



»» Gesamtverbandliches Ausbildungskonzept



1.5

Woodbadge-Kurs für Vorstände



Beschluss
der Bundesleitung
vom 16. Juni 2007



Gliederung

Vorwort	3
1. Die speziellen Rollenanforderungen an Vorstände.....	3
2. Die spezifischen Kompetenzen bei Vorständen	4
3. Die Entwicklungsschwerpunkte	4
4. Die Kursleitung.....	6
5. Die Zugangsvoraussetzungen zum Woodbadge-Kurs für Vorstände.....	6
6. Inhalte von Vorhaben und Woodbadge-Reflexion.....	6

Anhang

Anschreiben an Teilnehmende zum Vorhaben und zur Woodbadge-Reflexion	7
---	----------

Vorwort

An Mitglieder von Vorständen werden spezielle Anforderungen gestellt, für die sie entsprechend auszubilden sind. Dazu gibt es in den Bezirken und Diözesen verschiedene Angebote. Neben den sozialen, methodischen und fachlichen Kompetenzen, die sie bei den Ausbildungsveranstaltungen auf der Bezirks- und Diözesanebene erwerben können, brauchen sie ferner eine Ausbildung, die gezielt die Identitätsentwicklung fördert, um die Rolle als Mitglied in einem Vorstand qualifiziert übernehmen und ihre Aufgabe zur Leitung der Leiterrunde ausüben zu können. Denn die Übernahme der vielfältigen sozialen Rollen eines Vorstandsmitglieds mit ihren spezifischen Rollenanforderungen setzt entsprechende Kenntnisse und Kompetenzen voraus.

Deshalb bieten die Diözesenverbände einen eigenen Woodbadge-Kurs für Vorstände an. Das vorliegende Konzept beschreibt als Ergänzung zum „Rahmenkonzept zum Woodbadge-Kurs“ die speziellen Konkretisierungen im Blick auf den Woodbadge-Kurs für Vorstände. Nur gemeinsam mit dem Rahmenkonzept ist es als Konzept für den Kurs zu verstehen und anzuwenden.

Westernohe, am 16. Juni 2007

Die Bundesleitung der DPSG

1. Die speziellen Rollenanforderungen an Vorstände

Laut der Ordnung und Satzung des Verbandes liegen die Aufgaben eines Stammesvorstandes nicht nur in den Bereichen von Vertretung, Organisation und Verwaltung. Es gibt darüber hinaus auch eine ganze Reihe von wesentlichen pädagogischen Anforderungen. Dazu heißt es u.a.:

„Die Aufgaben des Vorstandes sind:

- *die Leitung des Stammes im Rahmen der Ordnung und Satzung und der Beschlüsse des Verbandes, des Diözesanverbandes, des Bezirkes und des Stammes;*
- *die Einrichtung und Leitung einer Leiterrunde;*
- *die Durchführung der Ausbildung im Rahmen des Gesamtverbandlichen Ausbildungskonzeptes ...“*
(Satzung des Verbandes)

„Die Leiterrunde ist für Leiterinnen und Leiter die Gruppe, in der sie eigene Projekte verwirklichen und sich als Person weiterentwickeln. Dort sind sie weiterhin Gruppenmitglied. Die Leiterrunde wird durch den Stammesvorstand geleitet.“
(Ordnung des Verbandes)

Folglich ist der Vorstand dafür verantwortlich, dass die Gruppen im Sinne der Pädagogik des Pfadfindertums sowie der jeweiligen Stufenpädagogik arbeiten. Ebenso hat sich das Leben der Leiterrunde an den Anforderungen der pfadfinderischen Pädagogik auszurichten. Diese Verantwortung, die Vorstände für die Gruppen und für das tragen, was in den Altersstufen passiert oder nicht passiert, wird darin deutlich, dass sie die Leiter/-innen der Gruppen ihres Stammes berufen. Mit der Berufung endet jedoch die Verantwortlichkeit des Vorstandes nicht. Er ist und bleibt mitverantwortlich dafür, dass die Gruppen im Sinne der pfadfinderischen Pädagogik geleitet werden. Dabei ist es wichtig, den gesamten Stamm im Blick zu behalten und sich nicht z.B. an eine Stufe zu sehr zu binden.

