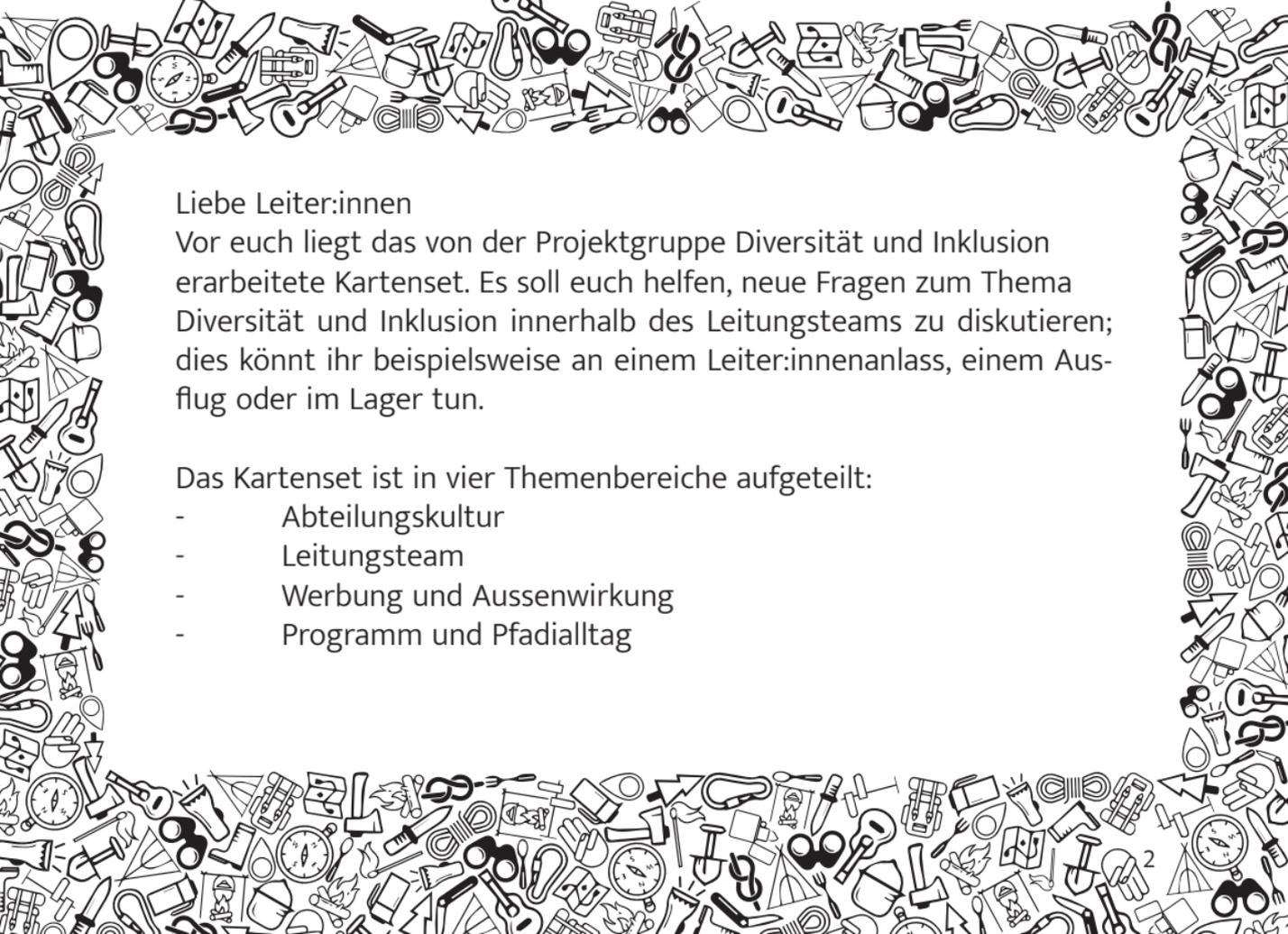


# Diversität & Inklusion in der Pfadi



PFADI  
THURGAU

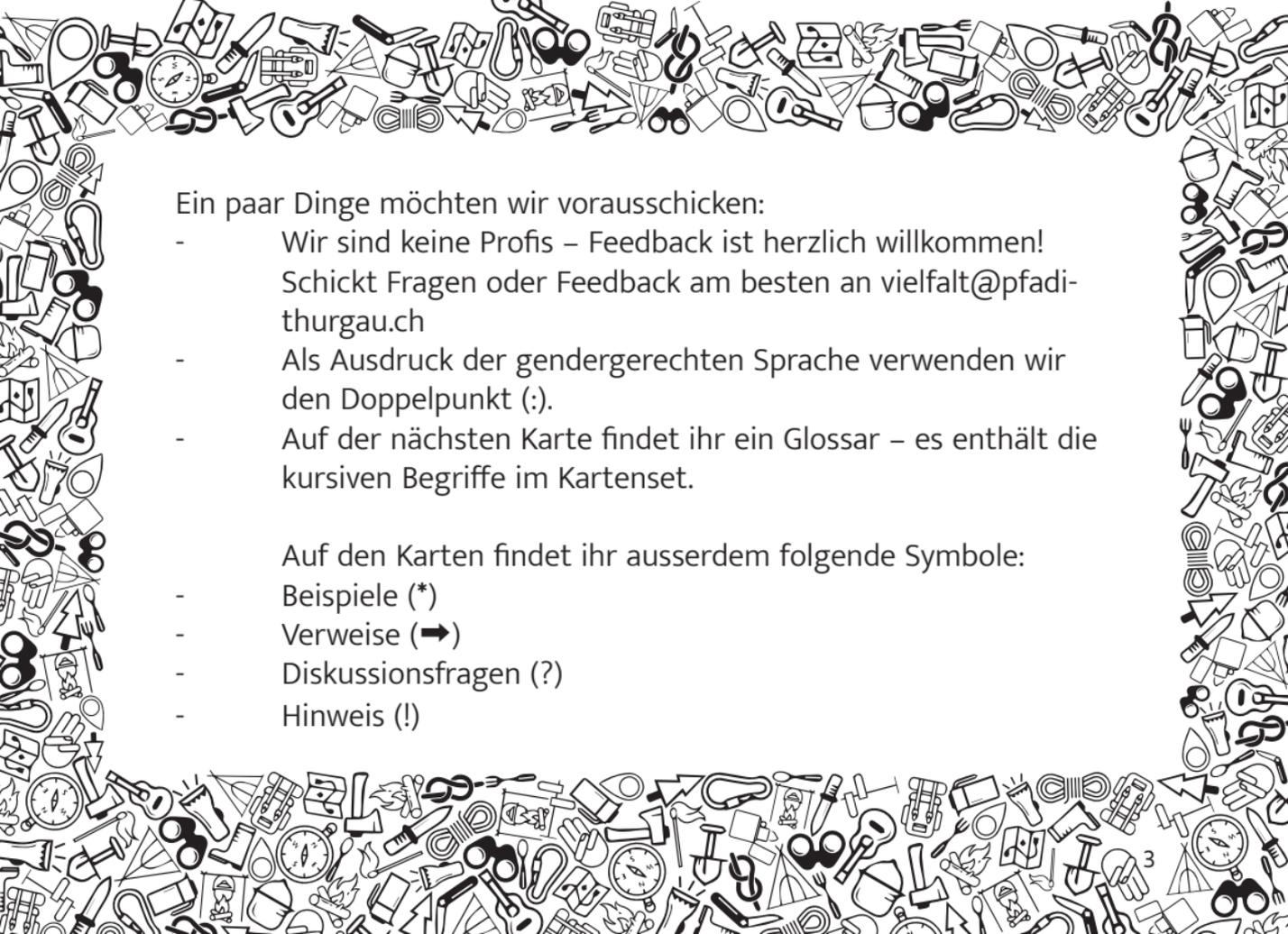


Liebe Leiter:innen

Vor euch liegt das von der Projektgruppe Diversität und Inklusion erarbeitete Kartenset. Es soll euch helfen, neue Fragen zum Thema Diversität und Inklusion innerhalb des Leitungsteams zu diskutieren; dies könnt ihr beispielsweise an einem Leiter:innenanlass, einem Ausflug oder im Lager tun.

Das Kartenset ist in vier Themenbereiche aufgeteilt:

- Abteilungskultur
- Leitungsteam
- Werbung und Aussenwirkung
- Programm und Pfadialltag

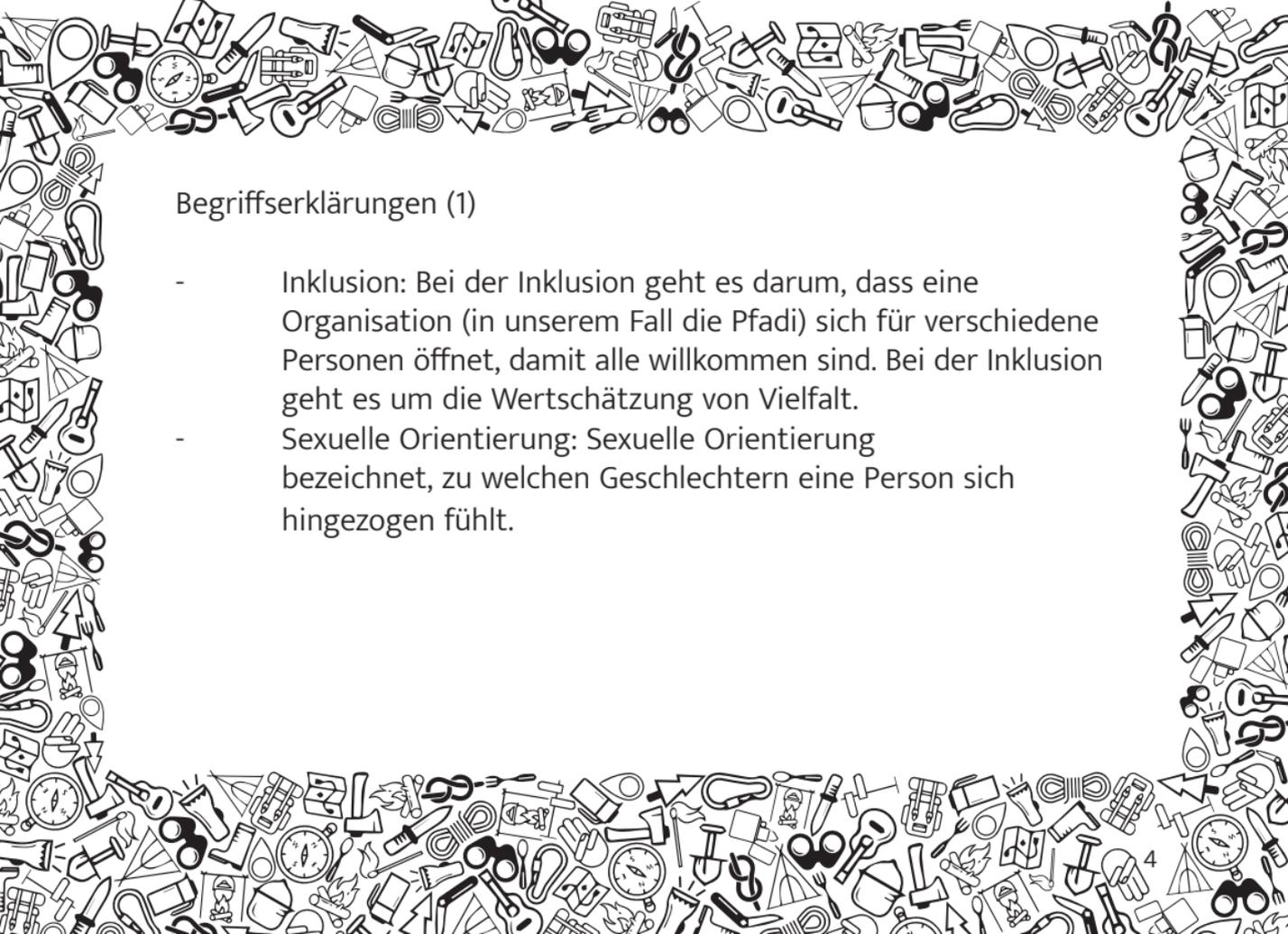


Ein paar Dinge möchten wir vorausschicken:

- Wir sind keine Profis – Feedback ist herzlich willkommen! Schickt Fragen oder Feedback am besten an [vielfalt@pfadi-thurgau.ch](mailto:vielfalt@pfadi-thurgau.ch)
- Als Ausdruck der gendergerechten Sprache verwenden wir den Doppelpunkt (:).
- Auf der nächsten Karte findet ihr ein Glossar – es enthält die kursiven Begriffe im Kartenset.

Auf den Karten findet ihr ausserdem folgende Symbole:

- Beispiele (\*)
- Verweise (➔)
- Diskussionsfragen (?)
- Hinweis (!)



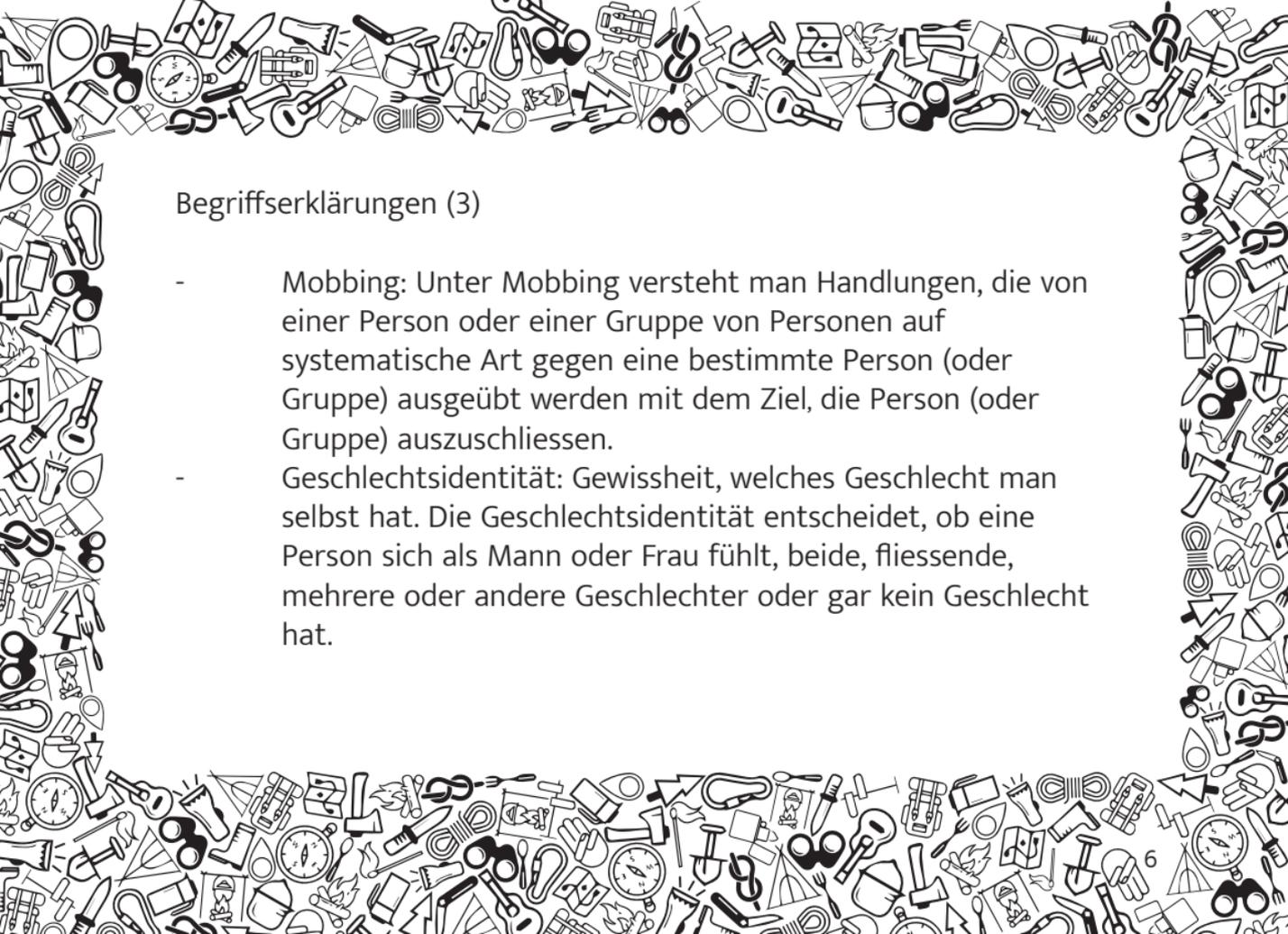
## Begriffserklärungen (1)

- Inklusion: Bei der Inklusion geht es darum, dass eine Organisation (in unserem Fall die Pfadi) sich für verschiedene Personen öffnet, damit alle willkommen sind. Bei der Inklusion geht es um die Wertschätzung von Vielfalt.
- Sexuelle Orientierung: Sexuelle Orientierung bezeichnet, zu welchen Geschlechtern eine Person sich hingezogen fühlt.



## Begriffserklärungen (2)

- Diskriminierung: Diskriminierung bezeichnet die Ausgrenzung oder Herabwürdigung von einzelnen Personen oder Gruppen aufgrund von individuellen oder gruppenspezifischen, äusserlichen und/oder angenommenen, zugeschriebenen Merkmalen. Es handelt sich dabei um eine Form von Ungleichbehandlung, welche im Zusammenhang mit spezifischen Eigenschaften einer Person geschieht. Dazu gehören unter anderem Geschlecht, Religion, sexuelle Orientierung oder Herkunft.

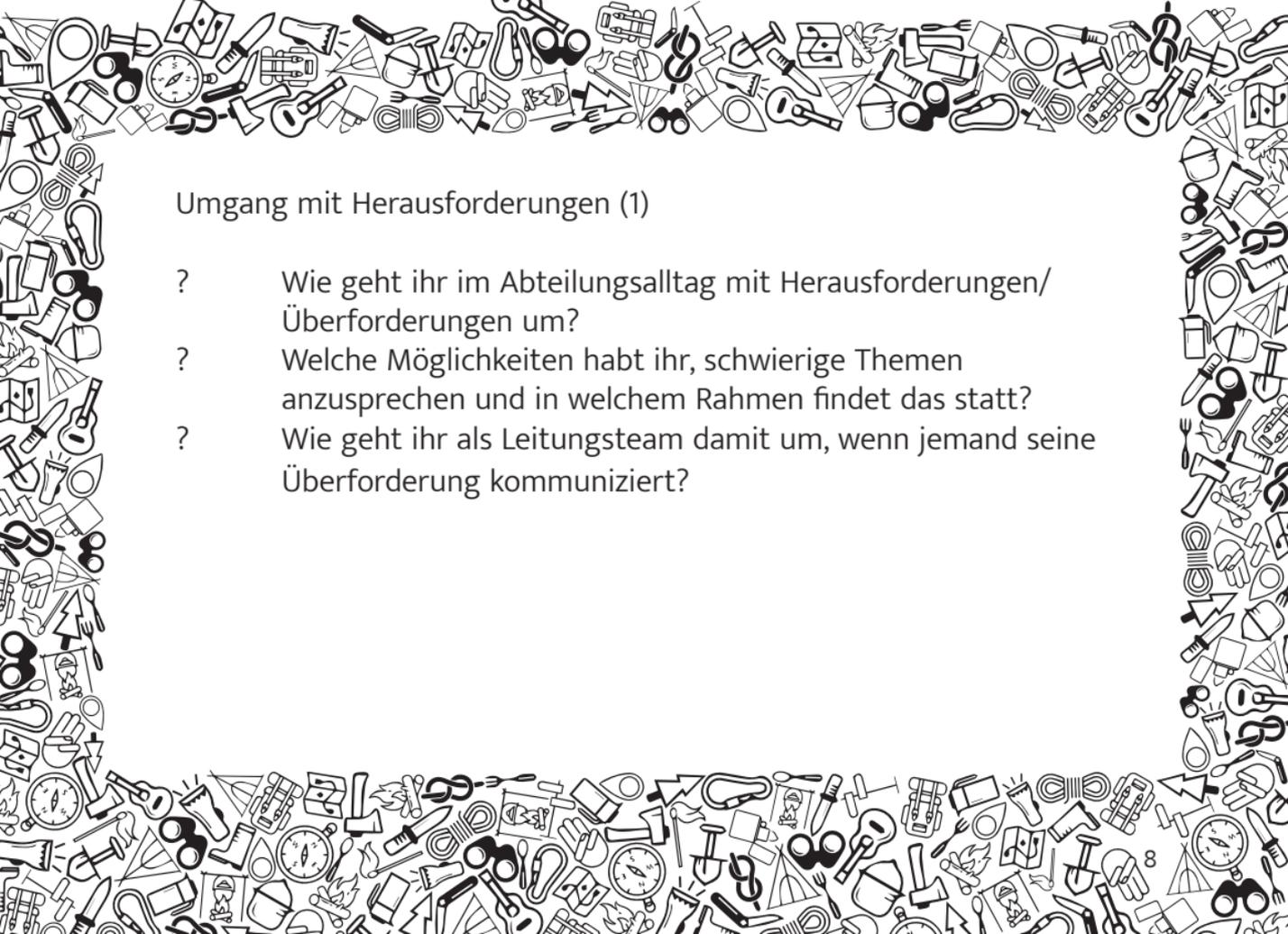


### Begriffserklärungen (3)

- Mobbing: Unter Mobbing versteht man Handlungen, die von einer Person oder einer Gruppe von Personen auf systematische Art gegen eine bestimmte Person (oder Gruppe) ausgeübt werden mit dem Ziel, die Person (oder Gruppe) auszuschliessen.
- Geschlechtsidentität: Gewissheit, welches Geschlecht man selbst hat. Die Geschlechtsidentität entscheidet, ob eine Person sich als Mann oder Frau fühlt, beide, fließende, mehrere oder andere Geschlechter oder gar kein Geschlecht hat.

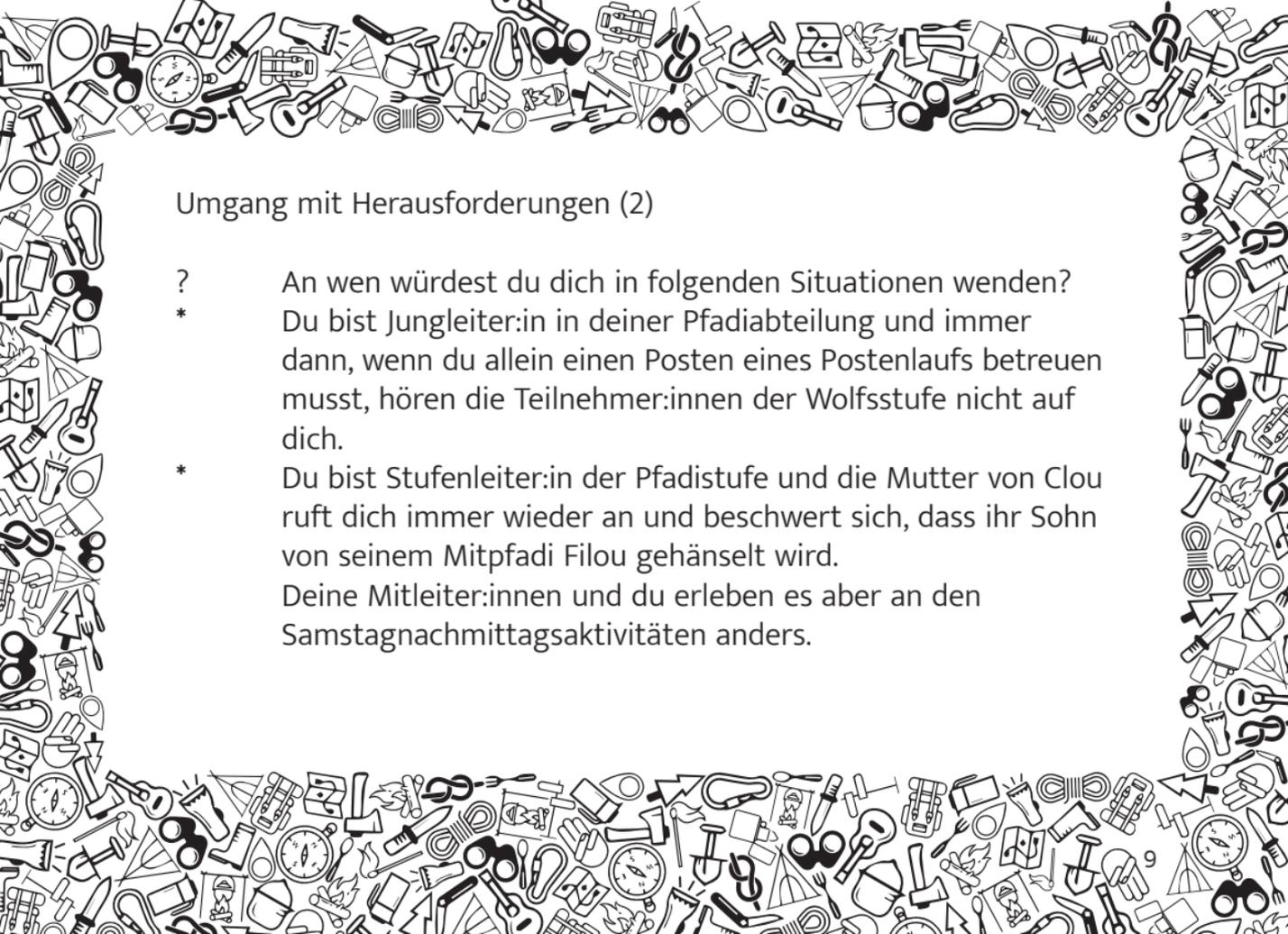


# Abteilungskultur



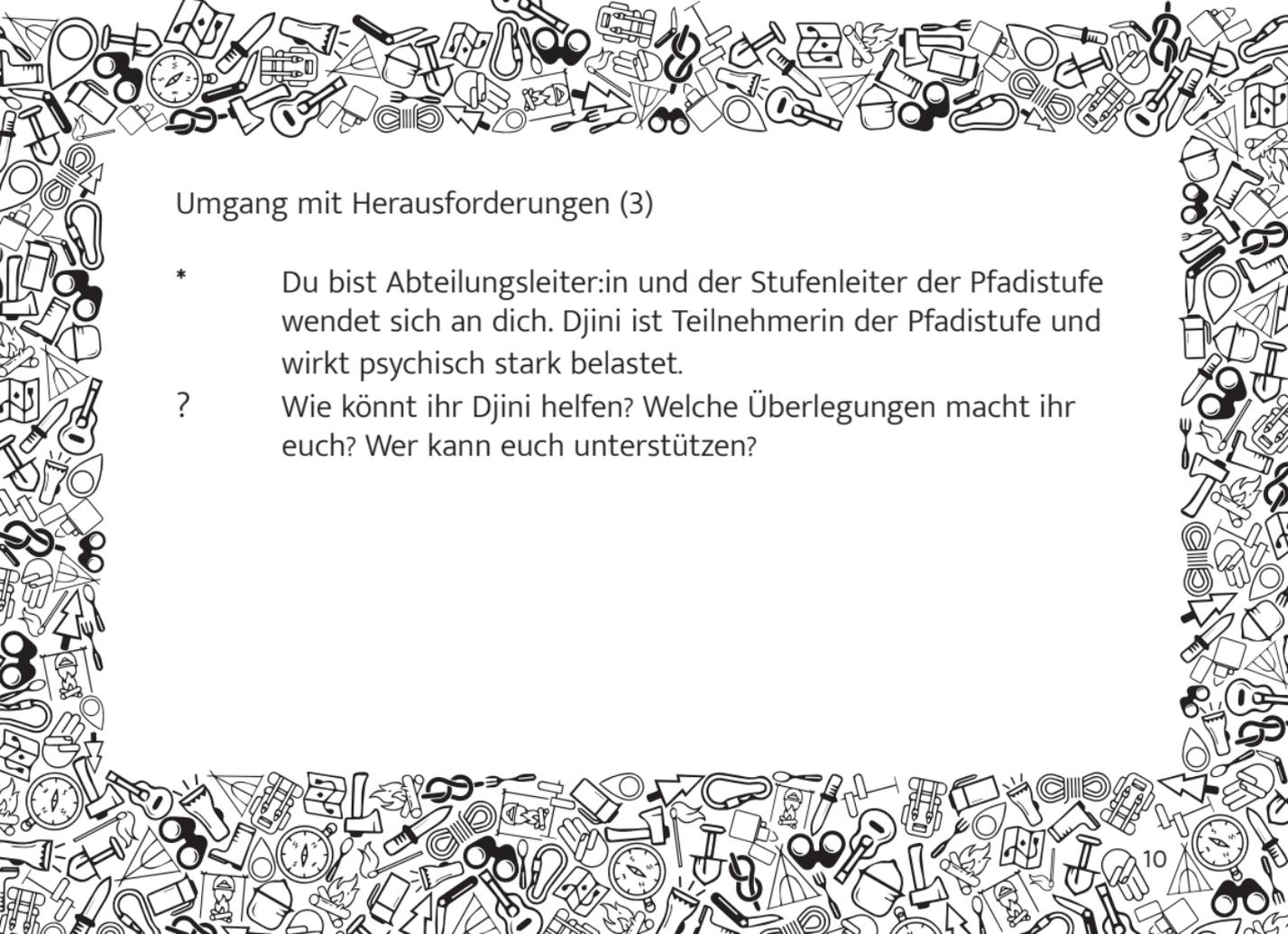
## Umgang mit Herausforderungen (1)

- ? Wie geht ihr im Abteilungsalltag mit Herausforderungen/Überforderungen um?
- ? Welche Möglichkeiten habt ihr, schwierige Themen anzusprechen und in welchem Rahmen findet das statt?
- ? Wie geht ihr als Leitungsteam damit um, wenn jemand seine Überforderung kommuniziert?



