



Ein Handbuch zur methodischen Suche  
nach Erwachsenen für die freiwillige  
Mitarbeit bei den PPÖ.

## Vorwort

Manchmal muten sie wie Titelzeilen einer Tageszeitung an, die Feststellungen wie: „Ich musste bei Wichteln & Wölflingen Aufnahmesperre verhängen. Ich habe keine Leiterinnen.“ „Wir können keine weiteren Seminare mehr organisieren. Wir sind überlastet.“ „Kaum haben sie sich halbwegs eingearbeitet, müssen uns die meisten Leiter verlassen, weil sie zum Studium weggehen.“ „Ich bin mir dessen bewusst, dass meine siebzehnjährigen Leiter und Leiterinnen eigentlich bei den Rangern & Rovern sein sollten; aber was soll ich machen...?“

Mitarbeitermangel an allen Ecken und Enden, Sorgenfalten auf den Stirnen. Ist es das Ende? Nicht unbedingt. Was sich hier darstellt ist kein ausschließlich österreichisches Problem. Schon vor etwa 10 Jahren begann *The Scouts Association* in Großbritannien nach Lösungen zu suchen. Eine Möglichkeit dem Problem zu begegnen, sollen dieses Seminar und die Broschüre auf den Weg bringen.

Wenn der Kapazitätsbedarf nur mehr zum Teil aus den eigenen Reihen gedeckt werden kann, gibt es zwei Möglichkeiten:

Die eine ist, erwachsene Mitarbeiter von „außen“ zu holen. Ausgeschlossen! Wer wird das schon machen? –ohne Bezahlung! Unmöglich! Eine in PPÖ-Kreisen oft gehörte Behauptung besagt, dass nur jemand, der von Kind an Pfadfinder gewesen ist, für eine Leitertätigkeit befähigt sei. Ohne Zweifel kann das ein Vorteil sein, mehr ist es nicht. Den eigenen Leiternachwuchs zu erziehen, davon steht auch nichts in der Zielformulierung der PPÖ (in der Verbandsordnung nachzulesen).

Die zweite ist Einschränkung bei der Quantität. Die Verringerung der Qualität wird dann ohne Zweifel auf dem Fuß folgen. Die weitere Entwicklung können wir uns ohne viel Phantasie ausmalen.

Freiwillige Erwachsene zu suchen, auszubilden und einzusetzen ist ein Weg, manche unserer Sorgen zu verringern. Es gelten dabei Regeln, die wir kennen und beherrschen müssen, wenn wir unsere Chancen auf Erfolg verbessern wollen.

Ausgetretene Pfade zu verlassen und neue Wege der Gewinnung Erwachsener Personen zur Mitarbeit in den PPÖ zu beschreiten, ist das Ziel des Seminars „Werbung erwachsener Mitarbeiter“ und dieser Broschüre. Viel Erfolg!

Bad Hall, im März 2002  
Peter Kerbl

Anmerkung des Übersetzers: Selbstverständlich sind in unserem gemischten Verband alle Bezeichnungen und Funktionen im Sinne von sowohl Frauen als Männern gemeint. Wegen der leichteren Lesbarkeit des Textes wurden BinnenI-, Schrägstrich- und Doppel-Schreibweisen unterlassen.

Titel des englischen Originals:  
**WANTED VOLUNTEERS**  
Recruiting adults: A practical guide.  
© The Scouts Association, 1994

Ins Deutsche übertragen und für die PPÖ adaptiert von Peter Kerbl, 2002.

## **Einführung**

Die meisten Pfadfindergruppen und Landesverbände, selbst der Bundesverband könnten vermehrte Mitarbeit Erwachsener gut gebrauchen. „Werbung erwachsener Mitarbeiter“ wurde geschrieben um all jenen zu helfen, die versuchen wollen, Erwachsene für die Mitarbeit bei den Pfadfindern & Pfadfinderinnen zu gewinnen.

Ob du nach einem Stufenleiter, einem Gruppenkassier, einem Regionalbeauftragten oder einem Helfer für dein Sommerlager suchst, das Seminar und die Broschüre wollen dich dabei unterstützen,

- **dringend benötigte erwachsene Mitarbeiter zu finden**
- **zu planen, welche erwachsenen Mitarbeiter du in Zukunft benötigen wirst,**
- **die richtigen Personen für die betreffenden Jobs zu finden,**
- **zu klären, wie du dabei vorgehen kannst.**

Wenn das zu schön klingt, um wahr zu sein: Eine 2001 von der WU Wien veröffentlichte Studie fand heraus, dass

- mehr als die Hälfte (51,1%) aller Erwachsenen in Österreich irgendwo ehrenamtlich aktiv ist,
- ehrenamtliche durchschnittlich 5 Stunden pro Woche für ihre Gratisarbeit aufwenden,
- die stärkste Gruppe der ehrenamtlich engagierten Menschen 20 – 24 Jahre (60% dieser Altersgruppe) alt ist.

*The Volunteer Centre UK* fand heraus, dass in Großbritannien 1991 mehr Leute freiwillige Arbeit leisteten als noch 1980.

Bei Umfragen im Rahmen unseres Gruppen-Neugründungsprogramms<sup>1</sup> fanden wir in Oberösterreich heraus, dass rund die Hälfte der angesprochenen Personen bereit ist, Pfadfinderarbeit in irgendeiner Form zu unterstützen. Dies deckt sich etwa mit Umfrage-Ergebnissen aus Großbritannien, wo

- ein Drittel bereit war Geld zu geben,
- ein Viertel helfen würde Geld aufzutreiben,
- einer von fünfundzwanzig bereit wäre, Pfadfinder zu werden.

Es scheint so, dass genügend Leute bereit wären, freiwillig mitzuarbeiten. Es käme nun darauf an, diese Leute zu finden und sie für Tätigkeiten anzuwerben, die sie machen wollen. Dabei könnten uns zwei weitere Erkenntnisse des *The Volunteer Centre UK* helfen:

1. 50% der freiwilligen Mitarbeiter hatten zugestimmt, weil sie jemand direkt auf eine konkrete Tätigkeit angesprochen hat; nur 10% kamen auf eine Anzeige oder einen Aufruf.
2. Leute sind eher bereit eine Aufgabe zu übernehmen wenn sie genau definiert und/oder zeitlich begrenzt ist.

**Um unsere Chancen auf mehr freiwillige Hilfe zu verbessern, müssen wir uns nach Leuten für spezifische Aufgaben umsehen. Nach Leuten die passende Fähigkeiten und genügend Flexibilität besitzen, um mit unseren charakteristischen Bedingungen zurechtzukommen.**

Das Seminar und dieses Handbuch werden dich durch die verschiedenen Stufen der „Werbung erwachsener Mitarbeiter“ führen. Es enthält Arbeitsblätter und Vorlagen, die dir helfen werden, deine Ideen in die Praxis zu übertragen.

---

<sup>1</sup>Im Jahr 2000 hat eine Projektgruppe des LV-OÖ ein Konzept zur Gründung neuer Pfadfindergruppen entwickelt und mit der Umsetzung begonnen.

Die englische Vorlage dieser Broschüre ist das Resultat ausgedehnter Forschungen und Untersuchungen in ganz Großbritannien. Die dort gemachte Erfahrung besagt:

- Die im Seminar und in diesem Heft vorgeschlagenen Methoden funktionieren wenn sie angewendet werden,
- deine Chancen in der „Werbung erwachsener Mitarbeiter“ steigen, wenn du dich dabei mit zwei oder drei Leuten zusammentust,
- es braucht Zeit, die richtigen Leute zu finden und zu engagieren; doch richtig gemacht, spart es langfristig betrachtet Zeit, lohnt sich die Investition.

Es gibt keine einfachen Antworten zur Frage der „Werbung erwachsener Mitarbeiter“, wenn du aber den im Folgenden beschriebenen Schritten folgst, wird das deine Erfolgchancen vergrößern. Um den nächsten Schritt zu mehr Mitarbeit Erwachsener zu tun, gehe zum nächsten Abschnitt.

## ***Wer ist verantwortlich?***

Jeder von uns hat schon Aussagen gehört wie:

- Ich bräuchte noch zwei Stufenleiter. Dann hätte ich wenigstens für jeden Trupp einen.
- Der CaEx-Beauftragte will zum Jahresende aufhören.
- Die Gruppe in Irgendwo braucht dringend eine Guides-Leiterin.
- Ich halte schon seit Langem Ausschau nach einem Nachfolger.
- Wenn ich nicht bald jemanden bekomme, der mich unterstützt, höre ich auf!

Vielleicht hast du selbst schon ähnliche Bemerkungen gemacht. Aber wessen Job ist es, solche Probleme zu lösen?

In Wahrheit hat niemals ein einzelner die Verantwortung für die Suche nach Mitarbeitern. Alle Verantwortlichen in den PPÖ müssen ihren Anteil dazu beitragen, passende Leute für die verschiedenen Aufgaben zu finden.

Ob du nun Stufenleiterin oder GL, Regionalverantwortliche oder Bundes- oder Landesbeauftragter bist: Du wirst Leute als Leiter, Beauftragte oder im Elternrat brauchen. Vielleicht musst du einen Spezialisten für eine Geldbeschaffungsaktion suchen oder jemanden, der einen Lagerplatz verwaltet.

Bist du ein Stufenleiter, suchst du vielleicht Leute, die dir helfen ein spannendes und abwechslungsreiches Programm zu gestalten. Du benötigst Assistenten, Leiter, Helfer, Fachleute zur Vermittlung interessanter Techniken, jemanden der ein Fußballturnier organisiert, Materialverwalter, möglicherweise jemanden der dich in deiner Aufgabe ablöst.

Bist du im Vereinsvorstand (Elternrat, Landespräsidium), kannst du Helfer brauchen, die die Statistik oder die Registrierung machen, welche die Gruppe oder der Landesverband braucht. Du hältst Ausschau nach Leuten, die ein Fund-Raising-Event organisieren könnten, im Elternrat mitarbeiten oder die dich in Bauangelegenheiten oder bei Versicherungen ehrenamtlich beraten können.

