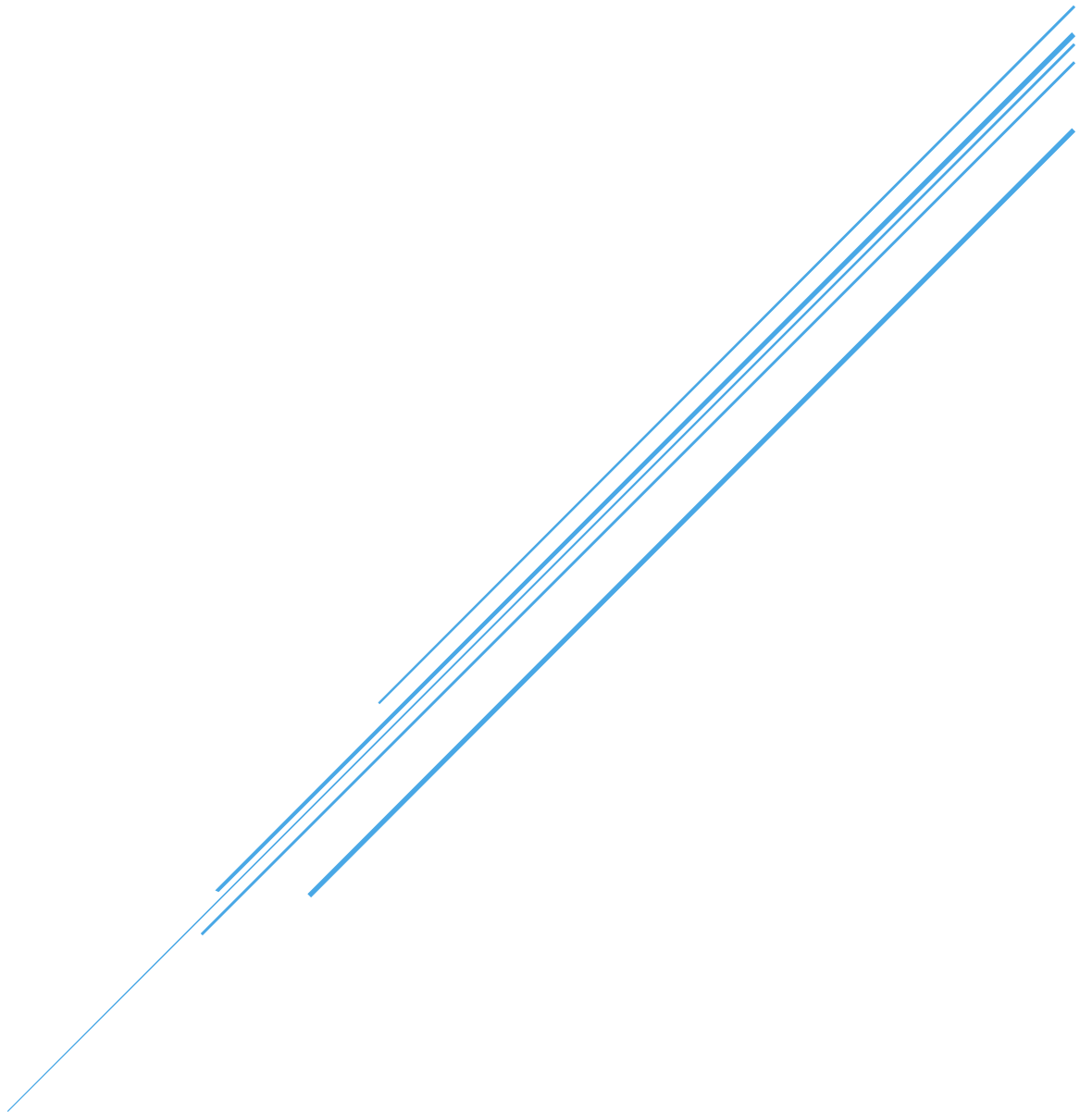


# HERAUSFORDERUNGEN EINER PFADIREGION

Ein Leitfaden für Regionsleiterinnen und  
Regionsleiter sowie kleinere Kantonalverbände



