

Gilwellarbeit des Schweizer Gilwellkurses 2013 *Bericht*

Leitermotivation

*Wie können die Einheitsleiter/innen der
Abteilungen zu einem längeren Engagement
motiviert werden?*



*Lucien Widmer / Rossignol
Martina Barandun / Crescendo
Jérôme Comte / Harfang
Raphaël Studer / Asterix*

*rossignol@scout-perceval.ch
crescendo@pfadibern.ch
jerome.comte@msds.ch
raphael.c.studer@gmail.com*

1 Einleitung und Ziele

Die Pfadibewegung in der Schweiz steht in Bezug auf die Rekrutierung von Leitpersonen vor vielfältigen Herausforderungen. Oftmals hängt die Existenz einer Pfadigruppe direkt mit der Frage zusammen, ob es gelingt, genügend und genügend motivierte Leitpersonen für ein längeres Engagement zu verpflichten. Aus unserer eigenen Erfahrung wissen wir, wie schwierig es ist, Leiter über eine längere Zeit zu motivieren. Viele haben bereits nach einem/zwei Jahren die Nase voll und treten aus der Pfadi aus. Dieser hoch aktuellen Frage soll sich die vorliegende Arbeit annehmen und ein konkretes Hilfsmittel zur Leitermotivation (Factsheet) für Abteilungsleiter bieten. Der praktische Nutzen der Arbeit soll im Vordergrund stehen. In Bezug auf das Engagement von Leitpersonen gibt es zwei Variablen, die im Vergleich zu früher zu einer Veränderung geführt haben. Auf der einen Seite gibt es mehr Freizeitangebote für Jugendliche (Konkurrenz), auf der anderen Seite gibt es unter den Jugendlichen einen Trend hin zu einer flexibleren Multioptions-Gesellschaft. Diese will sich tendenziell weniger in fixen Strukturen einfügen und Verpflichtungen eingehen, sondern die Freizeit auch nur "konsumieren". Es handelt sich hierbei lediglich um einen Trend / eine Tendenz, die aber klar benannt werden muss.

Nun stellt sich für die Pfadibewegung in der Schweiz, besonders für die Abteilungsleiter/innen der einzelnen Gruppen die Frage, wie dieser neuen Situation begegnet werden kann? Was kann ein Abteilungsleiter tun, um Leitpersonen motivieren zu können? Die Motivationsthematik ist innerhalb der Pfadibewegung Schweiz nicht neu. Die Literaturrecherche ergab, dass über die Motivation verschiedene theoretische Modelle existieren. Ein Beispiel ist die Motivationstheorie in der Broschüre *Motivation*, die von der PBS aufgearbeitet wurde. Die Darstellung dieser ist zwar wichtig und sinnvoll, aber aus unserer Sicht zu wenig auf den praktischen Nutzen ausgerichtet. Ein Abteilungsleiter wird sich kaum die Zeit nehmen, diese Theorie zu studieren und sich die Frage zu stellen, wie er diese Erkenntnisse von der Theorie in die Praxis anwenden kann. Unser Ziel ist es, dass das Produkt unserer Arbeit möglichst praxisnah ist und den Zielpersonen direkt zugute kommt.

2 Methode

In einem ersten Schritt haben wir Motivationsfelder herausgearbeitet, welche für die Motivation massgebend sind. Zu jedem Motivationsfeld werden anschliessend ganz konkrete Massnahmen beschrieben, welche für die Motivation förderlich sein können. Diese Kategorisierung beruht einerseits auf unserer eigenen empirischen Erfahrung, dem Feedback von vier Abteilungsleitern, dem Kollegium des Gilwellkurses und andererseits auf der Sekundärliteratur (siehe Literaturliste). Laut der Broschüre "Motivation" der PBS basiert jede Motivation auf einem Motiv, das zu Emotionen führt. Diese sind:

- a. **Anschluss** (Pflege von Beziehungen, um eine soziale Eingebundenheit / Liebe zu erleben)
- b. **Leistung** (Auseinandersetzung mit einem Gütemassstab, um eine Kompetenz / Stolz zu erleben)
- c. **Macht** (Einfluss, Wirkung und Kontrolle, um ein Gefühl der Autonomie / Stärke zu erlangen)
- d. **Neugier** (Neues und Verborgenes kennenlernen, um eine Überraschung / Staunen zu erleben)

