

KOMPASS

02/2020

PFADIZEITSCHRIFT FÜR LEITER*INNEN UND PRÄSES

BONUS

Schweizerische Pfadistiftung im Fokus
Darum sind Pfadi die besseren Chefs
Belohnung als Motivation in der Pfadi



INHALT

Bonuspunkte im Detailhandel	03
Die Schweizerische Pfadistiftung im Fokus	04
Darum sind Pfadi die besseren Chefs	06
Bonus – Belohnung als Motivation in der Pfadi?	08
Erziehen durch Belohnen?	10
KOMPASS Bonus-Seiten	12
Präses fragen Barny	14
VKP aktuell	15
Wie der Hamster in seinem Rad	16
Impressum	16

EDITORIAL

Liebe*r KOMPASS-Leser*in

In der aktuellen KOMPASS-Ausgabe dreht sich alles um das Thema Bonus. Bonus kommt ursprünglich aus dem Lateinischen und steht für «gut». In unseren Breitengraden könnte man jedoch meinen, Bonus stehe für «zusätzlich». Denn vieles was «gut» ist, wird mit einem Bonus sozusagen dekoriert. Es gibt Bonustracks auf Musikalben, Bonusmaterial bei Filmen, Bonuspunkte ab einem bestimmten Warenumsatz beim Einkauf, Bonuszahlungen in Firmen, Bonusprogramme oder Bonusmeilen als Kundenbindungsinstrumente. Alle diese Bonusmassnahmen haben eins gemeinsam: Man erhält einen Bonus NACH getätigter Aktion. Sei dies nun, ob man einen Kauf abgewickelt hat, besonders gut geschäftet hat oder einen Flug gebucht hat. Die Boni werden einem nicht zum Voraus gutgeschrieben. Gratis gibt's nichts.

Ich bin der Meinung, dass man auch mal «etwas drauflegen» kann, was nicht eine Belohnung mit sich bringt. Zum vereinbarten Kaffeetermin was Selbstgebackenes mitbringen, dem Nachbarn die Einkäufe hochtragen, jemanden in der Stadt auf den offenen Reisverschluss am Rucksack aufmerksam machen. Einfach Helfen. Spontan und ohne Aussicht auf Belohnung. Oft ist das Lächeln, das man als Dank erhält, viel mehr wert als irgendein Bonuspunkt.

In diesem KOMPASS geht Barny der Frage auf den Grund, weshalb Pfadi die besseren Chefs sind. Zudem liefert er sich einen Schlagabtausch mit Jupiter zum Thema Bonuspunkte im Detailhandel. Ausserdem erfährst du, wie sinnvoll Belohnungen in der Pfadi sind und wir klären dich auf, was die Schweizerische Pfadistiftung genau macht. Als extra Bonus erhältst du zudem vier Faltanleitungen für Papierflieger.

Ich wünsche dir viel Spass beim Lesen und Nachbasteln.

Viele Grüsse
Martina Meyer / Flugs

BONUSPUNKTE IM DETAILHANDEL

Nützlich oder lästig?

Jupiter und Barny liefern sich
ein Pro und Contra.

Von David Joller / Jupiter

Von Thomas Boutellier / Barny

PRO Bonuspunkte

Seien es Cumulus, Superpunkte, Stempelkarten wie Poinz oder das Kaffee-Abo mit dem 11. gratis, ich habe sie, die Kundenkarten.

Mit jedem Einkauf kommen ein paar Punkte oder ein Stempel dazu und nach einer Weile gibt es eine Belohnung. Da funktioniere ich fast wie ein pawlowscher Hund. Die Höhe der Belohnung ist, je nach System, <1 bis über 10 Prozent des Kaufpreises. Dies ist mir die Kundentreue wert. Wenn ich den Laden sowieso aufsuche, beispielsweise zwecks Einkaufs des täglichen Bedarfs, so kann ich doch gut meine Karte zücken – bzw. mein Telefon, wo die Karten als Apps installiert sind.

Mit dem Nutzen von gelegentlich verfügbaren x-fach-Bons kann man seine Punkte gäbig vervielfachen. So komme ich schlussendlich auf zwei bis drei Prozent Rabatt. Wenn man sich dann bemüht, ein Spezialangebot einzulösen, kann der Rabatt noch um ein Vielfaches höher sein. Nur mit den Sammelpunkten von den beiden Grossverteilern kommen da pro Jahr ohne weiteres 250 Franken zusammen für eine vierköpfige Familie.

Der eine Detaillist gibt mir zudem alle meine Einkäufe als digitale Liste, inklusive der Garantiescheine als PDF-Kassenbons. Praktisch, denn diese Zettel verbleichen nicht, und ich als Nerd kann ganz spannende Auswertungen machen.

Klar lasse ich die Firmen mein Kauf- und Freizeitverhalten wissen. Neben der Kundenbindung ist das der Preis für die Punkte. Trotzdem lasse ich auch offerierte Boni ungenutzt verstreichen. Denn bloss wegen dem Bonus etwas kaufen, muss ich nicht.

CONTRA Bonuspunkte

Im «Subway», ein Sandwich «mit allem» bestellt und bezahlt: «Haben Sie ein Kärtchen?» «Ja, aber daheim.» «Ich mache Ihnen doch ein Neues.»

Und wieder zu Hause kommt dieses Kärtchen in eine Kiste. Diese Kiste gleicht einem schwarzen Loch für solche Bonuskärtchen. Sie verschwinden darin.

Doch weshalb löse ich die «Gratiscaffis» und Gutscheine nicht ein, obwohl ich all die Kärtchen habe und sogar die Apps auf meinem Handy installiert sind? Es hat mit dem Vorbehalt bezüglich des Datensammelns über meine Interessen von allen möglichen Firmen zu tun. Im Unterricht mit Jugendlichen erwähne ich zum Thema Datenschutz immer: «Wenn ihr nicht wollt, dass die Welt etwas über euch weiss, dann dürft ihr der Welt auch nichts über euch erzählen.» Ich versuche keine Datenspur zu hinterlassen und bezahle in Geschäften, von denen ich eine Kundenkarte besitze, in der Regel in bar. Denn wo mit Kärtchen und Apps Daten gesammelt werden, so meine Verschwörungstheorie, da werden die Daten auch via elektronische Zahlungsmittel gesammelt.

Lange habe ich Cumulus und Supercard ausgiebig genutzt. Aber inzwischen finde ich es auch sehr spannend, wie die Firmen reagieren, wenn man sich nicht ausspionieren lässt. Gerade bei personalisierter Werbung stelle ich fest, dass scheinbar alles Aktion ist, was ich angeblich brauche. Nutze ich die Kundenkarte für eine gewisse Zeit nicht, werden mir die gesamten Sonderangebote gezeigt.

Aber, und das muss ich mir selber eingestehen, währenddessen ich diesen Text schreibe: Egal welche Mühen man auf sich nimmt, um keine Datenspur zu hinterlassen, sobald man Google verwendet, spielt das alles sowieso keine Rolle mehr. Von da her wäre es eigentlich an der Zeit, all die vielen Kärtchen zu sortieren und die nächsten zwei Wochen gratis Kaffee zu trinken und Sandwiches zu essen.

DIE SCHWEIZERISCHE PFADISTIFTUNG IM FOKUS

Die Schweizerische Pfadistiftung
unterstützt die Pfadi auf allen Ebenen.

Von Michael Weber / Pelé

Du hast es sicher bemerkt: Die Gestaltung des KOMPASS ist komplett überarbeitet worden und das Logo weiterentwickelt. Auch den Lagerheften Konturen und Akzente und den Adventskalendern für Jugendliche und junge Erwachsene verpassen wir eine optische Frischzellenkur, wie du bald schon sehen kannst. Die Schweizerische Pfadistiftung hat uns hierbei finanziell grosszügig unterstützt, wie auch schon bei anderen Projekten. Zeit also, sie und ihre Arbeit ausführlicher vorzustellen.

