

Inhaltsverzeichnis

1. Spannungsfeld: Rover*innen als Leiter*innen	2
2. Hauptseite	3

Spannungsfeld: Rover*innen als Leiter*innen

Das Inhaltsformat pdf wird vom Inhaltsmodell Wikitext nicht unterstützt.

Zurück zur Seite [Hauptseite](#).

Quelltext der Seite Hauptseite

Du bist aus den folgenden Gründen nicht berechtigt, die Seite zu bearbeiten:

- Diese Aktion ist auf Benutzer beschränkt, die der Gruppe „Benutzer“ angehören.
- Diese Seite wurde geschützt, um Bearbeitungen sowie andere Aktionen zu verhindern.

Du kannst den Quelltext dieser Seite betrachten und kopieren.

In der Abfolge der Altersstufen folgt auf die Roverzeit die Möglichkeit zum Einstieg in die Leiterrunde. Baden-Powell schreibt dazu: <blockquote>„Rover sollten die Hauptquelle für unseren Bedarf an Leitern sein.“ </ref>Robert Baden-Powell, Notiz an die Roverstufe, datiert 11.04.1932, unveröffentlicht</ref></blockquote> Dennoch haben Rover*innen ein Recht auf eine Roverzeit. Diese spannende Zeit in der Entwicklung der Jugendlichen soll respektiert und Erlebnisse ermöglicht werden. Leitermangel darf nicht dazu führen, dass Rover*innen vorzeitig zu Leiter*innen gemacht werden. Von Freiwilligkeit kann zudem keine Rede sein, wenn vermittelt wird, dass ohne diesen Schritt Gruppen vielleicht aufgelöst werden müssen.
==Abgrenzung: Rover*innen werden Leiter*innen== Prinzipiell gibt es drei Arten, wie das Roversein zu Ende gehen und in das Leitersein übergehen kann. Da gibt es ganz klassisch Rover*innen, die eine Leitungstätigkeit mit 20 Jahren beginnen und mit Ende dieses Lebensjahres auch ihre Roverzeit abschließen. Dann gibt es jene, die volljährig sind, vom Alter her noch Rover*innen sein könnten, und sich entscheiden, in die Leiterrunde zu wechseln. Dieser Fall ist zweifelsfrei mit der DPSG-Ordnung vereinbar. Hier ist der zentrale Punkt, wie diese Entscheidung zustande gekommen ist. Diesen jungen Neu-Leiter*innen sollte man den Weg nicht versperren, sofern nichts dagegenspricht. Diese beiden Gruppen sind somit Rover*innen, die Leiter*innen werden und die Roverzeit hinter sich lassen. Eine andere Gruppe sind Rover*innen, die Rover*innen bleiben und parallel dazu als Leiter*innen auftreten. Hierfür gibt in manchen Stämmen Bezeichnungen wie etwa „Schnupperleiter*in“, „Leiter*in auf Probe“, „Leiter-Praktikant*in“ usw. Wie es dazu kommt, ist sicherlich bekannt: Leitermangel, der zu freiwilliger Übernahme von Leitungsaufgaben seitens der Rover*innen führt. Es ist weder fair noch kann von Freiwilligkeit gesprochen werden, wenn im Raum steht, dass eine Gruppe nur dann fortbestehen kann, wenn Rover*innen Leitungsaufgaben übernehmen. Die Ordnung nimmt zu diesem Fall klar Stellung: <blockquote>„Sie [Rover*innen] scheiden aus der Roverrunde aus, sobald sie eine Leitungsaufgabe übernehmen.“ </ref>DPSG Ordnung, Stand 2019, 8.4 Roverstufe, "Strukturen" </ref></blockquote> ==Leitermangel== Viele Stämme sind im Laufe der Zeit mit Leitermangel konfrontiert. Es gibt hierfür viele verschiedene Gründe. Oft sind es wechselnde Lebensumstände mehrerer Mitglieder der Leiterrunde gleichzeitig. Jedoch ist das Abwerben von Rover*innen hin zur Leiterrunde keine Maßnahme oder Notlösung. Es ist Aufgabe der Leiterrunde, diese Situation anzupacken – und es ist zweifellos eine schwierige Herausforderung. Diese Verantwortung hierbei auf Rover*innen abzuschieben, ist nicht der richtige Weg. Stattdessen sei Stämmen, die unter Leitermangel leiden, empfohlen, den Mut zu haben, sich Hilfe zu holen. Das ist kein Eingeständnis, gescheitert zu sein, sondern ein guter und wichtiger Schritt, um eine gute Leitung der Gruppen zu gewährleisten. Je früher dies geschieht, desto besser. ==Lösungsansätze== Die beste Lösung ist, keine Lösung zu brauchen. Eine funktionierende und ausreichend große Leiterrunde bewahrt nicht nur davor, Rover*innen um ihre Roverzeit zu bringen. Die ehrenamtliche Tätigkeit macht so auch mehr Spaß, Verantwortung kann geteilt werden und Arbeit kann auf mehrere Schultern verteilt werden. Eine große Leiterrunde bildet eine starke Säule in schwierigen Zeiten. Spätestens wenn sich abzeichnet, dass es zu Leiternmangel kommen könnte, sollten Maßnahmen ergriffen werden. Es gibt z. B. ein spezielles Programm im Rahmen der Lilienpflege, das bei der Leitergewinnung helfen kann. Speziell ausgebildete Trainer*innen zeigen den Stämmen in Workshops Wege auf und unterstützen mit Material und Methoden. Noch besser ist, kontinuierlich daran zu arbeiten, eine stabile Leitersituation im Stamm zu haben. Dazu zählt insbesondere eine funktionierende Roverrunde; die Rover*innen müssen mit einem guten und spannenden Stufenprogramm im Stamm gehalten werden. Hier einige Ideen und Denkanstöße, um Leiternmangel vorzubeugen oder darauf zu reagieren: *Stabile Roverrunde, um Leiternachwuchs zu sichern *Ehemalige reaktivieren oder zumindest um Rat fragen (Leiternmangel wiederholt sich oft) *Quereinsteiger*innen werben *Leiter*innen in der Region finden, die aktuell (vielleicht) nicht aktiv sind *Bei Bezirksleitung und/oder Diözesanleitung Unterstützung anfordern, frühzeitig! *Hilfe holen: Es gibt im Rahmen der [https://dpsg.de/lilienpflege.html Lilienpflege] extra ein [https://dpsg.de/de/aktionen/lilienpflege/leiterinnen-gewinnen.html Programm], bei dem Stämme durch Workshops, Werbematerial und Erfahrung unterstützt werden. ==Siehe auch== Aktion: Eure Leiterrunde braucht Verstärkung: https://dpsg.de/de/aktionen/lilienpflege/leiterinnen-gewinnen/eure-leiterrunde-braucht-verstaerkung.html [[Schwerpunkt: Roverinnen und Rover haben Leiterinnen und Leiter]] [[Rover*innen im Stamm]] [[Verbandliche Entwicklung zu Rover*innen als Leiter*innen]] ==Einzelnachweise== <references /> "Autor*innen:" Daniel Castillo, Johannes Muselmann

Zurück zur Seite [Hauptseite](#).