

Die Bedürfnisse der Ehrenamtlichen in der PBS

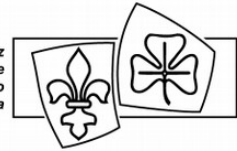
Eine explorative Untersuchung



18. Gilwellstamm
Gilwellprojekt 2012

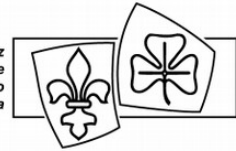
Sybille Spengler / Pepp
Kaspar Wüthrich / Adler
David Kieffer / Garfield

Eingereicht am 31. Januar 2013
bei Anne-Françoise Vuilleumier / Paon und Daniel Röthlisberger / Partas



Inhalt

Die Bedürfnisse der Ehrenamtlichen in der PBS.....	1
<i>Eine explorative Untersuchung</i>	1
Inhalt	2
1. Projektziel.....	3
2. Motivation zur Wahl des Projekts.....	4
3. Projektplanung.....	4
Überblick verschaffen	4
Erstellung Bedürfnismatrix	4
Zeitplan.....	5
4. Realisation des Projekts	5
5. Resultate	6
Allgemeine Frage.....	8
Suche nach Ehrenamtlichen	9
Einführung in das neue Amt.....	12
Alltag im Ehrenamt	14
Interpretierbarkeit der Resultate.....	19
6. Umschreibung Projekthöhepunkt.....	20
7. Projektabschlussévaluation	20
Projektresultat.....	20
Prozess	20
Betreuung und Auftrag.....	21
Gruppe	21
Allgemeine Erkenntnisse	21
8. Ausblick.....	22
9. Anhang.....	23
Bedürfnismatrix.....	23
Umfrage „Bedürfnisse von Ehrenamtlichen“.....	26



1. Projektziel

Ehrenamtlichkeit ist die wertvollste und wichtigste Ressource der PBS – ohne sie würde unser Verband nicht funktionieren. Gleichzeitig ist auf allen Ebenen der PBS immer stärker spürbar, dass es schwieriger wird, ehrenamtliche Posten zu besetzen. Eine bewusste Pflege und ein gezielter Umgang mit dieser Ressource sind deshalb von zentraler Wichtigkeit. Ehrenamtliche Arbeit soll attraktiv und befriedigend sein – und gleichzeitig dazu beitragen, die Ziele des Verbandes zu erreichen.

Seit 2009 ist das Betreuungsmodell der PBS in Kraft. Es definiert, wie Ehrenamtliche auf Abteilungsebene durch ein Betreuungsnetzwerk in ihrer Arbeit unterstützt werden. Bewusst nicht betrachtet werden im Betreuungsmodell jedoch Ehrenamtliche, die auf regionaler, kantonaler und nationaler Ebene tätig sind. Bis heute gibt es in der PBS kein umfassendes Konzept oder Hilfsmittel, das die Basis für ein umsichtiges und gezieltes Management der Ehrenamtlichkeit im Verband liefern würde. Diese Lücke soll in den nächsten Jahren geschlossen werden. Ein wichtiger Beitrag dazu soll das Konzept „Ehrenamtlichen-Management in der PBS“ leisten, das im Jahr 2013 erarbeitet werden soll.

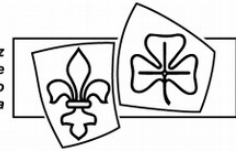
Im Rahmen des vorliegenden Gilwellprojekts soll die Basis für die Erarbeitung des Konzepts Ehrenamtlichen-Management geschaffen werden. Im Zentrum steht dabei die Frage, welche Bedürfnisse und Ansprüche Ehrenamtliche auf kantonaler und nationaler Ebene während den folgenden vier Phasen ihrer Tätigkeit haben: Rekrutierung, Einführung, Engagement, Übergabe des Amtes.

Im Projektauftrag wurden ursprünglich folgende Ziele vorgegeben:

- Ziel 1: Bedürfnisse und Ansprüche einer repräsentativen Auswahl von Ehrenamtlichen bzgl. Rahmenbedingungen für ihre ehrenamtliche Arbeit sind erhoben und liegen in einer übersichtlichen Zusammenstellung vor.
- Ziel 2: Allfällige Unterschiede zwischen den Bedürfnissen und Ansprüchen von Ehrenamtlichen auf kantonaler und nationaler Ebene sind untersucht und wurden im Projektbericht beschrieben.
- Ziel 3: Konkrete Handlungsvorschläge für die PBS, die auf Basis einer Auswertung der erhobenen Bedürfnisse und Ansprüche formuliert wurden, liegen zuhanden der Verbandsleitung vor.

Im Rahmen der Umsetzung wurde jedoch deutlich, dass die Bearbeitung aller Ziele den Rahmen des Gilwellprojekts sprengen würde. Der Projektauftrag wurde deshalb neu ausgehandelt und reduziert. Im Zentrum des Projekts standen schlussendlich die Erarbeitung und Durchführung einer Umfrage zur Erhebung der Bedürfnisse der Ehrenamtlichen:

Ziel: Eine Umfrage zur Erhebung der Bedürfnisse von regionalen, kantonalen und nationalen Ehrenamtlichen in den verschiedenen Phasen ihres Engagements wurde erarbeitet und durchgeführt.



2. Motivation zur Wahl des Projekts

Garfield:

Das Thema Ehrenamtlichkeit wurde in der PBS in den vergangenen Jahren vernachlässigt – hier gibt es einiges zu tun und gleichzeitig kann vieles bewegt werden. Dies hat mich motiviert, an diesem Thema zu arbeiten. Gleichzeitig war es für mich entscheidend, mich im Rahmen des Gilwellprojekts für ein Thema einsetzen zu können, das ich auch über das Projekt hinaus bearbeiten werde. Die im Rahmen des Gilwellprojekts erhobenen Rohdaten bilden die Basis für die Erarbeitung des Konzepts Ehrenamtlichkeit der PBS, das ich im Rahmen einer Diplomarbeit erarbeiten werde.

Adler:

Unser Projektthema hat mich aus zwei Gründen angesprochen:

- Die Fragestellung ist von grosser Relevanz für die Entwicklung der Pfadi in der Schweiz. Denn ein gutes Verständnis der Bedürfnisse der Ehrenamtlichen ist eine zentrale Voraussetzung für einen effizienteren und effektiveren Einsatz mit den begrenzten ehrenamtlichen Ressourcen und für die Rekrutierung von neuen Ehrenamtlichen.
- Das Projekt bot mir die Möglichkeit, meine beruflich erworbenen Fähigkeiten in der Datenanalyse gewinnbringend einzusetzen und Erfahrungen im Bereich Survey-Design zu sammeln.

Pepp:

Als HR-Fachfrau hat mich das Thema sofort angesprochen. Die Ehrenamtlichen bilden das Fundament der Pfadibewegung, sie ermöglichen den Kindern die Pfadi. Ich bin der Ansicht, dass wir bei der Betreuung der Ehrenamtlichen noch viel erreichen und optimieren können. Zudem entspricht diese Vorprojekt für die Erarbeitung des Konzeptes Ehrenamtlichkeit meiner persönlichen Projektanforderung, dass meine Arbeit auch zukünftig weiterverwendet wird und nicht irgendwo in einem Archiv abgelegt wird.

3. Projektplanung

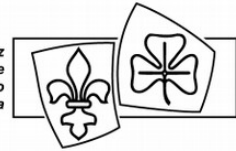
Überblick verschaffen

Zu Beginn der Projektarbeit verschafften wir uns einen Überblick, was auf Bundesebene bereits vorhanden ist.

Doch wo liegt der Unterschied zwischen Ehrenamtlichen- und Freiwilligenarbeit? Wir entschieden uns ziemlich bald, dass wir uns auf die Ehrenamtlichen fokussieren werden, Personen welche in ein Amt gewählt sind.

Erstellung Bedürfnismatrix

Im Kurs begannen wir mit der Erstellung der Bedürfnismatrix, welche zur Eruiierung der Bedürfnisse helfen sollte. Dieses Hilfsmittel ist in 4 Phasen unterteilt: Rekrutierung, Einarbeitung, Einsatz und Abschluss. Gleichzeitig haben wir uns für folgende Bedürfnisse entschieden: Informationsbedürfnis, Unterstützungsbedürfnis, Soziales Bedürfnis, Führungsbedürfnis, Individualbedürfnis sowie Organisationsbedürfnis.



Die Bedürfnismatrix glichen wir in der Kurswoche mit den bereits bestehenden Schwerpunkten und der Strategie der PBS als auch mit dem Freiburger-Management-Modell ab, um einen entsprechenden Rahmen zu finden.

Nebst dieser Entscheidungshilfe wollten wir auch die Mitglieder der PBS befragen. Mehr dazu in den Punkten 5 und 6.

Zeitplan

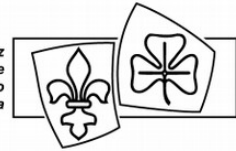
Unsere zeitliche Planung sah wie folgt aus:

Milestone	Beschreibung	Datum	Priorität
	Gilwellkurs, Sori	6. – 13. Oktober	
	Höck I	18. Oktober	
1	Fragen ausformulieren	31. Oktober	mittel
	Höck II	15. November	
2	Instrument getestet und einsatzbereit	15. November	Hoch
	Höck III	29. November	
3	Versand ans Sample ist erfolgt inkl. Reminder	30. November	Hoch
4	Versand der Umfrage	3. Dezember	Sehr hoch
5	Erhebung abgeschlossen	20. Dezember	mittel
	Höck IV	29. Dezember	
	Höck V	7. Januar	
6	Auswertung	15. Januar	Sehr hoch
	Höck VI	23. Januar	
7	Bericht einreichen (1 Woche vor Weekend digital)	26. Januar	Sehr hoch
8	Präsentation (25 min nicht nur frontal) - Workshop Inputs Massnahmen - Thesen	2. Februar	hoch

4. Realisation des Projekts

Bereits eine Woche nach dem Kurs trafen wir uns fürs Aufsetzen des Fragebogens. In mehreren Schritten wurden die Fragen überarbeitet und im Rahmen eines Testings an 2 Fachpersonen, an 10 Kursteilnehmende sowie an unsere Projektbetreuung gesandt. Nach der Überarbeitung der Rückmeldungen aus dem Testing versandten wir pünktlich die Umfrage und schrieben 450 Personen, welche sich auf Bundes- und Kantonalebene in der Deutschschweiz für die Pfadi engagieren, an.