25. Gilwell-Stamm / Wildtauben  
Chnobli / Joel Burger  
Betreuung durch Caracal / Gabriella Senn

# Inhaltsverzeichnis

## Inhalt

Konzept: .....	2
Einleitung .....	2
Meine Zeit als Teilnehmer – eine florierende Region .....	3
Die Regionsanlässe nehmen ab .....	3
Das Umdenken .....	3
Die Region.....	4
Was ist eine Pfadiregion und was ist ihr Nutzen? .....	4
Was macht eine Pfadiregion aus?.....	4
Nutzen einer Pfadiregion .....	5
Die Säulen der Region.....	6
1. Regionsleitung / Vorstand.....	6
2. Ressortverantwortliche .....	6
3. Abteilungsleitung.....	7
4. Coach .....	7
Zusammenarbeit der Säulen .....	8
Mögliche Herausforderungen .....	8
1. Fehlende Struktur auf der Regionsebene .....	8
2. Mangelnde Kommunikation zwischen der Region und den Abteilungen .....	9
3. Unzureichende Planung und Koordination von Events .....	9
4. Fehlen Identifikation mit der Region .....	10
5. Geringe Teilnehmerzahlen bei regionalen Veranstaltungen.....	10
6. Geringe Diversität und Inklusion .....	11
7. Überlastung der Ressortverantwortlichen / Regionsleitende .....	11
8. Konflikte innerhalb der Region .....	12
9. Mangel an qualifizierten Personen in entscheidenden Rollen .....	12
10. Unzureichende Ressourcen oder Finanzierung .....	13
Die Abteilungen.....	13
Fazit .....	14
Danksagung.....	14

## Konzept:

*Eine Broschüre oder einen Leitfaden der PBS für die Rolle als Regionsleitung gibt es nicht. Mit diesem Ticket möchte ich meine gesammelten Erfahrungen mit möglichen Herausforderungen und praxisorientierten Lösungsansätzen sowie zu beachtende Stolpersteine aufzeigen.*

## Einleitung

Im Herbst 2024 durfte ich Teil des 25. Gilwell-Stamm der Pfadibewegung Schweiz werden und mich eine Woche vertieft mit dem Verband, deren Werte sowie deren Traditionen auseinandersetzen. Zusätzlich erhielt ich viel Zeit, mich mit meiner eigenen Pfadilaufbahn auseinander zu setzen und diese zu reflektieren.

Dabei habe ich mich viel mit meinen vergangenen Rollen und Tätigkeiten auseinandergesetzt und verschiedene Hürden erkannt, welche ich bisher meistern konnte. Die PBS hat viele Broschüren und Leitfäden, auf welche ich in meiner ganzen Zeit jeweils zurückgreifen konnte und die mir Ideen und Lösungsansätze für aktuelle Herausforderungen gaben.

## Meine Zeit als Teilnehmer – eine florierende Region

Einige meiner ersten Pfadierinnerungen als Wölflin (damals gab es an meinem Wohnort noch keine Biber) war die Landsgemeinde der Pfadi Züri Oberland, welche jedes Jahr in einem definierten Turnus von einer anderen Abteilung in der Region durchgeführt wird. An diesen Landsgemeinden treffen sich alle Abteilungen ein Wochenende und treten in ihren Stufen an unterschiedlichen Wettkämpfen gegeneinander an. Pfaditechnik, Teamgeist und Bewegung sind gleichermaßen gewichtet und werden geprüft. In meiner Pfadistufenzeit kam zudem ein Pfaditag dazu, an welchem sämtliche Pfadistufen der Region zusammen ein grosses Mister X oder eine Crazy Challenge in der Stadt Zürich oder Rapperswil-Jona durchführten. Als ich zum Leiter ernannt wurde, kamen weitere regionale Anlässe dazu, die den Zusammenhalt und die Kontakte zwischen den Leitenden in der Region stärkten. Neben einer Volleyballnacht gab es Anlässe wie die "Bäsebeizwoche" und das "Ferropoly". Für den Wissens- und Erfahrungsaustausch gab es zusätzlich Stufenabende, an denen sich aktive Leitende über aktuelle Schwierigkeiten austauschen und beraten konnten.

Zu all dem gab es noch das "Dromi" - eine Zeitschrift für die Leitenden der Pfadi Region Züri Oberland.

## Die Regionsanlässe nehmen ab

2017 habe ich das Amt des Abteilungsleiters der Pfadi Wald-Bauma übernehmen dürfen. In dieser neuen Rolle fokussierte ich mich stark auf die eigene Abteilung und übernahm die Planung vieler Anlässe. Als Ausgleich freute ich mich immer über die nächsten Regionsanlässe, an denen ich teilnehmen und nichts planen musste.

Leider kam eine Zeit der Veränderung. Neben der "Bäsebeizwoche" wurden aufgrund mangelnder Teilnehmendenzahlen bald auch die Stufenabende ersatzlos gestrichen. In der Regionsleitung waren alteingesessene Gesichter, die aus meiner Sicht ausgebrannt waren und den Fokus nicht mehr auf die Leitung der Region legten. Freiwerdende Stellen in der Regionsleitung konnten nicht mehr besetzt werden und die Stufenanlässe konnten nicht mehr durchgeführt werden. An den AL-Höcks, welche viermal im Jahr stattfanden, waren nach wenigen Sitzungen nur noch dieselben drei Abteilungen vertreten. Das Interesse an der Region sank rapide und der Fokus auf die eigene Abteilung nahm damit zu. Der Austausch und Zusammenarbeiten wurden nacheinander auf Eis gelegt.

