

Einstieg Schritt 1

Leitfaden

für das Einstiegsgespräch mit neuen Leiterinnen und Leitern

Das Einstiegsgespräch soll zwischen Stammesvorstand und neuen Leiter/-innen geführt werden, um grundlegende Fragen des Leiterseins zu klären.

Du als StaVo bist verantwortlich für die Auswahl und Berufung der Gruppenleitungen. Das Gespräch kann Dir dabei helfen, mehr über den oder die Neue zu erfahren und ihn bzw. sie besser einzuschätzen und damit beurteilen zu können, ob derjenige/diejenige in der Lage ist, Leitung für eine Gruppe zu übernehmen.

Aber auch für den oder die Neue/n ist das Gespräch wichtig: Er oder Sie bekommt von Dir als StaVo Informationen, die helfen, sich in der Leitungsrolle zurechtzufinden. Viele Punkte, die angesprochen werden, dienen außerdem als Anstoß, über sich und seine Leitungstätigkeit nachzudenken. Also auch für die Zeit nach dem Gespräch.

Wie aber kann ein solches Gespräch aussehen, worauf muss ich achten? Als Hilfe dabei soll Dir dieser Leitfaden dienen.

1. Rahmenbedingungen

- **Konstellation: Allein, zu zweit, zu dritt?**

Die Idee dieses Ausbildungsschritt ist es, dass Du als Stavo mit dem Neuleiter ein Gespräch führst. Dies wirst Du in der Regel alleine mit dem Neuleiter führen. Vielleicht bietet es sich aber auch an, das Gespräch mit mehreren gleichzeitig zu führen? Wenn es z.B. gerade zwei ehemalige Rover gibt, die sich bereits kennen, kann man sich vielleicht zu dritt zusammensetzen. Wenn Du Dich dann unsicher fühlst, ob Du beiden gerecht wirst, kannst Du z.B. deinen Mit-StaVo oder einen erfahrenen Leiter miteinbeziehen, so dass ihr zu viert seid. Vermeiden solltest Du eine Konstellation, in der dem Neuleiter mehrere Personen gegenüberstehen. Also beispielsweise ihr drei StaVos und nur ein Neuer Leiter. Auch größere Gruppen sind gut zu überlegen, weil die Gefahr besteht, dass der einzelne zu kurz kommt oder das Gespräch eher an der Oberfläche bleibt.

- **Wichtig: bewusst einladen**

Du als StaVo solltest den Neuleiter dazu einladen. Wichtig ist, ihm dabei zu erklären, worum es geht, um keine Ängste wecken (da gibt es sonst die unterschiedlichsten Phantasien: „mündliche Prüfung“ „Kann man da durchfallen?“ etc.) und wer das Gespräch führen wird. Von einem spontanen Gespräch zwischen „Tür und Angel“ ist abzuraten. Beide Seiten sollten Zeit haben, sich vorzubereiten und auf das Gespräch einzustimmen.

- **Neutraler Ort**

Es ist zu empfehlen, einen neutralen Ort für das Gespräch zu wählen, einen Ort, der beiden Seiten angenehm ist, wo es sich gut reden lässt. Ob das das Pfadfinderheim oder ein Spaziergang durch den Park ist, ist Euch überlassen. Dass eine übervolle Disco eher ungeeignet ist, liegt auf der Hand.

- **Genügend Zeit einplanen**
Genügend Zeit einzuplanen ist genauso wichtig wie den richtigen Zeitpunkt: Nicht ist ärgerlicher, als das Gespräch an einer intensiven oder spannenden Stelle abbrechen, weil jetzt noch ein Termin drängt. Und es gilt gut zu überlegen, ob z.B. nach der Leiterrunde oder Gruppenstunde (die vielleicht mal wieder anstrengender war als gedacht) ein günstiger Zeitpunkt ist.
- **Atmosphäre: Ein Gespräch, keine Prüfung**
Dies soll kein „Abfrage“-Gespräch sein: Es geht nicht darum, einzelne Fragen zu stellen und anhand der Antworten „Ja/nein“ zu überprüfen, ob derjenige als Leiter geeignet scheint. Es geht darum Infos zu geben, Anstöße zum Überlegen mitzugeben, aber auch sich ein Bild zu machen, wie derjenige sich das Leitersein vorstellt, was ihm wichtig ist etc. Es ist also keine Prüfung. Es soll ein Gespräch auf gleicher „Augenhöhe“ sein. Das bedeutet, dass Du auch von Dir erzählen kannst. Oft ist es hilfreich, bei einem selbst zu beginnen: zum Beispiel dem gegenüber zu erzählen, was Dich zum Leitersein motiviert, oder wie Du mit Schwierigkeiten umgehst. Das lockert die Atmosphäre und kann ein guter Einstieg für Deinen Gegenüber sein, von sich zu erzählen („das ist bei mir ganz anders, weil...“ oder „ja, bei mir ist das ganz genauso...“).

