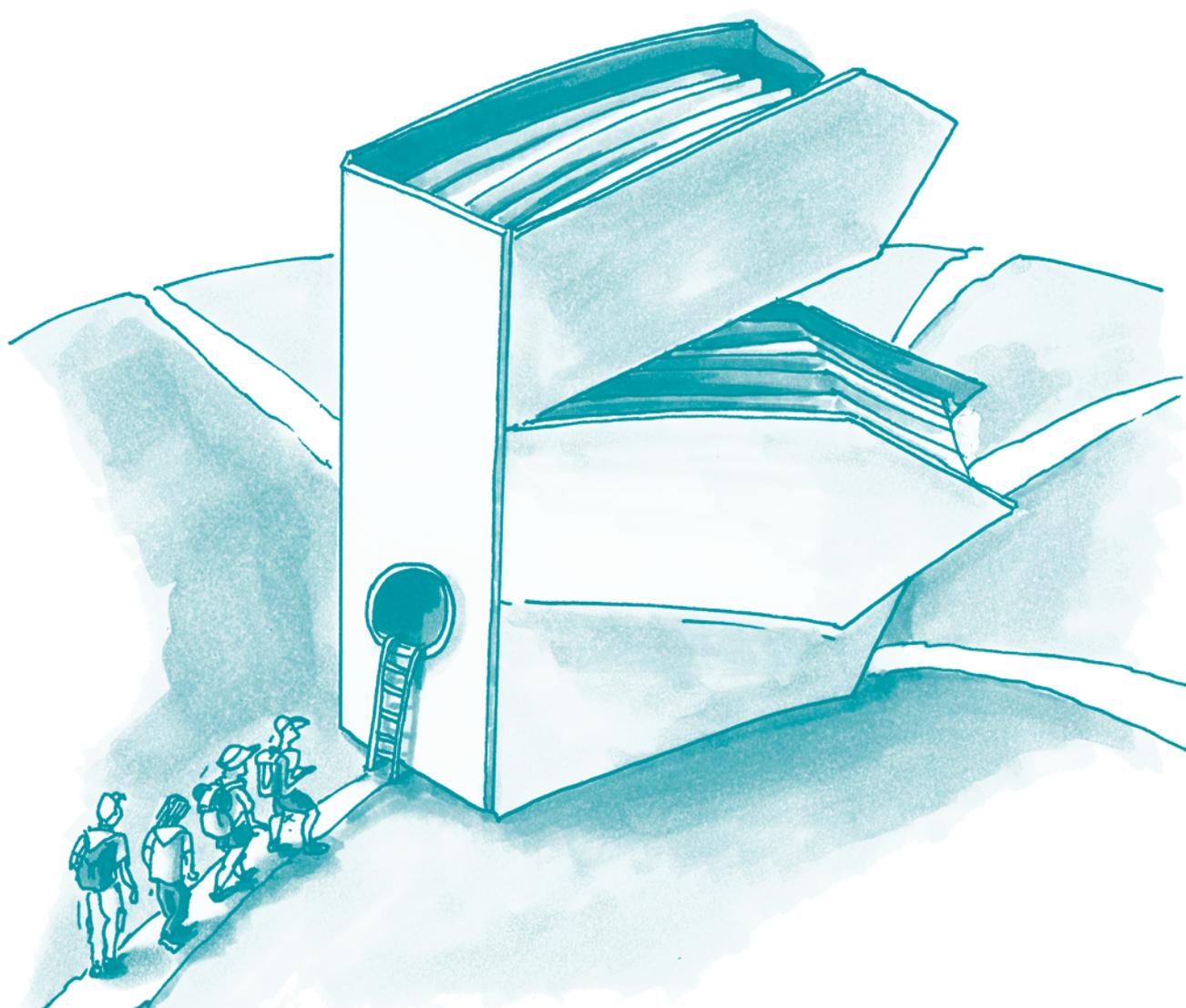


# Leiten

bewusst handeln



Pfadibewegung Schweiz  
Mouvement Scout de Suisse  
Movimento Scaut Svizzero  
Moviment Battasendas Svizra



Ausbildung

<b>1. Leitungsteam</b>	3
1.1 Teambildung	3
1.2 Rollen und Funktionen	4
1.3 Teamleitung	5
1.4 Nachfolge	8
<b>2. Höck</b>	8
2.1 Vor dem Höck	8
2.2 Während des Höcks	10
<b>3. Umgang mit Menschen – Führungsstil</b>	12
3.1 Der Situation angepasstes Führen	12
3.2 Situationsbeispiele und Reaktionen	15
<b>4. Pfadi und ich</b>	17
4.1 Was habe ich in der Pfadi gelernt	17
4.2 Leistungsausweise für Pfadiarbeit	19
<b>5. Eltern</b>	20
5.1 Formen des Elternkontakts	21
<b>6. Einheitsleitung</b>	23
6.1 Einheitsorganisation	23
6.2 Traditionen	24
6.3 Einheitsadministration	25
<b>7. Mädchen und Buben</b>	26
<b>8. Gesundheitsförderung und Prävention</b>	27
8.1 Worum geht es?	27
8.2 Suchtprävention	28
8.3 Gewaltprävention	29
8.4 Prävention sexueller Ausbeutung	33
<b>9. Kinder und Jugendliche mit herausforderndem Verhalten</b>	35

**Impressum**

Broschüre: Leiten – bewusst handeln  
Herausgeber: Pfadibewegung Schweiz, Bern  
Realisierung 2007: Christian Aldrey/Ajax, Rahel Probst/Allegra, Gaudenz Steinlin/Hamster, Alexandra Kohl/Minerva, Esther Hausammann/Mungo, Andreas Linsbauer/Pfiff, Lucas Dürr/Rio, Erwin Huber/Rubik, Simone Riner/Samba, Benno Rottermann/Swing  
Realisierung 2013: Marco Gyger/Chapeau, Florian Haldimann/Hippo, Simone Riner/Samba, Lucas Maissen/Schwafli, Ursula Weber/Taiga, Patric Bühner/Tetra, Evelyn Kallweit/Wega  
Illustrationen: Sandra Gujer/Milou, Illuhouse, Biel/Bienne  
Layout/Satz: Carolina Gurtner/Chita, Daniela Villiger/Zimet  
Druck: Druckform, Toffen BE  
Ausgabe: 2013  
Auflage: Nachdruck 2016 (leichte Korrekturen): 2750  
Referenz: PBS.3035.03.de  
Copyright: © 2013 - Pfadibewegung Schweiz (PBS)  
Speichergasse 31, CH-3011 Bern, Tel. +41 31 328 05 45, info@pbs.ch, www.pbs.ch

Alle Rechte vorbehalten. Jede Verwendung mit Ausnahme des privaten Gebrauchs und der gesetzlich erlaubten Nutzungen bedarf der schriftlichen Zustimmung der PBS.

Quellen: Betreuen und Führen, PBS, 1995  
Füchslis fordert heraus, PKS/PA, 2005  
Betreuungsmodell, PBS, 2009  
Ausbildungsmodell, PBS, 2011

Falls du in dieser Broschüre einen Fehler oder Fehlendes findest, so freuen wir uns über einen Hinweis an die Adresse [verbesserungen@pbs.ch](mailto:verbesserungen@pbs.ch) – vielen Dank für deine Mithilfe!

Pfadi leiten heisst nicht nur, mit Kindern und Jugendlichen spannende Abenteuer zu erleben, sondern auch diese auf ihrem Weg zu selbständigen und selbstbewussten Menschen zu begleiten, die auf andere eingehen und auf die Natur achten.

Diese Broschüre hilft dir bei der herausfordernden Tätigkeit als Pfadileiterin oder Pfadileiter. Die Tätigkeit als Leiterin oder Leiter bietet dir eine hervorragende Gelegenheit, Erfahrungen zu sammeln. Es wird nicht erwartet, dass du bereits alles kannst, und es ist auch erlaubt, einmal einen Fehler zu machen. Diese sind Teil des Lernens und ermöglichen den persönlichen Fortschritt.

Als Leiterin oder Leiter bist du immer auch Vorbild für die Kinder und Jugendlichen, deshalb ist es wichtig, dass du dir über deine Einstellungen und dein Verhalten Gedanken machst. Du sollst dich als Pfadileiterin oder Pfadileiter immer wieder mit dir selbst, der Pfadi und dem Entwicklungsstand der Teilnehmenden auseinandersetzen.

Den Kindern und Jugendlichen ist es sehr wichtig, dass du sie ernst nimmst. Das erreichst du, indem du offen und ohne Vorbehalte auf alle Kinder und Jugendlichen zugehst und ihnen eine Chance gibst. Als Leiterin oder Leiter gibt es immer wieder schwierige und herausfordernde Situationen. Dabei bist du jedoch nicht allein. Hole dir Hilfe bei deiner Abteilungsleiterin oder deinem Coach.

## 1. Leitungsteam

Fast alle Pfadiaktivitäten werden von einem Leitungsteam organisiert. Teamarbeit ist somit ein zentrales Element jeder Pfadiarbeit. Eine gute Zusammenarbeit entsteht nicht von heute auf morgen, sie muss im Team erarbeitet werden. Im Pfadialltag muss ein Leitungsteam immer wieder Hürden überwinden: Streit unter den Teilnehmenden, Konflikte mit Eltern oder Meinungsverschiedenheiten im Leitungsteam. In diesen schwierigen Situationen ist das Team gefordert. Es muss gemeinsam eine Lösung gefunden und gegen aussen vertreten werden.

Die Arbeit in einem Team bietet die Möglichkeit, wichtige Erfahrungen zu sammeln und gemeinsam Ungewöhnliches zu erleben. Als Gegenleistung übernimmt jedes Mitglied einer Gruppe Verantwortung und setzt sich für die Gemeinschaft ein. So lernt man, sich aufeinander verlassen zu können und gemeinsame Entschiede zu fällen, die von allen getragen werden. Egal wie dein Team funktioniert: Wichtig ist, dass sich alle wohl fühlen und alle ihre Ideen einbringen können. Meinungsverschiedenheiten sollen auch Platz haben.

*arbeiten im Team*



### 1.1 Teambildung

Eine Gruppe von Leiterinnen und Leitern muss sich zu einem Team entwickeln. Neben der Vorbereitungsarbeit gehören daher auch Aktivitäten ausserhalb der eigentlichen Leitungstätigkeit dazu.

An besonderen Anlässen für Leiterinnen und Leiter (feine Essen, Hikes, Weekends, Kurse usw.) können die Mitglieder des Leitungsteams Motivation und Energie tanken. Ausserdem hat das Team dann die Möglichkeit, sich besser kennen zu lernen, Zusammenarbeit spielerisch zu erleben und ein gegenseitiges Vertrauensverhältnis aufzubauen. Daher sind solche Anlässe ins Quartalsprogramm einzuplanen. In vielen Abteilungen gibt es auch Roverrotten, welche spezielle für Leiterinnen und Leiter angepasste Aktivitäten organisieren.

*Aktivitäten ausserhalb des Leitungsbetriebes*



[www.motivation.pbs.ch](http://www.motivation.pbs.ch)

Ein gemeinsames Planungswochenende braucht zwar mehr Zeit als ein Telefonhök, die besten Ideen werden aber oft da geboren, wo es nicht geplant ist, z.B. bei der gemeinsamen Kissenschlacht oder beim Schwimmen im See. Schliesslich soll und darf das Pfadileben Spass machen. Die Begeisterung ist für das Gelingen der Aktivitäten genauso wichtig wie die seriöse Vorbereitung.



### Roverwache

Eine Roverwache ist ideal, um sich als Team einmal Zeit zu nehmen, über das Tagesgeschäft hinauszuschauen. Eine Roverwache kann zum Beispiel von der Abteilungsleitung organisiert werden und etwa so ablaufen:

Es ist 22 Uhr, rund um uns herum ist es dunkel. Wir stehen mitten auf einer Waldlichtung. In meinen Händen halte ich einen Pappteller, auf dem meine Pfadilergebnisse notiert sind. Ich wusste gar nicht, wie vielfältig meine Pfadivergangenheit bisher war. Am letzten Posten haben wir darüber gesprochen, was wir eigentlich in der Pfadi machen und warum wir uns als Leiterinnen und Leiter jeden Samstag einsetzen. Was erwartet uns wohl am nächsten Posten? In der Ferne erkenne ich schon den Schein einer Kerze. Das Licht weist uns diese Nacht den Weg. Möglicherweise setzen wir uns am nächsten Posten mit unserer Zukunft in der Pfadi auseinander.

## 1.2 Rollen und Funktionen

### Rollen und ihre Wechselwirkung

Die Gruppe ist geprägt durch die Persönlichkeiten und unterschiedlichsten Fähigkeiten ihrer Mitglieder, aber auch durch deren Wechselwirkungen. Oft werden einander – meist unbewusst – Rollen zugeteilt (Clown, Sündenbock, Organisator, ...). Nicht selten spüren einzelne den Druck, sich einem Rollenmuster anpassen zu müssen, oder man nimmt ohne innere Zustimmung ein Verhalten an, das von der Gruppe vorgegeben wird.

### Funktionen und Rollen

In einem Leitungsteam nehmen die Leiterinnen und Leiter auch unterschiedliche Funktionen ein (AL, Kassier, Hauptleiterin, ...). In verschiedenen Gruppen kann die gleiche Person ganz unterschiedliche Funktionen und Rollen innehaben. Die Schwierigkeit besteht darin, dass man manchmal in einer anderen Funktion wahrgenommen und angesprochen wird, als in jener, die man gerade einnimmt. Wenn zum Beispiel die AL im SoLa Materialchefin ist, so bleibt sie in den Augen des Leitungsteams doch AL und damit Hauptverantwortliche. Weil aber AL eine primär lagerunabhängige Funktion ist, sind Absprachen mit der Hauptleiterin und auch mit dem gesamten Leitungsteam wichtig, damit es nicht zu Verantwortungskonflikten kommt.

#### Mach dir Gedanken zu folgenden Fragen:

- Welche Rolle nimmst du selber ein?
- Welche anderen Rollen gibt es in deinem Leitungsteam?
- Was bedeutet diese Zusammensetzung für das Funktionieren deiner Gruppe?

In einem harmonischen und tatkräftigen Leitungsteam fühlen sich alle in ihrer jeweiligen Rolle wohl. Ist dies nicht der Fall, dann ist es wichtig, festgefahrene Rollen in der Gruppe zur Sprache zu bringen. Nur so können die Möglichkeiten der Gruppenmitglieder ausgeschöpft und kann Frustration vermieden werden.

## 1.3 Teamleitung

In einem Leitungsteam müssen klare Absprachen getroffen werden, damit nichts vergessen geht und die Arbeit effizient organisiert ist. In den allermeisten Fällen bedeutet dies, dass eine oder zwei Personen die Hauptleitung übernehmen (müssen). Nur in wenigen Fällen kann ein Team auch ohne eine Hauptleitung funktionieren. Eine solche Arbeitsweise erfordert jedoch viel Erfahrung und Verantwortungsbewusstsein von allen Teammitgliedern.

### Teamleitung

Bei all diesen Teamleitungsaufgaben geht es darum, dem Team möglichst gute Rahmenbedingungen für ihre Pfadiarbeit zu bieten. Dazu gehört auch, den Leiterinnen und Leitern Wertschätzung und Vertrauen zu schenken und diese eigenständig organisieren zu lassen. Wichtig ist, die Leiterinnen und Leiter von Zeit zu Zeit auf ihre Verantwortung gegenüber sich selbst, den Leitpfadis, den Pfadis, der Pfadi-Idee und den Eltern hinzuweisen.

Eine weitere wichtige Funktion der Teamleitung ist, dafür zu sorgen, dass alle Teammitglieder ein Mitbestimmungsrecht haben. Denn wird ein Mitglied übergangen, entstehen Unstimmigkeiten und das Weiterarbeiten wird erschwert. Sind unterschiedliche Meinungen vorhanden, muss ein Kompromiss gesucht werden, dem sich möglichst viele Gruppenmitglieder anschliessen können. Braucht es eine klare Entscheidung für oder gegen etwas, so soll wenn möglich demokratisch abgestimmt werden. Wer nicht zur Mehrheit gehört, muss sich dem Entschluss des Teams fügen. Dies ist auch eine Form von «Mitbestimmen und Verantwortung tragen». Die Teamleitung hat jedoch das Vetorecht. Sie muss alles, was getan wird, auch selber verantworten können.

### Persönlicher Fortschritt der Teammitglieder fördern

Eine wichtige Aufgabe der Teamleitung ist es, die Teammitglieder so zu fördern, dass sie ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten als Leiterin oder Leiter verbessern können. Dies trägt zur Motivation der einzelnen Teammitglieder bei und hilft ihnen, ihre Leitungsaufgaben noch besser bewältigen zu können.

Die Teamleitung soll nicht alles selbst machen, sondern auch Vertrauen in die anderen Teammitglieder haben und Aufgaben delegieren. Falls etwas nicht so läuft, wie es sollte, muss sie aber auch eingreifen. Das Delegieren ist zudem eine gute Möglichkeit, den persönlichen Fortschritt der Leiterinnen und Leiter zu fördern.