Bald sanken auch die Zahlen der Teilnehmenden an der beliebten Volleynight. Die frühzeitige Planung von Anlässen ging bei den dafür zuständigen Personen der Regionsleitung unter, sodass die Volleynight zwei Jahre in Folge ausgesetzt wurde. Nach der Wiederaufnahme in das Programm war die Motivation der Leitenden dafür verloren und die Anmeldungen blieben aus.

Am Ende meiner Zeit als Abteilungsleiter fand lediglich noch die "Landsgemeinde" und in einem unregelmässigen Abstand das Ferropoly (ein Monopoly über die ganze Schweiz, in welchem in Gruppen mit dem öffentlichen Verkehrsmittel vordefinierte Städte und Dörfer gekauft werden können) statt.

## Das Umdenken

Im Bundeslager 2022 habe ich mich nach einem intensiven Austausch mit dem damaligen Regionsleiter und der Coach meiner Abteilung dazu entschieden, die Regionsleitung nach Ende meiner Zeit als Abteilungsleiter zu übernehmen. Mein Ziel war es, die Region wieder zum Leben zu erwecken, alte und neue Anlässe ins Leben zu rufen und die Zusammenarbeit

zwischen den Abteilungen und die Bekanntschaften unter den Leitenden zu fördern. Die Abteilungen der Region Züri Oberland sollen sich wieder damit identifizieren können.

Im Frühling 2023 wurde ich zusammen mit einer guten Freundin von meiner Zeit als Pfadkursleiter der Region ins Amt gewählt und konnte mit meinem Ziel vor Augen mit der Arbeit beginnen. Bereits nach einigen Wochen wurde mir bewusst, dass die Aufgabe schwieriger wird, als ich mir das vorgestellt habe.

Statt ein Team von langjährigen Freunden, mit denen ich in meiner Wolf- und Pfadizeit gross geworden bin zu leiten und zusammen Ideen und Projekte zu beachtende Stolpersteineetzt Abteilungsleitungen gegenüber, welche bereits in den eigenen Abteilungen viel Arbeit haben und die eine gut funktionierende Region aufgrund ihres Alters nie kennen gelernt haben.

## Die Region

### Was ist eine Pfadiregion und was ist ihr Nutzen?

Eine Pfadiregion ist ein geografisch abgegrenzter Bereich innerhalb der Pfadibewegung Schweiz, der mehrere Pfadi-Gruppen und deren Aktivitäten miteinander verbindet und koordiniert. Sie ist eine der regionalen Organisationseinheiten der Schweizer Pfadibewegung und stellt sicher, dass die Pfadiarbeit in diesem Bereich reibungslos funktioniert.

Pfadiregionen spielen eine zentrale Rolle bei der Unterstützung und Förderung der Pfadi-Gruppen, sowohl auf organisatorischer als auch auf inhaltlicher Ebene.

### Was macht eine Pfadiregion aus?

Eine Pfadiregion umfasst mehrere lokale Pfadi-Gruppen, die in einem bestimmten geografischen Bereich tätig sind. Diese Gruppen sind eigenständig, aber durch die Region miteinander vernetzt. Eine Pfadiregion kann eine oder mehrere Städte oder ländliche Gebiete umfassen und sorgt dafür, dass die Gruppen auf regionaler Ebene koordiniert zusammenarbeiten.

Zu den Aufgaben einer Pfadiregion gehören:

- **Unterstützung und Beratung:** Sie bietet den Gruppen praktische Unterstützung, z. B. bei der Planung von Aktivitäten, Veranstaltungen oder beim Austausch von Erfahrungen.
- **Veranstaltungen und Lager:** Sie organisiert regionale Treffen, Lager oder andere Grossveranstaltungen, bei denen sich Pfadfinder aus verschiedenen Gruppen treffen können. Diese Events fördern den Austausch und das Gemeinschaftsgefühl.
- **Ausbildung und Weiterbildung:** Die Region sorgt für Schulungen und Fortbildungsangebote für Leiterinnen und Leiter der Gruppen. So wird die Qualität der Pfadiarbeit in den Gruppen kontinuierlich verbessert.
- **Koordination und Vernetzung:** Eine Pfadiregion sorgt für den Austausch zwischen den Gruppen und organisiert auch die Zusammenarbeit mit anderen regionalen oder kantonalen Pfadi-Einheiten.

## Nutzen einer Pfadiregion

Die Pfadiregionen bieten zahlreiche Vorteile, sowohl für die einzelnen Gruppen als auch für die kantonale und nationale Pfadibewegung.