Diese Motive wurden in den von uns erarbeiteten Motivationsfeldern berücksichtigt. Wir nehmen zwar nicht explizit, aber implizit Bezug auf diese Motive. Da der praktische Nutzen für die Abteilungsleiter im Vordergrund stehen soll und die Motivationsfelder sowie die Massnahmen allenfalls zu ausführlich und zu wenig praktisch sind, ist das Kernprodukt unserer Arbeit ein Factsheet für Abteilungsleiter. Im Factsheet werden aus der Perspektive des Einheitsleiters konkrete Alltagsprobleme formuliert, anhand derer mögliche Reaktionen / Ideen / Lösungen für den Abteilungsleiter aufgelistet werden. Das Factsheet soll einerseits als Instrument zur Identifikation von möglichen Demotivatoren von Einheitsleiter dienen, aber andererseits auch konkrete Handlungsanweisungen bieten. Damit kann ein Problem oder eine eintretende Demotivation schneller ausfindig gemacht und ausgemerzt werden. Es ist klar, dass das Factsheet nicht abschliessend ist, sondern nur einige Hinweise zum Handlungsbedarf oder zur Reflexion geben kann. Das Produkt möchten wir über unsere Kantonalverbände den Abteilungen zukommen lassen und über unser privates Beziehungsnetz innerhalb der Pfadi.

Abkürzungen: AL = Abteilungsleiter/in
 EL = Einheitsleiter/in
 Anispi = animation spirituelle

3 Motivationsfelder

A Persönlicher Fortschritt <ol style="list-style-type: none"> 1. Selbstverwirklichung und Sinnsuche 2. Vielseitigkeit der Aufgabenbereiche 3. Selbstvertrauen 4. Persönliche Fortbildung 5. Aussichten 	B Soziales Umfeld in der Pfadi <ol style="list-style-type: none"> 1. Stimmung/Ambiance 2. Leiterteam 3. Persönliche Betreuung 4. Peers - Gleichaltrige 	C Aufgabenbereiche <ol style="list-style-type: none"> 1. Risikofaktoren 2. Administrative Arbeit 3. Finanzielle Belastung 4. Balance zwischen Unter- und Überforderung
D Dienst in der Gesellschaft / Wille auf andere zu zugehen	E Wertschätzung <ol style="list-style-type: none"> 1. Sozialzeitausweis 2. Anerkennung 3. Äussere Wahrnehmung 	F Möglichkeiten in der weltweiten Pfadibewegung

A) Persönlicher Fortschritt

1. Selbstverwirklichung und Sinnsuche

Sich realisieren: In Übereinstimmung mit seinen eigenen Werten leben und seine eigenen Fähigkeiten entwickeln können. Dem eigenen Leben einen Sinn geben: sich bewusst sein, welchen Sinn die Pfadi dem eigenen Leben gibt.

- Gespräche zwischen dem AL und dem EL suchen und ermöglichen (möglichst mehrmals im Jahr).
- Ein Anispi-Block oder eine Roverwache zu diesem Thema organisieren.
- Ein Block / eine Zeremonie “Gesetz und Versprechen” organisieren, um das Versprechen erneuern zu können.
- Die guten Ideen der EL rasch umsetzen, um diese wertzuschätzen. Man sollte die Bedeutung der Beiträge/Ideen der EL verdeutlichen und fördern.
- Eine “Kreuzchenliste” für den EL erstellen, anhand welcher er sehen kann, was er bereits erlebt/erreicht hat und in welchen Bereichen er noch Dinge erreichen kann. So sieht er seinen persönlichen Fortschritt.

2. Vielseitigkeit der Aufgabenbereiche

Routine vermeiden.

- Rochade und ein Göttisystem einführen.

- Die Schaffens- und Experimentierfreudigkeit zum Beispiel durch die Einführung einer “Jokerfunktion” fördern.
- Schauen, dass jede Funktion in einer Form attraktiv und vielseitig ist.
- Rollen und Ämtli hinterfragen (z.B. sich über das Befinden an einem Höck informieren).
- Genügend junge Leiter ausbilden, um einen Wechsel und eine neue Dynamik zu ermöglichen.
- Sicherstellen, dass das Leiterteam als Gruppe in den geplanten Aktivitäten gemeinsam einen Fortschritt erzielen kann. Es sollte verhindert werden, dass sich die gleichen Aktivitäten Jahr für Jahr wiederholen.