### delegieren und eingreifen

#### Zu den Aufgaben der Teamleitung gehören:

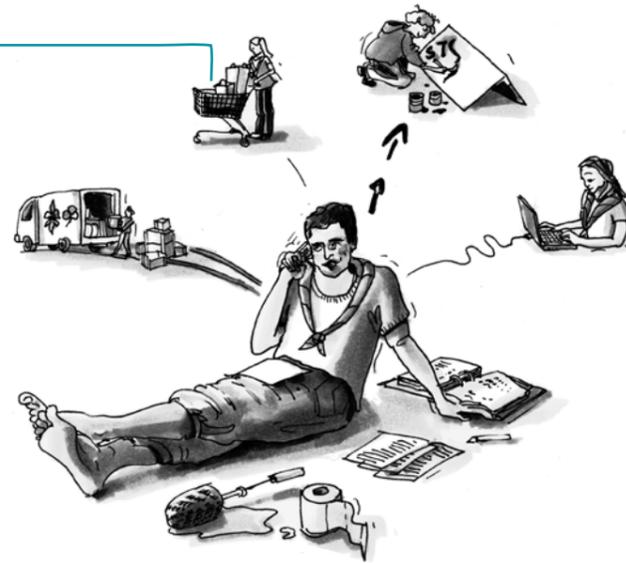
- das Leitungsteam leiten
- die Höcks leiten
- die Interessen des Teams innerhalb der Abteilung und gegenüber den Eltern vertreten
- die Leitenden motivieren
- das Team zu einer gut zusammenarbeitenden Gemeinschaft machen (Teambildung)
- bei Konflikten und Problemen moderieren
- mit dem Team gemeinsame Ziele festlegen und das Erreichte überprüfen
- Vorausplanen der zu erledigenden Aufgaben und Delegieren von Aufgaben
- den Leitenden mit Rat und Tat zur Seite stehen

#### Tipps für die Teamleitung:

- Sitzungen gut vorbereiten
- realistische Ziele anstreben
- Zusammenarbeit definieren, Regeln festlegen
- alle zu Wort kommen lassen und ernst nehmen
- klare Entscheide fällen und sich daran halten

### Beim Delegieren solltest du folgende Punkte beachten:

- Delegiere nicht nur Arbeiten, die du selbst nicht gern ausführst.
- Achte auf eine gleichmässige Verteilung der Aufgaben.
- Verteile die Aufgaben nach Fähigkeiten der Leiterinnen und Leiter. Dies fördert die Motivation und führt zum bestmöglichen Resultat.
- Formuliere die Aufträge klar und einfach.
- Biete Rückfragemöglichkeiten an, achte aber darauf, dass die Verantwortung nicht einfach zurück delegiert wird, wenn einmal etwas nicht auf Anhieb klappt.
- Vereinbare mit deinen Leiterinnen und Leiter verbindliche Termine. Behalte durch gelegentliches Nachfragen den Überblick, ob die einzelnen Aufgaben zeitgerecht erledigt werden.



Wichtig für den persönlichen Fortschritt der Teammitglieder ist es, dass sie von der Teamleitung regelmässig eine Rückmeldung auf ihre Leitungstätigkeiten erhalten. Dies kann ein Schulterklopper oder ein einfaches Dankeschön sein. Regelmässig soll die Teamleitung aber auch Punkte ansprechen, in welchen sich die Teammitglieder noch weiterentwickeln können. Schwachstellen und Fehler anzusprechen ist nicht immer einfach.

Habe den Mut, solche Gespräche zu führen. Achte darauf, dass du deinen Teammitgliedern Rückmeldungen auf konkrete Tätigkeiten gibst, welche du selber miterlebt hast. Gib die Rückmeldung möglichst rasch nach der Tätigkeit, damit ihr noch genau wisst, wie sich alles abgespielt hat. Suche den Dialog. Frage das Teammitglied, ob es bereit ist, eine Rückmeldung zu erhalten und sucht euch ein ruhiges Plätzchen. Gib am Schluss deiner Rückmeldung deinem Gegenüber die Möglichkeit, sich zum Gesagten zu äussern und Nachfragen zu stellen. Bemühe dich, freundlich, aber offen und ehrlich zu sein. Bringe Kritik konstruktiv an, indem du Alternativen aufzeigst und nicht vergisst, die positiven Dinge zu betonen und zu loben.

Dein Kantonalverband und deine Region bieten Pfadikurse und viele weitere Angebote an, an denen deine Teammitglieder und du selber teilnehmen können. Informiere dich über diese Angebote und mache sie deinen Teammitgliedern schmackhaft. Frage dich auch immer wieder, wie du deinen Teammitgliedern selber Ausbildungsangebote machen kannst, welche euch als Team weiterbringen. Möglichkeiten dazu bieten sich zum Beispiel im Rahmen der gemeinsamen Planung von Aktivitäten mit deinen Teammitgliedern, während der Höcks oder an separaten Ausbildungsnachmittagen. Vielleicht gibt es in der Abteilung oder im Umfeld der Abteilung auch erfahrene Pfadi, welche du für bestimmte Themen einladen kannst und die euch an ihrem Erfahrungsschatz teilhaben lassen.

### Probleme ansprechen und lösen

Wo verschiedene Personen zusammenarbeiten, kommt es immer wieder zu Reibungen und manchmal entstehen daraus Konflikte. Wichtig ist, dass das Leitungsteam erkennt, wenn ein Problem besteht und dass die betroffenen Teammitglieder sich getrauen, das Problem anzusprechen. Nur so kann eine konstruktive Lösung gesucht und gefunden werden.



Übersicht  
Ausbildungsmodell

### Konflikte nicht eskalieren lassen

Sobald sich Konflikte in einem Team abzeichnen, sollen diese geklärt werden. Lässt man den Konflikt zu lange unbeachtet, wird es nur schwieriger, ihn doch noch zu lösen. In Konfliktsituationen ist es oft hilfreich, eine externe Person als Hilfe beizuziehen. Dies kann zum Beispiel die Stufenleitung, die Abteilungsleiterin, der Präses oder der Coach sein.

Um die Stimmung zu spüren und damit allfällige Konflikte aufzudecken, eignet sich zum Beispiel die Methode des Stimmungsbarometers. Jedes Teammitglied heftet eine Wäscheklammer an einen selbst gebastelten Barometer. Dann sagen alle reihum, wie sie sich fühlen, woran sie sich erfreuen, ob sie etwas stört und ob sie in der Teamarbeit etwas ändern möchten.

Zu Problemen in einem Leitungsteam kann es zum Beispiel kommen, wenn nicht alle Leiterinnen und Leiter bereit sind, Verantwortung zu übernehmen und alle ändern zu akzeptieren. Problematisch ist auch, wenn sich starke Untergruppen bilden, deren Mitglieder sich gegenseitig bedingungslos unterstützen. Wenn nicht mehr alle Teammitglieder das gleiche Ziel verfolgen, ist das Team nicht mehr handlungsfähig.

Motivationsprobleme einzelner Leiterinnen oder Leiter können zu Spannungen im gesamten Team führen. In solchen Fällen ist es wichtig, dass jemand aus dem Leitungsteam mit der betroffenen Person das Gespräch sucht und versucht, die Ursachen für die fehlende Motivation zu finden. Manchmal hilft es bereits, Interesse zu zeigen und das Problem gemeinsam zu besprechen.

Falls die Probleme tiefer sitzen, als es anfangs den Eindruck machte, können einfache Massnahmen (etwas Unterstützung bei der Vorbereitung einer Aktivität, einmal aussetzen können, ...) dem Betroffenen gut tun.

Auf jeden Fall ist es wichtig, dass Motivationsprobleme im Leitungsteam frühzeitig angegangen werden.



www.motivation.pbs.ch

### Regeln im Team

Einige Themen sind in vielen Leitungsteams umstritten. Es ist wichtig, dass ihr euch mit diesen Themen auseinandersetzt und eine gemeinsame Haltung findet, die von allen akzeptiert wird.

Folgende Themen sollten diskutiert werden:

- Umgang mit Pfadihemd und Krawatte
- Raucht jemand im Team? Wo und wann ist dies erlaubt?
- Darf Alkohol konsumiert werden? Wann und wo ist dies erlaubt?
- Welche Sanktionen werden ergriffen, wenn ein Mitglied des Teams illegale Suchtmittel konsumiert?
- Was machen wir bei einer Uneinigkeit im Team?
- Wie wird mit Motivationsproblemen umgegangen?
- Welche Erwartungen bestehen bezüglich Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit?



Regeln im Team

### **Leitungsteams im ständigen Wandel**

## 1.4 Nachfolge

Die Zusammensetzung eines Leitungsteams ändert sich konstant. Leiterinnen und Leiter, die ein paar Jahre dabei waren, hören auf. Neue kommen dazu und müssen integriert werden. Doch wie können neue Leute fürs Leitungsteam gefunden und für die neue Aufgabe motiviert werden? Die Nachfolge im Leitungsteam muss immer auch mit der Stufen- und Abteilungsleitung besprochen werden.

- Sprich zwei bis drei Monate vor dem Beginn der Aufgabe mit möglichen Kandidatinnen und Kandidaten. Erzähle ihnen, wie es bei euch läuft.
- Lade sie zu einem Schnupperrnachmittag in deiner Einheit ein, falls sie diese noch nicht kennen. Lass sie aber dabei nicht untätig herumstehen, sondern gib ihnen kleine Aufgaben (z.B. einen Posten im Geländespiel).
- Kennst du Leute ausserhalb der Pfadi, die du fragen könntest? Vielleicht lassen sie sich erstmal davon überzeugen, als Koch oder Köchin mit ins Lager zu kommen.
- Achte darauf, dass in der Abteilung allen klar ist, wer wofür und von wem angefragt wird. Sonst passiert es schnell, dass eine Person von zwei Seiten angefragt wird oder jemand vergessen geht.
- Zeige, dass du Freude an deiner Pfadiaufgabe hast. Das ist die beste Motivation für zukünftige Leiterinnen und Leiter.
- Die Pios sollen vor dem Übertritt in die Roverstufe die Möglichkeit haben, auf der Wolfs- oder Pfadistufe als Leitungspersonen zu schnuppern. Besprecht mit der Piosufenleitung, welche Möglichkeiten ihr den Pios hier bieten könnt.

Sprecht frühzeitig über einen allfälligen Rücktritt im Leitungsteam. So bleibt dem gesamten Leitungsteam genügend Zeit, neue Mitleitende zu finden.

Ein Leitungsteam besteht oft aus Leuten mit unterschiedlichen Erfahrungen und zum Teil grossen Altersunterschieden. Meist leiten die älteren Leiterinnen und Leiter das Team. Sie sind dafür verantwortlich, dass ihr Know-how nicht verloren geht und die jüngeren Leiterinnen und Leiter ebenfalls wertvolle Erfahrungen machen können. Wer neu im Leitungsteam mitarbeitet, muss am Anfang betreut werden. Neue Leiterinnen und Leiter sollen ihre Position im Leitungsteam finden und mit der Zeit immer mehr Verantwortung übernehmen können.

## 2. Höck

Ob für eine Aktivität oder ein Lager, meist braucht es für die Planung einen Höck. Sind die Höcks gut geplant und geleitet, geht das Ganze schneller und macht mehr Spass.

### 2.1 Vor dem Höck

#### **Ort**

Es ist wichtig, einen geeigneten Höckraum zu finden. Ein Höck kann zum Beispiel im Pfadiheim oder bei einer Leiterin oder einem Leiter zu Hause stattfinden. Als weitere Möglichkeit bieten manche Restaurants Sitzungsräume an, die keine Miete kosten, wenn während des Höcks etwas konsumiert wird. Auf Folgendes sollte geachtet werden:

- Der Höckraum sollte keine Ablenkungen bieten (z.B. eine riesige DVD-Sammlung, in die alle Mitleitenden reinschauen müssen).
- Schau darauf, dass ihr beim Höck in einem Restaurant einen eigenen Raum oder mindestens eine abgeschiedene, ruhigere Ecke bekommt.
- Kläre ab, ob im Höckraum die Hilfsmittel (Papier, Projektor, Whiteboard, Magnettafeln usw.) vorhanden sind, die du für den Höck brauchst.

- Der Sitzungstisch muss genügend gross sein, dass alle Sitzungsteilnehmenden am Tisch sitzen können und genügend Platz haben, um Notizen zu machen.
- Der Höckraum sollte für alle unkompliziert zu erreichen sein (mit dem Velo, Nähe Bahnhof/Bushaltestelle).
- Es ist sinnvoll, sich immer wieder am gleichen Ort zu treffen – so werden Missverständnisse vermieden.

#### **Häufigkeit**

Ein Leitungsteam braucht einen fixen Höcktermin. Die Planung der Aktivitäten ist wesentlich einfacher, wenn man sich jede Woche am gleichen Tag trifft. Wenn es mal nicht so viel zu besprechen gibt, ist der gemütliche Teil etwas länger. Falls zusätzliche Aufgaben wie die Planung des QP oder eines Lagers anfallen, braucht es weitere Höcks, die auch bei Bedarf abgemacht werden können. Achte darauf, dass die Höcks nicht zu lang werden. Häufigere kurze Höcks von ca. 2 Stunden sind effizienter als ein Mammothöck von mehr als 4 Stunden.

#### **Höckplanung**

Zuerst werden die Ziele und somit die einzelnen Themen des Höcks festgelegt. Diese Themen (Traktanden), welche dann an der Sitzung besprochen werden, müssen in einer logischen und zeitlichen Reihenfolge aufgeführt werden.

Meist macht es Sinn, zu Beginn die offenen Aufgaben der letzten Sitzung (Pendenzen) zu klären. Dann kommen zuerst die allgemeinen Dinge an die Reihe und danach kann auf Details eingegangen werden. Am Schluss des Höcks werden die Traktanden für die nächste Sitzung gesammelt, zudem ist ein Traktandenpunkt für diverse Mitteilungen einzuplanen, an dem alle noch loswerden können, was bis dahin nirgends Platz gefunden hat.

Die Auflistung all dieser Themen ergibt die Traktandenliste. Mit dieser ziehst du dir einen «roten Faden» durch die Themen des Höcks. Damit du den Höck nicht alleine leiten musst, darfst du einzelne Traktandenpunkte an andere Leiterinnen und Leiter verteilen. Diese müssen jedoch vorgängig infomiert werden, damit sie sich auch darauf vorbereiten können.

Es kann sich lohnen, zu Beginn des Höcks bewusst Zeit zum Eintrudeln und «Schwatzen» einzuplanen, damit beim wirklichen Höckstart die Neuigkeiten bereits ausgetauscht sind.

Gibt es brennende Punkte oder Konflikte, die geklärt werden müssen, so thematisiere diese als Erstes. Grössere Konflikte brauchen manchmal viel Zeit: Du kannst entweder eine Zeitlimite festlegen oder ein Datum für einen weiteren «Konflikthöck» abmachen. So können deine Mitleiterinnen und Mitleiter konstruktiv an den weiteren Traktanden arbeiten.

Eine Gruppenarbeit während eines Höcks muss gut geplant werden. Es muss auch bedacht werden, dass eine solche Gruppenarbeit für die Auswertung und Zusammenführung der Resultate zusätzliche Zeit beansprucht. Schliesslich muss am Ende das ganze Leitungsteam auf dem gleichen Stand sein.

Um bei langen Planungshöcks eine Auflockerung einzubringen, kannst du auch Pausen und etwas Bewegung einplanen. Durch die Bewegung wird die Kreativität und insbesondere die Aufmerksamkeit der Höckteilnehmenden angeregt.

#### **Einladung**

Auf eine Höckeinladung gehören sämtliche Informationen, die für die Teilnahme am Höck wichtig sind: Datum, Zeit, Ort, Materialliste und vor allem auch eine Liste der Traktanden. So können sich alle Beteiligten auf den Höck vorbereiten und die für den Höck wichtigen Sachen wie Agenda, Notizen, Unterlagen usw. gehen nicht vergessen. Versuche auch, bereits die Höckeinladung interessant zu gestalten und je nach Quartals- oder Lagermotto einzukleiden. Damit weckst du bei den Mitleitenden schon etwas Stimmung und regst deren Fantasie an, was für den Höck von Vorteil sein kann.

**fixer Höcktermin**

**Traktandenliste  
– vom Allgemeinen  
zum Detail**

**Konflikte klären**

**wichtige  
Informationen  
auf der  
Einladung**

**Unterlagen im Voraus verteilen**

Sei darum bemüht, dass die Höckteilnehmenden alle wichtigen Unterlagen für den Höck im Voraus oder während des Höcks erhalten. Nichts ist mühsamer, als wenn man über etwas spricht, was am Höck nicht vorliegt.

**2.2 Während des Höcks****Ziel- und Zeitmanagement**

Um einen speditiven und zielorientierten Höck durchzuführen, ist ein gutes Zeitmanagement von grosser Bedeutung. Es beginnt damit, dass die Sitzung pünktlich beginnt. Am Anfang wird die Traktandenliste geklärt. Die Höckleitung achtet darauf, dass der Zeitplan auch eingehalten wird. Teilweise brauchen einzelne Themen aber länger als geplant, dann muss diesen mehr Zeit eingeräumt werden.

**in kleineren Gruppen etwas erarbeiten**

Grundsätzliche Dinge sollen mit dem ganzen Team diskutiert werden, um eine gemeinsame Lösung zu finden. Wenn während des Höcks etwas erarbeitet, zum Beispiel eine Aktivität zusammen vorbereitet werden muss, können die Höckteilnehmenden in kleinere Gruppen (2 bis 4 Personen) aufgeteilt werden, welche einzelne Teile bearbeiten. Wenn eine Gruppe zu gross ist, können sich einige nicht mehr einbringen oder arbeiten nicht mit und lenken die anderen von der Arbeit ab.

Auch bei der besten Höckplanung besteht die Gefahr, dass ihr die Höckdauer überzieht und so nicht alles besprechen könnt. Du kannst als Höckleitung dazu beitragen, dass die Zeit eingehalten wird. Die folgenden Massnahmen können dabei helfen:

- Jemanden im Team bestimmen, der auf die Zeit achtet.
- Den Zeitplan zu Beginn bekannt geben und darauf hinweisen, wieviel Zeit für jedes Traktandum zur Verfügung steht.
- Klar festlegen, wie lange man an einem Thema noch weiterdiskutiert, wenn die Zeit aufgebraucht ist.
- Bei ewigen Diskussionen bewusst eine Entscheidung herbeiführen, zum Beispiel indem man ein Blitzlicht macht, bei dem alle Stellung beziehen müssen, indem man eine Pro/Contra-Liste zusammenstellt oder indem man über eine Frage demokratisch abstimmt.

**Pausen einplanen****Dauer und Pausen**

«In der Kürze liegt die Würze!»

Höcks sollten nicht zu lange dauern, da die Teilnehmenden mit fortgeschrittener Höckzeit müder werden und sich immer weniger an der Arbeit beteiligen. Die Stimmung kann dann plötzlich umschlagen und man kommt mit einem Anliegen nicht mehr weiter. Teile den Anwesenden zu Beginn des Höcks mit, wann die Pausen stattfinden. So können sich alle besser konzentrieren.

In einem langen Höck kann es trotzdem passieren, dass die Konzentration und die Produktivität der Gruppe abnimmt. In diesem Fall macht es Sinn, eine spontane Kurzpause einzulegen, um danach wieder mit frischen Kräften ans Werk gehen zu können.