Vier verschiedene Tätigkeitsfelder

Natürlich stellt sich zuerst die Frage, wer von der Schweizerischen Pfadistiftung profitiert. Klar, die Pfadi. Und zwar auf allen Ebenen: Die Pfadibewegung Schweiz (PBS) erhält Pauschalbeträge; lokale, regionale oder nationale Pfadiprojekte werden auf Gesuch unterstützt genauso wie Pfadheim-Neu- und -Umbauten und als viertes Tätigkeitsfeld werden geeignete Lagerplätze für die Benutzung gesichert. Die vier verschiedenen Tätigkeitsfelder widerspiegeln auch die Geschichte der Schweizerischen Pfadistiftung oder viel eher sowas wie eine Geschichte der Drittmittelbeschaffung.

Verschiedene Projekte des VKP konnten in den vergangenen Jahren immer wieder von der grosszügigen Unterstützung durch die Schweizerische Pfadistiftung profitieren: We are the World (Umgestaltung Platz Kapelle KISC), Website des VKP, Broschüren Präses sein und Animation Spirituelle, Anispi-Sackmesser und Überarbeitung des Erscheinungsbildes unserer Publikationen. Danke vielmals!

Unterstützung der PBS Bundesebene

Seit 1997 hat die Schweizerische Pfadistiftung mit der PBS eine Vereinbarung. Diese regelt, dass der Nettoertrag der Spendensammlungen durch die Schweizerische Pfadistiftung zu gleichen Teilen zwischen ihr und der PBS aufgeteilt wird. Zustande kam dies, weil damals die PBS selbst auch Gönner anschrieb, um zusätzliche Finanzmittel zu generieren. Der Erfolg war eher bescheiden, führte aber zu missverständlicher Doppelspurigkeit. Daher einigten sich die Schweizerische Pfadistiftung und die PBS, dass einzig die Schweizerische Pfadistiftung Spenden- und Gönneranfragen verschickt, sie aber vom Netzwerk der PBS profitieren kann. Damals war kaum absehbar, wie gross der Beitrag sein wird, geschätzt wurden so rund 50 000 Franken. 2018 konnten über 800 000 Franken an die PBS vergeben werden. Ohne diese Beiträge könnten einige Dienstleistungen der PBS nicht sichergestellt werden. Doch dazu weiter unten mehr. Über die andere Hälfte kann die Schweizerische Pfadistiftung selbst verfügen.

Beiträge an Projekte in der Pfadi

Jährlich landen rund 20 Gesuche zu Projekten beim geschäftsführenden Ausschuss, der darüber befindet. Die eingehenden Gesuche werden alle gleich behandelt. Die Schweizerische Pfadistiftung wertet nicht, wie «sinnvoll» ein Projekt für die Pfadi ist. Sie grenzt sich damit klar zu inhaltlichen Entwicklungen ab und will nicht über Finanzen Einfluss auf das Programm ausüben. Sie nimmt hier die Haltung ein, dass unterstützenswert ist, was die aktiven Pfadi als sinnvoll erachten. Bei Projekten mit überregionalen, grundlegenden oder längerfristigen Auswirkungen spricht sie sich mit der PBS ab. Nicht finanziert werden regelmässige Pfadiaktivitäten. Es ist aber nicht immer eindeutig, was das heisst. Jubiläen finden schliesslich auch regelmässig statt, doch wird dabei die Bevölkerung einbezogen und ihr die Pfadi bekannter gemacht, werden auch solche Projekte gerne unterstützt. Die Schweizerische Pfadistiftung möchte einen Beitrag leisten, dass ausserordentliche Projekte umgesetzt werden können.



Lagerstimmung: Das Lagerplatz-Verzeichnis wird durch die Schweizerische Pfadistiftung betreut.

Beiträge an Pfadiheime

Seit einigen Jahren ist sie zudem für die Unterstützung bei Neu- und Umbauten von Pfadiheimen verantwortlich, dies in Koordination mit der Stiftung Pfadiheime Schweiz, welche vorher diese Aufgabe wahrnahm. Heute betreut die Stiftung Pfadiheime Schweiz die vier Pfadiheime sowie die Liegenschaft Speichergasse 31 (Geschäftsstelle PBS und Hajk-Laden), die ihr gehören, sowie das Pfadiheimverzeichnis.

Sicherung von Lagerplätzen

Die Schweizerische Pfadistiftung beschäftigt sich schon seit den 1980er-Jahren mit der Sicherung von geeigneten Lagerplätzen für die Pfadi. Das Lagerplatz-Verzeichnis zum Beispiel existierte schon damals auf Teletex, wo auf einem vierzeiligen Display Informationen abgerufen werden konnten. Ab Mitte der 1990er-Jahre kam das Verzeichnis ins Internet. Noch heute betreut die Schweizerische Pfadistiftung das Lagerplatz-Verzeichnis. Neben der Hilfe bei der Suche nach geeigneten Lagerplätzen ist die Schweizerische Pfadistiftung bemüht, Lagerplätze zu erwerben. Das gestaltet sich heute schwierig, da sich die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Kauf von Landwirtschaftsland geändert haben. Nun wird daraufgesetzt, mit den Landbesitzern langfristige Verträge abzuschliessen, damit die Plätze zur Verfügung gestellt werden. Dies birgt mitunter Herausforderungen. Gerade die WC-Frage muss geklärt werden. Werden mobile Toiletten aufgestellt, müssen diese regelmässig geleert werden. Das Ausheben von Toilettengruben ist zwar bei einigen Lagerplätzen erlaubt, die Belastung des Bodens kann aber gross werden, wenn mehrere Lager pro Saison stattfinden. Die Schweizerische Pfadistiftung beschäftigt sich also auch mit ganz konkreten Themen! Aktuell können pro Jahr rund fünf neue Plätze zur Verfügung gestellt werden. Der Vorteil bei diesen Plätzen liegt auch darin, dass sie von einer lokalen Ansprechperson betreut werden und diese Erfahrung hat. Das ist nicht zu unterschätzen, wenn man den steigenden administrativen Aufwand durch staatliche Vorgaben und Bewilligungsverfahren bedenkt.

Wie die Schweizerische Pfadistiftung zu Geld kommt

Seit der Vereinbarung der Schweizerischen Pfadistiftung mit der PBS von 1997 haben sich die finanziellen Rahmenbedingungen immer mal wieder geändert. Im Zuge des Bulas 1994 etablierte sich ein Sponsoring der PBS. Sponsoring fusst im Prinzip auf einer Gegenleistung. Von Anfang an stellte sich die Frage, was die Pfadi bieten kann und will. Zudem musste ein möglicher Sponsor den Werten der Pfadi entsprechen. Dafür wurde ein Raster erarbeitet, das klare Vorgaben machte. Und doch blieb die Skepsis etlicher gross. Unter den gegebenen Voraussetzungen wurden die erwarteten Einnahmen nie erreicht. In der Realität müsste ehrlicherweise von Gönner-Sponsoren gesprochen werden. Da aber die staatlichen Beiträge und Einnahmen durch Hajk weiter rückläufig waren, mussten neue Wege gegangen werden, damit der Bundesebene der PBS die erwünschten finanziellen Mittel auch zukünftig zur Verfügung standen. Die Delegiertenversammlung 2012 der PBS verabschiedete im Strategiepapier «Die Strukturen sind aktuell und zweckmässig» folgende Eckpfeiler: Das Spendenmarketing wird gemeinsam mit der Schweizerischen Pfadistiftung ausgebaut und das nationale Alumni-Netzwerk ist aufgebaut. Die Schweizerische Pfadistiftung intensivierte und professionalisierte entsprechend die Mittelbeschaffung durch kreative Sammelbriefe und Streuwürfe und baute zusammen mit der PBS die Silver Scouts auf. Von den 80 Franken Mitgliederbeitrag kommen der Schweizerischen Pfadistiftung 55 Franken als Spendenanteil zugute, die restlichen 25 Franken werden für die Organisation der Silver Scouts eingesetzt. Die letzten Jahre haben klar gezeigt, dass sich eine konsequente und professionelle Mittelbeschaffung auszahlt.