Daraus kann sich ein nicht unerheblicher Rollenkonflikt ergeben, denn die Mitglieder von Vorständen tragen die Gesamtverantwortung für die pädagogische Arbeit. Damit kommt den Mitgliedern von Vorständen eine kontrollierende Aufgabe zu. Andererseits sollen die Mitglieder von Vorständen den Leiter/-innen kollegiale Unterstützung in fachlichen Fragen sowie menschlichen Rückhalt geben. Diesen Rollenkonflikt gilt es adäquat zu lösen. Hierzu soll der Woodbadge-Kurs eine Hilfe geben.

Zusammenfassend ist die Situation von Vorständen u.a. durch folgende Merkmale und Aufgaben geprägt:

- Sie leiten eine Gruppe von Erwachsenen, die selbst in einer Leitungsverantwortung stehen. Auch eine Gruppe von Erwachsenen braucht eine klare und zielgruppengerechte Leitung.

- Ferner bilden sie erwachsene Leitungskräfte aus und geben ihnen kollegiale Beratung und Rückhalt.
- Sie müssen Erwachsene unter Berücksichtigung ihrer unterschiedlichen Lebenssituation in Familie und Beruf zum Engagement im Verband motivieren können.
- Ausgehend vom Verständnis des lebenslangen Lernens, demzufolge sich auch Leiter und Leiterinnen in Entwicklung befinden, gilt es, Vorstände zu befähigen, dass sie Leiter/-innen motivieren, neue Erfahrungen zuzulassen und festgefahrene und überkommene Verhaltensweisen aufzubrechen.
- Ältere, erfahrene Leiter/-innen sowie junge, unerfahrene Leiter/-innen, Männer und Frauen, Menschen mit verschiedenen Ausbildungen – die Vielfalt macht die Leiterrunde aus. Die Vorstände sorgen für die Integration aller und nutzen die Chancen und Fähigkeiten der Einzelnen nutzen. Damit kann sich auch eine Spannung zwischen den verschiedenen Gruppen so umwandeln, dass der Stamm und die Einzelnen profitieren.

Diese Anforderungen gelten in ähnlicher Weise auch für Bezirks- und Diözesanvorstände. Wenngleich auf diesen Ebenen die organisatorischen Anliegen deutlich mehr im Vordergrund stehen und die Interessensvertretung sowie die Weitergabe von Informationen wichtiger und umfangreicher werden, so geht es doch auch hier um die Leitung einer Gruppe von Erwachsenen. Ebenso wichtig ist auch hier die Rollendefinition und –klärung der Einzelnen.

2. Die spezifischen Kompetenzen für Vorstände

Die Rolle, Mitglied in einem Vorstand zu sein, bedarf der Entwicklung und des Trainings bestimmter zielgruppengerechter Leitungskompetenzen. So sollen die Teilnehmer/-innen während eines Woodbadge-Kurses für Vorstände insbesondere folgende Kompetenzen erwerben können.

- Kenntnisse gewinnen über und sensibel werden für die vielfältigen Lebenssituationen von Erwachsenen;
- Situationen und Bedürfnisse analysieren, um zielgruppengerecht als Leitung von Erwachsenen-Gruppen handeln zu können; auch um in ihr Veränderungen herbeiführen zu können;
- Projektmethode auch in Gruppen von Erwachsenen situationsgerecht und bedürfnisorientiert anwenden können;
- situationsgerechte und bedürfnisorientierte Anwendung auch von anderen Methoden;
- in Gruppen von Erwachsenen Reflexionen leiten und analysieren können und dazu entsprechende Reflexionsmethoden kennen;
- Erwachsenen Leitungskräften Feedback geben können, Feedback anleiten und selber annehmen können;
- den gesamtverantwortlichen Blick bewahren und zugleich die unterschiedlichen Bedürfnisse und Ansprüche einer Gruppe mit Leitung beauftragter Personen berücksichtigen;
- im Sinne einer Teampflege einen Rahmen gestalten können, auf Atmosphäre und Rahmenbedingungen achten und diese prägen können.

3. Die Entwicklungsschwerpunkte

Als Entwicklungsschwerpunkte für den Woodbadge-Kurs sind im Rahmenkonzept beschrieben:

- Selbsterfahrung und Umsetzung der Projektmethode,
- Persönlichkeitsentwicklung,
- Erwerb neuer Kompetenzen.