**Blitzlicht****Gesprächsleitung**

Wenn dem Höck ein grosser Anlass vorausgeht und sich alle ungeduldig etwas erzählen möchten, kann am Anfang des Höcks ein «Blitzlicht» durchgeführt werden. Dabei können alle kurz erzählen, was sie erlebt haben oder was sie im Moment bewegt. Damit werden die Höckteilnehmenden für den Rest des Höcks ruhiger.

Treibe den Höck zügig voran: Du bist dafür verantwortlich, dass Entscheide in sinnvoller Frist gefällt werden, damit das Team nicht zu viel Zeit verliert und zügig voran kommt. Nichts ist mühsamer, als wenn man von der Traktandenliste abweicht und zu lange unwichtige Sachen bespricht, so dass am Ende die wichtigen Punkte nicht geklärt sind.

Das heisst nicht, dass keine Witze erlaubt sind oder keine lustige, gute Stimmung herrschen darf. Im Gegenteil: Wenn die Leute gerne am Höck sind, dann kommen sie auch gerne wieder.

Achte darauf, dass alle Anwesenden ihren Beitrag zum Höckthema leisten können. Auch wenn du eine Einzelne oder einen Einzelnen nicht besonders magst, darf sie oder er sich einbringen. Die Stilleren animierst du dazu, ihre Meinung mitzuteilen.

**alle miteinbeziehen**

**Protokoll**

Wichtig ist, dass sämtliche während des Höcks angesprochenen und entschiedenen Dinge protokolliert werden, damit diese nicht vergessen gehen. Dieses Protokoll soll nach dem Höck an alle Personen versandt werden, für die das Besprochene wichtig sein könnte, also auch Leiterinnen und Leiter, die am Höck nicht dabei sein konnten. Vielleicht interessieren sich auch eure Stufen- und Abteilungsleitung oder euer Coach für das Protokoll. Damit das Besprochene nicht vergessen geht, sollte das Protokoll spätestens 3 Tage nach dem Höck verschickt sein. Es gibt auch Leitungsteams, welche eine gemeinsame Online-Dateiablage führen und solche Protokolle dort ablegen.

**Entscheide festhalten**

Damit die Sitzung zügig fortgeführt werden kann und die Teilnehmenden nicht warten müssen bis alles notiert ist, ist es besser, wenn nicht die Höckleitung für das Protokoll zuständig ist. Mit einem Laptop kann das Protokoll direkt eingetippt und noch am selben Abend an alle versandt werden.

**Höckregeln**

Um einen konstruktiven Höck zu ermöglichen, müssen sich alle Beteiligten an gewisse Regeln halten:

**Vorsicht bei Schweigen:** Schweigen wird meist als Zustimmung verstanden. Melde dich deshalb, falls du mit etwas nicht einverstanden bist, auch wenn es manchmal etwas Mut erfordert. Die Höckleitung muss bei wichtigen Entscheiden immer dafür sorgen, dass sich alle äussern.

**«Ich-Botschaften»:** Sprich nur für dich und nicht auch für andere. Deklarie klar, dass etwas deine Meinung ist und stelle es nicht so dar, als wäre es eine Tatsache. So kann vermieden werden, dass sich andere missverstanden fühlen oder die Diskussion unnötig hitzig wird. Dies gibt auch den anderen die Möglichkeit, eine eigene Meinung zu äussern.

**Missverständnisse vermeiden und klären:** Frage nach, falls du etwas nicht richtig verstanden hast oder noch nicht sicher bist, ob wirklich eine Einigung erreicht wurde. Solche ungeklärten Fragen kommen sonst meist zu einem späteren Zeitpunkt wieder zum Vorschein. Vermeide zweideutige Aussagen.

**Emotionen:** Höcks können manchmal sehr emotional werden. Überlege dir bei deinen Äusserungen deshalb auch, wie diese auf die anderen Teilnehmenden wirken können und vermeide es, Personen absichtlich zu verletzen. Zeige, dass du die anderen auch dann noch schätzt, wenn ihr unterschiedlicher Meinung seid.

**Zuhören:** Höre dir die Meinungen anderer aufmerksam an und akzeptiere, dass nicht alle notwendigerweise deiner Meinung sind. Versuche die Gründe für unterschiedliche Meinungen zu verstehen.

### 3. Umgang mit Menschen – Führungsstil



Eine Gruppe zu führen, ist eine der wichtigsten Kompetenzen einer Leiterin oder eines Leiters. Gut gestaltete Aktivitäten erfordern unter anderem eine gute Leitung. Doch welche Form der Führung ist in welcher Situation angemessen?

**Vertrauen und Akzeptanz**

Beispiele von Situationen, in denen es Führung braucht:

- Ausbilden, Lehren und Erziehen
- gemeinsame Ziele suchen, finden und erreichen
- gemeinsam eine Aufgabe lösen
- gemeinsam Konflikte bewältigen

Führen basiert nicht nur darauf, dass eine Person die Leitung der Gruppe hat, sondern auch darauf, dass die geführten Pfadis dies akzeptieren und sich führen lassen. Führung kann auf Dauer nur erfolgreich sein, wenn eine Vertrauensbasis und gegenseitiger Respekt und Wertschätzung vorhanden sind.

#### 3.1 Der Situation angepasstes Führen

Es gibt nicht einen allgemeingültigen Führungsstil, der in allen Situationen angemessen ist. Die Kunst des Führens besteht vielmehr darin, in jeder Situation angemessen zu reagieren. Zu unterschiedlichen Zeiten oder unter anderen Umständen sind verschiedene Führungsmethoden angebracht. Eine gute Leiterin oder ein guter Leiter hat nicht «ihren» oder «seinen» starren Führungsstil, sondern passt sich der gegebenen Situation an. In dieser Hinsicht machen auch Aussagen wie «Ich habe einen demokratischen Führungsstil» oder «Dein Führungsstil ist mir zu autoritär» keinen Sinn.



**In jeder Situation der adäquate Führungsstil**

So ist beim Umsetzen eines Sicherheitskonzepts ein entschlossener Führungsstil sinnvoll. Hier musst du dich als Leiterin oder Leiter durchsetzen können. Wenn hingegen Fantasie gefragt ist und verschiedene Wege ausprobiert werden sollen, so lässt man der Gruppe besser freien Lauf. Um einen handgreiflichen Streit zu beenden, ist autoritäres Auftreten fast immer hilfreich, nicht so bei einer konstruktiven Diskussion.

Sei dir auch immer bewusst, dass dein Führungsstil einen grossen Einfluss auf die Teilnehmenden hat. Mit einer abschätzigen Bemerkung im falschen Moment kannst du sie demotivieren, auch wenn du es gar nicht so gemeint hast. Mit der richtigen Ermunterung und einem mitreissenden Kurzspiel schaffst du es dagegen oft, die Teilnehmenden aus einem Motivationstief zu holen.

**Einfluss auf Pfadis**

Verschiedene Faktoren beeinflussen, wie Leitende auf eine Situation reagieren:

Persönliche Faktoren	Umgebungsfaktoren
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persönlichkeit</li> <li>• erlebte Situationen mit verschiedenen Führungsstilen</li> <li>• eigene Erfahrung</li> <li>• Menschenbild</li> <li>• Persönliche Verfassung (Müdigkeit, Laune, ...)</li> <li>• Vorstellung von Führung</li> <li>• Vorbereitung</li> </ul> <p>Einige dieser Faktoren können bewusst beeinflusst werden. So sollte zum Beispiel versucht werden, eine eigene schlechte Stimmung nicht auf die Teilnehmenden zu übertragen. Andere Faktoren wie die Persönlichkeit der Leiterin oder des Leiters oder die Erfahrung können sich zwar auch verändern, sind aber nicht so direkt beeinflussbar. Sehr direkt beeinflussen kannst du meistens die Qualität deiner Vorbereitung. Es lohnt sich darum in eine gute Aktivitätsplanung zu investieren!</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personen, die geführt werden                         <ul style="list-style-type: none"> <li>– Zusammensetzung der Gruppe (Grösse, Alters- und Geschlechterverteilung)</li> <li>– Eigenschaften der Gruppen (Stimmung, Fähigkeiten, Wissen)</li> </ul> </li> <li>• Ort (auf einem öffentlichen Platz, im Pfadiheim, im Wald, ...)</li> <li>• Gefahren, Risiken</li> <li>• Zeitdruck</li> </ul> <p>Die Umgebungsfaktoren können in der Situation oft nicht verändert werden. Sie sind von aussen gegeben. Sie können jedoch in der Planung vorausgesehen werden. So kann man durch eine gute Zeitplanung Zeitdruck vermeiden oder die Gruppengrösse entsprechend wählen, beziehungsweise die Anzahl der Leitenden an die Gruppengrösse anpassen.</p>

*Auf einer Wanderung schlägt kurz vor dem Gipfel das Wetter um und die Gruppe steckt plötzlich im Nebel. Das vor der Gruppe liegende letzte Wegstück ist ziemlich abschüssig und in der Vorbereitung wurde entschieden, es bei Regen nicht zu begehen. In dieser Situation ist ein rascher, aber trotzdem überlegter Entscheid gefragt. Einige Gruppenmitglieder möchten den Gipfel unbedingt erreichen. Andere sind jedoch schon müde und froh, wenn eine schnelle und möglichst gute Lösung gefunden wird. In solchen Situationen ist es wichtig, dass du dich auf zuvor festgelegte Sicherheitskriterien abstützen kannst und dass du keine unnötigen Risiken eingehst. Du entscheidest dich umzukehren, da ihr das beim Rekognoszieren so im Sicherheitskonzept festgehalten habt und setzt diesen Entscheid auch gegen den Unmut einiger Teilnehmenden durch.*



Sicherheitskonzepte

Die Wolfsmeute Widewal bereitet sich auf ihren Auftritt am Unterhaltungsabend vor. Gemeinsam wird eine Idee gesucht. Du möchtest möglichst die Ideen aller Kindern einbeziehen – weil so eine grosse Vielfalt entsteht. Dazu können zuerst alle Wölfe ihre Ideen auf ein grosses Plakat zeichnen. Dabei müssen sie ganz ruhig sein. Danach soll aus den verschiedenen Ideen eine ausgewählt werden. Damit alle zu Wort kommen und sich nicht nur die lauten Kinder äussern können, moderierst du die Diskussion. Du gibst das Wort mal dem einen, mal der andern.

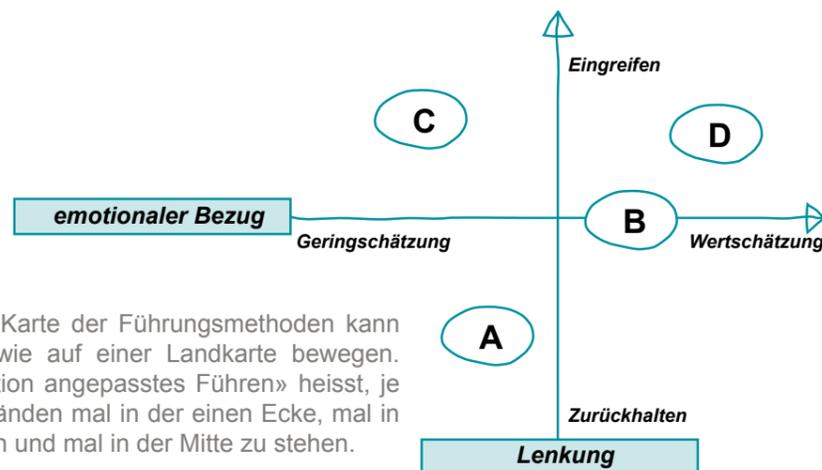
Um ein Ziel – in diesem Beispiel die Ideenfindung mit allen Wölfen – zu erreichen, muss auch eine passende Methode gewählt werden. Auch das gehört zum Führen. Versuche darum, eine möglichst grosse Palette an Methoden kennen zu lernen und diese auch mit deinen Teilnehmenden auszuprobieren.

Handlungen der Leitungsperson lassen sich in zwei Dimensionen einordnen: in Lenkung und emotionalen Bezug. Die Lenkung bewegt sich zwischen den Extremwerten Eingreifen und Zurückhalten. Der emotionale Bezug ist gekennzeichnet durch die Gegensätze Wertschätzung und Geringschätzung.

Lenkung	emotionaler Bezug
Luna kommt während des Stern-OLs an den Zentralposten zurück und ist ziemlich erschöpft, obwohl sie erst zwei Posten gefunden hat. Die Äusserung «Hör jetzt auf zu jammern und gehe jetzt zu Posten 3, aber schnell!» lässt auf eine maximale Lenkung (Eingreifen) schliessen. Die Aussage «Falls du noch magst, könntest du dir ja selber noch einen Punkt auf der Karte auswählen, wenn nicht, so lässt du es halt bleiben...» deutet hingegen auf minimale Lenkung (Zurückhalten) hin.	Die Äusserung «Gonzo, du bist ein widerlicher Kerl, am liebsten würde ich dich nie mehr sehen!» ist ein Zeichen von Geringschätzung, dagegen die Aussage: «Das finde ich mega, dass ihr so gut mitmacht!» ein Zeichen von Wertschätzung. «Ich kann gut nachvollziehen, wie es dir dabei ergangen ist!» drückt Verstehen aus im Gegensatz zu der Aussage: «Mich interessiert nicht, ob es dir in diesem Moment schlecht geht oder nicht, ich habe selber genug mit mir zu tun!»

Diese beiden Dimensionen können in einem Koordinatensystem dargestellt werden. Vier bekannte Reaktionsmöglichkeiten wurden darin eingezeichnet.

- A: Laissez-faire Reaktion
- B: demokratische Reaktion
- C: autoritäre Reaktion
- D: karitative Reaktion



Auf dieser Karte der Führungsmethoden kann man sich wie auf einer Landkarte bewegen. «Der Situation angepasstes Führen» heisst, je nach Umständen mal in der einen Ecke, mal in der anderen und mal in der Mitte zu stehen.

### 3.2 Situationsbeispiele und Reaktionen

Im Folgenden sind einige Beispielsituationen aus dem Pfadialltag beschrieben. Zu jeder Situation gibt es (un)mögliche Reaktionsvorschläge. Natürlich sind auch andere Reaktionen möglich. Versuche bei jedem Beispiel folgende Fragen zu beantworten:

- Wo im Koordinatensystem würdest du die einzelnen Reaktionen einzeichnen?
- Welche Reaktionen sind der Situation angepasst? Warum?
- Welche Reaktionen sind ganz sicher nicht sinnvoll? Warum?
- Wie würdest du reagieren?

#### Vor dem Mittagessen

Es ist Mittagszeit. Alle sind im Essraum versammelt und warten auf das Essen. Da beginnen einige mit den Messern und Gabeln auf Tisch und Teller zu klopfen. Im Nu machen alle mit. Der Lärm wird immer stärker. Man versteht das eigene Wort nicht mehr...

- Ich tue, als würde ich den ganzen Radau nicht bemerken und blättere in der Zeitung.
- Ich stehe auf, gebiete mit einem Pfiff Ruhe und schicke die Anstifter aus dem Essraum.
- Solange nichts kaputt geht, warte ich einmal ab.
- Ich stehe auf meinen Stuhl und dirigiere mit Messer und Gabel das ganze Konzert als Applaus für die Küche.
- Ich überlege mir, was ich machen muss, wenn sich jetzt jemand in den Finger schneidet.
- Ich rufe alle Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter vor der Türe zusammen und berate mit ihnen, was wir tun sollen.
- Ich nehme meinen Teller und mein Besteck, gehe in die Küche und beginne dort zu essen.

A  
B  
C  
D

In diesem Beispiel wurden vier Reaktionen bereits den vier im Koordinatensystem eingetragenen Reaktionsmöglichkeiten zugeordnet. Die anderen Reaktionen müssen nicht zwingend einer der Möglichkeiten A–D entsprechen.

#### Leiterhöck

Ein harter Tag im Lager ist vorbei, die Teilnehmenden haben sich in ihre Schlafsäcke verkrochen. Das Leitungsteam trifft sich in der Küche zum Höck. Die Lagerleiterin hat noch vor, etwa eine halbe Stunde das Programm des nächsten Tages zu besprechen. Flip und Flop verabschieden sich ziemlich bestimmt, sie seien im «Alpstübli» zu finden. Abends um 11 Uhr sei für sie Feierabend...

- Ich gebe klein bei, lasse die zwei ziehen und verdrücke mich in eine Ecke, um den morgigen Tag vorzubereiten.
- Ich sage den beiden die Meinung, dass dies unpfaderisch sei. Schliesslich hätte ich auch Durst und könne nicht ins «Alpstübli» gehen, da für morgen noch einiges zu tun sei.
- Ich stelle es Flip und Flop frei, ob sie weggehen wollen und beginne sofort mit den anderen Leiterinnen und Leitern den Höck.
- Ich frage die anderen Leiterinnen und Leiter nach ihrer Meinung, der ich mich dann anschliesse.
- Ich erkläre, dass es so keinen Sinn habe, ein Lager zu machen und gehe ins Bett, da ich auch ordentlich müde bin.
- Ich mache den Vorschlag, dass wir alle ins «Alpstübli» gehen sollten, um dort die Besprechung bei einem Cola oder Bier abzuhalten.
- Ich bitte Flip und Flop, noch einen Moment mit mir und den anderen dazubleiben. Vielleicht sei die Besprechung schneller beendet, als sie meinten.

**Hindernislauf**

Die Fähnli machen sich bereit zu einem Hindernislauf, bei dem das Gesamtergebn der Gruppe zählt. Kurz vor dem Start des Fähnli Schwan entsteht Unruhe. Das Fähnli will den dicken Marder nicht zum Start zulassen, weil es mit ihm sowieso verlieren würde. Es habe deshalb gar keinen Sinn, den Lauf überhaupt zu beginnen...