Zögere nicht, für dein Projekt ein Gesuch einzureichen. Das funktioniert sehr einfach: Auf der Website www.pfadistiftung.ch kannst du das Gesuchsformular Projekte und Anlässe und das Gesuchsformular Pfadiheime herunterladen. Bitte verwende diese Vorlagen für deine Anfrage, fülle sie aus, sodass möglichst klar ersichtlich ist, worum es geht, und mache ein paar detaillierte Angaben zur Finanzierung: Wie gross ist der Gesamtaufwand? Wer beteiligt sich sonst noch an der Finanzierung? Wie wird der restliche Aufwand gedeckt?

DARUM SIND PFADI DIE BESSEREN CHEFS

Es lohnt sich Zeit in der Pfadi zu verbringen.
Aber lohnt sich auch die Zeit der Protokolle,
der Lagerplanung, der nicht so einfachen Gespräche
mit den Eltern?

Von Thomas Boutellier / Barny

Als Präses durfte ich ab und zu ein Arbeitszeugnis für einen*e Abteilungsleiter*in schreiben. Darin bestätigte ich, wie vorbildlich der*die Leiter*in war, wie kreativ seine*ihre Aktivitäten sind und wie die Jahresplanung immer perfekt war. Oder auch, dass er*sie Sitzungen sehr produktiv und zügig geleitet hat, Protokolle gut nachvollziehbar waren und dass man als Abteilungsleiter*in eben genau das auch war, Abteilungsleiter*in. Man ist «Chef» von Leiter*innen, Stufenleiter*innen, Stammführer*innen etc. Man kontrolliert die Arbeit von Teams, motiviert und steht allen, die etwas von einem wollen, Red und Antwort. Ab und zu kommen Aufgaben von «oben» also von der Kantons- oder Bundesebene und die wollen umgesetzt werden.

Also eigentlich alles auch Tätigkeiten, für die ein*e Abteilungsleiter*in gutes Geld in einer grösseren Firma macht.

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

Steigen die Pfadi später ins Berufsleben ein, interessieren sich die wenigsten Arbeitgeber*innen für die Kompetenzen der Bewerber im Feuer entfachen. Für Skills wie Teamführung, Entscheidungsfähigkeit und Gesprächsführung jedoch umso mehr. Beginnen Studienabgänger*innen in einer grossen internationalen Firma, dann versuchen die Firmen ihren Mitarbeiter*innen diese Kompetenzen häufig in teuren Trainings beizubringen. Bei der Pfadibewegung Schweiz mit ihren 48 000 Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen gibt es diese «gratis».



Das Pfadilager, ein Intensivkurs für Projektmanagement, Führungskompetenz und strategisches Denken.

Anders Denken

Viele dieser Kompetenzen nehmen die Leiter*innen später ins Berufsleben mit. Sie merken, dass sie Projekte anders angehen als Kolleg*innen, welche nicht in der Pfadi waren. «Projekte sind grundsätzlich möglich. Als Pfadi akzeptieren wir kein «Nein, das geht nicht»». Pfadi haben gelernt, dass mit Menschenkenntnis, Organisation und Engagement viel mehr möglich ist, als auf den ersten Blick scheinbar. «Was Mitarbeiter*innen heute in teuren Trainings lernen sollen, bringen Pfadi oft schon mit.», hört man immer wieder, wenn man sich mit der Ausbildungsstruktur der PBS auseinandersetzt.

Wer als junger Mensch eine Gruppe führt, Höcks und Aktivitäten organisiert und alleine durchführt, der traut sich auch im Job mehr zu. Anders als in vielen anderen Vereinen haben die Jungen oft keine Chefs, die ihnen sagen, was sie wie zu tun haben. Das müssen sie ganz alleine herausfinden. Manchmal müssen sie in kurzer Zeit für eine ganze Gruppe Kinder etwas entschieden und dann auch umsetzen. Dabei greifen sie auf Erfahrungen, die sie als Kinder und Jugendliche gemacht haben, aber auch auf das Gelernte aus den Ausbildungskursen zurück. Sie verbinden Theorie und Praxis und treffen zielgenau die richtigen Entscheidungen. So sind sie auch Vorbild für die Pfadi, die mit ihnen unterwegs sind.

Teambuilder

Wenn sich Firmen umsehen, um ihre Teams auszubilden, finden sie oft ehemalige Pfadi, die ihr Hobby zum Beruf gemacht haben. Wenn wir früher ein Floss bauen wollten, dann haben wir geplant und diskutiert, bis wir eine Lösung gefunden haben. Danach haben wir gebaut, als Team, und am Schluss waren wir alle wahnsinnig stolz, etwas erreicht zu haben, was wir uns am Anfang noch nicht denken konnten. Diese Erlebnisse kann man sich teuer als Seminare zu gruppenspezifischen Prozessen einkaufen oder man hat sie mit Freunden beim «learning by doing».

Es geht aber nicht nur ums Lernen und um positive Gruppenprozesse. In Teams menschelt es, es gibt auch immer kleine Unstimmigkeiten und manchmal auch handfesten Streit. Als Abteilungsleiter*in ist man dann gefragt. Man muss vermitteln, Mediation betreiben und manchmal auch richten. Das Alpha, das Hilfsmittel für Abteilungsleitende

der PBS, zählt ein Dutzend Hüte auf, die ein*e Abteilungsleiter*in aufsetzen kann oder muss.

Wir als Betreuungs- und Begleitpersonen sind gehalten, dieses Engagement nicht nur mit Dank zu würdigen, sondern all diese Kompetenzen in einem Arbeitszeugnis zu erfassen. Dabei ist vor allem wichtig, dass man überlegt, in welche berufliche Richtung der*die Pfadi sich bewegt und den Leistungsnachweis dem entsprechend verfasst.

Auf <https://pfadi.swiss/de/pfadiaktivitaten/ehrenamtlich-engagiert/#benevole> findest du eine Anleitung, wie man einen Leistungsnachweis erstellt.



Soziale Kompetenzen, in der Pfadi vermittelt und gelernt.

BONUS – BELOHNUNG ALS MOTIVATION IN DER PFADI?

Wie wichtig sind Motivation und
Belohnung und welche Arten davon gibt es?

Von Michael Weber / Pelé

Motivation ist in der Pfadi ein ganz wichtiger Faktor, ob einerseits Aktivitäten gelingen und die Kinder und Jugendlichen somit tolles Pfadiprogramm erleben dürfen und andererseits die Leiter*innen zufrieden sind und sich gerne freiwillig engagieren. Theorien und Ratgeber zur Motivation gibt es in Unmengen. Eine Projektgruppe der PBS hat 2011 das Motivationspaket erarbeitet, zu dem auch eine ausführlichere Broschüre gehört. Dieser Beitrag fusst auf dieser sehr guten schon geleisteten Arbeit.

Motiv

Es ist davon auszugehen, dass Menschen nicht grundlos handeln, sondern um bestimmte Emotionen zu erleben. Sie haben ein Motiv. Die Forschung hat versucht, möglichst viele Verhaltensursachen in wenigen umfassenden Motiven zusammenzufassen, woraus die drei klassischen Motive Anschluss, Leistung und Macht entstanden sind. Für die Pfadi kann angenommen werden, dass zusätzlich Neugier als Motiv eine grosse Rolle spielt. Jedes Verhalten kann von einem oder mehreren dieser Motive ausgelöst werden. Mit einer Belohnung kann das Leistungsmotiv aktiviert werden. Dieses Verhalten steht immer in Auseinandersetzung mit einem Gütemassstab – einer Vergleichsgrösse. Das kann die Leistung eines*r Konkurrenten*in sein oder eine Zielsetzung, die erreicht werden muss. Wird die Leistung oder Zielsetzung übertroffen, gibt es die Belohnung. Die passende Emotion ist Stolz und Kompetenzerwerben.