1. **Vernetzung und Zusammenarbeit:** Gruppen innerhalb einer Region können sich besser vernetzen, Erfahrungen austauschen und voneinander lernen. Die Zusammenarbeit fördert eine starke Gemeinschaft, die über lokale Gruppen hinausgeht.
2. **Effiziente Ressourcen- und Wissensverteilung:** Die Region stellt sicher, dass Ressourcen und Wissen effizient genutzt werden. Grössere Veranstaltungen und Aktivitäten können gemeinsam organisiert werden. Auch Wissen und bereits von anderen Gruppen oder Abteilung benutzte Programme können innerhalb der Region verbreitet werden.
3. **Stärkere Unterstützung für die Gruppen:** Die regionalen Organisationen bieten den Pfadi-Gruppen wichtige Unterstützung, sei es in der Form von Logistik, Beratung oder finanzieller Förderung. Dadurch können sich die Gruppen stärker auf ihre eigentliche Aufgabe – die Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen – konzentrieren.
4. **Förderung der Pfadfindergemeinschaft:** Pfadilager, Ausflüge und andere regionale Veranstaltungen stärken das Gefühl der Zugehörigkeit zu einer grösseren Bewegung. So erleben die Jugendlichen, dass sie Teil einer nationalen, ja sogar einer weltweiten Pfadfinderbewegung sind, die über den regionalen Kontext hinausgeht.
5. **Professionalisierung der Leitung:** Durch die Aus- und Weiterbildungen in der Region können die Leitenden ihre pädagogischen Fähigkeiten erweitern und sicherstellen, dass sie den Anforderungen des Pfadfinderalltags gerecht werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Pfadiregionen in der Schweiz eine wichtige Rolle dabei spielen, den Pfadi-Gruppen eine stabile Grundlage für ihre Arbeit zu bieten und den Austausch sowie die Zusammenarbeit zu fördern. Sie tragen dazu bei, dass die Werte der Pfadfinderbewegung in der Region effektiv umgesetzt werden und gleichzeitig eine stärkere Gemeinschaft entsteht.

# Die Säulen der Region

## 1. Regionsleitung / Vorstand

Die Regionsleitung kann die Rollen des Vorstands selbst ausführen oder aber es kann ein separater Vorstand zusätzlich zur Regionsleitung installiert werden. Je nach Organisation verteilen sich die Aufgaben unterschiedlich.

- **Aufgaben:**

- Die Regionsleitung ist für die strategische Ausrichtung und die Gesamtkoordination der Region verantwortlich. Sie setzt die Vision der Region um, trifft wichtige Entscheidungen und sorgt dafür, dass die Pfadi-Arbeit in der Region effizient funktioniert.
- Sie pflegt die Kommunikation mit der kantonalen und nationalen Ebene und anderen regionalen Einheiten der Pfadibewegung.
- Verantwortlich für die Einhaltung der finanziellen und organisatorischen Vorgaben.

- **Zusammenarbeit:**

- Arbeitet eng mit den anderen Mitgliedern der Regionsleitung sowie mit den Abteilungsleitungen zusammen.
- Verbindet die Region mit der kantonalen Organisation und sorgt dafür, dass regionale Bedürfnisse in die kantonale Strategie eingebracht werden.

## 2. Ressortverantwortliche

Die verantwortlichen Personen sind innerhalb der Region für ihren Themenbereich verantwortlich. Neben der Ressortleitung können auch weitere Personen dem Ressort angehören, welche diese bei der Erledigung der Aufgaben unterstützen. Ausserdem können einem Ressort Teams angegliedert werden, die sich um bestimmte Themen kümmern (z.B. Seiltechnik-Team) und durch die Ressortleitung betreut werden.

- **Beispiele für Ressortverantwortliche:**

- **Kassier:in:** Verantwortlich für die Finanzen der Region, erstellt Budgets und stellt sicher, dass die Region im finanziellen Rahmen arbeitet.
- **Ausbildungsverantwortliche:r:** Verantwortlich für die Ausbildung und das Weiterbildungsangebot in der Region.
- **Betreuungsverantwortliche:r:** Ist für die Betreuung der Coaches aller Abteilungen und der Vorbisiskurse verantwortlich.
- **Kommunikationsverantwortliche:r:** Kümmt sich um externe und interne Kommunikation, z. B. Newsletter, Social Media, Websites.
- **Programmverantwortliche:r:** Koordinieren die Planung, Durchführung und Auswertung von regionalen Anlässen und achten auf deren Vielfältigkeit.

- **Weitere Ressorts:** Je nach Bedürfnis einer Region können weitere Ressorts definiert werden. So ist sichergestellt, dass die Organisationsstruktur der individuellen Voraussetzungen und Kultur der Regionen entspricht. Mögliche Ressorts sind folgende (nicht abschliessend):
  - Verantwortliche:r DINKL
  - Verantwortliche:r Nachhaltigkeit und Umwelt
  - Verantwortliche:r Prävention
  - Verantwortliche:r IT
  - Verantwortliche:r PTA
- **Zusammenarbeit:**
  - Sie sind sowohl regionsintern als auch -extern Ansprechperson. Ausserdem pflegen die verantwortlichen Personen den Austausch mit ihresgleichen aus anderen Regionen.