Diese gelten für den Woodbadge-Kurs für Vorstände in gleicher Weise wie auch die dort genannten begleitenden Entwicklungsziele:

- Methodenkompetenz
- Geschlechtergerechtigkeit
- Werte
- Stil und Kultur
- Gruppenstrukturen
- Gruppendynamik
- Spiritualität
- Rollenklärung
- Transfer
- Selbstreflexion

Mit Blick auf die besondere Zielgruppe dieses Kurses kommen folgende zusätzliche begleitende Entwicklungsziele hinzu:

Rollenklarheit und Rollensicherheit

Betrifft die Frage nach Rollenklärung und Rollensicherheit auch alle Leiterinnen und Leiter (siehe Rahmenkonzept), so hat sie für Vorstände eine besondere Dimension: Die oben genannten Rollenkonflikte erschweren die Findung der eigenen Position und des eigenen Leitungsstils.

Die Mitglieder der Leiterrunde, die ein Vorstand leiten soll, sind oftmals nicht viel jünger als der Vorstand, manchmal sogar erheblich älter. Gerade hier braucht es eine besondere Rollensicherheit, um die Aufgaben des Vorstandes auszuüben.

Die im Woodbadge-Kurs gemachten Erfahrungen – im eigenen Leiten und in der Erfahrung des Leitens anderer – und die Reflexion davon können hier zu einer Klärung der eigenen Rolle und damit auch zu mehr Rollensicherheit führen.

Doppelte Leitungsverantwortung

Die Vorstände stehen in einer doppelten Leitungsfunktion. Neben der Gesamtleitung des Stammes, zu der unter anderem organisatorische, politische und verwaltungsmäßige Aufgaben gehören, liegt bei ihnen auch die Leitung der Leiterrunde. Nach den grundlegenden pädagogischen Ansätzen des Pfadfindens haben sie eine Gruppe von Erwachsenen zu leiten, so dass diese sich als eigene Gruppe erfährt und in dieser Gruppe zum Handeln kommt.

Visionen entwickeln und zielgerichtet handeln

„Ich sage: ‚Schaut in die Ferne, über die unmittelbaren Steine auf eurem Weg hinweg. Schaut, wo der Weg hinführt, und geht guten Mutes voran. Ihr werdet andere auf diesem Weg finden, vielleicht nicht ganz so gut ausgestattet, also geht ihnen unterwegs zur Hand.‘“

(Lord Robert Baden-Powell)

Genau wie als Leiter oder Leiterin sollten Vorstände über das eigentliche „Tagesgeschäft“ hinaus denken und Visionen des eigenen Handelns und Leitens entwickeln. Für Vorstände gilt dies im besonderen, denn sie haben nicht nur das eigene Handeln im Blick, sondern auch noch die Leiterrunde und den Stamm/Bezirk/Diözese, für die sie verantwortlich sind.

Nur wer ein Ziel hat und eine Vision davon entwickelt, was und wie er es erreichen will, kann sich zielgerichtet darauf zu bewegen.

Im Woodbadge-Kurs ist die Frage nach dem Ziel („wo will ich hin?“) zentral bei der Umsetzung der Projektmethode. Durch die eigene Erfahrung und die Reflexion der Erlebnisse in bezug auf ihr Vorstandsamt können die Teilnehmenden lernen, eigenen Visionen zu entwickeln und ihr Handeln darauf auszurichten.

Eigene Grenzen erkennen – Verantwortung delegieren können

Mit der Übernahme eines Vorstandsamtes kommen auf den- oder diejenige eine Vielzahl von Erwartungen zu – oft mehr als zu bewältigen sind. Um allen Anforderungen gerecht zu werden gilt es, die eigenen

Grenzen zu erkennen und nicht alles selbst und alleine zu machen. Vorstände müssen wissen, wo sie delegieren können bzw. müssen, wie sie delegierte Aufgaben kontrollieren können bzw. müssen und welche Aufgaben sie selbst übernehmen.

Der Woodbadge-Kurs kann durch die intensiven Erlebnisse in der Gruppe deutlich machen, wo die eigenen Grenzen liegen. Darüber hinaus können hier die Möglichkeiten der Aufgabenverteilung ausprobiert und reflektiert werden.

