

# Ranger- und Rover-Praxis

# Teil 6

## Die Übernahme von Verantwortung

### Jeder/Jede braucht eine Aufgabe

Wir können leider keine Arbeit mit Rangern und Rovern machen, da alle unsere Leute voll mit Ämtern im Stamm belegt sind“ hört man so manchen Stammesführer klagen.

Da mag er sicher Recht haben, wenn man R+R-Arbeit als eigenständige und von den Führungs- und Organisations-tätigkeiten völlig losgelöste Programmkomponente sieht.

Verändert man aber seine Sichtweise soweit, dass man die Übernahme einer Aufgabe als wichtigen Bestandteil der R+R-Stufe sieht, werden plötzlich Meutenführungen, Stammesführer und sogar der Materialwart zu aktiven R+Rs.

Aber warum seine Sichtweise verändern? Wir wollen in der Ranger- und Roverstufe das aus den anderen zwei Stufen Erlernte verfeinern und neue Dinge entdecken: So können wir unserem Ziel ( der engagierte, kritische und verantwortungsbewusste Mensch in unserer Gesellschaft) mit Beendigung der Stufe möglichst nah kommen.

Viele Aktionen und Methoden tragen in der Stufe dazu bei, um das o. g. Ziel zu erreichen: das Projekt, Wache, internationale Lager, koedukative oder spirituelle Arbeit etc.

Dabei hat sich aber auch gezeigt, dass die Übernahme einer Aufgabe ein wichtiger Bestandteil der Arbeit von Jugendlichen über 16 Jahre in BdP geworden ist.

Deshalb sollte die Übernahme von Verantwortung und das Engagement im Stamm ein zentraler Punkt in der Stufe sein.

Dabei gehen wir von folgenden Erfahrungen aus:

- Der größte Teil unserer Mitglieder will, wenn auch nur kurzfristig und nicht zu verbindlich, Verantwortung übernehmen und sich für eine Sache engagieren.
- Im BdP herrscht Mangel an Führungskräften, bzw. diese sind hilflos mit ihrer Aufgaben überlastet oder sogar überfordert.
- Es gibt genügend Betätigungsfelder, die von Mitgliedern des BdP nicht bearbeitet werden können, weil die wenigen Entscheidungsträger schon mit ihrer normalen Arbeit überbeansprucht sind (Sponsoring, Öffentlichkeitsarbeit, ...).
- Es gibt genug Mitglieder, die nicht 100% ihrer Freizeit in die Pfadfinderarbeit investieren können, aber trotzdem noch gerne etwas machen würden.

Deshalb sind wir zu dem Schluß gekommen, daß jeder über 16 Jahre im BdP eine Aufgabe benötigt, an der er wachsen kann. Diese Aufgabe muß nach seinen Interessen und Fähigkeiten ausgerichtet sein und auch die Anerkennung in der Gruppe finden. So wird die Person, die besonders gut mit Kindern umgehen kann, Meutenführer, technisch versierte Pfadfinderinnen und Pfadfinder Material-, Haus- oder Buswarte, musisch begabte Singe- oder Tanzmeister etc.

Wichtig dabei ist, daß jede Aufgabe nicht als Alibifunktion und Beschäftigungsprogramm, sondern als fest definierte und mit Verantwortung belegte Arbeit, gesehen wird. Und da es sicher nicht genug feste sinnvolle Aufgaben für jeden Pfadfin-

der über 16 Jahre gibt, können in Projektgruppen zur Vorbereitung von Sommerlagern, Meutenfahrten, Schautagen, Landesverbandstreffen, Elternabenden etc. die selben Fähigkeiten ausgebildet und Erfahrungen gesammelt werden, wie in einem Führungsamt.