### 3. Abteilungsleitung

- **Aufgaben:**
  - Die Abteilungsleitung ist für ihre Abteilung verantwortlich und vertritt die Interessen ihrer Abteilung in der Region.
- **Zusammenarbeit:**
  - Sie arbeitet auf Abteilungsstufe mit sämtlichen Ebenen von den Kindern und Jugendlichen über die Leitenden, der/den Coach, der Eltern, Behörden und anderen Vereinen zusammen.

### 4. Coach

- **Aufgaben:**
  - Der:Die Coach ist die Hauptbetreuungsperson der Abteilung. Er:sie betreut die Abteilung, speziell die AL während des ganzen Pfadijahres. Er:Sie betreut gemäss Weisungen und Vorgaben von J+S und PBS die Leitungsteams und betreut und bewilligt die Lager.
- **Zusammenarbeit:**
  - Mit den Betreuungsverantwortlichen der Region steht der:die Coach eng im Kontakt und wird zudem von ihnen betreut. Um den Austausch mit anderen Coaches zu pflegen, nimmt der:die Coach an den regelmässig stattfindenden Coachingrunden der Region teil.



## Zusammenarbeit der Säulen

Eine funktionierende Pfadiregion basiert auf einem Netzwerk von klar definierten Rollen, bei denen jeder seinen Beitrag leistet und dabei mit anderen zusammenarbeitet. Die Schlüssel zur erfolgreichen Zusammenarbeit sind:

- **Regelmässige Kommunikation:** Alle Rollen müssen miteinander kommunizieren, sei es über regelmässige Treffen oder digitale Plattformen. Eine klare und offene Kommunikation sorgt dafür, dass alle Beteiligten auf dem gleichen Stand sind und Missverständnisse vermieden werden.
- **Koordination von Aufgaben:** Die verschiedenen Verantwortlichen müssen ihre Aufgaben so koordinieren, dass sie sich gegenseitig ergänzen und keine Doppelarbeit leisten.
- **Engagement und Motivation:** Jeder in der Region muss sich für die gemeinsamen Ziele engagieren und Verantwortung übernehmen. Ein starker Teamgeist, der durch regelmässige Austausch- und Teambuildingmassnahmen gestärkt wird, trägt massgeblich zu einer funktionierenden Region bei.
- **Feedback und Anpassung:** Die Region muss regelmässig Feedback von den Ressortleitenden, Ressortmitgliedern, Abteilungsleitenden oder auch Coaches einholen, um sicherzustellen, dass ihre Bedürfnisse und Wünsche berücksichtigt werden. Anpassungen in der Organisation oder den Aktivitäten können so zeitnah vorgenommen werden.

Die Schlüsselrolle liegt in der Zusammenarbeit und der Kommunikation zwischen allen Beteiligten, um das gemeinsame Ziel zu erreichen: Eine starke, unterstützende und motivierende Umgebung für die Pfadi-Gruppen und ihre Mitglieder zu schaffen.

## Mögliche Herausforderungen

### 1. Fehlende Struktur auf der Regionsebene

- **Problem:** Die Struktur der Region ist unübersichtlich oder nicht vorhanden.
- **Lösungsansatz:** In der Pfadi gibt es viele Termine, Höcks und Anlässe, welche weit im vorherein gesetzt und kommuniziert werden müssen. Es ist sinnvoll, bereits im Herbst das Folgejahr mit allen Anlässen und Höcks zu terminieren und diese Daten allen Personen zur Verfügung zu stellen. Abteilungsleitende können in ihrer Jahresplanung so die Anlässe der Region miteinbeziehen damit es zu keinen Überschneidungen kommt.  
Hilfreich dafür kann neben einem versendeten Jahresprogramm der Region auch ein geteilter Kalender sein, auf welchen die Regionsleitungsmitglieder:innen und Abteilungsleitungen Zugriff haben.
- **Stolpersteine:**
  - **Frühe Planung der Abteilungen:** Es kann sein, dass Abteilungen bereits früh ihr kommendes Jahr planen und die Regionsleitung ihre Anlässe und Höcks zu spät mitteilt. Die Abteilung kann die Anlässe nicht im Nachhinein in ihrem Programm einplanen.

- **Nicht einhalten der gesetzten Termine:** Eine ständige Verschiebung der gesetzten Termine oder deren kurzfristige Absage kann die Planungssicherheit der Abteilungen stark gefährden. Abteilungen rechnen nach einer Zeit nicht mehr mit der Durchführung von Terminen und planen ihre Zeit anders ein.
- **Technische Schwierigkeiten:** Wenn ihr einen öffentlichen Kalender benutzt kann es sein, dass nicht alle Personen den Zugriff darauf haben und so Termine verpassen.