- *Ich schicke Marder zum Lager zurück, um mir irgendetwas zu holen. Unterdessen lasse ich das Fähnli Schwan starten.*
- *Ich erinnere das Fähnli daran, dass Marder vorgestern beim Pantomimen-Fussball ganz gross herausgekommen ist.*
- *Ich nehme das Fähnli ohne Marder zu mir und erkläre ihnen, dass ein solches Verhalten unkameradschaftlich ist.*
- *Ich lasse das Fähnli abstimmen: Wenn die Mehrheit gegen ein Mitmachen von Marder ist, soll er als Zuschauer teilnehmen.*
- *Ich schicke Marder die Stoppuhr und setze ihn als Zeitmesser ein.*
- *Ich mache dem Fähnli klar, dass, wenn sie sich weiterhin weigern würden, morgen kein Dessert für sie bereit sei.*
- *Ich breche die Startvorbereitungen ab, hole einen Ball und organisiere ein Fussballspiel.*
- *Ich schlage dem Fähnli vor, mit Marder noch schnell die ganze Bahn abzulaufen, damit er besser eingeübt ist als die anderen.*

**Elternbesuch**

Während des Lagers kommen die Eltern von Pip auf Besuch. Am Abend erklären sie der Lagerleiterin, dass sie ihre Tochter mit nach Hause nehmen werden, da sie, wie sie ihnen gestand, von den anderen immer gehänselt und schikaniert werde. Deshalb sei es das Beste, wenn sie gleich mit ihnen ins Auto sitze...

- *Ich sage den Eltern, dass ich zwar bedaure, dass Pip nach Hause gehe, doch im Übrigen sei unser Lager ja freiwillig.*
- *Ich lade die Eltern von Pip gerade zum Nachtessen ein und bespreche mit ihnen die Situation.*
- *Ich sage Pip klipp und klar, dass ich das von ihr gar nicht nett finde, da wir uns doch bis jetzt so viel Mühe mit ihr gegeben haben.*
- *Ich sage den Eltern, dass ich über solche Besuche gar nicht erfreut bin. Denn gerade Kinder wie Pip, die oft Heimweh haben, kippen um, wenn die Eltern auf Besuch kommen.*
- *Ich frage Pip, wer sie denn am meisten zum Sündenbock gemacht habe und schicke dann die Schuldigen zu den Eltern von Pip.*
- *Ich mache den Eltern von Pip klar, dass ihre Tochter eine Eigenbrötlerin sei und sich überhaupt nicht einordnen lasse.*
- *Ich bestimme eine Person aus dem Team, die Pip hilft, ihre Sachen zusammenzupacken.*

## 4. Pfadi und ich

Gerade wenn Leiterinnen und Leiter sehr viel Zeit in die Pfadi investieren, können auch frustrierende Gefühle aufkommen. Fragen, nach dem Sinn des Engagements stellen sich. Was gibt die Pfadi mir zurück? Was bringt mir die Pfadi? Für mich? Für meinen Beruf? Für mein Leben?

Pfadi ist ehrenamtliche Jugendarbeit. Die Pfadibewegung funktioniert auf allen Ebenen nur dank dem persönlichen Einsatz jeder einzelnen Person. Ein Pfadi engagiert sich für die Gemeinschaft und für andere, setzt sich für seine Gruppe ein, leistet viel und übernimmt Verantwortung. Das Zusammenspiel der einzelnen Pfadis macht das Funktionieren der Gruppe aus, von dem wieder jeder Einzelne profitieren kann. Um dem Leben mit all seinen Geheimnissen zu begegnen, gibt die Pfadi einiges mit auf den Weg. Während der Zeit als Biber, Wolf, Pfadi, Pio, Leiterin/Leiter, Rover oder AL erlebst du sehr viele verschiedene Situationen und hast die Möglichkeit, dich in unterschiedlichen «Lernfeldern» zu bewegen. Du lernst, Ideen umzusetzen und einem Ziel entgegen zu arbeiten.

Die Pfadibewegung besteht aus vielen verschiedenen Menschen, welche gemeinsam ein grosses Netzwerk bilden. Das nähere Netzwerk sind die Freunde in der Pfadi. Oftmals entstehen in der Pfadi Freundschaften fürs ganze Leben. Das weitere Netzwerk ist die Verbundenheit mit allen anderen Pfadis. Pfadis haben gemeinsame Wertvorstellungen und gemeinsame Grundlagen. Die ehemalige AL macht den Materialtransport ins Lager, der Maler, der einmal in der Pfadi war, hilft zu günstigen Konditionen bei der Heimrenovation. Pfadis versuchen einander zu unterstützen und wissen, dass andere Pfadis vertrauenswürdige Personen sind, die sich für die gleichen Werte und Ideale engagieren.

Auch in Pfadikursen lernst du immer wieder neue interessante Leute kennen, mit denen du auch nach dem Kurs noch spannende Diskussionen führen oder gemeinsam etwas unternehmen kannst.

Die Pfadi bietet Freiräume für junge Menschen, die sie selbst gestalten können. In wenigen anderen Organisationen erhalten junge Erwachsene so viele Freiheiten, um ihre eigenen Ideen zu verwirklichen. Ein solcher Freiraum kann das Pfadiheim sein. Vielleicht kannst du es selbst einrichten, dort mit der Gitarre «Lärm» machen oder du kannst hingehen, wenn du mit den Eltern Krach hast.

### 4.1 Was habe ich in der Pfadi gelernt

Die Liste der Dinge, welche man in der Pfadi lernen kann, ist endlos. Wichtig ist, dass du lernst, deinen Weg zu gehen und Verantwortung für dich und deine Handlungen zu übernehmen. Damit auch jüngere Leiterinnen und Leiter ihre Erfahrungen machen können, sollen sie in die Verantwortung eingebunden werden und einen Teil übernehmen.

**persönlicher Einsatz jedes Einzelnen**

**Ideen umsetzen und ein Ziel erreichen**

**Netzwerk**

**Freiraum**

**Verantwortung für das Handeln übernehmen**



Verantwortung und juristische Aspekte

**erworbene Fähigkeiten für die Zukunft**

Die in der Pfadi erworbenen Fähigkeiten sind primär für dich ganz persönlich wichtig, aber auch für deinen weiteren Lebensweg, deine Lehrstelle, deine Studienwahl usw. Hier einige Beispiele, was andere in der Pfadi gelernt haben:

Gipsi schliesst ihre Ausbildung zur Primarlehrerin ab und findet auch dank ihrem langjährigen Einsatz bei der Pfadi eine Stelle. Bei der Aufgabenverteilung im Lehrerteam fällt ihr die Organisation des Schulsporttages zu. Diese Aufgabe bereitet ihr keine allzu grossen Schwierigkeiten, denn sie hat ja für die Pfadi ähnliche Anlässe organisiert und weiss, wie man so etwas anpackt.



Die Lagerbaukonstruktionen im Sommerlager haben Tiger schon immer fasziniert. Er ist begeistert davon, wie Pionierbauten nur mit Holz und Seilen gebaut werden. Dieses Jahr hat die Abteilung beim Pfadiheim in Fronarbeit einen neuen Anbau errichtet. Tiger durfte bei den Zimmermannsarbeiten mithelfen, was ihm grossen Spass bereitet hat. Aufgrund dieser Erfahrungen hat er sich entschlossen, eine Lehrstelle als Zimmermann zu suchen. Wer weiss, vielleicht kann ihm Geiss, der die Zimmermannsarbeiten angeleitet hat und selbst ein Geschäft besitzt, bei der Suche nach einer Lehrstelle behilflich sein.

Quasli und Pippo wollen mit zwei Freunden aus der Schule eine dreitägige Wanderung durch die Alpen unternehmen. Bei der Planung tauchen verschiedene Fragen auf: Wie viele Kilometer kann man pro Tag zurücklegen? Macht es etwas aus, wenn es bergauf geht? Was muss man alles mitnehmen? Zum Glück haben Quasli und Pippo eben erst den Basiskurs besucht, wo sie gelernt haben, wie man eine Marschzeitberechnung erstellt. Karten lesen können sie sowieso schon lange...

Pinocchio hat ihr Studium schon vor ein paar Jahren abgeschlossen. Heute arbeitet sie bei einer grossen Firma als Projektleiterin. Nie hätte sie gedacht, dass ihre Erfahrungen bezüglich Teamleitung und Treffen von Entscheidungen, die sie als Lagerleiterin und Abteilungsleiterin gemacht hat, in ihrer jetzigen Tätigkeit von so grossem Wert sein könnten.

In der Klasse von Hamster wurden in Kleingruppen Projekte durchgeführt, welche nun vor der ganzen Klasse präsentiert werden müssen. Die Gruppenmitglieder von Hamster genieren sich, bei der Präsentation vor die Klasse zu stehen und bitten Hamster, die Präsentation für sie zu machen. Obwohl sich Hamster nicht wirklich darum reisst, übernimmt er die Aufgabe. Das macht ihm nichts aus, an der letzten Waldweihnacht ist er vor bedeutend mehr Leuten gestanden und hat eine Weihnachtsgeschichte erzählt.

Toomai plant mit zwei Freundinnen ein grosses Geburtstagsfest. Sie werden alle 20 Jahre alt. Was sie dafür alles tun müssen, gleicht schon fast der Organisation des letzten Herbstlagers: Sie müssen ein Heim organisieren, Einladungen verschicken, die Aktivitäten planen und schliesslich das ganze Essen organisieren. Natürlich muss alles möglichst günstig sein. Es ist dann auch Toomai, die daran denkt, dass es auch noch Abfallsäcke und Abtrocknungstücher braucht. Vom letzten Lager weiss sie auch, dass man flexibel und für Unerwartetes offen sein muss.

Hast du dir schon mal überlegt, was du in der Pfadi alles gelernt hast?

**4.2 Leistungsausweise für Pfadiarbeit**

Für deine Pfadiarbeit kannst du dir einen Leistungsausweis ausstellen lassen. Ein solcher Leistungsausweis ist ähnlich aufgebaut wie ein Arbeitszeugnis und zeigt die in der Pfadiarbeit erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen auf.

Mit einem Leistungsausweis können Berufsanfänger mit wenig Berufserfahrung belegen, dass sie aus ihrer Pfaditätigkeit wertvolle Erfahrungen mitbringen. Lehrmeister und Arbeitgeber berücksichtigen bei der Auswahl der Kandidaten oft auch nichtschulische Erfahrungen und Fähigkeiten. Nutze diese Möglichkeit und lege deinen persönlichen Leistungsausweis deiner nächsten Bewerbung bei.

**Pfadiertätigkeit bei der Stellensuche**

«Für mich erweitert es die Entscheidungstiefe, wenn jemand einen Ausweis ehrenamtlicher Tätigkeit mitbringt. Insbesondere bei jüngeren Bewerbern, die keine lange Referenzenliste vorweisen können, gibt es mir zusätzliche Anhaltspunkte.»

*Konrad Graf/Zorro, Personalverantwortlicher in einer internationalen Unternehmung*

**«Arbeitszeugnis» für Pfadiarbeit**

**Pfadiertätigkeiten einbringen**

Der Leistungsausweis wird von deiner Abteilungsleitung geschrieben und unterzeichnet. Dazu gibt es verschiedene Hilfsmittel, welche detaillierte Anweisungen und Beispiele zur Formulierung des Leistungsausweises enthalten.

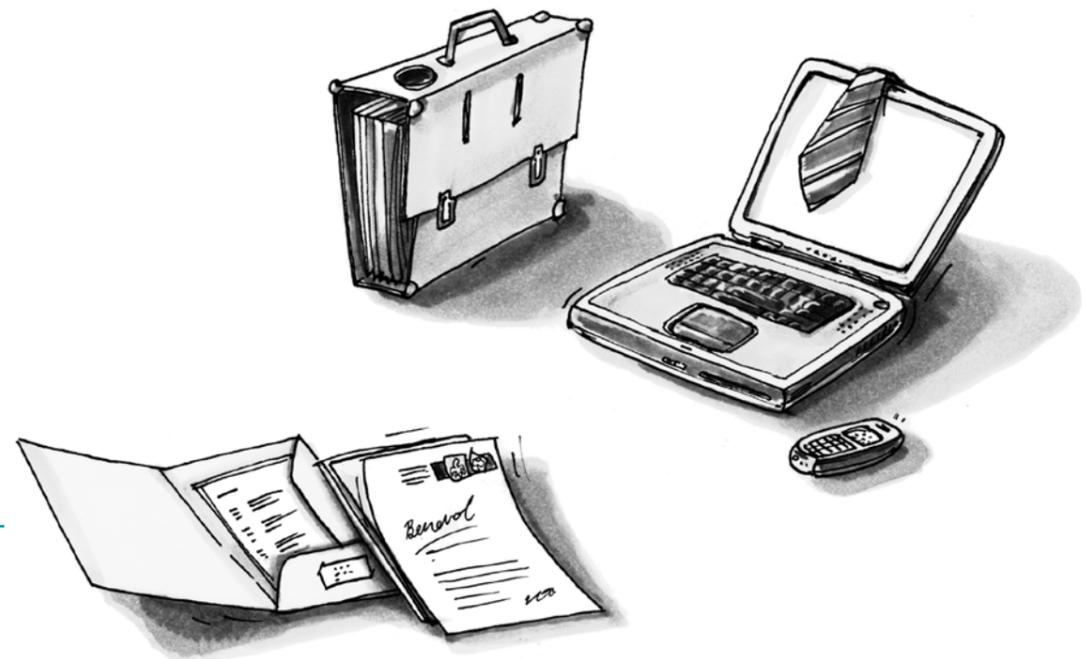
Der Sozialzeitausweis ist ein Projekt, welchem die meisten Organisationen angehören, in denen Freiwilligenarbeit geleistet wird. Die entsprechenden Formulare sind bei Personalverantwortlichen relativ gut bekannt. Sie sollten deshalb für den Leistungsausweis und die Bestätigung der Ausbildungskurse unbedingt verwendet werden.



Bénévole-Broschüre (auf [www.pbs.ch](http://www.pbs.ch))



[www.sozialzeitausweis.ch](http://www.sozialzeitausweis.ch)



## 5. Eltern



Verantwortung gegenüber den Eltern

Für die Pfadi ist ein gutes Verhältnis zu den Eltern der Teilnehmenden wichtig. Nur wenn die Eltern Vertrauen in die Leiterinnen und Leiter haben, werden sie ihrem Kind die Teilnahme an den Aktivitäten erlauben. Deshalb ist es wichtig, den Kontakt zu den Eltern aktiv zu pflegen und ihnen die Pfadi von ihrer guten Seite zu präsentieren. Von der Pfadi überzeugte Eltern können auch mal ein Motivationstief ihres Kindes überwinden helfen. Zudem werden sie anderen Eltern gegenüber positiv über die Pfadi berichten und die Pfadi weiterempfehlen. Diese Mund-zu-Mund-Propaganda ist für die Pfadi die beste Werbung überhaupt!

### Eltern helfen gerne im Hintergrund

Eltern helfen auch gerne bei Arbeiten im Hintergrund. So kann zum Beispiel eine Mutter beim Gepäcktransport ins Lager helfen oder ein Vater einen Kuchen an den Elternabend mitbringen. Oft gibt es auch Eltern von Pfadis mit speziellen Beziehungen, die für die Abteilung nützlich sein können, z.B. wenn die Eltern eines Pfadis eine Schreinerei besitzen und beim Lagerbau helfen können oder wenn man für das Lager ein Betriebsauto ausleihen kann.

Eine gute Zusammenarbeit mit den Eltern erreichst du nicht von einem Tag auf den anderen, sie ist das Ergebnis von verschiedensten Bemühungen während des Pfadijahres. Das Lager bietet hervorragende Möglichkeiten, die bestehenden Kontakte zu vertiefen oder neue Kontakte aufzubauen. Nimm dir genügend Zeit für die Eltern – es lohnt sich!

### Ansprechperson

In einem Leitungsteam sollte geklärt sein, wer für die Elternbetreuung zuständig ist. Das heisst nicht, dass die andern nicht mit den Eltern sprechen dürfen, aber ein Mitglied des Leitungsteams sollte die Ansprechperson für Fragen und Probleme der Eltern sein.

Es ist auch wichtig, dass sich alle Leiterinnen und Leiter bewusst sind, dass man sich gegenüber den Eltern in jeder Situation freundlich und respektvoll verhalten soll. Auch kann man im Umgang mit den Eltern nicht dieselbe Umgangssprache verwenden wie mit den Teilnehmenden oder unter Leiterinnen und Leitern.

#### Folgende Punkte sind den Eltern besonders wichtig:

- Zufriedenheit ihrer Kinder
- keine gefährlichen Aktivitäten
- abwechslungsreiches und interessantes Programm
- Kompetenz und Ausbildungsstand der Leiterinnen und Leiter
- Erscheinungsbild der ganzen Gruppe
- einfache Erreichbarkeit der Leiterinnen und Leiter bei Fragen oder Problemen
- rechtzeitige und zweckmässige Informationen

Man darf nicht vergessen, dass es schlussendlich immer die Eltern sind, welche entscheiden, was gut ist für ihr Kind und was nicht (z.B. an einer Aktivität teilnehmen, in der Mitte des Lagers nach Hause gehen etc.). Die Leiterinnen und Leiter können ihre Meinung äussern, müssen die Entscheidungen der Eltern jedoch respektieren.

### fremdsprachige Eltern

Je nach Region und Quartier gibt es im Umfeld einer Abteilung mehr oder weniger Kinder und Jugendliche, deren Muttersprache nicht Deutsch ist. Das kann vor allem im Kontakt mit den Eltern zu Problemen führen, da diese oft nicht sehr gut Deutsch sprechen. Auch haben sie aus ihrer Heimat oft ein anderes Bild der Pfadi, da die Pfadi in ihrem Herkunftsland anders organisiert ist und andere Aktivitäten durchführt. Bei Verständigungsproblemen können oft auch die Kinder helfen.

Falls du mehr Kinder ausländischer Herkunft für deine Abteilung gewinnen willst und dabei Unterstützung benötigst, wendest du dich am besten an deinen Kantonalverband. Verschiedene Kantonalverbände unterstützen Abteilungen mit Integrationsprojekten. Sie haben auch Werbeproschüren in diversen Sprachen übersetzt. Mit diesen Broschüren kannst du die Pfadi auch Eltern näher bringen, die nur wenig Deutsch sprechen.

## 5.1 Formen des Elternkontaktes

Jeder Kontakt mit den Eltern hinterlässt einen Eindruck von der Pfadi und speziell deiner Abteilung. So wie du kommunizierst, werden du und deine Arbeit auch wahrgenommen. Deshalb ist es wichtig, den Elternkontakt bewusst zu gestalten und gut vorzubereiten. Für die Eltern muss klar sein, dass ein Brief oder eine Zeitung von der Pfadi kommt (Logo, ...). Das fördert die Identifikation mit der Pfadi.

**guter Kontakt wirkt auf zwei Seiten**

### Wähle die richtige Form

Lageranmeldung per Briefpost, Vorstellen neuer Leiterinnen und Leiter persönlich, Abmeldungen per E-Mail.