Motivation

Es gibt drei unterschiedliche Arten der Motivation: Amotivation, extrinsische Motivation und intrinsische Motivation. Die Motivation bezieht sich dabei immer auf eine bestimmte Tätigkeit und kann jeweils sehr unterschiedlich sein. Amotivation bedeutet, dass Motivation vollkommen abwesend ist. Auf der anderen Seite steht die intrinsische Motivation, bei der aus eigenem, innerem Antrieb gehandelt wird. Dann steht die Freude an der Tätigkeit und am Resultat im Vordergrund. Das weite Feld der extrinsischen Motivation kann weiter gegliedert werden in externe und integrierte

Verhaltenssteuerung. Belohnungen (beziehungsweise Strafe bei nicht erfüllen der Zielsetzung) sind neben Gehorsam und Selbstkontrolle die Möglichkeiten zum Steuern.

Hohe Motivation

Die Theorie geht davon aus, dass die Motivation höher ist, je mehr die Person aus sich selbst heraus handelt. Das heisst, die intrinsische Motivation wirkt am stärksten. Die Pfadi bietet einen hervorragenden Boden dafür. Die Gefahr besteht allerdings darin, dass wenn nur gemacht wird, was intrinsisch gesteuert wird, Dinge gar nicht gemacht werden, die aber auch gemacht werden sollten wie Administration, Aufräumen und Putzen etc. Integrierte Motivation hilft hier, dass diese eher unbeliebten Aufgaben auch erledigt werden. Dabei handelt die Person aus Überzeugung. Von aussen kommende Steuerungsmechanismen wie Wertvorstellungen, Rituale, Handlungsprinzipien sind in die eigene Persönlichkeit übertragen worden – oder eben integriert. Nach dem Sola kommen alle an den Putztag, weil es selbstverständlich dazugehört. Und wir leben aus innerer Überzeugung nach dem Pfadigesetz, weil wir die Werte übernommen haben.

Belohnungen

Es ist nun klar geworden, dass mit Belohnungen Leistungen angeregt werden können, extrinsisch motiviert und extern verhaltensgesteuert. Damit diese Form der Motivation erfolgreich ist, müssen gewisse Bedingungen erfüllt sein: Es muss eine angemessene Wahrscheinlichkeit bestehen, dass die Person die Zielsetzung erfüllt; wird das Ziel nicht erreicht, darf es nicht trotzdem eine Belohnung geben; es soll keine Belohnungen für selbstverständliche Arbeiten geben. In der Regel sollte für die Pfadi die integrierte und intrinsische Verhaltenssteuerung ausschlaggebend sein. Die Leiter*innen leisten ihr Engagement aus Freude, Interesse, weil sie etwas lernen und sich ausprobieren können und weil sie sich mit der eigenen Pfadiabteilung und der Pfadiidee verbunden fühlen. Zudem sollten vor allem die Emotionen als Anreize ausreichen: Soziale Eingebundenheit durch

PRAKTIPTIP

die gemeinsamen Erlebnisse im Leitungsteam und daraus resultierenden Freundschaften, der Stolz, etwas geschafft zu haben, und die Erfahrung des persönlichen Fortschritts, das Wahrnehmen von Autonomie und Vorbildfunktion, sowie das Staunen. Viel wichtiger als Belohnung ist die Erfahrung von echter Wertschätzung.

Die Grenzen von Belohnungssystemen

Boni (Mehrzahl von Bonus) sind immer wieder Gegenstand öffentlicher Debatten. Darunter verstanden werden leistungsabhängige Sonderzahlungen, wobei die Kritik darauf abzielt, dass diese extrem hoch sind und die Abhängigkeit zur Leistung nicht immer nachvollziehbar ist. Verteidigt werden die Boni mit dem Argument, dass sie bezahlt werden müssen, weil dem hochqualifizierten Personal viel geboten werden muss, damit es nicht zur Konkurrenz wechselt. Die Belohnung motiviert, die Belohnung zu bekommen. Das heisst aber nicht, dass eine nachhaltige Leistungssteigerung erreicht wird. Wenn die Pfadi am Putztag eine Belohnung erhalten, wenn sie 20 Zeltblachen geputzt haben, dann werden sie kaum einfach so 21 putzen. Wenn aber alle gemeinsam spielen und bräteln können, wenn alles geputzt ist, ist die Gruppe insgesamt möglicherweise viel schneller, weil die Pfadi einander helfen. Zudem sind Belohnungen kaum jemals fair, gerade bei ehrenamtlicher Arbeit.

Motivationsprobleme

Motivationsprobleme können entscheidend mit Erwartungen, die sich die Person macht, zusammenhängen. Grundsätzlich mindern folgende Aspekte die Motivation:

1. Das Ergebnis scheint durch die Situation bereits festgelegt. Um dem vorzubeugen, sollte durch die Vorgesetzten ausreichend Mitwirkung gerade auch bei der Definition von Zielen eingeräumt werden.
2. Das Ergebnis kann in der Selbsteinschätzung nicht durch eigenes Handeln beeinflusst werden, wobei die Person annimmt, dass sie die notwendigen Fähigkeiten nicht besitzt. Hier gilt es zu unterstützen und allenfalls gute Alternativen zu suchen.
3. Die möglichen Folgen des Ergebnisses werden für zu wenig wichtig erachtet. Wenn die Tätigkeiten und die Ergebnisse so eingeschätzt werden, dass sich der Einsatz nicht lohne, macht es wenig Sinn, die Person umzustimmen. Allerdings kann davon ausgegangen werden, dass «Pfadi machen» für Leiter*innen grundsätzlich wichtig ist.
4. Das Ergebnis erweckt nicht den Anschein, die erwünschten Folgen nach sich zu ziehen. In Aktivitäten mit Kindern und Jugendlichen sehen die Leiter*innen unmittelbar die Folgen ihres Handelns, wenn die Teilnehmer*innen Freude haben. Für höhere Leitungsfunktionen ist dies nicht mehr gegeben, dann sollte von der positiven Wirkung im Sinne von Erfolgsgeschichten erzählt werden.

Motivationsprobleme können also sehr unterschiedliche Ursachen haben. In jedem Fall ist es wichtig, miteinander zu reden und gemeinsam Lösungen zu finden.

Quelle: Motivationspaket, herausgegeben von der Pfadibewegung Schweiz 2011.



ERZIEHEN DURCH BELOHNEN?

Bei Kindern sind Belohnungen in der Erziehung weit verbreitet. Nicht alle Mittel der Erziehung sind erzieherisch jedoch sinnvoll und nachhaltig.

Von David Joller/Jupiter

Wir erinnern uns alle gerne an die Zeiten aus unserer Kindheit, an denen es für besonders gutes Verhalten am Tisch ein Dessert gab. Hausarrest oder Fernsehverbot gab es, wenn wir nicht gefolgt hatten. Mit keinen Hausaufgaben in der Schule wurden wir belohnt, wenn sich die Klasse viele Male gut benommen und dem*der Lehrer*in Freude gemacht hatte. Wer hätte damals gedacht, dass diese Mittel mal in Zukunft kritisch beurteilt würden? Doch schauen wir zurück.