## 2. Mangelnde Kommunikation zwischen der Region und den Abteilungen

- **Problem:** Schlechte Kommunikation kann zu Missverständnissen, verpassten Chancen und mangelnder Zusammenarbeit führen.
- **Lösungsansatz:** Nutzung von regelmässigen, im Jahresplan vordefinierten Treffen und digitalen Plattformen zur Förderung der Kommunikation. Beispielsweise kann ein Gruppenchat oder eine Community auf einem Kanal wie Whatsapp oder Telegram helfen, die Kommunikation schneller und an die dafür vorgesehenen Personen zu senden.  
Achtet jedoch darauf, dass klar ist, welche Informationen direkt in einer Community an Leitenden der Abteilung geschickt werden und welche den Weg über die Abteilungsleitungen machen. Die Abteilungsleitungen dürfen sich nicht "übergangen" fühlen.
- **Stolpersteine:**
  - **Überlastung der Verantwortlichen:** Wenn zu viele Kommunikationskanäle oder ständige Treffen erforderlich sind, könnte dies die Verantwortlichen überlasten und die Kommunikation ineffizient machen.
  - **Unterschiedliche Kommunikationsstile:** Nicht alle Personen haben den gleichen Zugang zu digitalen Tools oder die gleichen Gewohnheiten in der Kommunikation, was zu Ungleichheiten führen kann.
  - **Fehlende Teilnahme:** Wenn Treffen oder Plattformen nicht aktiv genutzt werden, kann der Kommunikationsfluss stocken. Einige Personen können wenig Interesse an regelmässigen Updates oder Informationen aus der Region haben.

## 3. Unzureichende Planung und Koordination von Events

- **Problem:** Schlechte Planung kann zu organisatorischen Problemen und Missverständnissen führen, was die Qualität der Veranstaltungen mindert.
- **Lösungsansatz:** Detaillierte Planung und klare Aufgabenverteilung, zentrale Anlaufstelle für organisatorische Fragen.  
Eine Dezentralisierung der Organisation von Veranstaltungen und das Überlassen der Planung und Durchführung von Gruppenleitenden aus der Region kann Wunder bewirken. Leitende können gezielt Anlässe organisieren, für welche sie sich auch begeistern und motivieren ihre Mitleitende stärker, daran teilzunehmen. Die

Programmverantwortlichen der Region können sich auf die Betreuung und Unterstützung des Teams beschränken.

- **Stolpersteine:**

- **Übermäßige Bürokratie:** Zu viel Planung und zu viele bürokratische Schritte können die Flexibilität und Spontaneität der Events einschränken.
- **Fehlende Bereitschaft von Freiwilligen:** Wenn keine Personen gefunden werden, die einen Anlass Organisieren und durchführen möchten.
- **Unklare Zuständigkeiten:** Wenn nicht klar ist, wer für was verantwortlich ist, kann die Planung der Veranstaltungen chaotisch und fehlerhaft werden.

#### 4. Fehlen Identifikation mit der Region

- **Problem:** Die Leitenden identifizieren sich nicht mit der Region.

- **Lösungsansatz:** Die Region wieder sichtbar machen. Sei es durch Besuche von Abteilungshöcken, damit die Leitenden die Regionsleitung und deren Ressortmitglieder:innen kennenlernen oder das aktive Teilnehmen an Regionsveranstaltungen.

Eine weitere Möglichkeit ist es, das Logo zu ändern, damit eine neue Verbundenheit aufgebaut werden kann und die bisherigen Erinnerungen mit dem alten Auftritt begraben werden.

Badges, Zahnbürsten oder sonstige kleine Präsente eignen sich gut, allen Leitenden im Namen der Region zu danken und sie von der "neuen" Region zu überzeugen.

- **Stolpersteine:**

- **Widerstand gegen Veränderung:** Einige Gruppen oder Personen können sich schwer tun, ein neues Logo oder der Wunsch der Regionsleitung um an Abteilungshöcken teilnehmen zu akzeptieren.
- **Fehlendes Interesse:** Die Abteilungen können sich davor drücken, die Personen auf der Regionsebene an Ihre Abteilungshöcke einzuladen und diese verträsten.
- **Isolation:** Abteilungen können sich ganz von der Zugehörigkeit einer Region zurückziehen und sich komplett isolieren.

#### 5. Geringe Teilnehmerzahlen bei regionalen Veranstaltungen

- **Problem:** Wenn zu wenige Teilnehmer an regionalen Veranstaltungen teilnehmen, kann dies ihren Erfolg und den Zusammenhalt schwächen.

- **Lösungsansatz:** Anpassung der Programme an die Bedürfnisse der Teilnehmer und frühzeitige, gezielte Werbung. Ebenfalls können die Wünsche der Leitenden der Abteilungen durch ansprechende Umfragen eingeholt und wenn möglich umgesetzt oder eingeplant werden.

Die Leitenden sollen merken, dass Ihre Ideen und Wünsche Anklang finden und in die Planung aufgenommen werden.

