

Zukunftssehmiende Jugendfeuerwehr

DEUTSCHE **JUGEND**FEUERWEHR

im Deutschen Feuerwehrverband e. V.



Tipps, Anregungen und Praxisbeispiele für
einen fortschrittlichen Umgang mit
Neueinsteigern, Umsteigern
und potentiellen Aussteigern.

*Auszüge aus dem Arbeitsheft der DJF
7/2003*



12 Millionen Menschen
in über 400 000 Gemeinschaften
und Gruppierungen
leisten jährlich 3 Milliarden Stunden
unbezahlte ehrenamtliche Arbeit.
Wertschöpfung ihres freiwilligen Engagements: 30 Milliarden Euro.

Eine soziale Macht der Superlative!

Doch der Schein trügt:

Die Bereitschaft, sich für andere
unentgeltlich einzusetzen, schwindet.

Das klassische Modell Ehrenamt -
ein Auslaufmodell.

Die Leute suchen Selbstverwirklichung,
nicht Selbstlosigkeit!



Das Leben junger Menschen hat sich in den letzten Jahren geändert. Aktuelle Frage- und Aufgabenstellungen hat die Deutsche Jugendfeuerwehr immer wieder aufgegriffen.

Eine besondere Herausforderung sehen wir darin, wie wir künftig genügend junge Menschen für ein freiwilliges Engagement in der Jugendfeuerwehr und Feuerwehr bewegen können – als Mitglied in der Jugendfeuerwehr, als Einsteiger in den aktiven Feuerwehrdienst oder als Führungskraft.

Wir verdeutlichen in diesem Arbeitsheft Wege, junge Menschen für die Jugendfeuerwehr zu interessieren, sie zu gewinnen, aber insbesondere auch nicht zu verlieren – Tipps, Anregungen und Praxisbeispiele für einen offenen Umgang mit Neueinsteigern, Umsteigern und potentiellen Aussteigern.

Die Deutsche Jugendfeuerwehr möchte einerseits sicherstellen, dass die Gruppenstärken gehalten oder weiterhin verbessert werden können. Gleichzeitig ist es unser Anliegen, zum politischen Ziel beizutragen, das Bewusstsein für die soziale Verantwortung junger Menschen zu stärken und junge Feuerwehrmitglieder in ihrer Entwicklung hin zu einer demokratisch denkenden und handelnden Persönlichkeit zu fördern.

Das Arbeitsheft „Zukunftsschmiede Jugendfeuerwehr“ erscheint dabei bewusst zum 150-jährigen Jubiläum des Deutschen Feuerwehrverbandes. Ein Jubiläum, das zum Anlass genommen wird, Klausur zu halten – wir tragen mit diesem Heft zur selbstkritischen, nach vorne gerichteten Analyse bestehender Strukturen der Jugendfeuerwehren und aktiven Feuerwehren bei. Die dargestellten Anregungen sind sowohl für die Arbeit mit einzelnen Mitgliedern der Jugendfeuerwehr, aber auch für die Leitungsarbeit in der Feuerwehr hilfreich. Die gewählte Schreibweise „Jugend-Feuerwehr“ macht dies immer wieder deutlich.

Um auch in der Zukunft einen wichtigen Stellenwert im Leben junger Menschen einnehmen zu können, möchten wir in den kommenden Jahren manches in der Jugendarbeit und Praxis der Feuerwehren kritisch hinterfragen, ändern, neu akzentuieren oder einführen.

Warum kann nicht alles so bleiben wie es schon immer war? Weil wir möchten, dass die Jugend-Feuerwehren sich auf moderne, kritische und nicht pflegeleichte junge Menschen immer mehr einstellen. Weil wir die politische Anerkennung – und damit auch finanzielle Unterstützung – auch künftig sicherstellen können, wenn wir den Ansprüchen der Politik an eine fortschrittliche Arbeit mit jungen Menschen gerecht werden; und weil wir möchten, dass der einzelne Jugendfeuerwehrbetreuer oder die -betreuerin mit ihrem Engagement etwas bewegen kann. Dieses Arbeitsheft soll sie bei Ihren Bemühungen um eine erfolgreiche Zukunft unterstützen.

Die Jugendfeuerwehren verstehen sich als kritisch-denkende und modern-handelnde Experimentierfelder der Feuerwehren – gleichzeitig als Garant für ein Fortbestehen eines auf die Menschen ausgerichteten freiwilligen Feuerwehrwesens.

Ihr



Willi Gillmann, Bundesjugendleiter 2001-2005

Im Folgenden finden Sie Auszüge aus dem Arbeitsheft der Deutschen Jugendfeuerwehr von 2003. Das komplette Arbeitsheft ist beim Versandhaus des Deutschen Feuerwehrverbandes erhältlich.



*Bundesjugendleiter a.d.
Willi Gillmann mit Jugendlichen der Jugendfeuerwehr
Bergisch Gladbach*

Umbruch- und Aufbruchsstimmung

„Wir arbeiten in Strukturen von gestern, mit Methoden von heute an Problemen von morgen, vorwiegend mit Menschen, die die Strukturen von gestern gebaut haben und das Morgen innerhalb der Organisationen nicht mehr erleben wollen.“