Der Marshmallow-Test

Als wohl bekanntestes Experiment zu Belohnungen gilt der Marshmallow-Test. Er wurde in den 1970er-jahren vom amerikanischen Psychologen Walter Mischel mit vierjährigen Kindern durchgeführt. Das Kind sitzt alleine in einem kargen Raum mit einem Tisch. Vor sich hat es ein Marshmallow. Ein weiteres Marshmallow liegt weiter weg in Sichtweite. Das Kind wird nun eine Weile alleine gelassen. Es soll warten, bis der Versuchsleiter zurückkehrt. Wenn es solange warten kann, darf es beide Marshmallows essen. Vertilgt es das Marshmallow vor der Rückkehr des Versuchsleiters, erhält es kein zweites. Man spricht dabei von Belohnungsaufschub.

Der Versuch wurde später zahlreiche Male wiederholt, wobei Bedingungen wie soziale Durchmischung und Alter der Probanden verändert wurden. Langzeitstudien brachten erstaunliche Korrelationen zu Tage: Menschen, die lange auf eine Belohnung warten können, werden im Schnitt seltener drogenabhängig, leiden seltener unter ADHS, Übergewicht oder Fettleibigkeit. Sogar Unterschiede im Gehirn dieser Menschen wurde festgestellt: in Faserbahnen zwischen dem Hirnbereich, der bei der Selbstkontrolle eine Rolle spielen könnte, und der Region für belohnungsbasiertes Lernen.

Pawlowsche und andere Hunde

Eine ganz andere Art von Belohnung erfolgt beim klassischen Konditionieren. Die Hunde von Iwan Pawlow begründeten vor rund 100 Jahren quasi die Erforschung dieser Lernprozesse. Das Experiment bestand darin, dass Hunden eine Futtergabe mit einem akustischen Reiz verbunden wurde. Die Reaktion daraus war Speichelfluss. Nach reichlichem Üben wurde der Reiz ausgeführt und der Speichelfluss auch ohne Futtergabe. Einen Schritt weiter ging Edward Thorndike etwa zur selben Zeit. In einer Puzzle-Box hatte er einen simplen Mechanismus eingebaut, mit dem eine Tür geöffnet werden konnte, die zum Futter führte. Die hungrigen Tiere – Hühner, Hunde, Katzen – irrten zuerst eine Weile im Käfig herum, bevor sie scheinbar zufällig den Mechanismus auslösten. Bei den weiteren Wiederholungen brauchten sie stets weniger lange. Er gilt als Begründer des operanten Konditionierens.

Mittel der Kontrolle

Bei der Lektüre zu Belohnungssystemen führt ein Weg zum Thema Erziehung, als Teil der sozialen Beziehung zwischen Menschen. In der Erziehung gibt es verschiedene Mittel, wie man Kontrolle ausüben kann über die zu erziehenden Personen. Die Lehre darüber, die pädagogische Psychologie, kennt vier solche Mittel: die Belohnung, die Bestrafung, Identifikationsangebote und kognitive Verhaltensweisen. Die beiden Mittel Belohnung und Bestrafung basieren auf der Idee des instrumentellen oder operanten Konditionierens.

Die Belohnung wird ausserdem als sozialer Verstärker bezeichnet. Sie befriedigt Bedürfnisse oder vermindert einen negativen Reiz. Eine Belohnung wird als Antwort auf ein gewünschtes Verhalten ausgesprochen. Beispiele können ein Extra-Dessert sein, ein überraschender Besuch in der Badeanstalt, wenn die Pfadigruppe sich besonders anstrengt. Für Hunde eher ein Hundeguezli. Auf sozialer Ebene kann eine Belohnung das Bedürfnis nach Sicherheit befriedigen.

Die Bestrafung wird auch als aversiver Verstärker bezeichnet. Mit einer Bestrafung will die erziehende Person die Auftretenswahrscheinlichkeit eines unerwünschten

Verhaltens reduzieren. Der eine Bestrafungstyp basiert auf dem Zufügen eines negativen Reizes, der andere auf dem Entzug eines positiven Reizes. Die Bestrafung wirkt sich häufig sehr negativ aus auf die Person und die Beziehung der Person mit dem Umfeld. An den Bestraften können schwere Störung, Ängste und Aggressionen auftreten. Auch ist es ethisch problematisch, Menschen zu bestrafen.

Bei den Identifikationsangeboten stellen die Erzieher*innen eine Vorbildfunktion oder ein Modell dar für die zu Erziehenden. Es wird auch als Lernen am Modell oder als Nachahmungslernen bezeichnet. Es können wünschenswerte, aber auch nicht wünschenswerte Verhaltensweisen als Modell dienen. Gerade bei kleinen Kindern ist frappant, wie sie ältere Kinder und Erwachsene imitieren und alles probieren nachzumachen. Dieses Modell basiert nicht auf Konditionierung, sondern ist eine sozialkognitive Lernmethode. Entwickelt wurde die Theorie vom kanadischen Psychologen Albert Bandura in den 1960er-Jahren. Bandura gilt als einer der führenden Psychologen des späten 20. Jahrhunderts.

Belohnen unter Beschuss

Belohnungen als erzieherisches Mittel sind seit einigen Jahren heftig umstritten. Jesper Juul und Alfie Kohn, zwei bekannte Experten, halten Belohnungen für kein gutes Mittel zur Erziehung. Sie begründen dies damit, dass es nicht die innere Motivation (intrinsische Motivation) anspricht, sondern eine extrinsische Motivation darstellt. Also nicht das, was dem Kind Freude macht, sondern was dem Erziehenden Freude macht.

Das Schlimme daran sei jedoch, dass bei den Belohnungen die bestehende Beziehung, also die Liebe von Eltern und Kind, als Druckmittel verwendet wird. «Die Belohnungen signalisieren dem Kind, sein Verhalten bestimme unsere Gefühle ihm gegenüber.», so Alfie Kohn in einem Interview im Magazin des Tagesanzeigers vom 26. Dezember 2019. «Lieben wir unsere Kinder dafür, was sie tun, oder dafür, wer sie sind?» Bei der ersten Art von Liebe müssen sich Kinder die Liebe verdienen. Die zweite Art von Liebe ist bedingungslos. Dass die Liebe bedingungslos sei, mag wohl von den Eltern beteuert werden, kommt aber bei den Kindern oft nicht so an.

Menschen, die lange auf eine Belohnung warten können, werden im Schnitt seltener drogenabhängig, leiden seltener unter ADHS, Übergewicht oder Fettleibigkeit.

Bei kognitiven Verhaltensweisen wird versucht, im gegenseitigen Gespräch die Gründe und die Auswirkungen des eigenen Verhaltens und das Verhalten der erziehenden Person zu verstehen. Anschliessend gilt es dann zu versuchen, durch Überzeugung, Erwartungen, Wecken von Einsicht usw. auf die zu erziehende Person Einfluss zu nehmen und so das gewünschte Verhalten zu erreichen. Die Person soll dann ihre Sicht der Dinge ändern, Zusammenhänge erkennen und motiviert werden.



