der Vergangenheit erfolgreich umgesetzt worden und sollen auch in Zukunft aufrechterhalten werden?



Überlegt, wer wo und wie in den verschiedenen Bereichen der Gruppenarbeit mithelfen kann und mit welchen Inhalten die gewünschte Entwicklung am ehesten erreicht wird.

Bewertet Versuche, die euer gewünschtes Ergebnis nicht erreicht haben, nicht gleich als Misserfolg. Während des Versuchs wurden in den Köpfen der Beteiligten evtl. die Grundlagen für einen nächsten und dann möglicherweise erfolgreichen Versuch in der Zielerreichung gesetzt.

Im weiteren nähern wir uns dem Thema mit einigen Anleihen aus der modernen Personalentwicklung.



Pranziska Liepe (Ladana) [2]

„Personalplanung“

Langfristige Überlegungen und professionelle Planung machen den Umgang mit Ehrenamtlichen leichter.

Zur systematischen Planung und Entwicklung einer ehrenamtlichen Führungsstruktur ist es sinnvoll, Ansätze und Methoden der betriebswirtschaftlichen Personalplanung zu verwenden. Wir wollen sie auf Übertragbarkeit auf die Organisationsstrukturen der PfadfinderInnen überprüfen, verwertbare Erkenntnisse nutzen und praktikable Umsetzungsmaßnahmen auf der jeweiligen Ebene entwickeln.

Auf den ersten Blick mögen dabei manche Dinge etwas kompliziert erscheinen. Dennoch: Der Aufwand einer vorausschauenden Planung zahlt sich für die Zukunft bestimmt aus.

Es lassen sich bei der Umsetzung folgende Arbeitsschritte und Aufgabenbereiche unterscheiden:

Bedarfsermittlung

Wie viele FührerInnen brauchen wir wann mit welcher Qualifikation?

Gewinnung neuer Führungskräfte

Alle Aktivitäten, um neue Kräfte zu werben, zu gewinnen und auszuwählen.

Entwicklung der GruppenführerInnen

Förderung durch entsprechende Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote

Motivation

Alle Maßnahmen, die der Erhaltung der Leitungsbereitschaft dienen.

Anleitung der GruppenführerInnen

Alle Maßnahmen, die einer effizienten Zusammenarbeit und einer erfolgreichen Aufgabenbewältigung dienen.

3.1. Vorgehensweise bei der Entwicklung von Maßnahmen zur systematischen Nachwuchsplanung:

- Erstellt eine Übersicht über die derzeitigen Führungspersonen (Ist-Zustand).
- Ermittelt den Bedarf an erforderlichen Führungspersonen (Soll-Zustand).
- Listet die Abweichungen zwischen Ist- und Sollzustand auf.
- Benennt und hinterfragt die Problemfelder im Ist-Zustand und bei den Abweichungen.
- Beschreibt die Ziele, die erreicht werden sollen.
- Fertigt eine Rangliste an, in welcher Reihenfolge die Ziele verfolgt werden sollen.
- Überlegt, welche konkreten Maßnahmen erfolgen müssen, um die Ziele zu erreichen.
- Stellt einen Zeitplan auf, bis wann ihr die einzelnen Ziele erreichen wollt.
- Untergliedert jede Maßnahme in einzelne Arbeitsschritte, die erfolgen müssen.
- Überlegt, wer oder was zur Umsetzung der Arbeitsschritte beitragen kann.
- Führt die geplanten Maßnahmen durch und setzt dabei die einzelnen Arbeitsschritte um.
- Beobachtet den Ablauf der Maßnahmen.
- Wertet die Maßnahmen im Hinblick auf den Erfolg für die Gewinnung neuer und die Entwicklung vorhandener GruppenführerInnen aus.

3.2. Ermittlung der gegebenen Struktur an GruppenführerInnen (Bestandsanalyse)

Fragen als Hilfe zur Erfassung der Struktur:

I. Anzahl und Verteilung der GruppenführerInnen?

1. Wie viele ehrenamtliche GruppenführerInnen sind insgesamt tätig?
2. Ist die Anzahl ausreichend oder zu gering?
3. Wie viele weibliche und wie viele männliche GruppenführerInnen gibt es?
4. Ist diese Aufteilung für die Mitgliederstruktur in der Relation o.k.?
5. Wie verteilt sich die Anzahl der GruppenführerInnen auf die jeweiligen Aufgabenbereiche?

II. Altersstruktur?

1. Welcher Altersdurchschnitt der GruppenführerInnen ist vorhanden?
2. Wie verteilen sie sich auf die verschiedenen Stufen?
3. In welchen Altersbereichen sind die meisten/wenigsten GruppenführerInnen vertreten?
4. Existiert ein ausreichender und interessierter Nachwuchs?

III. Fluktuation?

1. Gibt es häufige Wechsel von GruppenführerInnen?
2. Falls ja: lässt sich dies vorwiegend bei ganz bestimmten Aufgabenbereichen feststellen oder betrifft er alle Aufgabenbereiche?
3. Wie viele Austritte gab es in den letzten 5 Jahren (Gründe)?
4. Wie viele Neueinsteiger gab es in diesem Zeitraum?
5. Sind in der nächsten Zeit weitere Ein- und Austritte zu erwarten?
6. Existieren derzeit unbesetzte Ämter oder Funktionsbereiche? (Welche?/Gründe?)
7. Existieren Engpässe in bestimmten Aufgabenbereichen? In welchen?
8. Gibt es Funktionsbereiche, die generell schwierig zu besetzen sind?

IV. Qualifikation?

1. Gibt es konkrete Aufgabenbeschreibungen bzw. Anforderungsprofile für die jeweilige Aufgabe/Funktion?
2. Welche fachlichen Qualifikationen besitzen die derzeitigen GruppenführerInnen?
3. Entsprechen die einzelnen Qualifikationen dem jeweiligen Anforderungsprofil?
4. Sind konkrete Qualifikationsdefizite bei bestimmten GruppenführerInnen vorhanden?
5. Besteht für die GruppenführerInnen die Möglichkeit, regelmäßig an Aus- und Fortbildungsangeboten teilzunehmen?
6. Wird neben der fachlichen Qualifikation auch die soziale Kompetenz der GruppenführerInnen berücksichtigt?
7. Gibt es bezüglich der sozialen Kompetenzen möglicherweise Aufholbedarf?

3.3. Bedarfsplanung

Im Vorfeld aller Maßnahmen sollte unbedingt geklärt werden, welcher Bedarf an ehrenamtlichen GruppenführerInnen prinzipiell besteht.

Ziel dieser Bedarfsplanung ist die Ermittlung der erforderlichen GruppenführerInnen in quantitativer, qualitativer und zeitlicher Hinsicht:

Ermittlung des GruppenführerInnenbedarfs

Quantitativ: Wie viele Ehrenamtliche werden benötigt?

Qualitativ: Welche Qualifikation ist erforderlich?

Zeitlich: Zu welchem Zeitpunkt werden welche GruppenführerInnen benötigt?