Dies setzt allerdings voraus, das wir Mitglieder zur Übernahme solcher Aufgaben motivieren können – eine schwierige Aufgabe. Deswegen darf die Aufgabe nicht zu professionell und perfekt wirken. Außerdem ist eine gründliche Einarbeitung und effektive Ausbildung wichtig. Hierbei haben ältere Pfadfinderinnen und Pfadfinder als Begleiter in Form von Betreuern und Beratern eine tragende Rolle (dazu später mehr). Andererseits müssen Führungskräfte im BdP lernen, ihre Aufgaben mehr zu delegieren, auch wenn das Ergebnis dann vielleicht nicht fehlerfrei sein wird. Die übernommenen Aufgaben müssen ein Lernfeld sein, an der die jeweilige Person wachsen kann. Hier spielen außenstehende Personen als Betreuer oder Berater ebenso eine wichtige Rolle.

Momentan wird das Engagement außerhalb des BdP ungern gesehen, obwohl es die gleichen Ergebnisse bringt. Bei der Mitwirkung in einer Bürgerinitiative oder einer Partei, als Schülersprecher oder sogar in einem anderen Verein können genauso gut die relevanten Qualifikationen erfahren werden. Entscheidend ist der beständige Austausch und die rege Anteilnahme des Stammes an den Aktivitäten des einzelnen Mitgliedes. Ideen aus der Pfadfinderarbeit müssen in das externe Engagement einfließen, sowie auch der Stamm von neuen Sichtweisen und Kontakten profitieren kann. Unumgänglich hierbei sind allerdings frühe Absprachen zu Erwartungen beider Seiten, damit es nicht zur Mißstimmung kommen kann. Ansprechpartner der extern agierenden Mitglieder könnten auch hier Berater sein.

Wichtig: Die Aufgabe darf nicht zum Selbstzweck werden und es muss immer überprüft werden, ob sie noch der eigentlichen Absicht dienen.

### Warum eine Aufgabe übernehmen?

*Soll es bei dir einen guten Schritt in der Karriere vorwärts gehen, so musst du imstande sein, Verantwortung zu übernehmen. Dazu bist du befähigt, wenn du Berufskennntnisse und Selbstvertrauen besitzt und Übung hast im Tragen von Verantwortung. (...) Es stärkt deinen Charakter und befähigt dich für die höheren Stufen in deinem Beruf. Dann aber stärkt es auch deinen Einfluss zum Guten bei den anderen.*

*(Lord Baden Powell – Glück auf die Lebensfahrt)*

Na, da hat doch der alte Baden Powell was Wahres von sich gelassen. Durch die Übernahme einer Aufgabe im Stamm, Landesverband oder im Bund kann man viele Dinge erlernen, sich in Situationen ausprobieren und seine Grenzen erfahren. Und das soll natürlich nur einem Zwecke dienen: Sich auf das „raue Leben“ außerhalb des Bundes vorzubereiten. Man kann es auch als eine Art Schule sehen – eine Lebensschule.

Wir haben auf einem Stufentreffen einmal alle Dinge gesammelt, die man bei uns im Bund erlernen kann (ohne Anspruch auf Vollständigkeit):