Prof. Dr. K. Bleicher

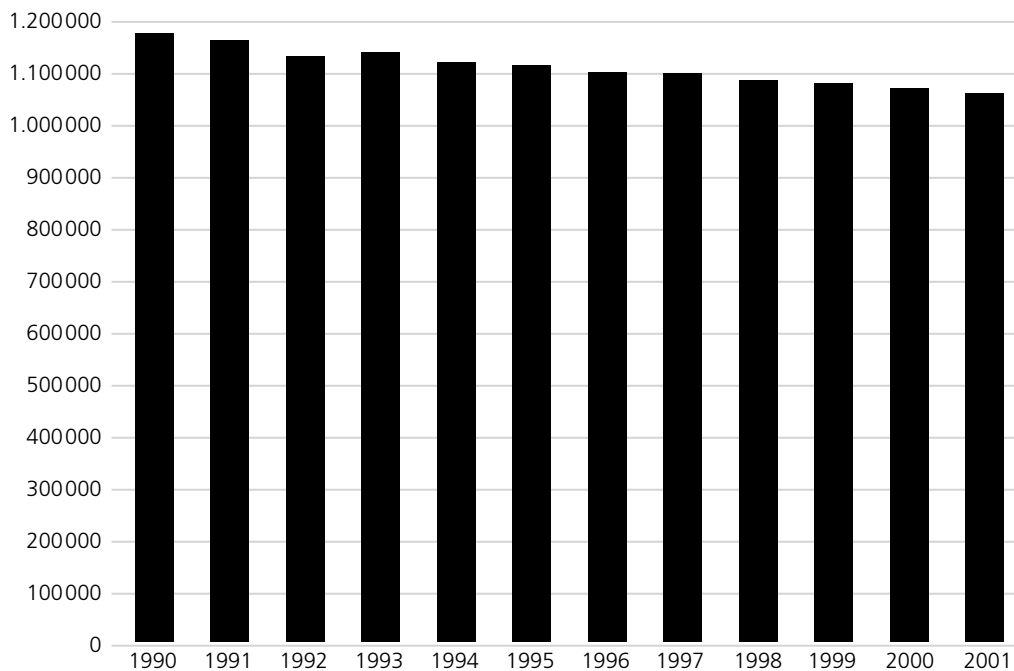
Entwicklung der aktiven Feuerwehrmitglieder in Deutschland

Zahlen DFV Statistik

Selbsttest

Die Verbandslandschaft befindet sich in einem Umbruch und braucht Ihre Aufgeschlossenheit. Wo sehen Sie für Ihre Jugend-Feuerwehr Gründe einer weiteren Entwicklung?

- Öffentliche Mittel fließen spärlicher.
- Der Wettbewerb zwischen den Verbänden wird größer.
- Für Anerkennung muss in der Öffentlichkeit mehr gekämpft werden.
- Gute Mitarbeiter steigen aus.
- Innere Kündigungen und wenig motivierte Mitarbeiter bringen uns häufig zur Verzweiflung.
- Konflikte werden häufiger und uns fehlt die Fähigkeit, damit klarzukommen.
- Leitungskräfte leiden unter der Last, nicht genügend qualifiziert zu sein.
- Das Eingehen auf die persönlichen Belange der Mitarbeiter erhält immer mehr an Bedeutung.
- Gleichzeitig wird uns die Zeit immer knapper.
- Im aktiven Feuerwehrdienst gehen die Mitgliederzahlen zurück.



Steigende Mitgliederzahlen bei immer weniger jungen Menschen?

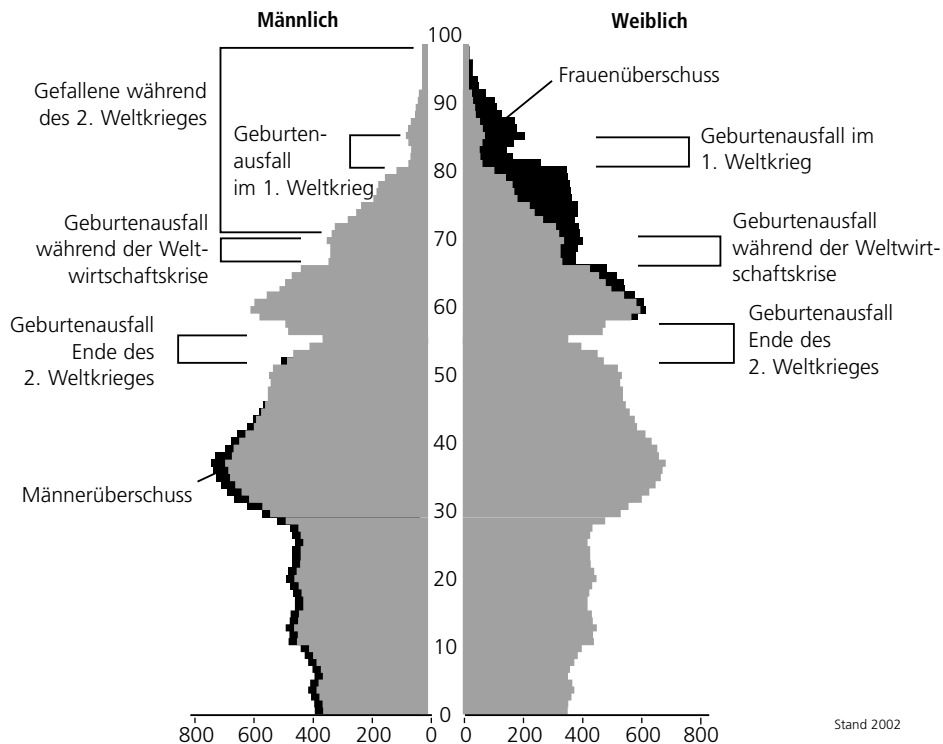
Ergebnisse der 9. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung

Nach der 9. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung nimmt die Bevölkerung Deutschlands in den nächsten 50 Jahren um mindestens 12 Millionen ab.

Heute hat Deutschland etwa 82 Millionen Einwohner. In 50 Jahren werden es – je nach den Annahmen zur Zuwanderung – nur noch 65 bis 70 Millionen sein. Zu dieser Abnahme kommt es, weil in Deutschland - wie in den letzten drei Jahrzehnten – auch in den nächsten fünf Jahrzehnten mehr Menschen sterben, als Kinder geboren werden.