- **Stolpersteine:**

- **Mangelndes Interesse:** Es kann schwierig sein, die Aufmerksamkeit der Leitenden oder Abteilungen für grössere Veranstaltungen zu gewinnen, wenn diese als unattraktiv oder unnötig angesehen werden.
- **Zu viele konkurrierende Veranstaltungen:** Wenn gleichzeitig viele andere Veranstaltungen stattfinden, kann dies zu einer Zerstreuung der Teilnehmenden führen.
- **Unzureichende Planung:** Wenn Veranstaltungen schlecht geplant oder nicht genug beworben werden, bleibt die Teilnahme aus.

## 6. Geringe Diversität und Inklusion

- **Problem:** Eine geringe Vielfalt kann die integrative Wirkung der Region beeinträchtigen und den Zugang für verschiedene Gruppen erschweren.
- **Lösungsansatz:** Entwicklung von Programmen, die Diversität fördern und Outreach-Programme für unterrepräsentierte Gruppen anbieten.
- **Stolpersteine:**
  - **Fehlende Ressourcen für Outreach:** Diversitätsförderung erfordert oft zusätzliche Ressourcen und Zeit, die nicht immer vorhanden sind.
  - **Unbewusste Vorurteile:** Auch unbewusste Vorurteile innerhalb der Region oder der Gruppenleiter können die Integration und Inklusion erschweren.
  - **Kulturelle Barrieren:** In einigen Fällen können kulturelle Unterschiede zu Missverständnissen führen, die die Integration erschweren, wenn nicht ausreichend auf Inklusion geachtet wird.

## 7. Überlastung der Ressortverantwortlichen / Regionsleitende

- **Problem:** Ressortverantwortliche oder auch Regionsleitende sind oft für viele Aufgaben zuständig und geraten dadurch unter Druck.
- **Lösungsansatz:** Klare Aufgabenverteilung, Unterstützung durch die Regionsleitung und aktive Nachfrage und Hilfeleistungen. Auch die Abnahme oder Entwicklung von Prioritätenlisten können den Druck auf die Regionsleitungsmitglieder:innen senken.
- **Stolpersteine:**
  - **Motivationsverlust der Personen:** Bei zu vielen Aufgaben können Ressortverantwortliche oder auch Regionsleitende demotiviert werden, besonders wenn sie keine Unterstützung erhalten.
  - **Mangelnde Anerkennung:** Wenn die Arbeit nicht genügend anerkannt wird, könnten sie das Gefühl haben, dass ihre Bemühungen nicht geschätzt werden, was zu Frustration führen kann.
  - **Unzureichende Nachfolgeplanung:** Wenn keine langfristige Planung für die Nachfolge von Personen erfolgt, kann es zu Engpässen bei der Besetzung von Rollen kommen.

## 8. Konflikte innerhalb der Region

- **Problem:** Spannungen und Konflikte zwischen den Abteilungen oder innerhalb der Region können das Klima und die Zusammenarbeit negativ beeinflussen.
- **Lösungsansatz:** Förderung von Konfliktlösungskompetenzen und Einrichten eines Mediators resp. einer neutralen Person, die den Sachverhalt lösungsorientiert mit allen Beteiligten verarbeitet.
- **Stolpersteine:**
  - **Verweigerung der Konfliktbewältigung:** Einige Abteilungen oder im Konflikt betroffene Personen könnten sich weigern, Konflikte anzusprechen oder Lösungen zu suchen, was die Situation verschärfen kann.
  - **Parteilichkeit:** Ein Mediator könnte als parteiisch wahrgenommen werden, wenn er nicht neutral handelt.
  - **Fehlende Bereitschaft zur Veränderung:** Konflikte entstehen häufig durch tief verwurzelte Meinungsverschiedenheiten. Es ist nicht immer einfach, eine nachhaltige Veränderung der Haltung oder des Verhaltens zu erreichen.

## 9. Mangel an qualifizierten Personen in entscheidenden Rollen

- **Problem:** Fehlen von gut ausgebildeten und engagierten Personen, was die Qualität der Arbeit beeinträchtigt.
- **Lösungsansatz:** Die Personen gezielt nach ihrer Tätigkeit in Aus- und Weiterbildung schicken. Auch ist es hilfreich, frühzeitig mögliche Nachfolger:innen zu eruieren und diese auf die kommenden Aufgaben vorzubereiten.  
Als Regionsleitungsteam ist es hilfreich, nahbar zu sein. Beispielsweise kann man bei Abteilungshöcks der Abteilungen vorbei gehen und sich als Team vorstellen. So kennen alle Leitenden die Regionsleitungsmitglieder und wissen, was für Aufgaben auf dieser Ebene erfüllt werden. Es findet ein direkter Austausch mit den Leitenden statt und die Hürde bei jungen Leitenden, sich für offene Stellen innerhalb der Region zu melden, sinkt. Von "fremden" Personen werden aus den Regionsleitungsmitgliedern bekannte Gesichter.
- **Stolpersteine:**
  - **Geringes Engagement für Ausbildungen:** Die Personen können sich für Aus- und Weiterbildungen nicht genug motivieren, besonders wenn diese zusätzliche Zeit und Aufwand erfordern.
  - **Mangel an Angeboten:** Es könnte an genügend Ausbildungsplätzen in den dafür vorgesehenen Kursen mangeln.
  - **Fehlende langfristige Perspektiven:** Wenn die Ausbildungsmöglichkeiten nicht attraktiv oder praxisorientiert sind, könnte der Nutzen für die Personen zu gering erscheinen.