4. Die Kursleitung

Zusätzlich zu den im Rahmenkonzept genannten Voraussetzungen der persönlichen, fachlichen und formalen Eignung für Teamer und Teamerinnen kommt die der eigenen Vorstandserfahrung hinzu. Das Team kennt damit den Erfahrungshintergrund der Teilnehmenden und kann die spezifischen Rollenanforderungen der Teilnehmenden als Vorstände nachvollziehen. Es kann aus den eigenen Erfahrungen schöpfen und so besser auf die Situationen und Fragen der Teilnehmenden eingehen.

Ausbildung der Ausbilder/innen

Die Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder ist eine wichtige Grundlage für die Qualität der Kurse. Angesichts der Nähe der Zielgruppen bietet sich eine Kooperation mit der Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder der Roverstufe an.

Hier ist es wichtig, innerhalb der Ausbildung Räume für die spezifischen Inhalte des Woodbadge-Kurses für Vorstände zu schaffen und in einem eigenen Teil der Ausbildung wie der Ausbildungskonferenz Möglichkeiten des Austausches zu bieten.

Berufung

Teamerinnen und Teamer von Woodbadge-Kursen für Vorstände werden nach Einstieg und Teamer-Training der Roverstufe vom Diözesanvorstand in Absprache mit dem Bundesvorstand berufen. Sie erfahren eine entsprechende Praxisbegleitung und sind angehalten, am Kursleitungstraining und am Assistent Leadertrainer Training teilzunehmen.

5. Zugangsvoraussetzungen zum Woodbadge-Kurs für Vorstände

Am Woodbadge-Kurs für Vorstände können Mitglieder aus Vorständen teilnehmen, wenn sie zuvor die Modulausbildung abgeschlossen haben. Außerdem müssen die Teilnehmenden über Erfahrungen als Vorstandsmitglied verfügen, da die Woodbadge-Ausbildung ganz wesentlich auf die Reflexion der Vorerfahrungen zielt.

6. Inhalte von Vorhaben und Woodbadge-Reflexion

Vorhaben

Das Vorhaben in den Wochen nach dem Kurs dient dem Ziel, die im Kurs gesammelten Erfahrungen und Eindrücke in die praktische Arbeit einfließen zu lassen und diese damit zu verändern. Dementsprechend sollte das Vorhaben im Bereich der eigenen Vorstandsarbeit angesiedelt sein. Die oben genannten ergänzenden Entwicklungsziele in den Blick zu nehmen, kann hilfreich bei der Findung eines Vorhabens sein.

Woodbadge-Reflexion

Im Woodbadge-Gespräch wird die Umsetzung des Vorhabens reflektiert. Entsprechend stehen auch hier die besonderen Entwicklungsschwerpunkte für Vorstände im Mittelpunkt.

7. Inkraftsetzen und Überprüfung des Konzeptes

Das Konzept tritt mit dem Beschluss der Bundesleitung in Kraft und wird 2010 überprüft und gegebenenfalls überarbeitet. Zwischenzeitlich übernimmt es der Bundesvorstand, die Woodbadge-Kurse für Vorstände im Blick zu behalten.

Anhang

Anschreiben an Teilnehmende zum Vorhaben und Woodbadge-Gespräch

Informationen zur Erprobungsphase

Das Vorhaben – Voraussetzung zum Woodbadge-Gespräch

Warum eigentlich ein Vorhaben?

Ziel der Zeit zwischen Kurs und Entwicklungswochenende ist es, Deine im Kurs gesammelten Erfahrungen und Eindrücke in Deine praktische Arbeit einfließen zu lassen und diese damit zu verändern.

Es geht darum, die Erfahrungen die Du im Kurs gemacht hast, in einem konkreten Vorhaben umzusetzen und auszuprobieren und durch dieses Ausprobieren wiederum neue Erfahrungen zu sammeln. Die Erkenntnisse und Erfahrungen aus der Umsetzung Deines Vorhabens sind dann die Grundlage der Woodbadge-Reflexion auf dem Entwicklungswochenende.

Wie komme ich zu einem Vorhaben?

Welche Erfahrungen habe ich Woodbadge-Kurs gemacht?

Zunächst ist es wichtig, dass Du Dir noch mal Deine Erfahrungen aus dem Kurs vergegenwärtigst. Am besten nimmst Du dazu dein Kurstagebuch oder andere Unterlagen aus dem Kurs zur Hand. Vielleicht hast Du auch Fotos oder andere Erinnerungstücke an den Kurs zuhause.