Dein Leiter-Team wird dann auf Dauer erfolgreich sein, wenn bei allen Mitgliedern Klarheit über ihre Rolle herrscht und alle zur Zusammenarbeit fähig sind. Ihre Erfahrung und ihre Ideen sollen ebenfalls in Betracht gezogen werden, wenn die „Werbung erwachsener Mitarbeiter“ geplant wird, Leute gefunden sind oder engagiert werden.

Wofür immer du jemanden anwerben willst, beziehe das bestehende Team in die „Rechnung“ mit ein. Manche Probleme löst du besser, bevor die neuen Leute anfangen. Es macht z.B. wenig Sinn, Leute für die Mitarbeit bei den Wichteln & Wölflingen anzuwerben, wenn die bisherigen Assistenten weggegangen sind, weil es schwierig ist mit der Stufenleiterin zusammenzuarbeiten und sie selbst eigentlich keine Hilfe will.

Letztlich teilen wir uns alle die Verantwortung bei der Werbung neuer erwachsener Mitarbeiter. Du könntest z.B. in deiner Gruppe, in deinem Landesverband eine Projektgruppe dafür gründen oder dich einer solchen anschließen. Den Empfehlungen des Seminars und dieser Broschüre zu folgen, wird dir helfen, die passenden Leute für die richtigen Jobs zu finden.

## ***Der Job und die Person***

Jetzt haben wir alle die Mitverantwortung für die Werbung neuer erwachsener Mitarbeiter, was können wir dazu beitragen?

Um die Hilfe Erwachsener zu bekommen, gibt es zwei häufig angewandte Methoden: Eine Möglichkeit ist, die erste Person, die ich treffe und die Interesse zeigt oder die erste die mir in den Sinn kommt, anzusprechen.

Die zweite Möglichkeit ist annoncieren. Eine Schlagzeile in der Regionalzeitung könnte lauten: „Wenn nicht bald drei neue Leiter gefunden werden, muss die Pfadfindergruppe in XY geschlossen werden.“

Klingt das nicht eher nach einem Schiffsuntergang als nach einer modernen, attraktiven Gruppe für junge Menschen? Wie viele Leute kennst du, die auf ein im Untergang begriffenes Schiff zuschwimmen würden?

Wenn diese Verfahren auch hin und wieder Erfolg haben, landen nicht wenige Leute die so geworben wurden, in Jobs, in welchen sie nicht glücklich und bald wieder weg sind.

Ein Geheimnis erfolgreicher „Werbung erwachsener Mitarbeiter“ ist, die richtigen Leute mit den richtigen Aufgaben zu betrauen. Du wirst mit größerer Wahrscheinlichkeit erfolgreich sein, wenn du mit deinem Team eine Pause einlegst, dir Zeit nimmst um über das offene Problem zu diskutieren und darüber wie die Person beschaffen sein soll, nach der ihr sucht. Um dir selbst bei diesem Prozess zu helfen, arbeite einmal den folgende Abschnitt durch und verwende dabei die vorbereiteten Arbeitsblätter.

### **Der Job?**

Du selbst weißt, was gemeint ist, wenn du sagst: „Ich brauche jemanden der uns hilft, damit der Caravelles & Explorer Trupp weitergeführt werden kann“. Verstehen andere, was du dabei von ihnen erwartest?

Eine gute Methode, eine Aufgabe zu beschreiben, ist zu überlegen, welche Fragen eine interessierte Person stellen würde, um möglichst viel über die Tätigkeit zu erfahren:

- Was willst du, dass ich tue?
- Was erfordert die Aufgabe?
- Wo und wann?
- Mit wem werde ich zusammenarbeiten?
- Welche Hilfe kann ich von wem bekommen?
- Welche Einrichtungen und Hilfsmittel stehen mir zur Verfügung?
- Wie lange soll ich das machen?
- Welche Verpflichtung gehe ich damit ein?
- Was bekomme ich dafür?

Bearbeite diese Fragen in deinem Team und mit den Leuten, die mit der neuen Person zusammenarbeiten sollen. Du bekommst dabei eine klare, genaue und ehrliche Beschreibung des Jobs. Mit Hilfe des **Arbeitsblatts 1<sup>2</sup>** sollte es dir leichter gelingen.

Der springende Punkt dabei ist, dass ihr die Fragen gründlich beantwortet und dass du die Informationen parat hast, wenn du mit einem Kandidaten sprichst.

### **Was willst du, dass ich tue?**

Dabei geht es um die Beschreibung der Funktion und den Zweck:

Ein Helfer in einer Stufe der z.B. die Erprobungskarten auf dem aktuellen Stand hält und den Kindern bei der Auswahl ihrer Erprobungen behilflich ist.

<sup>2</sup> Die Sammlung aller Arbeitsblätter befindet sich am Ende des Dokuments.

**Um welche Tätigkeit geht es?****ARBEITSBLATT 1**

Worin besteht die Tätigkeit?

Was gehört alles dazu?

Wo und wann?

Mit wem muss sie/er zusammenarbeiten?

Wofür wird er/sie verantwortlich sein?

Welche Hilfe gibt es? Von wem?

Welche Einrichtungen und Mittel sind vorgesehen?

Wie lange soll er/sie das machen?

Welche Verpflichtungen sind mit dem Job verbunden?

Was bekommt sie/er dafür?

## Was erfordert die Aufgabe?

Hier beschreibst du die wichtigsten Teile der Aufgabe, die das speziell Pfadfinderische daran ausmachen.

Es sollten nicht mehr als ein halbes Dutzend „Kernaufgaben“ sein. Sie müssen realistisch und praktikabel sein. Wer den Job übernimmt, wird ihn seinen Stärken und Fähigkeiten entsprechend selbst entwickeln.

Eine Regionalbeauftragte der SG-Stufe sollte z.B.:

- Den Vorsitz im vierteljährlichen Treffen aller SG-Stufenleiter führen.
- Das jährliche Regionalabenteuer der SG managen.
- Im Team des Landesabenteuers mitarbeiten.
- Neue Stufenleiter in ihrer Region zusätzlich unterstützen.
- Dem Stufenteam der Landesausbildung bei Seminaren assistieren.

Beachte dabei dass „Kernaufgaben“ mancher Jobs von lokalen Erfordernissen abhängen können ebenso von der Verbandspolitik oder gesetzlichen Vorschriften.

## Wo und wann?

Hier musst du die Aufgabe deutlich eingrenzen, damit du die gewonnen Leute genau dort einsetzen kannst, wo sie gebraucht werden, und ausreichend Zeit aufwenden können, um die Arbeit ordentlich auszuführen.

Sei ehrlich bei deinen Antworten. Jene unter uns, welchen gesagt worden war, eine RR-Runde zu führen, benötigt nur zwei Stunden pro Woche, und immer noch bei den Pfadfindern sind, sind es trotz und nicht wegen dieser Unehrllichkeit.

Ein Beispiel wie du diese Frage ehrlicher beantwortest, könnte lauten:

*„Die Rover & Ranger-Runde trifft sich jeden Freitag Abend in der Bäckerstraße. Das heißt etwa drei Stunden wöchentlich für die Vorbereitung und das Treffen selbst. Die Wochenendaktivitäten beanspruchen durchschnittlich zwei Tage im Monat. Einen Abend pro Monat tagt der Gruppenrat. Für die verpflichtende Ausbildung (Training) jährlich zwei bis drei Wochenenden über eine Periode von drei Jahren.“*

## Mit wem werde ich zusammenarbeiten?

Das betrifft die Beschreibung der Leute/Funktionen, die direkt mit der Aufgabe verbunden sind.

Beispielsweise ist eine SG-Stufenleiterin sowohl im Gruppenrat verankert als auch ihrem Stufenteam aus Assistentinnen, Helfern und Kernetten verpflichtet. Sie ist auch Mitglied ihres Arbeitskreises auf Regional- und Landesebene.

## Welche Hilfe kann ich von wem bekommen?

Anfänger müssen wissen, dass sie nicht auf sich allein gestellt sind, sondern mit Unterstützung rechnen können. Du musst sicherstellen, dass diese Unterstützung auch wirklich stattfindet.

Jemand aus dem Team muss dafür da sein, beim Start Anleitung und Unterstützung zu geben. In vielen Gruppen der PPÖ gibt es Beauftragte für die Ausbildung. Die stellen auch sicher, dass die Neuen alle formellen (Seminare) und informellen Trainingsmöglichkeiten (individuell, im Stufenteam und im Gruppenrat) nutzen.

## Welche Einrichtungen und Hilfsmittel stehen mir zur Verfügung?

Dein Kandidat wird wissen wollen, welche Mittel ihm für diesen Job zur Verfügung stehen. Das sind Einzelheiten zum Pfadfinderheim, der Lagerausrüstung, Bücher,

Medien, Budget und Spesen enthalten; vielleicht auch die benötigten aber noch nicht vorhandenen Dinge.

## Wie lange soll ich das machen?

Eine Untersuchung zur Ehrenamtlichkeit ergab, dass Freiwillige eher einer genau definierten Tätigkeit für eine vereinbarte Zeit zustimmen. Am Ende der vereinbarten Zeit kann der Mitarbeiter entweder gehen, seinen Job in einer neuen Vereinbarung fortsetzen oder einer anderen, der Lage entsprechenden Verwendung zustimmen.

Manche Aufgaben sind nur für eine begrenzte Zeit bestimmt und viele Jobs ändern sich mit der Zeit. Aus diesem Grund sollten erste Vereinbarungen für höchstens drei Jahre getroffen werden. Viele Übereinkünfte werden für kürzere Perioden zu schließen sein.