Nach dreiwöchiger Laufzeit konnten wir unsere Auswertung mit total 166 ausgefüllten Fragebogen beginnen.



5. Resultate

Die Umfrage haben 166 Personen aus der Deutschschweiz im Alter zwischen 16 bis 56 Jahren ausgefüllt - 98 Männer und 68 Frauen. Wir haben uns aus Zeitgründen bewusst für eine Umfrage in der deutschsprachigen Schweiz entschieden.

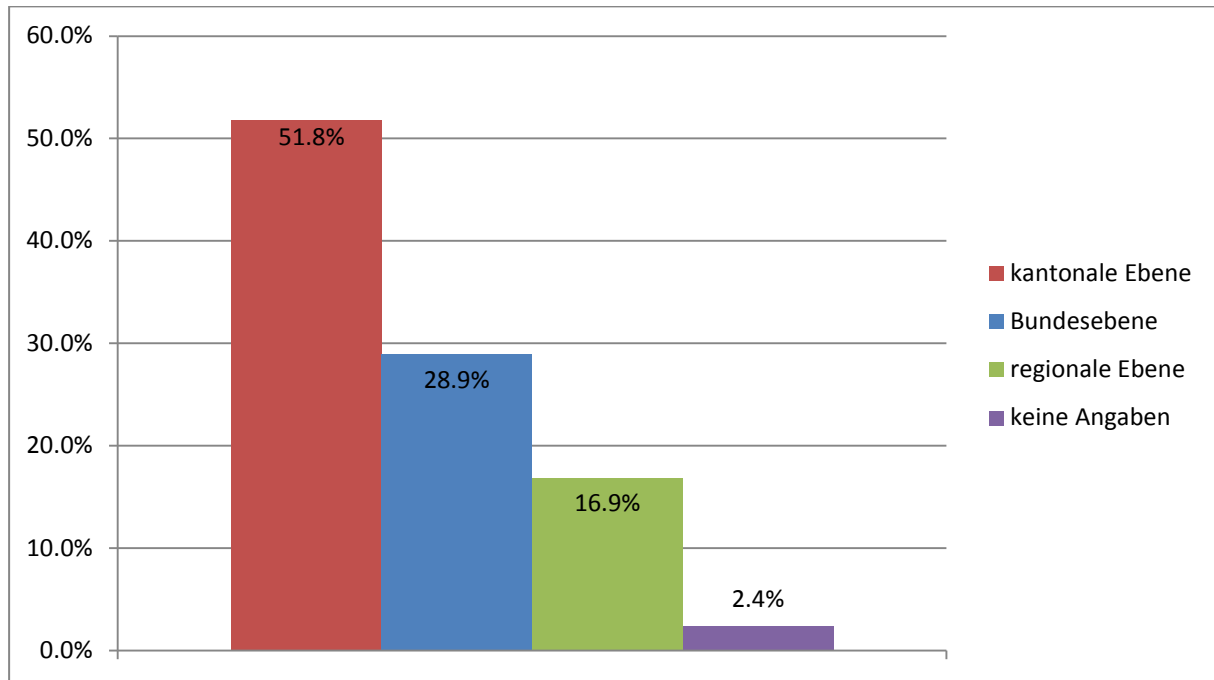


Tabelle 1: Einstufung nach Ebenen der Antwortgebenden

Über die Hälfte der Teilnehmenden sind auf kantonaler Ebene tätig, insgesamt 86 Personen. 48 weitere Personen engagieren sich auf der Bundesebene und 28 Personen gaben an, auf regionaler Ebene tätig zu sein. Mit 19 Teilnehmenden verzeichnete der Kantonalverband Bern am meisten Teilnehmende, gefolgt von den Kantonalverbänden Zürich und Luzern sowie Unterwalden.

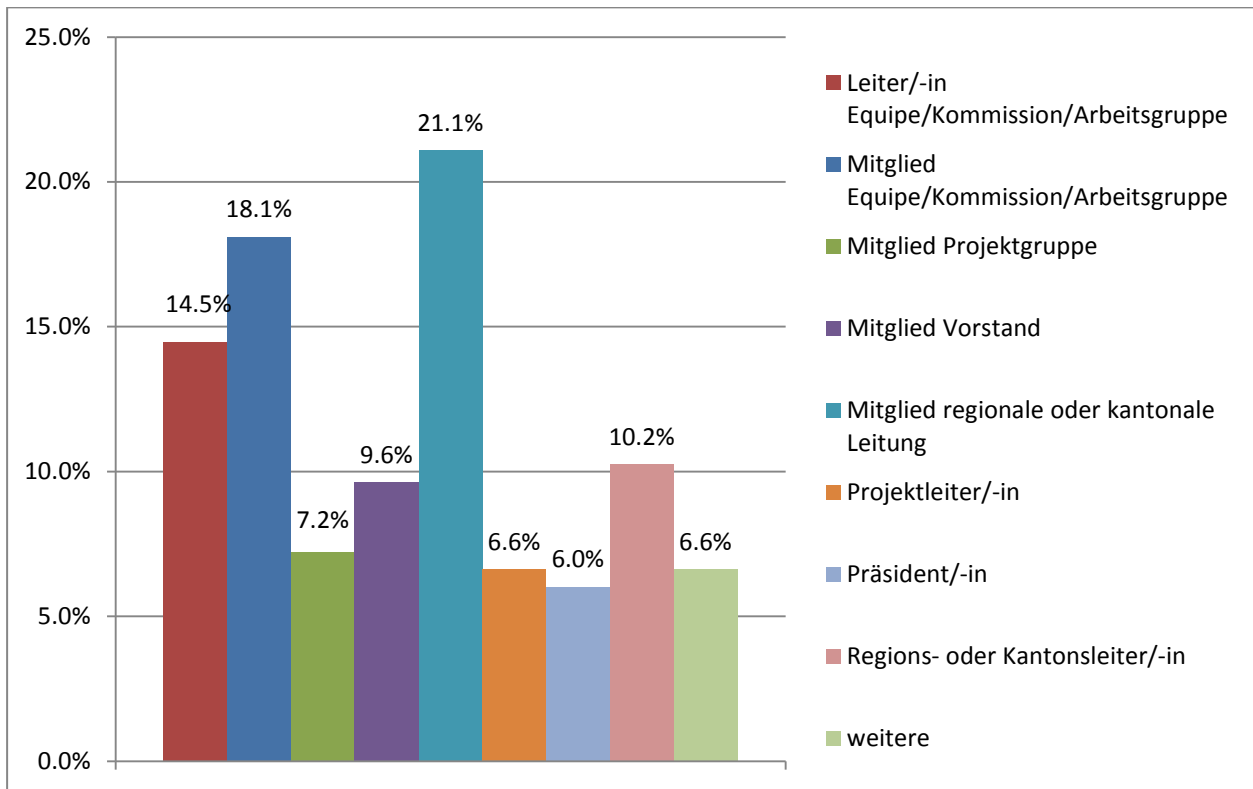
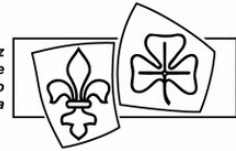


Tabelle 2: Funktion der Antwortgebenden

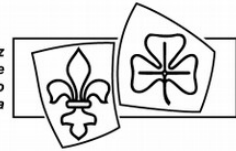
Von den 166 beantworteten Fragebögen sind 35 Personen Mitglieder einer regionalen oder kantonalen Leitung, gefolgt von 30 Personen, welche als Mitglied einer Equipe / Kommission oder einer Arbeitsgruppe sich für die Pfadi engagieren.

117 Personen sind berufstätig und 109 Teilnehmende verfügen über einen Universitätsabschluss oder über einen Abschluss einer universitären Hochschule.

Aufgrund des Ziels unseres Projektes entschieden wir, uns auf eine deskriptive Analyse ausgewählter Aspekte zu beschränken. Eine detaillierte Auswertung mittels Methoden der schliessenden Statistik¹ ist für das Hauptprojekt geplant.

Die Auswertung hat folgende Resultate ergeben, gegliedert nach der Reihenfolge der gestellten Fragen:

¹ Vorgesehen sind Analysen mittels nicht-parametrischer Tests und parametrischen Modellen für ordinalskalierte abhängige Variablen (bspw. Ordered Probit oder Ordered Logit).



Allgemeine Frage

1/11 Warum engagierst du dich ehrenamtlich? Gib für die folgenden Gründe an, wie sehr sie auf dich zutreffen.