Überlege Dir, welche Erkenntnisse Du im Kurs über Dich und Deine Vorstandstätigkeit zuhause gewonnen hast und welche Erfahrungen Dir besonders wichtig sind. Die folgenden Fragen sprechen mögliche Lernerfahrungen an, die Du vielleicht gemacht hast und können Dir vielleicht dabei helfen:

- Wie nehme ich Leitung wahr?
- Welche Rolle haben die Einzelnen im Vorstand und in der Leiterrunde? Wie fühle ich mich darin?
- Welchen Anteil habe ich an dem, was im Vorstand und der Leiterrunde passiert? Was trage ich bei? Wo übernehme ich Leitung? Wo überlasse ich die Leitung anderen?

- Wie reagieren Vorstandskollegen und die Leiterrunde darauf? Was löst das bei mir aus?
- Inwieweit trage ich zur Klärung von Situationen bei? Wann bin ich mitten im Geschehen und wo gehe ich bewusst auf Distanz?
- Wie reflektiere ich das Geschehen in der Leiterrunde ?
- Welche Erfahrungen des Woodbadge-Kurses sind weiterhin für mich und meine Tätigkeit wichtig?
- Was sind meine Stärken? Wo setze ich sie sinnvoll ein, wann muss ich darauf achten, andere nicht damit zu überfahren?
- In welchen Bereichen habe ich Schwächen? Will ich daran etwas ändern – und wenn ja, was?

Was will ich mir vornehmen?

Ausgehend von den Erfahrungen im Kurs solltest Du nun überlegen, welche Lernerfahrung Dir besonders wichtig war und was Du Dir auf dieser Grundlage für Deine Vorstandstätigkeit in Zukunft vornehmen möchtest.

Bereits auf dem Kurs hattest Du Gelegenheit, Dir zu überlegen, woran Du arbeiten möchtest. Nun gilt es zu überprüfen, ob das damals Formulierte noch das passende Ziel ist oder ob sich was verändert hat:

- Was habe ich mir auf dem Kurs für die Zeit danach vorgenommen?
- Ist das noch mein zentraler Lernwunsch, oder hat sich das verändert?
- Welche zentrale Lernerfahrung des Woodbadge-Kurses ist für mich mit Blick auf meine weitere Tätigkeit besonders wichtig gewesen?
- Was möchte ich mir im Bezug auf meine Vorstandstätigkeit in Zukunft vornehmen?

Wie finde ich ein passendes Vorhaben?

Ziel ist es nun, diese Lernerfahrung und was Du Dir vorgenommen hast, in Deiner Vorstandstätigkeit umzusetzen und auszuprobieren. Suche Dir dazu ein anstehendes Projekt oder eine Aktion aus, die in der nächsten Zeit in Deiner Vorstandstätigkeit ansteht.

Dabei geht es nicht darum, eine Riesenaktion zu machen und zu zeigen, was Du auf die Beine stellen kannst. Schau einfach, was ansteht und ob es zu dem passt, was Du ausprobieren willst.

Das kann z.B. die Vorbereitung und Durchführung der nächsten Leiterrunde sein. Steht eine größere Aktion an, kann Dein Vorhaben ggf. auch nur ein Teilschritt der Aktion betreffen.

Also:

- Welche Aktion, Veranstaltung, Aufgabe oder welcher Teilschritt steht in meiner Vorstandstätigkeit bis zum Entwicklungswochenende an?
- Was ist meine Rolle dabei oder was könnte sie sein?
- Kann ich dabei die Erkenntnisse aus dem Kurs einfließen lassen und das ausprobieren, was ich mir vorgenommen habe?
- Worauf will ich dabei besonders achten?

Wo finde ich Unterstützung?

Sollte es Dir schwer fallen, überhaupt ein Vorhaben für Dich zu finden oder Du während der Umsetzung Fragen dazu haben, dann suche Dir Unterstützung: vielleicht gibt es vor Ort jemanden aus Deinem Vorstandsteam, mit dem Du Dich beraten kannst und der Dich unterstützen kann.

Vielleicht kann Dir auch der Austausch mit anderen Teilnehmenden vom Kurs helfen, sei es Deine Kleingruppe oder Dein Lernpartner bzw. Deine Lernpartnerin oder auch einfach jemand, mit dem Du Dich gut verstanden hast. Die gemeinsamen Erfahrungen vom Kurs bieten hier auch eine gute Möglichkeit bereits während des Vorhabens das eigene Vorgehen zu reflektieren.