3. Selbstvertrauen

Sich in der ehrenamtlichen Arbeit wohlfühlen, indem man Vertrauen erfährt und einem auch etwas zugetraut wird (Innen- und Aussensicht).

- Die Leiter, die eine Betreuungsfunktion haben, müssen ihr Vertrauen in die EL zeigen.
- Regelmässig persönliche Feedbacks geben (möglichst positiv formulieren).
- Dem Einheitsleiter Hilfestellungen geben, wie er sicher/sicherer vor den Pfadis oder vor den Eltern (z.B. an einem Informationsabend) auftreten kann.

4. Persönliche Fortbildung

Dem EL ermöglichen, neue Kompetenzen zu entwickeln / zu entdecken und neuen Personen zu begegnen.

- Das Sozialnetz des EL vergrössern, indem man ihn mit anderen Personen zusammenführt (an den verschiedenen Anlässen).
- Die EL in einer positiven Art und Weise für Kurse motivieren, indem man die Vorteile aufzeigt: Freundschaften, breite Ausbildungsinhalte fürs Leben, Kontakte, Selbstsicherheit.
- Vom breiten Kursangebot möglichst profitieren (J+S, PBS, usw.)
- Den EL in seiner Entwicklung begleiten, indem man einzelne Themengebiete vertieft.
- Möglichkeit bieten, verschiedene, allenfalls auch verantwortungsvollere Aufgaben zu übernehmen.
- Als AL auch Aktivitäten der Einheiten besuchen und eine Rückmeldung geben.

5. Aussichten

Die eigene Tätigkeit bringt auch zahlreiche Möglichkeiten in der Zukunft mit sich.

- Ehemalige Pfadis in einer Form zusammenführen (z.B. APV).
- Perspektiven eröffnen/geben, indem man die zukünftige Funktion des EL innerhalb der Gruppe diskutiert (auch Projekte, die der EL gerne realisieren möchte).
- Möglichkeiten bezüglich der längerfristigen persönlichen Planung aufzeigen.

B) Soziales Umfeld in der Pfadi

1. Stimmung / Ambiance

Die Ambiance sollte im Leiterteam und in der Gruppe mitreissend, aufbauend und positiv sein.

- Strukturen, Rollen, Funktionen und Philosophien hinterfragen. Dies kann ganz konkret an einer Sitzung geschehen, indem sich ein Leiterteam hinterfragt, welchen Sinn althergebrachte Werte aufweisen.
- Probleme ansprechen, den Coach ev. als Moderator/Vermittler einbeziehen.
- Aktiv motivieren: Motivation und Begeisterung ist etwas, was man vorgelebt bekommen kann. Allerdings ist diese Fähigkeit stark von dem jeweiligen Abteilungsleiter abhängig.
- Offene Kommunikation und Probleme ansprechen, konstruktive Kritik anbringen.
- Eine Aktivität "Teambildung" organisieren, z.B. eine Schatzsuche oder der Besuch in einem Seilpark.
- Etwas aussergewöhnliches mit dem Leiterteam unternehmen, z.B. ein Skiweekend, ein Auslandlager, ein Relaxweekend usw.
- Sich auch ausserhalb der Pfadi treffen.

2. Leiterteam

Der EL hat seinen Platz im Leiterteam und weiss, was von ihm erwartet wird und er von den Andern erwarten kann.

- Schriftlich die Rolle und die Grenzen jedes Einzelnen definieren; jeder kennt seine Rolle und die des Anderen. Eventuell darüber diskutieren, wie die Aufgabenverteilung funktioniert.
- Die Kommunikation muss konstant und transparent sein. Falls ein Leiter an einer Sitzung fehlt, sollte er im Nachhinein per Telefon oder Mail informiert werden.

- Die Organisation eines Leiterteams auch in Frage stellen, indem man über die Zusammensetzung und die Aufgabenverteilung diskutiert.