### persönliche Lebenseinstellungen

Geduld

Lebensbejahend

Selbstbewusstsein

Zuverlässigkeit

Aufrichtigkeit

### soziale Kompetenz

Kompromissfähigkeit

Sensibilität

Kritikfähigkeit

soziales Bewusstsein

Toleranz

Flexibilität

Respekt

Verantwortungsbewusstsein

Diskussionsfreudigkeit

Akzeptanz

Belastbarkeit

Durchsetzungsvermögen

Autorität

Offenheit

Demokratiebewusstsein

### erlernbare Schlüsselqualifikationen

Zeitmanagement

organisieren

moderieren

motivieren

Rhetorik

Übersicht behalten

animieren

Führungsqualitäten

strukturiert arbeiten

reflektiert handeln

### förderbare Schlüsselqualifikationen

andere einbeziehen

anpacken können

delegieren können

repräsentieren können

Eigenmotivation

Teamfähigkeit

Eigeninitiative

bewusstes Handeln

Meinung äußern

Aufgaben erkennen

Selbstständigkeit

Diskussionsfähigkeit

### Bewusstseinsweiterung:

Naturverbundenheit

Körperbewusstsein

Spiritualität

Grenzen erkennen

### Praktische Fähigkeiten:

technisches Verständnis

Kreativität

Musikalität

handwerkliches Geschick

Kochkünste

## 2. Wie übernimmt man eine Aufgabe

### Welche Aufgabe für wen?

Eine Aufgabe muss sinnvoll und gewollt sein. Sie muss auf die Person passen und vom Stamm aus mitgetragen werden. Es macht wenig Sinn, wenn Alibiaufgaben geschaffen werden, die keiner braucht. Auf der nächsten Seite findet ihr Vorschläge für Aufgaben, die es in Stämmen durchaus gibt.

### Aufgabenprofil

Die Aufgabe sollte beschrieben werden. Zum einen ist es wichtig, dass der Stammesrat hiermit seine Erwartungen an die Aufgabe verlaublich. Zum Anderen muss die Person, welche die Aufgabe übernehmen soll, seine Wünsche äußern, damit es später auf beiden Seiten keine Missverständnisse gibt. So eine Beschreibung könnte Aufgabengebiet, Zeitaufwand, Beteiligung an Entscheidungs-gremien, Verantwortungsbereich, Länge der Beauftragung und Ansprech- und Beratungspartner beinhalten. Das mag jetzt einmal ziemlich aufwendig klingen, hat aber den Vorteil, dass man bei der Nachfolgesuche schon etwas zur Hand hat, dass man nur noch anpassen muss.

Wichtig dabei ist, möglichst realistisch von beiden Seiten an die Beschreibung zu gehen. Sie soll kein Wunschzettel der Stammesführung, sondern ein Aufgabenprofil für den Ranger/Rover sein.

### Dauer der Aufgabe

Aufgaben wie auch Ämter sollten nur für eine festgelegte Zeit bestehen und dann neu beauftragt werden. Dabei kann sich die Dauer z. B. auf die Länge eines Projektes aber auch auf eine Amtszeit der Stammesführung beziehen. Mit der Neuwahl der Stammesführung werden dann auch die übrigen Aufgaben im Stamm neu beauftragt.

### Die Beauftragung

Hat man sich auf ein Aufgabenprofil geeinigt, sollte seitens der Stammesversammlung oder des Stammesrates eine offizielle Beauftragung erfolgen. Das zeigt einerseits der Person, dass es jetzt los geht, andererseits wird den Stammesmitgliedern sichtbar, wer eine Aufgabe übernommen hat und jetzt hierfür Ansprechpartner ist. Dies kann z. B. bei einer Stammesvollversammlung, aber auch bei der Versprechensfeier etc. passieren.

### Persönliche Betreuung

Mit der Beauftragung endet aber nicht der Kontakt zwischen der Stammesführung und dem Rover/Ranger. Vielmehr gilt es ihn von nun an kontinuierlich in seiner Aufgabe zu unterstützen und ihm mit Rat und Tat zur Seite zu stehen. Zusammen sollte das Tun immer wieder reflektiert werden und nach möglichen Ausbildungsmaßnahmen gesucht werden. Hierbei ist es sicher sinnvoll, die Aufgabenbeschreibung im Auge zu behalten. Aufgabenprofile können aber auch in beidseitigem Einverständnis abgeändert werden. Die Betreuung muss nicht unbedingt von der Stammesführung vorgenommen werden (die hat ja eh schon viel zu tun). Ehemalige, Ältere, bestimmte Beauftragte, Mentoren – alles ist möglich. Wichtig ist, dass der Jeweilige nicht mit seiner Aufgabe allein gelassen wird, sondern dass ein ständiger Kontakt im entsprechenden Team besteht, wo man sich persönlich kennt.