3.3.1. Quantitativer Bedarf an GruppenführerInnen

Bei der Festlegung der erforderlichen Anzahl an ehrenamtlichen GruppenführerInnen sollten neben dem Bedarf für die Aufrechterhaltung des „normalen“ Gruppenablaufs auch fol-

gende Kriterien mit berücksichtigt bzw. einkalkuliert werden:

- Überbrückung von vorübergehenden Ausfallzeiten (Qualifikation, Mittlere Reife, Abi, Bundeswehr/Zivildienst, familiäre Hintergründe...)
- Entlastung von vorhandenen GruppenführerInnen durch StellvertreterInnen
- Nachwuchsförderung durch Patenschaften
- Flexible Zeitmodelle und variable Einsatzmodelle (Projektarbeit, „Ehrenamt auf Zeit“)
- Vorhersehbare Abgänge in den Führungsämtern

3.3.2. Qualitativer Bedarf an GruppenführerInnen

Die Feststellung des qualitativen Bedarfs ist im Bereich des Ehrenamts eine schwierige Aufgabenstellung. Es gibt für viele Aufgabenbereiche keine allgemein verbindlichen Qualifikationsnachweise als Voraussetzung für die Übernahme von ehrenamtlichen Tätigkeiten (wie z. B. spezieller Berufsabschluss.

In der bislang gängigen Gruppenarbeit führt der Mangel an GruppenführerInnen häufig dazu, dass die Frage nach einem Qualifikationsprofil völlig unberücksichtigt bleibt und das Motto „Man kann froh sein, überhaupt jemanden für die Übernahme ehrenamtlicher Funktionen zu finden“ nicht selten als einziges Auswahlkriterium bei der Gewinnung von GruppenführerInnen gilt.



Außerdem ist nicht unterzugeschrieben, dass viele Aufgaben von PfadfinderInnen übernommen werden, die erst im Zeitablauf an der gestellten Anforderung wachsen sollen...

Dennoch: die Vielzahl konkurrierender „Freizeitanbieter“ und gestiegene Bedürfnisse der Menschen bezüglich einer attraktiven Freizeitgestaltung erfordern auch von unseren Gruppen ein differenzierteres Angebot an unsere Mitglieder. Verbunden damit ist eine zunehmende Vielfalt der zu bewältigenden Aufgaben und eine ständig steigende Quali-



Franziska Liepe (Ladano), Fabian Hofmann



fikationsanforderung an die ehrenamtlich Tätigen (beispielsweise Jugendleiter-Card) durch Eltern und Behörden.

Die Feststellung des qualitativen Bedarfs an GruppenführerInnen in Verbindung mit einer Erarbeitung von konkreten Anforderungsprofilen für die jeweilige ehrenamtliche Funktion könnte künftig auch bei uns von zunehmender Bedeutung bei der Auswahl von GruppenführerInnen sein.

Bei der Erarbeitung von Anforderungsprofilen können wir die folgenden Punkte bedenken:

Fachliche Qualifikation

- Welche fachlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten sollten für die jeweilige Funktion mitgebracht werden?
- Sind bestimmte Qualifikationsnachweise für die Ausübung der Tätigkeit (beispielsweise Proben, Schulungen, Erfahrungen, Wahlen etc.) erforderlich?
- Sind bestimmte berufliche Abschlüsse und Fähigkeiten

von Vorteil (z. B. soziale Berufe, kaufmännische Abschlüsse, Rechtskenntnisse, etc.)

Soziale Kompetenzen, Persönlichkeitsmerkmale

- Welche Eigenschaften und Charaktermerkmale (soziale Umgangsformen) sind für das Aufgabenfeld erforderlich?
- Als wichtige Voraussetzung können folgende Eigenschaften gelten: Zuverlässigkeit, Einfühlungsvermögen, Eigeninitiative, Fähigkeit zur Teamarbeit, Hilfsbereitschaft, Konfliktfähigkeit etc.

Zeitliche Kapazität

- Welcher Zeiteinsatz ist für die jeweilige Aufgabenübernahme erforderlich?
- Ist für die ehrenamtliche Tätigkeit ein lang-, mittel- oder kurzfristiges Engagement sinnvoll?

3.3.3. Zeitlicher Bedarf an GruppenführerInnen

Die Klärung der Frage, zu welchem Zeitpunkt welche und wie viele GruppenführerInnen gebraucht werden, setzt eine kontinuierliche Planung aller Aktivitäten voraus und sollte neben der Zeitplanung für den Einsatz regelmäßiger GruppenführerInnen auch die Frage nach dem Einsatzzeitpunkt für gelegentliche HelferInnen berücksichtigen.

Entscheidend dafür ist der Entwicklungsplan, der für eure Gemeinschaft tatsächlich existiert. Wann ist es erforderlich, neue Gruppen einzurichten und welche Leute müssen dann zur Gruppenführung bereitstehen? Oder gibt es Anforderungen in eurem Ort, dass zum Beispiel in einem Ortsteil sinnvollerweise gesiedelt werden soll und wann ist dafür der günstigste Zeitpunkt?

Idealerweise gibt es aber auch Fragestellungen, die damit zusammenhängen, dass mehrere Mitglieder Leitungsfunktionen übernehmen könnten, da sie entsprechend qualifiziert sind, jedoch nicht ausreichend Aufgaben da sind. Zu welchem Zeitpunkt ist es dann sinnvoll, neue Aufgabenfelder zu definieren bzw. einzurichten?

Gewinnung neuer GruppenführerInnen

Wo und wie können wir neue Ehrenamtliche für die Pfadfinderarbeit gewinnen?

4.1. Persönliche Ansprache und Auswahl

Interne Suche

Neue GruppenführerInnen werden bei uns in erster Linie aus den eigenen Reihen gewonnen. Somit stellt die interne Suche, d. h. die Nutzung des vorhandenen Potenzials durch Aktivierung der eigenen Gruppenmitglieder, als erfolgversprechendste Möglichkeit zur Gewinnung neuer GruppenführerInnen dar.

Eine solche Auswahl kann erfolgen aus der Gruppe der

- jugendlichen Mitglieder
- Ranger/Rover
- AltpfadfinderInnen
- Ehemaligen

Externe Suche

Zuweilen ist es – wenn die interne Suche nach neuen GruppenführerInnen keinen Er-

folg hatte – notwendig, außerhalb der Gruppe nach Verstärkung zu suchen.

Die externe Gewinnung kann nur über persönliche Kontakte der Ehrenamtlichen zu ihrem näheren sozialen Umfeld funktionieren, d. h. über die gezielte Ansprache von

- Freunden
- Bekannten
- Verwandten
- Schul-, Uni-, Arbeitskollegen
- Personen aus dem regionalen Umfeld der Gruppe
- ggf. Förderern
- ggf. Müttern und Vätern unserer Mitglieder

Erfahrungen haben gezeigt, dass Menschen, die sich relativ spät erst für ein Engagement bei uns Pfadfindern bewusst entscheiden, der Pfadfinderidee und unseren Gruppen stark

verbunden bleiben und sich teilweise längerfristig einbringen. Außerdem sind Ältere gerade in ländlichen Gebieten beruflich schon vor Ort gefestigt und gehen der Gruppe nicht so schnell durch Ausbildung oder Studium verloren.

Hilfreich für diese Form der Werbung neuer GruppenführerInnen ist eine positive Darstellung der Pfadfinder in der Öffentlichkeit und insbesondere der eigenen Gruppenarbeit vor Ort.

Bei aller möglichen Euphorie in eine externe Suche ist jedoch nicht aus den Augen zu verlieren, dass diejenigen, die keine eigenen Erfahrungen im Gruppenleben in ihrer Jugendzeit gemacht haben, manche Zusammenhänge nicht nachvollziehen können...



Fabian Hofmann

4.2. Weitere Maßnahmen

4.2.1. Aktionen der Gruppe

Die Organisation und Durchführung von verschiedenen Aktionen (Kinderfest, Sommerfest, Tag der offenen Tür etc.) bietet gute Möglichkeiten, um Mitglieder, aber auch Eltern, für eine Mitarbeit zu gewinnen oder andere Externe dafür zu sensibilisieren.