3. Persönliche Betreuung

Die Betreuung unterstützt die EL.

- Innerhalb der Gruppe ein Betreuungskonzept erarbeiten.
- Die verschiedenen Aufgaben jedes Einzelnen, der eine Betreuungsfunktion ausübt klar definieren.
- Die verschiedenen Betreuer miteinander vernetzen und eine Beziehung zwischen ihnen aufbauen, indem man beispielsweise eine Aktivität organisiert.
- Jeder EL weiss, an wen er sich im Falle eines Problems / einer Frage wenden muss.

4. Peers - Gleichaltrige

Die Freundschaften sollten gefördert und erhalten bleiben.

- Die Möglichkeit bieten, dass sich Gleichaltrige (EL) bei Aktivitäten begegnen können
- auch Aktivitäten unter sich, ohne die Teilnehmer.

C) Aufgabenbereiche

1. Risikofaktoren

Bei der Wahrnehmung einer Aufgabe gibt es immer Risiken, dass die Aufgabe aufgrund unterschiedlicher Faktoren zu einer Belastung werden kann. Der EL muss sich seinen Ängsten und Schwächen bewusst sein und sollte Zugang zu Hilfestellungen haben, um diese zu bewältigen.

- Ein AL sollte klare Richtlinien vorgeben und Gespräche ermöglichen. Dabei sollte auch klar definiert werden, was zum jeweiligen Verantwortungsbereich gehört.
- Risikofaktoren im Pfadialltag müssen an Sitzungen im Leiterteam benannt und analysiert werden.
- Der AL kann Blöcke zu folgenden Themen organisieren: Umgang mit Ängsten, Sicherheitsaspekte, Blockaden und Hemmungen.
- Der EL sollte wissen, wie er sich die Betreuung auch aktiv holen kann.
- Der EL kennt die Schwierigkeiten, die spezifisch für seine Stufe sind. Er sollte wissen, wie er sich diesbezüglich Rat holen kann (z.B. beim kantonalen Stufenverantwortlichen).

2. Administrative Arbeit

Die administrative Belastung, die sich oft wiederholt und nicht sehr interessant ist, sollte verringert werden.

- Jährlich wiederkehrende grosse Arbeiten gemeinsam an einem Höck erledigen (z.B. Lageranmeldungen) und dazwischen eine Entspannungsaktivität organisieren (z.B. gemeinsames Essen) im Beisein des Coachs.
- Die notwendigen Dokumente erfassen, zur Verfügung stellen und ev. schon Teile im voraus ausfüllen.

3. Finanzielle Belastung

Die EL sind junge Menschen in Ausbildung, die oftmals nur über wenig Geld verfügen. Die finanzielle Belastung, die im Rahmen der Pfadi entsteht, sollte möglichst gering gehalten werden.

- Die Kosten der Ausbildungskurse (Kurskosten, Reisekosten, Material usw.) erstatten.

4. Balance zwischen Unter- und Überforderung

Den EL auf den Zusammenhang zwischen den Erfahrungen in der Pfadi und dem eigenen Leben hinweisen / sensibilisieren.

- Anlässlich einer Roverwache, einer Animation Spirituelle betonen, wie wichtig der Ausgleich ist (auch ganz generell; zwischen Arbeit, Beruf, Freizeit und Pfadi etc.).
- Mit dem EL besprechen, was er delegieren kann.
- Den EL auch entdecken lassen, wo die Grenzen seiner Funktion liegen.
- Ein Aufgaben- und Pflichtenheft führen.
- Als AL die Bedürfnisse der Leiter klären und die Grenzen der eigenen Leiter kennen (nach dem Motto: fördern und fordern).
- Der AL kann an einer Sitzung mit den EL erklären, dass Prioritäten gesetzt werden müssen und man nicht den Anspruch haben darf, alles selbst erledigen zu können.
- In einem persönlichen Gespräch die Erwartungen des EL klären, damit sich dieser seinen Wünschen/Bedürfnissen entsprechend engagieren kann (die Zeit, die pro Woche investiert wird).
- Um in einer Aufgabe Erfüllung zu finden, müssen Programme / Übungen auch gelingen. Diese Wahrscheinlichkeit erhöht sich, wenn die Programme stufenspezifisch und altersgerecht sind. Hier ist der Ball beim AL und/oder anderen Betreuern, die Betreuungsfunktion wahrzunehmen.