# Arbeitshilfe für die Ranger- und Roverstufe im BdP

## Ausbildung

Um seine Aufgabe gut und frustfrei erfüllen zu können, muss man lernen. Neue Methoden, Anstöße, Ideen, Kontakte etc. werden jeden weiterbringen und immer wieder neu motivieren. Hierzu bietet der BdP für die klassischen Ämter seine breitgefächerte Kurslandschaft an. Daneben gibt es auch Spezialkurse im Bund (z. B. Internationale Seminar) oder den Landesverbänden (Unis; Einsteigerseminare...). Aber auch sonst kann man bei Jugendringen und anderen Institutionen gute Ausbildungsmöglichkeiten finden. Stämme sollten die Ausbildung ihrer Mitglieder finanziell unterstützen, und gut überlegen, welcher Kurs für wen am besten geeignet ist und nicht nur "just for fun" Leute auf Kurse schicken. Wichtig, aber leider noch die Ausnahme, ist die Kursnachbereitung im Stamm, bei der jeder Teilnehmer noch einmal über das Gelernte sprechen kann und mögliche Anknüpfungspunkte für eine Stammesarbeit gefunden werden können.

## Reflexion

In bestimmten Zeitabschnitten sollten die Aufgaben in einem Stamm reflektiert werden. Sie ist Ausgangspunkt hinsichtlich einer notwendigen Ausbildung und einer Intensivierung der persönlichen Betreuung, aber auch für Entscheidungen über zukünftiges Engagement. Entspricht die Aufgabe den Erwartungen? Erledigt die Person die Aufgabe gut? Was muss man am Aufgabenprofil verändern? Wo benötigt die Person noch eine Ausbildung? Kommt man mit den festgelegten Zeiten hin?

Die Reflexion sollte ehrlich und in einem persönlichen Rahmen geschehen. Es geht nicht um eine Benotung oder einer Personalbeurteilung. Vielmehr soll darüber nachgedacht werden, welche gesetzten Ziele er-

reicht wurden und welche nicht. Jeder/Jede sollte sich eingestehen, wenn er vielleicht für eine Aufgabe nicht fit oder gar nicht geeignet ist. Man lernt einfach mehr, wenn man seine Fehler und Schwächen kennt und daran arbeitet, sie zu beheben.