So ist es vielleicht möglich, bereits im Vorfeld Mitglieder für bestimmte und zeitlich befristete Planungs- und Organisationsarbeiten zu werben oder um Mithilfe und Übernahme von ganz konkreten Aufgabenbereichen am Tag der Aktion zu bitten.

Während der Durchführung selbst bieten sich neben der Kontaktaufnahme und persönlichen Ansprache der Mitglieder auch verschiedene zentrale Informationsaktivitäten, z. B. ein Infostand zum Thema „Ehrenamtliche Mitarbeit“ oder die Vorführung eines extra zu diesem Motto erstellten Videofilms etc. als wirksame Maßnahme an.



Fabian Hofmann (2)

4.2.2. Rundbrief bzw. Extrablatt der Gruppenzeitung

Habt ihr schon einmal daran gedacht, einen Rundbrief oder eure Zeitung ganz dem Thema „GruppenführerInnen und deren Aufgaben“ zu widmen? Ein inhaltlich gut strukturiertes und optisch ansprechendes Schreiben (bitte keinen normalen Standardbrief – damit werden wir im Alltag sowieso schon überhäuft!) bzw. eine gut gemachte Zeitung, die durch ihre besondere Gestaltung bereits Interesse am Weiterlesen weckt, eignen sich hierbei als gutes Mittel.

Stellt eure ehrenamtliche Tätigkeit in und für eure Gruppe positiv dar und zeigt auf, was sie auch an persönlicher Bereicherung bringt. Weist auch auf die besondere Bedeutung des Engagements aller GruppenführerInnen hin und bittet um persönliche Unterstützung und Mitarbeit.

Hierbei ist es hilfreich, den LeserInnen konkrete Informationen zu der Art der Tätigkeit und zum zeitlichen Umfang der anstehenden Aufgaben zu geben. Eben kurzgefasst das, was eine Führungsaufgabe, ein Ehrenamt bei den Pfadfindern so attraktiv macht.

4.2.3. Kooperation mit Schulen

Um Jugendliche zur Übernahme ehrenamtlicher Aufgaben zu gewinnen, kann eine Kooperation mit einer oder mehreren Schulen sinnvoll sein. So könnten in Zusammenarbeit gemeinsame Aktivitäten zur Förderung des Ehrenamts entwickelt werden (Projekttag, Internationales Jugendprogramm, eine Pfadi-Woche, Abenteueraktionen usw.).

4.2.4. Aktive Beteiligungsmöglichkeiten an ehrenamtlicher Tätigkeit

Gewinnung ehrenamtlichen Nachwuchses durch aktive Beteiligung Jugendlicher

- Mitbestimmung der Mitglieder (z. B. inhaltliche Vorbereitung einer Fahrt, eines Lagers)
- Übergabe von Verantwortung in kleinen Schritten (Ämter)
- Jugendliche nicht überfordern; Übertragung von konkreten, überschaubaren Aufgaben



Julian Hoffmann, Fabian Hoffmann

- Unmittelbare Erfolgserlebnisse schaffen
- Jugendlichen Zeit lassen für ihre Entfaltung in der Führungsarbeit; sie nicht unter Druck setzen
- Freiraum gewähren für eigene, neue Ideen
- Verteilung der Aufgaben auf mehrere Schultern
- Jugendliche langsam an die Führungsarbeit heranzuführen
- Ältere GruppenführerInnen müssen sich auch stückweise zurücknehmen, um dem Nachwuchs mit Interesse Erfahrungsräume zu geben

4.2.5. Vorbildfunktion der Ehrenamtlichen

Mit permanentem Klagen und Jammern über die Probleme des Ehrenamts lassen sich keine neuen GruppenführerInnen gewinnen. Eine positive Darstellung des Ehrenamts und das Aufzeigen der persönlichen Motivation durch die bereits tätigen GruppenführerInnen ist ein guter Schritt in Richtung Gewinnung neuen Nachwuchses.

Vermittelt die Freude und die Befriedigung, die ihr erlebt habt und erlebt!

Stellt auch die positiven Aspekte des Ehrenamts dar, denn ohne persönliche Erfüllung würde kaum ein(e) GruppenführerIn tätig sein.

Und: Ein(e) von allen Seiten akzeptierte(r) und erfolgreiche(r) AmtsinhaberIn zieht in der Folge viele Interessierte nach sich, die „auch so werden wollen“ und sich an diesem Vorbild orientieren.

4.2.6. Positive Aspekte des Ehrenamtes

- Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
- Ergänzung zu Schule, Studium und Beruf
- Erreichen von Qualifikationen
- Helfen können
- Nutzen für Schule, Studium und Beruf
- Ausgleich zu Schule, Studium und Beruf
- Erprobung neuer Fertigkeiten
- persönliche Selbstverwirklichung
- Umsetzung eigener Ideen
- persönliche Weiterentwicklung
- Selbsterfahrung
- Teamarbeit
- Austausch mit Gleichgesinnten
- Bindung
- Gemeinschaft, Geselligkeit, Miteinander
- persönliche Kontakte
- Einflussnahme auf den Stamm, Bund
- Freude und Erfolg
- Interessante Freizeitgestaltung
- Sinnvolle Tätigkeit
- Tolle Erlebnisse
- Anerkennung



4.2.7. Information zu Aufgabengebieten und Tätigkeitsfeldern

Um sich für die Übernahme von ehrenamtlichen Aufgaben entscheiden und zur Mitarbeit entschließen zu können, ist eine detaillierte Information über die zukünftigen Aufgabeninhalte und die Darstellung der damit verbundenen Anforderungen zweckmäßig.



Organisatorische Aufgaben

- Einberufung und Leitung von Gremiensitzungen auf den verschiedenen Ebenen des Verbandes bzw. Bundes
- Regelung der Zusammenarbeit mit den GruppenführerInnen etc.
- Delegiertenaufgaben und die damit verbundene Vertretung
- Mitarbeit in Ausschüssen und Arbeitskreisen
- Kontaktpflege auf Bezirks-, Landes- und Bundesebene zwischen den Gruppen
- Kontaktpflege zu Schulen, Stadt, Landkreis, Jugendringen...
- Heranziehen und Förderung

- von Nachwuchskräften für Führungsaufgaben
- Mitarbeit an Veröffentlichungen
- Kontakt mit den Eltern der Mitglieder
- Zuschüsse beantragen und Abrechnungen erstellen



Pfadfinderische Aufgaben

- Tätigkeit als GruppenführerIn
- Vorbereitung der Gruppenstunden, Heimabendgestaltung
- Ausweitung des Angebots durch Einführung von Neigungsgruppen (Singskreis, Spiele, Laientheater, Instrumentalmusik usw.)
- Verstärkung des Angebotes durch Wettbewerbe (Meutenrallye, Singewettstreit usw.)
- Aufsicht und Betreuung (z. B. Probenarbeit, Gruppenstunden usw.)
- Politische Bildung, Diskussion von Tagesthemen, Stammes-, Bundesproblemen, Besuch von Institutionen wie Abgeordnetenhaus, Zeitschriftenverlag etc.
- Fest- und Feiergusaltung,

- Feiern im Jahresrhythmus, Stammes-, Bundesfeiern, Elternabende etc.
- Durchführung von (Volks-) Tanzveranstaltungen
- Internationale Jugendbegegnungen, Teilnahme an Landes-, Bundestreffen, Bezirkspartnerschaften etc.
- Organisation von Aktivitäten, Fahrten und Lagern, Wettbewerben, Veranstaltungen
- Werken und Basteln, handwerkliche Tätigkeiten
- Erstellung von Videoclips, Foto-, Diaserien zur Dokumentation und Werbung und so weiter und so fort...