2. Ziele / Inhalte des Gesprächs

Das Einstiegsgespräch hat mehrere Aspekte. Dabei geht es nicht darum, diese Ziele bzw. Inhalte einzeln abzuhaken, sondern sie dienen als Leitfaden, welche Themen das Gespräch umfassen sollen.

- **Die Grundlagen des Leiterseins verstehen**
Hier geht es darum, sich grundsätzlich dem Thema „Leitung“ zu nähern. Was heißt Leitung für mich? Wie sehe ich meine Leitungsaufgabe?
Leitung bedeutet immer auch Verantwortung zu übernehmen. Aber was bedeutet dies genau? Ist demjenigen klar, dass es zunächst bedeutet, jede Woche die Gruppenstunde vorzubereiten und zu leiten? Auch wenn Prüfungen oder andere Dinge wichtiger erscheinen, ist derjenige verantwortlich, dass die Gruppenstunde stattfindet. In manchen Stämmen sind Neue Leiter/-innen eine Zeitlang noch in der Roverrunde aktiv. Dann sollte angesprochen werden, dass trotzdem die Leitung der übernommenen Gruppe im Vordergrund stehen muss, auch bei Stammeslagern oder anderen Stammesaktivitäten.
Auch andere Verpflichtungen wie der Besuch der Leiterrunde und ggf. Beteiligung bei Stammsaktivitäten sollten angesprochen werden. Passt das in das Zeitkontingent des neuen Leiters bzw. der neuen Leiterin?
Die Verantwortung als Leiter/-in geht aber weiter als die bloße Präsenz. Es gilt bewusst zu machen, dass Leitung immer ein Einsatz mit der ganzen Persönlichkeit ist. Leiter/-innen sind Vorbilder, oft auch in anderen Bereichen, als es ihnen bewusst ist. Die verschiedenen Leitungspersonen bieten den Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit, sich mit den unterschiedlichsten Lebensentwürfen auseinander zu setzen. Da kann es im Sommerlager schon mal dazu kommen, dass man konkret gefragt wird: Wie stehst Du zu XXX ? Wie würdest Du entscheiden? Was hast Du damals an meiner Stelle getan? Leitung heißt immer auch die ganze Persönlichkeit hineinzugeben.
Und nicht zuletzt bedeutet Leitung in der DPSG auch, die Werte der DPSG anzuerkennen und auch weiterzugeben. Auch dieses sollte angesprochen werden.
- **Die eigene Motivation zur Leitungsübernahme und den Grad seiner Begeisterung kennen**
Bevor ich ein Amt übernehme, ist es wichtig, zu überlegen, was mich dazu antreibt. Sind es die begeisterten Erzählungen meiner Freunde davon, meine eigenen Erfahrungen als Gruppenkind oder steht für mich das Prestige oder auch das soziale En-

agement im Vordergrund? Trägt mich diese Motivation durch die Höhen und Tiefen des Leiterseins? Was verbinde ich mit dem Leitersein, welche Wünsche, Erwartungen und Befürchtungen habe ich? Sind meine Vorstellungen realistisch oder habe ich ein Idealbild vor Augen, das an der Realität völlig vorbeigeht?

Weiter gilt es bewusst zu machen, das bei aller Begeisterung Niemand perfekt ist. Es gibt eigene Grenzen, die bei jedem unterschiedlich sind. Der eine kann eine Gruppe gut begeistern aber ihm fehlt vielleicht das Durchhaltevermögen für längere Aktionen. Die andere hat gute Ideen, fühlt sich aber unsicher bei der Planung des Sommerlagers. Die eigenen Grenzen zu kennen, kann hilfreich sein. Und schließlich steht der oder die Leiter/-in nicht allein. Hier bietet es sich an, gemeinsam zu überlegen, von wo welche Unterstützung eingefordert werden kann (Team, Leiterrunde, StaVo, Ausbildungsveranstaltungen...).