Jede Form des Kontaktes ist für einen anderen Zweck geeignet. Eine schriftliche Orientierung zum Beispiel ist ideal, um klare Sachinformationen (z.B. die Daten des Sommerlagers) weiterzugeben, kaum aber, um sich kennenzulernen.

Ein guter Kontakt wirkt auf zwei Seiten: Die Eltern lernen die Leiterinnen und Leiter und die Pfadi besser kennen und schätzen und die Leiterinnen und Leiter erfahren von den Eltern viel Interessantes und erhalten meist positive Rückmeldungen. Der Kontakt zu den Eltern und zur Öffentlichkeit geschieht in verschiedenen Formen und an unterschiedlichsten Anlässen:

### Abteilungszeitung

Eine Abteilungszeitung ist für aktive Pfadis immer am lustigsten; schliesslich ist es ihre Zeitung. Wenn man mit dem Blatt auch die Eltern ansprechen will, müssen neben «Insider-Geschichten» auch allgemeinverständliche Artikel enthalten sein. Oft reichen wenige Zusatzinformationen aus, damit ein Artikel auch für Aussenstehende interessant ist. Bedenke immer, dass die Abteilungszeitung auch von Aussenstehenden gelesen werden könnte (auf der Webseite, durch Bekannte von Pfadieltern, von Behörden, ...). Vermeide deshalb Texte und Bilder, die leicht missverstanden werden können (z.B. Beschreibung von gespielten Gewaltszenen, missverständliche Einkleidung und Motto, ...) und überlege dir auch, wie ein Bericht auf Aussenstehende wirkt. Es lohnt sich, die Abteilungszeitung z.B. auch dem Coach und als Informations- und Werbemittel weiteren Interessierten (Gemeindebehörden, Schulen, Jugendtreffs, Nachbarabteilungen, Kantonalverband, ...) zuzustellen.

### Webseite

Für die Webseite gilt ähnliches wie für die Abteilungszeitung. Sie wird wohl noch stärker auch von Pfadiinteressierten und der allgemeinen Öffentlichkeit besucht. Deshalb ist eine ansprechend gestaltete Webseite eine wichtige Werbepattform für die Abteilung. Die Qualität einer Webseite wird immer auch an ihrer Aktualität gemessen. Achte darauf, dass immer nur aktuelle Daten publiziert werden und dass nach jedem Anlass (Lager, Fest, Werbenachmittag, ...) ein Bericht, wenn möglich mit Foto, erscheint. Denk bei Bildern daran, dass die abgebildeten Personen (bzw. deren Eltern) mit der Veröffentlichung einverstanden sein müssen. Wichtig ist auch, dass die Aktivitäten und der Aufbau (Stufen, Leiterinnen und Leiter, Organisation, ...) der Abteilung kurz vorgestellt werden und dass eine Kontaktmöglichkeit (Formular, allgemeine Mailadresse, Telefonnummer, ...) für Interessierte besteht.

### Elternbrief

Der Brief soll ansprechend, kurz und bündig geschrieben sein. Er muss alle nötigen Informationen enthalten. Eine Kontaktadresse (Mail oder Telefon) für Rückfragen darf nicht fehlen. Als Absender sollte klar die Pfadi ersichtlich sein (Abteilungsbriefpapier und -umschläge). Lass dir deine Briefe von jemandem durchlesen, damit sich keine Grammatik- oder Rechtschreibfehler einschleichen. Erkläre spezielle Pfadiausdrücke, da diese nicht von allen Eltern verstanden werden.

**E-Mail-Newsletter**

Für den Newsletter gilt das gleiche wie für den Elternbrief. Er eignet sich insbesondere, um über Neuigkeiten aus der Abteilung (Daten, neue Leiterinnen und Leiter, abgeschlossene Projekte, ...) zu informieren. Er kann so die Abteilungszeitung ergänzen, da er einfacher und schneller erstellt ist. Wie bei der Abteilungszeitung lohnt es sich, den Newsletter auch weiteren Interessierten zuzustellen.

**Waldweihnacht/Abteilungsfest**

In vielen Abteilungen besteht die Tradition, Anlässe für Eltern und Pfadis durchzuführen (Waldweihnacht, Heimfest, Plausch-OL, Herbstwanderung, ...). Nicht alle Eltern erwarten von einem solchen Anlass dasselbe. Einige möchten sich gerne aktiv beteiligen, andere lieber nur zuschauen. Deshalb müssen die Bedürfnisse der Eltern und der Pfadis bei der Planung des Anlasses berücksichtigt werden. Aktive Eltern können auch an der Planung und Durchführung beteiligt werden. Je nach Anlass lohnt es sich auch, wichtige Personen aus der Gemeinde oder dem Quartier (Mitglieder des Gemeinderates, Quartierverein, Schulbehörden, ...) einzuladen. So kann sich die Pfadi von ihrer positiven Seite zeigen. Wichtig ist, dass ihr alle Eltern und Gäste bewusst begrüsst. Das zeigt ihnen, dass ihr sie wahrgenommen habt und fördert das Vertrauen.

**Kinder bringen und holen**

Häufig bringen die Eltern ihre jüngeren Kinder zum Besammlungsort. Dies ist ein guter Zeitpunkt für ein kurzes Gespräch. Trotz der laufenden Vorbereitungen sollte eine Person aus dem Leitungsteam da sein, um die Eltern und Kinder zu begrüßen. Der Kontakt zu den Eltern ist vor allem beim Beginn oder Abschluss eines Lagers besonders wichtig. Achtet darauf, dass sich die Kinder von den Eltern verabschieden können und plant etwas Zeit ein für ein kurzes Gespräch mit den Eltern.

**Elternrat/Abteilungskomitee**

Viele Abteilungen werden von einem Elternrat oder Abteilungskomitee mit Elternbeteiligung unterstützt. Dieses Gremium ist die Verbindung zwischen Eltern der Kinder und den Leiterinnen und Leitern deiner Abteilung. Es bringt Anliegen, Lob und Kritik der Eltern in die Abteilung ein und kann als Vermittler bei Schwierigkeiten mit den Eltern eines Kindes dienen. Auch hilft der Elternrat oder das Abteilungskomitee beim Kontakt zu Behörden, Presse und Öffentlichkeit oder übernehmen administrative Aufgaben und entlasten die Abteilung in der Verwaltungsarbeit. Die Aufgaben des Elternrats oder des Abteilungskomitees sind in den Abteilungsstatuten geregelt. Ein Elternrat, der den Leiterinnen und Leitern vertraut ist und ihnen konstruktive Rückmeldungen gibt, kann sehr nützlich sein. Von einer guten Beziehung zum Elternrat könnt ihr nur profitieren. So werdet ihr auch in schwierigen Situationen Unterstützung erhalten.

Eltern, die sich bereit erklären, im Elternrat der Pfadi mitzuwirken, sind eine wichtige Stärkung und Rückendeckung für die Arbeit in der Einheit. Es ist wichtig, einen guten Draht zum Elternrat zu entwickeln, indem ihr beispielsweise einen Vertreter, eine Vertreterin der Einheit an deren Sitzungen entsendet. Der Elternrat hat aber grundsätzlich beratende Funktion und agiert im Hintergrund. Es ist wichtig, dass dessen Anregungen, Hilfestellungen und Hinweise entgegengenommen werden. Aber du als Einheitsleiterin oder Einheitsleiter bist das ausführende Gremium. Und als solches darfst du deine eigenen Entscheidungen fällen.

**Elternabend**

Eine gute Information der Eltern ist für ein Lager besonders wichtig. Deshalb lohnt es sich, vor einem Lager einen Elternabend durchzuführen. So bekommen die Eltern Vertrauen in das Leitungsteam und sind bereit, ihrem Kind die Lagerteilnahme zu erlauben.

**Danken**

Es ist wichtig, alle Hilfeleistungen, welche man für die Durchführung eines Anlasses bekommen hat, zu verdanken. Gestaltet zum Beispiel eine Postkarte passend zu eurem aktuellen Motto und lasst alle Teilnehmenden darauf unterschreiben.



Elternabend



## 6. Einheitsleitung

Die wichtigste Aufgabe des Leitungsteams einer Einheit ist die Gestaltung des Programms. Daneben fallen aber weitere Aufgaben an. Die Einheitsleitung muss sich um die Organisation der Einheit (Rudel/Fähnli/Equipe, persönlicher Fortschritt der Teilnehmenden, Funktionen innerhalb der Einheit) kümmern und ist für die Administration zuständig.

### 6.1 Einheitsorganisation

Eine Einheit verändert sich ständig. Es gibt Ein- und Austritte, die einzelnen Kinder und Jugendlichen werden älter und ihre Bedürfnisse ändern sich. Insbesondere durch die Übertritte von der Wolfsstufe in die Pfadistufe und von der Pfadistufe in die Plostufe kann sich die Mitgliederzahl einer Einheit beträchtlich vergrössern oder verkleinern. Oft müssen danach neue Leitwölfe oder Leitpfadis gefunden werden. Je nachdem kann sogar eine Neueinteilung der Rudel oder Fähnli nötig werden.

*eine Einheit verändert sich ständig*

Im Idealfall hat eine Einheit der Wolfs- oder Pfadistufe zwischen 15 und 25 aktive Mitglieder, die regelmässig an den Aktivitäten teilnehmen. Diese Einheit wird in 3–4 Rudel oder Fähnli unterteilt. Natürlich schwankt die Mitgliederzahl einer Einheit ständig und kann auch mal unter 15 fallen oder für kurze Zeit grösser als 25 sein. Ändert sich die Grösse aber dauerhaft, muss über eine Neuorganisation nachgedacht werden. Bei allen diesen Änderungen muss immer auch die Stufen- und Abteilungsleitung in die Entscheidung miteinbezogen werden. Der Coach kann euch bei solchen Änderungen unterstützen.

*ideale Einheitsgrösse*

Folgende Dinge musst du in deiner Einheit im Auge behalten:

- Wer wird Leitwolf oder Leitpfadi? Was geschieht mit den anderen gleichaltrigen Kindern oder Jugendlichen? Welche anderen Aufgaben können sie übernehmen (z.B. Verantwortung für das Meutebuch oder das Fähnlimaterial)?
- Haben einzelne Mitglieder oder die ganze Gruppe eine neue Herausforderung nötig? Wie steht es mit dem persönlichen Fortschritt der Kinder und Jugendlichen? Plane, welche Pfadis im Verlauf des nächsten Jahres welche Etappe oder welche Spezialitätenabzeichen machen können. Evtl. können auch einzelne Mitglieder Spezialämter übernehmen.
- Welche Pfadis können im folgenden Jahr einen Ausbildungskurs besuchen? Um den Nachwuchs in den Fähnleleitungen sicherzustellen, ist es wichtig, dass die Pfadis Kurse besuchen. Überlege dir, wie du sie für einen Kursbesuch motivieren kannst. Oft kommen ältere Pfadis mit einer grossen Motivation für die Pfadiarbeit aus diesen Kursen zurück. Deshalb ist es wichtig, dass du nach dem Kurs eine Herausforderung für sie bereit hast.
- Ist der Nachwuchs gesichert? Alle Jahrgänge sind im Idealfall etwa gleich stark vertreten. Sowohl ein sehr schwacher Jahrgang als auch ein sehr starker Jahrgang können später Probleme verursachen (z.B. wenn alle zugleich Leitpfadi oder später Pio werden möchten).
- Ist ein Rudel oder ein Fähnli zu gross? Falls absehbar ist, dass auch in den kommenden Jahren für eine zusätzliche Gruppe genügend Kinder oder Jugendliche nachkommen, lohnt es sich, eine zusätzliche Gruppe zu gründen. In diesem Fall ist es meist besser, gleich alle Gruppen neu einzuteilen, damit sie etwa gleich stark sind und alle Jahrgänge in den Gruppen gleich vertreten sind. Ist eine Gruppe aber nur wegen eines einzelnen sehr starken Jahrgangs grösser geworden, dann lohnt sich eine Neuorganisation oft nicht.
- Ist ein Rudel oder ein Fähnli wegen fehlenden Nachwuchses zu klein geworden? Aktivitäten mit einer zu kleinen Gruppe machen weniger Spass. Falls nicht bald eine Besserung in Aussicht ist, lohnt es sich, die Zahl der Gruppen zu reduzieren. Falls danach die Einheit nur noch ein Rudel oder ein Fähnli hat, muss über die Fusion mit einer anderen Einheit nachgedacht werden.

- Ist die Einheit zu gross oder zu klein? Hier gilt das gleiche wie für eine zu grosse oder zu kleine Gruppe. Die Gründung einer neuen oder die Auflösung einer traditionsreichen Einheit muss immer gut überlegt sein! Es lohnt sich aber nicht, eine Einheit, die nicht in absehbarer Zeit wieder mehr Mitglieder hat, über längere Zeit mehr schlecht als recht weiterzuführen. Mit einer ausreichend grossen Einheit können bessere und spannendere Aktivitäten durchgeführt werden.

## 6.2 Traditionen

### Identität

Traditionen geben einer Einheit ein Zusammengehörigkeitsgefühl und eine Identität. Sie unterscheiden deine Einheit von allen anderen Pfadigruppen und geben ihr einen unverwechselbaren Charakter. Traditionen haben sich oft über mehrere Generationen von Pfadis entwickelt. Sie sind dabei aber selten genau gleich geblieben.

### Anlässe, Orte und Rituale

#### Arten von Traditionen

Da eine Tradition deiner Einheit einen speziellen Charakter geben soll, muss sie sich damit von anderen abheben. Es gibt deshalb viele verschiedene Traditionen. Hier einige Beispiele:

- Übertritt an einem besonderen Platz im Wald
- Waldweihnachtsfeier mit den Eltern
- regelmässiges Leiterinnen- und Leiterskiweekend
- Jedes Quartal wird in der Meute ein Wettkampf zwischen den Rudeln um den Mogli-Pokal veranstaltet.
- ein besonderes Ritual während der Taufe
- eine spezielle Begrüssung oder ein Tschü-Ei-Ei zum Abschluss jeder Aktivität
- ein besonderer Tagesabschluss als Lagertradition
- ein spezieller Meute- oder Fähnliplatz, der in die meisten Aktivitäten eingebaut wird

### Pfadihemd und -foulard

Neben den Traditionen der Abteilung gibt es aber auch zahlreiche Traditionen, die alle Pfadis auf der Welt verbinden. Dazu gehören das Pfadifoulard, das Pfadihemd, der Händedruck mit der linken Hand und das Pfadigesetz.

### kritisch überdenken

#### Traditionen überdenken

Traditionen haben viele positive Auswirkungen. Man darf sich aber trotzdem nicht davor scheuen, traditionelle Elemente, die schon lange zu alten Zöpfen geworden sind und ihren Sinn verloren haben, zu ersetzen. Daher ist es wichtig, von Zeit zu Zeit kritisch zu fragen, ob eine Tradition beibehalten werden soll oder ob sie durch eine neue ersetzt wird. Denn nur weil etwas «schon immer so gemacht wurde» und «einfach dazugehört», heisst das noch lange nicht, dass du es in deiner Einheit in deiner Zeit als Leiterin oder Leiter beibehalten musst. Überholte Elemente können umgekrempelt, aufgefrischt und neuen Gegebenheiten angepasst werden. Überlege dir immer von Neuem, ob eure Traditionen noch sinnvoll sind und allen Spass machen. Einzelne Traditionen können auch gewalttätig oder diskriminierend für Einzelne sein. Gerade bei solchen lohnt es sich, den Schritt zu wagen und eine Änderung zu machen.

Warum nicht auch eine ganz neue Tradition einführen? Der Fantasie sind dabei praktisch keine Grenzen gesetzt. Achte aber darauf, dass du nicht auf einmal alles neu machst. Die Beständigkeit, welche durch Traditionen entsteht, darf nicht komplett zerstört werden.

## 6.3 Einheitsadministration

Je nach Abteilung kann die Administration unterschiedlich organisiert sein. Einzelne Aufgaben werden zentral erledigt, andere werden auf die Einheiten verteilt. Diese Aufgaben müssen aber nicht von einer einzelnen Person erledigt werden. Es ist sinnvoll, die Arbeit im Leitungsteam aufzuteilen.

### Einheitskasse

Im Umgang mit Geld ist Sorgfalt wichtig. Das Geld gehört nicht dir, sondern der Pfadi – du verwaltest es nur. Am einfachsten ist es, wenn nur eine Person die Kasse führt. Die Gefahr ist sonst gross, dass der Überblick über die Einnahmen und die Ausgaben verloren geht.

Alle Ausgaben sind mit einer Quittung zu belegen. Die Leiterinnen und Leiter übergeben der Kassierin oder dem Kassier regelmässig ihre Quittungen zusammen mit einer Aufstellung aller Ausgaben. Sie erhalten dann ihre Ausgaben zurückerstattet. Die Kassierin oder der Kassier führt über alle Ausgaben und Einnahmen genau Buch. Dazu wird eine Aufstellung aller Ausgaben und Einnahmen gemacht. Die Einnahmen werden addiert und die Ausgaben davon abgezählt. So ist immer der aktuelle Stand der Einheitskasse ersichtlich. Diese Buchführung muss immer aktuell sein. Nichts ist mühsamer, als nach einem halben Jahr noch zu rekonstruieren, wofür eine Ausgabe getätigt wurde oder welche Einnahmen man genau aus einer Finanzaktion hatte. Die Einheitskasse wird einmal jährlich vom Abteilungskassier kontrolliert. Dieser kann auch helfen, falls es bei der Administration Probleme gibt.

Meist ist es sinnvoll, für eine Kasse ein eigenes Konto zu führen und gegen Quittung Ausgaben zurückzuerstatten. Eine Barkasse (Holztruckli oder Portemonnaie) ist nur dort sinnvoll, wo die Beteiligten selber gar kein Geld vorschliessen können. Für ein Lager muss ein eigenes Budget und eine gesonderte Abrechnung erstellt werden.

Falls die Kassenführung jemanden übertragen wird (z.B. Leitpfadi, Pioequipe,...), ist es die Aufgabe der Einheitsleiterin oder des Einheitsleiters, diese am Ende des Jahres zu kontrollieren.