Fabian Hoffmann (3)

Jugendpflegerische Aufgaben

- Lebenshilfe
- Anregungen für die Freizeit
- Ratschläge für die persönliche Lebensgestaltung
- Außerschulische Jugendbildung, Seminare
- Offene Veranstaltungen, Wanderungen, Kinderfeste
- Offene Freizeiten, Zeltlager
- Durchführung von Projekttagen an den Schulen
- Zusammenarbeit mit anderen Vereinen



- Kenntnis der rechtlichen Grundlagen, Aufsichtspflicht, Gesetz zum Schutz der Jugend in der Öffentlichkeit, Versicherungsschutz etc.
- Ausbildung in „Erster Hilfe“

[Dies ist nur ein Auszug aus dem möglichen Aufgabenspektrum für GruppenleiterInnen und HelferInnen. Der Aufgabenkatalog dient der Orientierung und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.]

- gen Einstiegs in das Ehrenamt, verbunden mit der Möglichkeit des konsequenzlosen Rückzugs schaffen
- Ehrenamt auf Zeit, Einsatz für begrenzte Aktionen: befristete Mitarbeit für zeitlich überschaubare Aufgaben (Projektarbeit), z. B. Mitarbeit bei der Organisation des jährlichen Elternabends oder beim Bundeslager
- Einsatz für begrenzte Aufgabenstellungen in der Gruppe wie die Übernahme der Zuschussanträge oder Führen der Mitgliederkartei etc.
- Aufgabenteilung durch Doppelbesetzung: Zeitliche Entlastung durch Teilung des Aufgabengebiets unter zwei GruppenführerInnen
- Patenschaften, ehrenamtliche Tätigkeit als Sippen-/MeutenhelferIn: langsame Heranführung und Vorbereitung auf die Übernahme späterer Funktionen an der Seite erfahrener Ehrenamtlicher

Persönliche Fortbildung

- Fortbildung durch Lehrgangsbesuche innerhalb des Bundes, des Deutschen Pfadfinderverbandes, des Internationalen Jugendprogramms, der Jugendringe etc.
- Erwerb des JugendgruppenleiterInnen-Ausweises „JuLeiCa“
- Kenntnis der Ziele, Aufgaben und Struktur der pfadfinderischen Jugendarbeit

4.2.8. Angebot alternativer Einsatzformen der ehrenamtlichen Mitarbeit

Die Entwicklung flexibler Modelle für ehrenamtliches Engagement macht es möglich, die Aktivitäten zur Gewinnung ehrenamtlicher GruppenführerInnen zu intensivieren.

- Dazu zählen:
- Ehrenamt auf Probe: Formen des langsamen, stufenförmigen



Prinziska Liepe (Ladana), Fabian Hofmann

„Personalentwicklung“: Qualifizierung und Betreuung

Nur wer sich um Ehrenamtliche zukunftsorientiert kümmert, wird langfristig Erfolg haben.



Fabian Hoffmann

5.1. Aufgabenfelder

Gerade in der Jugendarbeit verändern sich Rahmenbedingungen ständig. Es wird künftig notwendig sein, in kürzeren Abständen das eigene Wissen zu aktualisieren. Die kontinuierliche Weiterbildung erhält auch für ehrenamtlich Tätige einen grundsätzlichen Stellenwert.

Aus- und Fortbildung ist dabei nicht nur unter dem Aspekt der Qualifizierung zu betrachten, sondern auch unter dem Gesichtspunkt der Motivation und Belohnung für das ehrenamtliche Engagement. Die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen erleichtert nicht nur die praktische Arbeit in der Gruppe, sondern vermittelt den Ehrenamtlichen auch Anerkennung und neue Erlebnisse in der Gemeinschaft.

Aufgaben der Weiterentwicklung von GruppenführerInnen:

- Ehrenamtliche innerhalb ihres Aufgabenbereiches fördern
- Erhaltung der Qualifikation, Anpassung der Qualifikation an veränderte Gegebenheiten
- Regelmäßige Beratung und Unterstützung durch erfahrene Ehrenamtliche durchführen oder initiieren
- Erfahrungsaustausch, auch mit Ehrenamtlichen aus anderen Orten, Bünden oder Tätigkeitsfeldern
- Angebot von praxisnahen und handlungsorientierten Formen der Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Erkennen von „Fehlbesetzungen“
- Gewinnung von ehrenamtlichem Nachwuchs

5.2. Qualifizierung

Die regelmäßige Weiterbildung ist die Grundlage aller Maßnahmen zur Erhaltung der Motivation und Qualität in der Pfadfinderarbeit.

Im ersten Moment wird darin möglicherweise eine zusätzliche Belastung gesehen. Noch ein Termin mehr, diesmal für die eigene Ausbildung, scheint der Motivation eher zu schaden als zu nützen. Die Investition „Qualifizierung“ zahlt sich allerdings durch eine erfolgreichere Aufgabenbewältigung aus. Außerdem sind in der Weiterbildung erworbene Kenntnisse meistens auch ein Gewinn für das Schul-, Berufs- und Privatleben.

Der Deutsche Pfadfinderverband und die Mitgliedsbünde bieten regelmäßige Lehrgänge, Seminare und Kurse für Jugendliche der verschiedenen Altersgruppen, aber auch für Erwachsene an, die im einzelnen bei den jeweiligen Veranstaltungen näher zu erfragen sind.

Auf Verbandsebene sind die Herbst-Uni und der Woodbadge-Lehrgang sowie die Seminare zur politischen Bildung zu benennen, die sich ausschließlich an die erwachsenen GruppenführerInnen wenden und sinnvolle Ergänzungen zu den Angeboten in den Bünden darstellen.

5.3. Betreuung der aktiven GruppenführerInnen

Die Betreuung von Ehrenamtlichen und die Erhaltung ihres Engagements ist im Wesentlichen durch die Anerkennung und Bestätigung des Engagements der GruppenführerInnen sowie ständiger Motivation zur weiteren Einsatzbereitschaft gekennzeichnet.

5.3.1. Motivation durch Bedürfnisbefriedigung

Um erfolgreich motivieren zu können, muss man die Bedürfnisse der GruppenführerInnen erkennen und diese berücksichtigen.

Wenn man von Bedürfnissen in diesem Zusammenhang spricht, werden dabei in der

Regel fünf verschiedene Grundbedürfnisse des Menschen zugrunde gelegt (Bedürfnishierarchie nach Maslow). Die Motivation bzw. der Antrieb des menschlichen Handelns ist im Grundsatz auf die Befriedigung dieser Bedürfnisse gerichtet.

Nach der Hierarchie in untenstehender Pyramide kommt es zunächst auf die Befriedigung der Basisbedürfnisse an, bevor die nächste Ebene der Bedürfnisbefriedigung ins Betrachtungsfeld gerät.

Für ehrenamtliche und unbezahlte Arbeit spielen natürlich nur die Befriedigung der sozialen Bedürfnisse sowie des Bedürfnisses nach Anerkennung und Selbstverwirklichung eine Rolle.

Aus dieser Bedürfnisbefriedigung erfährt der bzw. die Ehrenamtliche quasi einen Gegenwert für das Engagement.

Bleibt dieser Gegenwert aus oder ist er nur unzureichend, dann wird es auch keine Motivation oder kaum noch Impulse zur ehrenamtlichen Mitarbeit geben.

Auch können die Bedürfnisse in einer Ebene nur befriedigt werden, wenn die darunter liegenden bereits befriedigt sind.