- Eine Guides-Assistentin könnte einer Drei-Jahres-Vereinbarung zustimmen, z.B. mit der zusätzlichen Aufgabe, eine passende Methode für den Stufenübertritt zu den Caravelles zu entwickeln
- Ein Vater könnte einverstanden sein, zwei Jahre, bis zum Übertritt seines Sohnes zu den Spähern, als Wölflings-Assistent mitzuarbeiten.
- Ein in unserer Stadt studierender Pfadfinder wäre ein interessanter Rover-Leiter. Die drei Jahre bis zum Beginn seiner Abschlussarbeit kann er zur Verfügung stehen.
- Ein Fundraiser mit dem Ziel 3.500 € zum Ankauf neuer Zelte für die Pfadfindergruppe zu sammeln, stimmt zu, das ein Jahr lang zu machen.

Du solltest auch bedenken, wie lange jemand mindestens braucht, bis er die geforderten Fähigkeiten auch beherrscht; behalte auch Zeit und Kosten für sein Training im Auge. Darum solltest du keine zu kurzfristigen Vereinbarungen für Ausbildung treffen, die eine gewisse Kontinuität verlangen.

Es kann sich auch lohnen, an eine kurze Schnupper-Periode – von vielleicht drei Monaten – zu denken. Das gibt allen Beteiligten die Chance, es sich anders zu überlegen, falls die Dinge sich nicht so entwickeln, wie sie erwartet wurden.

Am Ende der vereinbarten Zeit kann bewertet und wieder neu vereinbart werden. Wenn unser Freiwilliger sich entschließen sollte, nicht weiterzumachen, werden wir uns für seine Mitwirkung bei uns herzlich bedanken.

## Welche Verpflichtung gehe ich damit ein?

Wer im Rahmen der PPÖ mit Kindern oder Jugendlichen arbeitet,

- stimmt den Grundsätzen, Zielen und Methoden der PPÖ die in der Verbandsordnung festgelegt sind zu,
- ist bereit, in einem Team mit anderen Erwachsenen zusammenzuarbeiten,
- ist bereit, selbst zu lernen, und verpflichtet sich, die geregelte Leiteraus- und Fortbildung der PPÖ zu absolvieren,
- ist bereit die für Planung, Vorbereitung und Durchführung der Heimstunden und andere Aktivitäten nötige Zeit einzusetzen.
- ist bereit, die pädagogische Verantwortung für die ihm anvertrauten Kinder/Jugendlichen zu übernehmen.

Für Aufgaben außerhalb der direkten pädagogischen Arbeit werden die Verpflichtungen durch die Zielsetzung für diesen Job bestimmt und variieren. Sympathie für die Sache der Pfadfinder wirst du auch hier erwarten können.

## Was bekomme ich dafür?

Anregungen, Spaß und das fabelhafte Gefühl etwas zu leisten.

Vielen tausend Erwachsenen brachte Pfadfinden neue Freunde ein, Hobbies, Fertigkeiten, Erfahrungen, und sie erhielten die Befriedigung, jungen Menschen bei ihrer Entwicklung zu helfen und damit das Beste aus dem Leben zu machen.

Der Gewinn aus der Tätigkeit als Erwachsener bei den Pfadfindern bedeutet:

- Befriedigung
- häufig im Freien sein
- neue Leute kennen lernen
- Freundschaften
- dazugehören
- neues Wissen und Fertigkeiten
- Training auch fürs private und berufliche Leben
- persönliche Entwicklung
- Teil eines Teams zu sein
- persönliche Herausforderungen
- niemals Langeweile zu haben
- in eine Gemeinschaft eingebunden sein
- wachsende Selbstachtung
- Anerkennung durch andere
- lohnende Ergebnisse sehen
- das Gefühl etwas erreicht zu haben
- anregende und vielfältige Aktivitäten.

Welche persönliche Nutzen bietet die angebotene Tätigkeit? Welche Schwierigkeiten könnte sie mit sich bringen? Wie kannst du die Aufgabe noch lohnender gestalten? Es ist wichtig, dass du und dein Team auch das ehrlich beantwortest.

Ein Rover-Leiter zu sein ist z.B. eine fordernde Aufgabe, die Zeit, Geduld und Einfühlungsvermögen in die Umstände und Probleme älterer Teenager verlangt. Der Lohn für den Job ist Spaß und Teilnahme an einer Vielfalt herausfordernder Aktivitäten. Und: Jugendlichen dabei zu helfen, eine bemerkenswerte persönliche und gemeinschaftliche Entfaltung zum jungen Erwachsenen zu erreichen.

Pfadfinden kann nicht helfen, jemanden zum Millionär zu machen. Es kann jedoch etwas ganz Besonderes sein – durch geistige, körperliche und seelische Gesundheit und Happiness.

## Nach wem suchen wir eigentlich?

Bis hierher hast du den Job beschrieben, den du ausgeführt haben möchtest. Es ist aber auch notwendig, darüber nachzudenken, welche Sorte Mensch das machen könnte – gut machen könnte. Wir alle haben verschiedenartiges Wissen, Fähigkeiten und Prägungen und kunterbunte Möglichkeiten bei Zeit und Mittel. Die eine Person kann für die eine Aufgabe ideal geeignet sein, jedoch total unpassend für eine andere. Die geeigneten Leute mit dem für sie richtigen Job zusammenzubringen ist ein weiterer Schlüssel erfolgreicher Mitarbeiterwerbung.

Obwohl Wissen und Fertigkeiten erlernt werden können, verlangen manche Aufgaben besondere Befähigungen. Persönliche Qualitäten sind in der Pfadfinderarbeit besonders wichtig und können nicht erlernt werden wie Knoten oder Morsezeichen. Arbeit mit Kindern im Volksschulalter verlangt Geduld und Begeisterung. Die Arbeit in der RaRo-Stufe fordert Einfühlungsvermögen in junge Erwachsene und die Fähigkeit sie zu unterstützen, wenn sie ihre Selbstständigkeit entwickeln.

Bei dieser Gelegenheit wäre auch zu überlegen, aus welchen Gründen eine Person ungeeignet sein könnte, z.B. Leiteraufgaben bei den PPÖ zu übernehmen.

## Wonach suchen wir?

## ARBEITSBLATT 2

Stelle im Detail Wissen, Fähigkeiten, persönlichen Eigenschaften und die persönlichen Umstände dar, die du dir für die zu lösende Aufgabe von deiner Idealperson wünschst.

	Kenntnisse	Eigenschaften	Fertigkeiten	Umstände
<b>Unverzichtbar</b>				
<b>Wichtig</b>				
<b>Nützlich</b>				

Weiter oben hattest du eine Liste der „Kernaufgaben“. Nimm sie dir mit deinem Team noch einmal vor und prüfe bei jedem einzelnen Punkt, welches Wissen, welche Fähigkeiten und persönliche Qualitäten ihr dafür voraussetzen oder entwickeln müsst. Dann überlegt, ob noch etwas in der vakanten Position steckt, das an der Person, nach der ihr suchen wollt, vorhanden sein soll. Zum Beispiel: Wie viel freie Zeit müssten sie haben oder muss sie Auto fahren können oder muss sie mit einem PC zurechtkommen?

Verwende das **Arbeitsblatt 2**, um deine Antworten in den Spalten **essenziell**, **wichtig** oder **nützlich** aufzulisten.

Vorsicht Denkfalle! Du solltest dabei nicht an eine bestimmte Person denken die du im Sinn hast, noch sollst du die Person beschreiben, die gerade den Job verlassen hat. Besser denkst du darüber nach, wie die Person beschaffen sein muss, damit sie die beschriebene Aufgabe bestmöglich lösen kann.

Jetzt solltest du eine Charakteristik der idealen Person für die gestellte Aufgabe haben.

Beispielsweise für deine ideale Wichtel-Leiterin:

### **Essenziell**

- versteht 7 - 10 Jahre alte Kinder und kann mit ihnen kommunizieren,
- akzeptiert die Ziele und Prinzipien der PPÖ,
- besitzt Geduld, Integrität und Zuverlässigkeit,
- hat genügend Zeit die Heimstunden zu planen und zu halten, Ausflüge zu machen, an Wochenendseminaren und Leiter-Treffen teilzunehmen.

### **Wichtig**

- besitzt Planungs- und Organisationsgeschick,
- hat Sinn für Humor,
- ist bereit und fähig mit anderen Erwachsenen im Team zu arbeiten

### **Nützlich**

- hat handwerkliches Geschick,
- besitzt einen Führerschein,
- ist eine gute ZuhörerIn.

Diese separate Aufstellung beschreibt die Person nach der du suchst. Man nennt dies das „persönliche Profil“.

## **Was, wenn sich jemand selbst anbietet?**

Bevor du diese Person überglücklich in die Arme schließt und mit einer dringend zu besetzenden aber unpassenden Aufgabe betraust, solltest du einiges über sie herausfinden: Geschicklichkeit, Interessen, Stärken, menschliche Qualitäten und verfügbare Zeit.

Wenn du findest, sie passt nicht zu diesem speziellen Job, könntest du prüfen, ob es einen gibt, der für eine Person mit diesen Fähigkeiten und Eigenschaften passen würde. Dein williger Freiwilliger wird glücklicher sein und länger bleiben als in einem zwar dringend zu besetzenden aber für ihn unpassenden Job.

## **Was tun wir als nächstes?**

Wenn du alle Fragestellungen ausreichend detailliert beantwortet kannst um jemand Interessiertem den Job zu erklären, kannst du jetzt mit der Suche nach der idealen Besetzung deiner freien Stelle beginnen.

Der nächste Abschnitt von „Werbung erwachsener Mitarbeiter“ wird dir weiterhelfen.

## ***Wen soll ich ansprechen?***

Du hast die zu vergebende Aufgabe beschrieben und das Idealprofil der entsprechenden Person entworfen. Der nächste Schritt ist, die Person zu suchen, die diesen Anforderungen entspricht. Du musst dein Netz so weit wie möglich auswerfen damit du so viele Leute wie nur möglich auf eine Liste bringst. Du wirst überrascht sein, wie viele Leute ihr - du und deine Freunde - kennt!