- Als AL sollte man nicht zu viel Verantwortung für eine Person vorsehen; diese sollte auf mehrere Schultern verteilt werden.

D) Dienst in der Gesellschaft / Wille auf andere zu zugehen

Wir sind Bestandteil einer Gesellschaft und besonders als Leiter gibt es Momente, bei welchen dieser Dienst für den Einzelnen spürbar wird und als Genugtuung empfunden wird.

- Den Dienst in der Gesellschaft hervorheben, ev. anhand einer Roverwache, Workshop «was bringt mir die Pfadi und wie kann ich mich weiterentwickeln».

E) Wertschätzung

1. Sozialzeitausweis

Dem Leiter einen echten Mehrwert für seine berufliche Zukunft bieten, indem seine ehrenamtliche Tätigkeit schriftlich ausgewiesen wird.

- Dem Leiter einen Ausweis für die geleistete ehrenamtliche Tätigkeit ausstellen (siehe Benevole-Mappe und *freiwillig engagiert*).
- Dem EL helfen, seine Erfahrungen innerhalb der Pfadi im Lebenslauf bei Bewerbungen auszuweisen.
- Ein Empfehlungsschreiben bei Bewerbungen ausstellen.

2. Anerkennung

Anerkennung ist sehr wichtig für die Motivation und kann auf verschiedene Art und Weise erfolgen. Schon nur ein kleines Dankeschön kann unglaublich viel wert sein.

- Dankeskarten und Dankeschönaktivitäten (Geburtstag, Weihnachtsgeschenk, Rituale, Winterlager usw.).
- Die EL, welche an besonderen Aktivitäten teilgenommen haben (Ausbildungen, internationale Lager usw.) in der Abteilungszeitschrift erwähnen.
- Dem EL ein Geschenk nach einer bestimmten Einsatzdauer geben (z.B. nach 3 Jahren).
- Als AL die Gemeinde dazu anhalten, ehrenamtliche Jugendarbeit zu würdigen (z.B. mit einem Apéro oder finanziellen Subventionen für Anlässe).

3. Äussere Wahrnehmung

Der EL sollte stolz darauf sein, was er in der Pfadi leistet.

- Für eine Lokalzeitung einen Artikel schreiben, der das Engagement der Leiter beschreibt (was ist ehrenamtliche Arbeit und welcher Einsatz steckt dahinter).
- Dem EL vor den Eltern nach einem Lager, an Elternabenden danken.
- Die Pfadi in der Gemeinde sichtbar machen, indem man z.B. an einem öffentlichen Fest (z.B. Weihnachtsmarkt, Dorfchilbi oder Stadtfest) teilnimmt und so den Leitern auch die Möglichkeit gibt, ihren Einsatz vor anderen zu zeigen.

F) Möglichkeiten in der weltweiten Pfadibewegung

Die Möglichkeiten der weltweiten Pfadfinderbewegung aufzeigen.

- Jemanden einladen, der über seine Erfahrungen in internationalen Lagern etc. berichtet.
- Den EL motivieren an regionalen, kantonalen, nationalen und internationalen Anlässen teilzunehmen.

4 Anwendung des Factsheets

Das Factsheet steht allen Interessierten zur freien Verfügung, gedacht ist es aber primär für den Abteilungsleiter und soll als praktisches Identifikations- und Handlungsinstrument dienen. Das Factsheet soll dem Abteilungsleiter einerseits in Erinnerung rufen, welche Probleme bezüglich der Leitermotivation auftreten können, was Anlass zur Selbstreflexion geben soll. Andererseits kann er bei jedem Problem auf konkrete Massnahmen zurückgreifen. Natürlich wäre es viel zu einfach, die aufgeführten Punkte einfach als Rezept zu sehen. Die Ideen sind nicht erschöpfend und es besteht kein Anspruch auf Vollständigkeit. Letztlich muss jeder AL selber wissen, welche Massnahmen er nun auf die Situation, die Menschen und die Bedürfnisse seiner Abteilung spezifisch anwendet.