- **Über die Woodbadge-Ausbildung und die Weiterbildungsmöglichkeiten in der DPSG informiert sein**

- **Die Bedeutung der Ausbildung für die eigene Leitungstätigkeit verstehen**

Hier geht es darum, auf die Ausbildung in der DPSG aufmerksam zu machen. Zum Leitersein gehört auch die Verpflichtung zur Ausbildung. Der oder die Leiter/-in muss nicht alles sofort wissen und können, aber er bzw. sie muss bereit sein, sich ausbilden zu lassen. Es gilt, bewusst zu machen, dass jeder einen persönlichen Nutzen von den Ausbildungsveranstaltungen hat: man erweitert seine Kompetenzen, die Veranstaltungen machen meistens Spaß und bringen auch noch was für die persönliche Weiterbildung.

- **Das Ausbildungskonzept der DPSG: Aufbau, Ausbildende, Inhalte, Ziele, Angebote, Termine**

Hier sind einfach Fakten gefragt: wie sieht das Ausbildungskonzept aus, wer bietet was an? Das Gespräch, das gerade stattfindet, einordnen und aufzeigen, wie es jetzt weitergeht. Am besten gleich die Termine für die nächsten Veranstaltungen weitergeben.

Bei all den Themen gilt: Über manche Punkte hat derjenige oder diejenige sich vielleicht noch gar keine Gedanken gemacht. Da kann man gemeinsam überlegen und sammeln (z.B. bei den Unterstützungsmöglichkeiten). Wer weiß schließlich gleich auf alle seine Antwort? Viele der Fragen und Aspekte sind vielleicht in dieser Deutlichkeit auch für Dich neu?

Wenn Du jedoch merkst, dass der andere über die meisten Dinge noch gar nicht nachgedacht hat und Du den Eindruck hast, der- oder diejenige ist so gar nicht vorbereitet auf das Leitersein, solltest Du das offen und ehrlich sagen. Dann ist es unter Umständen sinnvoll, das Gespräch in einiger Zeit noch einmal zu führen. Und bis dahin den Einstieg in die Leitungstätigkeit zu vertagen.

3. Zusammenfassung

Im folgenden sind noch einmal die wesentlichen Stichpunkte und Fragen gesammelt. Sie können Dich durch das Gespräch leiten:

- **Die Grundlagen des Leiterseins verstehen**

- Was heißt Leitung für Dich?
- Leitung ist Verantwortung
- Leitung bedeutet jede Woche Gruppenstunde, Vor- und Nachbereitung
- Bereitschaft zur Mitarbeit in der Leiterrunde und Beteiligung bei Stammesaktivitäten?
- Leitungstätigkeit hat Priorität vor andern Dingen, wie z.B. Roverrunde
- Leiter/-innen sind Vorbilder
- Werden die Werte der DPSG anerkannt?

- **Die eigene Motivation zur Leitungsübernahme und den Grad seiner Begeisterung kennen**
 - Was begeistert Dich an der DPSG?
 - Was motiviert Dich zum Leitersein? Reicht diese Motivation aus, das Leitungsamt mit all seinen Facetten zu übernehmen?
 - Welche Erwartungen, Wünsche und Befürchtungen verbindest Du mit dem Leitersein?
 - Wo liegen deine eigenen Grenzen? Was kannst Du gut, was weniger gut?
 - Wo kannst Du Dir Unterstützung holen? In welchen Bereichen benötigst Du Unterstützung?

- **Über die Woodbadge-Ausbildung und die Weiterbildungsmöglichkeiten in der DPSG informiert sein**
 - Notwendigkeit und Sinn von Ausbildung
 - Bereitschaft zur Ausbildung
 - Das Ausbildungskonzept der DPSG (Aufbau, Auszubildende, Inhalte, Ziele, Angebote, Termine)

4. Literatur

Die folgende Literatur hilft Dir vielleicht, wenn Du einzelne Themen noch einmal nachlesen möchtest:

Bundesleitung der DPSG (Hrsg.):

- Ordnung und Satzung des Verbandes. Georgs-Verlag
- Orientierung auf dem Weg. Wert-volles aus den Grundlagen der DPSG. Georgs-Verlag
- Roverleitungshandbuch. Georgs-Verlag
- Bausteine 1-2. Georgs-Verlag
- Drumherum & Mittendrin Bd.2/3 Grundlagen der Wölflingsstufe. Georgs-Verlag
- Das Gesamtverbandliche Ausbildungskonzept der DPSG (2004).

Dieser Leitfaden wurde erstellt von der AG Ausbildung des Diözesanverbandes Mainz der DPSG.