Dann siebst du die Liste, um die beste Wahl zu treffen.

Aber wie soll das vor sich gehen?

## **Wo soll ich suchen?**

Die PPÖ umfassen derzeit etwas mehr als 30.000 Mitglieder. Nehmen wir an, die durchschnittliche Dauer der Zugehörigkeit beträgt 5 - 6 Jahre. (Warum es nicht mehr sind und wie man das ändern könnte, hat letztlich auch mit unserem Thema zu tun.) Über die Zeit von 1950 bis 2000 geschätzt, ergibt sich daraus, dass in Österreich mehrere Hunderttausend ehemalige Pfadfinder und Pfadfinderinnen leben. Personen die irgendwann mit uns in Verbindung waren.

Außerdem gibt es laut Studie der WU Wien in unserem Land rund 2,7 Millionen Menschen, die bereit sind, freiwillige Arbeit zu leisten. Da empfiehlt es sich, nicht nur im eigenen Umfeld sondern auch außerhalb der Pfadfinder nach Erwachsenen Ausschau zu halten.

Das heißt also auch, hinauszugehen und Leute darauf anzusprechen, sich uns anzuschließen. Kaum jemand offeriert uns seine Zeit, bevor wir ihn danach gefragt haben.

## **Wen kennst du?**

Es wird gut sein, wenn ein Team in einem „Brainstorming“ gemeinsam diese Namensliste anfertigt. Das kann z.B. im Elternrat, im Gruppenrat, im Stufenarbeitskreis oder in einer Projektgruppe zur Mitarbeitergewinnung - das sei hier wärmstens empfohlen - erfolgen.

Beginne mit einer Sammlung aller Clubs, Vereine, Gilden, Traditionsvereine und anderer Organisationen, die der Arbeitsgruppe bekannt sind. Verwende dazu das **Arbeitsblatt 3** und entwickle jeden Zweig dieser „Mind-Map“, um mögliche Quellen in deiner Region aufzuspüren.

Anschließend trägt jeder die Namen der Personen, die er in diesen Organisationen kennt und die an den Pfadfindern interessiert sein könnten, ein. Leute die zuhörtten, wenn über Pfadfinder geredet wurde, Leute, die mit unseren Zielen sympathisieren, Personen, die mit jungen Leuten und sozialen Sachen befasst sind oder selbst Kinder haben.

Jeder der Gruppe ergänzt die Liste mit möglichst vielen weiteren Namen. Das können Freunde, Verwandte, ehemalige Pfadfinder oder Pfadfinderinnen, Nachbarn, Lehrer oder Leute sein, die man regelmäßig im Geschäft oder auf der Bank trifft.

Motiviere die Gruppe, offen zu denken und nicht Leute wegen vermuteter Umstände auszuschließen oder weil sie bereits anderswo engagiert sind. Vielleicht ist gerade diese Person auf der Suche nach einer neuen Möglichkeit, mit ihrer freien Zeit etwas Sinnvolles anzufangen, oder ihre persönliche Lage wird sich demnächst ändern.

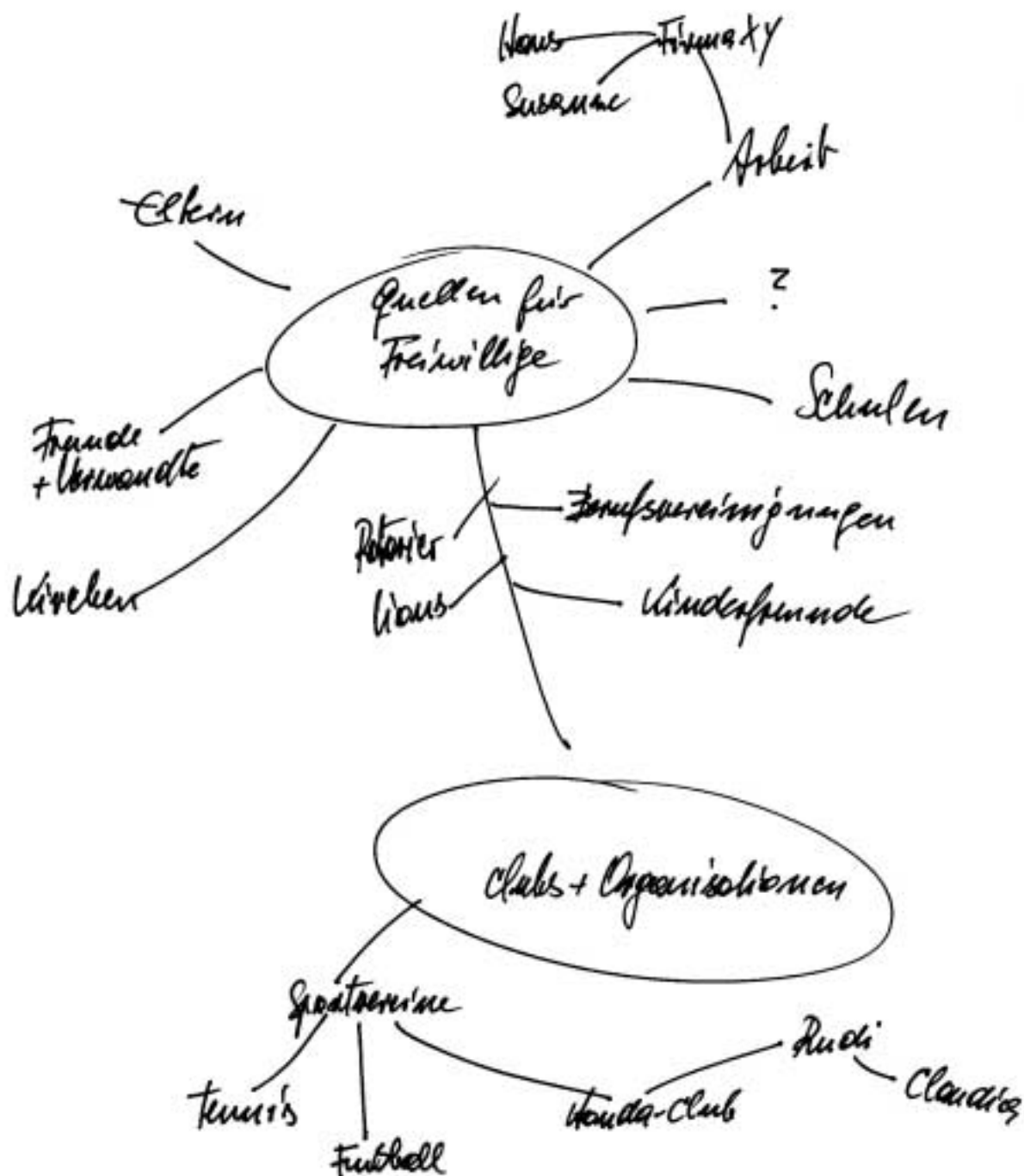
Nun hast du eine lange Liste von Namen. Die muss natürlich schlanker werden bis sie nur mehr die Personen der engeren Wahl enthält, die deinen Anforderungen entsprechen.

Aber bevor du das tust, solltest du bedenken, wie du noch Leute auf die Liste bekommen kannst, die ihr nicht kennt.

## Wo können wir suchen?

## ARBEITSBLATT 3

Vorschlag: Mindmap zur systematischen Suche.



## Netzwerke

Denkt in der Projektgruppe über Leute nach, die ihrerseits jemand passenden kennen könnten. Wenn z.B. der Filialleiter deiner Bank deine geplante Fundraising-Campagne selbst nicht machen will, kennt er vielleicht jemanden der dafür ideal geeignet ist.

Elternvereine, Pfarrgemeinderäte, Mietervereinigungen und andere sozial orientierte Gruppen können Fundgruben für Erwachsene mit Interesse für ein gesellschaftliches Engagement sein.

Nimm dir die Zeit, mit diesen Leuten zu sprechen und versuche so, mehr und mehr Leute auf die Liste zu bekommen.

Natürlich ist es aufwändig, neue Wege in der Mitarbeiter-Gewinnung zu beschreiten. Der Erfolg konsequenten und methodischen Vorgehens wird jedoch die Mühe rechtfertigen.

## Frag' die Eltern

Dort oder da haben Pfadfindereltern schlaue Techniken entwickelt, den Pfadfinderleitern auszuweichen, weil wir sie zu häufig und zu den verschiedensten Dingen in Anspruch genommen haben. Andere Gruppen fanden die Eltern ihrer Kids mehr als willig, gelegentlich kleine Aufgaben zu übernehmen, die ihren Interessen und Fähigkeiten entsprechen. Manche davon nahmen auch regelmäßige Verpflichtungen an.

Die „Eltern-und-Freunde-Untersuchung“ mit dem **Arbeitsblatt 4** kann dir helfen herauszufinden, zu welcher Art von Mitarbeit Eltern bereit sind. Du kannst Kopien davon an alle Eltern ausgeben und das jährlich wiederholen; die für dich verfügbaren Leute werden mit der Zeit wechseln.

## Wer könnte passen?

Bisher dachten nur wenige von uns darüber nach, Leute für Aufgaben bei den Pfadfindern „auszuwählen“ (meist werden alle „Willigen“ gleich genommen). Aber du hast jetzt deine Liste und kannst die gewünschten Qualitäten und Fähigkeiten der Personen mit deinem „idealen“ Kandidaten vergleichen. Du darfst nicht erwarten, dass es eine ideale Person geben wird, die als perfekte Besetzung von der Liste hüpft. Du wirst also nach einer „Ersten Wahl“ suchen.