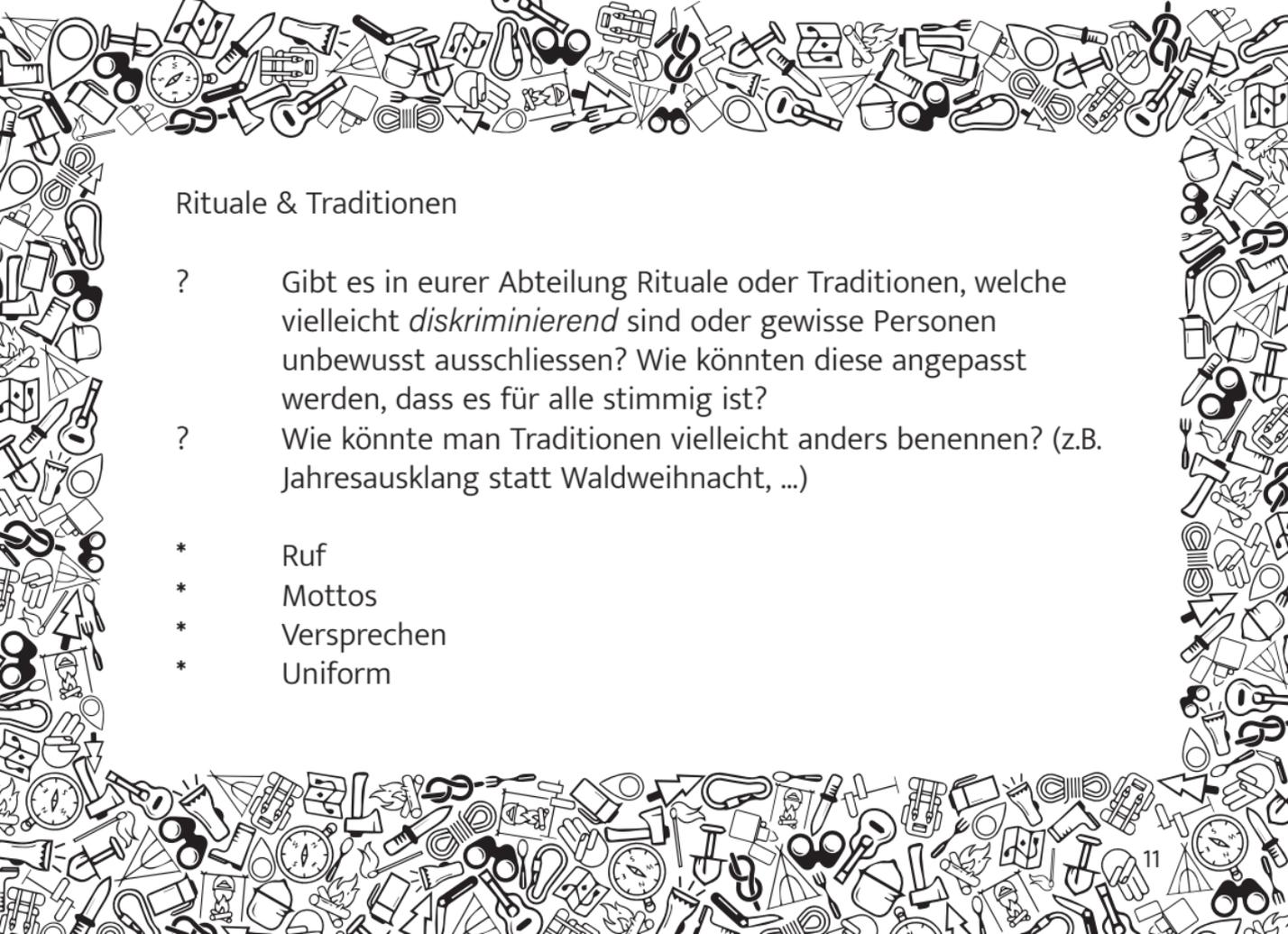
## Umgang mit Herausforderungen (2)

- ? An wen würdest du dich in folgenden Situationen wenden?
- \* Du bist Jungleiter:in in deiner Pfadiabteilung und immer dann, wenn du allein einen Posten eines Postenlaufs betreuen musst, hören die Teilnehmer:innen der Wolfsstufe nicht auf dich.
- \* Du bist Stufenleiter:in in der Pfadistufe und die Mutter von Clou ruft dich immer wieder an und beschwert sich, dass ihr Sohn von seinem Mitpfadi Filou gehänselt wird. Deine Mitleiter:innen und du erleben es aber an den Samstagnachmittagsaktivitäten anders.



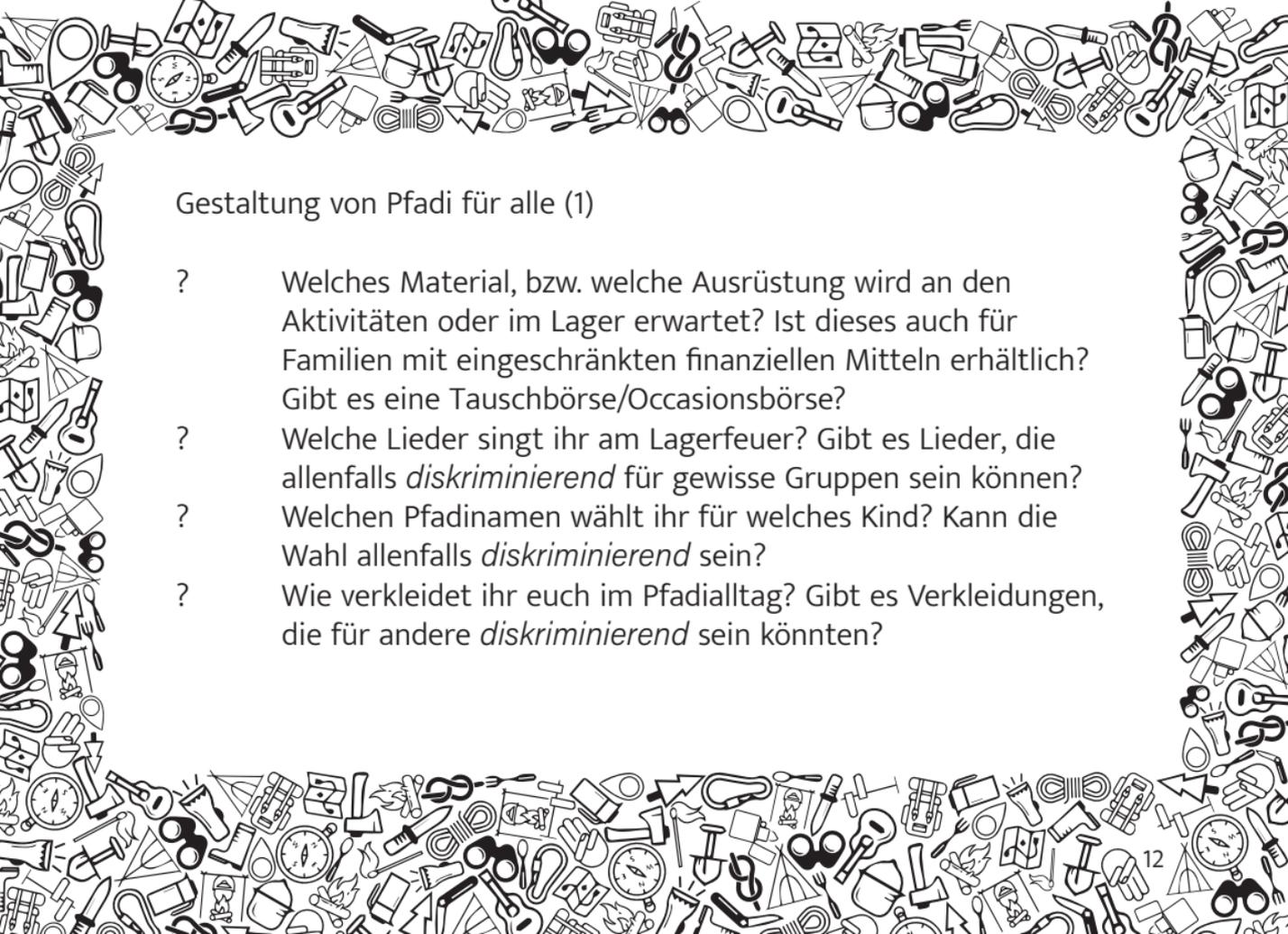
### Umgang mit Herausforderungen (3)

- \* Du bist Abteilungsleiter:in und der Stufenleiter der Pfadistufe wendet sich an dich. Djini ist Teilnehmerin der Pfadistufe und wirkt psychisch stark belastet.
- ? Wie könnt ihr Djini helfen? Welche Überlegungen macht ihr euch? Wer kann euch unterstützen?



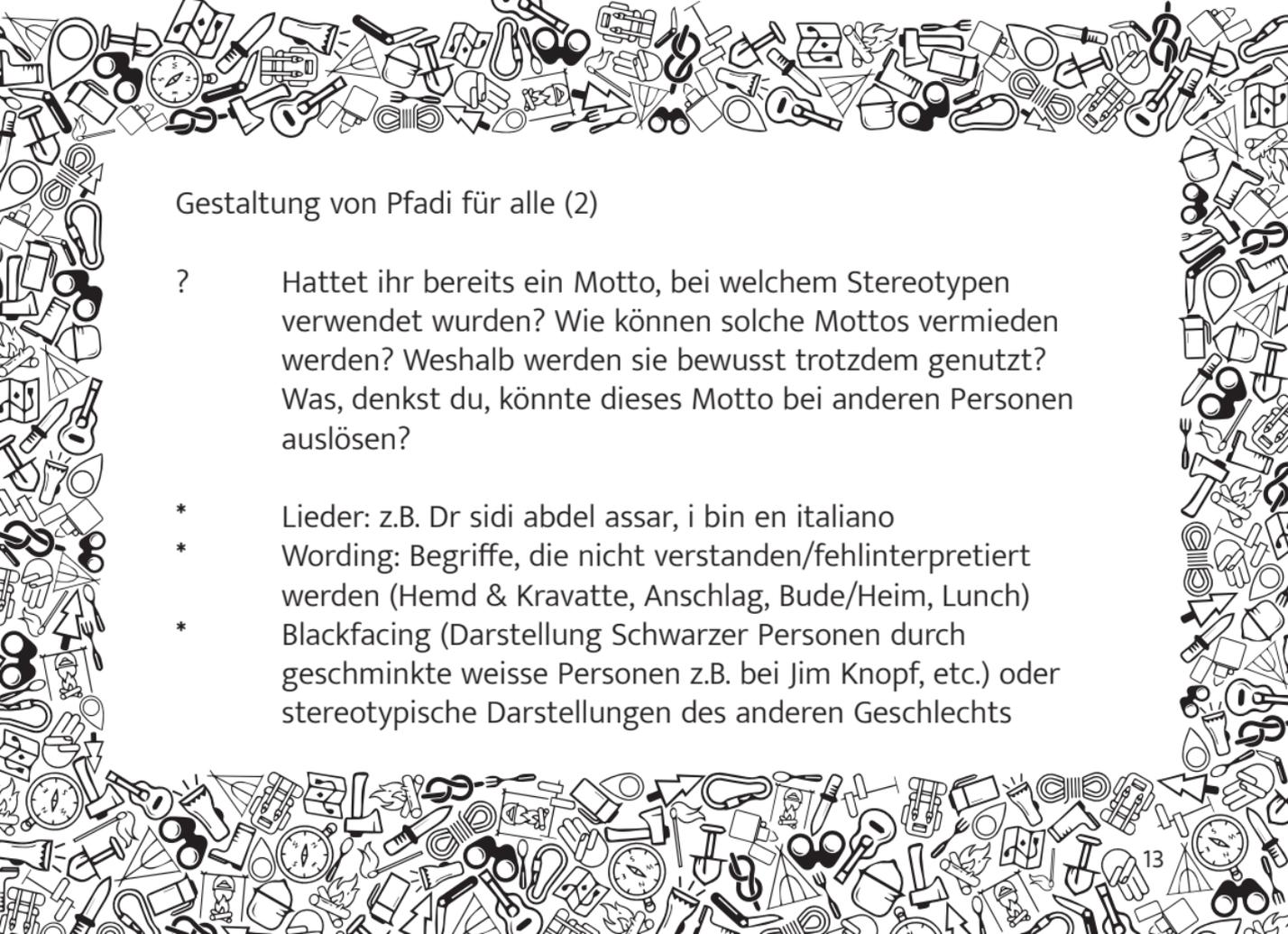
## Rituale & Traditionen

- ? Gibt es in eurer Abteilung Rituale oder Traditionen, welche vielleicht *diskriminierend* sind oder gewisse Personen unbewusst ausschliessen? Wie könnten diese angepasst werden, dass es für alle stimmig ist?
- ? Wie könnte man Traditionen vielleicht anders benennen? (z.B. Jahresausklang statt Waldweihnacht, ...)
- \* Ruf
- \* Mottos
- \* Versprechen
- \* Uniform



## Gestaltung von Pfadi für alle (1)

- ? Welches Material, bzw. welche Ausrüstung wird an den Aktivitäten oder im Lager erwartet? Ist dieses auch für Familien mit eingeschränkten finanziellen Mitteln erhältlich? Gibt es eine Tauschbörse/Occasionsbörse?
- ? Welche Lieder singt ihr am Lagerfeuer? Gibt es Lieder, die allenfalls *diskriminierend* für gewisse Gruppen sein können?
- ? Welchen Pfadinamen wählt ihr für welches Kind? Kann die Wahl allenfalls *diskriminierend* sein?
- ? Wie verkleidet ihr euch im Pfadialltag? Gibt es Verkleidungen, die für andere *diskriminierend* sein könnten?

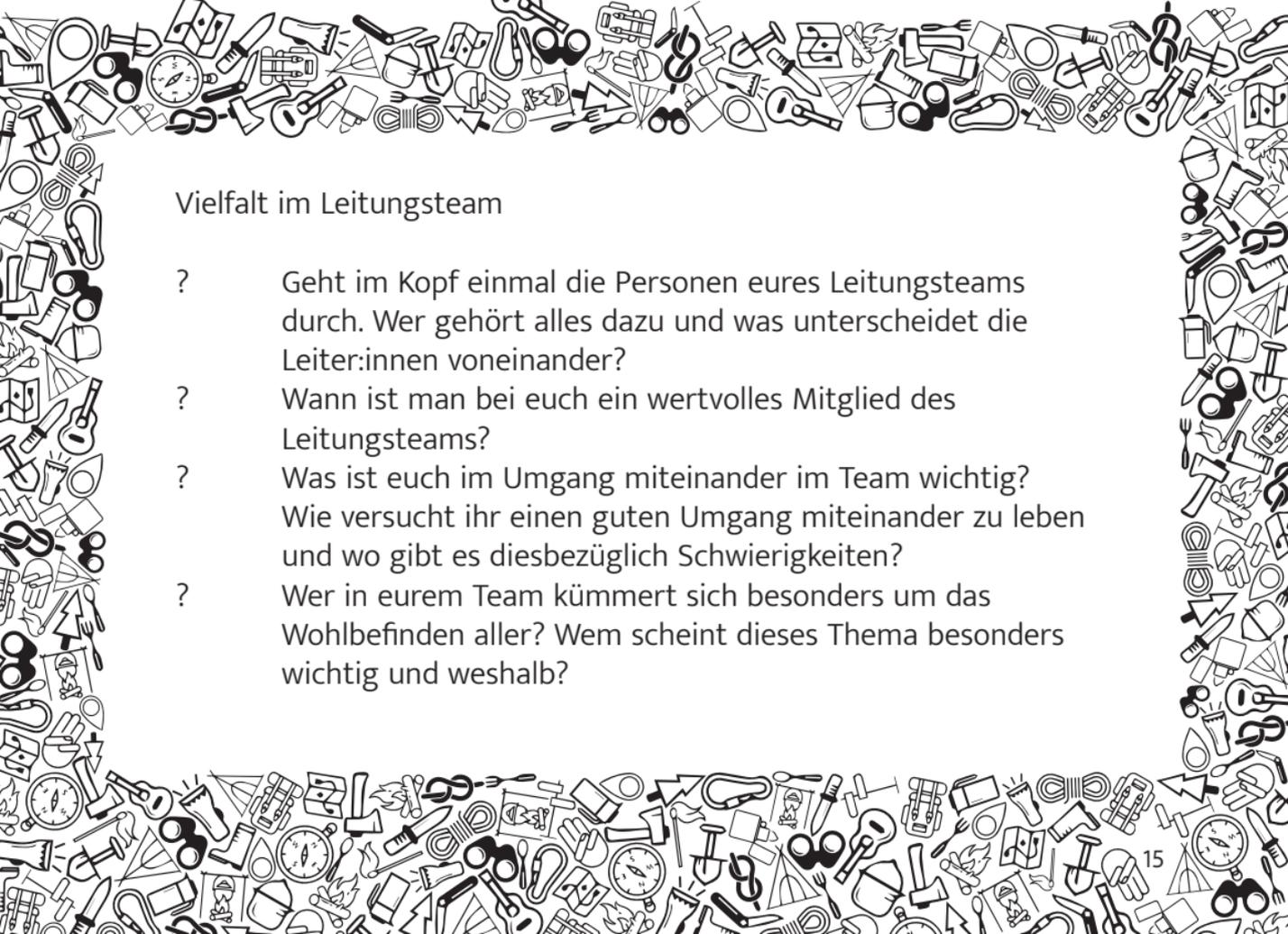


## Gestaltung von Pfadi für alle (2)

- ? Hattet ihr bereits ein Motto, bei welchem Stereotypen verwendet wurden? Wie können solche Mottos vermieden werden? Weshalb werden sie bewusst trotzdem genutzt? Was, denkst du, könnte dieses Motto bei anderen Personen auslösen?
- \* Lieder: z.B. Dr sidi abdel assar, i bin en italiano
- \* Wording: Begriffe, die nicht verstanden/fehlinterpretiert werden (Hemd & Kravatte, Anschlag, Bude/Heim, Lunch)
- \* Blackfacing (Darstellung Schwarzer Personen durch geschminkte weisse Personen z.B. bei Jim Knopf, etc.) oder stereotypische Darstellungen des anderen Geschlechts

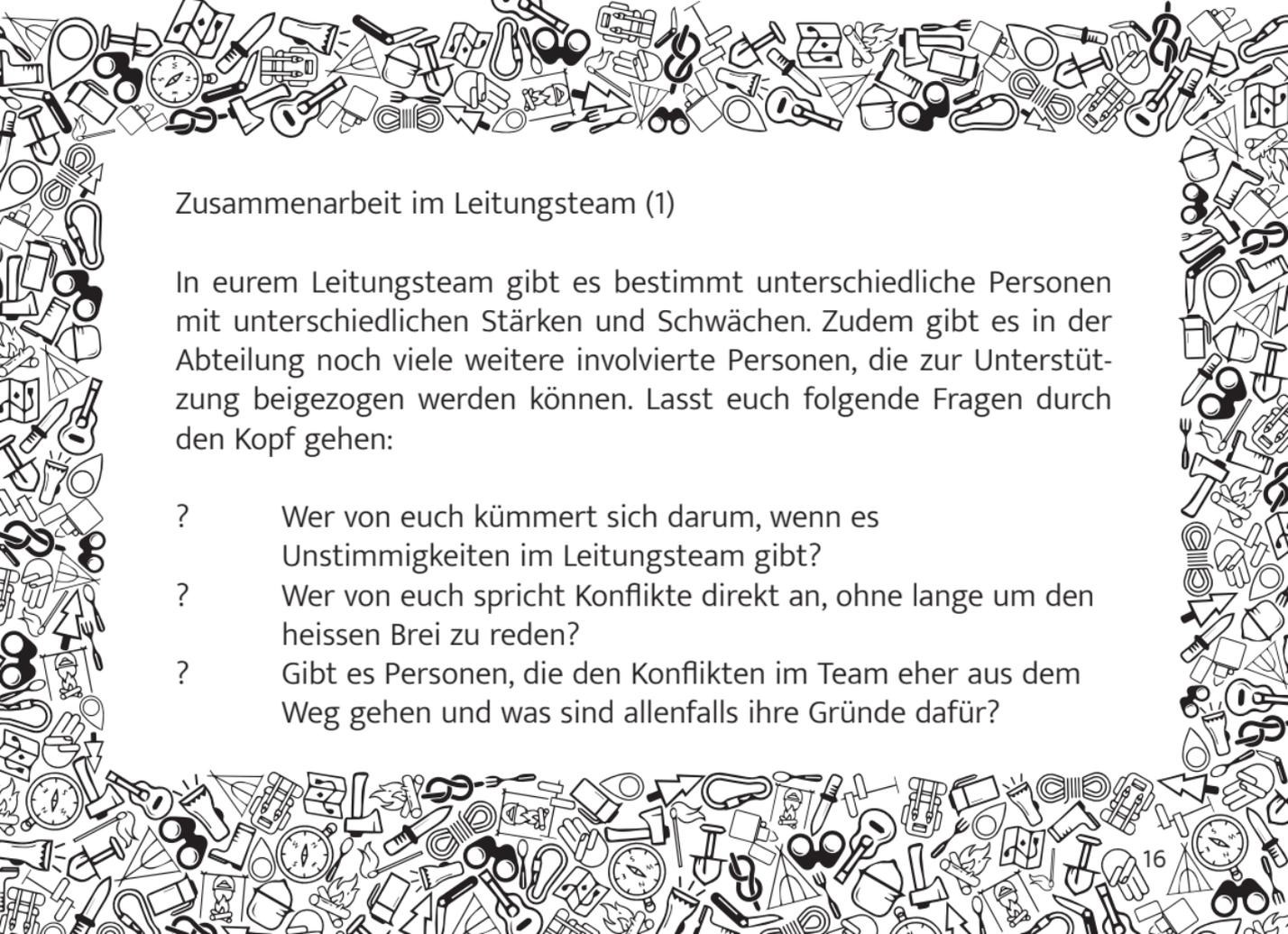


# Leitungsteam



## Vielfalt im Leitungsteam

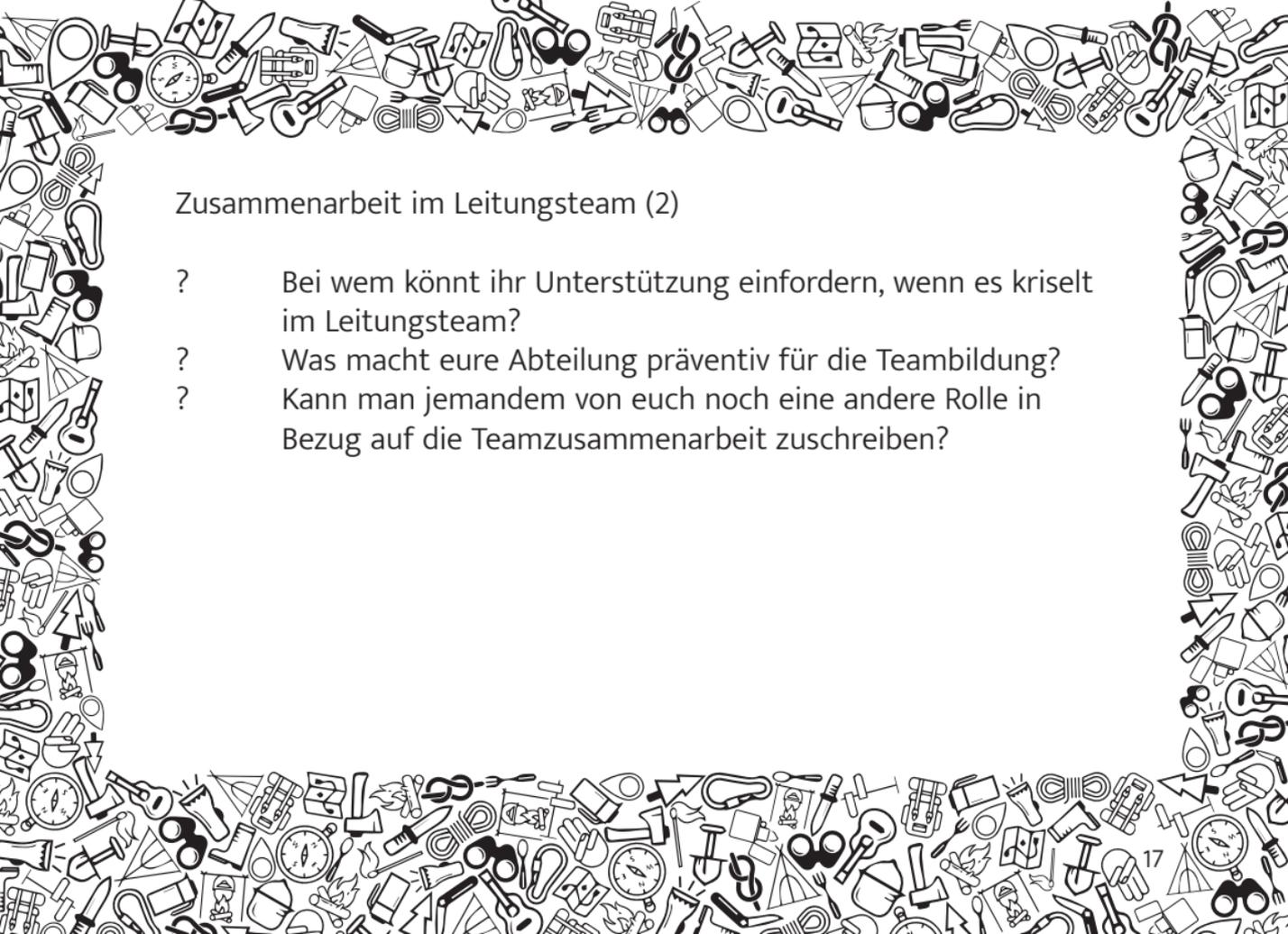
- ? Geht im Kopf einmal die Personen eures Leitungsteams durch. Wer gehört alles dazu und was unterscheidet die Leiter:innen voneinander?
- ? Wann ist man bei euch ein wertvolles Mitglied des Leitungsteams?
- ? Was ist euch im Umgang miteinander im Team wichtig? Wie versucht ihr einen guten Umgang miteinander zu leben und wo gibt es diesbezüglich Schwierigkeiten?
- ? Wer in eurem Team kümmert sich besonders um das Wohlbefinden aller? Wem scheint dieses Thema besonders wichtig und weshalb?