Deshalb ist in der Betreuung der GruppenführerInnen das Augenmerk darauf zu richten, dass motivationsfördernde Faktoren verstärkt und motivationshemmende Elemente minimiert werden. Darum: Wer Ehrenamtliche bei der Stange halten will, vermeide Demotivation!



5.3.2. Motivationsfördernde und motivationshemmende Faktoren

Ein positives Umfeld und gute Bedingungen sind von wesentlicher Bedeutung für die Zufriedenheit und die Verstärkung von ehrenamtlichem Engagement. Die Leistungsbereitschaft von GruppenführerInnen wird vor allem von Faktoren beeinflusst, die die Arbeitszufriedenheit steigern bzw. schwächen.

Deswegen ist die Verbesserung bzw. Aufrechterhaltung der Zufriedenheit durch motivationsfördernden Faktoren und die Beseitigung von motivationshemmenden Momenten (sogenannte „Motivationskiller“) in diesem Zusammenhang das Handlungsziel:

Motivationsfördernde Faktoren	Motivationshemmende Faktoren
<u>Die Motivation der GruppenführerInnen wird von folgenden Faktoren gefördert:</u>	<u>Folgende Faktoren gelten als Motivationskiller und hemmen ein Engagement:</u>
Interessantes Aufgabengebiet	Fehlende Möglichkeiten der Selbstverwirklichung
Attraktives Stammes-, Bundesleben	Fehlende oder unzureichende Information
Geselligkeit, soziale Kontakte	Duldung von Intrigen
Regelmäßige und aktuelle Informationen	Fehlendes Vertrauen
Kommunikation, Austausch untereinander	Mangelnder oder fehlender Handlungsspielraum
Richtiges Führungsverhalten (Akzeptanz und Einbindung)	Ungerechtfertigte Bevorzugung Einzelner
Übertragung von Kompetenzen	Fehlendes Verständnis für persönliche Probleme
Belohnung und Anerkennung der Leistung	Konflikte bei der Zusammenarbeit
Bestätigung, Stärkung des Selbstvertrauens	Schlechte Arbeitsbedingungen
Positives Gruppenklima	Mangelnde Ausstattung
Umgebung mit guten Arbeitsbedingungen	Fehlende Entscheidungskompetenzen
Beteiligung an Entscheidungen	Unflexible Einsatzmodelle
Förderung des Zusammengehörigkeitsgefühls	Fehlende Zielsetzungen und Erwartungshaltungen
Übertragung von Verantwortung	Fehlende Formen der Anerkennung
Schaffung von Entscheidungsmöglichkeiten	Mangelhafte Führungskultur
Vertrauen entgegenbringen	Fehlende oder unzureichende Möglichkeiten der Qualifizierung
Beachtung der individuellen Persönlichkeit	
Möglichkeiten der Selbstverwirklichung	
Möglichkeiten der Aus-, Fort- und Weiterbildung	
Erfolg (es gibt nichts motivierenderes)	

5.3.3. Maßnahmen zur Anerkennung ehrenamtlicher Tätigkeit

Die fehlende oder unzureichende Anerkennung des Ehrenamts kann zu einem Nachlassen in der freiwilligen Mitarbeit in unseren Gruppen führen und zieht dann auch Probleme im Bereich der Nachwuchsgewinnung mit sich.



Belohnungsmechanismen wie öffentliche Ehrungen, Überreichung einer Ehrenplakette etc. haben ihre Funktion teilweise eingebüßt und sind in der althergebrachten Form heute eigentlich nicht mehr zeitgemäß.

Parallel oder alternativ zu den traditionellen Belohnungsmechanismen müssen zeitgemäße Methoden der Anerkennung und Honorierung in Form von ideellen und auch materiellen Anreizen entwickelt werden.

Zeitgemäße Formen der Anerkennung und Leistungshonorierung können z. B. sein:

Persönliche Leistungsanerkennung

- Auslagererstattung
- Bereitstellung von Arbeitsmitteln
- Einladungen für besonders bedeutende Veranstaltungen
- Gemeinsame Kinobesuche
- Geburtstags-Aufmerksamkeiten
- Geschenke, z. B. Fachliteratur, Hilfsmittel zur Erleichterung der Arbeit
- Teilnahme an besonderen Aus- und Weiterbildungen
- Zeugnisbescheinigung
- Praktikumsbescheinigung
- Urkunden (Überreichung in besonderem, feierlichem Rahmen)
- Feste/Fahrten/Stammesleben

Zur Leistungsanerkennung und Aktivierung des Stammes- oder Bundeslebens bieten sich z. B. folgende Aktivitäten an:

- Begrüßungsfest für „neue“ Ehrenamtliche bzw. GruppenführerInnen
- Kurzfahrten
- FührerInnenfahrten, -lager
- Picknick, Wiesenfest
- Schifffahrt mit Team



- Gemeinsame Feier aller Ehrenamtlichen
- Dankeschönfeier

Aktivitäten zur Herausstellung oder Anerkennung der Leistung in der Öffentlichkeit

- Erstellung eines gemeinsamen Videofilms, Kurzporträts von allen Ehrenamtlichen
- Regelmäßige Berichte mit Bildern aus dem Gruppenleben
- Erstellung einer „Fotoserie“ über Ehrenamtliche
- Presseberichte über ehrenamtliches Engagement
- Verleihung eines Ehrenamts-T-Shirts o. ä.
- Öffentliche Ehrungen
- Bundesverdienstkreuz



Fabian Hofmann (2), Julian Hofmann

Anleitung von GruppenführerInnen

Auch und gerade ehrenamtliche GruppenführerInnen müssen angeleitet und geführt werden.

Damit ist das Thema „Personalführung“ aus der Betriebswirtschaft gemeint; es ist nicht nur wichtiger Arbeitsschwerpunkt in allen betrieblichen Unternehmensbereichen, sondern bietet auch für uns einen reichhaltigen Erfahrungsschatz, dessen Ausprägungen bei uns PfadfinderInnen in jedem Lehrgang und eigentlich in jeder Gruppenstunde erkennbar werden. Rechts findet Ihr eine Übersicht verschiedener Führungsstile im Umgang mit anderen GruppenführerInnen.

Einen allgemein gültigen oder richtigen Führungsstil für alle Situationen und Menschen gibt es nicht; der kooperative oder auch partnerschaftliche Führungsstil wird bei uns aber deutlich vorgezogen. Dennoch bleibt das Führungsverhalten abhängig von den jeweiligen Situationen und erfordert von Führungspersonen Flexibilität und Sensibilität.



Julian Hofmann [M]

6.1. Führungsstile und Führungsverhalten im Überblick

Unter dem Begriff „Führungsstil“ versteht man die Art und Weise des Führens.