### Adressliste

Vollständige Adress- und Präsenzlisten helfen, die Übersicht über die Einheit zu bewahren. Am wirksamsten ist die Adressliste, wenn sie laufend ergänzt wird. Dabei kann der Computer eine grosse Hilfe sein. Viele Abteilungen besitzen ein digitales System für die Verwaltung der Daten und gewisse Dinge können durch die Arbeit mit elektronischen Tabellen stark vereinfacht werden (z.B. die Lageranmeldung in der SPORTdb).

Die Verwaltung der Mitgliederliste und der Adressen ist Aufgabe der Abteilungsleitung. Diese ist aber darauf angewiesen, über Neueintritte, Austritte und Adressänderungen informiert zu werden. Eintritte und Austritte müssen aus rechtlichen Gründen immer schriftlich gemeldet werden und von den Eltern unterschrieben sein. Gib neuen Pfadis nach der ersten Aktivität ein Anmeldeformular mit nach Hause. Mit den Adressdaten muss vertraulich umgegangen werden. Sie dürfen nicht weitergegeben werden.



eine Person  
als Kassier

Quittungen  
sammeln und  
Buch führen



Finanzen im Lager

Adressliste  
aktuell halten

**Einheitsmaterial****Material**

Neben dem Abteilungsmaterial besitzt die Einheit wahrscheinlich auch eigenes Material. Das kann zum Beispiel Bastel- oder Spielmaterial sein. Vielleicht besitzt die Einheit sogar eine kleine Bibliothek mit Pfaditechnik- und Spielbüchern. Ein kleiner Vorrat an Material ist sehr nützlich. Denn dadurch lässt sich vermeiden, für jedes Stück Schnur in ein Geschäft zu gehen oder die Pfadis zu bitten, es von zu Hause mitzubringen.

**sorgfältig  
aufbewahren**

Solche Materiallager haben oft einen grösseren Wert, als man denkt. Es ist deshalb wichtig, dass das Material sorgfältig aufbewahrt und regelmässig kontrolliert wird. Denn mit verklebten Pinseln und ausgetrockneten Farben hat niemand Lust zu malen. Und die beste Ausrüstung bringt nichts, wenn sie in einem Schrank im Pfadiheim in Vergessenheit gerät.

Bevor die Einheit etwas Teures anschafft, lohnt es sich zu überlegen, ob die geplante Aktivität nicht auch mit schon vorhandenen Materialien oder Restmaterialien durchgeführt werden kann. Oft bietet die Natur einen riesigen Schatz an Material (Blätter, Steine, Holz, ...), das sich nachher auch problemlos entsorgen oder wiederverwerten lässt. Gerade bei grösseren, langfristigen Materialanschaffungen (z.B. Werkzeugen) ist mit dem Kassier sowie den anderen Leiterinnen und Leitern zu beraten, ob die Investition sinnvoll ist oder ob das Geld besser anders verwendet werden sollte. Eventuell kann das Material auch für die ganze Abteilung gekauft und aus der Abteilungskasse bezahlt werden.

**Archiv**

Sicher hat es dich auch schon interessiert, wie der Pfadibetrieb in deiner Einheit vor zehn oder zwanzig Jahren funktioniert hat. Genauso wird es wohl auch zukünftige Leiterinnen und Leiter interessieren, was ihre Vorgänger alles gemacht haben. Es lohnt sich deshalb, im Pfadiheim ein kleines Archiv anzulegen, in dem Berichte zu Aktivitäten, Einladungen, Urkunden und sonstige Dokumente gesammelt werden. Vielleicht inspiriert euch das Archiv auch, wenn euch gerade keine gute Idee in den Sinn kommt.

## 7. Mädchen und Buben

In den letzten Jahren haben sich die festgefahrenen Geschlechterrollen zum Teil aufgelockert. Frauen können heute aktive Managerinnen, Politikerinnen oder Abteilungsleiterinnen und Männer können problemlos erfüllte Hausmänner, Kleinkinderbetreuer oder Leiter einer Mädchengruppe sein.

**gleichwertig und  
gleichberechtigt**

Die Geschlechter sollen gleichwertig und gleichberechtigt am Geschehen beteiligt sein. Das heisst zum Beispiel, dass die Frage, wer welche Aufgaben beim Lagerbau erledigt, nicht vom Geschlecht abhängig sein darf, sondern vom Interesse. Aber Achtung: Das Interesse zeigt sich nicht immer direkt, manchmal ist es verborgen, weil beim Kind Zweifel bestehen, ob es sich die Aufgabe zutraut. Interesse muss von den Leiterinnen und Leitern geweckt, unterstützt und gefördert werden. Es muss auch darauf geachtet werden, dass nicht immer die gleichen Aufgaben von den Mädchen oder Buben erledigt werden. Insbesondere unbeliebte Aufgaben (Ämtli, ...) müssen gerecht verteilt werden.

**Checkliste für gemischte Einheiten**

- gemischte Leitungsteams: auch auf gleichwertige und gleichberechtigte Aufgabenverteilung achten
- getrennte Zelte bzw. Schlafräume in Lagern: Kinder und Jugendliche brauchen diese «Schutzräume»; das Schamgefühl soll respektiert werden
- Gruppenaktivitäten können gemischt oder getrennt angeboten werden, ab und zu Aktivitäten oder Lagerblöcke geschlechtergetrennt durchführen
- Förderung geschlechtsuntypischer Aufgaben sowohl im Leitungsteam wie auch bei den Teilnehmenden

Entscheidend für die Förderung der gleichwertigen und gleichberechtigten Entwicklung von Mädchen und Buben ist das Bewusstsein des Leitungsteams für die verschiedenen Rollen und Bedürfnisse. Das heisst, dass die Kinder und Jugendlichen Gelegenheiten erhalten, auch geschlechtsuntypische Aufgaben zu übernehmen. So können durchaus auch einmal die Mädchen den Lageraufbau alleine machen und es kann mit den Buben etwas im Pfadiheim gebastelt werden. Wichtig sind die Offenheit, die Akzeptanz und das Wohlwollen gegenüber Andersartigkeit, das Befürworten der Experimentierfreudigkeit der Kinder sowie das Schaffen von Gelegenheiten für vielfältiges Verhalten. Dies kann in gemischten und in geschlechtergetrennten Gruppen geschehen. Für Tätigkeiten, welche nicht den gängigen Vorstellungen von typischen Mädchen- oder Bubenaufgaben entsprechen, sind geschlechtergetrennte Gruppen sinnvoller. In diesen Gruppen trauen sich die Kinder und Jugendlichen eher, etwas auszuprobieren.

**geschlechts-  
untypische  
Aufgaben**

## 8. Gesundheitsförderung und Prävention

### 8.1 Worum geht es?

Das Ziel der **Gesundheitsförderung** ist es, die Gesundheit eines Menschen zu stärken. Dabei stehen nicht nur das körperliche, sondern auch das psychische und soziale Wohlbefinden im Zentrum. Gesundheit wird durch verschiedene Faktoren beeinflusst. Der persönliche Hintergrund einer Person spielt dabei ebenso eine Rolle, wie das soziale Umfeld oder die Gesellschaft, in der sie lebt. Bei der Gesundheitsförderung müssen also verschiedene Aspekte miteinbezogen werden.

Aus diesem Grund sollen Menschen ganzheitlich gefördert werden. Ein Mensch, der ganzheitlich gefördert wurde, ist sich z.B. seiner Stärken und Schwächen bewusst und kann auch «Nein» sagen oder mit Gruppendruck umgehen. Er kennt seine eigenen Bedürfnisse und kann diesen deshalb besser gerecht werden.

Die ganzheitliche Förderung der Kinder und Jugendlichen ist auch das Ziel der Pfadi. Um dieses Ziel zu erreichen, werden in der Pfadi das Programm und die Aktivitäten nach den Pfadigrundlagen gestaltet. Indem du die Pfadigrundlagen berücksichtigst, sprichst du ganz verschiedene Seiten der Persönlichkeit der Pfadis an. Dies ist für die ganzheitliche Entwicklung der Kinder und Jugendlichen wichtig. Auf diese Weise betreiben wir gleichzeitig auch Gesundheitsförderung! Ein Pfadiprogramm, das sich an den Grundlagen der Pfadi orientiert, fördert also auch die Gesundheit unserer Mitglieder.

In der Schweiz engagiert sich das Programm Voilà seit vielen Jahren für die Gesundheitsförderung. Es wird von der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände (SAJV) getragen. Die Pfadi war von Beginn weg bei diesem Projekt aktiv dabei. Die Organisation läuft über eigenständige kantonale Projekte, die bei Voilà Schweiz angeschlossen sind. Diese führen eigene Programme, Ausbildungen und Weiterbildungen zum Thema Gesundheitsförderung durch. Über die Jahre hat sich so ein grosses Wissen und Know-how angesammelt. Informationen über verschiedene Themen der Gesundheitsförderung sowie die Angaben, ob es in deinem Kanton ein solches Programm gibt, findest du unter [www.voila.ch](http://www.voila.ch).

**Prävention** hat das Ziel, negative Entwicklungen, Krankheiten oder Belastungen zu verhindern oder hinauszuzögern. Die Pfadibewegung macht sich für die Prävention stark. Ein sinnvoller Umgang mit Suchtmitteln (Tabak, Alkohol, ...), Sensibilität in Bezug auf Gewalt und eine Nulltoleranz gegenüber sexueller Ausbeutung entspricht dem Gedanken der Pfadi.

**Ziele der  
Gesundheits-  
förderung**

[www.praevention.pbs.ch](http://www.praevention.pbs.ch)

**Ganzheitliche  
Förderung  
in der Pfadi****Programm  
«Voilà»**

[www.voila.ch](http://www.voila.ch)

**Ziele der  
Prävention**

Zwischen Prävention und Gesundheitsförderung gibt es übrigens einen Zusammenhang: Idealerweise hat nämlich die Gesundheitsförderung als Nebeneffekt eine präventive Wirkung. Wenn Kinder und Jugendliche ihre Bedürfnisse bewusst wahrnehmen und lernen, «Nein» zu sagen, kann sie dies auch vor negativen Einflüssen schützen.

**Gesundheitsförderung** bedeutet Stärken zu stärken.  
**Prävention** bedeutet Schwächen zu schwächen.

Verschiedene Formen der Prävention werden in den nachfolgenden Kapiteln ausführlicher behandelt.

## 8.2 Suchtprävention

Es gibt verschiedene Ansätze, wie man Suchtprävention betreiben kann. Hier stellen wir dir einen sehr ganzheitlichen Ansatz vor, der zum Ziel hat, die Rausch- und Risikokompetenz eines Menschen zu fördern. Dabei liegt der Blick nicht nur auf «klassischen» Suchtmitteln.

**Rausch-  
erlebnisse als  
menschliches  
Bedürfnis**

### Rausch- und Risikokompetenz

Das Bedürfnis Rausch zu erleben gilt als urmenschlich und war bereits bei Urvölkern zu beobachten. «Rausch» ist dabei sehr allgemein zu verstehen und ist grundsätzlich nichts Negatives. Zu einem Rauscherleben können ganz unterschiedliche Situationen führen: Sport, Aktivitäten in der Natur, Tanzen, Musik, ein feines Essen, eine Beziehung, aber auch der Konsum von Alkohol oder anderen Drogen. Das Bedürfnis nach Rausch kann also auf sehr unterschiedliche Weise gestillt werden. All diesen Situationen ist gemeinsam, dass sie intensive Gefühle auslösen und meist als angenehm erlebt werden.

Manchmal werden auf der Suche nach Rauscherlebnissen aber auch Grenzen überschritten. Dies kann mit Risiken verbunden sein. Grundsätzlich wäre dies für ein Rauscherleben nicht notwendig. Menschen, die nur eine geringe Rausch- und Risikokompetenz aufweisen, suchen den Rauschzustand aber oft in riskanten Situationen oder «schlittern» unbedacht in Rauschsituationen hinein. Dabei besteht die Gefahr, dass es auch zu unangenehmen Erlebnissen kommt. Der Rausch kippt dann von einem positiven Erlebnis in ein negatives Erlebnis und kann im schlimmsten Fall sogar schwerwiegende Folgen haben.

**Gesunder  
Umgang mit  
Rausch-  
situationen**

Bei der Förderung von Rausch- und Risikokompetenz geht es nicht darum, möglichst viele und möglichst riskante Rauscherlebnisse zu haben. Das Ziel ist es vielmehr, einen gesunden Umgang mit Rauschsituationen zu erlernen und so negative Erlebnisse und Folgen möglichst zu vermeiden. Menschen mit einer hohen Rausch- und Risikokompetenz wissen, was ihnen gut tut, wann sie welche Rauscherfahrung ertragen, welche Gefahren eine Rauschsituation bergen kann und wo ihre eigenen Grenzen sind. Sie entscheiden bewusst, ob sie sich in eine Rauschsituation begeben oder nicht und welche Risiken sie eingehen wollen. Konkret heisst dies z.B., dass ein Kind abschätzen kann, wie hoch es auf einen Baum klettern kann, um das damit verbundene Rauschgefühl zu erleben, ohne dass dabei das Risiko bei einem Sturz zu gross wird.

Kinder und Jugendliche sollen also lernen, Risiken und mögliche Folgen ihres Handelns richtig einzuschätzen. Die Pfadi kann dazu einen wertvollen Beitrag leisten. In der Pfadi führen wir unter anderem auch Aktivitäten durch, die gemäss der oben eingeführten Definition ein Rauscherlebnis ermöglichen – von der Sonnenaufgangswanderung über ein Geländespiel bis zur Benutzung einer Seilbrücke gibt es dafür zahlreiche Beispiele. Einerseits kannst du als Leiterin oder Leiter den Kindern und Jugendlichen damit alternative, vielfältige und positive Möglichkeiten aufzeigen, wie sie ihr Bedürfnis nach Rausch stillen können. Andererseits bieten einige dieser Aktivitäten auch die Möglichkeit, die Risikokompetenz der Teilnehmenden zu fördern.

Wenn ihr in der Pfadi Aktivitäten durchführt, bei der die Sicherheit eine Rolle spielt (z.B. beim Abseilen), solltet ihr dies unbedingt mit den Kindern und Jugendlichen thematisieren. Sie sollen erkennen, dass es gewisse Gefahren gibt und welche Sicherheitsvorkehrungen ihr als Leitungsteam getroffen habt. Bei der Risikokompetenz geht es aber vor allem auch darum, ein Gespür dafür zu entwickeln, welches Risiko man in welcher Situation selber eingehen will und kann. Darum sollen die Teilnehmenden immer die Möglichkeit haben, selber darüber zu entscheiden, ob sie an einer solchen Aktivität teilnehmen wollen.

Dazu braucht es vor der Aktivität einen kurzen Stopp («Break»). Hier kann jede Person für sich entscheiden, ob sie in der aktuellen Situation (momentane persönliche Verfassung, Gruppe) an dieser Aktivität teilnehmen will oder nicht. Einem Entscheid, nicht mitzumachen, gebührt grosser Respekt. Häufig ist es schwieriger diesen zu fällen, als einfach der Gruppe nachzugeben und mitzugehen.

**«Break» vor  
der Aktivität**

Ebenso wichtig ist es, sich nach der Aktivität miteinander über das Erlebte auszutauschen. Wie ging es mir in der Situation? Wie habe ich den Entscheid getroffen? Was könnte das Erlebte für meinen Alltag für eine Bedeutung haben? Auf diese Weise kann eine bewusste Auseinandersetzung der Kinder und Jugendlichen mit den Themen Rausch und Risiko angestossen werden. Selbstverständlich muss dies immer altersgerecht geschehen – mit Pios hat man hier andere Möglichkeiten als mit Wölfen.

**Rausch-  
erlebnisse  
bewusst  
auswerten**

Wenn du mehr zu den Themen Suchtprävention und Rausch- und Risikokompetenz erfahren möchtest, so empfehlen wir dir einen Ausbildungskurs von Voilà zu besuchen. Dort lernst du weitere Möglichkeiten zur konkreten Arbeit in diesen Bereichen innerhalb der Pfadi kennen.



[www.voila.ch](http://www.voila.ch)

### Haltung und Vorbilder

Einen vernünftigen Umgang mit Suchtmitteln zu finden ist eine grosse Herausforderung der Gesellschaft. Diese Herausforderung stellt sich auch in der Pfadi. Welche Regelungen und welche Haltungen ihr zum Konsum von Suchtmitteln in eurer Abteilung pflegt, hängt grundsätzlich von euch ab und muss innerhalb des Leitungsteams diskutiert werden. Viele Kantonalverbände und Regionen geben aber in diesem Bereich einen gewissen Rahmen vor, an den ihr euch halten müsst. Beachtet bei eurer Diskussion, dass ihr als Leiterinnen und Leiter sowohl eine rechtliche Verantwortung als auch eine Vorbildfunktion gegenüber euren Pfadis habt. Bedenkt ausserdem, dass euer Handeln auch eine Wirkung auf Aussenstehende haben kann. Wenn ihr eure Haltung definiert habt, so ist es wichtig, sie klar und transparent zu machen und mit allen Beteiligten zu thematisieren.

**Haltung und  
Regeln im Team  
festlegen**



*Verantwortung und  
juristische Aspekte*

## 8.3 Gewaltprävention

Es ist Samstagnachmittag und die Pfadi führt im Wald ein Geländespiel durch. Die meisten haben Spass. Lautes Geschrei und oft auch Gelächter sind zu hören. Um an ein Bündeli zu gelangen, werden neben Geschicklichkeit oft auch rabiatere Methoden eingesetzt. Niemand stört sich daran. Im Kindes- und Jugendalter misst man seine Kräfte gerne im Spiel. Doch wo endet das gesunde Kräfteressen und wo beginnt die Gewalt?

**Kräfteressen  
oder Gewalt?**

**Körperliche, verbale und psychische Gewalt**

Gewalt ist eine Handlung, die mit dem Ziel oder dem Bewusstsein ausgeführt wird, eine andere Person psychisch oder physisch zu verletzen. Dies muss nicht immer mit Fäusten oder Kraft geschehen: Neben der körperlichen Gewalt gibt es auch die verbale oder die psychische Gewalt, bei der das Opfer z.B. durch Worte oder Blossstellung verletzt wird. Darunter fällt auch Mobbing (siehe Kasten).