## Zusammenarbeit im Leitungsteam (1)

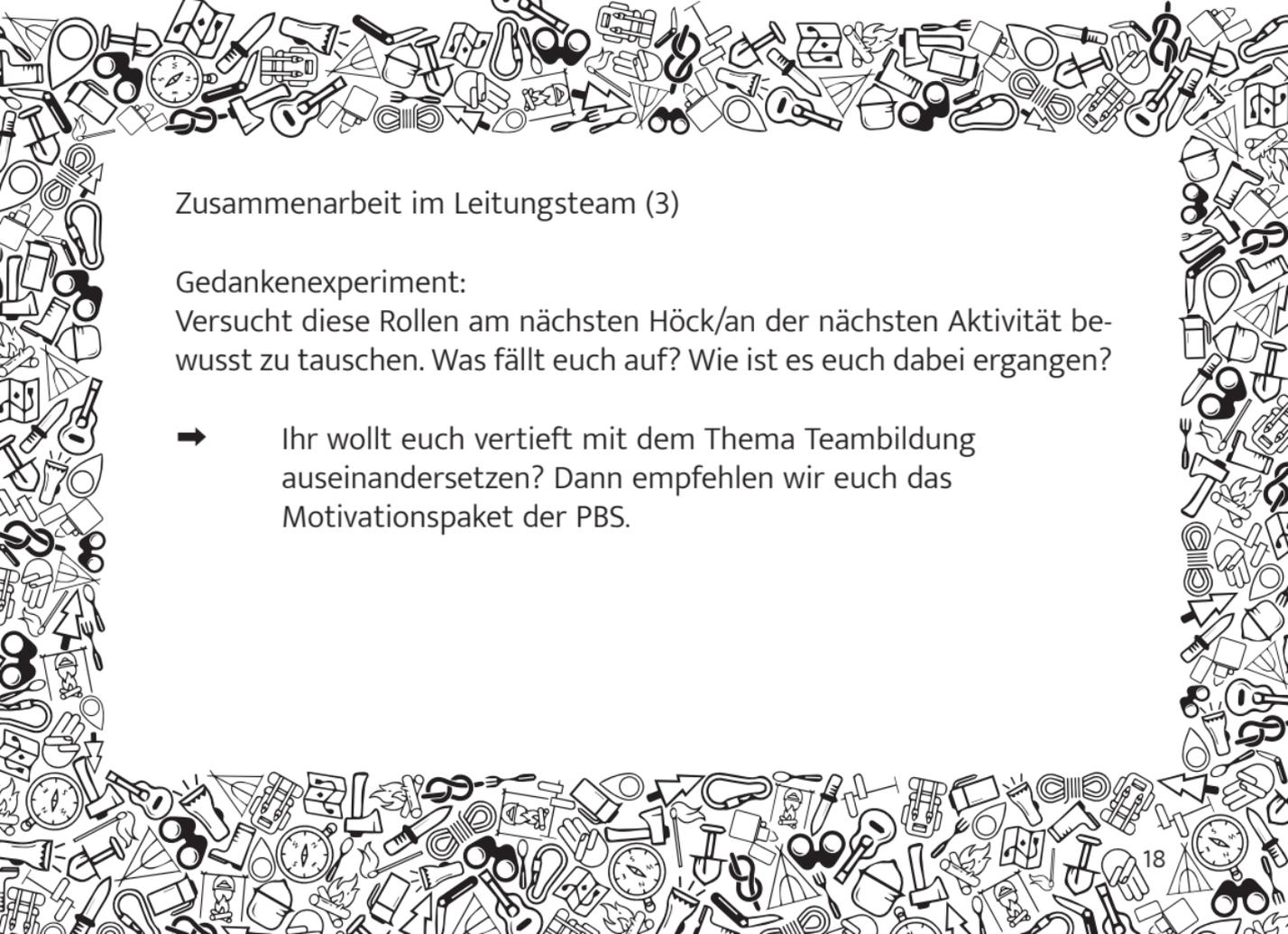
In eurem Leitungsteam gibt es bestimmt unterschiedliche Personen mit unterschiedlichen Stärken und Schwächen. Zudem gibt es in der Abteilung noch viele weitere involvierte Personen, die zur Unterstützung beigezogen werden können. Lasst euch folgende Fragen durch den Kopf gehen:

- ? Wer von euch kümmert sich darum, wenn es Unstimmigkeiten im Leitungsteam gibt?
- ? Wer von euch spricht Konflikte direkt an, ohne lange um den heißen Brei zu reden?
- ? Gibt es Personen, die den Konflikten im Team eher aus dem Weg gehen und was sind allenfalls ihre Gründe dafür?



## Zusammenarbeit im Leitungsteam (2)

- ? Bei wem könnt ihr Unterstützung einfordern, wenn es kriselt im Leitungsteam?
- ? Was macht eure Abteilung präventiv für die Teambildung?
- ? Kann man jemandem von euch noch eine andere Rolle in Bezug auf die Teamzusammenarbeit zuschreiben?

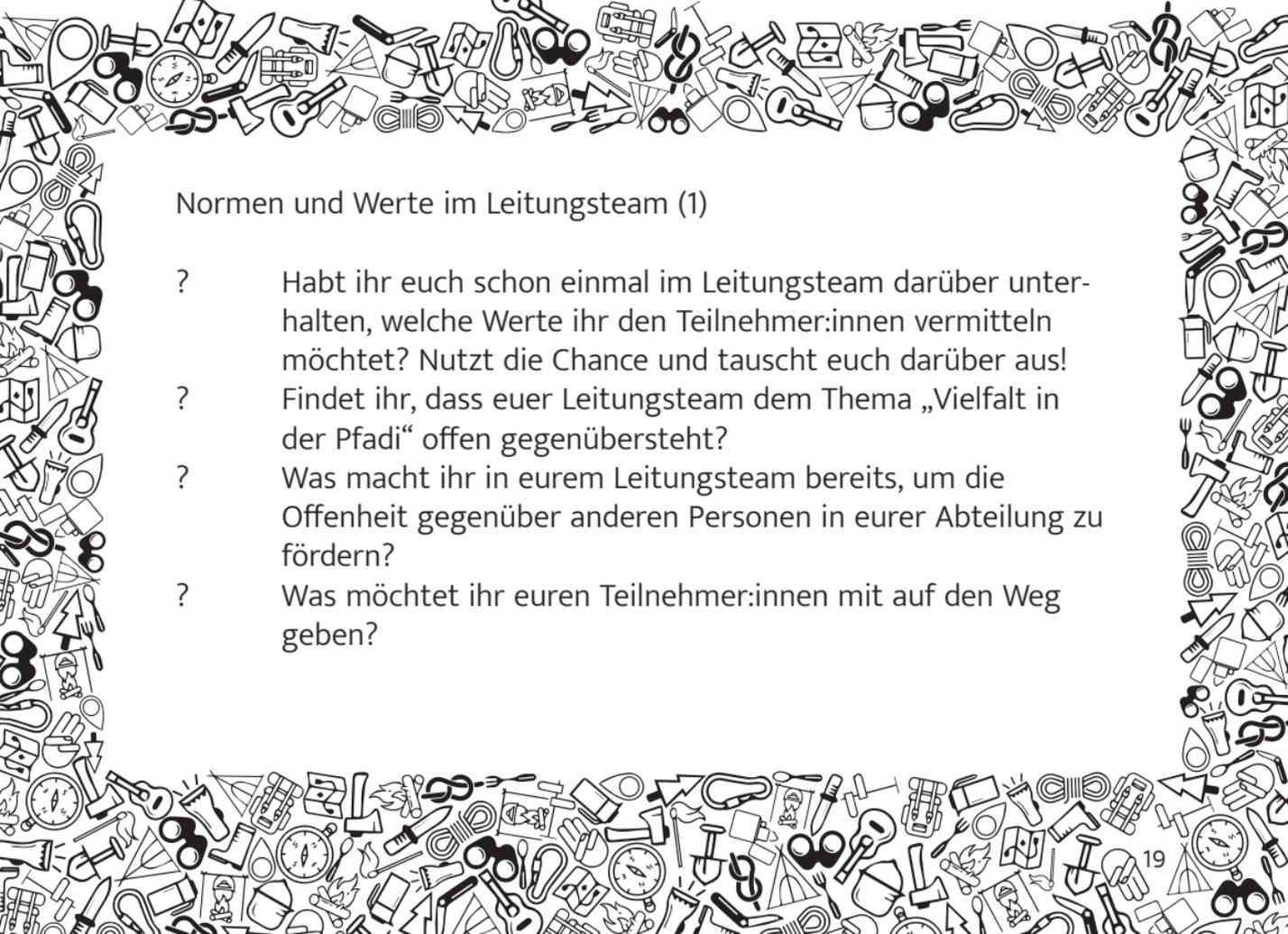


## Zusammenarbeit im Leitungsteam (3)

Gedankenexperiment:

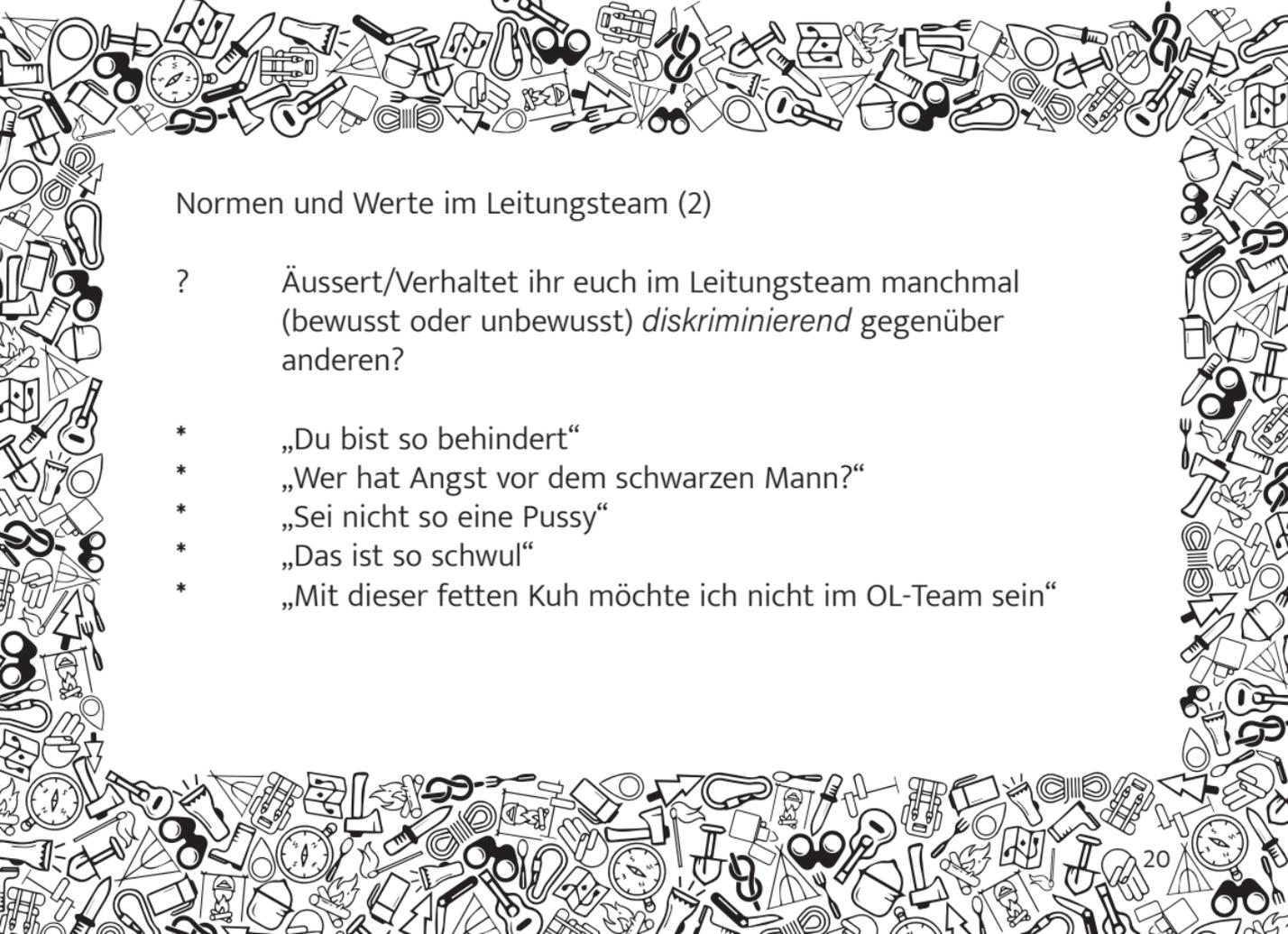
Versucht diese Rollen am nächsten Höck/an der nächsten Aktivität bewusst zu tauschen. Was fällt euch auf? Wie ist es euch dabei ergangen?

→ Ihr wollt euch vertieft mit dem Thema Teambuilding auseinandersetzen? Dann empfehlen wir euch das Motivationspaket der PBS.



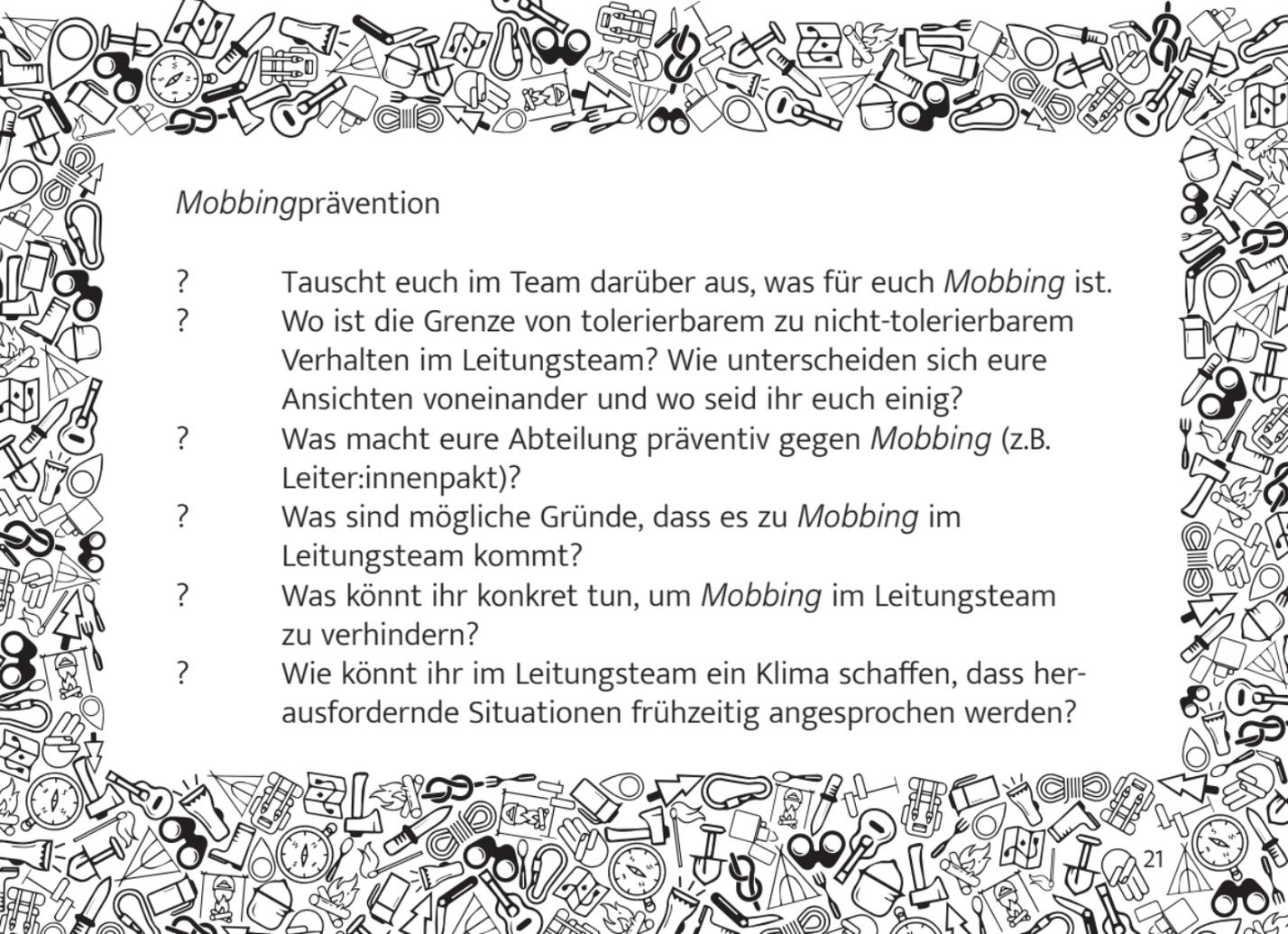
## Normen und Werte im Leitungsteam (1)

- ? Habt ihr euch schon einmal im Leitungsteam darüber unterhalten, welche Werte ihr den Teilnehmer:innen vermitteln möchtet? Nutzt die Chance und tauscht euch darüber aus!
- ? Findet ihr, dass euer Leitungsteam dem Thema „Vielfalt in der Pfadi“ offen gegenübersteht?
- ? Was macht ihr in eurem Leitungsteam bereits, um die Offenheit gegenüber anderen Personen in eurer Abteilung zu fördern?
- ? Was möchtet ihr euren Teilnehmer:innen mit auf den Weg geben?



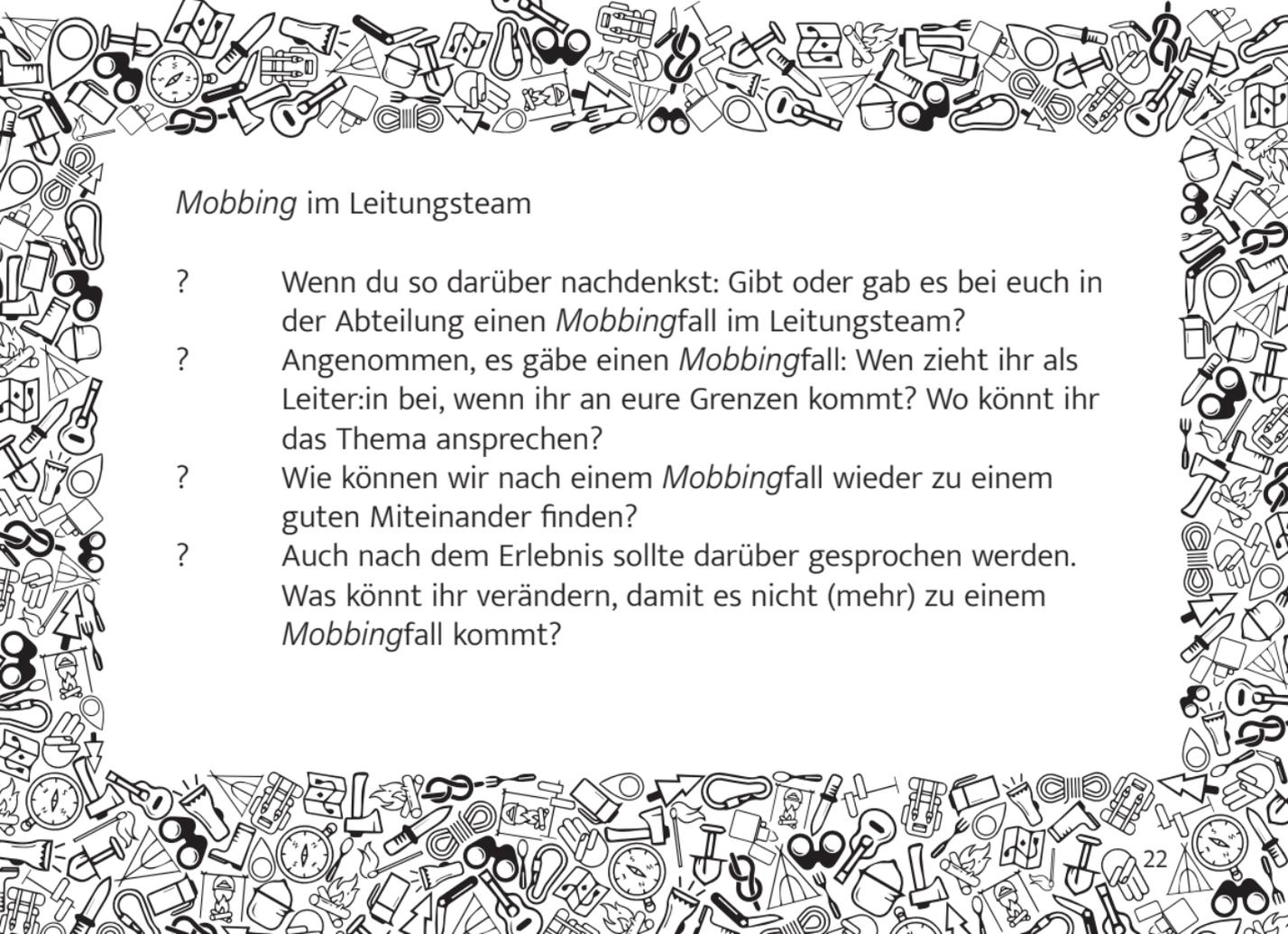
## Normen und Werte im Leitungsteam (2)

- ? Äussert/Verhaltet ihr euch im Leitungsteam manchmal (bewusst oder unbewusst) *diskriminierend* gegenüber anderen?
- \* „Du bist so behindert“
  - \* „Wer hat Angst vor dem schwarzen Mann?“
  - \* „Sei nicht so eine Pussy“
  - \* „Das ist so schwul“
  - \* „Mit dieser fetten Kuh möchte ich nicht im OL-Team sein“



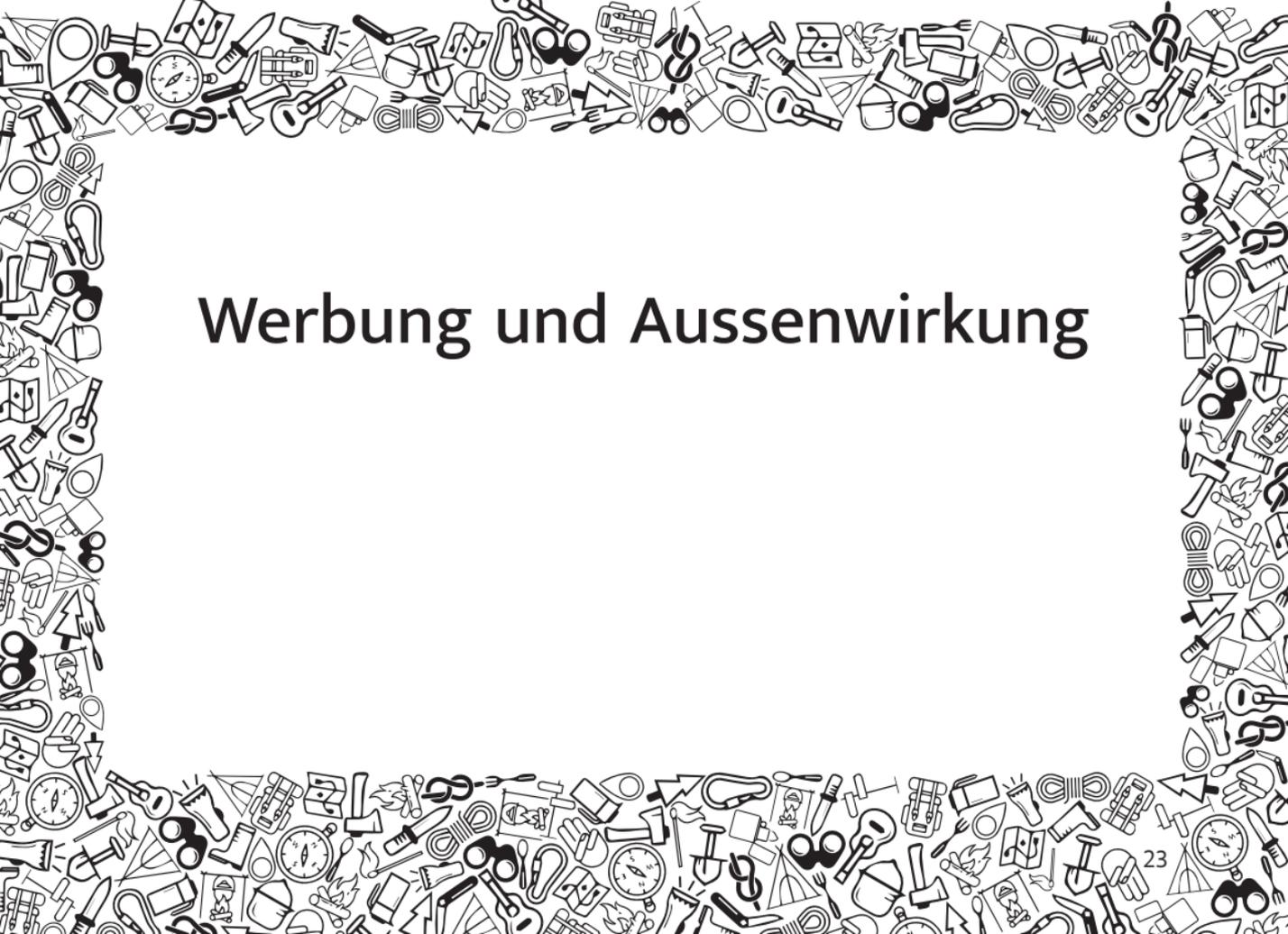
## Mobbingprävention

- ? Tauscht euch im Team darüber aus, was für euch *Mobbing* ist.
- ? Wo ist die Grenze von tolerierbarem zu nicht-tolerierbarem Verhalten im Leitungsteam? Wie unterscheiden sich eure Ansichten voneinander und wo seid ihr euch einig?
- ? Was macht eure Abteilung präventiv gegen *Mobbing* (z.B. Leiter:innenpakt)?
- ? Was sind mögliche Gründe, dass es zu *Mobbing* im Leitungsteam kommt?
- ? Was könnt ihr konkret tun, um *Mobbing* im Leitungsteam zu verhindern?
- ? Wie könnt ihr im Leitungsteam ein Klima schaffen, dass herausfordernde Situationen frühzeitig angesprochen werden?

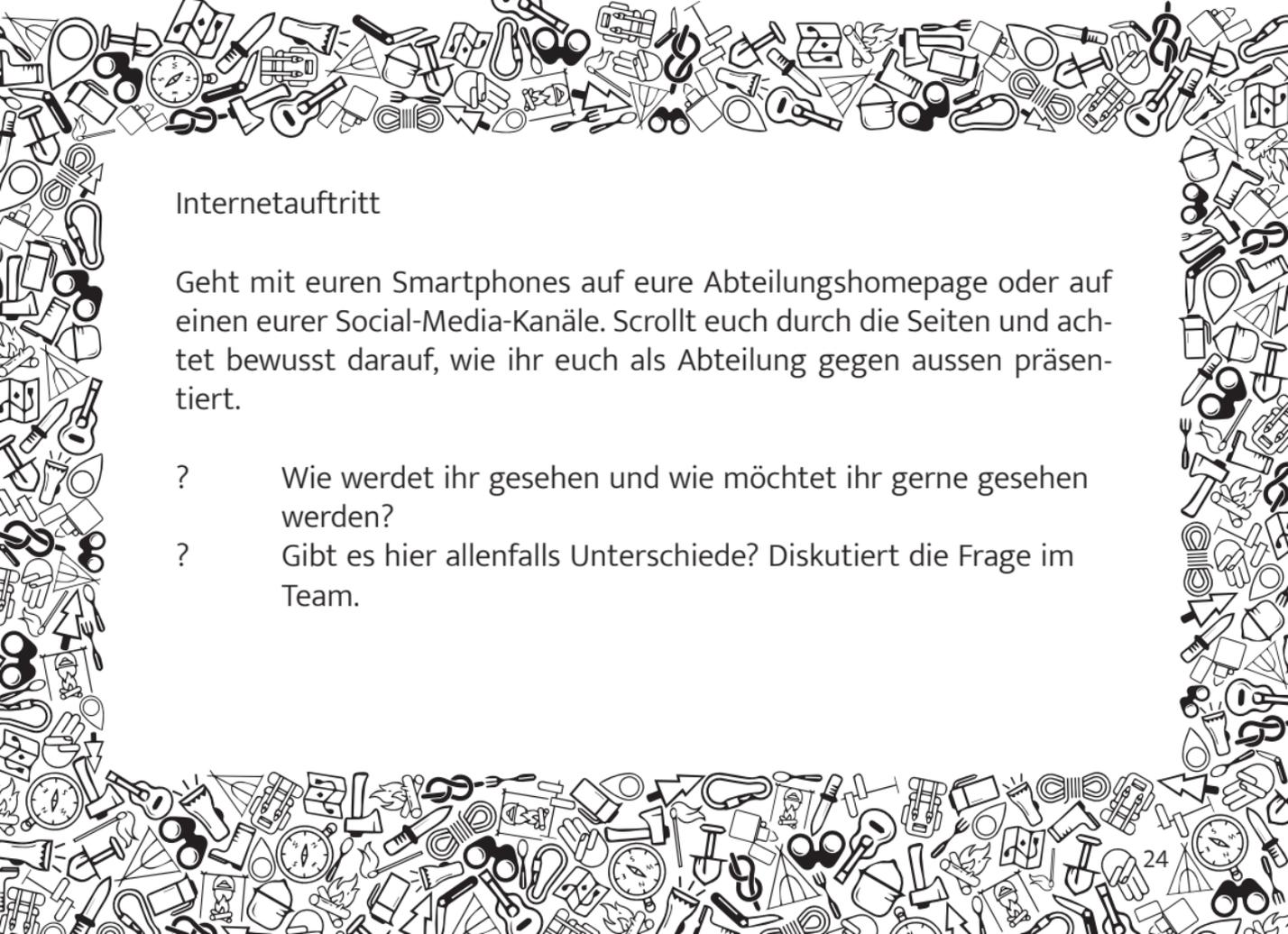


## Mobbing im Leitungsteam

- ? Wenn du so darüber nachdenkst: Gibt oder gab es bei euch in der Abteilung einen *Mobbingfall* im Leitungsteam?
- ? Angenommen, es gäbe einen *Mobbingfall*: Wen zieht ihr als Leiter:in bei, wenn ihr an eure Grenzen kommt? Wo könnt ihr das Thema ansprechen?
- ? Wie können wir nach einem *Mobbingfall* wieder zu einem guten Miteinander finden?
- ? Auch nach dem Erlebnis sollte darüber gesprochen werden. Was könnt ihr verändern, damit es nicht (mehr) zu einem *Mobbingfall* kommt?