Zugleich wird sich das zahlenmäßige Verhältnis zwischen älteren und jüngeren Menschen erheblich verschieben. Bis zum Jahr 2050 werden die Menschen im Alter von 58 bis 63 Jahren zu den am stärksten besetzten Jahrgängen gehören. Heute sind es die 35- bis 40-jährigen.

Bei einer nahezu gleichen Bevölkerungszahl von 69 Millionen im Jahr 1950 und 70 Millionen im Jahr 2050 wird sich der Altersaufbau innerhalb dieses Jahrhunderts umkehren: Waren 1950 etwa doppelt so viele Menschen unter 20 Jahre wie über 59 Jahre alt, so wird es 2050 mehr als doppelt so viele ältere als junge Menschen geben. Grafisch wird diese Veränderung an der „Alterspyramide“ (die heute schon kaum mehr Pyramidenform aufweist) besonders deutlich.



Erste Schulen, Kindergärten, Jugendhäuser und Freizeiteinrichtungen werden in den kommenden Jahren geschlossen. Der Kampf um eine Mitgliedschaft in Vereinen und Verbänden wird zunehmen. Allein die demographische Entwicklung zwingt zu mehr Sorgfalt, Kreativität und Mühe bei den Versuchen, junge Menschen zu einer Aktivität in der Jugend-Feuerwehr dauerhaft zu bewegen.

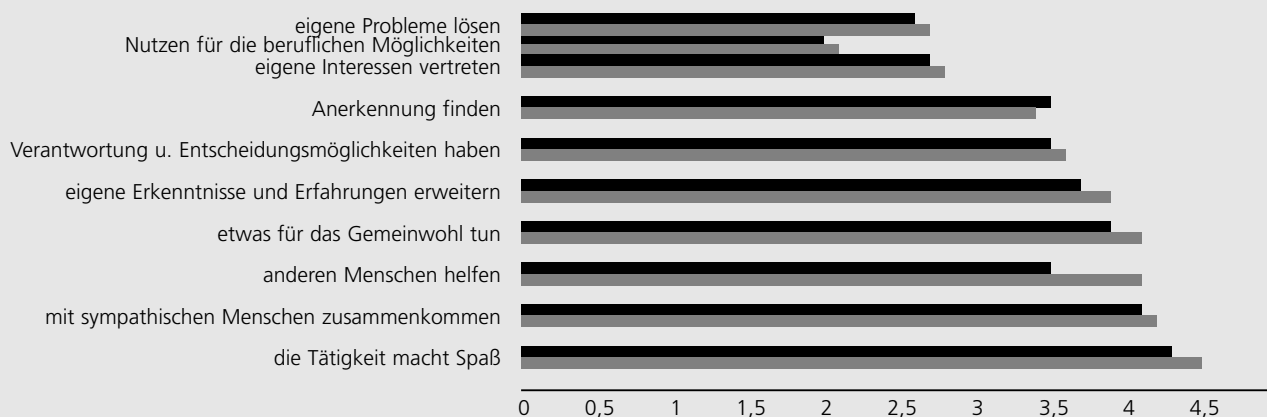
Die Zeiten, in denen die Mitgliedschaft zur Feuerwehr praktisch von Generation zu Generation vererbt wurde, sind vorbei. Die Sorge um den Nachwuchs wächst.

Die Ergebnisse vieler Umfragen und Studien sind auch den Jugendfeuerwehren seit Jahren bekannt. Die Deutsche Jugendfeuerwehr hat darauf wiederholt hingewiesen: Die Bereitschaft zu Disziplin, Verbindlichkeit und regelmäßiger Teilnahme ist bei jungen Menschen zurückgegangen. Diese suchen stattdessen Spaß, Abwechslung und Action.

So erleben beispielsweise Clubs, die Fun-Sportarten anbieten, wie Inline-Skating oder Snowboarding, besondere Aufmerksamkeit. Wer sich dagegen ernsteren Themen verpflichtet fühlt, wird schnell als zu dogmatisch und einengend eingeschätzt. Locker soll es zugehen. Gemeinschaft ja – zu viel Verpflichtung nein. Die Chance, schnell wieder abzuspringen, wenn der Druck zu groß wird oder die Sache „out“ ist, ist den jungen Menschen wichtig.

Junge Menschen stehen nicht auf undurchsichtige Hierarchien und Bürokratie, auf öde Sitzungen und Satzungen, Protokolle und Pöstchen.

Gründe einer Jugend-Feuerwehr beizutreten gibt es trotz Vorbehalte viele. Wer mit jungen Leuten arbeiten möchte, sollte diese Beweggründe kennen – die Jugend-Feuerwehrrarbeit kann darauf ausgerichtet werden. Die folgende Grafik verdeutlicht, welche Bereiche eines ehrenamtlichen Engagements junge Menschen locken und motivieren können.



■ **Erwartungen** 1-unwichtig, 5-außerordentlich wichtig ■ **Einlösung der Erwartungen** 1-trifft nicht zu, 5-trifft in sehr hohem Maße zu

Welche „Typen“ sind für ein Ehrenamt ansprechbar?

Sie möchten neue Ehrenamtliche finden? Dann denken Sie daran, dass es sich um Personen mit ganz unterschiedlichen Interessen handelt, die überzeugt werden wollen.

Die mögliche Zielgruppe unserer Anstrengungen lässt sich in verschiedene Typen unterteilen: Auch Sie werden sich in den Beschreibungen mehr oder weniger wieder finden – sicherlich kommen Ihnen beim Lesen Namen und Bilder in den Kopf, die zu diesen etwas zugespitzten Charakteren passen werden. Alle beschriebenen Motive sind legitim – nicht gut, nicht schlecht und richtig angepackt, der Jugend-Feuerwehr sehr dienlich. Es geht darum, jedem „Typ“ sein entsprechendes Betätigungsfeld zu eröffnen, mit dem er/sie sich in der Jugend-Feuerwehr auf Dauer wohl fühlen kann.