Eine gute Methode ist, es mit Hilfe des **Arbeitsblatts 5** zu tun oder mit einem karierten DIN-A4-Blatt. In die Kopfzeile schreibst du die **essenziellen, wichtigen, und nützlichen** Qualitäten, die deine – immer für diese Stelle - ideale Person aufweisen sollte, auch allgemeine Umstände wie verfügbare Zeit, Mobilität usw. In die Randspalte schreibst du die Namen der Leute aus der Liste. Gehe nun die Namen durch und markiere die auf die Kandidaten zutreffenden Eigenschaften. Wenn du über eine Person nicht genug aussagen kannst, beschaffe dir die fehlenden Informationen.

Leute, die eindeutig nicht in die Nähe deiner Erfordernisse kommen, können jetzt von der Liste genommen werden. Halte sie aber weiter in Evidenz. Sie könnten eventuell später für andere Aufgaben passen.

Persönliche Vorurteile oder voreilige Annahmen (... die wird das niemals machen!) dürfen sich hier nicht einschleichen. Pfadfinden ist offen für alle, die das Pfadfinderversprechen ablegen können, ungeachtet Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft oder Behinderung. Der einzige Grund jemanden nicht zu nehmen ist, dass er die für die Aufgabe erforderlichen Voraussetzungen nicht erfüllt.

Nach dieser Vorauswahl hast du jetzt eine kürzere Liste von Leuten, die deinen Anforderungen in gewissem Ausmaß entsprechen. Du kannst nun noch einmal prüfen welche Eigenschaften **essenziell, wichtig** oder nur **nützlich** sind. Bei den essenziellen solltest du Kompromisse vermeiden. Sollte keiner auf der Liste genügend „essenzielle Eigenschaften“ aufweisen, müsstest du dich um weitere Kandidaten umsehen.

## Umfrage unter Eltern und Freunden.

### ARBEITSBLATT 4

Name:

Adresse:

Telefon:

E-mail:

Könnten Sie uns bitte gelegentlich helfen?

- **Haben Sie Kenntnisse, Hobbies oder Interessen die Sie gerne jungen Menschen vermitteln würden?**
- **Haben Sie einen Beruf der für junge Menschen Interessantes bietet?**
- **Könnten Sie Transportmöglichkeiten zur Verfügung stellen?**
- **Würden Sie hin und wieder bei Programmen mithelfen wollen?**
- **Wären Sie bereit unsere Pfadfindergruppe materiell zu unterstützen?**

Wenn ja, geben Sie uns bitte Einzelheiten bekannt. Es wäre für uns eine große Hilfe wenn Sie uns mitteilen, was Sie beitragen wollen.



## Wen redest du nun an?

Sobald deine „Erste Wahl“ feststeht, hast du auch den Kandidaten, den du als ersten ansprichst.

Auch wenn du annimmst, dein Favorit würde dein Angebot sicher nicht annehmen, frag ihn trotzdem. Du könntest von der Antwort überrascht sein. Es gibt eine Menge Leute, innerhalb der Pfadfinder und außerhalb, die lieber darauf warten angesprochen zu werden als sich selbst anzubieten.

## Was soll geschehen, wenn niemand die Voraussetzungen erbringt?

Wenn du deine Netze so weit wie nur möglich ausgelegt hast und du trotzdem keine geeignete Person finden konntest, könnte es erforderlich sein, den Job und/oder das Kandidatenprofil anzupassen. Allerdings: Manche Ansprüche dürfen nicht abgewandelt werden: Die Akzeptanz z.B. von Versprechen und Gesetz, den Grundsätzen und Zielen der PPÖ ist zwingend.

Vielleicht ist die Aufgabe für eine Person zu groß und muss geteilt werden. Solltest du jemanden haben, der einen wichtigen Teil abdecken kann, kann vielleicht jemand anderer/weiterer den verbleibenden Teil übernehmen. Ist dies der Fall, ist es sinnvoll für beide neu entstandenen Jobs Beschreibungen zu entwerfen.

Vielleicht hast du auch zu hoch gezielt. Brauchst du ausgebildete Leiter für wirklich jedes Detail oder kann nicht manches Teilgebiet ein Helfer erledigen und so die bestehenden Leiter entlasten?

## Was passiert jetzt?

Der nächste Maßnahme ist, dass du mit deiner „Ersten Wahl“ sprichst, ob sie die Aufgabe übernehmen will. Deine „kurze Liste“ solltest du jetzt noch nicht in den Papierkorb werfen. Hebe sie für den Fall auf, dass dein „Spitzenkandidat“ ablehnt. Dann hast du noch zwei Möglichkeiten: Entweder kennt er jemanden, der geeignet sein könnte, oder du musst dir die nächste Person auf der Liste vornehmen, die deine Bedingungen gut erfüllt. Vorsicht! Keine Kompromisse bei den „essenziellen Eigenschaften“! Eine Stelle mit irgend jemandem zu besetzen damit sie besetzt ist, führt häufig ins Desaster.

Der folgende Abschnitt wird dich Schritt für Schritt durch den Prozess des Interviews führen.

## ***Einladung zur Mitarbeit***

Nun, wo du entschieden hast, wer die beste Person für diesen Job wäre, musst du sie fragen, ob sie ihn übernehmen will. Aber wie lädst du jemanden ein, freiwillig eine möglicherweise zeitraubende Aufgabe zu übernehmen und sicher zu sein, dass sie oder er JA sagt?

Das ist wahrscheinlich der härteste Teil der „Werbung erwachsener Mitarbeiter“. Du kannst es nur machen, wenn du dich mit deinem Kandidaten triffst, ihm erklärst was du erwartest und mit ihm jede Frage diskutierst die er zu der Angelegenheit stellt. Ein Telefongespräch reicht nicht aus.

Du möchtest dir die Planung dieses Gesprächs erleichtern? Der nächste Abschnitt soll dir helfen, dich auf dieses Treffen vorzubereiten.

## **Wer soll fragen?**

Es könnte sein, dass du glaubst selbst nicht die geeignetste Person zu sein, ein solches Gespräch zu führen. Wenn du glaubst ein Freund sei besser in der Lage eine positive Antwort zu bekommen, lass ihn das Gespräch führen. Du kannst ja immer noch zur Unterstützung mitgehen und an der Diskussion teilnehmen. Eure Rollenverteilung solltet ihr allerdings absprechen und euch im Gespräch auch daran halten.

## **Die Kontaktaufnahme**

Wenn es eine gelegentliche Aufgabe, wie der Transport der Kids zu einem Fußballmatch gegen die Nachbargruppe ist, wird es genügen einige Eltern anzusprechen, wenn sie ihre Kinder von der Heimstunde abholen. Für Jobs, die wirkliches Engagement verlangen, wirst du Zeit für ein richtiges Gespräch reservieren müssen.

Rufe deine „Erste Wahl“ an und arrangiere ein Treffen. Erkläre deine Rolle bei den Pfadfindern und dass du mit ihr darüber sprechen willst, wie diese Person die Pfadfinder unterstützen könnte. Wenn du das gut begründest, wird sie vielleicht einem ausführlichen Gespräch zustimmen.

Es ist besser, dem Kandidaten in diesem Stadium noch nichts über die Aufgabe selbst zu erzählen. Das Risiko dabei ein schnelles NEIN zu kassieren, ist hoch. Es braucht genaue Erklärungen und die Diskussion über Interessen und Möglichkeiten. Es ist dann leichter sicherzustellen, dass der Job auch zur Person passt. Am Telefon wirst du dazu nicht in der Lage sein. Versichere ihm, dass du nicht um das Gespräch bittest, um mit ihm über seine Probleme zu reden (und dass es um ein Angebot und nicht um „überreden“ geht).

Bitte ihn um seine Zustimmung zu einem Gespräch von ca. einer Stunde, nicht länger. Erwähne auch, wen du sonst noch mitbringen wirst, damit er nicht überrascht ist oder sich bedroht fühlt, wenn ihr zu zweit auftaucht! Mehr als zwei solltet ihr jedenfalls nicht sein.

## **Arrangieren des Meetings**

Stelle sicher, dass das Treffen in einer zwanglosen und bequemen Umgebung stattfindet, vielleicht in der Wohnung des Kandidaten. Kläre vorher, dass keiner von euch mitten im Gespräch aufbrechen muss oder ständig angerufen wird. Kalkuliere längstens eine Stunde Zeit für das ganze Gespräch.

## Planung des Gesprächs

Das Gespräch wird wahrscheinlich einer Reihe einfacher Schritte folgen.

Diese sind:

1. Begrüßung und – wenn nötig – Vorstellung
2. Erklärung des Besuchsgrundes
3. Umreißen der zu besetzenden Funktion
4. Erklärung, warum gerade diese die richtige Person ist
5. Erläuterung der Vorteile
6. Beantwortung jeder Frage
7. Die Frage ob der Kandidat den Job übernehmen will
8. Vereinbarung der nächsten Schritte
9. Ende des Gesprächs mit herzlichem Dank für die Bereitschaft dazu.

Du kannst mit Hilfe des **Arbeitsblatts 6** einen Gesprächsplan zusammenstellen. Lege auch die für deine „Erste Wahl“ relevanten Informationen samt Beschreibung der Aufgabe zurecht.

Die vorbereitete Job-Beschreibung wird dir helfen, das Gespräch zielstrebig zu führen und Gesprächszeit zu sparen. Es wäre schlecht, wenn wichtige Fragen des Kandidaten nicht besprochen würden, weil die vereinbarte Zeit zu Ende ist.

## Begrüßung und Vorstellung

Stelle dich selbst und deine Begleitung vor und danke deiner „Ersten Wahl“ für die Zustimmung zu diesem Gespräch. Mache - ohne Übertreibung - eine nette Bemerkung etwa zum Haus oder einem Bild an der Wand. Das Gespräch sollte nicht beginnen, bevor alle Beteiligten es bequem haben und aufmerksam sind.