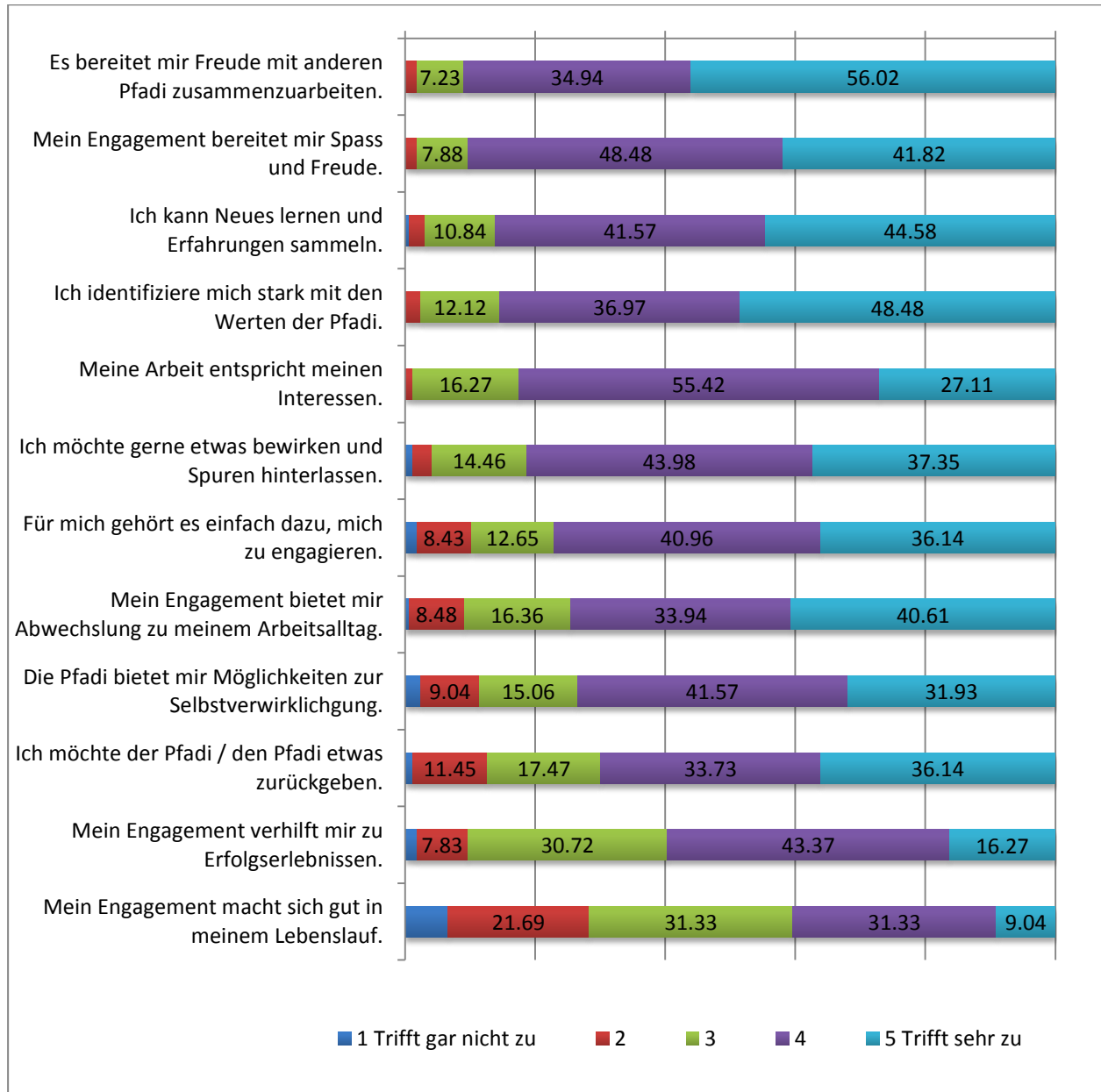
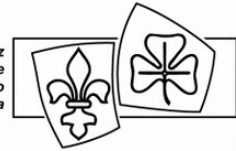


Tabelle 3: Gründe für ehrenamtliches Engagement (in %, absteigend nach Summe 4+5)

Erster Eindruck:

- Die Antwortgebenden engagieren sich in der Pfadi, da ihr Einsatz, gemeinsam mit anderen Pfadi, ihnen Freude bereitet.
- Fast die Hälfte der Antwortgebenden identifiziert sich stark mit den Werten der Pfadi und stuft diesen Beweggrund an zweiter Stelle ein.



Suche nach Ehrenamtlichen

2/11 Bevorzugst du es, dich selbst für eine ehrenamtliche Tätigkeit zu melden, oder wirst du lieber angefragt?

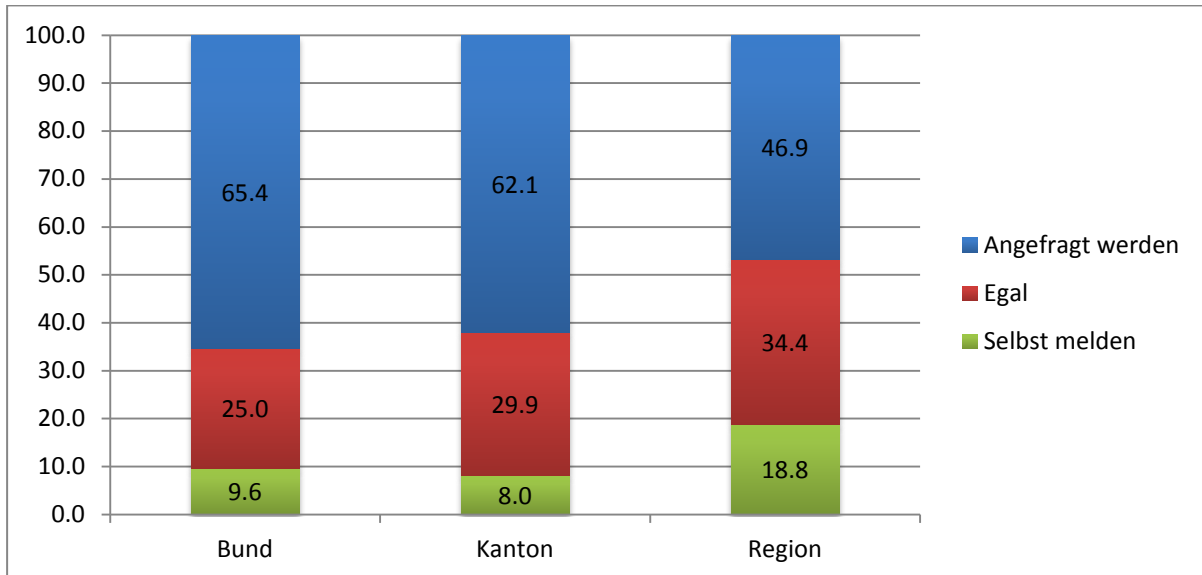


Tabelle 4: Gewünschte Anfrageform nach Ebenen (in % pro Ebene)

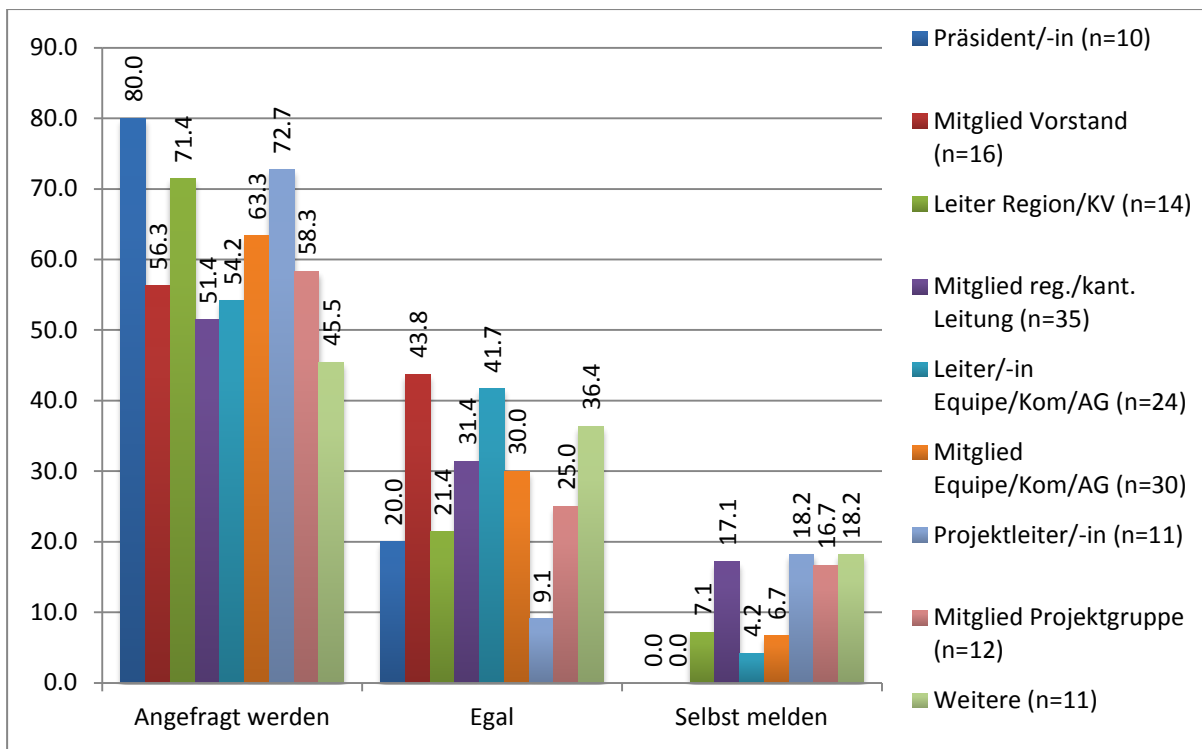
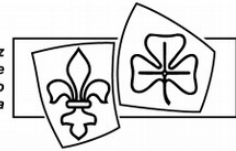


Tabelle 5: Gewünschte Anfrageform nach Rollen (in % pro Rolle)



Erster Eindruck:

- Tendenziell möchten die Antwortgebenden angefragt werden (über alle Befragten gesehen 59.51% gegenüber 9.82%, die sich selber melden möchten).
- Personen in führender Position (Präsident/-in, Leiter/-in Region KV, Projektleiter/-in) geben öfter an, dass sie angefragt werden möchten, als „normale“ Mitglieder von Organen (Ausnahme: Leiter/-in vs. Mitglied Equipe/Kom/AG).
- Je höher die Ebene, desto ausgeprägter ist der Wunsch für eine Stelle angefragt zu werden, anstatt sich selbst zu melden.

Bereits zusätzlich geprüft:

- Ebene und Alter scheinen keinen Einfluss zu haben.

Mögliche Gestaltungsempfehlung:

- Die Prozesse zur Rekrutierung von Ehrenamtlichen müssen (insbesondere auf Bundesebene und für Stellen mit viel Verantwortung) so gestaltet sein, dass sich Personen nicht selber melden müssen.
- Damit dies systematisch möglich ist, sind die Namen geeigneter Personen (z.B. abtretende Amtsträger aus untergeordneter Ebene) gezielt zu sammeln.