Die Traditionsbewussten

Für viele ist gerade die Jugend-Feuerwehr ein Verein, der sich an Traditionen anlehnt – bei Neulingen achtet man auf den gewissen „Stallgeruch“. Gesucht wird vor allem Tradition im Sinne von „Kameradschaft“ und „Loyalität“ im Innenverhältnis. Soziale Sicherheit wird vermittelt. Erwartet wird ein Einfügen in bestimmte Regelwerke – eine Mitarbeit ohne formale Mitgliedschaft ist kaum denkbar.

Karrierist

Kaum ein Ehrenamtlicher, der nicht gerne durch bürgerschaftliches Engagement zu Anerkennung und Bekanntheit gelangen möchte. Doch einige Mitglieder sehen darin ihre Hauptmotivation. Gedanken an Macht und Einfluss dominieren. Sie sind ehrgeizig – ihr Ehrenamt stellt mitunter den Lebensmittelpunkt dar. Loyalität, Fleiß und Verantwortungsbereitschaft sind Tugenden, die sie auszeichnen.

Ehrenamt aus Selbsthilfe

Indem ich anderen helfe, kann ich mir selbst helfen. Ich bin bereit, mich für andere Menschen zu engagieren, wenn ich dafür einen eigenen praktischen Nutzen habe.

Eine Mitarbeit zielt darauf, die eigene Lebenssituation in den Griff zu kriegen.

Orientierungssuchende

Auch diese Menschen werden aktiv, um eine persönliche Krise zu überwinden. Das Ehrenamt kann einen Ausgleich zu problematischen Situationen am Arbeitsplatz oder familiären Sorgen darstellen. Sie werden sich daher sehr stark persönlich in das ehrenamtliche Betätigungsfeld einbringen – ihr Engagement wird sich jedoch je nach persönlicher Situation verändern.

Auf der Suche nach Selbstentfaltung

Das Ehrenamt ist eine willkommene Möglichkeit, aus ausgetretenen Bahnen auszubrechen. Neue Menschen können kennengelernt, eingefahrene Wege verlassen werden. Fähigkeiten und Interessen werden (wieder-) entdeckt, die bislang brach lagen.

Mal nebenbei soziales Engagement aufbringen

Ehrenamt gehört zum Leben dazu. Jeder kann zur beschworenen Bürgergesellschaft seinen persönlichen Anteil beitragen. Soziales Engagement zählt zu einer Beschäftigung unter vielen. Daher bleibt diesen „Typen“ für das Ehrenamt nur begrenzte Zeit und Energie. Sporadisches und unregelmäßiges Mitarbeiten zu Themen, die besonders interessieren, ist gefragt.

Während wir uns in der Vergangenheit sehr gerne an vorgegebenen Richtlinien ausgerichtet haben, wird heute egoistisches Denken zur wichtigen Botschaft. Ich selbst entscheide und orientiere mich an mir selbst, was ich tun oder lassen möchte. Für mein Handeln bin ich selbst verantwortlich.

Die Idee „Du darfst nicht selbstsüchtig sein!“ wurde lange Zeit von Generation zu Generation weitergegeben. Im Jugend-Feuerwehr-Leben sind wir ständig hin und her gerissen, einerseits nach dem egoistischen Denken, andererseits nach dem selbstlosen Anspruch zu agieren. Einerseits ist jeder auf seinen eigenen Vorteil bedacht. Die Jugend-Feuerwehr als Teil der Wettbewerbsgesellschaft kann sich diesen egoistischen Grundtendenzen nicht verschließen.

Andererseits erheben wir den Anspruch, für andere da zu sein und haben uns den selbstlosen Einsatz für den Mitmenschen auf die Fahnen geschrieben. Als Leitungskraft der Jugend-Feuerwehr haben sie die schwierige Aufgabe, zwischen diesen beiden Polen zu vermitteln und einen ehrlichen Kompromiss vorzuleben. Rein selbstsüchtige Mitglieder haben in der Jugend-Feuerwehr genauso wenig Zukunft, wie der vollkommen selbstlose Mitarbeiter.

Ehrenamtliche gewinnen möchten viele – Freiwilligen-Agenturen, Kampagnen und Beratungseinrichtungen ... lokal und bundesweit ist man auf der Suche nach der Engagementbereitschaft des Einzelnen. Konkurrenz belebt das Geschäft – die Jugend-Feuerwehr hat Möglichkeiten, die andere vermissen lassen. Überprüfen Sie Ihre Voraussetzungen, in eine eigene Ehrenamts-Kampagne eintreten zu können.

Neue Mitglieder erwünscht?

Haben nur Sie Interesse an einer Öffnung Ihrer Jugend-Feuerwehr oder ist dies erklärte politische Absicht aller in der Feuerwehr? Zunächst steht eine Entscheidung der Gruppenleitung, Verantwortlichen auf Kommunal-, Kreis- oder Landesebene an, ob neue Ehrenamtliche überhaupt erwünscht sind. Neue Mitglieder machen Mühe, wollen integriert werden, bringen neuen Wind und neue Erwartungen in die Jugend-Feuerwehr. Schwierig wird es daher, wenn nur Einzelpersonen sich um eine Integration neuer Mitglieder und Mitarbeiter bemühen.

Perspektive der „Neuen“ einnehmen!

Ganz unterschiedliche Charaktere haben verschiedene Interessen. Die Ansprache neuer Ehrenamtlicher muss daher stets zielgruppenorientiert sein. Zum Ausbilden einer Jugendfeuerwehr wird eine Person gesucht, die dauerhaft Zeit und Engagement aufbringen möchte. Für die Begleitung einer Kinderfreizeit sind Menschen willkommen, die sich sporadisch einklinken. Als Leitungskräfte auf höherer Ebene kommen vor allem die Menschen in Frage, die sehr viel Zeit und Lebensenergie dem Verband widmen können - auch um dadurch ein entsprechendes Maß Anerkennung und Bestätigung zu erfahren. Die erforderliche Werbung und eingeschlagene Strategie orientiert sich an Ihrer Zielgruppe.

