

(18. April 2019)

Warum Pfadfinder gute Chefs werden

von Wenke Wensing

Projektmanagement, Gruppenleitung, Teamarbeit: Diese Dinge kann man in teuren Trainings lernen – oder bei den Pfadfindern. Soft-Skills wie diese können ehemalige Pfadfinder zu geeigneten Kandidaten für den Chef-Posten machen.

Beim Stichwort Pfadfinder denken wohl die meisten an das Aufstellen von Zelten, Lagerfeuer und Kompasslesen. Dabei ist die vor mehr als 110 Jahren gegründete Erziehungsbewegung auch ein Trainingslager in Projektmanagement, Führungskompetenz und strategischem Denken.

Steigen die Pfadfinder später ins Berufsleben ein, interessieren sich die wenigsten Arbeitgeber für die Kompetenzen der Bewerber im Feuer entfachen. Sie sollten sich aber die Soft Skills vergegenwärtigen, die viele Pfadfinder sich angeeignet haben. Führungskräfte sollen laut einer Studie des Karrierenetzwerks LinkedIn mit Entscheidungsfähigkeit, Teamführung und Gesprächsführung glänzen. Diese Kompetenzen versuchen Firmen ihren Mitarbeitern häufig in teuren Trainings beizubringen. Bei den 30.000 Kindern- und Jugendlichen im Bund der Pfadfinderinnen und Pfadfinder gehören die genannten Tugenden zum Alltag.

Dienst nach Vorschrift oder Unterricht nach Plan gibt es bei den Pfadfindern nicht. Es gibt nämlich nur wenige Vorschriften. Wenn eine Gruppe eine gute Zeit erleben möchte, muss sie selbst etwas dafür tun. Wenn sich niemand kümmert, gibt es auch keine schönen Erlebnisse. Pfadfinder lernen vom ersten Tag an, sich selbst zu motivieren. Es geht darum, Glücksgefühle und Stolz durch eigene Ideen zu erleben.

Viele nehmen das später ins Berufsleben mit. So auch Joschko Ruppertsberg. Er merkt, dass er Projekte heute im Beruf anders angeht als einige seiner Kollegen. „Dinge sind viel eher möglich“, sagt der Pfadfinder. Er akzeptiere kein „Nein, das geht nicht“. Denn bei den Pfadfindern hat er gelernt, dass mit Menschenkenntnis, Organisation und Engagement doch vieles möglich wird. „Das, was Mitarbeiter heute in teuren Soft-Skill-Trainings lernen sollen, können Pfadfinder schon vor dem Schulabschluss.“

Wer als junger Mensch – viele bereits als Grundschüler – lerne, Gruppennachmittage zu organisieren, traue sich auch im Job mehr zu. Anders als in anderen Gruppierungen gibt es keinen Chef, der sagt, was zu tun ist. Es gibt zwar die sogenannten Gruppenleiter. Sie verstehen sich aber als nicht als Ansager, sondern vielmehr als Anleiter. Sie sitzen während der Gruppentreffen neben ihren Schützlingen und leiten sie an, selbst etwas auf die Beine zu stellen. „Wir haben immer viel diskutiert, um Lösungen zu finden, auch wenn es nur um ein Spiel für den Nachmittag ging“, sagt Thomas Sajdak. Der ehemalige Pfadfinder ist heute Trainer für „Führung auf Augenhöhe“. Dabei erklärt er Unternehmern oft, dass es sich lohnt, sich für andere nützlich zu machen. „Wer sich fragt, was er für andere tun kann, wird erfolgreicher sein, als wenn er immer nur etwas von anderen

möchte“, erklärt er. Das habe er bei den Pfadfindern gelernt.

Der zweite Gedanke, der ihn besonders als Selbstständiger prägt ist, dass jeder für sich selbst verantwortlich ist. „Es ist immer leicht, auf sein Umfeld zu schimpfen“, sagt er. „Aber Unternehmer sein, bedeutet auch, etwas zu unternehmen.“ Diese Verantwortung habe er mehr bei den Pfadfindern als in der Schule gelernt.

Auch Joschko Ruppertsberg profitiert heute von seiner Erfahrung als Pfadfinder. Während seines Studiums hat Ruppertsberg bei einer Unternehmensberatung gearbeitet, heute arbeitet er als Ingenieur. Rückblickend sagt er, dass 80 Prozent seiner Leistung auf der Erfahrung als Pfadfinder basiert haben. Der Rest sei fachliches Wissen aus dem Studium gewesen. Schnell verantwortete er eigene Projekte. In seiner täglichen Arbeit liegt es ihm am Herzen, die bestmögliche Lösung für ein Problem zu finden. Egal ob Praktikant oder Chef: Hauptsache, es gehe vorwärts. „Wer lange genug bei den Pfadfindern war, ist eine ausgebildete Führungskraft“, sagt Ruppertsberg.

Ein gutes Beispiel dafür ist Karin Dittrich-Brauner. Sie ist Vorstandsvorsitzende der Stiftung Pfadfinden und hauptberuflich geschäftsführende Gesellschafterin einer Beratungsgesellschaft. In Vorstellungsgesprächen fragt sie immer nach dem privaten Engagement der Bewerber. „Alles ist besser als nur Zuhause zu sitzen“, sagt sie. Sie schätzt es auch, wenn jemand viele Jahre Fußball in einer Mannschaft gespielt hat. Doch bewirbt sich ein Pfadfinder, weiß sie meist schnell: Auf den kann ich bauen.

Doch was macht die Pfadfinder nun besser als den Fußballverein? „Pfadfinder müssen früher mehr Verantwortung übernehmen“, sagt sie. Während ein Fußballspieler meist mit dem Elterntaxi zum Spiel gebracht wird, der Trainer die Bälle mitbringt und der Rasenplatz schon gemäht ist, müssen Pfadfinder sich um alles selbst kümmern. „Wenn niemand daran gedacht hat, Verpflegung mit einzuplanen, dann gibt es keine Verpflegung“, sagt Dittrich Brauner.

„Man merkt schnell, dass das System nur mit Engagement funktioniert“, sagt Joschko Ruppertsberg. „Die Pfadfinder können niemanden mit Geld motivieren, wie es ein Unternehmen kann“, sagt er. „Wir müssen die Leute dadurch motivieren, dass wir sie begeistern“, sagt er. Um es mit den Worten eines Pfadfinder-Leitfadens zu sagen: „Arsch hochkriegen – Anpacken – Ausprobieren – Mut haben“.