Die Grenze zur Gewalt wird dort überschritten, wo sich jemand nicht mehr wohl fühlt. Manchmal ist die Gewaltanwendung nicht auf den ersten Blick sichtbar oder wird nicht von allen Beteiligten als solche empfunden. Das Erleben von Gewalt ist subjektiv. So kann eine Mutprobe zum Zuschauen vielleicht lustig sein – diejenigen, die so in ihrer Angst ausgestellt werden, erfahren sie aber ganz anders. Das betroffene Kind fühlt sich ausgesetzt und das ist nicht in Ordnung. Die Wölfe und Pfadis müssen alle immer wissen, dass sie nicht wirklich in Gefahr sind. Gruseln ist in Ordnung, Angst haben nicht.

**Mobbing**

Das Wort Mobbing stammt aus dem Englischen und bedeutet so viel wie «anpöbeln», «angreifen», «bedrängen». Wird eine Person über längere Zeit systematisch von andern Personen benachteiligt, schikaniert, gequält, belästigt, beleidigt, ausgegrenzt oder seelisch verletzt, so wird diese «gemobbt». Dies kann auch in der digitalen Welt passieren (Facebook, YouTube, ...) und so für Aussenstehende lange unbemerkt bleiben. Mobbing ist ein Gruppenphänomen und mehr als eine Auseinandersetzung zwischen Opfer und Täterinnen und Tätern. Darum sollte es auch immer mit der ganzen Gruppe angegangen werden. Gemobbte Kinder und Jugendliche leiden oft ausserordentlich und können Folgeschäden davontragen. Aber auch für die Täterinnen und Täter kann Mobbing negative Auswirkungen haben. Mobbing ist deshalb ein ernstzunehmendes Thema.

**deine Verantwortung: Gewalt nicht tolerieren**

Gewalt ist nie positiv und darf in der Pfadi keinen Platz haben. Es liegt in deiner Verantwortung als Leiterin oder Leiter das Programm so zu gestalten, dass die Teilnehmenden weder körperlicher noch psychischer Gewalt ausgesetzt werden. Kommt es trotzdem zu Gewaltausübung unter den Teilnehmenden oder von Leiterinnen oder Leitern gegenüber Teilnehmenden, so musst du einschreiten und klare Grenzen setzen. Den Täterinnen oder Tätern muss klar gemacht werden, dass ein solches Verhalten nicht toleriert wird. Dazu gehört es auch aufzuzeigen, welches alternative Verhalten gewünscht ist.

**STOPPI!**

Die beste Regel, an die sich alle halten sollten, ist die Kultur des «Halt-sagen-Dürfens». Ein Pfadi darf sich einer angemessenen «Mutprobe» stellen, sofern er jederzeit die Möglichkeit hat auszusteigen. Ein «Stopp» der Leitung braucht Mut, gehört aber zur Pflicht jeder Leiterin und jedes Leiters, wenn die Situation eskaliert.

Nicht jedes Spiel, in dem es zu kleineren Kämpfen kommen kann, ist verwerflich. Allerdings ist es wichtig, dass das richtige Mass eingehalten wird. Gerade in der Pubertät ist manchen Jugendlichen nicht bewusst, wie viel Kraft sie schon besitzen und dass sie damit einer anderen Person wehtun können. Es ist wichtig, dass Kinder und Jugendliche lernen, mit ihrem eigenen Körper umzugehen. Das heisst auch, dass sie die Möglichkeit haben sollen zu lernen, ihre Kräfte richtig zu dosieren. Dazu gehört, dass sie darauf aufmerksam gemacht werden, wenn sie einmal zu viel Kraft angewendet haben.

**lernen mit dem Körper umzugehen**

**Kampfspiele**

Viele Formen von grösseren Spielen können auch ohne Gewalt geplant und durchgeführt werden. So kann z.B. anstelle eines Kampfes um ein Bändeli das Ablesen der Nummer auf dem Rücken oder das Klopfen auf den Rücken des Gegners dieselbe Spieldynamik hervorrufen.

Hast du dir schon einmal überlegt, wie die Dinge wirken, die wir während unserer Aktivitäten tun? Für jemanden, der sich in der Pfadi nicht auskennt, können Bilder von bestimmten Aktivitäten erschreckend bzw. gewaltvoll wirken, insbesondere wenn sie aus ihrem Zusammenhang gerissen werden. Überdenke deshalb genau, welche Bilder du z.B. im Internet veröffentlichst.

**Wirkung nach aussen**

Ein gutes Verhältnis zu den Eltern kann helfen, dass kein falsches Bild von den Aktivitäten in der Pfadi entsteht. Wenn ein Kind etwas zu Hause erzählt, kann das unter Umständen «schräg» ankommen. Wenn die Eltern aber beim Leitungsteam genauer nachfragen können, fühlen sie sich sicherer.

**Pflöckeln**

In der Pfadi werden Misshandlungen nicht toleriert. Wer die Pfadi dazu benutzt, andere zu verletzen, verstösst nicht nur gegen das Pfadigesetz! Deshalb haben Pflöckeln und andere Schikanen in der Pfadi nichts verloren.



Pfadigesetz

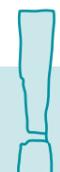
**Traditionen mit Gewaltanteil überdenken**

Traditionsreiche und wichtige Anlässe im Pfadialltag wie Taufe oder Übertritt sind leider manchmal mit gewaltvollen Aktivitäten verknüpft. Ein solcher Anlass soll jedoch ein positives und eindrückliches Erlebnis sein, das speziell auf die Betroffenen und die Gruppe abgestimmt ist. Rituale dürfen weder demütigend noch gewaltvoll sein! Gleichzeitig soll der Anlass auch nicht auf eine Mutprobe reduziert werden. Mut ist nur ein Teil der Persönlichkeit, welche die Pfadi mit ihren Aktivitäten fördern will. Stimmungsvolle, vielleicht auch ruhige Erlebnisse und die Erfahrung, «in eine Gruppe aufgenommen zu werden», sind ebenfalls sehr wertvoll.

**Rituale und Traditionen sollen positive Ereignisse sein**

**Schau hin!**

Sprecht im Leitungsteam über negative Gruppendynamiken und Gewaltformen, welche ihr beobachtet habt.



Lies die nachfolgenden Situationen durch und stelle dir folgende Fragen:

- Hast du Ähnliches in deinem Pfadialltag auch schon erlebt?
- Handelt es sich dabei um Gewalt? Warum?
- Handelt es sich um geplante Gewalt oder wurde die Gewalt unabsichtlich aus der Situation heraus angewendet?
- Welche Fehler sind passiert, dass es zu dieser Situation gekommen ist? Was könnte anders gemacht werden, damit die Aktivität nicht gewalttätig wird?

**Taufe**

In der Einheit Geristein ist es «Tradition», dass die Täuflinge während der Taufe an einem Posten durch die Gruppe eingekreist und laut angeschrien werden. An einem anderen Posten werden sie in der Nacht an einen Baum gebunden und längere Zeit allein gelassen. Zum Abschluss gibt es einen möglichst ekligen Tauftrank.

**Streit unter Pfadis**

Pfiff und Rubik streiten während der Aktivität darüber, wer in den letzten Turnstunden im Fussball besser gespielt hat. Der Streit artet aus und endet damit, dass Pfiff Rubik samt Kleidern in den Weiher neben dem Pfadiheim wirft.

**Aussenseiter**

Hobbit ist unter den Wölfen ein Aussenseiter. Er möchte gerne besser integriert sein. Einige Wölfe sperren Hobbit während des Herbstlagers in einen Schrank ein und verkleben diesen mit Klebeband. Hobbit kann sich aber wieder befreien. Das Ganze wird zu einem Spiel und Hobbit lässt sich mehrmals einsperren. Er findet Freude daran, da er endlich mittels eines Spiels in die Gruppe integriert ist. Nach einiger Zeit kommen die Wölfe auf die Idee, den Schrank mit Bettlatten so zu verriegeln, dass sich Hobbit nicht mehr befreien kann. Sie lassen ihn nun im Schrank.

**Entführung während eines Nachtgeländespiels**

An ihrem ersten Nachtgeländespiel werden zwei junge Pfadis entführt. Die Entführer versuchen, die Entführung möglichst realistisch zu gestalten, um allen einen Schrecken einzujagen und die Pfadis zu motivieren, beim Spiel mitzumachen. Auch als sie mit den Entführten im Kofferraum wegfahren denken sie nicht daran, diese aufzuklären, dass das Ganze nur ein Spiel ist.

**Strubeln**

Während des Fussballspiels im Sommerlager geraten Memory und Zora wegen eines Fouls aneinander. Die Leiterin Ronja leitet das Fussballspiel. Es war schon vor dem Streit nicht einfach, die Gruppe im Zaum zu halten, da beide Teams unbedingt gewinnen wollen. Das Gezänk der beiden bringt das Fass zum Überlaufen und sie zieht beide an den Haaren auseinander.

## 8.4 Prävention sexueller Ausbeutung

Sexuelle Ausbeutung ist eine Form der Gewalt und hat mit gesunder Sexualität nichts zu tun. Sie kann für Betroffene weitreichende und drastische Auswirkungen haben. Sexuelle Ausbeutung kann auch in der Pfadi vorkommen, glücklicherweise sind solche Fälle aber selten.

**Was ist sexuelle Ausbeutung?**

Alle Formen sexueller Handlungen an Kindern und Jugendlichen durch Erwachsene oder Jugendliche. Die Opfer sind aufgrund ihrer emotionalen und intellektuellen Entwicklung nicht in der Lage, dieser sexuellen Handlung informiert und frei zuzustimmen. Dabei werden ungleiche Machtverhältnisse ausgenutzt, um das Kind zur Handlung zu überreden oder zu zwingen. Zentral ist dabei die Verpflichtung zur Geheimhaltung, die das Opfer zur Sprachlosigkeit, Wehrlosigkeit und Hilflosigkeit verurteilt.

Zur sexuellen Ausbeutung gehören unter anderem auch:

- erzwungene Nacktheit des Opfers
- Zwang bei sexuellen Handlungen zuzusehen
- Vorführen von Pornografie an Minderjährige
- Voyerismus

**Telefonhilfe 147 von pro juventute**

Neben der sexuellen Ausbeutung gibt es auch Situationen, in denen es – oft unbeabsichtigt – zu Grenzverletzungen kommt (siehe Kasten). Wann genau eine Grenze verletzt ist, ist sehr individuell und hängt vom persönlichen Empfinden ab. So kann z.B. bei anzüglichen Bemerkungen bei einigen Personen eine Grenze überschritten sein, während dies bei andern noch lange nicht der Fall ist. Sobald jemand eine Handlung oder eine Wortwahl als Grenzverletzung empfindet, so ist es auch eine. Diese Botschaft ist für Kinder und Jugendliche wichtig. Wie beim Umgang mit dem Thema Gewalt geht es auch hier darum, sie zu ermutigen, «Stopp» zu sagen. Gleichzeitig muss in der Gruppe eine Atmosphäre geschaffen werden, in der dieses «Stopp» akzeptiert und respektiert wird.

**«Stopp!» akzeptieren und respektieren**

**Was ist eine Grenzverletzung?**

Ist eine bewusste oder unbewusste Überschreitung der persönlichen Grenze einer Person. Sie sind für das Opfer unangenehm und die Situation sollte auf jeden Fall geklärt werden. Im Pfadialltag kann das zum Beispiel sein, wenn eine Leiterin oder ein Leiter Kinder bei der Körperhygiene (Duschen) betreut oder eine Zecke entfernen muss. Aber auch sexuelle Anspielungen oder sexualisierte Witze können eine Grenzverletzung darstellen.

**Achtung:** Die Grenzen zwischen einer Grenzverletzung und einer sexuellen Ausbeutung können fließend sein.

**Wichtig:** Die Verantwortung für sexuelle Ausbeutung oder Grenzverletzungen liegt nie beim Opfer. Auch eine Einwilligung des Opfers ändert daran nichts. Die Verhinderung solcher Vorkommnisse darf und kann nicht an die Kinder und Jugendlichen übertragen werden. Wenn also ein Kind nicht «Nein» sagt, heisst das noch lange nicht, dass eine Handlung richtig war.

### Diskussion im Leitungsteam

Gerade in Lagern kann es zu Situationen kommen, die Grenzverletzungen oder sogar sexuelle Ausbeutung begünstigen. Dagegen müsst ihr im Vorfeld Massnahmen treffen. Diskutiert das Thema sexuelle Ausbeutung im Leitungsteam und klärt u.a. folgende Fragen:

- **Schlafen:** Wie kann bei der Einteilung der Schlafräume/Zelte das Bedürfnis nach Rückzug der verschiedenen Geschlechter und Altersgruppen gewährleistet werden?
- **Körperpflege:** Wie ist die Körperpflege geregelt (auch beim Badi-Besuch)?
- **Sanität:** Wer verarztet die Teilnehmenden und kontrolliert sie auf Zecken?
- **Körperkontakte:** Bei welchen Aktivitäten sind bewusste Körperkontakte vorgesehen (z.B. Bulldogge, Wellnessabend) und wie gehen wir mit Körperkontakten zwischen Teilnehmenden und Leiterinnen/Leitern um?
- **Selbstschutz:** Wie können sich Leiterinnen und Leiter schützen, damit heikle Situationen nicht falsch interpretiert werden?

### Grenzverletzungen zwischen Kindern und Jugendlichen

Neue Daten aus der Schweiz zeigen, dass viele Grenzverletzungen gerade unter Kindern und Jugendlichen selbst erfolgen. In der Pfadi sollten wir unsere Aufmerksamkeit darum nicht nur auf Grenzverletzungen durch Leiterinnen und Leiter richten, sondern auch bei Kindern und Jugendlichen genau hinschauen und zuhören. Ebenso hat sich gezeigt, dass sich die meisten Personen, die von sexueller Ausbeutung oder Grenzverletzungen betroffen sind, nicht an Fachleute oder Erziehungspersonen wenden, sondern sich fast ausschliesslich ihren Kolleginnen und Kollegen anvertrauen. Hinweise von Kindern über Vorfälle, welche sie selbst oder andere Kinder betreffen, müssen ernst genommen werden.



Schema zur Bewältigung eines Ereignisses

Um bei einem Verdacht auf sexuelle Ausbeutung richtig reagieren zu können, ist es wichtig, dass du dich an untenstehende Punkte hältst:

- Nimm dir Zeit und handle nicht überstürzt. Beobachte und notiere mit Datum, was du gesehen hast. Höre Kindern zu, wenn sie von sich aus etwas erzählen. Stelle aber keine eindringlichen Fragen, um Äusserungen zu provozieren.
- Es dürfen keine Gerüchte und Halbwahrheiten in Umlauf geraten. Sprich nur mit Mitleiterinnen oder Mitleitern, von denen du sicher bist, dass sie verschwiegen bleiben und nicht selbst verunsichert werden. Es sollen möglichst wenige Leute einbezogen und damit belastet werden.
- Ein seriöses Vorgehen ist wichtig und muss sorgfältig geplant sein. Ziehe bei einem Verdacht auf sexuelle Ausbeutung deine Abteilungsleiterin ins Vertrauen und hole dir bei ihr Unterstützung.
- Bei einem Verdacht auf sexuelle Ausbeutung muss immer eine Fachstelle einbezogen werden, zum Beispiel die Fachstelle Mira. Dein kantonales Krisenteam kann dir entsprechende Kontakte vermitteln.
- Sprich ohne Rücksprache mit einer Fachperson niemals mit dem möglichen Opfer, mit dem möglichen Täter oder der Täterin!



Regeln für geschlechtergemischte Lager



www.mira.ch

### Selbstschutz der Leiterinnen und Leiter

Zum Schutz vor ungerechtfertigten Schuldzuweisungen solltest du dich als Leiterin oder Leiter an folgende Regeln halten:

- **Offenes Handeln:** Du gewährst deinen Mitleiterinnen und Mitleitern jederzeit Einblick in deine Tätigkeit mit den Kindern. Die Bezugspersonen eines Kindes wechseln regelmässig, so dass unübliches Verhalten auffällt und thematisiert werden kann.
- **Wegschauen gibt es nicht:** Sobald du feststellst, dass du oder jemand aus deinem Leitungsteam unsicher ist im Umgang mit den Kindern, solltest du dies ansprechen und die Situation klären.
- **Verfängliche Situationen vermeiden:** Begib dich nicht in Situationen, die falsch verstanden oder falsch ausgelegt werden können, z.B. indem du zusammen mit Jüngeren duschen gehst.

### Heikle Situationen: immer zu zweit

Es ist generell empfehlenswert, dass in heiklen Situationen (z.B. Betreuung eines erkrankten oder verletzten Pfadis) eine zweite Person als Zeuge für rechtmässiges Verhalten anwesend ist. Wenn ein Kind verarztet wird, so sollte dies immer durch Personen gleichen Geschlechts erfolgen. Das Kind soll die behandelnde Person selbst wählen können.

**Für Behandlungen im Intimbereich muss ein Arzt aufgesucht werden.**



## 9. Kinder und Jugendliche mit herausforderndem Verhalten

Wie alle Kinder und Jugendliche sind auch Pfadis nicht immer «pflegeleicht». Immer wieder wirst du in deiner Leitungstätigkeit mit herausfordernden Teilnehmenden konfrontiert und empfindest diese vielleicht sogar als «Problemkinder». Ein Kind ist jedoch grundsätzlich nie ein Problem. Für die Leiterinnen und Leiter kann das Verhalten eines Pfadis aber zum Problem werden. Dies ist meist dann der Fall, wenn es durch sein Verhalten das Gruppenleben behindert oder die Aufmerksamkeit der Leiterinnen und Leiter zu stark beansprucht.

Meistens spürt ein Kind, wenn es Probleme verursacht. Es fällt ihm aber schwer, selbst Lösungen zu finden, darum braucht es Unterstützung. Es kann auch sein, dass das betroffene Kind seine Lage nicht erkennt. In jedem Fall sollte man mit ihm das Gespräch suchen und mit ihm gemeinsam eine Lösung erarbeiten. Pfadis dürfen nicht abgestempelt werden. Sie verdienen immer wieder eine Chance.

Abwechslung in den Pfadiaktivitäten beugt vielen Problemen und Schwierigkeiten vor. Ein ausgewogenes Programm wird allen Pfadis gerecht. Es sollen sowohl wilde, unruhige, wie auch ruhige, scheue Pfadis auf ihre Kosten kommen. Wichtig ist auch, dass das Programm allen Pfadis einen persönlichen Fortschritt ermöglicht. Wenn sie mit dem gebotenen Programm zufrieden sind, werden sie sich weniger auffällig verhalten.