**„Ich will leben
und nicht nur
im Strom der
anderen
schwimmen“**

**- bei 84 Prozent findet
dieser Satz uneinge-
schränkte Zustimmung-**

*Momentaufnahme aus
der Shell-Jugendstudie
1997*

**Neues Ehrenamt
zwischen Ego-Trip
und Selbstlosigkeit**

**Neue Ehrenamtliche
gewinnen – sind Sie
dazu wirklich
bereit?**

Einstieg erleichtern!

Die meisten Menschen suchen heute nicht mehr gleich den „Bund fürs Leben“. Ausprobieren, Experimentieren mit der eigenen Person und anderen Menschen, und den Blick auch für andere Lebensbereiche offen halten, ist angesagt. Erleichternd ist daher das Angebot überschaubarer Tätigkeiten. Machen Sie Schnupperangebote. Schritt für Schritt können Neulinge in die Jugend-Feuerwehr integriert werden. Dauerhaftes Engagement ist nur möglich, wenn der Einzelne über seine Zeit weitgehend selbst bestimmen kann. Reden Sie beim Einstieg auch über einen möglichen Ausstieg – jeder kann seine Mitarbeit jederzeit beenden, ohne irgendwelche Vorwürfe zu hören.

Aus- und Weiterbildung anbieten!

Qualifizierung ist Anerkennung für viele ehrenamtliche Mitarbeiter. Aus- und Weiterbildung bringt einen persönlichen Nutzen über das Ehrenamt hinaus. In neue Wissensgebiete vordringen oder soziale Fähigkeiten erlangen, die auch im beruflichen oder privaten Leben weiterhelfen – verdeutlichen Sie bei der Ansprache die Möglichkeiten, in der Jugend-Feuerwehr weiterzukommen. Niemand ist an reinen Hilfsarbeiten auf Dauer interessiert. Gerade in der Jugend-Feuerwehr entscheidet Qualifizierung über Prestige und persönliche Zufriedenheit.

Mitreden können und Austausch mit anderen

Eine Mitarbeit in der Jugend-Feuerwehr bedeutet neue Freundschaften und soziale Kontakte. Immer mehr Menschen sind daran interessiert. Nicht die Arbeitskraft des potentiellen neuen Mitgliedes ist anzusprechen, sondern der Mensch, mit seinem Interesse an Kontakt und Austausch mit anderen. Häufig belächelte Vereins-Rituale wie Weihnachtsfeiern, Ausflüge, Treffen (auch im Ausland) und Sommerfeste gehören damit unbedingt zum brauchbaren Repertoire – auch wenn deren Ablauf mitunter einen verstaubten Eindruck macht. Die willkommenste Möglichkeit des Kontaktes mit anderen ist die Beteiligung an Entscheidungswegen. Niemand lässt sich gern auf Dauer vor vollendete Tatsachen stellen.

Die Deutsche Jugendfeuerwehr hat Partizipationsmöglichkeiten deutlich gemacht.

Danke sagen!

Ehrenamtliche gehören nicht zum Inventar. Jede und jeder bringt auf seine Weise Zeit und Energie ein. Das verlangt Dank und Anerkennung. Ein Wort des Dankes zwischendurch, eine Grußkarte zu Weihnachten oder ein kurzes Lob sind effektivere Methoden als aufwendig inszenierte Auszeichnungsabende, bei denen die meisten der Mitarbeiter „auf der Strecke bleiben“.

Nehmen Sie dazu alle möglichen kleinen und großen Anlässe wahr, um Ehrenamtlichen gegenüber Anerkennung und Dankbarkeit zum Ausdruck zu bringen.

Kosten- und Auslagenersatz?

Wer sich einbringt, möchte wissen, was er dafür zu bezahlen hat – kaum jemand erwartet, dass ehrenamtliches Engagement einen wirtschaftlichen Vorteil bringt. Wichtig ist aber darüber zu informieren, dass Jugend-Feuerwehrmitglieder Versicherungsschutz genießen und Bekleidung, Ausrüstung, pädagogisches Material und Freizeitmaßnahmen unentgeltlich zur Verfügung gestellt bzw. öffentlich bezuschusst werden. Die Kenntnis der je nach Ort unterschiedlichen Fördermöglichkeiten und Rahmenbedingungen ist daher zur Beratung neuer Mitglieder sehr wichtig. Sie wollen informiert werden, welche Spentöpfe für Fahr- und Materialkosten zur Verfügung stehen. Gerade bei einem Engagement auf höheren Ebenen ist dieses Angebot an finanzieller Entlastung ein mitunter entscheidendes Moment.

Achten Sie aber darauf: Missstimmungen und Missverständnisse vermeiden!

- Legen Sie von vornherein fest, was, wann und in welcher Höhe erstattet wird.
- Handhaben Sie die Kostenerstattung unbürokratisch und selbstverständlich.
- Erstellen Sie Kosten automatisch und nicht erst auf Anfrage.
- Freiwillige, die auf Erstattungen verzichten, erhalten eine Spendenbescheinigung.
- Benennen Sie eine für die Abrechnung zuständige Person!
- Erstellen Sie nur nachgewiesene tatsächliche Kosten!

Niemals ein schlechtes Gewissen machen!