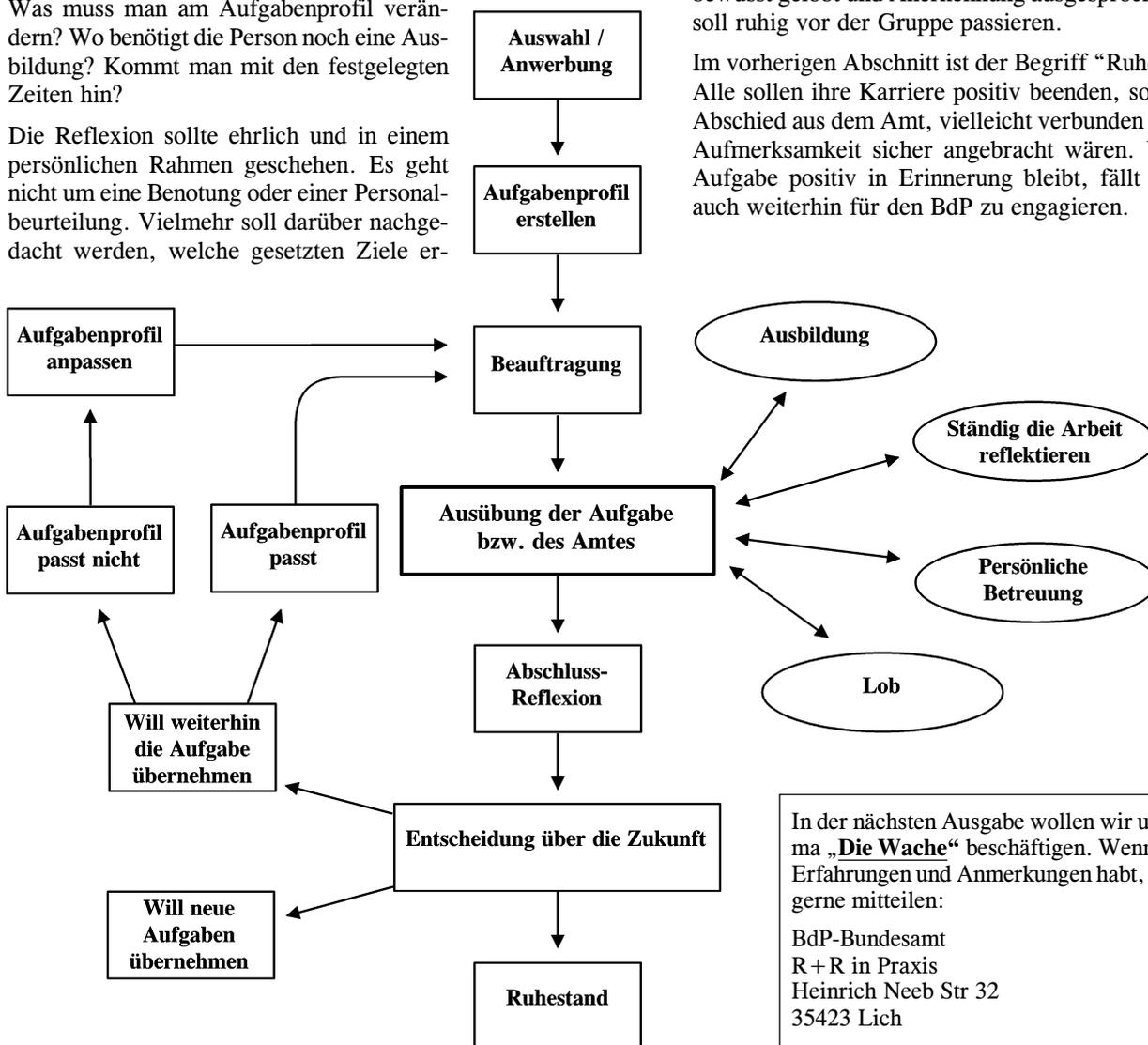
Die Stammesführung sollte sehr sensibel mit dem Thema Reflexion umgehen und sich intensiver damit beschäftigen. Es darf nicht der Eindruck einer Aktion "von oben nach unten" entstehen. Vielmehr ist ein aktives Zuhören von "unten nach oben" gefordert und die Suche nach einer einvernehmlichen Lösung. Literatur, Kurse und die Bildungsreferenten der LVs können zur Reflexion sicher viele Hilfestellungen geben. Ein externer Moderator kann auch sehr hilfreich sein.

Am Ende einer Beauftragungszeit sollte eine ausführliche Reflexion mit den einzelnen Personen stattfinden um eine Entscheidung für die Zukunft zu treffen. Mach man den Posten weiter? Was muss geändert werden? Will die Person eine andere Aufgabe übernehmen? Geht die Person in den "Ruhestand"?

## Lob

Lob sollte eigentlich für uns Pfadfinder ganz selbstverständlich sein. Doch allzu oft bleibt man eher an dem hängen, was alles nicht geklappt hat. Deshalb sollte seitens der Führung bewusst gelobt und Anerkennung ausgesprochen werden. Dies soll ruhig vor der Gruppe passieren.

Im vorherigen Abschnitt ist der Begriff "Ruhestand" gefallen. Alle sollen ihre Karriere positiv beenden, so dass ein kleiner Abschied aus dem Amt, vielleicht verbunden mit einer kleinen Aufmerksamkeit sicher angebracht wären. Wenn einem die Aufgabe positiv in Erinnerung bleibt, fällt es leichter, sich auch weiterhin für den BdP zu engagieren.