## 10. Unzureichende Ressourcen oder Finanzierung

- **Problem:** Mangelnde Mittel können Veranstaltungen oder die Durchführung von Aktivitäten erheblich beeinträchtigen.
- **Lösungsansatz:** Schaffung eines regionalen Fördertopfes und aktives Fundraising.
- **Stolpersteine:**
  - **Unzureichende Mittel für Fundraising:** Fundraising ist oft eine langwierige Aufgabe, die Ressourcen und Engagement erfordert.
  - **Abhängigkeit von externen Partnern resp. der Politik:** Politische Änderungen von der Höhe von Fördergeldern wie z.B. von BSV-Beiträgen bei Kursen.
  - **Fehlende Transparenz:** Bei der Mittelverwendung kann es zu Misstrauen kommen, wenn die Finanzverwaltung nicht klar und transparent ist.

Die Identifikation und das proaktive Angehen dieser Herausforderungen sind wichtig, aber ebenso bedeutsam ist es, die möglichen Stolpersteine zu berücksichtigen, die bei der Umsetzung der Lösungen auftreten können. Nur wenn man sowohl die Herausforderungen als auch die potenziellen Hindernisse im Blick hat, kann eine nachhaltige Verbesserung erzielt werden.

### Die Abteilungen

Die Abteilungen einer Region bilden deren Rückgrat. Es ist entscheidend, dass Abteilungen in der Region deren Entwicklung mitbestimmen und dadurch die Vernetzung fördern und die Region lebendig halten. Ein regelmässiger Austausch mit den Abteilungsleitungen fördert die Zusammenarbeit und die Verbundenheit.

Als Regionsleitung ist ein enger Bezug mit den Abteilungsleitungen entscheidend. Dadurch erhält man die Einsicht in deren Struktur und erfährt von den unterschiedlichen Herausforderungen, mit welchen sich Abteilungsleiter:innen herumschlagen.

Neben den regelmässig stattfindenden Höcks und Regionsanlässen bieten sich Plauschanlässe speziell für Abteilungsleiter:innen an. Solche Spassanlässe fördern den persönlichen Kontakt, schaffen gemeinsame Erlebnisse und Erinnerungen. Auch das Vertrauen wird gestärkt und Hilfe oder Tipps der Regionsleitung mit dem Umgang von individuellen Herausforderungen in den jeweiligen Abteilungen werden angenommen. Als weitere Vorteil dienen Spassanlässe als Danksagung für die viele Arbeit, welche Abteilungsleiter:innen vollbringen. Sie fühlen sich geschätzt und unterstützt und können die Motivation in ihren Abteilungen weitertragen.

## Fazit

Die Pfadibewegung Schweiz bietet viele Hilfsmittel für allerlei Rollen und Funktionen. Die unterschiedlichen Broschüren sind aktuell und werden laufend überarbeitet. Als Regionsleitung tauchen einige Herausforderungen und Probleme auf, die mir zu Beginn der Funktion nicht bewusst waren und welche Lösungsansätze aus Erfahrungen einer bereits längeren Pfadizeit und Austausch mit vielen anderen Personen entstanden sind.

## Danksagung

Ich möchte es nicht lassen, mich bei einigen Leuten zu bedanken, ohne deren Hilfe das Ticket nicht in dieser Form hätte realisiert werden können.

Ein grosser Dank geht an Caracal für die Betreuung meines Tickets. Nach der Entschlussfassung der Thematik wusste ich lange nicht, wie ich die Arbeit gestalten und strukturieren möchte. Durch Caracal bekam ich sehr hilfreiche Tipps und spezifische Vorschläge für die Strukturierung.

Auch möchte ich vielen Kursteilnehmerinnen und Teilnehmer des 25. Gilwell-Stammes sowie deren Leitungsteam danken. Während der Zeit in Genua erhielt ich viele Gelegenheiten, mich mit anderen auszutauschen und auch deren Regionsstrukturen und Herausforderungen kennen zu lernen.

Selbstverständlich danke ich auch der Unterstützung zu Hause, allen voran Xena und Twist, die mich immer wieder motivierten, am Ticket weiterzuarbeiten.