## Erklärung des Besuchsgrundes

Du rufst noch einmal in Erinnerung, wer du bist und erklärst deine Aufgabe im Rahmen der Pfadfinder. Bist du z.B. Gruppenleiter, erkläre, dass du für die Entwicklung der Gruppe und die Zusammenarbeit der Leiterinnen und Leiter verantwortlich bist. Anschließend beschreibst du warum du diesen aktuellen Bedarf an Erwachsenen hast. Du kannst z.B. erklären, dass der Leiter deiner Roverstufe demnächst aus Berufsgründen wegzieht und die Stufe einen neuen Leiter benötigt. Es wird mitentscheidend sein, ob du bei der Schilderung der Lage positiv formulierst oder dich über die missliche Lage beklagst.

## Umreißen der Aufgabe

An dieser Stelle sagst du deiner „Ersten Wahl“, dass du dir wünschst, dass sie den Job übernimmt. Präsentiere die Aufgabe positiv und interessant und erkläre die Vorteile und was daran sonst noch attraktiv ist (aber auch die Anforderungen und Schwierigkeiten). Das ausgefüllte Arbeitsblatt wird dabei hilfreich sein.

Definiere deine Aufgabenbeschreibung als Grundlage und erkläre, dass die Weiterentwicklung durch den Inhaber der Position im Einklang mit seinen Interessen und Fähigkeiten stehen soll. Will heißen: „die Gestaltung ist innerhalb dieses Rahmens dir überlassen.“

Achtung! Bei aller Begeisterung fürs Pfadfinden: Schönfärbereien werden leicht zum Bumerang.

Höre den Rückmeldungen auf deine Argumente genau zu. Kläre alles ab was nicht deutlich angekommen ist und beantworte jede Frage. Drücke dich um keine Antwort; wenn du keine weißt, notiere die Frage und kläre sie nach dem Gespräch.

**Plan für das Interview.****ARBEITSBLATT 6**Statements zur **Erklärung des Hintergrundes**Statements zur **Erklärung des Jobs**Statements warum du **glaubst, dies ist der richtige Kandidat**Statements zur **Erklärung der Vorteile**Anmerkungen zur **Beantwortung jeder Frage**Anmerkungen zur Frage: **Werden Sie?**Anmerkungen zu den **nächsten Schritten**

Was war ok?

Das muss ich beim nächsten Mal ändern:

## **Erkläre, warum gerade diese Person die richtige ist**

Erzähle deiner „Ersten Wahl“ warum du glaubst, dass sie die richtige Person für diese Aufgabe ist. Sage, dass du glaubst, dass sie die verlangten Fähigkeiten und Qualitäten besitzt und mache deutlich, welche das sind. Überprüfe mit ihr, ob deine Informationen stimmen.

Verschaffe dem „Essenziellen“, wie Zustimmung zu unseren Zielen und Methoden, Versprechen und Gesetz, besonderes Augenmerk.

Wenn sich herausstellt, dass deine Erkundigungen nicht stimmen, wirst du dein Vorgehen ändern müssen.

## **Erläutere die Vorteile der Aufgabe**

Vorausgesetzt, es bestätigt sich, dass es der richtige Kandidat ist, kannst du jetzt erklären, was für ihn persönlich „drin ist“.

Versuche herauszufinden, woran er interessiert ist, was für ihn wichtig ist, was er vom Leben erwartet. Eine Person z.B., die ein abwechslungsreiches gesellschaftliches Leben führt, wird sich den Pfadfindern nicht anschließen um neue Freunde zu finden, aber sie könnte nach einer Tätigkeit mit positivem Sinn suchen. Versuche vor allem Aspekte darzustellen, die für sie attraktiv sind.

Die Kunst des Gesprächs besteht im Stellen der richtigen Fragen und im aufmerksamen Zuhören. Leute werden oft misstrauisch, wenn sie das Gefühl bekommen, du willst sie überreden. Es ist passender, wenn du dein Gegenüber durch die richtig gestellten Fragen zum Reden bringst. Das ist viel aufschlussreicher als selbst wie eine Quelle zu sprudeln.

Du kannst die Vorteile des Jobs im Besonderen und der Pfadfinder im Allgemeinen „verkaufen“. Übertreibungen und Irreführungen solltest du aber vermeiden.

## **Beantworte alle Fragen**

Deine „Erste Wahl“ wird die ganze Besprechung hindurch Fragen haben. Hoffentlich bist du im Stande, sie alle befriedigend zu beantworten. Es ist auch wichtig, dass du selbst nachfragst, ob es noch weitere Fragen zur Aufgabe selbst und zu den Pfadfindern im Allgemeinen gibt.

Wenn du dich gut vorbereitet, und den Job wie empfohlen beschrieben hast, wirst du die meisten sachlichen Details abgedeckt haben.

In diesem Stadium des Gesprächs werden sich die Fragestellungen hauptsächlich um das mit der Aufgabe verbundene Engagement drehen. Gib ehrliche Auskünfte. Wenn die Person nur drei Stunden pro Woche zur Verfügung stellen kann, du aber fünf benötigst, kann es sich später rächen, wenn du das herunterspielst.

Sie könnte auch nach verfügbarer Unterstützung fragen. Potenzielle Leiter haben oft Zweifel, ob sie den Job überhaupt bewältigen oder ob sie Hilfe bekommen können. Beschreibe die verfügbare Unterstützung und das Ausbildungsprogramm der PPÖ, einschließlich der Unterstützung durch die Ausbildungsbeauftragten deiner Gruppe. Wenn deine „Erste Wahl“ Fragen dieser Art hat und vieles genauer wissen möchte, hast du eine gute Chance auf Erfolg. Fragen und Einwände signalisieren, dass dein Kandidat interessiert ist.

Sollte er keine Fragen haben, könnte das bedeuten, dass er höflich ist und dich reden ließ, ohne wirklich Interesse zu haben. Oder dass er überhaupt nichts verstanden hat (dann solltest du die Art deiner Präsentation schleunigst ändern).

## Die entscheidende Frage

Vorausgesetzt, du glaubst jetzt immer noch, dass dein Gesprächspartner die richtige Person für deinen Job ist, ist es nun Zeit das Gespräch zusammenzufassen und zu fragen, ob sie die Sache übernehmen will. Stelle die Frage direkt und warte auf eine direkte Antwort.

Es gibt vier mögliche Antworten:

1. Nein, ich will oder kann diesen und auch keinen anderen Job bei den Pfadfindern übernehmen.
2. Nein, ich will oder kann diesen Job nicht übernehmen. Gibt es nur diese eine freie Aufgabe bei den Pfadfindern?
3. Ich möchte mir das noch überlegen.
4. JA.

## Die nächsten Schritte

Wenn die Antwort zu irgendeinem Engagement bei den Pfadfindern absolut NEIN ist, danke deiner „Ersten Wahl“ für das Gespräch und wünsche ihr weiterhin „Alles Gute“. Versuche nicht, sie dazu zu drängen, ihren Sinn zu ändern! Wenn das NEIN mit persönlichen Umständen, nicht mit fehlendem Interesse begründet wird, setze sie auf die Versandliste deiner Gruppenzeitung. Die Umstände könnten sich ändern.

Wenn dein Gesprächspartner den angebotenen Job ablehnt, jedoch bereit ist etwas anderes zu tun, finde heraus, was ihn interessiert und welche Einschränkung er machen muss. Dann arrangiere einen anderen Termin und prüfe in der Zwischenzeit passende Möglichkeiten, möglicherweise bei einer anderen Gruppe. Lehne niemals einen Freiwilligen ab, bloß weil du ihn im Augenblick nicht brauchen kannst.

Wenn dein Kandidat noch überlegen will, vereinbare ein weiteres Gespräch und frage nach zusätzlich gewünschter Information als Entscheidungshilfe.

Wenn die Antwort JA lautet, halte deinen Freudenschrei besser zurück; er könnte Zweifel auslösen. Zeige zurückhaltende aber erkennbare Freude und besprich die nächsten Schritte zur Übernahme der Aufgabe

Das wird

- vom Job selbst,
- von Vorgaben wie z.B. Wahlen,
- von gegebenenfalls erforderlichen Bestätigung durch Gremien usw.

abhängen.

## Die Besprechung beenden.

Bedanke dich für die aufgewendete Zeit. Vereinbare wie ihr in Verbindung bleibt und wann der Kandidat erwarten kann, wieder von dir zu hören. Überreiche geeignetes Informationsmaterial über die Pfadfinder und seine zukünftige Rolle.

## Die Antwort war NEIN

Versuche, dich nicht deprimieren zu lassen. Vielleicht wirst du mit mehreren Leuten sprechen müssen, bevor du jemanden gefunden haben wirst. Es gibt – welche Methode du auch anwendest – keine Garantie für den Erfolg. Sicher ist aber, dass durch gute Vorbereitungen und Nachdenken über viele Namen die Erfolgchancen steigen.

## **Wenn die Antwort JA ist**

Nach der Zusage sollte die offizielle Aufnahme und die Einführung in die Aufgabe so rasch wie möglich erfolgen.

Dabei ist ein weiterer wichtiger Schritt zu machen:

### **Die Vereinbarung**

Die gemeinsame Vereinbarung klärt, was der Neue einbringt und erhält und was die Gruppe zur Verfügung stellt und erwartet. Kurz gesagt ist sie die individuelle Anpassung der Job Description an die konkrete Situation und regelt die Zusammenarbeit im Team.

Die Vereinbarung umfasst die Eckpunkte des Jobs wie die Beschreibung der Tätigkeit, den notwendigen Zeitaufwand, die vorgesehene Ausbildung, mit wem zusammenzuarbeiten ist (z.B. Stufenteam, Gruppenrat, Regionalteam, Elternrat etc.), wo es Freiheiten in der Gestaltung der Aufgabe gibt und vor allem, für wie lange die Vereinbarung gelten soll. Der letzte Punkt ist wichtig, weil er dort Klarheit schafft, wo sich häufig Unzufriedenheiten einstellen.