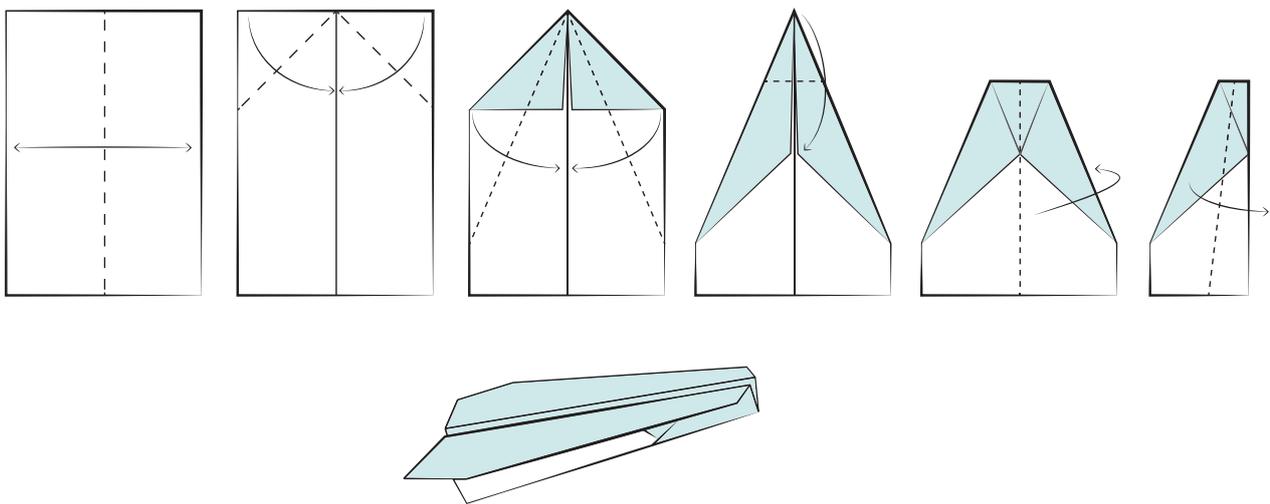
KOMPASS BONUS-SEITEN

Wir haben für dich vier
Faltversionen zum
Nachmachen herausgepickt.

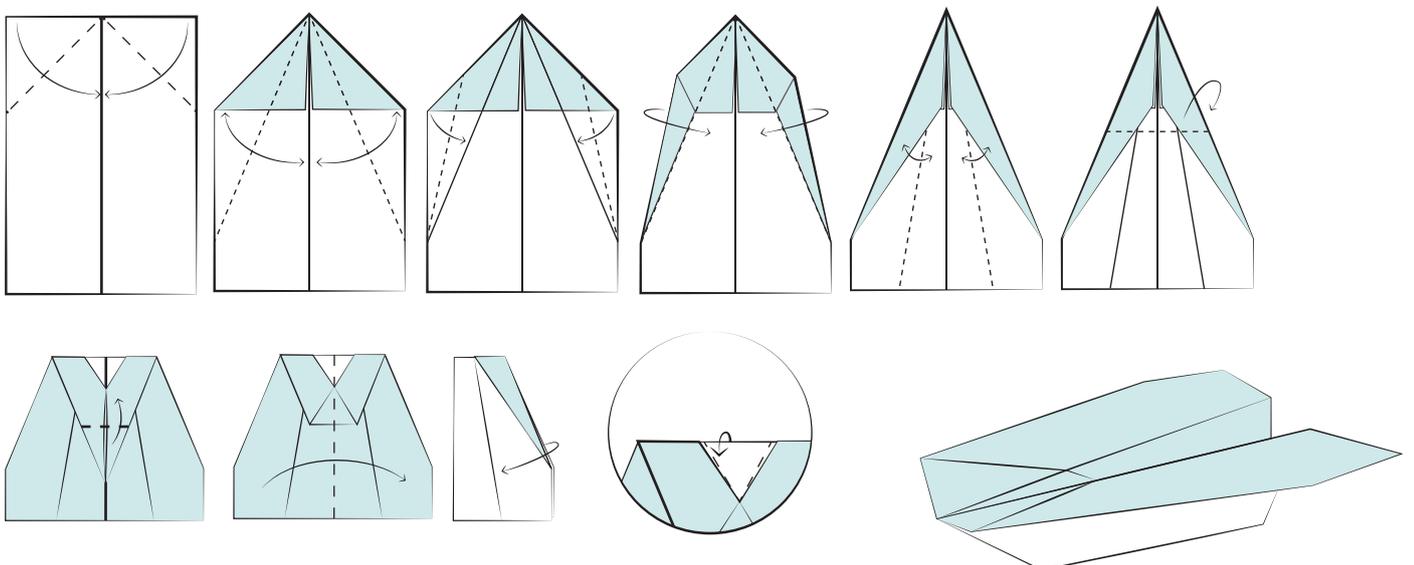
von Martina Meyer / Flugs

Papierflieger gibt es viele, Spiele damit ebenso: Wer faltet am schnellsten? Welcher Flieger fliegt am längsten? Welcher fliegt am weitesten? Wie viele Stops braucht ein Flieger für einmal um die «Welt» (rund um das Pfadilokal, rund um den Lagerplatz, rund um die Spielwiese)? Erfinde dein eigenes Spiel.