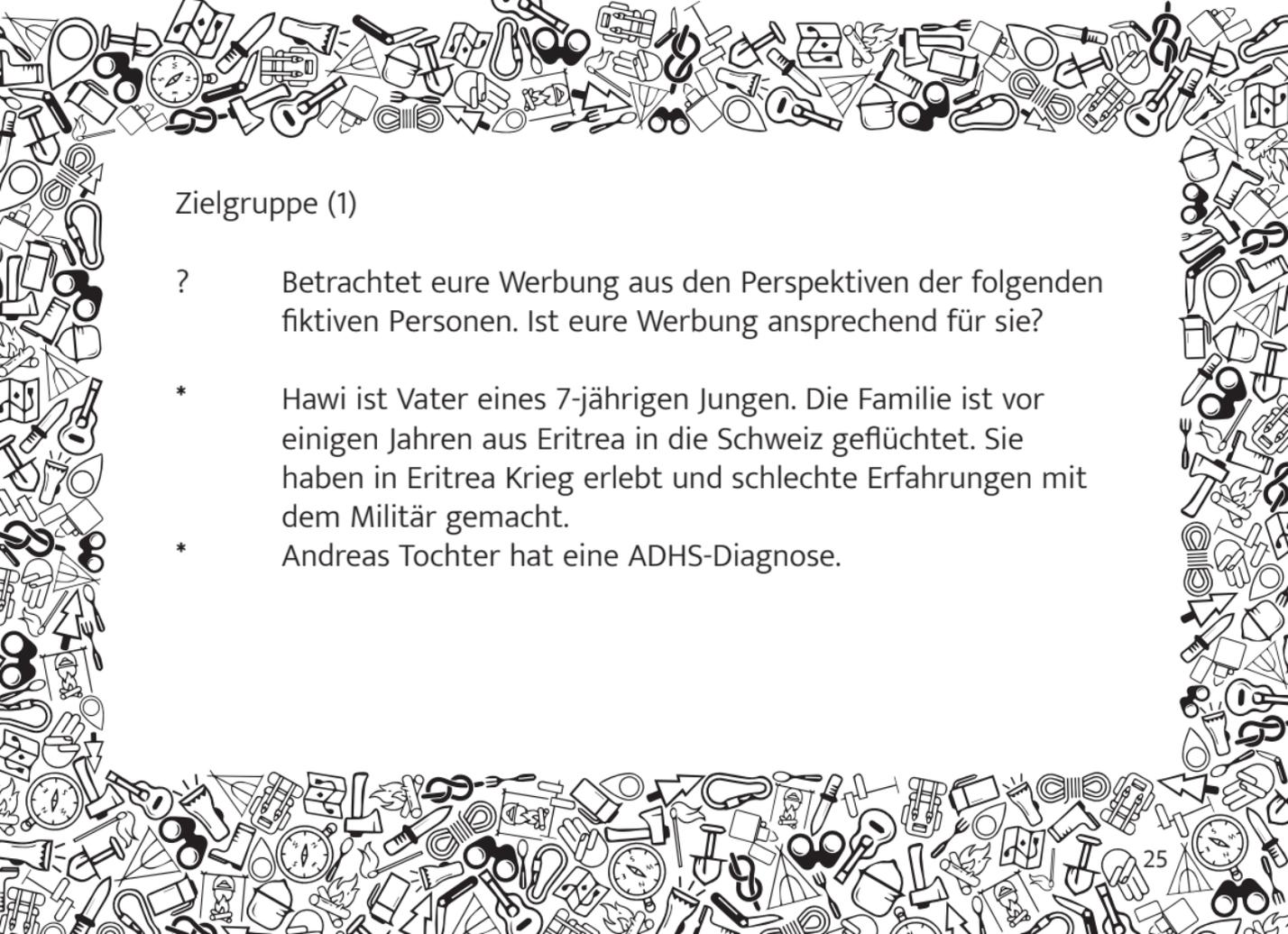
# Werbung und Aussenwirkung



## Internetauftritt

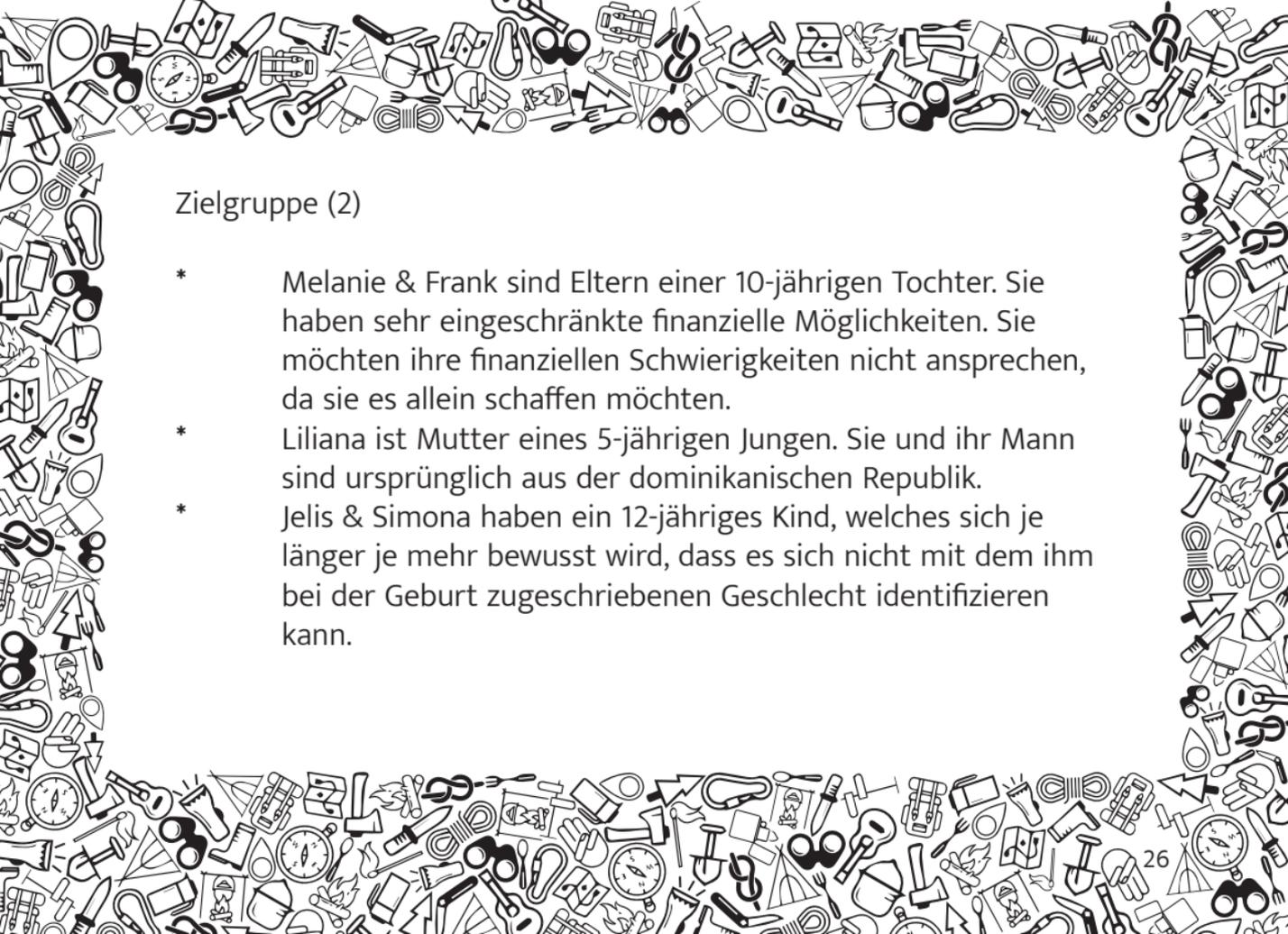
Geht mit euren Smartphones auf eure Abteilungshomepage oder auf einen eurer Social-Media-Kanäle. Scrollt euch durch die Seiten und achtet bewusst darauf, wie ihr euch als Abteilung gegen aussen präsentiert.

- ? Wie werdet ihr gesehen und wie möchtet ihr gerne gesehen werden?
- ? Gibt es hier allenfalls Unterschiede? Diskutiert die Frage im Team.



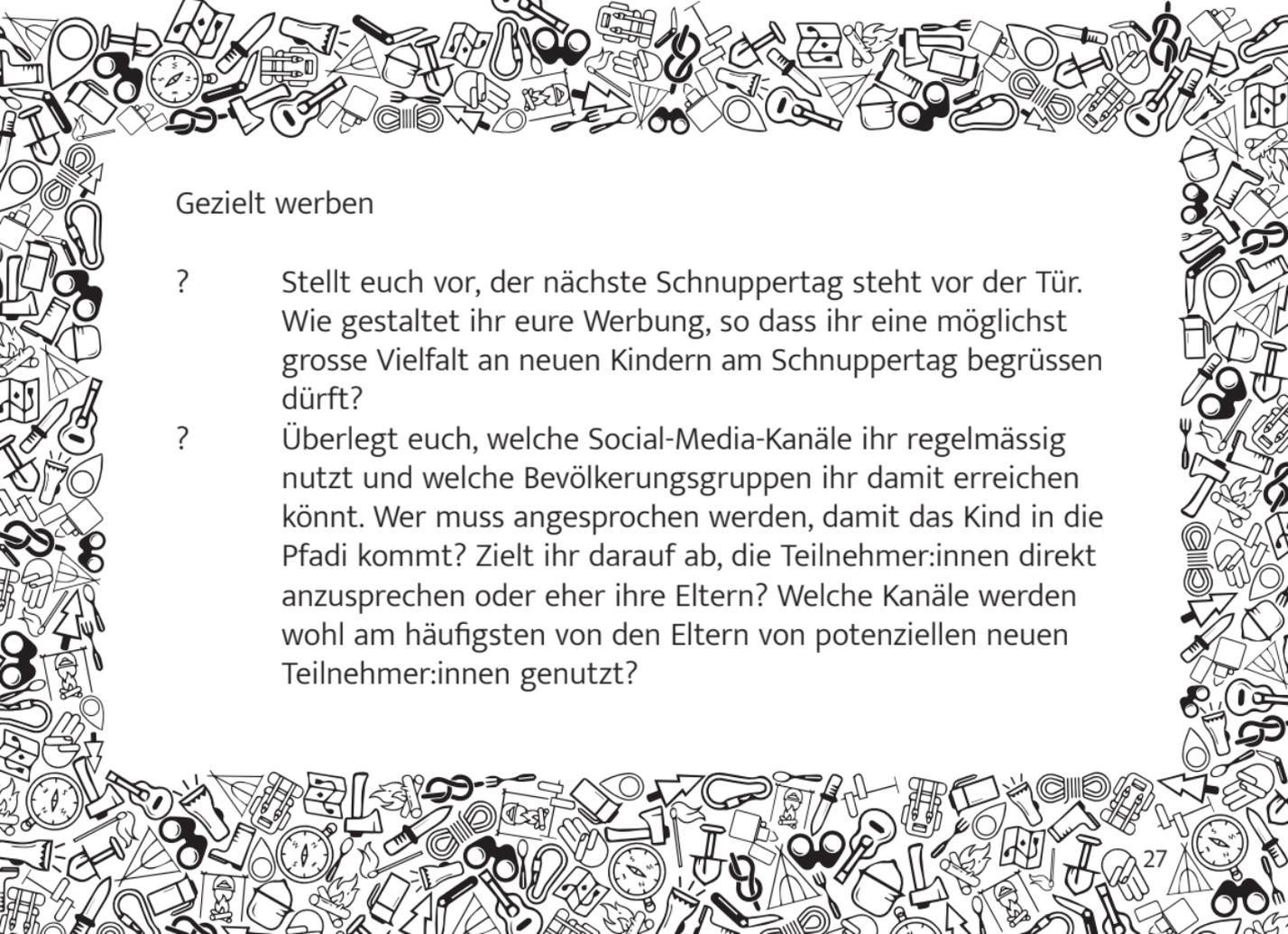
## Zielgruppe (1)

- ? Betrachtet eure Werbung aus den Perspektiven der folgenden fiktiven Personen. Ist eure Werbung ansprechend für sie?
- \* Hawi ist Vater eines 7-jährigen Jungen. Die Familie ist vor einigen Jahren aus Eritrea in die Schweiz geflüchtet. Sie haben in Eritrea Krieg erlebt und schlechte Erfahrungen mit dem Militär gemacht.
- \* Andreas Tochter hat eine ADHS-Diagnose.



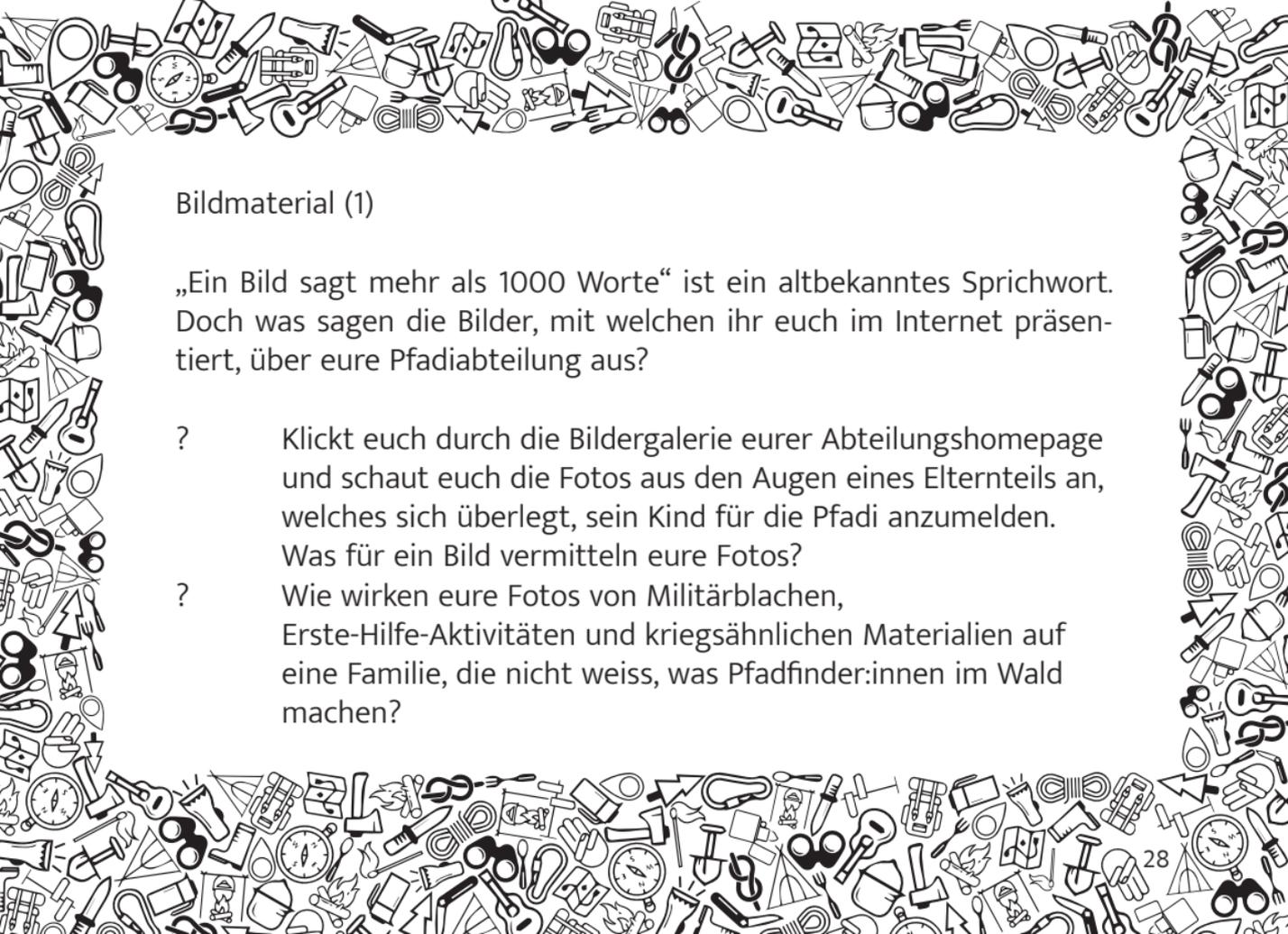
## Zielgruppe (2)

- \* Melanie & Frank sind Eltern einer 10-jährigen Tochter. Sie haben sehr eingeschränkte finanzielle Möglichkeiten. Sie möchten ihre finanziellen Schwierigkeiten nicht ansprechen, da sie es allein schaffen möchten.
- \* Liliana ist Mutter eines 5-jährigen Jungen. Sie und ihr Mann sind ursprünglich aus der dominikanischen Republik.
- \* Jelis & Simona haben ein 12-jähriges Kind, welches sich je länger je mehr bewusst wird, dass es sich nicht mit dem ihm bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht identifizieren kann.



## Gezielt werben

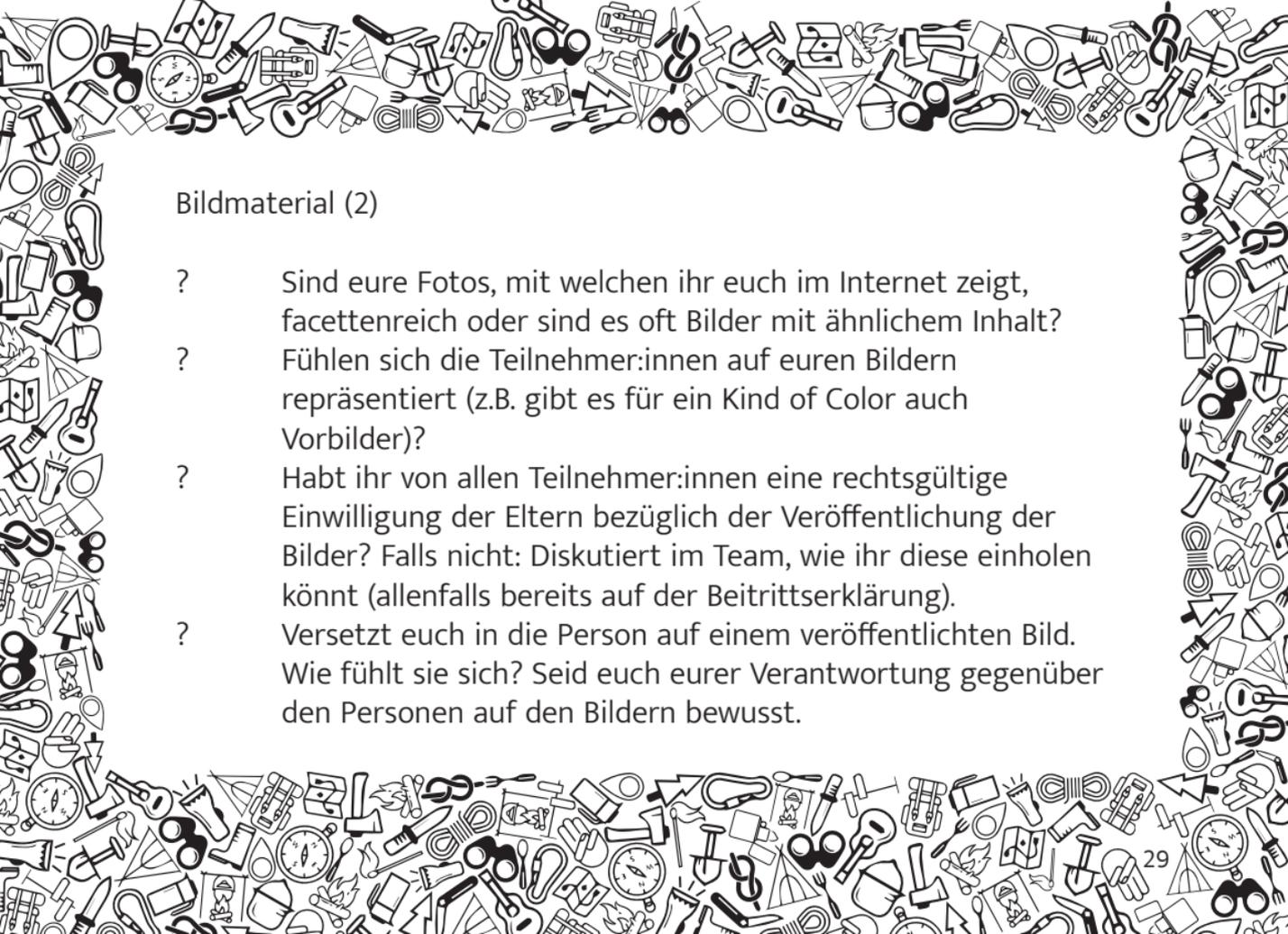
- ? Stellt euch vor, der nächste Schnuppertag steht vor der Tür. Wie gestaltet ihr eure Werbung, so dass ihr eine möglichst grosse Vielfalt an neuen Kindern am Schnuppertag begrüßen dürft?
- ? Überlegt euch, welche Social-Media-Kanäle ihr regelmässig nutzt und welche Bevölkerungsgruppen ihr damit erreichen könnt. Wer muss angesprochen werden, damit das Kind in die Pfadi kommt? Zielt ihr darauf ab, die Teilnehmer:innen direkt anzusprechen oder eher ihre Eltern? Welche Kanäle werden wohl am häufigsten von den Eltern von potenziellen neuen Teilnehmer:innen genutzt?



## Bildmaterial (1)

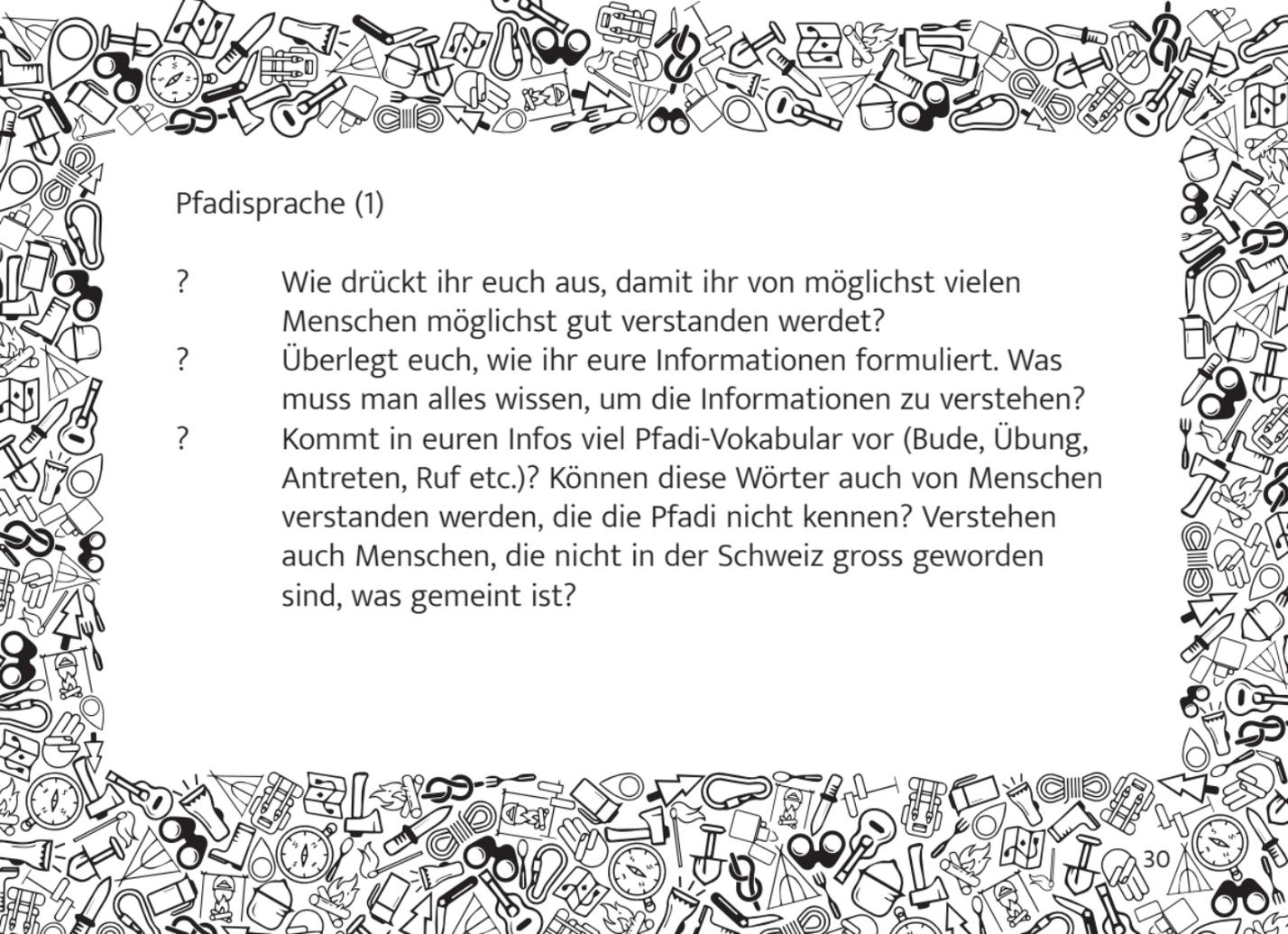
„Ein Bild sagt mehr als 1000 Worte“ ist ein altbekanntes Sprichwort. Doch was sagen die Bilder, mit welchen ihr euch im Internet präsentiert, über eure Pfadiabteilung aus?

- ? Klickt euch durch die Bildergalerie eurer Abteilungshomepage und schaut euch die Fotos aus den Augen eines Elternteils an, welches sich überlegt, sein Kind für die Pfadi anzumelden. Was für ein Bild vermitteln eure Fotos?
- ? Wie wirken eure Fotos von Militärblachen, Erste-Hilfe-Aktivitäten und kriegsähnlichen Materialien auf eine Familie, die nicht weiss, was Pfadfinder:innen im Wald machen?