3/11 Es gibt verschiedene Möglichkeiten, beim Anfragen für eine ehrenamtliche Tätigkeit einen Erstkontakt herzustellen. Gib bei den folgenden Vorgehensweisen an, wie angemessen sie dir erscheinen. (Denke dabei an deine aktuelle Funktion)

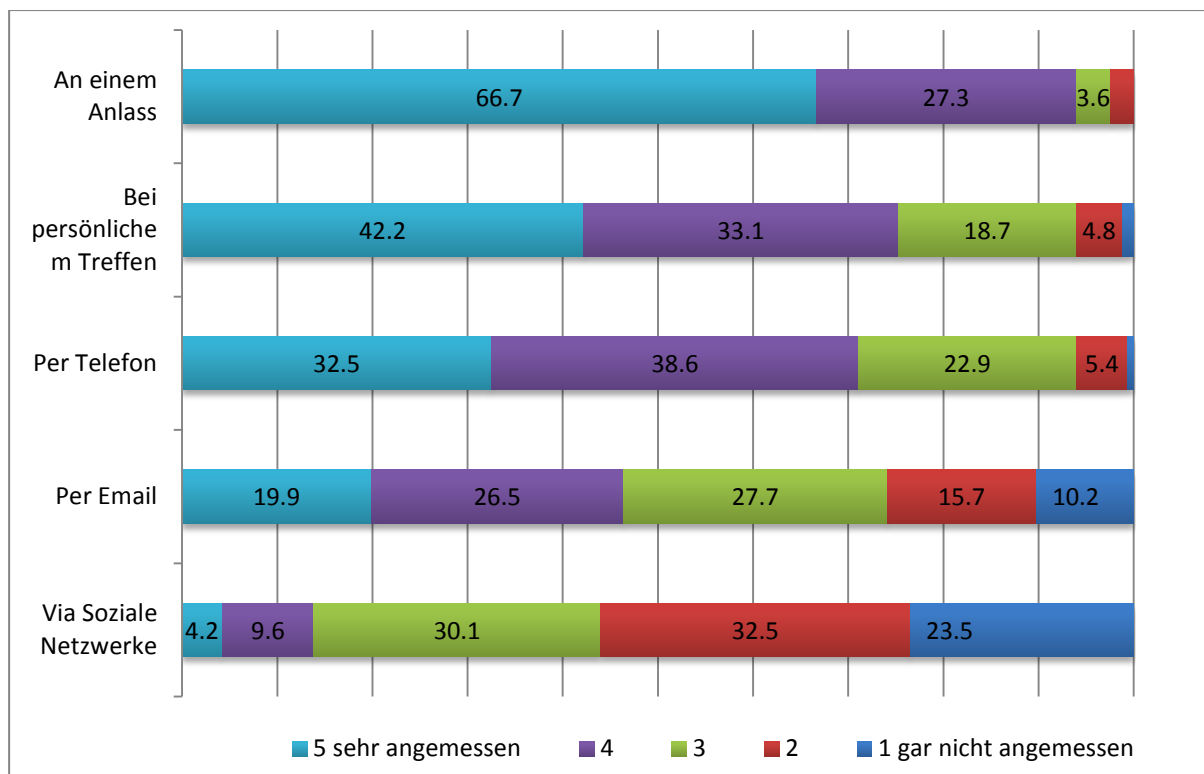
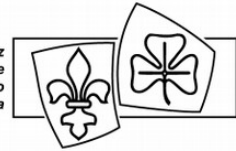


Tabelle 6: Gewünschter Rahmen für Erstkontakt (in %, n=166)



Erster Eindruck:

Die Antworten rangieren wie folgt:

- a) Erstkontakt bei einem Anlass
- b) Erstkontakt bei einem persönlichen Treffen
- c) Erstkontakt per Telefon

Bereits zusätzlich geprüft:

- Die Antworten sind von den Funktionen unabhängig.

Mögliche Gestaltungsempfehlung:

- Persönliche Kontaktaufnahme ist zentral.

4/11 Welche Kanäle würden dir entsprechen, um dich über freie ehrenamtliche Stellen zu informieren? Gib zu den folgenden Kanälen an, wie hilfreich sie für dich wären.

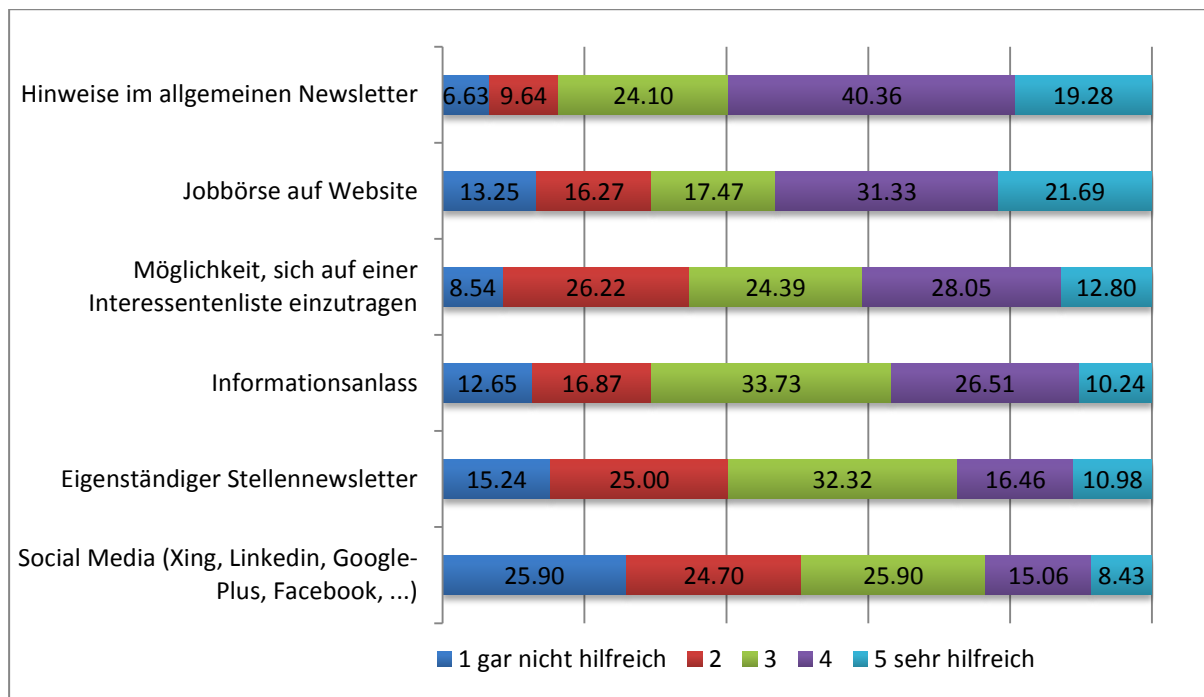


Tabelle 7: Informationsquellen für freie Stellen (in %, absteigend nach Summe 4+5)

Erster Eindruck:

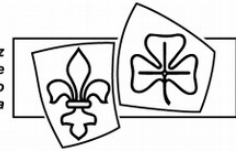
Folgende drei Aspekte wurden am meisten genannt:

- a) Hinweis im allgemeinen Newsletter
- b) Jobbörse auf Website
- c) Möglichkeit, sich auf einer Interessentenliste einzutragen

Die Publikation auf Social Media-Plattformen fällt klar ab und ist bei den Antwortgebenden im Vergleich zu Newsletter, Jobbörse und Interessentenliste kein Bedürfnis.

Bereits zusätzlich geprüft:

- Das Alter der Befragten scheint keinen Einfluss auf die Antworten zu haben.



Einführung in das neue Amt

5/11 Es gibt verschiedene Formen, um Ehrenamtliche bei der Übernahme einer neuen Tätigkeit zu unterstützen. Gib bei den folgenden Möglichkeiten an, wie nützlich sie für dich bei der Einführung in dein aktuelles Amt gewesen wären

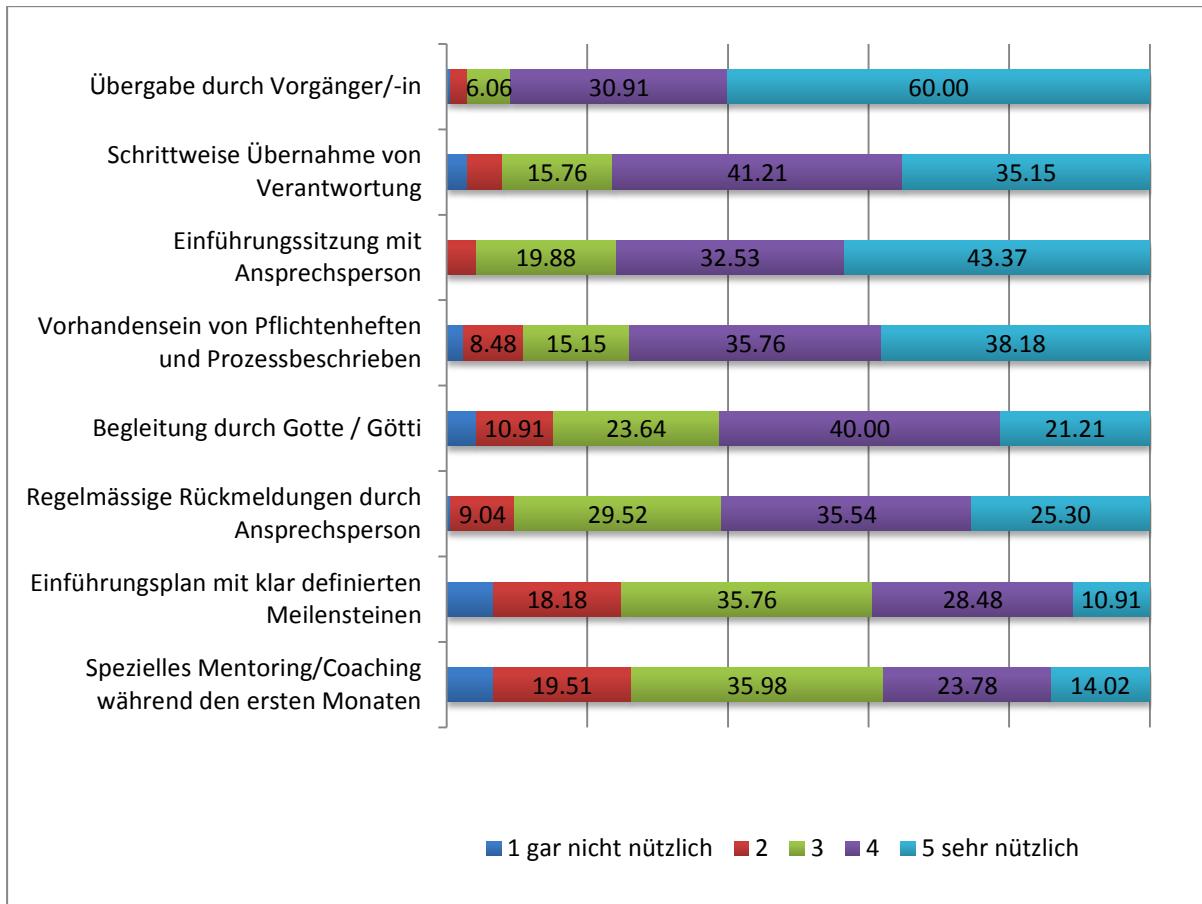


Tabelle 8: Einführungsmassnahmen (in %, absteigend nach Summe 4+5)

Erster Eindruck:

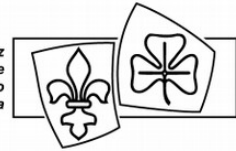
Folgende drei Aspekte wurden am meisten genannt:

- Übergabe durch den Vorgänger
- Schrittweise Übernahme von Verantwortung
- Einführungssitzung mit Ansprechperson

6/11 Gibt es weitere Einführungsmassnahmen, die für dich nützlich gewesen wären?