5 Bilanz

Die beiden Ziele dieser Arbeit sind einerseits die Einflussmöglichkeiten des Abteilungsleiters in Bezug auf die Motivation des Einheitsleiters aufzuzeigen und andererseits soll das Factsheet als praktisches Produkt dem Abteilungsleiter konkrete Hilfestellungen gegen die wichtigsten Demotivatoren bieten. Wir nehmen an, dass wir diese beiden Ziele erreichen konnten.

Eine wesentliche Erkenntnis ist, dass regelmässige, persönliche Gespräche (Mitarbeitergespräche) zur Klärung von verschiedenen Problemen als erste Handlung am besten geeignet ist.

Das Factsheet ist ein praktisches Manual. Bereits eine kurze Durchsicht sollte genügen, um es zu verstehen. Diese schriftliche Arbeit kann als Ergänzung und tiefgreifendere Lektüre für interessierte Leser gesehen werden. Die Arbeit wird von zwei Faktoren "begrenzt": Sie kann leider nicht so breit gestreut werden wie offizielle Dokumente der PBS, da sie nur Gilwellkurs intern anerkannt wird.

Unsere Arbeit führt zwingendermassen zu folgenden, weiterführenden Fragen: Durch wen und durch welche Elemente wird der AL seinerseits motiviert? Wie gross ist dieser Einflussfaktor und was sollte beispielsweise ein Mitarbeitergespräch beinhalten?

Die Frage rund um die "Motivation" gewinnt innerhalb der PBS von Jahr zu Jahr an Bedeutung. Die Thematik beschäftigt gleich mehrere Kommissionen der PBS und ein Vergleich zwischen diesen verschiedenen Reflexionen scheint früher oder später notwendig zu sein. Es ist uns ein Anliegen, dass dieser Thematik in Zukunft bei der PBS vermehrt Beachtung geschenkt wird. Gibt es keine motivierten Leiter, gibt's bald keine Pfadi mehr... gerade in Anbetracht der hohen Konkurrenz durch andere Vereine und sonstigen gesellschaftlichen Veränderungen. Der Mehrwert der Pfadi muss vermehrt verdeutlicht und gestärkt werden!

6 Literaturliste

- Auriol P.; Vervisch M.-O., *7 jours pour motiver ses collaborateurs*, Eyrolles/Paris, 2013.
- Bénévole; *Pfadibewegung Schweiz*, Bern, 2001.
- Betreuen in der Pfadi, Hilfsmittel zur Unterstützung von Pfadiabteilungen; *Pfadibewegung Schweiz*, Bern, 2012.
- Dossier Freiwillig Engagiert; *Benevol Schweiz* (<http://www.dossier-freiwillig-engagiert.ch/index.php?id=565>)
- Motivation; *Pfadibewegung Schweiz*, Bern, 2011.

Ich hab' das Gefühl, ich bin auf mich alleine gestellt

- Mach deinen EL darauf aufmerksam, an wen er sich im Betreuungsnetzwerk wenden kann!
- Der EL und seine Mitleiter sollen ihre Funktionen im Leitungsteam schriftlich definieren.
- Und warum nicht deinem EL eine Aktivität mit gleichaltrigen Leiter ermöglichen?

Ich hab' zu viel zu tun

- Schau mit deinem EL, welche Aufgaben er delegieren kann - aber vielleicht muss er überhaupt noch lernen zu delegieren.
- Warum sich nicht einen halben Tag mit dem Coach und allen ELs Zeit nehmen, um langweilige administrative Formulare auszufüllen?
- Auf jeden Fall kannst du ihm in Form einer Roverwache oder eines Anispi vorschlagen, sich mit seinen Bedürfnissen als Leitungsperson auseinanderzusetzen!

Ich sehe nicht mehr, was mir die Pfadi bringt

- Zertifikat für Freiwilligenarbeit: Zeig deinem EL, was seine Funktion für sein zukünftiges berufliches Leben bringt!
- Und wenn du deinen EL für die Teilnahme an einem regionalen oder nationalen Anlass motivierst?
- Oder aber bring ihn schlicht und einfach dazu darüber nachzudenken, was die Pfadi für einen Einfluss auf seinen Alltag hat.