Ob die Vereinbarung mit Handschlag zu treffen oder schriftlich festzuhalten ist, wird häufig als Geschmackssache angesehen. Die Schriftform ist grundsätzlich vorzuziehen. Wenn dir ein förmlicher Vertrag als übertrieben erscheint, wie wäre es mit einem persönlichen Begrüßungsbrief, der die oben erwähnten und **gemeinsam vereinbarten** Punkte enthält? Oder mit einem Protokoll des Gesprächs mit dem Team; das wäre auch korrekt aber nicht ganz so charmant.

Wie die Gruppe oder das Team den Neuen empfängt, ist von ziemlicher Bedeutung. Ob das in einer Zeremonie geschieht oder auf andere Weise, wird von der diesbezüglichen Kultur der jeweiligen Gruppe abhängen.

## **Welche Unterstützung braucht ein erwachsener Anfänger**

Alle „Neulinge“, die bei den Pfadfindern beginnen, brauchen Unterstützung. Bedenke wie es sein muss, sich als Erwachsener einer solchen strukturierten Organisation mit eigener Sprache und speziellem Arbeitsstil anzuschließen.

Stelle dir die Ängstlichkeit vor, die manche Menschen empfinden: Werde ich mit den Leuten zurechtkommen? Werde ich das nötige Wissen und die Fähigkeiten haben? Wird es mir Freude machen? Das sind die Fragen, die sich im Unterbewusstsein jedes Menschen stellen. Wenn du deinen Neuling hier alleine lässt, ohne Begleitung und Unterstützung wirst du demnächst wieder auf Suche gehen müssen.

Deine Rolle als Anwerber bedeutet auch die Verantwortung, den Neuen in seine Rolle zu integrieren [das kann auch jemand anderer als der Anwerber tun; wichtig ist allerdings, dass es jemand tut und das allen Beteiligten klar ist]. Wer eine Aufgabe bei den Pfadfindern übernimmt, braucht:

- **Informationen** – über die Aufgabe selbst, die Leute, Regeln und Verfahren, Pfadfinder-Grundsätze und über das Training.
- **Persönliche Betreuung** – jemanden, der ihm die Wege zu Rat und Hilfe zeigt.
- **Training** – praktische Grundkenntnisse die im Job erworben werden, und formelles Training in Seminaren.
- **Bedeutung und Anerkennung** – durch das „Willkommen bei uns“ und die Integration in unsere Arbeitsweise.

Eine gute Methode diese Unterstützung vorzusehen, ist noch vor dem Start ein Treffen zu organisieren.

In der Zwischenzeit kannst du das zum Start unerlässliche Wissen, die Fähigkeiten und Unterstützung auflisten (die Liste sollte nicht zu umfangreich und entmutigend sein). Du kannst dann planen, wie diese Punkte erfüllt werden können. Bereite Handbücher und andere Literatur vor, nimm ihn zu einem Leitertreffen mit oder ins Verbandsbüro.

Der beste Weg einen Neuen zu unterstützen ist, ihn die für uns selbstverständliche „tägliche Arbeit“ kennen lernen zu lassen. Eine neue Wichtelassistentin oder ein neuer Späherassistent schaffen es durch „learning by doing“, indem sie bei erfahrenen Leitern mitarbeiten

Nach einer gewissen Zeit solltest du dich mit dem „Neuen“ wieder treffen, besprechen wie er sich fühlt, was er bisher erlebt hat und um weitere Pläne zu machen. Wenn du diese Betreuung regelmäßig - z.B. nach Ende einer Heimstunde 10 Minuten lang - durchführst, wird der sich Neue rasch geschätzt, dazugehörig, fähig und nützlich empfinden.

Behalte im Auge, dass das bestehende Team durch die Mitarbeit des neuen Mitglieds beeinflusst wird. Vielleicht müssen einige Absprachen verändert werden um die Fähigkeiten des Neuen bestmöglich zu nützen.

Sobald die Person engagiert ist, müssen das Training und die Möglichkeiten dazu erklärt werden. Alle Erwachsenen sollen ihr Training unterstützend und helfend begreifen, nicht als Belastung [wenn der Ausbildungsplan der Gruppe und individuelle Erfordernisse aufeinander abgestimmt sind].

### ***Das persönliche Training auf 3 Ebenen:***

1. das Training mit Hilfe der Gruppenleitung und anderer erfahrener Leiter/innen,
2. das Training allein mit Hilfe von Büchern und Schriften,
3. das Training auf Ausbildungs-Seminaren der PPÖ.

### ***Die verpflichtende Ausbildung in 4 Seminar-Abschnitten:***

1. das Einstiegsseminar
2. das Grundlagenseminar
3. das Aufbauseminar
4. der Woodbadge-Kurs

## Kontinuierliche Betreuung

Jetzt, wo du der neuen Person ihren Job übergeben hast, kommt es auch darauf an sie bei uns zu halten. Bist du GL oder leitest du ein Team auf anderer Ebene des Verbands, wirst du darauf achten, dass allen Mitarbeitern, besonders aber den neuen ihre Tätigkeit Freude macht und Zufriedenheit bringt.

- Viele Leute verlassen ihre Funktionen, weil sie keine oder zuwenig Unterstützung erhalten, im Besonderen im „Training on the Job“.
- Manche gehen, weil die Bedingungen des Jobs ohne Warnung geändert wurden, verlassen uns wegen plötzlich größerer Verantwortung oder wegen vermehrtem Stress.
- Manche hören auf, weil sie sich zu mehr Verpflichtung oder zu noch mehr Arbeit genötigt sehen.
- Andere gehen, weil ihre Arbeit für selbstverständlich genommen, zu wenig gesehen oder anerkannt wurde.

Die für regelmäßige Unterstützung unserer Mitarbeiter verwendete Zeit ist gut angelegt. Das ist eine Kernaufgabe bei der Leitung von Teams erwachsener, ganz besonders ehrenamtlicher Mitarbeiter. Willst du wissen wieso? Du kannst es beim Punkt „Was bekomme ich dafür?“ noch einmal nachlesen.

## Vorausschauend planen

Stell dir einen Spähertrupp mit 25 Buben und 3 Leitern vor. Es gibt ein aktives und interessantes Programm. Alles läuft gut.

Einer der drei Leiter zieht überraschend weg; die verbleibenden beschließen, dass sie ohne Ersatz zurechtkommen wollen. Nach einiger Zeit wird es für die beiden schwieriger. Das Programm beginnt zu leiden. Einige Truppmitglieder werden unzufrieden und bleiben weg. Dann gibt ein weiterer Leiter auf. Nun gibt es einen Erwachsenen und 10 oder 15 Kinder.

Der Leiter findet es zwar hart, aber er kämpft weiter. Er beklagt sich nicht über den Mangel an Hilfe. Es wird ihm auch keine angeboten. Selbst welche zu organisieren fehlt ihm die Zeit. Binnen kurzer Zeit bleiben weitere Kinder weg.

Nun geht es rasch abwärts. Der Trupp hat nur mehr wenige Mitglieder und ein schwaches Programm. Es macht niemandem mehr Spaß. Sie gehen alle.

## Hätte der Trupp gerettet werden können?

Hätte sich der GL, als der erste Leiter weg war, mit den beiden verbleibenden zusammen gesetzt, hätten sie einen Plan machen können, um einen neuen Leiter oder Assistenten zu finden. Während der GL sich auf die Suche nach Ersatz konzentriert, können die übrigen Leiter im Gruppenrat dafür sorgen, dass die beiden kurzzeitig praktische Unterstützung bekommen. Die beiden wären entlastet und behielten ihren Mut. Der Trupp hätte wahrscheinlich gerettet werden können.

## Personalbedarf in der Zukunft

Du kannst die „Werbung erwachsener Mitarbeiter“ auf die gleiche Weise planen, wie du andere Dinge auch planst. Beginne damit deinen notwendigen oder gewünschten Bedarf für das nächste Jahr festzustellen.

Schaue dir dein aktuelles Team Erwachsener an. Wie gut kennst du sie wirklich? Wie sind ihre Lebensumstände, Verpflichtungen, Interessen? Wer wird in einem halben, in einem, in zwei Jahren noch dabei sein? Wie viele Leiter pro Jahr verlassen durchschnittlich die Gruppe und warum? Sprich mit den Ausscheidenden über ihre wahren Gründe. Wie ändern sich welche Verhältnisse? Die Antworten auf diese Fragen werden dir einige Hinweise liefern.

Wirf einen Blick auf deine Pläne/Programme für das kommende Jahr. Schreib auf welche und wie viele Leute du brauchst um alles möglichst sicher und komfortabel abzuwickeln. Achte auch auf Stufenübertritte – in welcher Stufe gibt es wann welchen Bedarf an Leitern und Leiterinnen?

Schau auch auf die mögliche Expansion deiner Gruppe. Gibt es in deiner Gegend Kinder für eine weitere Meute, einen weiteren Trupp? Oder für eine Satelliten-Gruppe in einer neuen Siedlung? Wenn du eine zusätzliche Meute einrichtest, wann wird das ein zusätzlicher Spähertrupp sein? Dann frage dich, welche zusätzlichen Leiter du brauchen wirst um das geplante Wachstum zu verwirklichen.

Wenn du eine realistische Vorstellung davon hast, welche Leute mit welchen Eigenschaften du in Zukunft brauchen wirst, kannst du vorwärts planen.

## **Pläne zur „Werbung erwachsener Mitarbeiter“**

Beginne damit, erforderliche Fähigkeiten den unterschiedlichen Aufgaben zuzuordnen. Steck dir ein zeitliches Ziel für den Start neuer Leute in jedem Job und arbeite dich ein weiteres Mal durch den Prozess zur „Werbung erwachsener Mitarbeiter“.