Erster Eindruck:

- Sehr oft wurde eine Zusammenarbeit im Zweierteam erwähnt, zusammen mit dem Kennenlernen des gesamten Teams.
- Viele Personen hätten sich eine Einführung zu den Themen Spesen, Anlässen, Administration, Deadlines und Vorlaufzeiten unterschiedlicher Aufgaben, Kompetenzen, Rechte und Pflichten sowie die Einführung in die sozialen Netzwerke gewünscht.



- Es ist ein Bedürfnis, dass die Kontakte persönlich, unabhängig von einem virtuellen Netzwerk, geknüpft werden können.
- Weiter wurde die zeitlich gestaffelte Neubesetzung eines Teams bei der Einführung vermisst sowie der Austausch mit Personen in derselben Funktion, unabhängig vom Kantonalverband.

7/11 Gib bei den folgenden Aussagen an, wie sehr sie auf den Einstieg in deine aktuelle Tätigkeit zutrafen

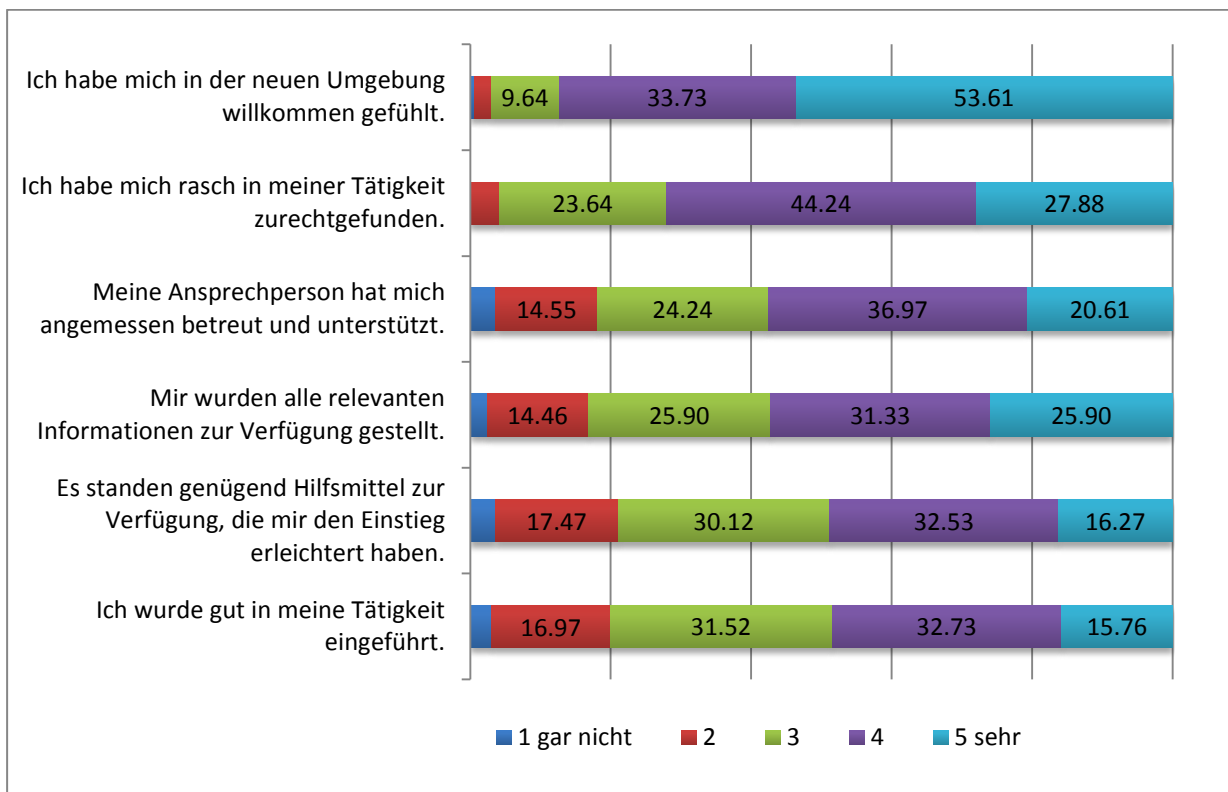


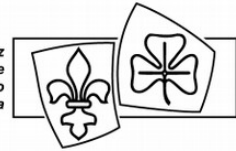
Tabelle 9: Hilfestellungen beim Einstieg (in %, absteigend nach Summe 4+5)

Erster Eindruck:

- Die Einführung in die Tätigkeit und das Bekanntmachen der Hilfsmittel wurde am meisten vermisst und werden am schlechtesten bewertet.

Zusätzlich geprüft:

- Die 3 Ebenen (Bundesebene, Kantonalebene und Regional-/Bezirksebene) nehmen keinen Einfluss auf die Antworten. Zudem geben die antwortenden Projektleiter an, dass sie im Vergleich zu anderen Funktionen weniger in ihre Tätigkeit eingeführt und weniger gut über die Hilfsmittel informiert wurden.

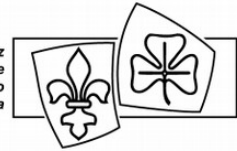


Alltag im Ehrenamt

8/11 Damit man für eine ehrenamtliche Tätigkeit motiviert ist und gute Arbeit leisten kann, müssen die Rahmenbedingungen stimmen. Gib bei den folgenden Aussagen jeweils an, wie sehr sie auf deine aktuelle Situation zutreffen.



Tabelle 10: Zufriedenheit mit Rahmenbedingungen (in %, absteigend nach Summe 4+5)



Erster Eindruck:

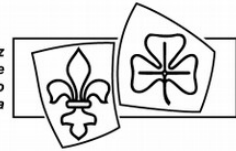
- Am wenigsten zutreffend (gemessen an Summe 1+2) sind für die Befragten die folgenden Aussagen:
 - a) Mir werden klare Ziele vorgegeben und klare Aufträge erteilt
 - b) Ich erhalte ausreichend Feedback zu meiner Tätigkeit
 - c) Ich werde bei meiner Tätigkeit angemessen betreutInteressanterweise bewegen sich alle drei Aspekte im Bereich der persönlichen Betreuung/Führung.
- Die Aspekte „Gestaltungsfreiheit und Mitbestimmungsmöglichkeiten“ sowie „Entscheidungskompetenz“ rangieren unter den ersten drei (sowohl wenn man nur 5 als auch wenn man Summe von 4+5 betrachtet). Beide betreffen den Grad der Autonomie bei der Ausführung der eigenen Tätigkeit.
- Beinahe 89% der Personen gibt an, dass ihnen ihre Tätigkeit Freude bereitet. Dieser Umstand lässt auf eine generell hohe Zufriedenheit der Befragten schliessen, da angenommen werden kann, dass die Freude stark von sämtlichen anderen Aspekten abhängt.
- Insgesamt ergibt sich ein recht positives Gesamtbild. Auch bei demjenigen Punkt, bei dem es am wenigsten Zustimmung gibt, sind lediglich gut 1/3 der Befragten der Ansicht, dass die Aussage „gar nicht“ oder „eher nicht“ zutrifft. Oder anders formuliert: Bei allen Aspekten sind jeweils mindestens 2/3 der Befragten der Ansicht, dass die Aussage sehr oder eher zutrifft.

Weitere nötige Schritte:

- **ACHTUNG: Bei dieser Fragestellung sollte unbedingt geprüft werden, ob es Unterschiede nach Ebenen gibt!**

Mögliche Gestaltungsempfehlung:

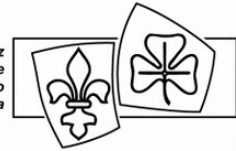
- Verbesserungspotenzial scheint insbesondere im Bereich der direkten Betreuung/Führung der Ehrenamtlichen zu liegen.



9/11 Gib bei den folgenden Bereichen an, wie sehr in deiner aktuellen Situation eine Verbesserung notwendig ist.



Tabelle 11: Gewünschte Verbesserung der Rahmenbedingungen (in %, abst. n. Summe 4+5)

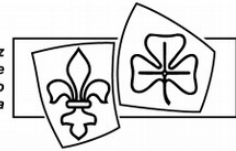


Erster Eindruck:

- Am meisten Veränderungsbedarf sehen die Befragten beim Aspekt „Feedback“. Dieser rangierte auch bei der Frage 8 unter den drei Aspekten, die am schlechtesten beurteilt wurden.
- Zu beachten: Gemäss den Antworten auf Frage 10 sind „Zufriedenheit mit dem Erreichten“ und „Persönliche Wertschätzung“ die wichtigsten Aspekte, damit sich die Befragten für ihr Engagement „entschädigt“ fühlen. Bei Feedback (hat ggf. einen Einfluss auf das Erkennen von Erreichtem) und Wertschätzung wird in der hier vorliegenden Frage der grösste Handlungsbedarf gesehen.
- Interessanterweise gibt es keine klare Deckung zwischen den Resultaten der Frage 8 und den Resultaten der Frage 9. Offenbar gibt es Punkte, bei denen die Befragten zwar relativ zufrieden sind, aber trotzdem ein höheres Verbesserungspotenzial sehen.
- Allgemein lassen die Antworten darauf schliessen, dass grundsätzlich eher wenig Bedarf nach Verbesserung besteht. Auch bei den Spitzenreitern wünschen sich kaum mehr als 1/3 der Befragten eine Verbesserung.