Und natürlich kannst Du auch das Team um Rat fragen. Sei es, dass Du keine Idee für ein passendes Vorhaben hast oder Dir andere Fragen kommen: Die Mitglieder der Kursleitung sind grundsätzlich anfragbar.

Konkret:

- Woran kann ich sehen, dass ich mit dem, was ich mir vorgenommen habe, erfolgreich war?
- Brauche ich Unterstützung beim Finden meines Vorhabens?

- Ist mir klar, wie das Vorhaben ablaufen soll und worauf ich achten will?
- Wer kann mich bei der Umsetzung bestärken und unterstützen?

Das Vorhaben umsetzen

Nun geht's also los. Du hast Dir überlegt, welche Lernerfahrung Du durch den Kurs gemacht hast und was Du gerne ausprobieren, was Du lernen willst. Du hast ein Vorhaben gefunden, das Dir die Möglichkeit bietet, das genau umzusetzen und deine Erfahrungen zu überprüfen.

Lass Dich bei der Umsetzung nicht entmutigen, wenn nicht alles so läuft, wie Du es Dir vorgestellt hast. Schließlich sollst Du Dich hier ausprobieren und neue Erfahrungen machen. Das kann schon mal anders sein, als Du es erwartet hast. Wichtig ist, Dein Ziel nicht aus den Augen zu verlieren, also klar zu haben, worum es Dir bei dem Vorhaben geht.

Informationen zur Woodbadge-Reflexion

Die Woodbadge-Reflexion

Vorbereitung

Im Woodbadge-Gespräch geht es um Deine Erfahrungen bei der Umsetzung Deines Vorhabens. Wir wollen mit Dir darüber sprechen, was Du Dir vorgenommen hattest und wie du es umgesetzt hast.

Dafür ist es für Dich wie für uns als Leitungsteam zur Vorbereitung hilfreich, wenn Du vorher einige Leitfragen beantwortest, die als Gliederung des Gespräches dienen sollen:

- Was war meine Lernerfahrung vom Kurs, die ich im Vorhaben umsetzen und ausprobieren wollte?
- Welches Vorhaben habe ich mir gesucht?
- Welche Schwierigkeiten sind bei der Umsetzung aufgetreten?
- Worauf will ich in Zukunft bei meiner Leitungstätigkeit achten?
- Worum will ich noch sprechen?

Ein solches Vorhaben ist keine Riesenaktion, kein eigenes Projekt. Es kann auch ein Teilschritt einer Aktion sein, eine vorbereitete Leiterunde oder ähnliches, das hilft, Dein Leitungshandeln zu reflektieren. Gerade kurze Sequenzen können dabei sehr hilfreich sein, weil nicht erst ein ganzes Projekt in allen seinen Verästelungen erklärt werden muss, sondern der Fokus ganz direkt auf Deinem Handeln liegt. Diese Gliederung, die uns als Vorbereitung der Gespräche dient, soll bis ... an das Team geschickt werden.

Das Woodbadge-Gespräch

Das Woodbadge-Gespräch findet voraussichtlich am Samstag des Wochenendes statt. Wir werden die Gespräche in den Kleingruppen des Kurses führen. Das bedeutet, dass sich jeweils zwei Mitglieder des Leitungsteams mit einer Kleingruppe zusammensetzen.

Nacheinander wird dann die Umsetzung des Vorhabens der einzelnen Teilnehmer/innen in der Kleingruppe reflektiert. Ziel ist es, mit Hilfe der Gruppe und des Leitungsteams die Umsetzung zu beleuchten und zu reflektieren, wie die **Lernerfahrung** umgesetzt werden konnte. Dabei ist es wichtig zu sehen, ob Du Dein Handeln **selbst reflektieren** kannst und welches **Leitungsverständnis** Du hast, denn das sind die Voraussetzungen für die Verleihung des Woodbadges.

Außerdem soll es auch darum gehen, dass Du eine Rückmeldung bekommst, um für Dich zu entscheiden, welche Konsequenzen Du für Deine Leitungstätigkeit in Zukunft daraus ziehst. Wo sind noch Entwicklungsfelder? Wo neue Herausforderungen?