Nach der klassischen Unterteilung werden drei verschiedene Führungsstile unterschieden, welche sich grob skizziert wie folgt darstellen lassen:

Autoritärer Führungsstil	Kooperativer Führungsstil	Laissez-faire-Führungsstil*
Die Führungsperson entscheidet und ordnet an.	Die Führungsperson ordnet nicht an, sondern bezieht alle in Entscheidungsprozesse mit ein.	Häufig auch als „Nichtführung“ bezeichnet.
Die Mitglieder müssen die Anweisungen der/des GruppenführerIns ausführen.	Gemeinsame Gestaltung der Aktivitäten und Vorhaben Alle werden regelmäßig und gleich informiert.	Die Führungsperson verhält sich passiv und gibt keine Impulse. Informationen fließen eher zufällig.
Eine Einbeziehung der Mitglieder in Entscheidungsprozesse findet nicht statt.	Jede(r) besitzt Entscheidungskompetenz für den eigenen Arbeitsbereich und gestaltet die Handlungs- und Arbeitsabläufe selbständig.	Die Führungsperson greift nicht in das Gruppen-geschehen ein.
Kritik an den Aktivitäten der Führungsperson ist nicht gestattet.	Die Führungsperson entscheidet nur in Ausnahmefällen.	Unter den Mitgliedern herrscht häufig Orientierungslosigkeit.
Von den Mitgliedern wird prinzipiell Unterordnung erwartet.	Offene Kritik und Einwendungen sind jederzeit gewollt und möglich.	Es gibt keine gemeinsamen Gruppenziele.
Gefahr von Konflikten unter den Gruppenmitgliedern	Von allen Beteiligten wird Eigeninitiative und Verantwortungsbereitschaft erwartet.	Es besteht ein geringer Gruppenzusammenhalt.
Meist ist ausschließlich materielle Motivation der GruppenführerInnen gegeben.	Die Führungsperson koordiniert die Arbeitsgruppe durch Teambesprechungen.	Einsatz der Mitglieder erforderlich. Gefahr der Überforderung von MitstreiterInnen

* *laissez faire* (frz.) = *machen lassen, laufen lassen*

6.2. Grundlagen eines zeitgemäßen Führungsverhaltens

- Abbau von Hierarchien bzw. Machtstrukturen und Modifikation veralteter Führungskonzepte
- Anwendung effizienter Führungsstile und Entwicklung von kooperativeren Formen der Zusammenarbeit (z. B. kooperativer Führungsstil, Teamarbeit)
- Verbesserung der Möglichkeiten der Selbstgestaltung und Handlungsverantwortung
- Beteiligung der unterschiedlichen FunktionsträgerInnen im Ehrenamt an wichtigen Entscheidungsprozessen
- Übertragung von Kompetenzen und Verantwortung
- Entwicklung von Maßnahmen zur Erhöhung der Identifikation der GruppenführerInnen mit der eigenen Institution
- Verteilung von Aufgaben auch im Führungs- und Organisationsbereich
- Reduzierung der zeitintensiven Gremienarbeit, Verringerung der Sitzungen durch effiziente Organisationsformen und straffe Sitzungsführung
- Aufgabenbegrenzungen (Aufgaben auf mehrere GruppenführerInnen verteilen)
- Entbürokratisierung von Verwaltungsabläufen bzw. Minimierung des Arbeitsaufwandes durch Vertrautmachen und Einhalten von Haushaltsordnung und Zuschussrichtlinien
- Arbeitserleichterung durch



Julian Hofmann

- Bereitstellen von Techniken der modernen Bürokommunikation (z. B. Einsatz von EDV-Systemen) und anderen Hilfsmitteln
- Verbesserung des Informationssystems, Beseitigung von Mängeln in der Informationsweitergabe
- Steigerung des Wir-Gefühls und Stärkung der Bindung an die Gruppe durch gemeinsame vertrauensbildende Aktivitäten
- Reflexion des eigenen Führungsverhaltens durch

- Rückkopplung im Führungsteam
- Anforderungen an das Führungsteam zur gemeinsamen Leistung
- Regelmäßige Runden zur Besprechung der vergangenen und künftigen Vorhaben

Schlusswort



Franziska Hepe (Ladana), Fabian Hofmann

Sicher ist es dir als Leser nicht entgangen, dass wir mit diesem Themenheft einige theo-retische „M a n a g e m e n t - A n - schauungen“ mit Beispielen aus der pfadfinderischen Praxis untermalt haben. Wir glauben, den Spagat zufriedenstellend für einen ersten Zugang an das Thema „Personalplanung und -entwicklung“ bei uns PfadfinderInnen durchgeführt zu haben und hoffen, dass der eine oder die andere unter euch – möglicherweise erst beim zweiten Lesen – wertvolle Anhaltspunkte zu Verbesserungen im eigenen Verhalten und/oder in der Gruppenarbeit vorgefunden hat.

Vertiefend ist dazu jede Menge Literatur in allen Biblio-

theken dieser Welt zu finden – und auch hierbei können wir es übertreiben. Ein paar sinnvolle, vor allem pfadfinderisch orientierte Bücher haben wir im Anhang genannt.

Einige der Gedanken in diesem Themenheft mögen allgemein, doppelt und möglicherweise simpel sein. Doch dies ist genau so gewollt, da wir erst einmal alle auf einen gemeinsamen Informationsstand kommen müssen, wenn wir bei einer kommenden Gelegenheit im Deutschen Pfadfinderverband über das Thema „Ehrenamt“ vertiefend sprechen.

Herzlich Gut Pfad,
Euer Redaktionsteam.



Anhang

Auf den nächsten Seiten haben wir weitere Infos und Unterlagen zum Thema Ehrenamt zusammengetragen. Hier findet ihr alles wichtige zum Thema Jugendleiter-Card (JuLeiCa). Außerdem zeigen wir mit Musterbriefen, wie ihr eueren Ehrenamtlichen Praktikumsbescheinigungen ausstellen könnt, wie ihr um eine Schulbefreiung bitten oder Jugendleiterurlaub beantragen könnt. Schließlich findet ihr auch noch Hinweise zu praxisgerechter pfadenderischer Literatur und nützlichen Internet-Links.

Links und Literatur

Internet-Adressen und Literaturempfehlungen zum Thema Ehrenamt:

www.juleica.de

Treffpunkt für alle JugendleiterInnen. Hier gibt es u. a. eine Übersicht über alle Vergünstigungen, die man mit der JuLeiCa erhält.

www.ehrenamt.de

Eine gute Sammlung von Materialien und Terminen zur Förderung und Weiterentwicklung des Ehrenamtes.

www.dbjr.de

Der Deutsche Bundesjugendring ist die Vertretung aller großen Jugendverbände. Auf seinen Seiten gibt es u. a. Infomaterial zum Ehrenamt, neuartige Projekte und Nachrichten aus der Jugendpolitik.

Baustein-Reihe

Hrsg.: Pfadfinderbund Weltenbummler (vormals Pfadfinderbund Bayern)

Baunach: Spurbuchverlag (vormals Deutscher Spurbuchverlag)

1. Die Sippe, 2. Aufl. 2002, ISBN 3-88778-173-2
2. Kochen, 1. Aufl. 1991, ISBN 3-88778-174-0
3. Termin- und Gruppenstundenplaner, 1. Aufl. 1992, ISBN 3-88778-175-9
4. Die Gruppenstunde, 2. Aufl. 2001, ISBN 3-88778-176-7
5. Spiele, 1. Aufl. 1994, ISBN 3-88778-179-1
6. Die Meute, 1. Aufl. 1993, ISBN 3-88778-183-X
7. Ausbildungskonzeption, 1. Aufl. 1999, ISBN 3-88778-221-6
8. Aufbruch (Ranger/Rover), 1. Aufl. 2001, ISBN 3-88778-249-6

Wege finden - Wege gehen. Führungshandbuch des DPBM.

Hrsg.: Deutscher Pfadfinderbund Mosaik

Die Jugendleiter-Card

Ein Ausweis für alle Ehrenamtlichen in der Jugendarbeit und ein Schlüssel zu vielen Vergünstigungen.

Die Jugendleiter/in-Card ist ein Ausweis für ehrenamtliche MitarbeiterInnen in der Jugendarbeit. Dieser Ausweis legitimiert gegenüber den Eltern der Mitglieder und gegenüber staatlichen und nichtstaatlichen Stellen, von denen Hilfe und Beratung benötigt wird.