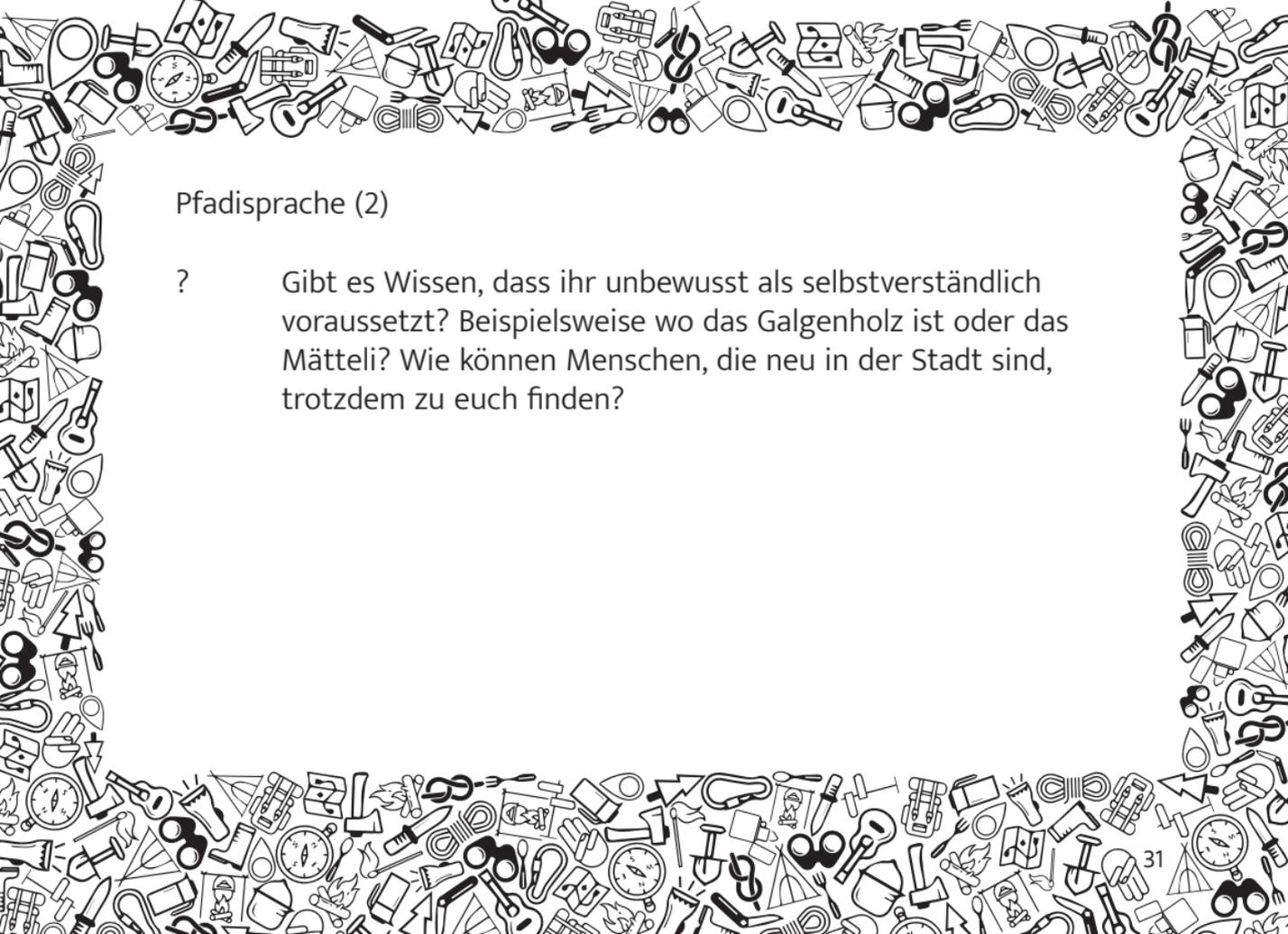
## Bildmaterial (2)

- ? Sind eure Fotos, mit welchen ihr euch im Internet zeigt, facettenreich oder sind es oft Bilder mit ähnlichem Inhalt?
- ? Fühlen sich die Teilnehmer:innen auf euren Bildern repräsentiert (z.B. gibt es für ein Kind of Color auch Vorbilder)?
- ? Habt ihr von allen Teilnehmer:innen eine rechtsgültige Einwilligung der Eltern bezüglich der Veröffentlichung der Bilder? Falls nicht: Diskutiert im Team, wie ihr diese einholen könnt (allenfalls bereits auf der Beitrittserklärung).
- ? Versetzt euch in die Person auf einem veröffentlichten Bild. Wie fühlt sie sich? Seid euch eurer Verantwortung gegenüber den Personen auf den Bildern bewusst.



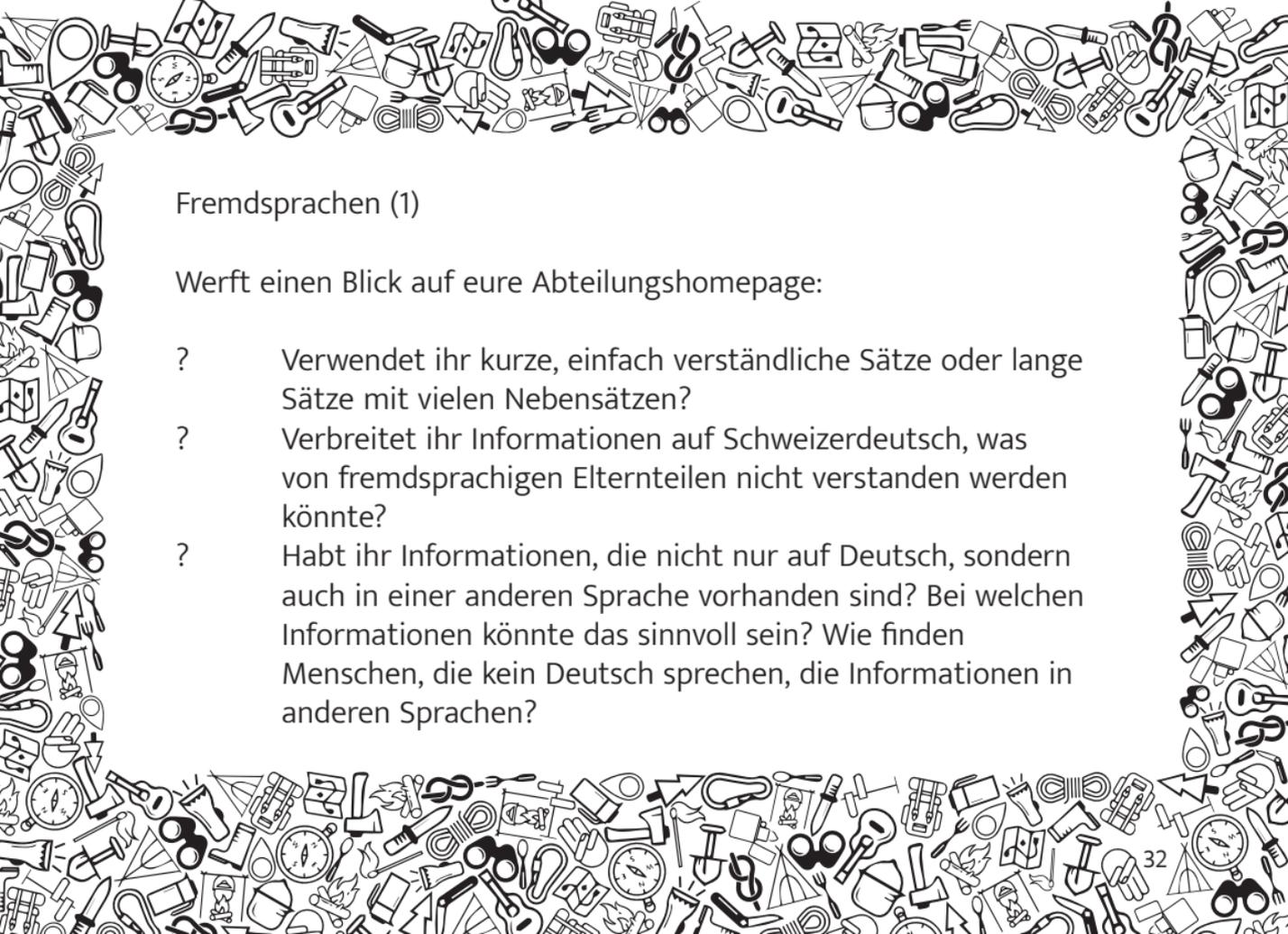
## Pfadisprache (1)

- ? Wie drückt ihr euch aus, damit ihr von möglichst vielen Menschen möglichst gut verstanden werdet?
- ? Überlegt euch, wie ihr eure Informationen formuliert. Was muss man alles wissen, um die Informationen zu verstehen?
- ? Kommt in euren Infos viel Pfadi-Vokabular vor (Bude, Übung, Antreten, Ruf etc.)? Können diese Wörter auch von Menschen verstanden werden, die die Pfadi nicht kennen? Verstehen auch Menschen, die nicht in der Schweiz gross geworden sind, was gemeint ist?



## Pfadisprache (2)

- ?
- Gibt es Wissen, dass ihr unbewusst als selbstverständlich voraussetzt? Beispielsweise wo das Galgenholz ist oder das Mätteli? Wie können Menschen, die neu in der Stadt sind, trotzdem zu euch finden?



## Fremdsprachen (1)

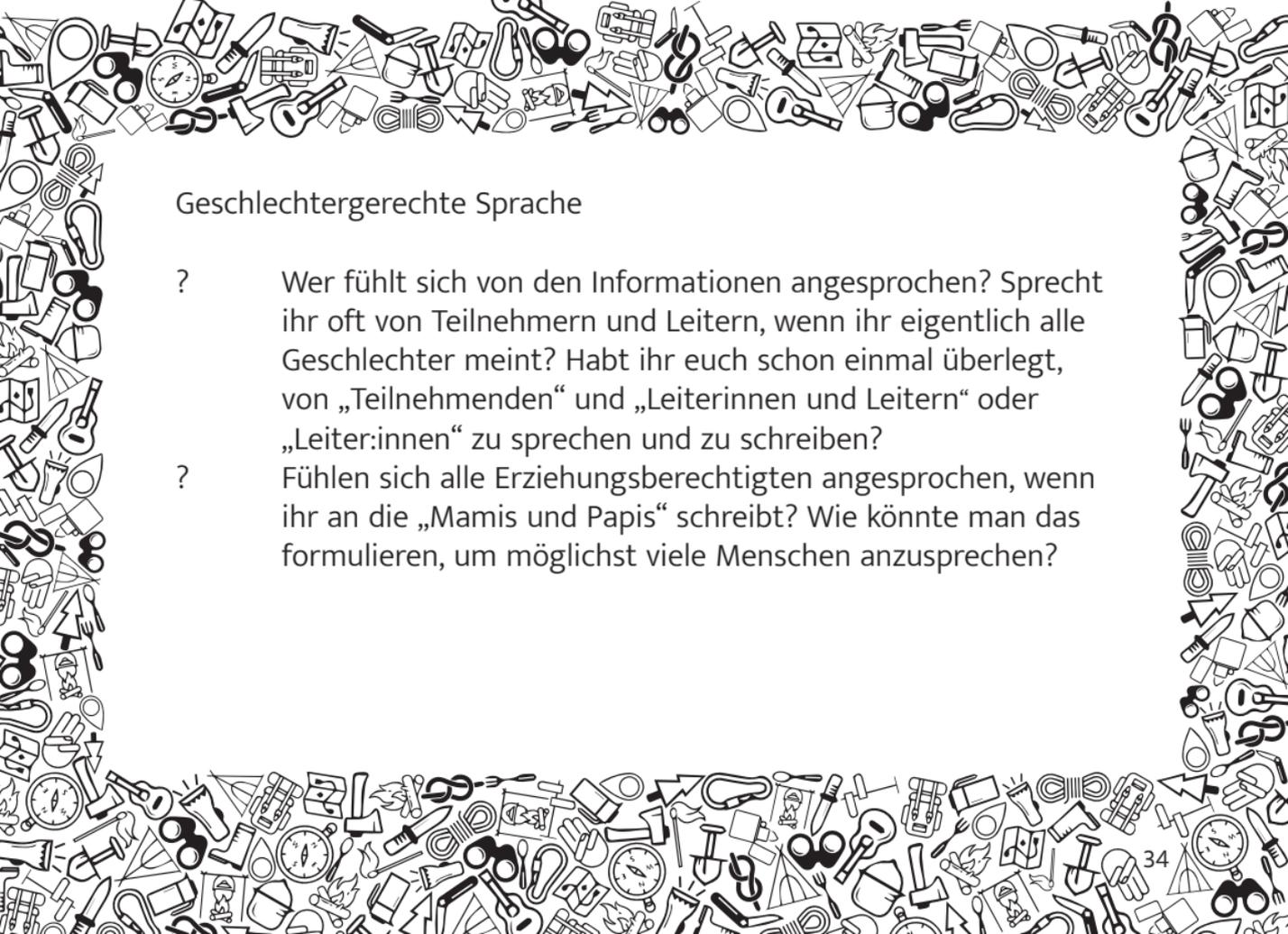
Werft einen Blick auf eure Abteilungshomepage:

- ? Verwendet ihr kurze, einfach verständliche Sätze oder lange Sätze mit vielen Nebensätzen?
- ? Verbreitet ihr Informationen auf Schweizerdeutsch, was von fremdsprachigen Elternteilen nicht verstanden werden könnte?
- ? Habt ihr Informationen, die nicht nur auf Deutsch, sondern auch in einer anderen Sprache vorhanden sind? Bei welchen Informationen könnte das sinnvoll sein? Wie finden Menschen, die kein Deutsch sprechen, die Informationen in anderen Sprachen?



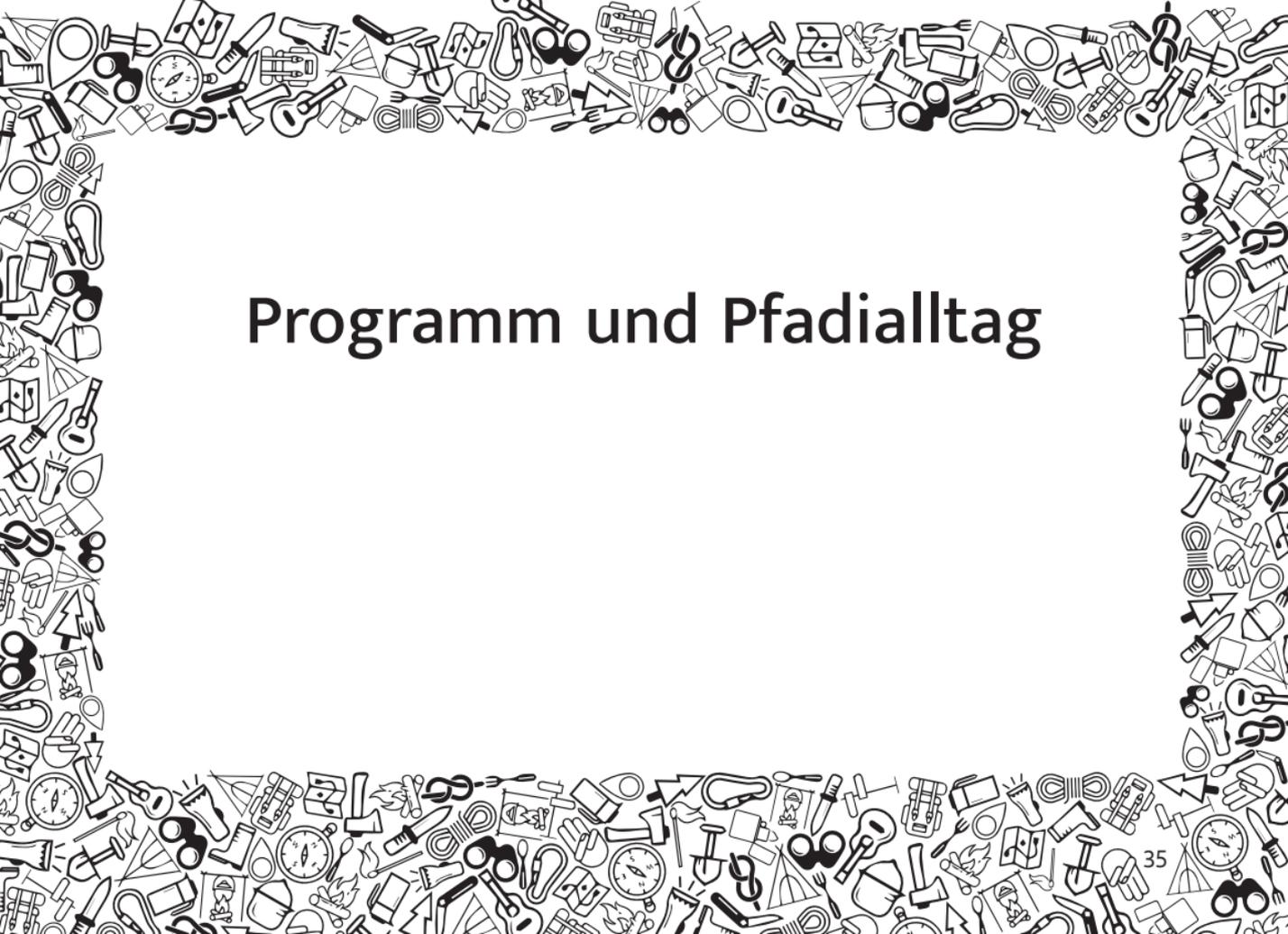
## Fremdsprachen (2)

- ? Wie spricht ihr in der Pfadi und wie geht ihr mit Teilnehmer:innen um, welche kein Schweizerdeutsch sprechen?

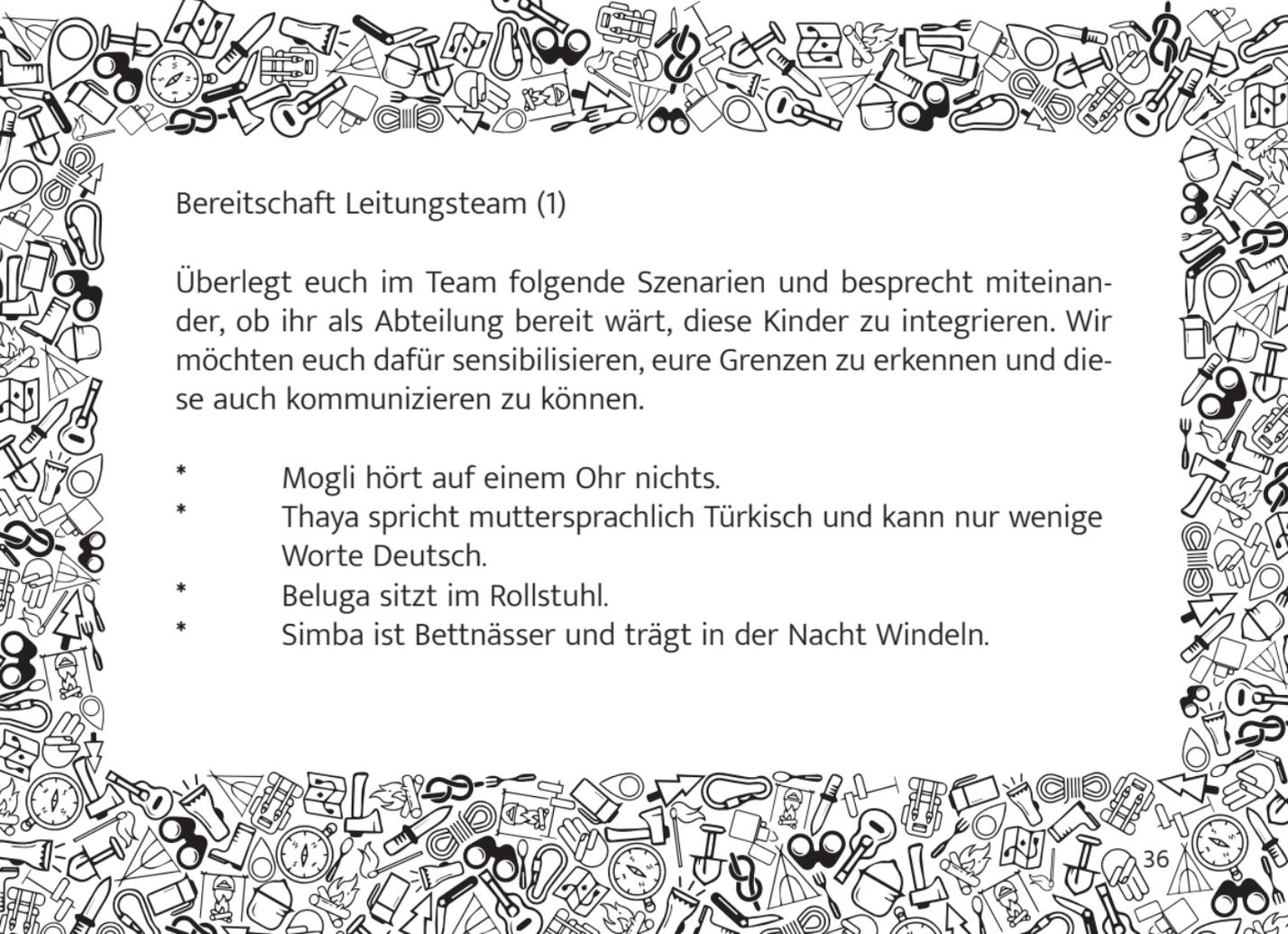


## Geschlechtergerechte Sprache

- ? Wer fühlt sich von den Informationen angesprochen? Sprecht ihr oft von Teilnehmern und Leitern, wenn ihr eigentlich alle Geschlechter meint? Habt ihr euch schon einmal überlegt, von „Teilnehmenden“ und „Leiterinnen und Leitern“ oder „Leiter:innen“ zu sprechen und zu schreiben?
- ? Fühlen sich alle Erziehungsberechtigten angesprochen, wenn ihr an die „Mamis und Papis“ schreibt? Wie könnte man das formulieren, um möglichst viele Menschen anzusprechen?



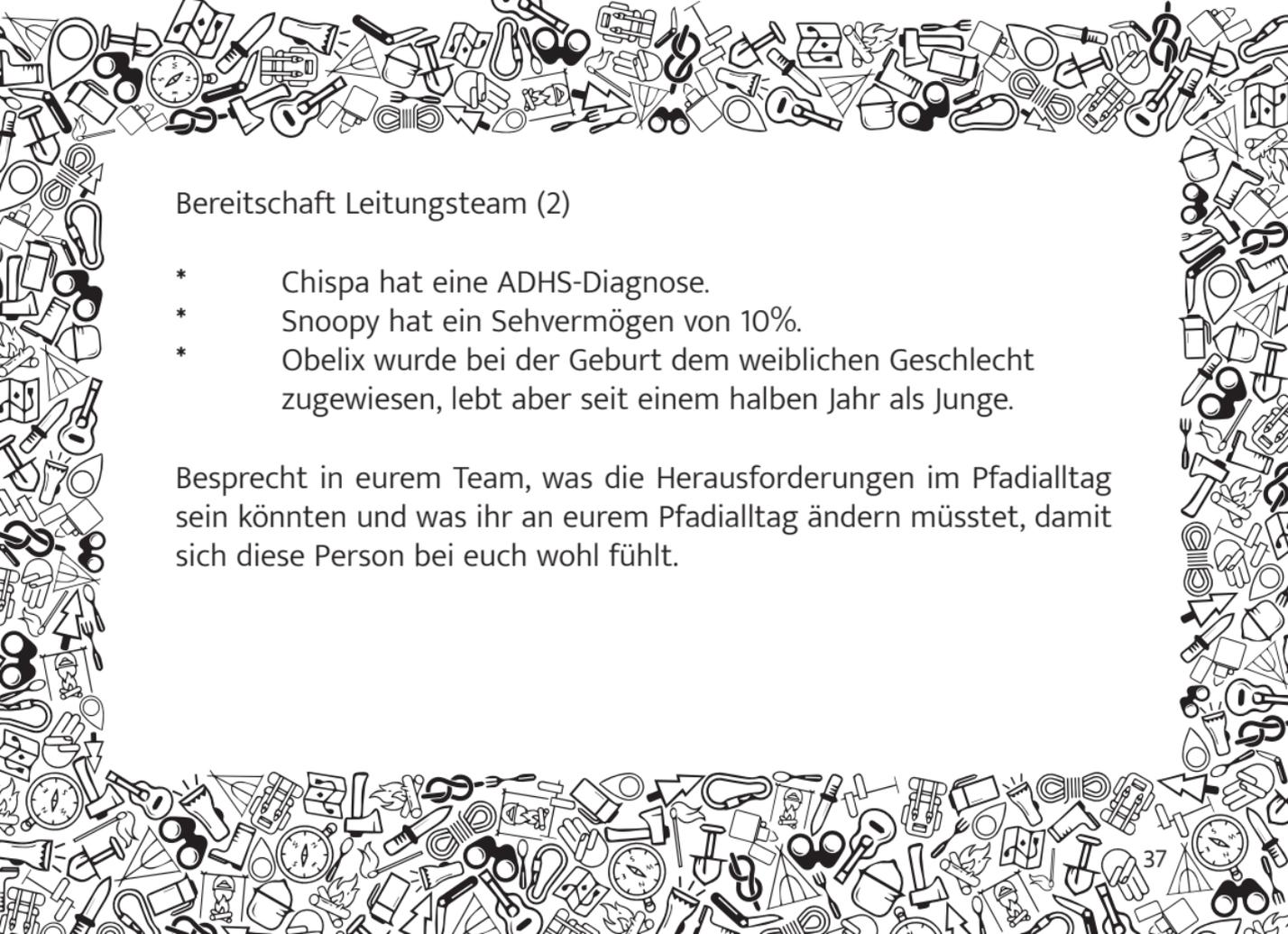
# Programm und Pfadialltag



## Bereitschaft Leitungsteam (1)

Überlegt euch im Team folgende Szenarien und besprecht miteinander, ob ihr als Abteilung bereit wärt, diese Kinder zu integrieren. Wir möchten euch dafür sensibilisieren, eure Grenzen zu erkennen und diese auch kommunizieren zu können.

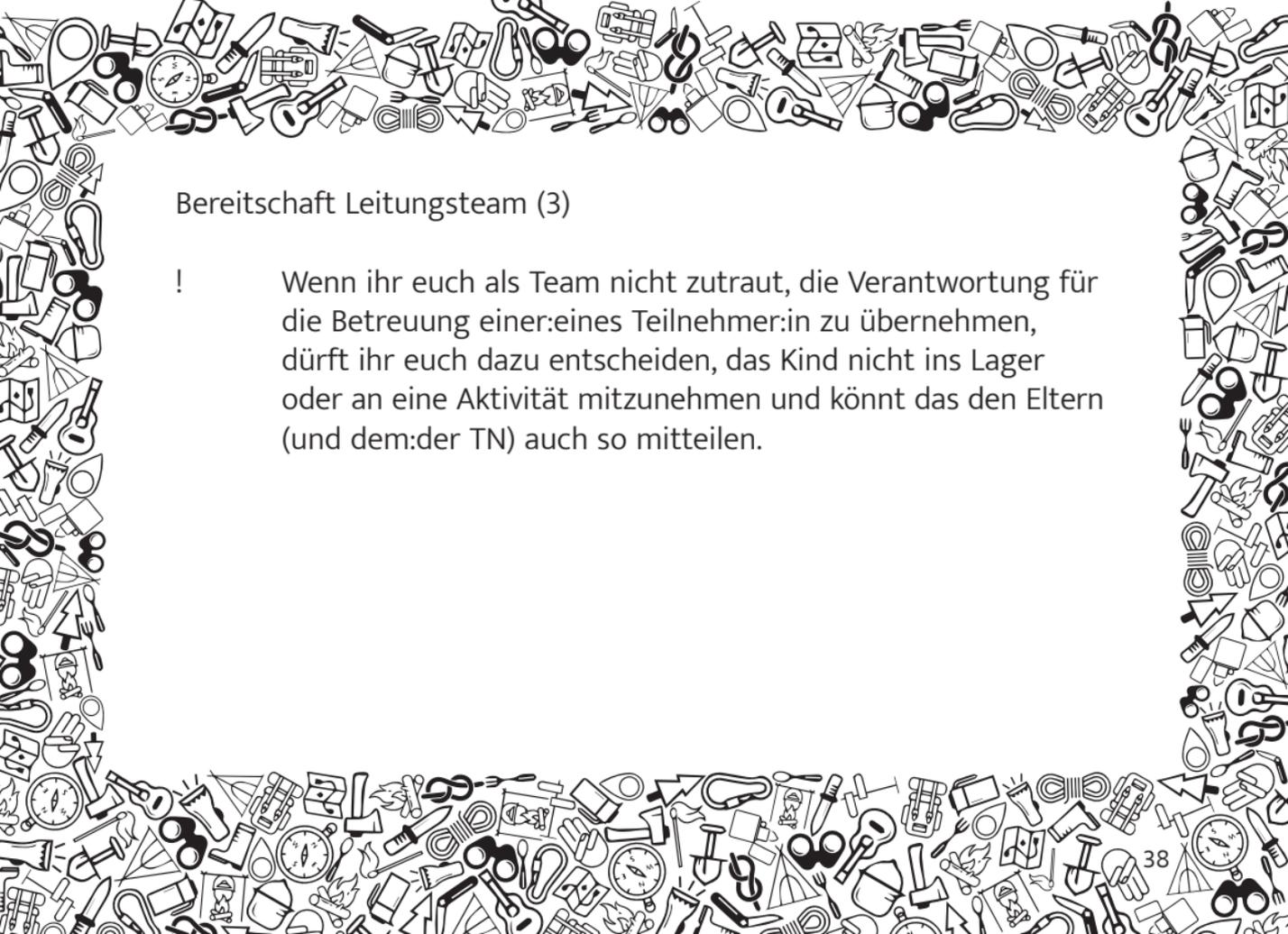
- \* Mogli hört auf einem Ohr nichts.
- \* Thaya spricht muttersprachlich Türkisch und kann nur wenige Worte Deutsch.
- \* Beluga sitzt im Rollstuhl.
- \* Simba ist Bettnässer und trägt in der Nacht Windeln.