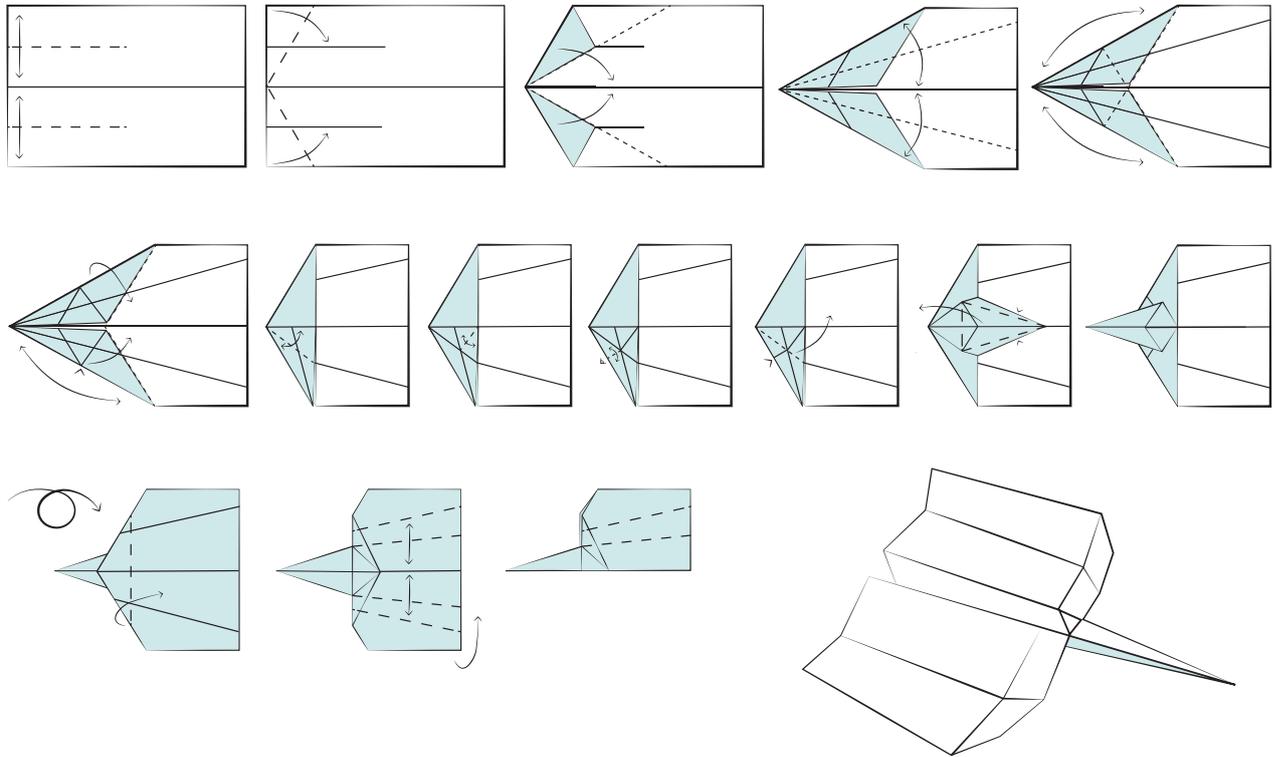
GLIDER – DER EINFACH FÜR WÖFLI UND LEUTE MIT ZWEI LINKEN HÄNDEN



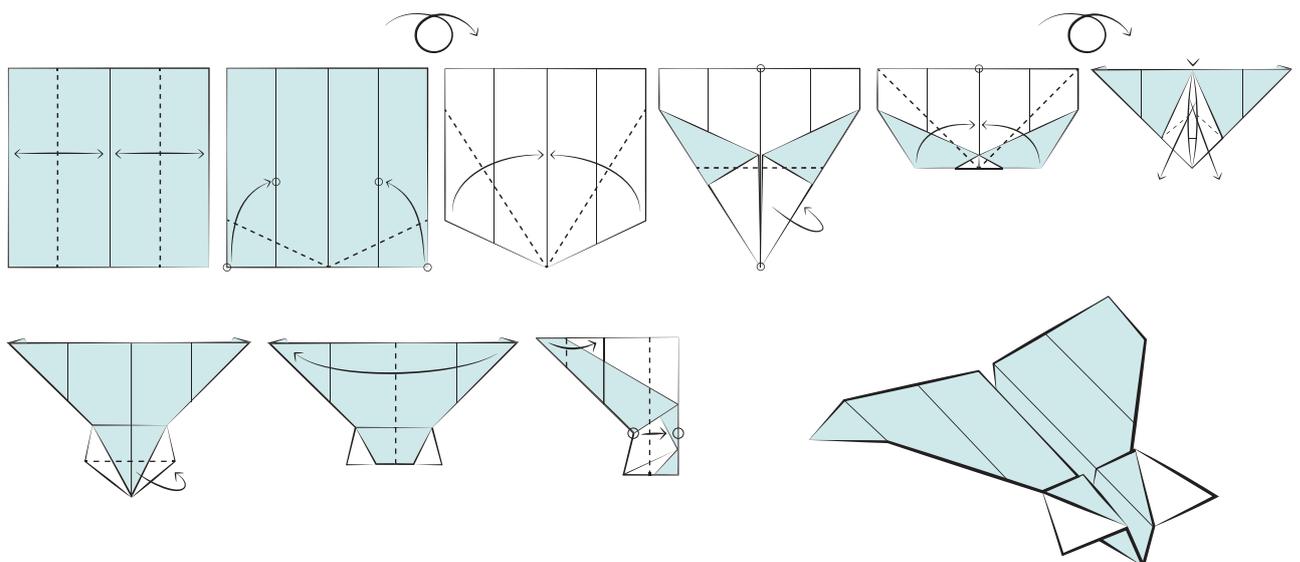
LOCKED – FÜR GEÜBTE PFADIS



THE NEEDLE – FÜR PIOS, MEISTER ALLER SITUATIONEN



LITTLE NICKY – FÜR ROVER MIT FINGERSPITZENGEFÜHL





PRÄSES FRAGEN BARNY

Frage

In den letzten Wochen hat ein Thema die Welt und die Schweiz beherrscht: Das Coronavirus und COVID-19. Und auch die Pfadi hat sich dazu geäussert. In den Mails der PBS an die AL und Betreuungspersonen konnte man lesen, dass die Pfadiaktivitäten nicht in Frage gestellt sind. Und dass man das Social Distancing kreativ umsetzen soll. Bei den Pfadi merke ich, dass sie motiviert und ohne grosse Angst sind. Bei den Eltern verhält es sich aber anders. Was sagt man ihnen, wenn sie fragen, warum die Pfadiaktivitäten trotzdem stattfinden können?

Antwort

Auch wir auf Ebene VKP und PBS merken, dass unsere Leitenden sehr offen mit der Herausforderung Coronavirus und COVID-19 umgehen. Einerseits sehr verantwortungsvoll, andererseits bemüht, den Kindern und Jugendlichen ein tolle Pfadizeit zu bieten. Aber was den Eltern sagen: Zuerst kann man ihnen sagen, dass der Entscheid, den Pfadialltag aufrechtzuerhalten nicht leichtfertig getroffen worden ist. Die Verbandsleitung und das nationale Krisenteam machen regelmässige Analysen der Situation, hören sich Spezialisten an, welche die Pfadi gut kennen, und nimmt daraus eine Lageeinschätzung vor. So entstehen in vielen Stunden Arbeit diese Empfehlungen. Dann kann man den Eltern zudem noch weiteres sagen. Die Pfadi findet wenn immer möglich draussen statt. Draussen steht man nicht so nahe beieinander und es lassen sich mehr Bewegungsspiele machen, sodass die Vorgaben 2 Meter Abstand und weniger als 15 Minuten näherer Kontakt viel besser eingehalten werden können. Auch ohne COVID-19 schauen die Leiter*innen auf die Hygiene der Kinder etc. Eigentlich ist die Gefahr sich in der Schule anzustecken höher als in der Pfadi. Ausserdem ist ein gutes Immunsystem immer noch die beste Abwehr und wer sich viel draussen aufhält, hilft seinem Körper. Die Frage erreichte uns Ende Februar, die

Antwort hatte damals Gültigkeit. Zwei Wochen später war die Lage ganz anders. Am Freitag 13. März gab der Bundesrat bekannt, dass die Schulen; Hochschulen und anderen Ausbildungsstätten bis am 4. April geschlossen würden, Veranstaltungen mit mehr als 100 Personen verboten wären und in Restaurants etc. sich maximal 50 Personen aufhalten dürften sowie Grenzkontrollen wieder eingeführt würden. Das Virus hatte sich schnell ausgebreitet und erforderte rigorose Massnahmen, in ganz Europa. Auch die Pfadibewegung Schweiz zog in ihrer Einschätzung die Konsequenz, dass der Pfadibetrieb bis am 30. April eingestellt würde. Am 16. und 20. März hat der Bundesrat weitere Massnahmen beschlossen. Wie sich die Lage aktuell, wenn du diesen KOMPASS liest, präsentiert, kann wirklich nicht vorausgesagt werden.

Bildquellen:

Cover

Illustration: icona basel

Seite 5:

Schweizerische Pfadistiftung

Seite 6:

Scoutissimo Ticino

Seite 7:

Barny, Kala St. Gallen 2012

Seite 12 & 13:

Illustration: icona basel

Anleitung: www.freshdads.com

VKP AKTUELL

Gemeinsame Präsestagung DAMP, Jubla, VKP

An dieser Stelle sollte ein Bericht über die Präsestagung stehen. Sollte, denn es kam bekanntlich anders. Am Samstag 14. März hätte die zweite grosse gemeinsame Präsestagung «Präses sein», organisiert von der DAMP, Jubla Schweiz und vom VKP stattfinden sollen. Leider wurde am Freitag dem 13. März klar, dass wir die Tagung absagen müssen. Am Schluss war der Entscheid eindeutig, aber noch wenige Tage vorher präsentierte sich die Lage anders.

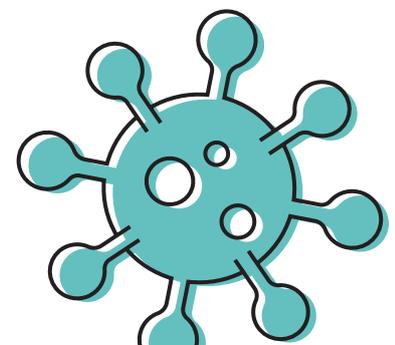
Als Organisatoren verfolgten wir intensiv die Massnahmen und Empfehlungen des Bundesamtes für Gesundheit (BAG) bezüglich Coronavirus und COVID-19 sowie die Rahmenbedingungen der Kantone, insbesondere des Kantons Solothurn, die festlegten, wann und wie ein Anlass stattfinden kann. Eine erste Einschätzung machten wir gleich nach dem 28. Februar, als der Bundesrat ein generelles Verbot für Anlässe mit mehr als 1000 Personen erliess. Der Kanton Solothurn definierte darüber hinausgehende Bedingungen und verlangte für Veranstaltungen ab 150 Personen eine Bewilligung. Zudem wussten wir aufgrund der Anmeldungen sehr genau, wer alles die Tagung besuchen würde. Als weitere Massnahme sollten alle Teilnehmenden bestätigen, dass sie in den letzten zwei Wochen nicht in einem Risikogebiet waren.