Die Karte erhalten MitarbeiterInnen in der Jugendarbeit, die ehrenamtlich tätig sind (im Sinne des § 73 Kinder- und Jugendhilfegesetz KJHG). Sie müssen mindestens 16 Jahre alt sein und für ihre ehrenamtliche Tätigkeit nach festgelegten Standards qualifiziert sein. In vielen Pfadfinderbünden ist dies nach der Ausbildung zum Kornett erreicht.

Was die Karte bringt:

- Wer Sonderurlaub für Zwecke der Jugendarbeit beantragt, muss im Regelfall Inhaber der JuLeiCa sein.
- In vielen Bundesländern können Ehrenamtliche, vor allem wenn sie im Besitz der JuLeiCa sind, ein Beiblatt zum Schulzeugnis erhalten, in dem ihre ehrenamtliche Tätigkeit gewürdigt wird.
- Wer sich um einen zulassungsbeschränkten Studiengang über die ZVS bewirbt, kann als JuLeiCa-Inhaber Vorteile bei der Wahl des Studienortes haben.
- In Nordrhein-Westfalen können alle JuLeiCa-Inhaber ein staatliches Zertifikat über ihre ehrenamtliche Tätigkeit erhalten.
- Bei manchen Versicherungen kommen JuLeiCa-Inhaber in den Genuss niedrigerer Tarife.
- Das Deutsche Jugendherbergswerk erlässt allen JuLeiCa-Inhabern den Jahresbeitrag und gewährt 10% Ermäßigung auf Übernachtungen.
- Verschiedene örtliche Geschäfte, Freizeiteinrichtungen etc. bieten JuLeiCa-Inhabern Ermäßigungen oder freien Eintritt. Fragt beispielsweise an der Kinokasse, im Copyshop oder im Freibad nach, ob Ihr mit der Karte Vergünstigungen bekommt.
- Eine Übersicht über alle Vergünstigungen gibt es im Internet unter www.juleica.de





Musterbrief

Josef Müller-Alfred
Eigenheimstr. 281
96456 Coburg F. e.
Tel. 09561/60609
Fax 09561/90900
Handy 017 78390557
11.08.2007

Bestätigung der ehrenamtlichen Tätigkeit im Pfadfinderbund Weltenbummler

Pfad Finder ist seit 1989 Mitglied in unserem Verband. Seit 1994 hat er eine ehrenamtliche Tätigkeit übernommen.

Er besuchte folgende Aus- und Weiterbildungen:

- **Grundkurs** (gruppensdynamische Prozesse, Organisation und Durchführung von wöchentlichen Treffen, Motivation)
- **Aufbaulehrgang** (Kommunikation, Teamarbeit, Gremienarbeit, Konfliktlösungen, Probelemlösungsaufgaben)
- **Techniklehrgang** (Leben in und mit der Natur)
- **Spielleiterkurs** (Spielpädagogik in Theorie und Praxis)
- **Aufbaulehrgang** (Arbeiten mit verschiedenen Zielgruppen/Altersstufen)
- **Medienarbeit** (Kennenlernen und Arbeiten mit den verschiedenen Medien in Theorie und Praxis)
- **Elektriker** (Grundlagen der Elektronik)

Pfad Finder engagierte sich zunächst als Gruppenleiter und später übernahm er die Verantwortung für mehrere Gruppen. Sein derzeitiges Aufgabengebiet ist die Öffentlichkeitsarbeit für unsere Gruppen im Bezirk Oberfranken.

Wir kennen ihn als zielstrebigen, realistischen und teamfähigen Mitstreiter in unseren Reihen.

Mit freundlichen Grüßen



Musterbrief

Landesverband Bayern e.V.
Horst Grafen von Andechs
Horst Grafen von Andechs
Briefanschrift
Nürnberg St. 26 f 95447 Bayreuth
Paketanschrift
Wiesenstraße 16 95444 Bayreuth
Telefon
0921/5078440
Telefax
0921/3072450
E-Mail
stefan.wilmer@pbw.de

Bayreuth den 8. November 2003

Ehrenamtliches Engagement in der Jugendarbeit

Der Pfadfinderbund Weltenbummler e.V. ist ein nach §75 KJHG anerkannter freier Träger der Jugendhilfe. Der Horst Grafen von Andechs ist die regionale Untergliederung und als solche Mitglied im Stadt- und Kreisjugendring Bayreuth. Vereinszweck ist die Erziehung junger Menschen nach den pfadfinderischen Grundsätzen Baden-Powells in Zusammenarbeit mit dem Elternhaus zu freien, verantwortungsbewußten und toleranten Bürgern eines demokratischen Staates.

Pfad Finder, geboren am 2.5.1982 in Bayreuth, ist seit über zwei Jahren in unserem Horst als Jugendleiterin tätig.

Pfad Finder führt eine Kindergruppe (Meute) und hat dadurch Erfahrungen und Kompetenz auf folgenden Gebieten gewonnen:

- Umgang mit Kindern im Alter von sieben bis elf, dabei hat sie sich auch mit sozialen Problemfällen oder individuellen Schwierigkeiten dieser Kinder auseinanderzusetzen und darauf adäquat und zielgerichtet zu reagieren.
- Planung, Durchführung und Nachbereitung der wöchentlichen Gruppenstunden.
- Arbeit in verschiedenen Teams und Gremien, die nicht nur aus Gleichaltrigen bestehen.
- Planung, Durchführung und Nachbereitung von Freizeiten. Dies geht über die reine Programmgestaltung hinaus und erstreckt sich auch auf das gesamte Umfeld der Veranstaltungen - von der Verpflegungsplanung über das Anmieten einer entsprechenden Unterkunft und Wahl der Transportmittel bis hin zur Abrechnung der Maßnahme.
- Vorbereitung und Mitarbeit bei diversen Veranstaltungen im In- und Ausland.

Sie hat hierfür an verschiedenen Aus- und Weiterbildungen teilgenommen:

- Spieleleiter
- Erste Hilfe
- Quereinsteiger (Gruppenleitergrundkurs)
- Akela (Aufbaukurs zur selbstständigen Gruppenführung)
- Fahrtenleiter (Veranstaltungsorganisation)

Pfad Finder ist eine hilfsbereite, erfolgreiche und engagierte Mitarbeiterin in der Jugendarbeit unseres Horstes. Sie denkt mit und voraus, ist kreativ und verantwortungsbewußt.



Musterbrief

Jasmin Müller-Alfred
Eigenheimstr. 28
96450 Coburg
Tel. 09561/60609
Fax 09561/90908
Handy 017 9390513
11.08.2003

Praktikumsbestätigung für Pfad Finder Jugendfreizeiten vom 29. Juli bis 11. August 2003

Kontakt zu den Kindern - Soziale Kompetenz

Pfad Finder geht hervorragend auf die Kinder ein, erkennt Wünsche und Probleme sofort und kann sie sehr gut bewältigen. Seine herzliche Art kam bei allen Teilnehmern und Teamern sehr gut an.

Fachliche Kompetenz

Pfad Finder konnte sein Vorwissen und seine Vorerfahrungen sehr gut einbringen. Er zeigte sehr gute Fertigkeiten im musischem Bereich, u.a. spielt er Gitarre.

Bereitwillig nahm er neue Anregungen auf und konnte sie sofort umsetzen.

Er ist methodensicher.