*Termine schieben, konferieren,
beim Herrn Minister Schnaps
probieren,
neue Mitarbeiter prüfen, testen,
da zu sein bei allen Festen.
Ab und zu die Frau mal küssen,
dann wieder schnell verreisen
müssen.
Im Grunde gibt's da keine
Frage:
Vereinsmeier zu sein ist eine
Plage.*

Regeln bestimmen besonders den fachlichen Teil der Jugend-Feuerwehr; Abläufe müssen eingehalten werden. Niemand sollte jedoch den Eindruck bekommen, er sei unverzichtbar. Niemandem sollte zuviel aufgebürdet werden.

Kennen Sie Aufgaben, bei denen auch ein sporadisches Tätigwerden willkommen ist? Die Jugend-Feuerwehren haben die Chance, hier nachzubessern: Kaum ein Jugendfeuerwehr-Mitglied ist weniger als einmal monatlich ehrenamtlich aktiv – in anderen europäischen Ländern stellt aber diese Gruppe einen hohen Anteil sozial engagierter Menschen dar. Können Sie also akzeptieren, wenn jemand nur alle vier Wochen bestimmte Aufgaben übernehmen möchte? Der Satz „Die Jugend-Feuerwehr verlangt nach regelmäßiger Einsatzbereitschaft“ erzeugt schnell ein schlechtes Gewissen und Desinteresse an einer Mitarbeit.

Miesmacher weiterziehen lassen

Miese peter gibt es überall – oft ist es besser, ein negativer Stimmungsmacher entscheidet sich für eine andere Freizeitbeschäftigung. Oder trauen Sie sich zu, diesen umzustimmen?

Vorläufer der Jugendleiter/in-Card ist der Jugendgruppenleiterausweis, der Ehrenamtlichen in der Jugendarbeit seit 1982 ausgestellt wurde. Im November 1998 haben die Länder der Einführung der Jugendleiter/in-Card zugestimmt. Die Jugendleiter/in-Card soll das Interesse an dem mancherorts in Vergessenheit geratenen Ausweis wiederbeleben und die jugendpolitisch Verantwortlichen dazu anregen, Unterstützungsmöglichkeiten für ehrenamtliche Jugendleiterinnen und Jugendleiter einzuführen bzw. auszubauen. Die Grundlage dazu wurde im November 1998 durch eine Vereinbarung der Obersten Landesjugendbehörden geschaffen.

Vereinbarung der Obersten Landesjugendbehörden zur Einführung einer Card für Jugendleiterinnen und Jugendleiter

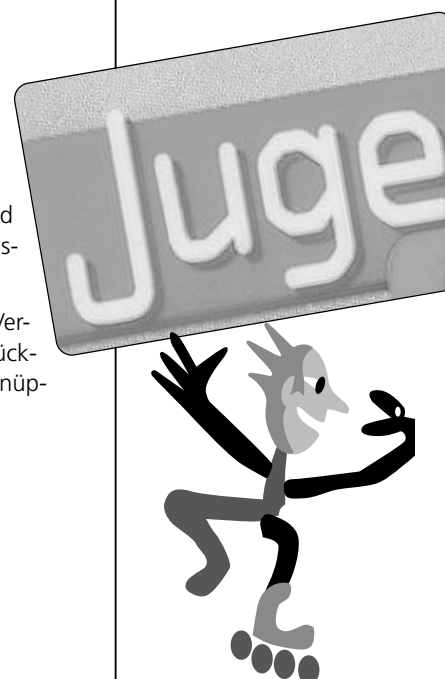
Jugendleiterinnen und Jugendleiter üben ihre Aufgabe ehrenamtlich aus. Um ihre Stellung zu stärken und ihnen für ihre vielfältigen Aufgaben eine amtliche Legitimation zu geben, die heutigen Ansprüchen genügt, kommen die Obersten Landesjugendbehörden überein, den bundeseinheitlichen Jugendgruppenleiterausweis durch eine bundeseinheitliche Card für Jugendleiterinnen und Jugendleiter nach folgenden Bestimmungen zu ersetzen.

1. Zweck der amtlichen Card für Jugendleiterinnen und Jugendleiter

Die Card soll der Jugendleiterin bzw. dem Jugendleiter dienen

- 1.1 zur Legitimation gegenüber den Erziehungsberechtigten der minderjährigen Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Jugendarbeit;
- 1.2 zur Legitimation gegenüber staatlichen und nichtstaatlichen Stellen von denen Beratung und Hilfe erwartet wird (z.B. Behörden der Bereiche Jugend, Gesundheit, Kultur, Informations- und Beratungsstellen, Polizei, Konsulate);
- 1.3 zum Nachweis der Berechtigung für die Inanspruchnahme der vorgesehenen Rechte und Vergünstigungen, die an die Eigenschaft der Jugendleiterin bzw. des Jugendleiters oder ausdrücklich an das Vorhandensein einer amtlichen Card für Jugendleiterinnen und Jugendleiter anknüpfen, z.B. je nach landesrechtlicher Regelung
 - Freistellung von Jugendleiterinnen und Jugendleitern,
 - Erstattung von Verdienstausfall,
 - Fahrpreisermäßigungen,
 - Genehmigung zum Zelten mit der Gruppe,
 - Unterstützung bei der Planung und Finanzierung von Angeboten der Jugendarbeit
 - Besuche von Kulturveranstaltungen

**Motivationsverstärker
Jugendleiter-Card
(JULEICA)**



TIPP:

Juleica.de ist im Internet eine Plattform für alle Fragen rund um die JugendleiterInnenCard. Zusätzlich bietet Juleica.de das größte Verzeichnis an Vergünstigungen in Bezug auf die Juleica.

Anfragen jeglicher Art werden gern beantwortet.

Sie suchen Stellen in Ihrem Umkreis, welche JugendleiterInnenSchulungen anbieten? Dann wenden Sie sich an die Geschäftsstelle Ihrer Landes-Jugendfeuerwehr, die meist eigene Ausbildungskonzepte entwickelt hat.

Von der Arbeitsgemeinschaft der Obersten Landesjugendbehörden am 12.11.3. November 1998 in Kraft gesetzt.