Weitere Schritte:

- **ACHTUNG: Bei dieser Fragestellung sollte unbedingt geprüft werden, ob es Unterschiede nach Ebenen gibt!**



10/11 Was braucht es, damit du dich für deine ehrenamtliche Tätigkeit angemessen entschädigt fühlst? Bitte gib zu jedem der folgenden Punkte an, wie wichtig er für dich ist.

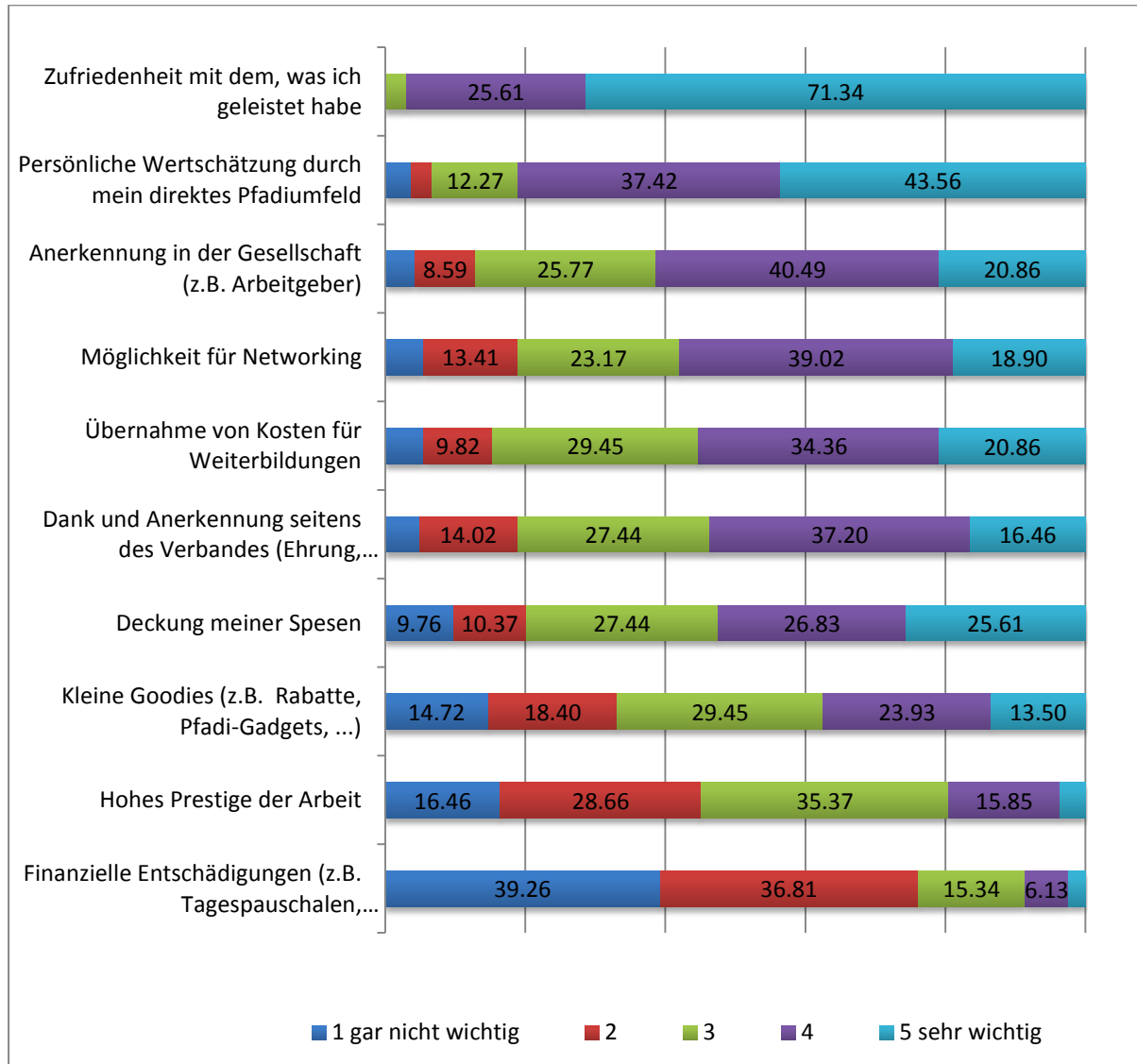
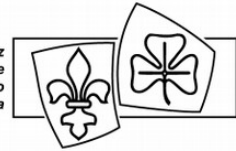


Tabelle 11: Entschädigung für Tätigkeit (in %, absteigend nach Summe 4+5)

Erster Eindruck:

- Die beiden Punkten „Zufriedenheit mit dem, was ich geleistet habe“ und „Persönliche Wertschätzung durch mein direktes Pfadiumfeld“ wurden mit grossem Abstand am meisten genannt.
- Die finanzielle Entschädigung ist für einen sehr hohen Anteil der Befragten unwichtig. Ebenfalls weit abgeschlagen ist das Prestige der Arbeit, wobei sich hier die Frage stellt, welchen Einfluss die soziale Erwünschtheit beim Ausfüllen spielte.



Weitere Schritte:

- Prüfen, welche Rolle hier das Alter spielt.

Mögliche Gestaltungsempfehlung:

- Die (ehrenamtlichen) Tätigkeiten sollen so gestaltet sein, dass regelmässige Erfolgserlebnisse möglich sind und Resultate sichtbar werden. Mögliche Massnahmen: Etappierung von grossen Projekten in Teilprojekte, bewusstes Feiern und Würdigen von Projektabschlüssen, ...
- Das Aussprechen von Dank und Anerkennung sollte in den Pflichtenheften der Führungspersonen einen festen Stellenwert haben (z.B. persönliches Weihnachtskärtli, statt Massenversand).

11/11 Gibt es weitere Aspekte, die dazu beitragen, dass du dich für dein Engagement angemessen entschädigt fühlst?

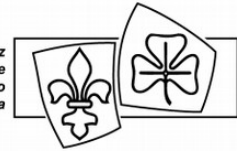
Erster Eindruck:

Folgende Gesichtspunkte wurden genannt, zum Teil auch mehrmals:

- Die Zusammenarbeit mit tollen Personen, unterschiedlicher Ebenen und Kantonalverbänden
- Anerkennung durch Gesellschaft, Vorgesetzte, Pfadis und Eltern, vorgesetzte Person in der Kommission / Kantonalverband

Interpretierbarkeit der Resultate

Die präsentierten Resultate geben einen umfassenden ersten Eindruck der Bedürfnisse der Ehrenamtlichen. Sie können weiterführende Analysen mittels schliessender Statistik leiten und weitere interessante Fragestellungen motivieren. Wichtig ist es jedoch zu erwähnen, dass diese Ergebnisse keine statistisch validen Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit erlauben, da wir, wie anfänglich begründet, keine Methoden der schliessenden Statistik verwenden.



6. Umschreibung Projekthöhepunkt

Garfield:

Ich kann für mich einen emotionalen und einen rationalen Höhepunkt unterscheiden. Emotional war für mich der Moment speziell, als nach der Lancierung der Umfrage innert kurzer Zeit dutzende von Rückmeldungen reinkamen und sich zeigte, dass das Sammeln der Daten wie erhofft funktioniert. Rational war der Höhepunkt der Moment, als sich bei der ersten Sichtung der Daten Ende Dezember zeigte, dass unsere Rohdaten „Fleisch am Knochen“ haben und spannende Aussagen möglich sein würden.

Pepp:

Als wir Ende Dezember die Resultate der Umfrage anschauen konnten, fühlte ich mich sehr zufrieden und konnte neue Motivation für das Projekt schöpfen. Zum ersten Mal konnte unser Einsatz beim Erstellen der Umfrage positiv ausgewertet werden.

Adler:

Mein persönlicher Höhepunkt war das Erkennen des grossen Potentials in unserer selbst erhobenen Rohdaten.

7. Projektabschlussévaluation

Projektresultat

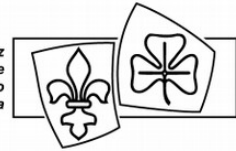
Primär konnten wir eine gute Datengrundlage für die Weiterführung dieses Projektes erarbeiten. Der Verband hat somit die Möglichkeit, die gute Qualität der Resultate weiterzuverarbeiten. Zudem konnten wir ausgewählte Aspekte beleuchten. Dass die Umfrage nur in Deutsch erstellt wurde, ist für uns ein Wehrmutstropfen.

Prozess

Die Arbeit am Gilwellprojekt während der Kurswoche verlief für uns harzig. Wir hatten Mühe, in den vorgegebenen Zeitfenstern Resultate zu liefern. Zudem bestand aufgrund des Kursprogramms wenig Zeit, sich in der Freizeit weiterführende Gedanken zum Projekt zu machen. Trotz unserer guten literarischen Vorbereitungen und den mitgebrachten Hilfsmitteln fehlte uns der Zugang zum Internet, um weitere Recherchen zu tätigen.

Die Erstellung und die Auswertung der Umfrage haben wir zeitlich unterschätzt. Wir konnten jedoch den geplanten Zeitplan stets einhalten und es war sinnvoll, bereits im Kurs das weitere Vorgehen bis zum Projektende sowie die Meilensteine zu definieren.

Die Auswertung der Umfrage war sehr viel aufwändiger als ursprünglich angenommen. Ein wichtiger Grund dafür ist sicherlich, dass die Umfrage eher einen explorativen Charakter hat und nicht systematisch thesengeleitet ist. Nach unserer Einschätzung ist das Erstellen einer thesengeleiteten Umfrage angesichts der zeitlichen Rahmenbedingungen unrealistisch.



Betreuung und Auftrag

Dank Garfields direkter Mitarbeit konnten wir diverse Entscheidungen für das weitere Vorgehen sofort treffen und konnten die zeitliche Planung so optimal einhalten. Bei einem Auftrag, wo eine Weiterbearbeitung durch die Kommissionen oder den Verband geplant ist, erachten wir diese Mitarbeit als notwendig. Eine Alternative wäre die sehr enge Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber.

Die Betreuungsperson musste seine Bindeglied-Funktion zwischen Auftraggeber und Projektgruppe nicht allzu stark wahrnehmen, da der Auftraggeber in der Projektgruppe dabei war. Der Umfang des Projektauftrages musste redimensioniert werden, da das Erstellen und das Auswerten der Umfrage mehr Ressourcen in Anspruch nahmen, als vom Auftraggeber angenommen.