Teamfähigkeit

Pfad Finder hatte keine Schwierigkeiten, sich in das bereits bestehende Betreuersteam einzufügen. Er wurde von allen akzeptiert und anerkannt. Er zeigte große Bereitschaft zu den übergeordneten und gemeinsamen Zielen der Freizeit beizutragen, ohne dass der Erfolg auf seinen persönlichen Beitrag zurückgeführt werden musste. Pfad Finder arbeitet lösungsorientiert.

Führungsverhalten

Pfad Finder schafft es, die ihm anvertrauten Kinder und Jugendlichen zuverlässig zu leiten, ohne sich dabei in den Mittelpunkt zu drängen. Er stellt sich den Problemen, beugt ihnen vor oder minimiert deren möglichen Auswirkungen.

Er konnte Kinder und Jugendliche über den gesamten Zeitraum motivieren.

Kommunikatives Verhalten

Er betreibt eine offene und direkte Kommunikation nach allen Seiten, die dem Erfolg der Freizeit zuträglich war.

Coburg, den 09. September 2003



Musterbrief

Josef Müller-Alfeld
Eigenheimstr. 281
96450 Coburg F.ö.
Tel. 09561/60609
Fax 09561/90908
Handy 0177 8390557
11.08.2008

SCHULBEFREIUNG
für die Schülerin Pfad Finder

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Pfadfinderbund Weltenbummler, Landesverband Bayern e.V. führt am Wochenende vom ~~03.10.2002~~ ~~03.10.2002~~ ~~03.10.2002~~ ein Musisches Wochenende durch.
Höhepunkt ist ein Singewettstreit auf der Freilichtbühne in Maßbach/Unterfranken.

Pfad Finder ist seit mehreren Jahren engagierte Jugendleiterin in unserem Verband. Sie leitet eine Kindergruppe, für die sie die wöchentlichen Treffen und die Wochenendfreizeiten organisiert.

Da die Gruppe schon einen erfolgreichen 1. Platz am Bamberger Singewettstreit für Kindergruppen belegt hat, nehmen sie auch an dem Singewettstreit in Maßbach teil.

Wir bitten Sie, die Schülerin für den Samstag, den ~~04. Mai 2002~~ freizustellen, damit sie ihrer Aufgabe als ehrenamtliche Jugendleiterin nachkommen kann.

Vielen Dank im voraus.

Mit freundlichen Grüßen



Musterbrief

Landesverband Bayern e.V.
 Horst Grafen von Andechs
 Horst Grafen von Andechs
 Briefanschrift
 Nürnberg-St. 27, 95447 Bayreuth
 Paketanschrift
 Wissenschaft 16, 95444 Bayreuth
 Telefon
 0921 507 2440
 Telefax
 0921 507 2450
 Mail
 stefan.welham@pbf.org

Seit dem 1. Januar 2003

Antrag nach dem Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern für die Zwecke der Jugendarbeit

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Pfadfinderbund Weltenbummler e.V. ist ein gemeinnütziger Jugendverband, der bundesweit nach §75 SGB VIII (KJHG) als freier Träger der Jugendhilfe anerkannt ist. Der Landesverband ist Mitglied des Hauptausschusses des BJR. Der Horst Grafen von Andechs ist die örtliche Untergliederung in und um Bayreuth und Mitglied im Kreisjugendring Bayreuth und im Stadtjugendring Bayreuth.

Im Sommer 2000 findet vom 1. bis zum 12. das Bundeslager „SCOUTCITY 2000“ des Pfadfinderbundes Weltenbummler e.V. im Thüringer Wald statt. Neben rund eintausend Kindern und Jugendlichen aus Deutschland werden hierzu auch Gäste aus mehreren inner- und außereuropäischen Ländern erwartet.

Ihr Mitarbeiter Pfad Finder hat dieses Jahr mit anderen ehrenamtlichen JugendleiterInnen die Vorbereitung und Durchführung dieser Teilnahme übernommen. Diese werden bis zum 12. auf dem Lagerplatz ein interessantes und abwechslungsreiches Programm für etwa 50 Kinder und Jugendliche aus Bayreuth und Umgebung anbieten, anschließend mit den Älteren zurück nach Oberfranken wandern.

Der Pfadfinderbund Weltenbummler, Landesverband Bayern e.V. stellt als antragsberechtigter Verband daher den Antrag auf Freistellung zum Zwecke der Jugendarbeit für

**Herrn Pfad Finder, Am Waldrand 1, 95444 Bayreuth
für den Zeitraum vom 1. bis 12.**

Wir bitten um wohlwollende Prüfung dieses Antrages, damit sich auch in Zukunft engagierte JugendleiterInnen zum Wohle der Kinder und Jugendliche einsetzen können.

Mit freundlichen Grüßen



Musterbrief

Jaschke Müller-Alexand
Eigenheimstr. 281
96450 Coburg F.ö.
Tel. 09561/60609
Fax 09561/90908
Handy 017 98390557
11.08.2008

Bestätigung der ehrenamtlichen Tätigkeit im Pfadfinderbund Weltenbummler

Pfad Finder ist seit 1990 Mitglied in unserem Verband. Seit 1997 hat er seine ehrenamtlichen Tätigkeiten übernommen.

Er besuchte folgende Aus- und Weiterbildungen:

Grundkurs (gruppendynamische Prozesse, Organisation und Durchführung von wöchentlichen Treffen, Motivation)

Aufbaulehrgang (Kommunikation, Teamarbeit, Gremienarbeit, Konfliktlösungen, Problemlösungsaufgaben)

Techniklehrgang (Leben in und mit der Natur)

Spielleiterkurs (Spielpädagogik in Theorie und Praxis)

Aufbaulehrgang (Arbeiten mit verschiedenen Zielgruppen/Altersstufen)

Kontakt zu den Kindern - Soziale Kompetenz

Pfad Finder geht hervorragend auf die Kinder ein, erkennt Wünsche und Probleme sofort und kann sie sehr gut bewältigen. Seine herzliche Art kam bei allen sehr gut an.

Fachliche Kompetenz

Pfad Finder kann sein Wissen und seine Erfahrungen sehr gut einbringen. Er zeigte sehr gute Fertigkeiten im musischem Bereich, u. a. spielt er Gitarre.

Bereitwillig nimmt er neue Anregungen auf und kann sie sofort umsetzen.

Er ist methodensicher.

Teamfähigkeit

Pfad Finder hat keine Schwierigkeiten, sich in ein bereits bestehendes Betreuerteam einzufügen. Er wird von allen akzeptiert und anerkannt. Er zeigt große Bereitschaft, zu den übergeordneten und gemeinsamen Zielen beizutragen, ohne dass der Erfolg auf seinen persönlichen Beitrag zurückgeführt werden muss. Pfad Finder arbeitet lösungsorientiert.

Führungsverhalten

Pfad Finder schafft es, die ihm anvertrauten Kinder und Jugendlichen zuverlässig zu leiten, ohne sich dabei in den Mittelpunkt zu drängen. Er stellt sich den Problemen, beugt ihnen vor oder minimiert deren möglichen Auswirkungen.

Er kann Kinder und Jugendliche motivieren.

Kommunikatives Verhalten

Er betreibt eine offene und direkte Kommunikation nach allen Seiten, die dem Erfolg der Veranstaltungen zuträglich war.

Pfad Finder engagierte sich zunächst als Gruppenleiter und später übernahm er die Verantwortung für mehrere Gruppen.

Wir kennen ihn als zielstrebigem, realistischen und teamfähigen Mitstreiter in unseren Reihen.

Mit freundlichen Grüßen



Pfadfinderbund Weltenbummler e. V.

Kanoneweg 48
96450 Coburg

Telefon 09561/63366 info@pbw.org
Telefax 09561/235666 www.pbw.org