Ein möglicher Grund für auffälliges Verhalten ist die Über- oder Unterforderung eines Pfadis. In beiden Fällen langweilen sich diese Pfadis, weil sie vom Programm nicht profitieren. Überforderten Pfadis müssen Aufgaben abgenommen werden. Sie brauchen Unterstützung durch ältere und erfahrene Teilnehmende. Für unterforderte Pfadis müssen dagegen neue Herausforderungen gefunden werden. Sie können spezielle Aufgaben übernehmen. Eine solche Aufgabe könnte zum Beispiel die Betreuung jüngerer Pfadis sein.

Über herausfordernde Kinder müsst ihr euch im Team unterhalten und Abmachungen treffen. Wichtig ist, dass alle Leiterinnen und Leiter die gleiche Haltung vertreten und die gleichen Regeln anwenden. Die Kinder müssen eine klare Linie erkennen, die Reaktion soll nicht von der einzelnen Leitungsperson abhängen. Trefft mit den Pfadis klare Abmachungen, die ihr dann auch umsetzt. Die Konsequenzen bei einer Überschreitung der Regeln müssen den Pfadis klar sein. Fehlende Regeln können bei den Pfadis auch zu Überforderung führen, auf die sie mit störendem Verhalten reagieren (z.B. bewusst Grenzen überschreiten).

Die Konsequenzen einer Regelverletzung müssen in engem Zusammenhang mit dem «Fehler» stehen oder der Gruppe etwas bringen (z.B. ein spezielles Ämtli wie Aufräumen helfen oder im Lager für alle das Konfitürenbrot streichen, ...). Eine Bestrafung

### Chancen geben

### abwechslungsreiches Programm

### Abmachungen, Regeln und Konsequenzen

### Strafen



Lagerregeln

darf nie jemanden demütigen, eher muss sie das Ziel haben, einen Regelverstoss in der Zukunft zu vermeiden und einen allfälligen Schaden wieder gut zu machen. Dazu müssen auch der Übeltäter oder die Übeltäterin zur Einsicht gelangen, dass sie sich nicht korrekt verhalten haben.

Es lohnt sich, die Pfadis beim Festlegen der Regeln und Konsequenzen miteinzubeziehen. Sie können die Regeln besser einhalten, wenn sie diese mitgestaltet haben und verstehen. Auch das Pfadigesetz kann Regeln für das Zusammenleben vorgeben.

#### Was ist ADHS?

ADHS (Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung) bezeichnet eine psychische Störung, die sich durch Probleme mit der Aufmerksamkeit sowie der Impulsivität und häufig auch durch Hyperaktivität auszeichnet.

Früher stufte die Gesellschaft die Betroffenen als «schwer Erziehbare» oder als «Zappelphilippe» ein, bald wurde jedoch festgestellt, dass dies nicht richtig ist und dass eine eigene Therapie dafür nötig ist.

**Aber Achtung:** Nicht jedes Kind mit auffälligem Verhalten leidet an AD(H)S! Die Diagnose einer solchen Störung muss einer Fachperson überlassen werden. Es liegt an den Eltern, die nötigen Schritte zu unternehmen. Wichtig ist, dass Leiterinnen und Leiter ein gutes Vertrauensverhältnis zu den Eltern haben, um die nötigen Informationen über die Krankheit zu erhalten (z.B. über die Medikamente oder zum Umgang mit dem Kind).

Für eine Leiterin oder einen Leiter sind diese Kinder zum Teil schwer kontrollierbar. Eine geringste Ablenkung wie ein Schmetterling oder ein seltsames Geräusch kann bewirken, dass sich ein solches Kind bereits in einer eigenen Phantasiewelt verliert und der Aktivität nicht mehr folgen kann. Einzelne ADHS-Kinder haben besonders Mühe, einer Aktivität über längere Zeit zu folgen.

Als Leiterin oder Leiter hilfst du den Kindern, indem du sie zurück in die Aktivität holst oder sie dabei unterstützt, eine Aufgabe zu bewältigen. Stelle z.B. viele kleine Aufgaben, welche schnell erfüllt werden können, so werden die Kinder aktiv gefordert und werden weniger abgelenkt. Denke aber daran, dass du auch noch andere Kinder hast, die deine Aufmerksamkeit benötigen. Als Therapieunterstützung wird häufig Ritalin verwendet, welches dem Kind hilft, sich zu konzentrieren und seine körperliche Aktivität und seine Emotionen besser zu kontrollieren. Es reduziert jedoch den Appetit und das Schmerzempfinden, häufig auch das Müdigkeitsempfinden. Achte als Leiterin oder Leiter darauf, dass Kinder, welche mit diesem Medikament behandelt werden, genug Nahrung und Flüssigkeit zu sich nehmen.

#### Eltern

Im Umgang mit herausfordernden Kindern und Jugendlichen in der Pfadi ist der Kontakt zu den Eltern sehr wichtig. Ihr könnt ihnen eure Erfahrungen mit ihrem Kind mitteilen, und sie können euch über das Verhalten des Kindes zu Hause oder in der Schule informieren. Besprecht allfällige Massnahmen bei gravierenden Problemen immer mit den Eltern! Manchmal ist es sinnvoll, einem Teilnehmenden eine Leiterin oder einen Leiter als Betreuungsperson zur Seite zu stellen. Diese achtet speziell auf das Kind und nimmt bei Schwierigkeiten mit den Eltern Kontakt auf.

#### Hilfe von AL oder Coach

Nicht alle Schwierigkeiten im Umgang mit den Teilnehmenden müssen vom Leitungsteam alleine bewältigt werden. Falls Probleme mit einem Kind entstehen, die nicht vom Leitungsteam alleine gelöst werden können, dann wendet euch an die Stufen- oder Abteilungsleitung. Auch der Coach kann oft weiterhelfen. Bedenkt dabei immer auch, dass ihr keine Fachpersonen seid. Eure Aufgabe ist es nicht, ein krankes Kind zu «heilen», sondern attraktive und möglichst reibungslose Pfadiaktivitäten zu organisieren.

Die folgenden drei Beispiele beschreiben je ein Kind mit herausforderndem Verhalten in der Pfadi. Zu jedem Beispiel wird erklärt, warum sich ein Pfadi so verhalten könnte. Einige Tipps sollen beim Umgang mit ähnlichen Situationen helfen. Gibt es in deiner Einheit Teilnehmende, die auf eine ähnliche Weise Probleme machen? Welche anderen Situationen hast du bereits erlebt und wie kann darauf reagiert werden?

#### ausgeschlossen

*Füchslis ist neun Jahre alt und seit einem halben Jahr bei den Wölfen dabei. Von Anfang an machten ihm die Aktivitäten Spass, jedoch hatte er grosse Mühe, den Anschluss an die Gruppe zu finden. Anfangs fiel es den Leitern gar nicht auf, schliesslich braucht jedes Kind Zeit, um sich in der Gruppe zurechtzufinden.*

*Doch eines Tages ruft die Mutter von Füchslis die Stufenleiterin an. Die Mutter erkundigt sich nach speziellen Vorfällen in der letzten Zeit. Denn obwohl Füchslis gerne zu den Wölfen gehe, habe sie seit vier Wochen Schwierigkeiten damit, ihn für die Aktivitäten zu motivieren. Als das Telefon von Füchslis Mutter am Höck besprochen wird, fällt dem Team Folgendes auf:*

*Bei Gruppenteilungen will niemand mit Füchslis zusammensein, beim Zvieri will niemand mit ihm teilen und wenn Füchslis etwas Blödes passiert, lachen ihn die grossen Wölfe aus. Zwischendurch wurde er auch wegen seines Schielens gefoppt. Im Pfila war er während der Freizeit praktisch immer allein und ein paar Wölfe machten sich einen Spass daraus, ihm regelmässig sein Stofftier zu verstecken.*

#### Was ist los?

Füchslis hat sich nie in die Gruppe integrieren können. Meistens hat ein ausgeschlossenes Kind ein spezielles Merkmal, das es von den restlichen Gruppenmitgliedern unterscheidet (z.B. Schielen, Stottern, Hoch- oder Minderbegabung, Hautfarbe, Beruf der Eltern, Körperbau). Mit solchen speziellen Merkmalen gut umzugehen, ist weder für das Kind noch für die Gruppe einfach und will gelernt sein. Auf Kosten eines Schwächeren fühlen sich einzelne Mitglieder einer Gruppe stark. Mit der Zeit spitzt sich die Situation dermassen zu, dass der Austritt des Kindes droht. Es muss unbedingt vorher gehandelt werden.

#### Was tun?

Gebt Füchslis ab und zu eine tolle Aufgabe, durch die er vor der Gruppe erfolgreich sein kann. Versucht, ihn in Kleingruppen langsam zu integrieren, und stellt ihn nicht mit zu schwierigen Aufgaben vor der Gruppe bloss.

Wenn der Ausschluss von bestimmten Kindern ausgelöst wird, solltet ihr mit diesen das Gespräch suchen. Es kann sein, dass ihr oder einige von euch das Kind auch nicht sehr sympathisch finden. Das darf auch so sein, aber ihr dürft das unter keinen Umständen zeigen.

Ab und zu lohnt es sich, die Situation der einzelnen Kinder in der Einheit zu überdenken und mal genau hinzuschauen, wie sich die Gruppen bilden. Gerade bei der Gruppenbildung habt ihr die Möglichkeit, eine Gruppe von dominanten Kindern einmal auseinander zu nehmen oder ein «Füchslis» zu integrieren.

Bei einem Neueintritt könnte man das Gotti-/Götti-System anwenden. Ein älteres Kind, das schon weiss, wie es läuft, hat die Aufgabe, ein neues Mitglied einzuführen, mitzunehmen und ihm Dinge zu erklären.

**aggressiv**

Wieder einmal spielt der Stamm Hathi am Samstagnachmittag sein Lieblingsspiel: «British Bulldog». Beim ersten Durchgang konnten die Fänger des Spiels Idefix fangen. Idefix gefällt dies aber gar nicht, und er wird wütend auf seine Mitspieler. Er beginnt, auf einen seiner Fänger loszugehen und ihn zu schlagen. Sofort geht eine Leiterin dazwischen. Es ist nicht das erste Mal, dass Idefix andere Pfadis, Leiterinnen oder Leiter mit Händen und Füßen tritt. Schon letzten Samstag, als ein Pfadi seinen Zvieri nicht mit ihm teilen wollte, wurde Idefix wütend und wollte ihn schlagen. Die Leiter aber beobachteten die Szene und konnten eingreifen.

**Was ist los?**

Idefix ist leicht reizbar und reagiert immer sofort mit Schlägen. Er kann sich nicht kontrollieren und kennt seine Grenzen nicht. Seine Reaktion auf Probleme ist immer die gleiche: Gewalt ist für ihn die Lösung für jegliche Art von Konflikten. Es ist anzunehmen, dass er mit Konfliktsituationen überfordert ist, nicht mit ihnen umgehen kann.

**Was tun?**

Sprecht mit Idefix über die vorgefallene Situation und versucht ihm klar zu machen, dass er seinen Kameraden sehr weh tut. Weist ihn auf die Schmerzgrenze der anderen hin und erinnert ihn an die Regeln, die in eurem Stamm gelten. Er muss lernen aufzuhören, wenn ihn jemand darum bittet. Er muss lernen, sich besser zu kontrollieren. Er soll auch dazu aufgefordert werden, seine Wut mit Worten auszudrücken. Wenn sich Idefix nicht bessert und sich nicht an die Regeln halten kann, müsst ihr die Konsequenzen daraus ziehen und ihm verbieten, an der Aktivität mitzumachen. Nehmt mit den Eltern Kontakt auf, um vielleicht den Grund seines aggressiven Verhaltens herauszufinden. Manchmal verhalten sich aggressive Pfadis zu Hause oder in der Schule ganz anders. Ein häufiger Grund für aggressives Verhalten ist auch Überforderung. Überlegt euch, warum Idefix überfordert sein könnte und was ihr dagegen tun könnt.

Herumtollen und Raufen ist bei Kindern normal und auch wichtig. Dabei kann es auch vorkommen, dass sie sich gegenseitig ungewollt weh tun. Falls aber ein Pfadi mit seinem Verhalten die anderen Kinder wiederholt «schädigt», müsst ihr entsprechende Massnahmen treffen.

Kinder und Jugendliche, welche an einer Aufmerksamkeitsdefizitstörung leiden, verhalten sich oft ähnlich wie Idefix.

**Heimweh**

Twix ist seit knapp einem Jahr bei den Wölfen und nimmt nun an ihrem ersten Lager teil. Sie hat schon bei der Besammlung Mühe, sich von ihren Eltern zu trennen. Dann aber geht's ab ins Lager und sie verhält sich nicht anders als die anderen Kinder und freut sich über ihr erstes Pfadilager. Aber ab der Mitte des Lagers sondert sich Twix vermehrt ab. Die sonst so gesprächige Twix wird immer ruhiger und in den Pausen sieht man sie nicht wie vorher mit den anderen Wölfen spielen, sondern traurig in einer Ecke sitzen. Plötzlich fängt sie an zu weinen. Auf die Frage einer Leiterin, was denn passiert sei, antwortet Twix, dass sie Bauchweh habe und nach Hause wolle.

**Was ist los?**

Twix' Schmerzen scheinen keine körperlichen Ursachen zu haben, da es ihr nur weh tut, wenn sie grössere Pausen hat oder bei Programmblöcken, die ihr nicht entsprechen. Wahrscheinlich hat Twix Heimweh. Vielleicht empfindet sie deshalb wirklich Schmerzen, vielleicht gibt sie aber auch vor, Bauchweh zu haben, um Aufmerksamkeit zu erhalten und nach Hause zu können.

**Was tun?**

Ermuntert Twix und versucht, sie wieder zum Spielen zu motivieren. Zudem könnt ihr Twix durch kleine Aufgaben ablenken. Wichtig ist, dass ihr den betroffenen Wolf beschäftigt und ihm nicht Zeit lässt, an sein Heimweh zu denken. In eher seltenen Fällen kann es auch nützlich sein, darüber zu sprechen. Es können auch ältere Wölfe als Beschützerinnen oder Helferinnen bestimmt werden, welche auf Twix Acht geben. Vielleicht könnt ihr auch einen der folgenden Tricks ausprobieren:

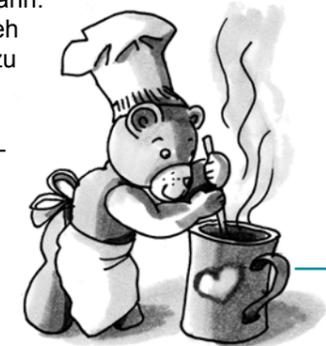
- Das «Heimwehstofftier»: Das betroffene Kind erhält das Heimwehstofftier, das ihm helfen soll, sein Heimweh bzw. seine Schmerzen zu vergessen. Statt einem Stofftier könnt ihr auch einen Gegenstand der Lagereinkleidung verwenden.
- Das «Heimwehtassli»: Das Trinken aus einer speziell gestalteten Tasse soll dem Kind helfen.

Sicherlich habt ihr auch viele eigene Ideen.

Es ist besser, einem «Heimwehkind» vorerst nicht zu erlauben, nach Hause zu telefonieren, denn das Sprechen mit den Eltern könnte das Heimweh noch verstärken. Je nach Situation kann es dennoch hilfreich sein, das Kind mit den Eltern telefonieren zu lassen. Es ist an euch, die Lage einzuschätzen und den allfälligen Zeitpunkt für den Anruf zu bestimmen. Auch sollte man die Eltern vor dem Lager darauf aufmerksam machen, nur in Notfällen ins Lager anzurufen und dem Kind kein Handy mitzugeben. Denn auch die Eltern haben manchmal Sehnsucht nach ihren Kindern und sind sich oft nicht bewusst, dass sie die Situation mit einem Anruf im Lager verschlechtern. Es kann nützlich sein, sie z.B. während eines Elternabends auf diese Problematik aufmerksam zu machen.

Auf keinen Fall solltet ihr dem Kind eine «Heimweh-tablette» geben, da es so lernt, dass es für jegliches Problem eine Tablette schlucken kann. Auch wenn das Kind aufgrund seiner Sorgen tatsächlich Bauchweh empfinden sollte, ist es nicht angebracht, ihm ein Schmerzmittel zu verabreichen.

Ihr müsst von Fall zu Fall entscheiden, ob ein Kind, das fest Heimweh hat, für die Lagergemeinschaft noch tragbar ist, oder ob ihr es von den Eltern abholen lassen wollt. Heimweh betrifft nicht nur die Wolfsstufe. Auch in der Pfadistufe können Jüngere von Heimweh geplagt werden!

**Literaturhinweise:**

Zu den Themen, die in dieser Broschüre behandelt werden, gibt es verschiedene weiterführende Broschüren und Bücher. Unter [www.cudesch.pbs.ch](http://www.cudesch.pbs.ch) findest du eine aktuelle Literaturliste.





## – **Leiten** – bewusst handeln

Diese Broschüre hilft dir bei der herausfordernden Tätigkeit als Pfadileiterin oder Pfadileiter. Die Tätigkeit als Leiterin oder Leiter bietet dir eine hervorragende Gelegenheit, Erfahrungen zu sammeln. Es wird nicht erwartet, dass du bereits alles kannst, und es ist auch erlaubt, einmal einen Fehler zu machen.

Möchtest du deinen Führungsstil verbessern? Bist du Mitglied eines Leitungsteams oder hast du neu die Teamleitung übernommen und weisst nicht, wie du das angehen sollst? Dann ist diese Broschüre genau richtig für dich.

Bist du dir bewusst, was du alles in der Pfadi gelernt hast? Nutze diese Fähigkeiten auch ausserhalb der Pfadi, zum Beispiel in deinem Beruf. Ein Leistungsausweis für ehrenamtliche Arbeit kann dir bei der Stellensuche helfen.

In der Broschüre Leiten geht es aber nicht nur um dich als Leiterin oder Leiter. Auch Themen zu deiner Einheit und deinen Teilnehmenden werden behandelt. Dazu gehören der Umgang mit den Eltern, die Organisation und Administration deiner Einheit und der Umgang mit Gewalt oder mit Pfadis mit herausforderndem Verhalten.