Gruppe

Während der Überarbeitung der Umfrage stellten wir fest, dass eine Dreiergruppe bei Entscheidungsfindungen eine schwierige Konstellation ist. Die Verantwortlichkeiten der einzelnen Projektphasen, die Sitzungsleitung als auch die -organisation hätten wir rückblickend besser definieren müssen. Vielleicht wäre die Ernennung eines Projektleiters optimaler gewesen.

Da wir alle im Raum Bern tätig sind, konnten wir das Projekt gut mit dem Arbeitsalltag vereinbaren. Dadurch hatten wir die Möglichkeit, unsere zeitlichen Ressourcen optimal einzusetzen. Als weiteren Vorteil stufen wir das fachliche Wissen von Adler beim Erstellen der Umfrage sowie beim Auswerten der Resultate ein.

Allgemeine Erkenntnisse

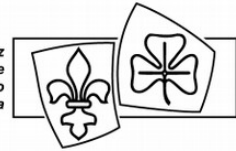
Wir möchten folgende Anpassung des zeitlichen Ablaufs des Kurses vorschlagen: Vorweekend mit integriertem Projekt-Startschuss anstelle Nachweekend mit Projektabschluss sowie Präsentation des Gilwellprojekts im Kurs.

Wir sehen dadurch folgende Vorteile:

- Die Projektzeit fällt nicht in die DV-, Advents- und Weihnachtszeit
- Während der Aufsetzung des Projekts können unterschiedliche Informationskanäle wie Internet / Bibliothekbesuch genutzt werden
- Ein Nachweekend mit Schwerpunkt Projektpräsentation ist nicht sehr motivierend
- Mit dem Projektabschluss im Kurs kann die Tissonübergabe verbunden werden und alle TNs gehen mit einem starken und positiven Gefühl aus dem Kurs

Organisatorisch empfehlen wir bei einer Gruppe à drei Personen die Definition der Organisation und Verantwortlichkeiten / Ressort. Wird das Gilwellprojekt als Vorprojekt definiert, besteht die Gefahr, dass der Erwartungsdruck zu hoch wird und es entsteht ein sehr hoher Absprachebedarf mit dem Auftraggeber.

Es stellt sich die Frage, ob das Gilwellprojekt die optimale Form ist, um die Ressourcen von hochqualifizierten PBS-Mitgliedern einzusetzen. Viele Kursteilnehmende engagieren sich in unterschiedlichen Rollen in der PBS und wir sind der Ansicht, dass das Gilwellprojekt deren Funktion und die damit verbundenen Tätigkeiten konkurriert.

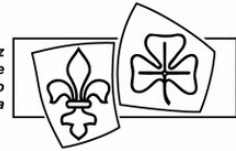


8. Ausblick

Das Resultat unserer Untersuchung sind zunächst einmal Rohdaten – und damit noch kein fertiges Produkt, das bereits direkt für den Verband genutzt werden könnte. Die Erhebung, die wir im Rahmen des Gilwellprojekts durchgeführt haben, ist nur der Auftakt zu einer längerfristigen Auseinandersetzung mit dem Themenbereich der Ehrenamtlichkeit.

In einem nächsten Schritt sollen die von uns vorgelegten Rohdaten durch die Kernaufgabe Ausbildung & Betreuung detaillierter ausgewertet werden. Dabei sollen über die bereits erstellen deskriptiven Statistiken hinaus geschlossene Statistiken erstellt werden, bei denen genauer hingeschaut wird: Welchen Einfluss haben Funktion, Ebene, Geschlecht und Alter auf die Antworten? Können hier signifikante Abweichungen erkannt werden?

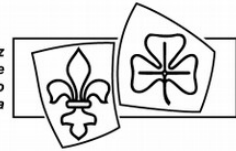
Im Rahmen der Erarbeitung des Konzepts Ehrenamtlichkeit der PBS sollen die erkannten Bedürfnisse verknüpft werden mit theoretischen Überlegungen aus dem Freiburger-Management-Modell. Auf diese Weise sollen konkrete Prämissen für die Gestaltung der Rahmenbedingungen für ehrenamtliche Arbeit auf Bundesebene abgeleitet werden und Grundsätzen für die Führung und Betreuung von Ehrenamtlichen und die Gestaltung von damit verbundenen Prozessen formuliert werden. Das Konzept Ehrenamtlichkeit soll künftig als Führungsinstrument die Arbeit von vollamtlichen und ehrenamtlichen Führungspersonen auf Bundesebene unterstützen.



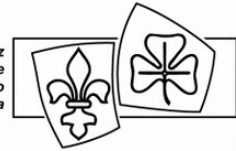
9. Anhang

Bedürfnismatrix

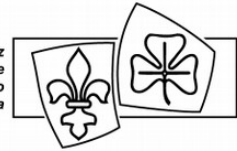
	Rekrutierung	Einarbeitung	Einsatz	Abschluss
Informationsbedürfnis	<ul style="list-style-type: none"> • Stellenbeschrieb / Aufgaben / Möglichkeiten • Welche Vakanzen gibt es? • Anstellungsbedingungen (Spesen, Weiterbildungsmöglichkeit) • Wer ist die PBS? • Teamkonstellation / wer ist dabei? • Alternative Tätigkeit kennen • Wie ist die Arbeit strukturiert? • Ist es möglich, mit diesem Job meine Bedürfnisse abzudecken? 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufgaben- und Tätigkeitsplan • Pflichtenheft • Prozessbeschreibungen • Vorgeschichte und Kontext kennen • Ungeschriebene Gesetze • Übersicht über Dokumente und Hilfsmittel, Systeme, Instrumente, Tools 	<ul style="list-style-type: none"> • Aktualitäten • Einfluss getroffener Entscheide auf meine Tätigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Weitere Tätigkeiten bei der PBS
Unterstützungsbedürfnis		<ul style="list-style-type: none"> • Betreuungs-/ Bezugsperson 	<ul style="list-style-type: none"> • Administrative Unterstützung • Administrative Entlastung • Coaching • Weiterbildungsmöglichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung bei der Nachfolgersuche
Soziale Bedürfnis	<ul style="list-style-type: none"> • Bezugsperson PBS • Persönliche Anfrage der PBS in einem persönlichen Gespräch • Wertschätzung erfahren 	<ul style="list-style-type: none"> • Team kennenlernen 	<ul style="list-style-type: none"> • Dank und Anerkennung gegenüber Team • Zugehörigkeit • Positive Gruppendynamik • Neue Leute treffen & kennenlernen • Zuverlässigkeit des Teams • Regelmässiger Austausch 	<ul style="list-style-type: none"> • Verabschiedung vom Team



Führungsbedürfnis	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterer zeitlicher Verbleib im Rekrutierungsprozess • Strukturierung Entscheidungsprozess 	<ul style="list-style-type: none"> • Erste Rückmeldungen zur Tätigkeit (macht er/sie es richtig) • Strukturierung bei ersten anstehenden Tätigkeiten • Zu erfüllende Erwartungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitsprachemöglichkeit bei anderen Fachbereichen • Offenes Ohr durch Führungsperson • Unterstützung durch Betreuungsperson • Schutz vor Überbelastung • Klare Aufträge / klare Ziele • Ernstgenommen werden 	<ul style="list-style-type: none"> • Dank und Anerkennung in persönlichem Gespräch • Strukturierung vom Abschlussprozess • Leistungsnachweis
Individualbedürfnis	<ul style="list-style-type: none"> • In seinen Werten angesprochen werden • Feuer wecken 	<ul style="list-style-type: none"> • Willkommen-Sein • Aufgenommen werden • Erste Erfolgserlebnisse 	<ul style="list-style-type: none"> • Erfolgserlebnis • Wirksamkeit erfahren • Wertschätzung • Persönlicher Fortschritt • Der Pfadi etwas zurückgeben • Mitbestimmungsmöglichkeiten • Eigenes Portfolio erweitern • Selbstverwirklichung • Abwechslung • Spannende Aufgabe • Spass und Freude • Neues Lernen und Erfahrungen sammeln • Freiräume und Gestaltungsmöglichkeiten • Möglichst hoher Grad an Selbstbestimmung • Kompetenzen erweitern • Spuren hinterlassen • Etwas bewegen / verbessern 	<ul style="list-style-type: none"> • Dank und Anerkennung • Wirkung und Nachhaltigkeit • Zielerreichung • Persönliche Leistung ist anerkannt / Erfolg



Organisationsbedürfnis	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsaufwand und Präsenzzeit • Standort • Strukturierter Rekrutierungsprozess • Transparenz 	<ul style="list-style-type: none"> • Einführungsprogramm, zeitlich festgelegt • Übergabe durch Vorgänger • Hilfsmittel und Dokumentationen • Einführung Netzwerk relevanter (externer) Kontakte • Stakeholder haben mich wahrgenommen 	<ul style="list-style-type: none"> • Entschädigung (Spesen, finanzielle Entschädigung?) • Keine Leerläufe • Effektive und effiziente Strukturen • Rasche Kommunikationswege • Wer sind meine Ansprechpartner • Klar strukturierte Prozesse 	<p>Nachfolgerlösung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitsprache bei der Nachfolgersuche / -entscheid • Gute Übergabe • Weiterführen des Projektes • Meine Arbeit ist in guten Händen
------------------------	--	--	--	---



Umfrage „Bedürfnisse von Ehrenamtlichen“

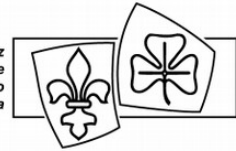
In unserem Gilwellprojekt möchten wir herausfinden, was die Bedürfnisse von Ehrenamtlichen sind, die sich auf kantonaler und nationaler Ebene der PBS engagieren. Die Resultate werden direkt in die Erarbeitung des neuen Ehrenamtlichkeits-Konzepts der PBS einfließen. Mit deiner Teilnahme hilfst du der PBS, die Rahmenbedingungen für ehrenamtliche Arbeit zu verbessern! Herzlichen Dank für deine Unterstützung!

Bitte beziehe dich beim Ausfüllen des Fragebogens immer auf deine aktuelle Haupttätigkeit.