- Besuche von Freizeiteinrichtungen
- Gebührenfreiheit für das Entleihen von Medien und Geräten bei den Bildstellen,
- Materialbeschaffungen
- Dienstleistungen

2. Voraussetzungen für die Ausstellung der Card für Jugendleiterinnen bzw. Jugendleiter

- 2.1. Die Card ist für ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Jugendarbeit bestimmt. Sie kann auch für neben- und hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgestellt werden, soweit sie wie Jugendleiterinnen bzw. Jugendleiter tätig werden.
- 2.2. Voraussetzung ist, dass die Jugendleiterin oder der Jugendleiter in dieser Eigenschaft im Sinne des § 73 KJHG für einen Träger der freien Jugendhilfe oder für einen Träger der öffentlichen Jugendhilfe tätig ist.
- 2.3. Die Inhaberin bzw. der Inhaber der Card muss eine ausreichende praktische und theoretische Qualifizierung für die Aufgabe als Jugendleiterin bzw. Jugendleiter erhalten haben und in der Lage sein, verantwortlich Aktivitäten mit Kindern und Jugendlichen zu gestalten, z.B. eine Gruppe zu leiten. Die Länder können nähere Bestimmungen über die Ausbildungsvoraussetzungen und deren Nachweis erlassen.
- 2.4. Die Inhaberin bzw. der Inhaber der Card soll in der Regel das 16. Lebensjahr vollendet haben. In besonders vom Träger zu begründenden Fällen kann die Card auch für Jugendleiterinnen bzw. Jugendleiter im Alter von 15 Jahren ausgestellt werden.
- 2.5. Die Länder können die genannten Voraussetzungen für die Erteilung der Card für Jugendleiterinnen und Jugendleiter für ihren Bereich enger fassen oder zusätzliche Anforderungen stellen.

3. Zuständigkeit und Gültigkeitsdauer

- 3.1. Die Zuständigkeit und das Verfahren für die Ausstellung der Card für Jugendleiterinnen und Jugendleiter bestimmen sich nach Landesrecht. Soweit danach zulässig, kann die Zuständigkeit auch auf Jugendringe übertragen werden.
- 3.2. Die Card wird für eine Gültigkeitsdauer von bis zu drei Jahren ausgestellt. Wenn die Voraussetzungen für die Ausstellung entfallen, ist die Card zurückzugeben.

4. Gegenseitige Anerkennung und Umsetzung

- 4.1. Die Card für Jugendleiterinnen und Jugendleiter wird von den Ländern gegenseitig anerkannt.
- 4.2. Die obersten Landesjugendbehörden werden sich bemühen, der bundeseinheitlichen Card für Jugendleiterinnen und Jugendleiter auch über den staatlichen Bereich hinaus Geltung und Anerkennung zu verschaffen.
- 4.3. Die Card für Jugendleiterinnen und Jugendleiter wird zum 1. Januar 1999 eingeführt. Die Jugendgruppenleiterausweise bleiben gültig, die Gültigkeitsdauer wird aber nicht mehr verlängert.



111.111 Juleica verliehen

Bundesministerin Renate Künast zeichnete Jugendleiter Torsten Kohlmann von der Jugendfeuerwehr Etelsen (Verden/ NI) und Bianca Haase von der Evangelischen Jugend stellvertretend für all die jungen Menschen aus, die sich aktiv in der Jugendarbeit engagieren.

Immer mehr gesellschaftliche Schwierigkeiten und Herausforderungen lassen sich nicht mehr bloß durch politische Entscheidungen oder finanzielle Zuwendungen lösen. Freiwilliges gemeinwesenorientiertes Ehrenamt aller Menschen erscheint zunehmend als wichtiger Ansatz zur Lösung zentraler Probleme.

Die Politik weiß zu schätzen, dass bürgerschaftliches Engagement eine freiwillige Tätigkeit darstellt, die nicht auf materiellen Gewinn ausgerichtet ist. Das heißt, dass den erbrachten Leistungen keine gleichwertige finanzielle Gegenleistung gegenüber steht. Der eigentliche Gewinn liegt im immateriellen Bereich, wie zum Beispiel den sozialen Kontakten, der persönlichen Entwicklung und Weiterbildung und einem sinnerfüllten Leben. Allerdings ist der Politik bewusst, dass die Engagierten nicht auch noch finanzielle Mittel aufbringen dürften.

In den letzten Jahren hat sich Politik in viele Lebensbereiche sehr stark eingemischt. Viele eng gesteckte Ordnungsrahmen schränken ein. Hemmnisse sollen in Zukunft beseitigt und die Rahmenbedingungen für ein soziales Engagement verbessert werden. Von der Aktiven Bürgergesellschaft ist die Rede – Ziel soll es sein, bei allen Bürgerinnen und Bürgern die Bereitschaft zu verstärken, eine Kultur der Freiwilligkeit, des Helfens und des Engagements zu schaffen, die eine zunehmende gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung gewährleistet.

Ehrenamt aus der Sicht der Politik

**Ängste vor Engagement –
Angst vor beruflichen Nachteilen**

**Bürokratie – Überregulierung,
geringe Kooperationsbereitschaft**

Uneinheitliche rechtliche Rahmenbedingungen – Unfallschutz, Haftpflicht, Aufwandsentschädigung

Hemmende Faktoren abbauen!

Informationen über Möglichkeiten kommen häufig nicht an

Abneigung gegen langfristige Verpflichtungen

Gleichgültigkeit – Bequemlichkeit

Geringe gesellschaftliche Anerkennung

Verbände nutzen die Erwartungen der Politik!