Es gibt Konflikte im Leitungsteam

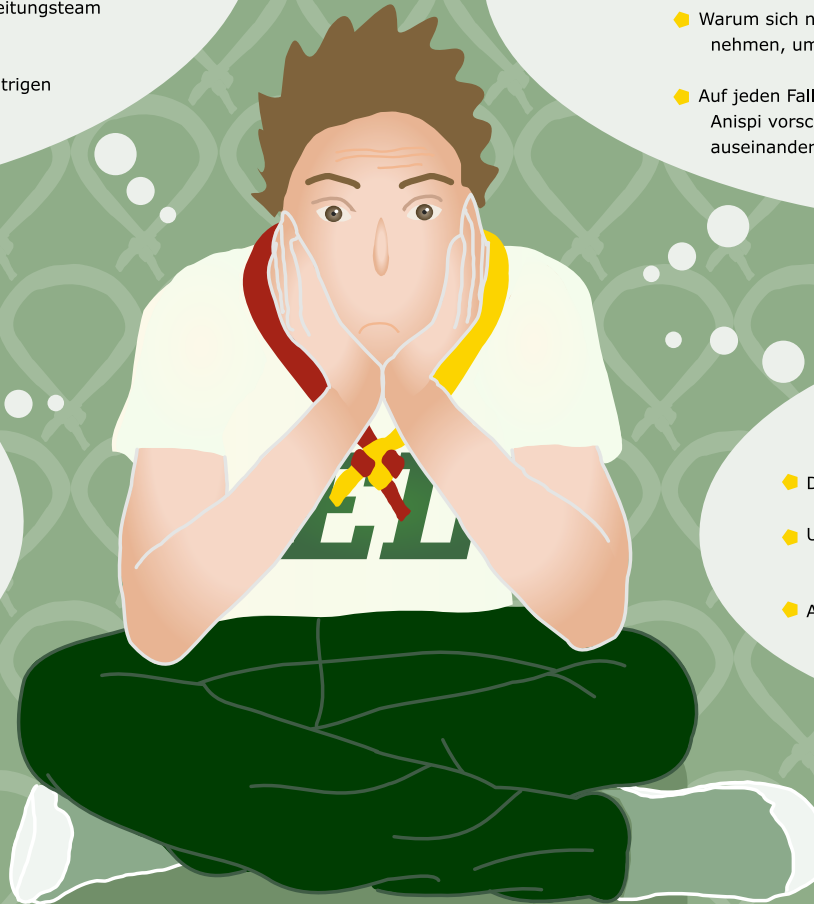
- Dein Coach kann dich bei der Aufklärung der Situation unterstützen.
- Und wenn du dem Leitungsteam eine Herausforderung bietest, die sie gemeinsam zu bewältigen haben?
- Aber auf jeden Fall sollte das Leitungsteam seine Aufgaben und Rollen hinterfragen!

Die Verantwortung belastet mich

- Sind die Verantwortlichkeiten des EL klar definiert?
- Vielleicht braucht dein EL eine persönlichere Unterstützung oder einen Götti.
- Schlage allen ELs vor, gemeinsam darüber zu diskutieren!

Ich hab' keine Lust mehr

- Die Funktionen / Aufgaben im Leitungsteam können gewechselt werden.
- Schlage dem Leitungsteam vor, sich ein ehrgeiziges Ziel zu setzen. Warum nicht ein Auslandslager organisieren?
- Panoramakurs, Sicherheitsmodule: Es gibt so viele Möglichkeiten neue Dinge zu entdecken!



Gilwell Ticket 2013

Leitermotivation

Wie können die Einheitsleiter/innen der Abteilung zu einem längeren Engagement motiviert werden?
Martina Barandun / Crescendo Raphael Studer / Asterix
Jérôme Comte / Harfang Lucien Widmer / Rossignol

Ein persönliches Gespräch mit deinem Einheitsleiter kann als "erste Hilfe" schon sehr viel bringen! Um die Bedürfnisse deines Leiters zu verstehen, lohnt es sich ein solches "Mitarbeitergespräch" regelmässig durchzuführen.
Das Factsheet ist nicht abschliessend. Weitere Ideen und Lösungsansätze gibt's in unserem Dossier, verfügbar auf pbs.ch.