Eine Woche vor der Präsestagung beurteilten wir wiederum die Situation. Nur wenige Abmeldungen erreichten uns bis dann, die Workshopleiter*innen waren weiterhin bereit, die Workshops durchzuführen. Wir hatten Papiertücher und Desinfektionsmittel organisiert und planten Anpassungen, damit neue Vorgaben des BAG wie Distanz halten auch während der Tagung eingehalten werden konnte. Wir waren uns bewusst, dass dies gewisse Einschränkungen zur Folge hatte und doch hätten die Inhalte noch angemessen vermittelt werden können. In den folgenden Tagen spitzte sich die Lage allerdings zu. Die Kantone Tessin und Genf beschlossen weiterreichende Massnahmen, aber auch Arbeitgeber*innen erliessen Vorgaben, die auch unsere Teilnehmer*innen und Workshopleiter*innen betrafen. Und doch konnten die Ausfälle kompensiert werden, wir hätten nur einen Workshop absagen müssen. Wir waren bereit, die Präsestagung durchzuführen. Je näher der Termin jedoch kam, desto grösser wurde auch unsere Verunsicherung. Handeln wir wirklich richtig? Wäre es eine Überreaktion, alles abzusagen? Oder gefährden wir die Gesundheit unserer

Teilnehmer*innen ohne Not? Können wir die Inhalte methodisch noch so vermitteln, dass es Sinn macht? Wie soll netzwerken gehen, wenn Distanz gehalten werden muss? Ganz nüchtern – oder vielleicht besser: technisch – betrachtet hatte sich die Lage nicht verändert. Darum hielten wir am Donnerstagmorgen 12. März an der Durchführung fest.

Am Freitag 13. März, einen Tag vor der Präsestagung, kippte unser Bauchgefühl. Die Anzahl der Infizierten stieg nochmals stark an und am Donnerstagabend gaben erste Universitäten bekannt, dass sie den Präsenzunterricht einstellten. Am Freitagmorgen machten in den Onlinemedien Gerüchte über einschneidende Massnahmen des Bundes die Runde. Die BAG-Website war nicht mehr erreichbar und eine Pressekonferenz des Bundesrates auf irgendwann im Nachmittag angesetzt. In einer Telefonkonferenz entschieden wir um 9.45 Uhr, dass wir die Präsestagung absagen. Entscheidend war für uns, dass wir von einer gedämpften Stimmung an der Tagung ausgehen mussten, die den Austausch erschwert hätte, und dass wir den angemeldeten Teilnehmer*innen auch den Entscheid abnehmen wollten. Wir kommunizierten die Absage noch vor Mittag per Mail und nach Mittag per SMS oder WhatsApp. Bis zuletzt hätten wir die Bedingungen erfüllt, auch gemäss den am Freitag 13. März kommunizierten und ab Montag 16. März gültigen Vorgaben.

So wie uns ging es wohl ganz vielen in den vergangenen Wochen. Die Geschwindigkeit und schlussendlich die Wucht hat uns trotz der bekannten Entwicklungen und Massnahmen in Hubei/China und Italien irgendwie unvorbereitet getroffen. Vielleicht ist unvorbereitet das falsche Wort, es ist mehr die Erfahrung einer Situation, die schon drei Tage später komplett anders ist und auf die richtig zu reagieren nie möglich ist: Es ist immer zu wenig oder zu viel, zu früh oder zu spät. Und immer mit dem unguuten Gefühl, alles könnte entgleiten.



WIE DER HAMSTER IN SEINEM RAD

Vom «Arbeiten um zu Leben»
zum «Leben um zu Arbeiten».

Von Martina Meyer / Flugs

Der Mensch steht morgens auf, geht arbeiten, kommt abends nach Hause, schläft und am nächsten Tag beginnt das Gleiche wieder von vorne. Er strampelt wie der Hamster in seinem Rad. Ein grosser Firmenname als Arbeitgeber*in oder eine klingende Stellenbezeichnung auf der Visitenkarte sind oft wichtig für das eigene Ego. Man will sich mit dem*der Arbeitgeber*in identifizieren können und definiert sich über den eigenen Job. Oft gehören auch Arbeitskolleg*innen zum näheren Freundeskreis, schliesslich verbringt man täglich acht Stunden und mehr miteinander, geht nach Feierabend noch zusammen ins «Gym» oder in die nächste Bar. Arbeiten ist paradoxerweise zu einem Lifestyle geworden. Man lebt um zu arbeiten.

Doch «Arbeit» war lange nicht so bequem, sondern bedeutete schuften. Früher vorallem auf dem Feld lebte man buchstäblich von der Hand in den Mund. Das Leben war hart. Man arbeitete, um zu leben – und um zu überleben. Arbeiten war schlicht notwendig, doch im Mittelalter sorgten bis zu 100 kirchliche Feiertage für Abwechslung. Die Menschen frönten dem Leben. Sie feierten, tanzten, sangen. Sie vergnügten sich, um vom harten Alltag fliehen zu können. Erst Martin Luther prägte im 16. Jahrhundert die Ideologie, dass Arbeit eine Berufung wäre und man lebe, um zu arbeiten. Mit der Errichtung erster Fabriken in der Zeit der Industrialisierung standen die Einnahmen zum ersten Mal

nicht in Zusammenhang mit der Arbeit auf dem eigenen Feld. Die Menschen strömten in die Fabriken, deren Eigentümer auf Gewinnmaximierung aus waren. Die einfachen Arbeiter allerdings empfanden es als überflüssig, weiter zu arbeiten, sobald ihnen den Lohn ausbezahlt wurde. Schliesslich reichte das Gehalt nun ja wieder für die nächste Zeit. Fabrikherren zwangen in der Folge die Belegschaft mit Hungerlöhnen immer noch mehr zu arbeiten. Die Arbeitsbedingungen waren grausam. Erst mit der Einrichtung von Gewerkschaften und einer aufkommenden Arbeiterbewegung verbesserte sich die Lage.

Das Bonussystem, wie wir es heute kennen, bei dem für gute geleistete Arbeit ein variabler Bonus, abhängig von Umsatz- oder Gewinnzielen, ausbezahlt wird, etablierte sich in den 1970er-Jahren, als die damaligen Investmentbanken ihrer Belegschaft eine Erfolgsbeteiligung in Aussicht stellten. Oft hinterfragt ob sinnvoll oder nicht (es gibt zig Studien darüber), verleiten oder zwingen eben gerade diese Boni Mitarbeiter*innen zu noch höherem Arbeitseinsatz, längeren Präsenzzeiten und ständiger Erreichbarkeit. Und auf einmal findet sich der Hamster wieder in seinem Rad.

KOMPASS
2/2020, 81. Jahrgang
erscheint sechsmal jährlich
ISSN 1661-3996

Herausgeber
Verband Katholischer Pfadfinderinnen
und Pfadfinder VKP

Jahresabonnement
Für aktive Pfadi CHF 32.–, sonst CHF 37.–
(Ausland CHF 35.–/40.–)
Das Abonnement ist nur auf Jahresende
schriftlich kündbar. Postkonto: 60-21832-5

Redaktion und Adressänderungen
Zeitschrift Kompass, VKP
St. Karliquai 12, 6004 Luzern
Tel. 041 266 05 00
e-mail: kompass@vkp.ch, www.vkp.ch

Gestaltung
icona basel
Angensteinerstrasse 38, 4052 Basel
Tel: 061 312 25 10
www.icona-basel.ch

Druck und Versand
Oberholzer AG

KOMPASS Equipe
Thomas Boutellier, Olten; David Joller, Bern;
Michael Weber, Zofingen; Norina Brun,
Olten; Martina Meyer, Hergiswil