



4. So geht's weiter

Von der Aufbaugruppe zum Stamm

4.1. Weiterentwicklung des Stammesrates

Wenn der Stammesrat nur als reines Arbeitsgremium gesehen wird, wird er für alle Beteiligten zu einer lästigen Pflichtübung. Als Folge dessen nimmt das Interesse an diesem Treffen stark ab. Schöner für alle ist es, wenn sich auch der Stammesrat als Freundeskreis sieht und neben der notwendigen Arbeiten der Spaß nicht zu kurz kommt. Darüber hinaus sollte der Stammesrat auch dazu da sein, dass ihr nicht nur organisatorische Fragen klärt, sondern auch Inhaltliches miteinander bespricht. Das könnte z.B. sein:

- Versprechensfeiern
- Stufenübergänge
- Probleme mit Eltern
- AußenseiterInnen in einer Gruppe
- fehlende Motivation in einer Stufe
- Ideen und Hilfestellungen bei der Durchführung von Bundes- oder Landesverbandsaktionen

Jeder Stammesrat könnte zu einem Schwerpunkt von einigen aus dem Kreis vorbereitet werden. Je nach Thema könnte auch einmal eine „Fachfrau“ oder ein „Fachmann“ aus dem Landesverband oder von außerhalb dazu eingeladen werden.

Der Stammesrat könnte im Wechsel auch praktische Tätigkeiten oder „nicht-tägliche“ Themen beinhalten, die dann in den Stufen umsetzbar sind. Da wären zum Beispiel:

- Werktechniken, Pfadfindertechnik, Backen, neue Spiele und Lieder,
- Kochrezepte fürs Lager,
- Koedukation,
- Programmideen sammeln für Heimabende/Lager,
- zu Jahresanfang/-ende: Jahresplanung.

(möglicher) Ablauf

1. Zu Beginn Themen sammeln und auf einem Plakat sichtbar für alle aufschreiben.
2. Überlegt euch ein Zeitlimit, d. h. wie viel Zeit benötigen die einzelnen Themen.
3. Moderator/in suchen, d. h. jemanden, der/die die Diskussion leitet, auf die Zeit achtet, zusammenfasst, ... (muss nicht immer der Stammesführer/-in sein!).
4. Zum Nachlesen Protokollbuch führen.
5. Ergebnisse schriftlich festhalten.

Überall kann mal die Situation entstehen, dass der Stammesrat sich festgefahren hat, dass das Interesse nachlässt oder Konflikte ein weiteres positives Arbeiten blockieren. Falls ihr das Gefühl habt, diese Flaute allein nicht beheben zu können, so scheut euch nicht, eine/n Beraterin von außen zu holen. Dies könnte jemand von der Landesleitung, aus eurem Nachbarstamm sein. Diese Person unter-





stützt dann über einen begrenzten Zeitraum eure Arbeit im Stammesrat und hilft euch über die Flaute hinweg.

Wichtig ist es neben der regelmäßigen Kleinstarbeit, dass der Stammesrat ein- oder zweimal im Jahr ein gemeinsames Wochenende verbringt, also gemeinsam etwas erlebt. Hier könnt ihr euch noch besser kennen lernen und in aller Ruhe umfangreichere Themen besprechen und es euch auch mal gut gehen lassen.

Das Arbeiten im Stammesrat wird durch eine gute Atmosphäre natürlich wesentlich erleichtert. Seid ihr ein Freundeskreis, dann werdet ihr euch bestimmt auch mal privat zu Geburtstagen oder sonstigen Festtagen treffen. Auch ein gemütlicher Raum, evtl. Tee und Gebäck können das Arbeiten leichter fallen lassen.

Habt ihr persönliche Konflikte in eurem Stammesrat, so solltet ihr sie offen und ehrlich angehen. Vielleicht hilft euch dann ein „gruppenspezifisches Wochenende“ um wieder zueinander zu finden. Zu so einer Aktion solltet ihr euch aber unbedingt eine außenstehende Person einladen, damit ihr euch nicht völlig und für immer verkracht. Am besten jemand, der sich mit Gruppendynamik auskennt, z.B. die/den Bildungsreferenten/in im Landesverband, ein/e KursteamerIn...

4.2. Führungskräfte ausbilden

Ausbildung planen

Ohne Führungskräfte kein Stamm. Hat man erst einmal sein Team zusammen, kann der neue Stamm durchstarten. Wie geht es aber weiter, wenn die erste Euphorie der Gründungsphase erst mal verpufft ist? Eine der wichtigen Aufgaben jeder Stammesführung ist es, die eigene Nachfolge zu sichern. Dazu müssen mögliche Nachfolger rechtzeitig gefunden und ausgebildet werden. Das gilt natürlich nicht nur für die Stammesführung, sondern ebenso für alle weiteren Führungsaufgaben im Stamm. Diese Ausbildung findet aber nicht von selbst statt, sondern muss sorgfältig geplant werden. Nur, wer bei seiner Personalplanung heute schon an morgen denkt, kann auch langfristig gewährleisten, dass in der Zukunft genügend qualifizierte Führungskräfte zur Verfügung stehen.

Daher empfiehlt es sich, eine Übersicht zu verschaffen. Wer könnte welches Amt übernehmen, und wie lange steht er noch zur Verfügung? Wer könnte diese Position später einmal einnehmen und wie wird sie behutsam darauf vorbereitet? Welche Kurse sollen Jugendliche besuchen, die in drei Jahren einmal die Führung der Gilde übernehmen könnten? Wo zeichnen sich jetzt schon Engpässe ab und wie können wir sie aus dem Weg räumen? Keine einfachen Fragen – aber je früher ihr anfangt, eine gemeinsame Ausbildungsplanung zu entwickeln, desto besser könnt ihr die Zukunft eures Stammes sichern. Vielleicht hilft es, wenn ihr eine Tabelle mit allen Führungspositionen anlegt, die man dann mit Namen und der Dauer versieht.