## Bereitschaft Leitungsteam (2)

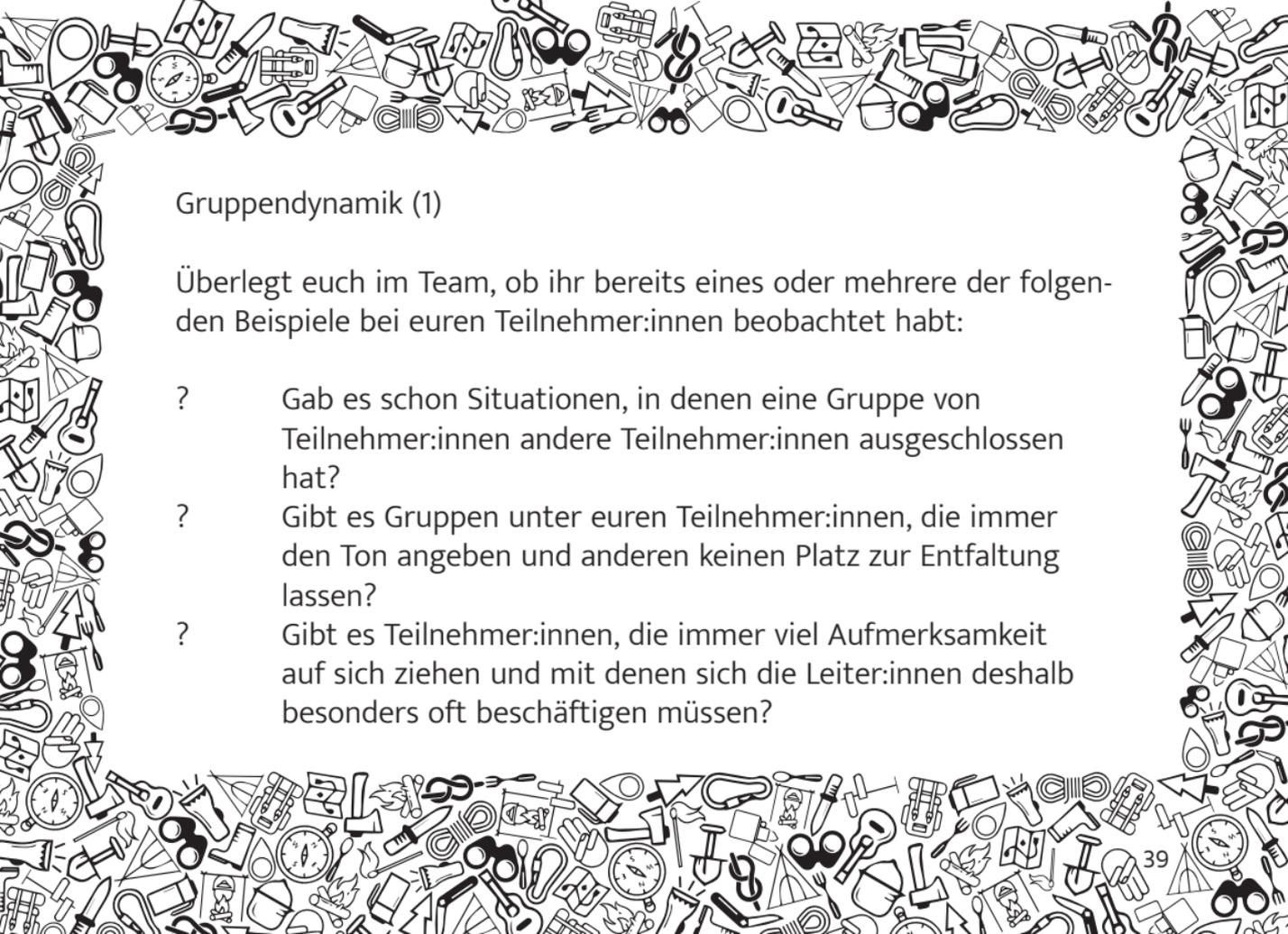
- \* Chispa hat eine ADHS-Diagnose.
- \* Snoopy hat ein Sehvermögen von 10%.
- \* Obelix wurde bei der Geburt dem weiblichen Geschlecht zugewiesen, lebt aber seit einem halben Jahr als Junge.

Besprecht in eurem Team, was die Herausforderungen im Pfadialltag sein könnten und was ihr an eurem Pfadialltag ändern müsstet, damit sich diese Person bei euch wohl fühlt.



### Bereitschaft Leitungsteam (3)

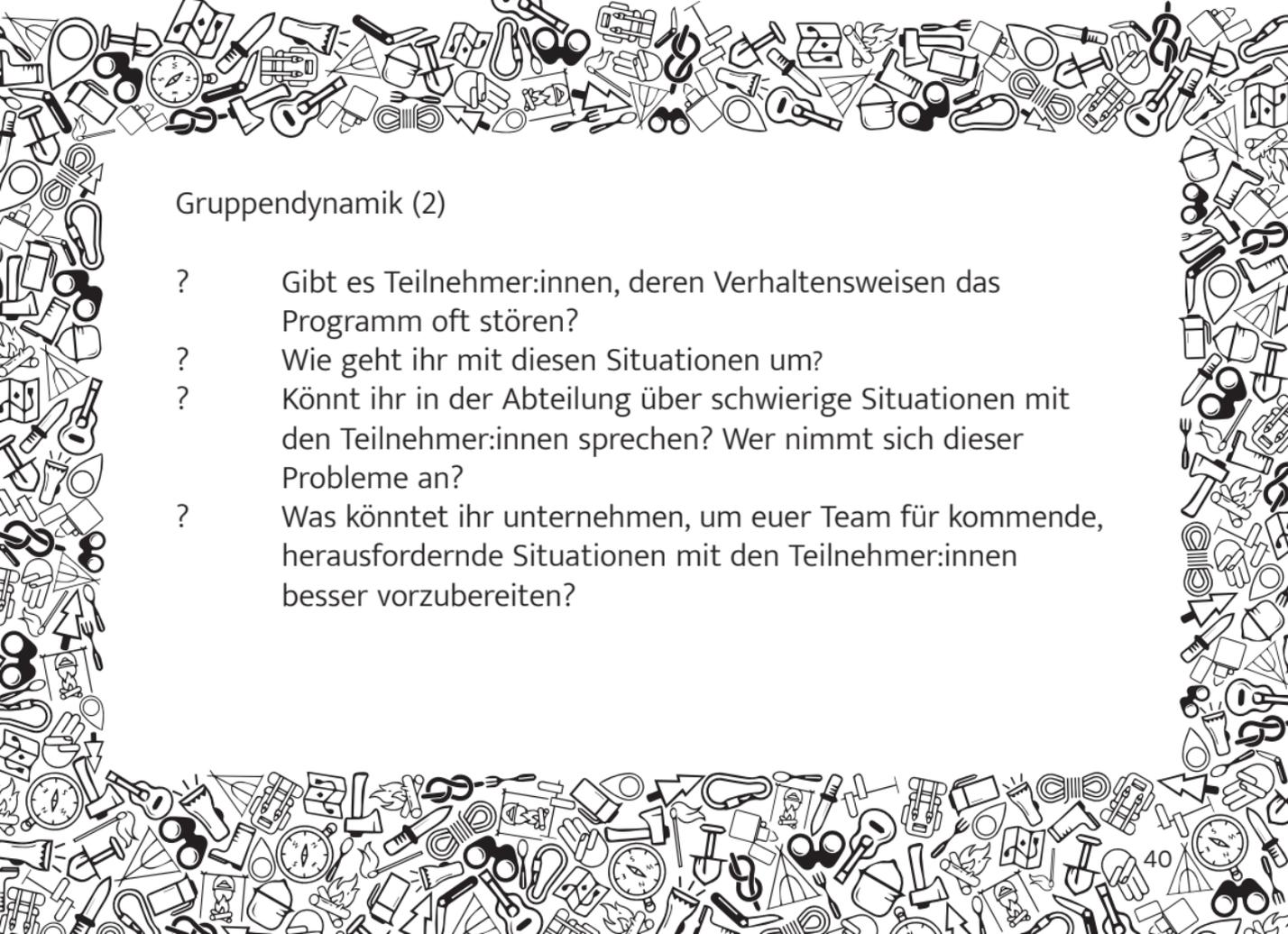
- ! Wenn ihr euch als Team nicht zutraut, die Verantwortung für die Betreuung einer:eines Teilnehmer:in zu übernehmen, dürft ihr euch dazu entscheiden, das Kind nicht ins Lager oder an eine Aktivität mitzunehmen und könnt das den Eltern (und dem:der TN) auch so mitteilen.



## Gruppendynamik (1)

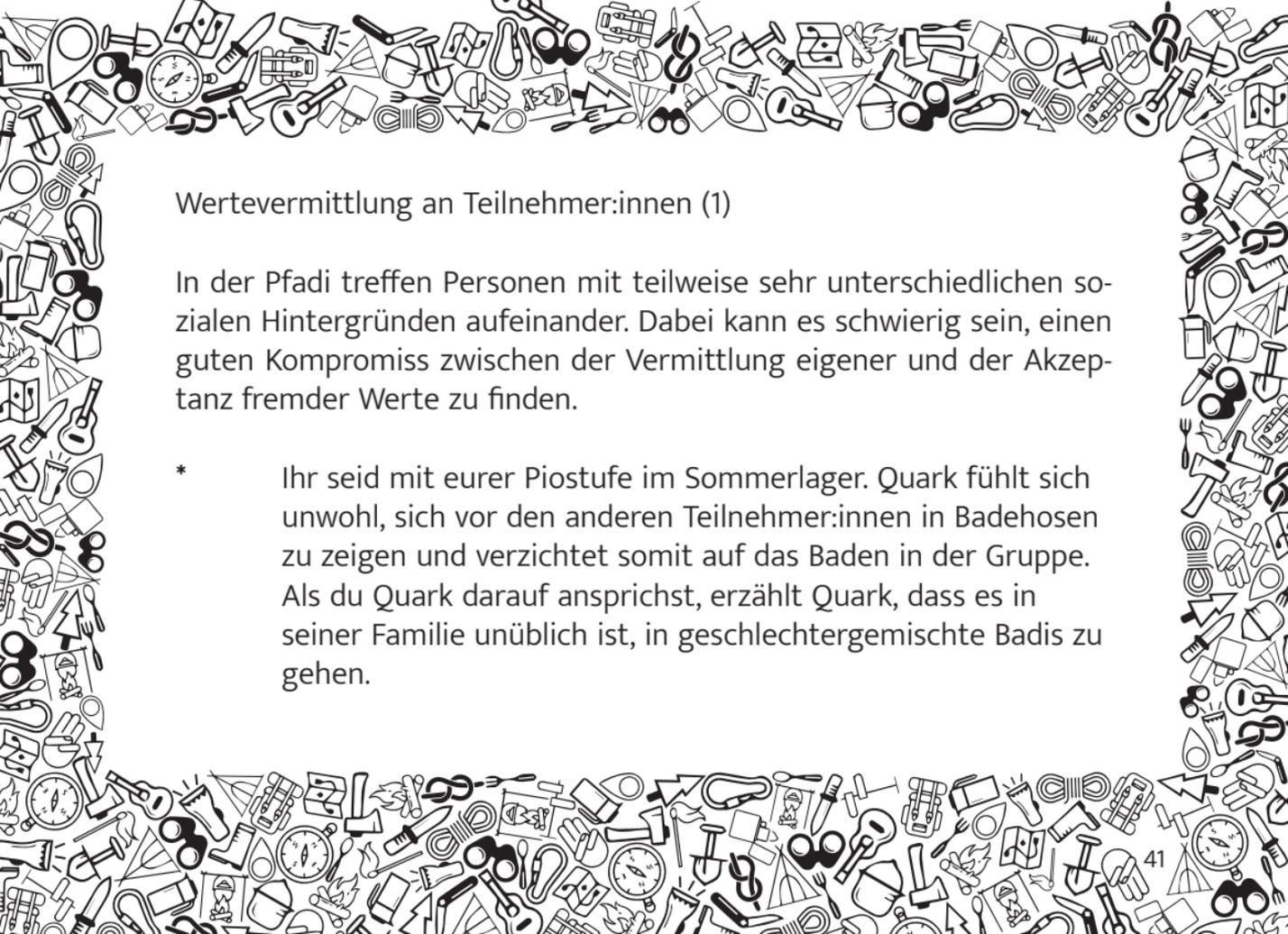
Überlegt euch im Team, ob ihr bereits eines oder mehrere der folgenden Beispiele bei euren Teilnehmer:innen beobachtet habt:

- ? Gab es schon Situationen, in denen eine Gruppe von Teilnehmer:innen andere Teilnehmer:innen ausgeschlossen hat?
- ? Gibt es Gruppen unter euren Teilnehmer:innen, die immer den Ton angeben und anderen keinen Platz zur Entfaltung lassen?
- ? Gibt es Teilnehmer:innen, die immer viel Aufmerksamkeit auf sich ziehen und mit denen sich die Leiter:innen deshalb besonders oft beschäftigen müssen?



## Gruppendynamik (2)

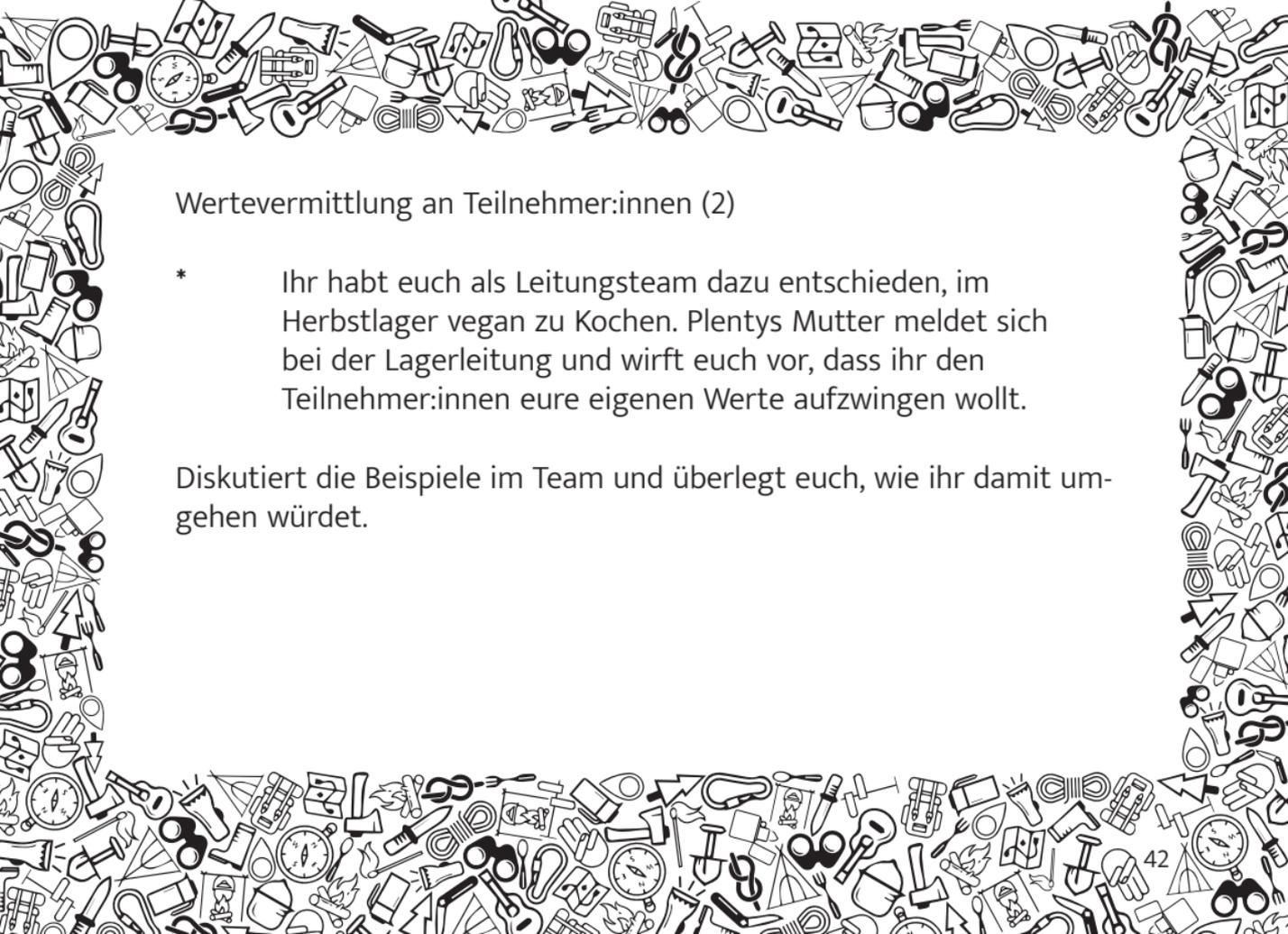
- ? Gibt es Teilnehmer:innen, deren Verhaltensweisen das Programm oft stören?
- ? Wie geht ihr mit diesen Situationen um?
- ? Könnt ihr in der Abteilung über schwierige Situationen mit den Teilnehmer:innen sprechen? Wer nimmt sich dieser Probleme an?
- ? Was könntet ihr unternehmen, um euer Team für kommende, herausfordernde Situationen mit den Teilnehmer:innen besser vorzubereiten?



## Wertevermittlung an Teilnehmer:innen (1)

In der Pfadi treffen Personen mit teilweise sehr unterschiedlichen sozialen Hintergründen aufeinander. Dabei kann es schwierig sein, einen guten Kompromiss zwischen der Vermittlung eigener und der Akzeptanz fremder Werte zu finden.

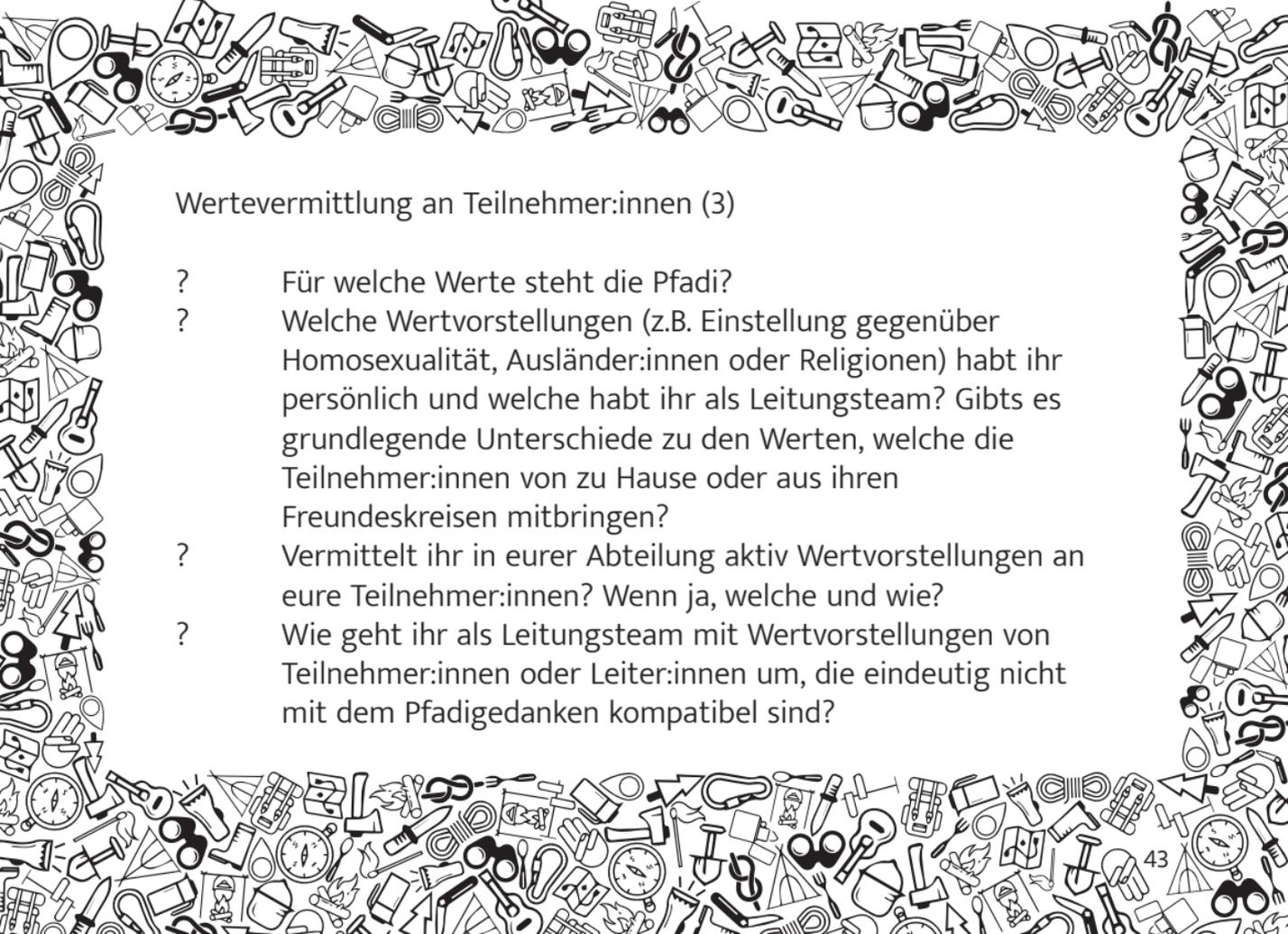
- \* Ihr seid mit eurer Piostufe im Sommerlager. Quark fühlt sich unwohl, sich vor den anderen Teilnehmer:innen in Badehosen zu zeigen und verzichtet somit auf das Baden in der Gruppe. Als du Quark darauf ansprichst, erzählt Quark, dass es in seiner Familie unüblich ist, in geschlechtergemischte Badis zu gehen.



## Wertevermittlung an Teilnehmer:innen (2)

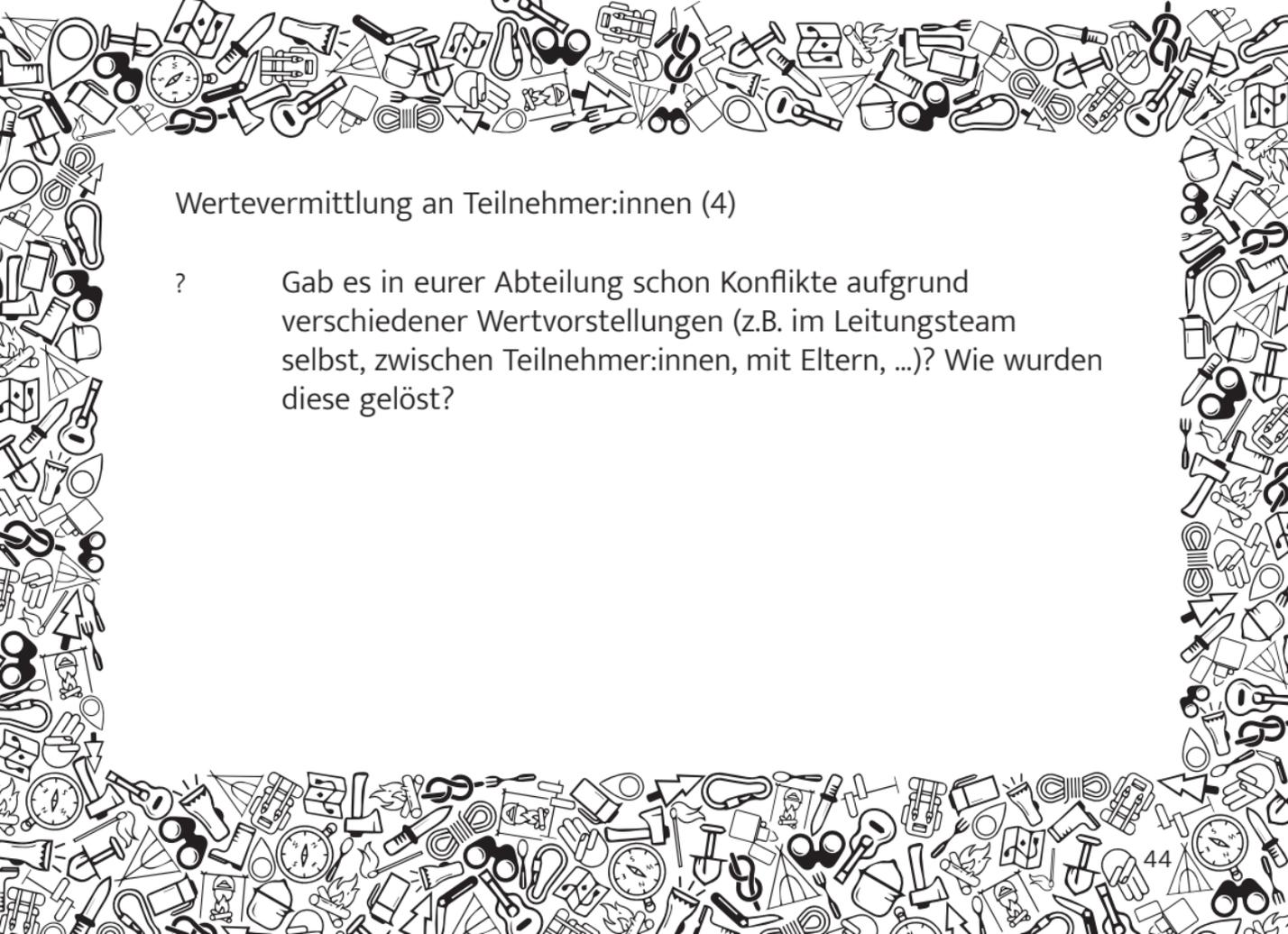
- \* Ihr habt euch als Leitungsteam dazu entschieden, im Herbstlager vegan zu kochen. Plentys Mutter meldet sich bei der Lagerleitung und wirft euch vor, dass ihr den Teilnehmer:innen eure eigenen Werte aufzwingen wollt.

Diskutiert die Beispiele im Team und überlegt euch, wie ihr damit umgehen würdet.