Zur Erinnerung:

- Stelle ein entsprechendes Team zusammen. Beteilige dabei die Leute die mit den Neuen zusammenarbeiten sollen.
- Beschreibe jede einzelne Aufgabe. Denke an die Einzelheiten die eine interessierte Person wissen will. Schreib das Wissen, die Fähigkeiten und verlangten persönlichen Qualitäten die der Job verlangt auf.
- Identifiziere mit möglichst viel Kreativität alle möglichen Quellen für so viele Personen wie möglich, auf die deine „Erste Wahl“ fallen könnte.
- Arrangiere ein Treffen mit dieser Person um ihr die Aufgabe zu erklären, besprich ihre Interessen und Neigungen und, wenn's passt, bitte sie den Job zu übernehmen.
- Wenn du die Zustimmung hast, plane die Integration in die neue Rolle. Arrangiere und bereite alle nötigen Informationen, Unterstützung, Training und Kontakte vor.

Das **Arbeitsblatt 7** sollte dir bei der Entwicklung deines Plans zur „Werbung erwachsener Mitarbeiter“ behilflich sein.

## Aktionsplan zur Mitarbeitersuche.

## ARBEITSBLATT 7

	Was zu tun ist	Von wem?	Termin
Team bilden			
Jobbeschreibung			
Definition der Quellen			
Vorbereitung des Interviews			
Planung für Training und Unterstützung			

In einer Pfadfinder-Gruppe, einer Region, einem Landes-, oder im Bundesverband und in Gremien, sollte die „Werbung erwachsener Mitarbeiter“ ein kontinuierlicher Prozess werden; sollte als fixe Position die Aufgabe einer verantwortlichen Person sein. Regelmäßig überprüfte Pläne und Methoden halten die Entwicklung in Bewegung.

## Überprüfung der Pläne und Methoden.

Die regelmäßige Kontrolle ist wichtig für den Rekrutierungs-Prozess. Sie hilft dabei die Gründe für Erfolg oder Misserfolg zu erkennen.

Typische Fragen werden sein:

- Haben wir uns die Aufgabe zu groß oder zu schwierig gemacht?
- Gibt es Quellen für Freiwillige die wir noch nicht entdeckt oder nicht ausreichend genutzt haben?
- Waren unsere Erkundigungen richtig? Konnten wir die richtige Person ausfindig machen?
- Wie lief das Einladungs-Meeting? Was hätten wir anders machen sollen?
- Haben wir unser Ziel erreicht? Rechtzeitig? Wenn nicht, was können wir tun um unsere Werbe-Methoden zu verbessern?
- Sind die Leute die wir im letzten Jahr, vor zwei Jahren, angeworben haben noch bei uns? Wie haben wir sie ausgebildet? Hatten sie die richtige Unterstützung? Sind sie zufrieden?
- Warum haben wir so großen Bedarf an neuen Leuten? Wie könnten wir die Leute länger halten?

Offene und ehrliche Überprüfung wird dir helfen, deine Pläne zu verbessern, effektivere Methoden zu entwickeln und erfolgreicher zu sein.

## Leute festhalten

Warum verlassen Leute die Gruppe, die Region, den Landesverband. Wenn du die Gründe kennst, wirst du Probleme deines Personal-Managements besser erkennen und vermeiden können. Dann bist du auch besser in der Lage, Leute länger zu halten und den Zwang zur Gewinnung neuer Mitarbeiter in vernünftigen Grenzen zu halten.

Gründe warum Leute die Pfadfinder verlassen, können sein:

- sie bekamen keine wirkliche Aufgabe
- sie erhielten zu wenig oder zu viel Verantwortung
- ihre berufliche oder häusliche Situation hat sich geändert
- sie hatten ungenügendes Training
- sie hatten Probleme mit den anderen Erwachsenen
- ihre Bemühungen wurden nicht geschätzt oder anerkannt
- sie erhielten nicht die erwartete Befriedigung
- es kostete zu viel Zeit

Leute bleiben lieber wenn:

- sie wissen was von ihnen erwartet wird
- sie das richtige Training für ihre Aufgabe bekommen und genügend Unterstützung erhalten
- sie aus ihrer Tätigkeit persönliche Zufriedenheit gewinnen
- ihre freiwillige Tätigkeit nicht mehr Zeit oder Geld in Anspruch nimmt als sie aufbringen können
- sie Freundschaft empfinden und den Gemeinschaftsgeist der Pfadfinder genießen
- ihre Bemühungen von den anderen geschätzt und anerkannt werden.

Was davon trifft auf die freiwilligen, erwachsenen Mitarbeiter in deiner Gruppe, in deiner Region, in deinem Landesverband zu? Neigen deine Leute eher zum Bleiben oder zum Gehen? Vielleicht kann dein Team zur Werbung neuer, erwachsener Mitarbeiter auch über Wege nachdenken, Leute zu behalten.

## ***Zum Schluss***

Die Idee zu „Werbung erwachsener Mitarbeiter“ basiert auf Forschungen in *The Scouts Association* und anderen britischen Freiwilligen-Organisationen. Die in dieser Broschüre beschriebenen Methoden waren dort wo sie eingesetzt wurden, erfolgreich.

Die Lösung komplexer Probleme verlangt, dass du dir genug Zeit dafür nimmst, sie in Bewegung zu setzen. Befindest du dich in einer, im Sinn unseres Themas, verantwortlichen Position, musst du dir die dazu erforderliche Zeit verschaffen. Sollte es dir nicht gelingen, könntest du Gefahr laufen, dein Personalproblem weiter vor dir herschieben zu müssen.

- Es braucht Zeit, ausführlich über die Aufgabe und alle ihre Aspekte nachzudenken.
- Es braucht ebenfalls Zeit, die Eigenschaften und Fähigkeiten der Person zu definieren, mit der du die freie Funktion besetzen möchtest.
- Es benötigt ebenso Zeit, die richtige Person zu finden, zu überzeugen, in den Job einzuführen und ihr zu helfen, Sicherheit zu gewinnen.

Dies mag nach einer Menge Arbeit aussehen, doch sie ist es wert. Die Investition in die Suche nach der richtigen Person wird sich später mehrfach bezahlt machen.

Du wirst nun erkannt haben, dass es keine leichten Antworten oder Blitzlösungen zur „Werbung erwachsener Mitarbeiter“ gibt. Aber: 51.1% der erwachsenen österreichischen Bevölkerung sind bereit, freiwillige Arbeit zu leisten! Obwohl das Seminar und diese Broschüre keine Mitarbeiter für dich finden können, wollen sie deine Chancen verbessern, die passenden Leute für den richtigen Job zu finden, wenn du die Ideen nutzt.

Die Werbung ist nur der erste Schritt in der Entwicklung und der Unterstützung Erwachsener bei den Pfadfindern. Training, Erfolgskontrolle und fortgesetzte Unterstützung sind weitere. Wenn du schlussendlich neue Leute gefunden haben wirst, arbeite daran, sie zu behalten, indem du sie unterstützt, auf Veränderungen in den Motiven reagierst und ihren Bedürfnissen Beachtung schenkst. Dann wird die Zeit die du für Suche, Überzeugung und Engagement verwendet hast, wirklich gut angelegt sein.

**Viel Glück!**

## Um welche Tätigkeit geht es?

## ARBEITSBLATT 1

Worin besteht die Tätigkeit?

Was gehört alles dazu?

Wo und wann?

Mit wem muss sie/er zusammenarbeiten?

Wofür wird er/sie verantwortlich sein?

Welche Hilfe gibt es? Von wem?

Welche Einrichtungen und Mittel sind vorgesehen?

Wie lange soll er/sie das machen?

Welche Verpflichtungen sind mit dem Job verbunden?

Was bekommt sie/er dafür?

**Bitte fotokopieren**

## Wonach suchen wir?

## ARBEITSBLATT 2

Stelle im Detail Wissen, Fähigkeiten, persönlichen Eigenschaften und die persönlichen Umstände dar, die du dir für die zu lösende Aufgabe von deiner Idealperson wünschst.

	Kenntnisse	Eigenschaften	Fertigkeiten	Umstände
Unverzichtbar				
Wichtig				
Nützlich				

Bitte fotokopieren

**Wo können wir suchen?**

**ARBEITSBLATT 3**

**Bitte fotokopieren**

## Umfrage unter Eltern und Freunden. ARBEITSBLATT 4

Name:

Adresse:

Telefon:

E-mail:

### Könnten Sie uns bitte gelegentlich helfen?

- **Haben Sie Kenntnisse, Hobbies oder Interessen die Sie gerne jungen Menschen vermitteln würden?**
- **Haben Sie einen Beruf der für junge Menschen Interessantes bietet?**
- **Könnten Sie Transportmöglichkeiten zur Verfügung stellen?**
- **Würden Sie hin und wieder bei Programmen mithelfen wollen?**
- **Wären Sie bereit unsere Pfadfindergruppe materiell zu unterstützen?**

Wenn ja, geben Sie uns bitte Einzelheiten bekannt. Es wäre für uns eine große Hilfe wenn Sie uns mitteilen, was Sie beitragen wollen.

**Bitte fotokopieren**



**Plan für das Interview.****ARBEITSBLATT 6**Statements zur **Erklärung des Hintergrundes**Statements zur **Erklärung des Jobs**Statements warum du **glaubst, dies ist der richtige Kandidat**Statements zur **Erklärung der Vorteile**Anmerkungen zur **Beantwortung jeder Frage**Anmerkungen zur Frage: **Werden Sie?**Anmerkungen zu den **nächsten Schritten**

Was war ok?

Das muss ich beim nächsten Mal ändern:

**Bitte fotokopieren**

# Aktionsplan zur Mitarbeitersuche.

## ARBEITSBLATT 7

	Was zu tun ist	Von wem?	Termin
Team bilden			
Jobbeschreibung			
Definition der Quellen			
Vorbereitung des Interviews			
Planung für Training und Unterstützung			

Bitte fotokopieren

**Überprüfung des Prozesses.****ARBEITSBLATT 8**

<b>Fakten</b>	<b>Gründe</b>	<b>Erfahrung</b>
Was lief gut?	Warum?	Beim nächsten Mal werde ich:
Was lief nicht gut?	Warum?	Beim nächsten Mal werde ich:

**Bitte fotokopieren**