Allgemeine Frage

1/11: Warum engagierst du dich ehrenamtlich? Gib für die folgenden Gründe an, wie sehr sie auf dich zutreffen. 5=trifft sehr zu, 1=trifft gar nicht zu

	5	4	3	2	1
Ich kann Neues lernen und Erfahrungen sammeln.	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Mein Engagement bietet mir Abwechslung zu meinem Arbeitsalltag.	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Ich möchte gerne etwas bewirken und Spuren hinterlassen.	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Mein Engagement bereitet mir Spass und Freude.	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Die Pfadi bietet mir Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung.	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Mein Engagement macht sich gut in meinem Lebenslauf.	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Ich möchte der Pfadi / den Pfadi etwas zurückgeben.	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Mein Engagement verhilft mir zu Erfolgserlebnissen.	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Für mich gehört es einfach dazu, mich zu engagieren.	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Es bereitet mir Freude mit anderen Pfadi zusammenzuarbeiten.	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Ich identifiziere mich stark mit den Werten der Pfadi.	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Meine Arbeit entspricht meinen Interessen.	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>



Suche nach Ehrenamtlichen

2/11: Bevorzugst du es, dich selbst für eine ehrenamtliche Tätigkeit zu melden, oder wirst du lieber angefragt? (Auswahl, eine möglich)

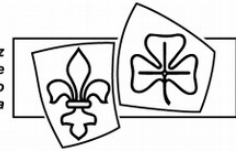
- Selbst melden
- Angefragt werden
- Egal

3/11: Es gibt verschiedene Möglichkeiten, beim Anfragen für eine ehrenamtliche Tätigkeit einen Erstkontakt herzustellen. Gib bei den folgenden Vorgehensweisen an, wie angemessen sie dir erscheinen. (Denke dabei an deine aktuelle Funktion) 5=sehr angemessen, 1=gar nicht angemessen

	5	4	3	2	1
Erstkontakt per E-Mail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erstkontakt per Telefon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erstkontakt an einem Anlass	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erstkontakt bei einem persönlichen Treffen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erstkontakt via soziale Netzwerke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4/11: Welche Kanäle würden dir entsprechen, um dich über freie ehrenamtliche Stellen zu informieren? Gib zu den folgenden Kanälen an, wie hilfreich sie für dich wären. 5=sehr hilfreich, 1=gar nicht hilfreich

	5	4	3	2	1
Jobbörse auf Website	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hinweise im allgemeinen Newsletter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eigenständiger Stellennewsletter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möglichkeit, sich auf einer Interessentenliste einzutragen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Social Media (Xing, LinkedIn, Google-Plus, Facebook,...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informationsanlass	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

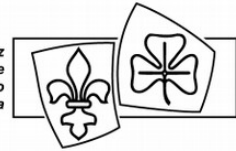


Einführung in das neue Amt

5/11: Es gibt verschiedene Formen, um Ehrenamtliche bei der Übernahme einer neuen Tätigkeit zu unterstützen. Gib bei den folgenden Möglichkeiten an, wie nützlich sie für dich bei der Einführung in dein aktuelles Amt gewesen wären. 5=sehr nützlich, 1=gar nicht nützlich

	5	4	3	2	1
Begleitung durch Gotte / Götti	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Schrittweise Übernahme von Verantwortung	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Übergabe durch Vorgänger/-in	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Vorhandensein von Pflichtenheften und Prozessbeschrieben	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Einführungssitzung mit Ansprechperson	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Regelmässige Rückmeldungen durch Ansprechperson	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Einführungsplan mit klar definierten Meilensteinen	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Spezielles Mentoring/Coaching während den ersten Monaten	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Gibt es weitere Einführungsmaßnahmen, die für dich nützlich gewesen wären?



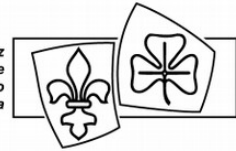
7/11: Gib bei den folgenden Aussagen an, wie sehr sie auf den Einstieg in deine aktuelle Tätigkeit zutreffen. 5=sehr, 1=gar nicht

	5	4	3	2	1
Ich habe mich rasch in meiner Tätigkeit zurechtgefunden.	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Meine Ansprechperson hat mich angemessen betreut und unterstützt.	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Ich habe mich in der neuen Umgebung willkommen gefühlt.	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Mir wurden alle relevanten Informationen zur Verfügung gestellt.	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Ich wurde gut in meine Tätigkeit eingeführt.	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Es standen genügend Hilfsmittel zur Verfügung, die mir den Einstieg erleichtert haben.	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Alltag im Ehrenamt

8/11: Damit man für eine ehrenamtliche Tätigkeit motiviert ist und gute Arbeit leisten kann, müssen die Rahmenbedingungen stimmen. Gib bei den folgenden Aussagen jeweils an, wie sehr sie auf deine aktuelle Situation zutreffen. 5=trifft sehr zu, 1=trifft gar nicht zu

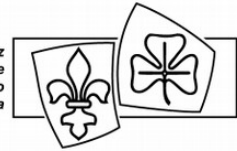
	5	4	3	2	1
Ich erfahre Wertschätzung für meine Tätigkeit.	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Ich habe ausreichend Gestaltungsfreiräume und Mitbestimmungsmöglichkeiten.	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Die administrative Belastung ist für mich gut zu bewältigen.	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Ich erhalte ausreichend Feedback zu meiner Tätigkeit.	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Mir werden klare Ziele vorgegeben und klare Aufträge erteilt.	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Bei Problemen weiss ich immer, an wen ich mich wenden kann.	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>



	5	4	3	2	1
Ich habe ausreichende Möglichkeiten mich weiterzubilden und neue Inputs zu erhalten.	●	●	●	●	●
Meine Tätigkeit bereitet mir Freude.	●	●	●	●	●
Ich habe die Möglichkeit mich über Themen, die mir wichtig sind, auszutauschen.	●	●	●	●	●
Die Resultate meiner Tätigkeit stellen mich zufrieden.	●	●	●	●	●
Ich fühle mich durch meine Tätigkeit selten überlastet oder überfordert.	●	●	●	●	●
Ich werde bei meiner Tätigkeit angemessen betreut.	●	●	●	●	●
Leerläufe sind bei meiner Arbeit selten.	●	●	●	●	●
Die relevanten Informationen für meine Tätigkeit stehen mir zur Verfügung.	●	●	●	●	●
Bei Dingen, für die ich die Verantwortung trage, darf ich auch selber die Entscheidungen treffen.	●	●	●	●	●

9/11: Gib bei den folgenden Bereichen an, wie sehr in deiner aktuellen Situation eine Verbesserung notwendig ist. 5=Verbesserung sehr notwendig 1=Verbesserung gar nicht notwendig

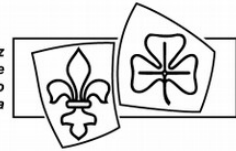
	5	4	3	2	1
Wertschätzung	●	●	●	●	●
Gestaltungsfreiräume und Mitbestimmungsmöglichkeiten	●	●	●	●	●
Administrative Entlastung	●	●	●	●	●
Feedback	●	●	●	●	●
Klare Ziele und Aufträge	●	●	●	●	●
Anlaufstellen bei Problemen	●	●	●	●	●



	5	4	3	2	1
Weiterbildungsmöglichkeiten	●	●	●	●	●
Freude an der Arbeit	●	●	●	●	●
Austauschmöglichkeiten	●	●	●	●	●
Zufriedenheit mit Resultaten	●	●	●	●	●
Überlastung und Überforderung	●	●	●	●	●
Betreuung	●	●	●	●	●
Keine Leerläufe	●	●	●	●	●
Informationsfluss	●	●	●	●	●
Zeitliche Belastung	●	●	●	●	●

10/11: Was braucht es, damit du dich für deine ehrenamtliche Tätigkeit angemessen entschädigt fühlst? Bitte gib zu jedem der folgenden Punkte an, wie wichtig er für dich ist. 5=sehr wichtig, 1=gar nicht wichtig

	5	4	3	2	1
Zufriedenheit mit dem, was ich geleistet habe	●	●	●	●	●
Deckung meiner Spesen	●	●	●	●	●
Dank und Anerkennung seitens des Verbandes (Ehrungen, offizielle Verdankungen)	●	●	●	●	●
Anerkennung in der Gesellschaft (z.B. Arbeitgeber)	●	●	●	●	●
Übernahme von Kosten für Weiterbildungen	●	●	●	●	●
Möglichkeit für Networking	●	●	●	●	●
Hohes Prestige der Arbeit	●	●	●	●	●
Persönliche Wertschätzung durch mein direktes	●	●	●	●	●



	5	4	3	2	1
Pfadiumfeld					
Finanzielle Entschädigungen (z.B. Tagespauschalen, Sitzungsgelder, ...)	●	●	●	●	●
Kleine Goodies (z.B. Rabatte, Pfadi-Gadgets, ...)	●	●	●	●	●

11/11: Gibt es weitere Aspekte, die dazu beitragen, dass du dich für dein Engagement angemessen entschädigt fühlst?

Angaben zur Person

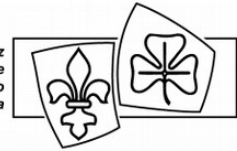
Alter*

Geschlecht*

- weiblich
- männlich

Höchstes erlangtes Ausbildungsniveau

Aktuelle Tätigkeit



Welche Bezeichnung trifft am ehesten auf deine aktuelle Funktion in der Pfadi zu?(Bei mehreren Funktionen bitte die Haupttätigkeit angeben)

- Präsident/-in
- Mitglied Vorstand
- Regions- oder Kantonsleiter/-in
- Mitglied regionale oder kantonale Leitung
- Leiter/-in Equipe/Kommission/Arbeitsgruppe
- Mitglied Equipe/Kommission/Arbeitsgruppe
- Projektleiter/-in
- Mitglied Projektgruppe
- weitere

Auf welcher Ebene des Verbandes bist du tätig?(Bei Tätigkeit auf mehreren Ebenen, Haupttätigkeit angeben)

- Region/Bezirk
- Kantonalverband
- Bundesebene

Kantonalverband(in dem aktuell tätig)

Seit wann bist du in dieser Funktion(Monate)

Wie viele Stunden pro Woche engagierst du dich ehrenamtlich?(Aktuelle Funktion)