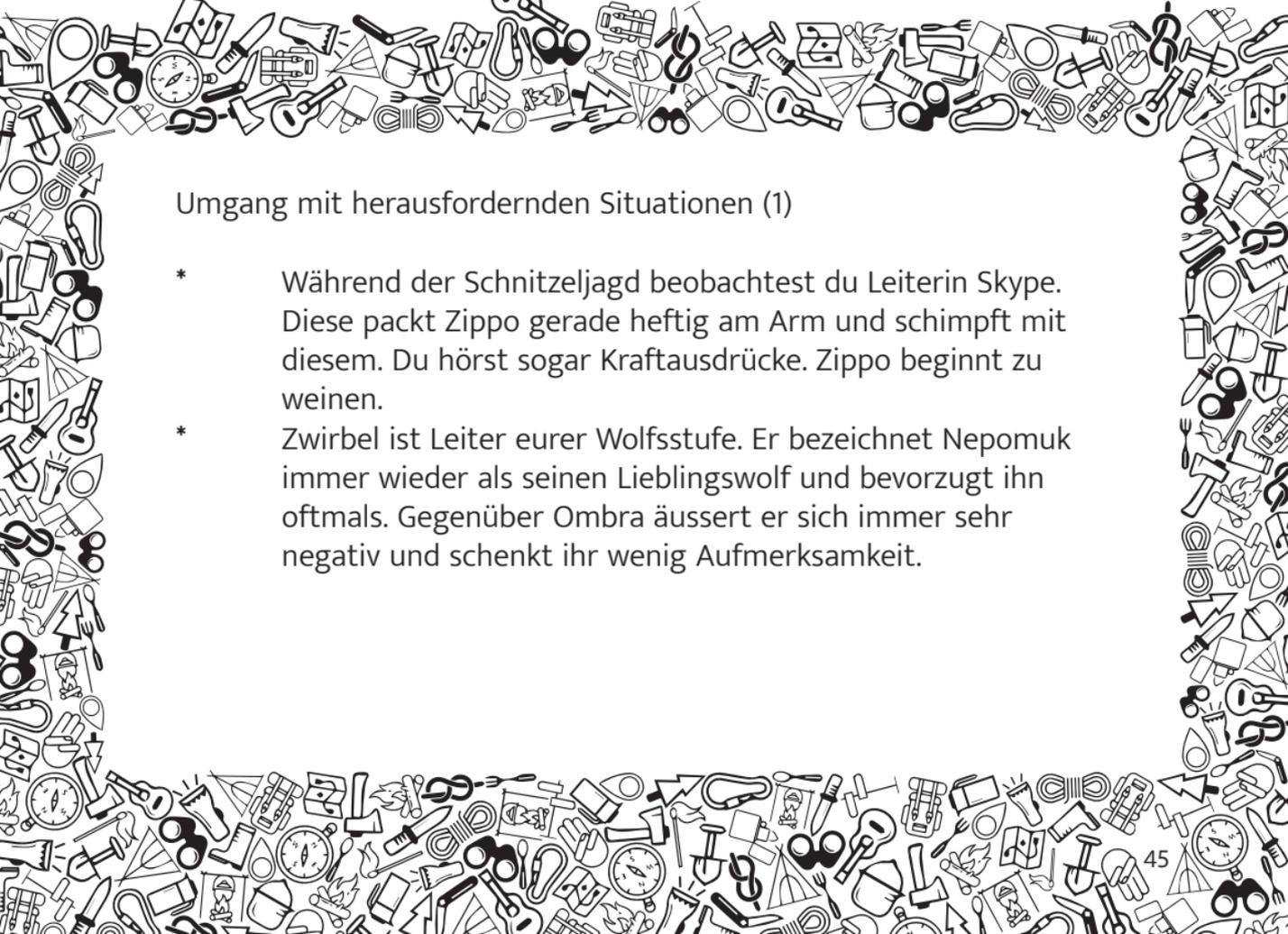
### Wertevermittlung an Teilnehmer:innen (3)

- ? Für welche Werte steht die Pfadi?
- ? Welche Wertvorstellungen (z.B. Einstellung gegenüber Homosexualität, Ausländer:innen oder Religionen) habt ihr persönlich und welche habt ihr als Leitungsteam? Gibt es grundlegende Unterschiede zu den Werten, welche die Teilnehmer:innen von zu Hause oder aus ihren Freundeskreisen mitbringen?
- ? Vermittelt ihr in eurer Abteilung aktiv Wertvorstellungen an eure Teilnehmer:innen? Wenn ja, welche und wie?
- ? Wie geht ihr als Leitungsteam mit Wertvorstellungen von Teilnehmer:innen oder Leiter:innen um, die eindeutig nicht mit dem Pfadgedanken kompatibel sind?



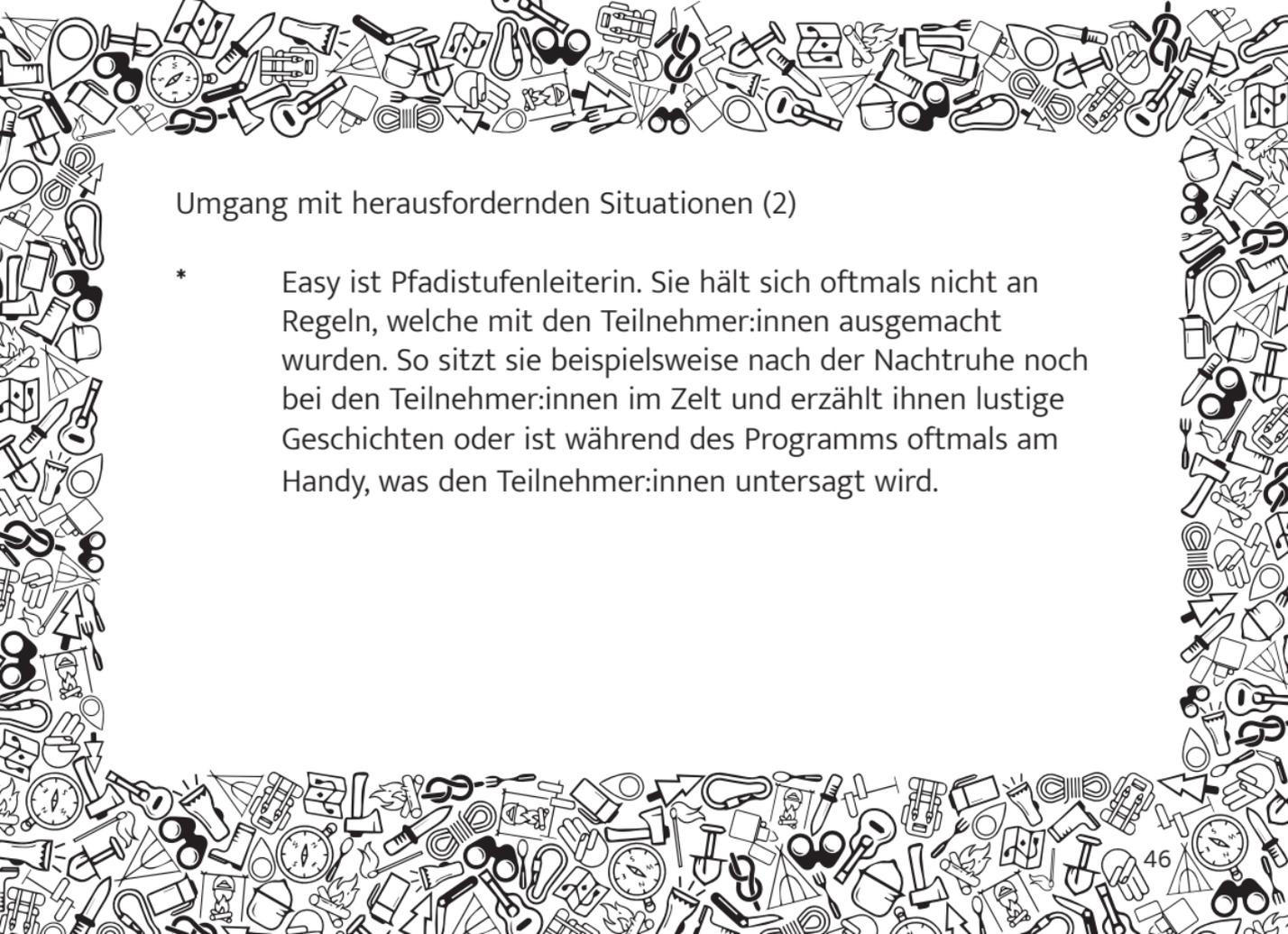
## Wertevermittlung an Teilnehmer:innen (4)

- ? Gab es in eurer Abteilung schon Konflikte aufgrund verschiedener Wertvorstellungen (z.B. im Leitungsteam selbst, zwischen Teilnehmer:innen, mit Eltern, ...)? Wie wurden diese gelöst?



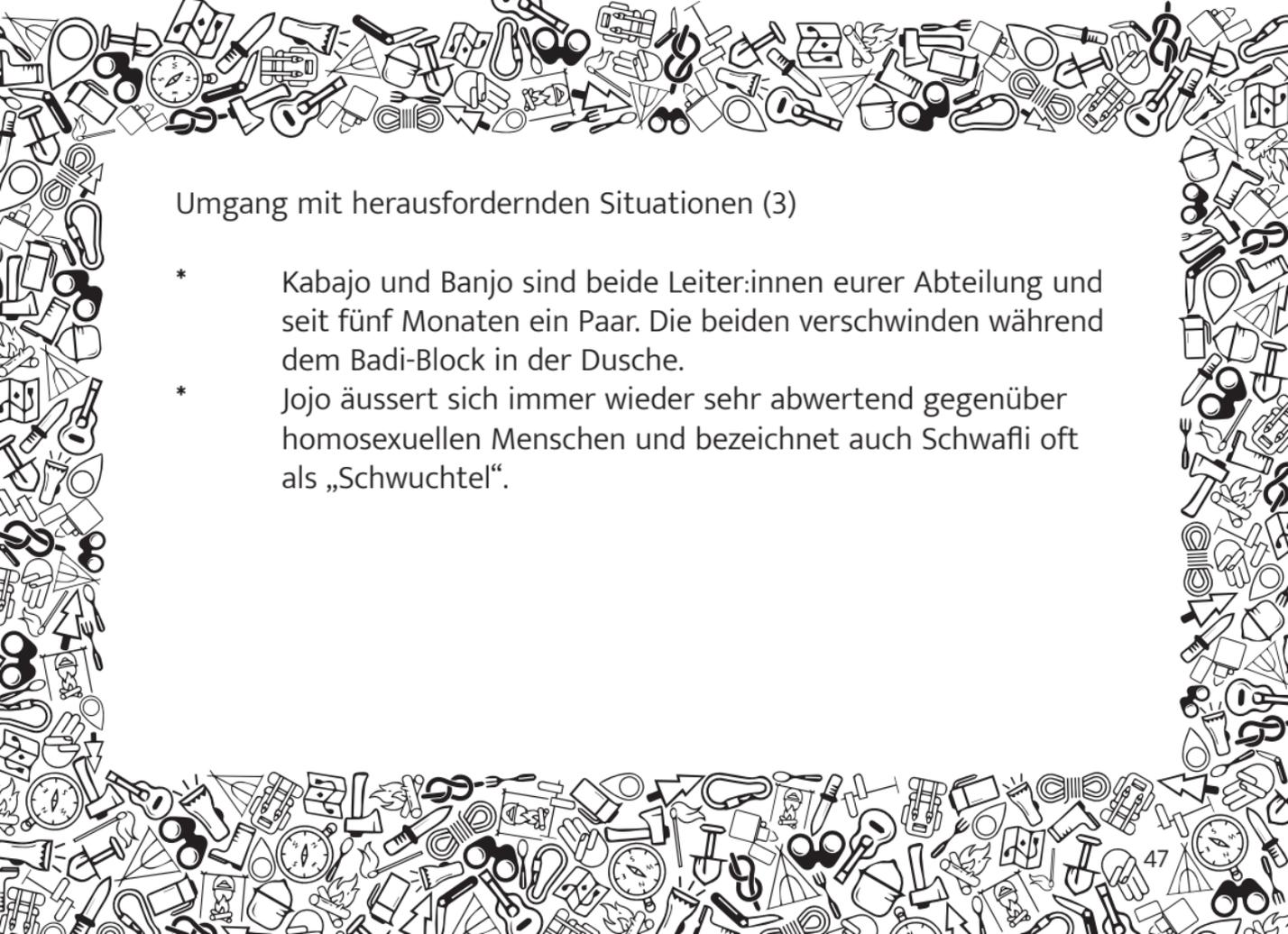
## Umgang mit herausfordernden Situationen (1)

- \* Während der Schnitzeljagd beobachtest du Leiterin Skype. Diese packt Zippo gerade heftig am Arm und schimpft mit diesem. Du hörst sogar Kraftausdrücke. Zippo beginnt zu weinen.
- \* Zwirbel ist Leiter eurer Wolfsstufe. Er bezeichnet Nepomuk immer wieder als seinen Lieblingswolf und bevorzugt ihn oftmals. Gegenüber Ombra äussert er sich immer sehr negativ und schenkt ihr wenig Aufmerksamkeit.



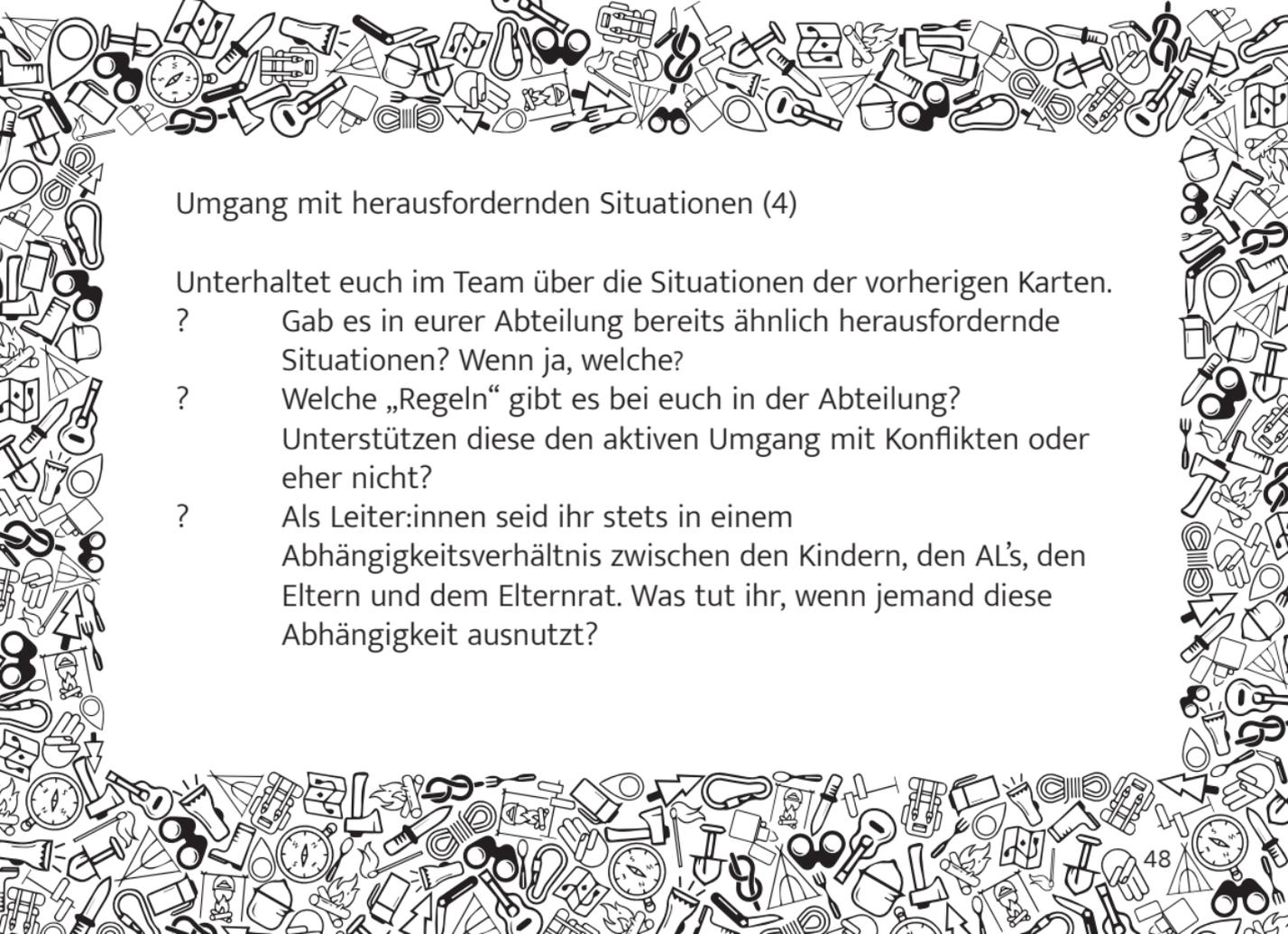
## Umgang mit herausfordernden Situationen (2)

- \* Easy ist Pfadistufenleiterin. Sie hält sich oftmals nicht an Regeln, welche mit den Teilnehmer:innen ausgemacht wurden. So sitzt sie beispielsweise nach der Nachtruhe noch bei den Teilnehmer:innen im Zelt und erzählt ihnen lustige Geschichten oder ist während des Programms oftmals am Handy, was den Teilnehmer:innen untersagt wird.



### Umgang mit herausfordernden Situationen (3)

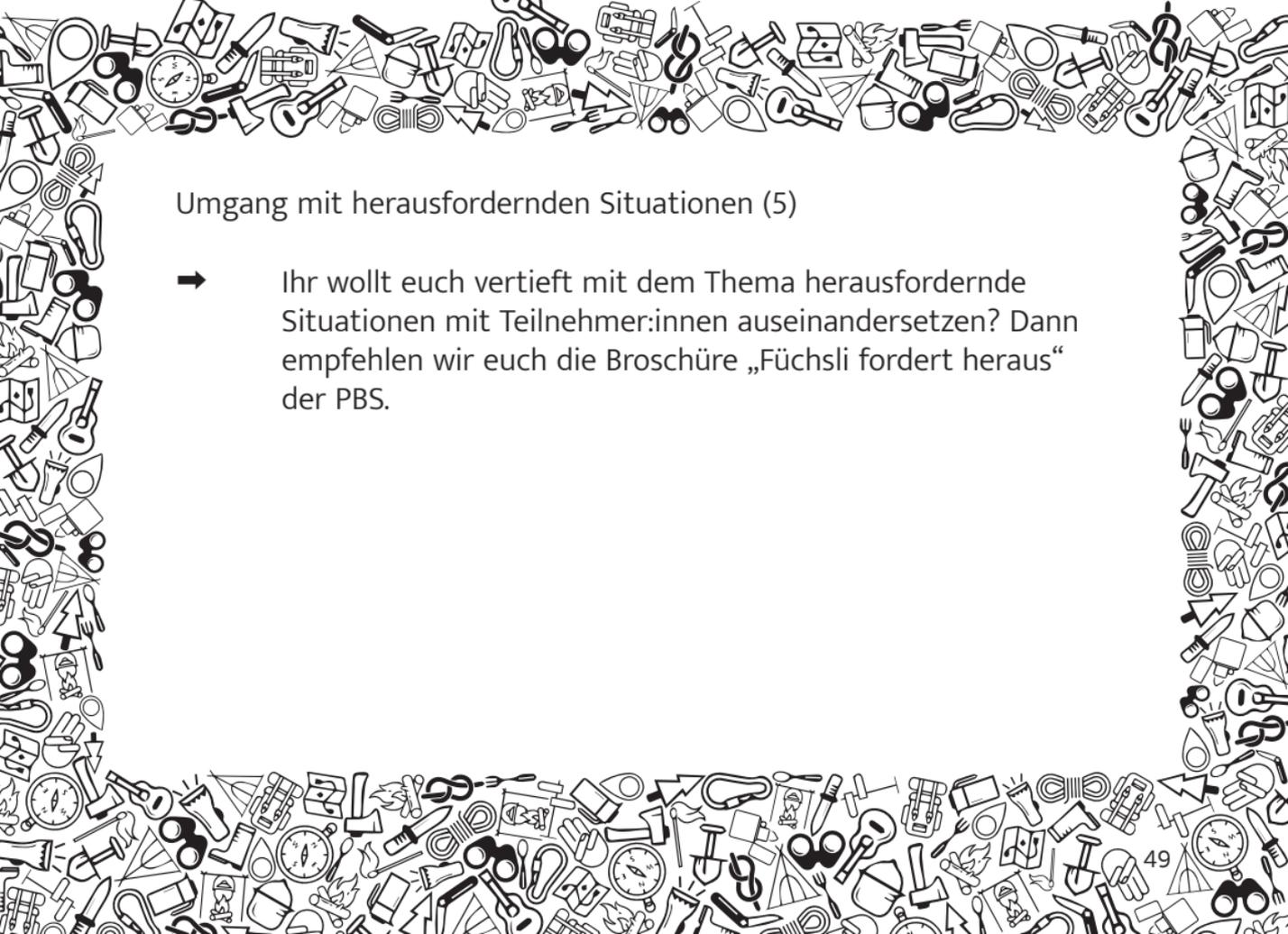
- \* Kabajo und Banjo sind beide Leiter:innen eurer Abteilung und seit fünf Monaten ein Paar. Die beiden verschwinden während dem Badi-Block in der Dusche.
- \* Jojo äussert sich immer wieder sehr abwertend gegenüber homosexuellen Menschen und bezeichnet auch Schwafli oft als „Schwuchtel“.



## Umgang mit herausfordernden Situationen (4)

Unterhaltet euch im Team über die Situationen der vorherigen Karten.

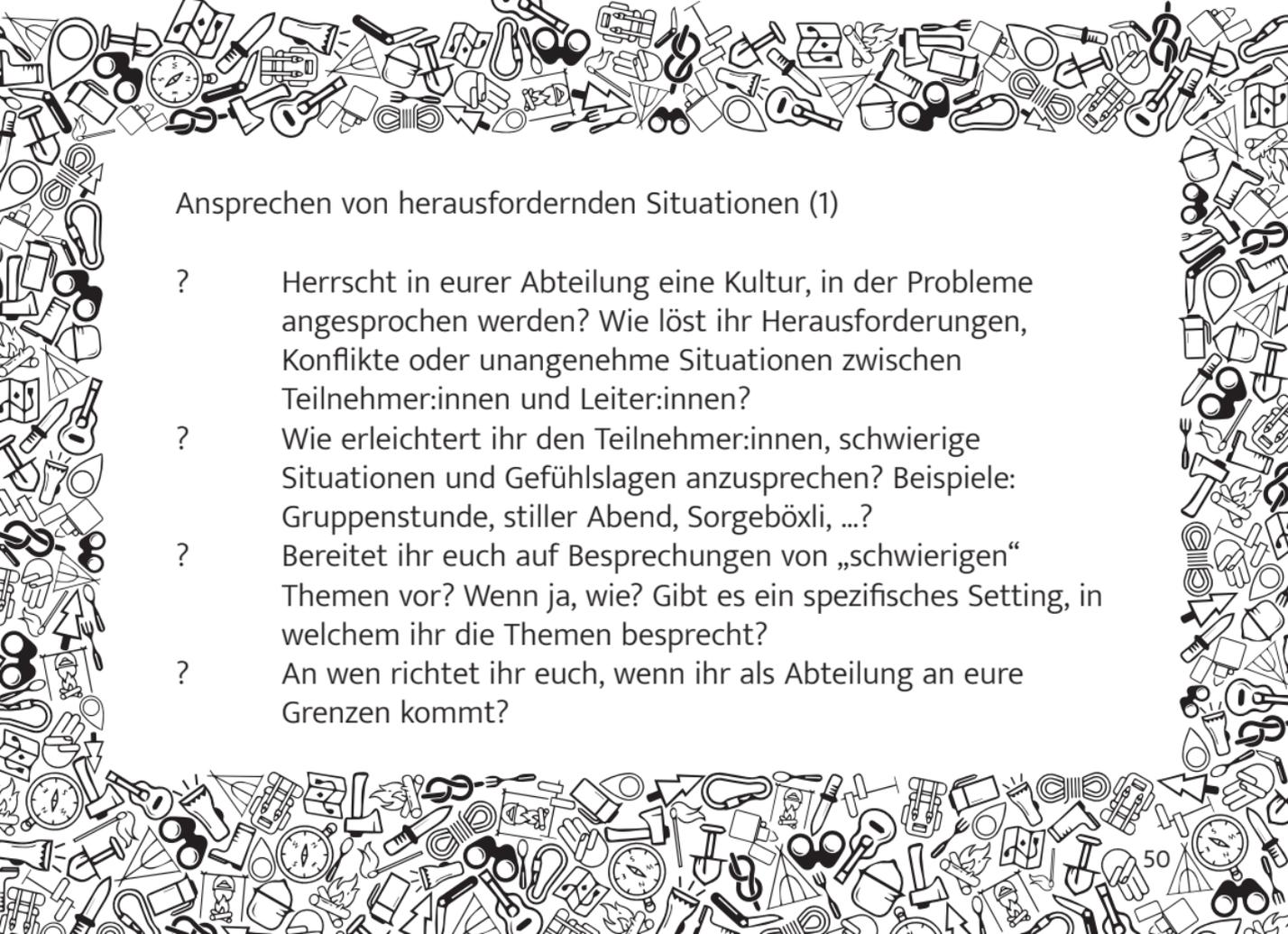
- ? Gab es in eurer Abteilung bereits ähnlich herausfordernde Situationen? Wenn ja, welche?
- ? Welche „Regeln“ gibt es bei euch in der Abteilung?  
Unterstützen diese den aktiven Umgang mit Konflikten oder eher nicht?
- ? Als Leiter:innen seid ihr stets in einem  
Abhängigkeitsverhältnis zwischen den Kindern, den AL's, den Eltern und dem Elternrat. Was tut ihr, wenn jemand diese Abhängigkeit ausnutzt?



## Umgang mit herausfordernden Situationen (5)



Ihr wollt euch vertieft mit dem Thema herausfordernde Situationen mit Teilnehmer:innen auseinandersetzen? Dann empfehlen wir euch die Broschüre „Füchli fordert heraus“ der PBS.



## Ansprechen von herausfordernden Situationen (1)

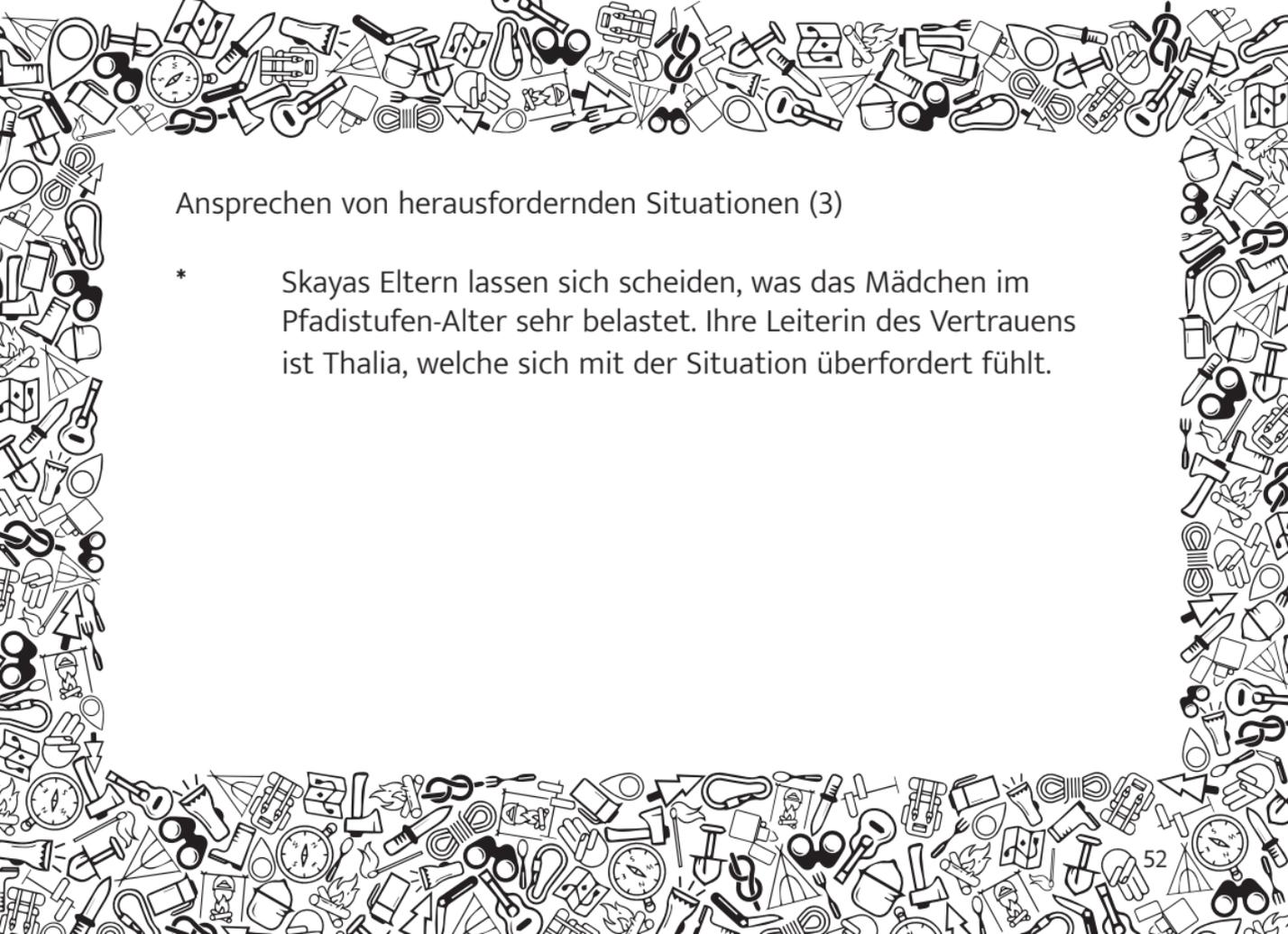
- ? Herrscht in eurer Abteilung eine Kultur, in der Probleme angesprochen werden? Wie löst ihr Herausforderungen, Konflikte oder unangenehme Situationen zwischen Teilnehmer:innen und Leiter:innen?
- ? Wie erleichtert ihr den Teilnehmer:innen, schwierige Situationen und Gefühlslagen anzusprechen? Beispiele: Gruppenstunde, stiller Abend, Sorgeböxli, ...?
- ? Bereitet ihr euch auf Besprechungen von „schwierigen“ Themen vor? Wenn ja, wie? Gibt es ein spezifisches Setting, in welchem ihr die Themen besprecht?
- ? An wen richtet ihr euch, wenn ihr als Abteilung an eure Grenzen kommt?