## Mitbestimmung

Jeder/jede Person, die im Stamm eine Aufgabe hat, übernimmt damit für einen Bereich die Verantwortung. Um dieser gerecht zu werden, bedarf es einem Mitbestimmungsmodell im Stamm. Alle müssen sich in Entscheidungen, die ihren Bereich betreffen einbringen können. Sonst hat man immer das Gefühl nur Ausführer zu sein. Ranger und Rover sollten

- a) bei großen Entscheidungen einbezogen werden.
- b) bei allen Dingen, die Ihren Aufgabenbereich tangieren, mitentscheiden können.
- c) immer gut über alles informiert sein.

### Mögliche Aufgaben in einem Stamm (ohne Anspruch auf Vollständigkeit)

- Stammesführung
- Stufenführung
- Meutenführung
- Sippenführung
- Gildenführung
- SprecherIn der R + R-Runden
- BetreuerIn von neuen Runden
- SchatzmeisterIn
- MitarbeiterIn in div. Projekten (Sommerlager, Großfahrt, Elternabend, R + R-Aktivitäten)
- ÖffentlichkeitsreferentIn
- LeiterIn der Singerrunde
- RedakteurIn der Stammeszeitung
- Materialwart
- Hauswart
- Buswart
- VertreterIn im Jugendring
- SprecherIn gegenüber der Stadt
- Kontaktperson zu Älterengruppen
- BeauftragteR für Stammesausbildung
- BeraterIn von Projekten
- BeauftragteR für Elternarbeit
- ZeremonienmeisterIn (bereitet Versprechens-, Weihnachtsfeiern etc. vor)

Das kleine Heft „Das neue Stufenbewusstsein der Ranger und Rover „ kann über das Bundesamt bezogen oder direkt im Internet unter <http://www.pfadfinden.de> abgerufen werden.

Diese Ausgabe von R + R-Praxis wurde von Markus Valk im Auftrag des Bundesstufenarbeitskreises Ranger und Rover zusammengestellt. Übrigens wurden viele Gedanken zur Übernahme von Verantwortung aus „Adults for Scouting“ übernommen. Das Diagramm ist auch daraus abgewandelt worden.

## Beispiel für ein Aufgabenprofil

### Aufgabenprofil Redakteur Stammeszeitung

#### Aufgaben

- 1) Erstellung der Stammeszeitung (2 Ausgaben pro Jahr)
- 2) Sichtung von anderen Zeitungen (LV-Zeitschrift, Logo, NB)
- 3) Erstellung von Artikeln für die LV-Zeitschrift

#### Tätigkeiten und Zeitaufwand

Zu 1) **20 Stunden pro Ausgabe**

- erstellt ein Konzept für die Stammeszeitung
- koordiniert die Berichte der einzelnen Gruppen und Personen
- erstellt selbst Berichte über Stammesaktionen
- erstellt das Layout der Zeitung
- spricht mit dem Schatzmeister die Finanzierung ab
- sucht ggf. Werbung
- kümmert sich um den Druck
- kümmert sich um die Verteilung
- archiviert Fotos von Stammesaktivitäten

Zu 2) **12 Stunden im Jahr**

- liest pfadfinderische Publikationen wie, LV-Zeitschrift, Logo, Neue Briefe, Scouting etc.
- veröffentlicht interessante Artikel daraus im Stammesheim (Aushang)
- archiviert die Zeitschriften in der Stammesbibliothek

Zu 3) **10 Stunden im Jahr**

- erstellt Artikel über Stammesaktivitäten für die LV-Zeitschrift

Sonst **25 Stunden im Jahr**

- Teilnahme am Stammesrat
- Teilnahme auf Stammesaktionen

**Zeit der Beauftragung      Amtszeit der Stammesführung**

**Ansprechpartner und Betreuer:      der Schatzmeister**

#### Sonstiges

Der Beauftragte nimmt an einer Schulung des Kreisjugendrings über Vereinszeitschriften teil. Die Kosten übernimmt der Stamm. Der Beauftragte stellt seinen persönlichen PC zur Verfügung, die Kosten für Verbrauchsmaterialien übernimmt der Stamm. Eine weitere Fortbildung wird ggf. direkt mit der Stammesführung abgesprochen.