## Ansprechen von herausfordernden Situationen (2)

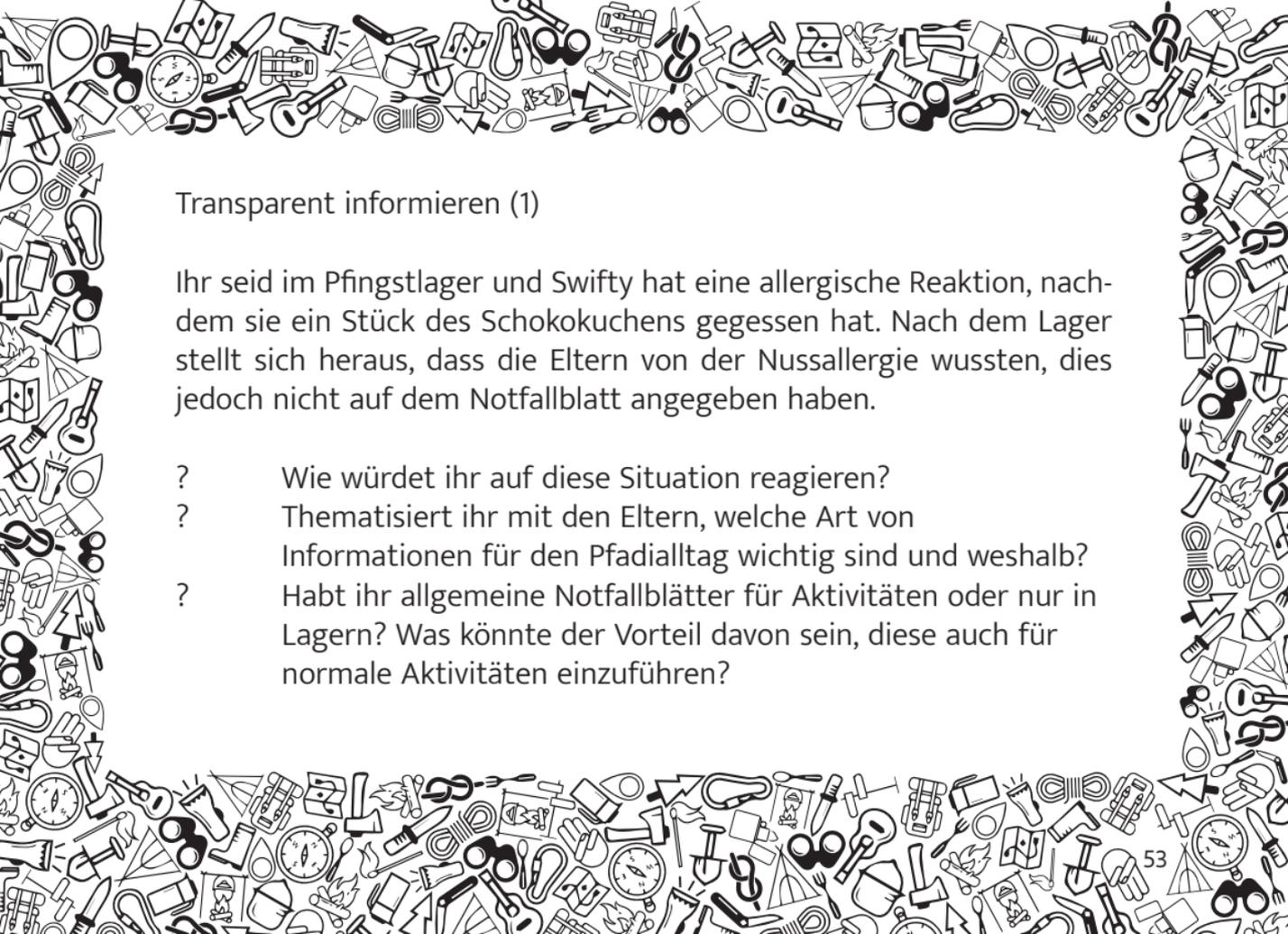
Stellt euch folgende Situationen vor und besprecht, wie ihr die Situation ansprechen/besprechen würdet:

- \* Brösmeli hat ganz schlimmes Heimweh. Die anderen Kinder im Lager haben ihrer Meinung nach alles versucht, um ihm zu helfen und möchten nun nicht mehr mit ihm spielen, da „er nervt“.
- \* In einem gemischten Lager mit Jungen und Mädchen im Pioalter stellen Amira, Sinus und Vif den Jungen immer wieder Fragen, die diese als sehr unangenehm und „peinlich“ empfinden.



### Ansprechen von herausfordernden Situationen (3)

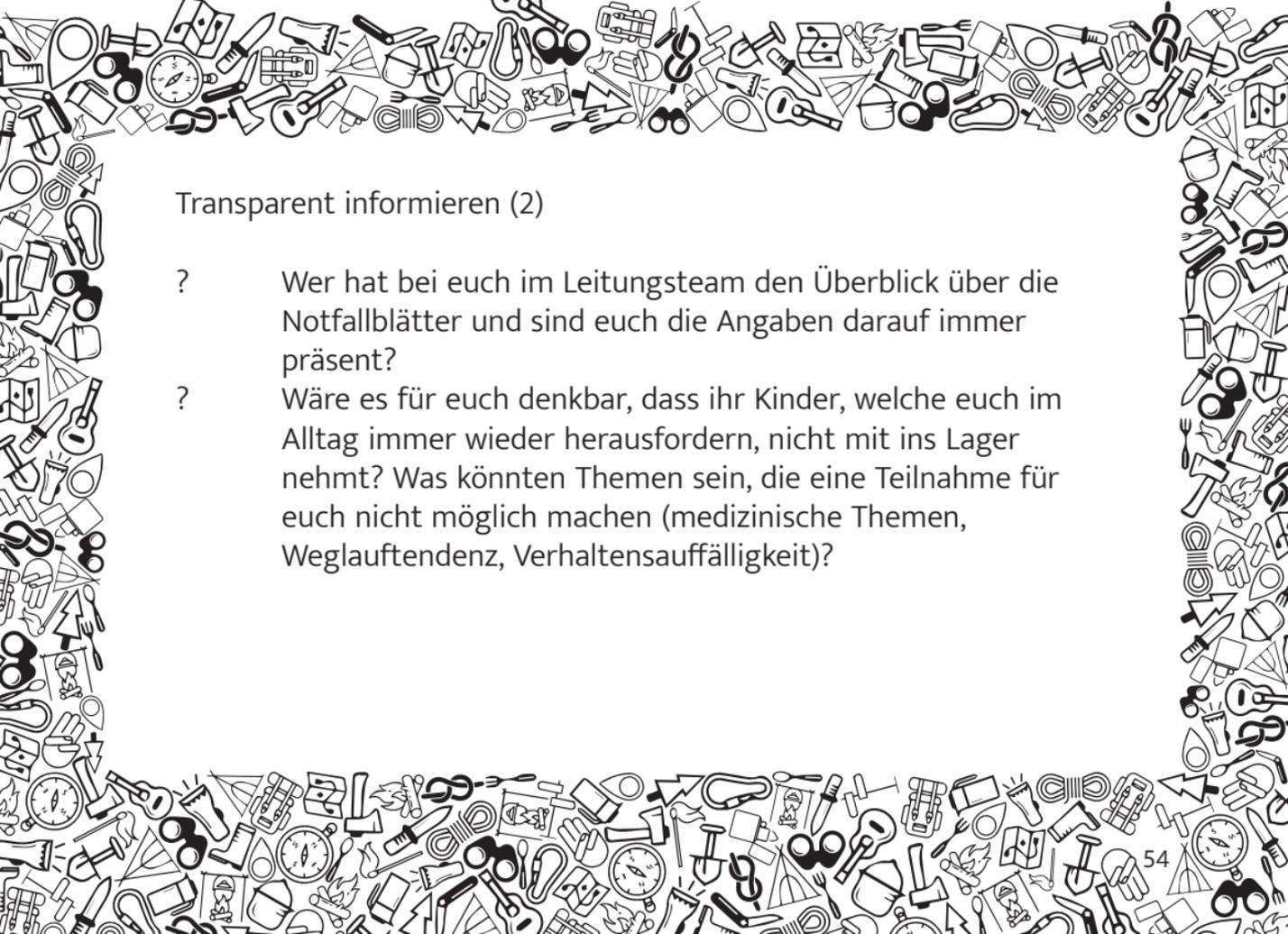
- \* Skayas Eltern lassen sich scheiden, was das Mädchen im Pfadistufen-Alter sehr belastet. Ihre Leiterin des Vertrauens ist Thalia, welche sich mit der Situation überfordert fühlt.



## Transparent informieren (1)

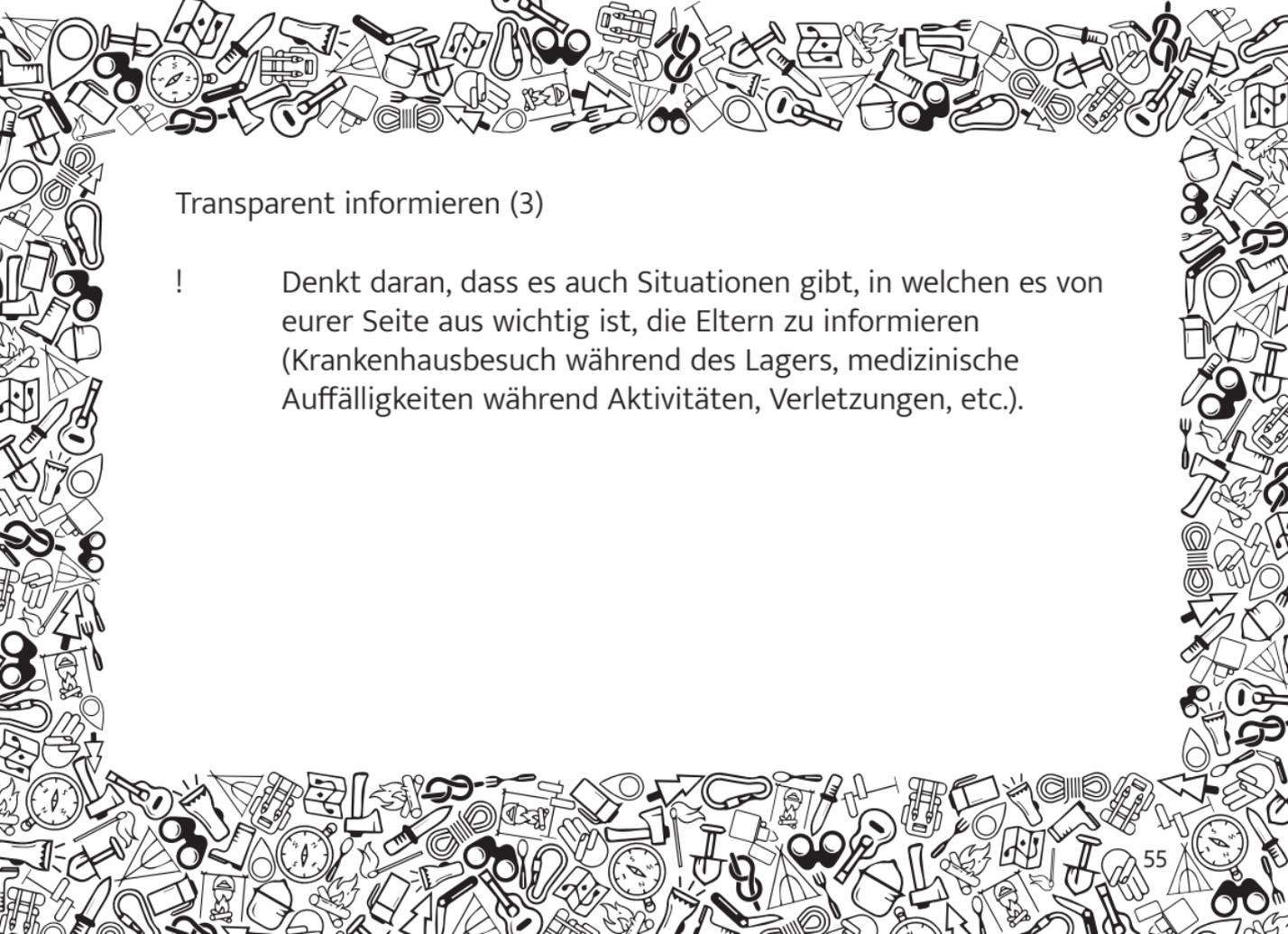
Ihr seid im Pfingstlager und Swifty hat eine allergische Reaktion, nachdem sie ein Stück des Schokokuchens gegessen hat. Nach dem Lager stellt sich heraus, dass die Eltern von der Nussallergie wussten, dies jedoch nicht auf dem Notfallblatt angegeben haben.

- ? Wie würdet ihr auf diese Situation reagieren?
- ? Thematisiert ihr mit den Eltern, welche Art von Informationen für den Pfadialltag wichtig sind und weshalb?
- ? Habt ihr allgemeine Notfallblätter für Aktivitäten oder nur in Lagern? Was könnte der Vorteil davon sein, diese auch für normale Aktivitäten einzuführen?



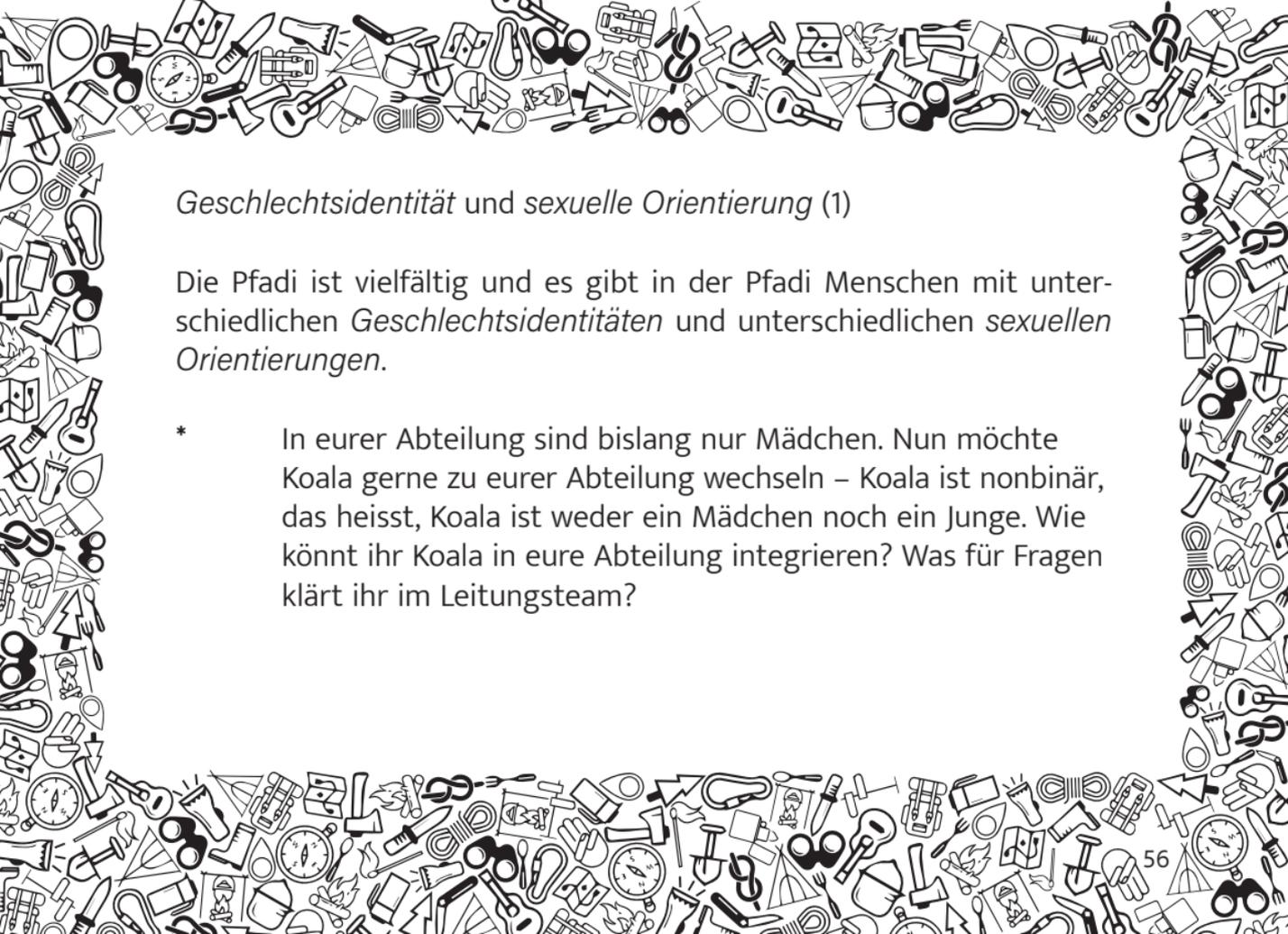
## Transparent informieren (2)

- ? Wer hat bei euch im Leitungsteam den Überblick über die Notfallblätter und sind euch die Angaben darauf immer präsent?
- ? Wäre es für euch denkbar, dass ihr Kinder, welche euch im Alltag immer wieder herausfordern, nicht mit ins Lager nehmt? Was könnten Themen sein, die eine Teilnahme für euch nicht möglich machen (medizinische Themen, Weglauftendenz, Verhaltensauffälligkeit)?



### Transparent informieren (3)

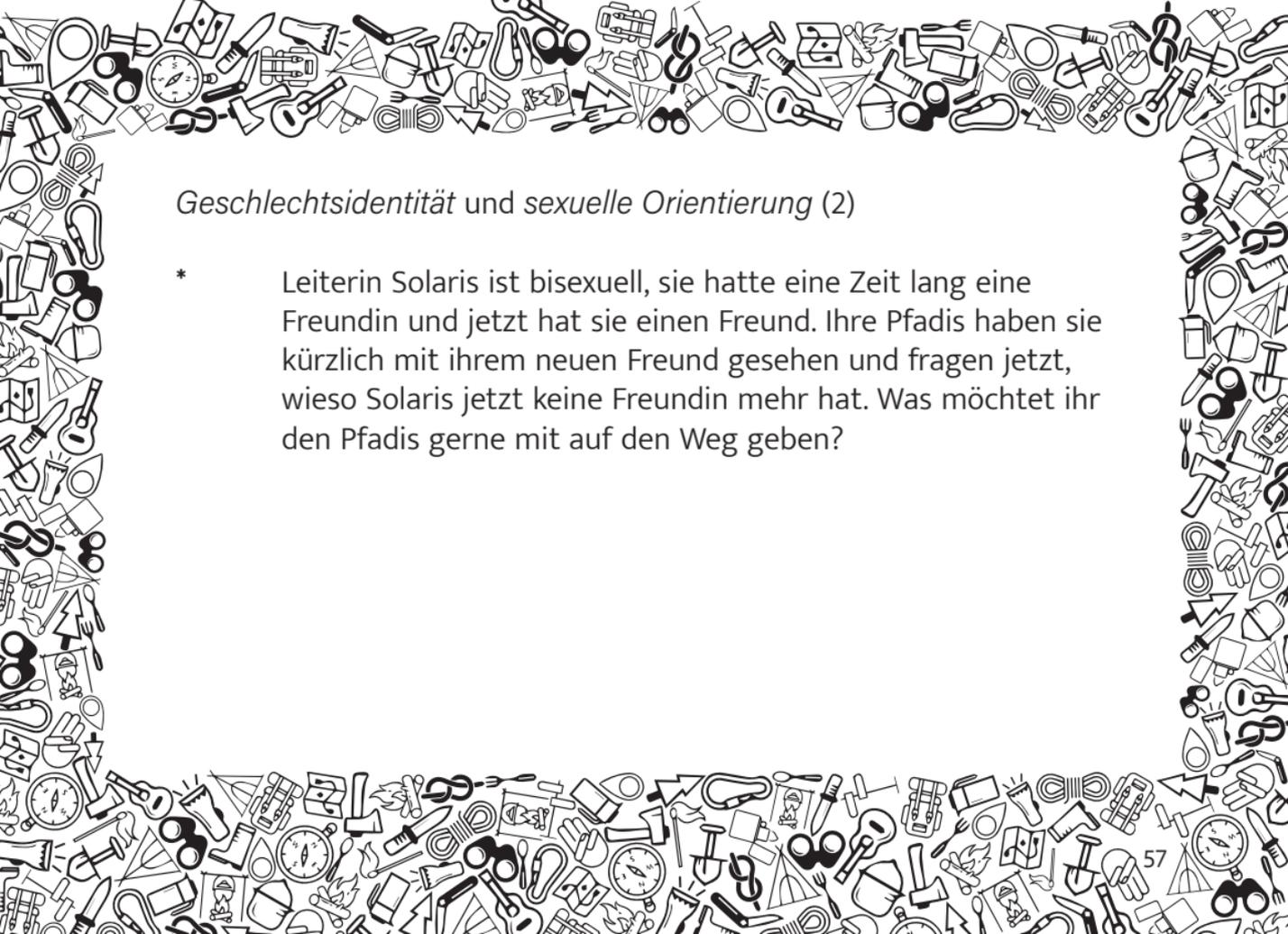
- ! Denkt daran, dass es auch Situationen gibt, in welchen es von eurer Seite aus wichtig ist, die Eltern zu informieren (Krankenhausbesuch während des Lagers, medizinische Auffälligkeiten während Aktivitäten, Verletzungen, etc.).



## *Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung (1)*

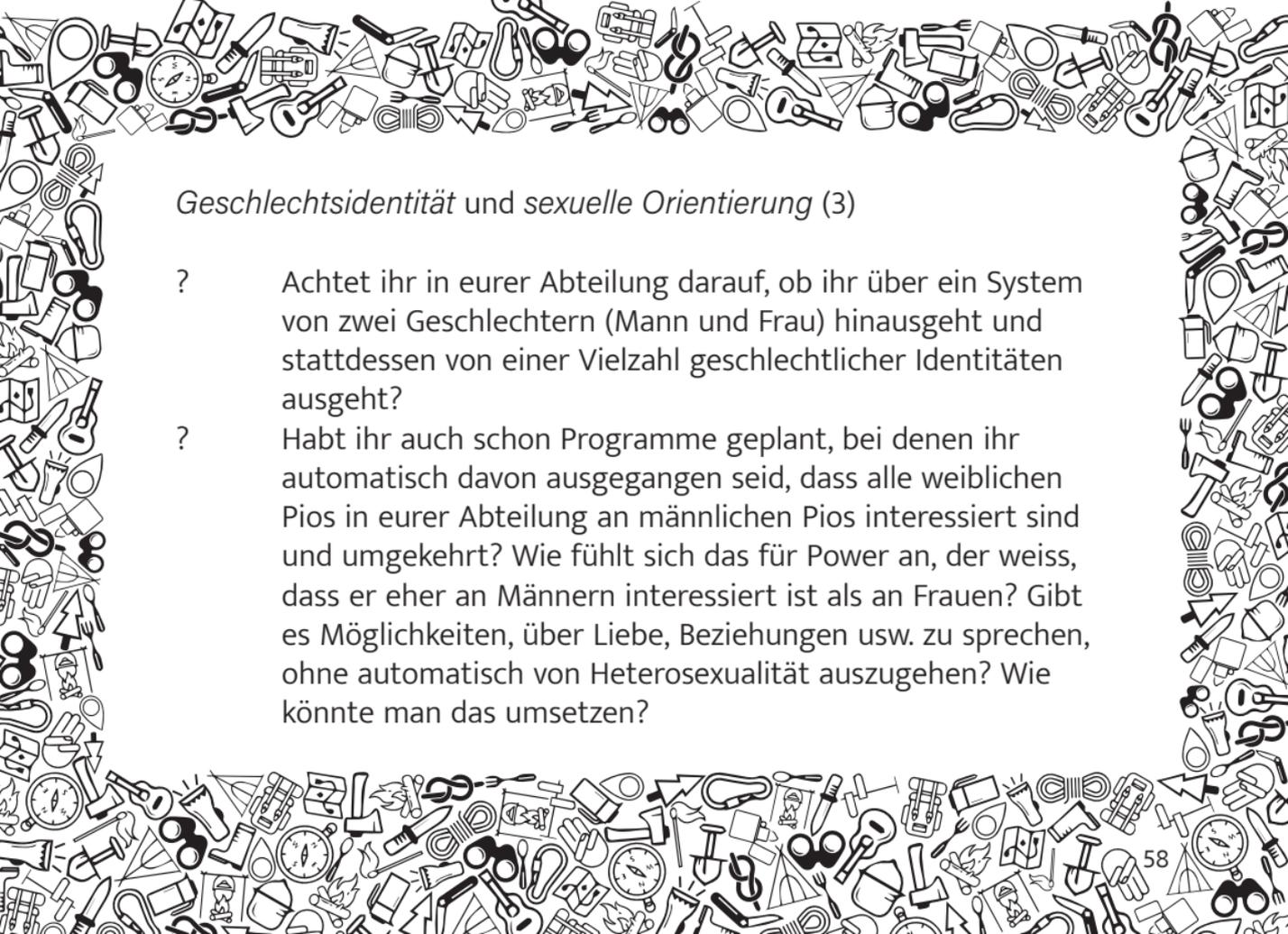
Die Pfadi ist vielfältig und es gibt in der Pfadi Menschen mit unterschiedlichen *Geschlechtsidentitäten* und unterschiedlichen *sexuellen Orientierungen*.

- \* In eurer Abteilung sind bislang nur Mädchen. Nun möchte Koala gerne zu eurer Abteilung wechseln – Koala ist nonbinär, das heisst, Koala ist weder ein Mädchen noch ein Junge. Wie könnt ihr Koala in eure Abteilung integrieren? Was für Fragen klärt ihr im Leitungsteam?



## *Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung (2)*

- \* Leiterin Solaris ist bisexuell, sie hatte eine Zeit lang eine Freundin und jetzt hat sie einen Freund. Ihre Pfadis haben sie kürzlich mit ihrem neuen Freund gesehen und fragen jetzt, wieso Solaris jetzt keine Freundin mehr hat. Was möchtet ihr den Pfadis gerne mit auf den Weg geben?



### *Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung (3)*

- ? Achtet ihr in eurer Abteilung darauf, ob ihr über ein System von zwei Geschlechtern (Mann und Frau) hinausgeht und stattdessen von einer Vielzahl geschlechtlicher Identitäten ausgeht?
- ? Habt ihr auch schon Programme geplant, bei denen ihr automatisch davon ausgegangen seid, dass alle weiblichen Pios in eurer Abteilung an männlichen Pios interessiert sind und umgekehrt? Wie fühlt sich das für Power an, der weiss, dass er eher an Männern interessiert ist als an Frauen? Gibt es Möglichkeiten, über Liebe, Beziehungen usw. zu sprechen, ohne automatisch von Heterosexualität auszugehen? Wie könnte man das umsetzen?



# Weiterführende Hilfsmittel

- 
- Broschüre „Füchslı fordert heraus“
  - Motivationspaket PBS
  - PBS-Broschüre „Offen für alle“
  - PBS-Broschüre „Rückmelden, Qualifizieren, Fördern“
  - Antimobbingstrategie PBS
  - Bereich auf der PBS-Website zu „Diversität und Inklusion“
  - Broschüre „Inklusion und Vielfalt in Jugendverbänden“
  - Broschüre „Offen für alle - Diversität und Inklusion in der Pfadi“



## Mitglieder Projektgruppe Diversität & Inklusion

- Adrian Vogel v/o Okapi
- Andrea Hochuli v/o Shiruna
- Martina Bohl v/o Jojo
- Robin Neidhart v/o Husky
- Selina Bürki v/o Stormy
- Sibille Regli v/o Chiara
- Sina Rütsche v/o Scoia
- Zoe Zobrist v/o Lumina

## Layout:

- Sina Unfried v/o Puls

© 2023 Pfadi Thurgau.

Alle Rechte vorbehalten. Jede Verwendung mit Ausnahme des privaten Gebrauchs und der gesetzlich erlaubten Nutzungen bedarf der schriftlichen Zustimmung der Pfadi Thurgau.