Eine Lanze für die Ehrenamtlichen bricht auch die heutige Bundesministerin für Jugend, Renate Schmidt, die im Ehrenamt eine wichtige und wertvolle Ergänzung des Sozialstaates sieht. Gleichzeitig bedauert sie, dass das Ehrenamt von Politikseite missbraucht wird, wenn „sie versucht, das Ehrenamt in Teilbereichen an die Stelle des solidarischen Staates zu setzen und damit den Staat aus seiner finanziellen Verantwortung zu nehmen“. Eine andere Tendenz konservativer Politik gehe laut Schmidt dahin, das Ehrenamt als Störung zu begreifen. Vor allem Bürgerinitiativen finden dann nicht ihren Beifall, wenn Sie in Sachthemen politisch arbeiten und den Finger auf offene Wunden legen.

Der Staatsbürger, 12-1999 / Beilage der Bayrischen Staatszeitung

Der Fachausschuss Jugendpolitik der Deutschen Jugendfeuerwehr hat über seine bundesweite Arbeit zentrale Rahmenbedingungen hinterfragt.

Fragebogenaktion

Dazu wurde eine Umfrage bei den Jugendfeuerwehren der Bundesländer, Frei- und Stadtstaaten über eine subjektive Bewertung über die Unterstützung bzw. nicht vorhandene, fehlende Unterstützung der Jugendfeuerwehr durch die Politik durchgeführt.

Damit diese subjektiven Rückmeldungen inhaltlich etwas differenzierbar und damit im folgenden diskutierbar sind, wurden vier Bereiche der Unterstützung definiert:

- finanzielle Unterstützung
- ideelle Unterstützung
- personelle und institutionelle Unterstützung
- Unterstützung durch Sachmittel

Politische Unterstützung der Jugend-Feuerwehren

- Arbeits- und Positionspapier des FA Jugendpolitik der DJF -

Auswertung

Wie schon oben aufgeführt, stützt sich die Auswertung auf subjektive Rückmeldungen, welche im Einzelnen inhaltlich nicht überprüft wurden.

Es sind in der Zusammenfassung jedoch bundesweit eindeutige Tendenzen festzustellen, ohne eine Allgemeingültigkeit für den jeweiligen Einzelfall festzulegen.

■ **Finanzielle Unterstützung**

Deutlich an den Rückmeldungen lässt sich ablesen, dass die lange Jahre übliche und bewährte Förderung durch globale Mittel zu Gunsten einer Unterstützung durch Zuschüsse und Projektmittel abgelöst wurde

■ **Ideelle Unterstützung**

Als Unterstützung werden Gesetze oder Verordnungen z.B. für die Regelung über Sonderurlaub für Maßnahmen der Jugendpflege aufgefasst, obwohl die Durchführung dieser Regelungen im Einzelfall zu erheblichen Auseinandersetzungen mit den Arbeitgebern führt.

Als ehrenamtliche Einrichtung der öffentlichen Hand sollte eine Wahrnehmung der Jugendfeuerwehr durch die Politik eine Selbstverständlichkeit sein. Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit jedoch fehlt die Unterstützung durch die Politik ganz erheblich.

■ **Personelle und institutionelle Unterstützung**

Die Förderung der Jugendfeuerwehrarbeit durch die Finanzierung der Aus- und Fortbildung wird als Unterstützung durch die Politik bundesweit wahr- und auch angenommen. Ebenso deutlich wird aber auch die fehlende Übernahme von Personalkosten für die Jugendfeuerwehrarbeit genannt. Andere Jugendverbände erhalten im Gegensatz zur Jugendfeuerwehr Mitgliedsbeiträge und können so ihr Personal wesentlich sicherer finanzieren.

■ **Unterstützung durch Sachmittel**

Teilweise wird die Arbeit der Jugendfeuerwehr durch kostengünstige oder kostenfreie Nutzung von Gebäuden und Räumen unterstützt. Dringend erforderlich ist eine ebenso deutliche Unterstützung mit anderen Sachmitteln, z.B. durch die kostenfreie Bereitstellung von KFZ oder Übernahme von Druckarbeiten für Broschüren und dergleichen.

Inhaltliche Bewertung

Insgesamt wird deutlich, dass die vorhandene Unterstützung durch die Politik von der Jugendfeuerwehr allgemein als solche wahrgenommen und anerkannt wird. Ebenso deutlich allerdings werden einzelne Bereiche genannt, bei denen mit zum Teil einfachen und kostengünstigen Maßnahmen die Jugendfeuerwehrarbeit unterstützt und somit das Ehrenamt aufgewertet und anerkannt werden könnte.

Anregungen für die und Vorschläge an die Politik

Durch die Aussetzung der Wehrpflicht ist das Ende des Zivildienstes eingeläutet. Mit dem Ende des Zivildienstes ist ein bedarfsgerechtes Angebot an Freiwilligendienstplätzen erforderlich. Dies wird mit dem Bundesfreiwilligendienst und vor allem einem Ausbau des Freiwilligen Sozialen Jahres geleistet. Aus Sicht der Jugendverbände kann eine langfristige Perspektive aller Freiwilligendienste nur in ihrer Übertragung in die volle Verantwortung der Zivilgesellschaft bestehen.

Die Möglichkeit der Einrichtung von Einsatzstellen für Freiwilligendienste in den verschiedenen Geschäftsstelle oder Jugendbüros könnte eine deutliche und wirkungsvolle Unterstützung der Jugendfeuerwehrarbeit darstellen. Hierfür ist es wichtig, dass die Politik in Bezug auf den Bundesfreiwilligendienst markiert, wie die Kostenerstattung der Einsatzstellen geregelt werden kann. Die „Kopplungslösung“ von Bundesfreiwilligendienst und FSJ kann nur dann funktionieren, wenn Zentralstellen auf der Bundesebene verschiedene Modelle verknüpfen und im Rahmen interner Maßnahmen dafür Sorge tragen, dass es tatsächlich nicht zu Zwei-Klasse-Diensten kommt, die Freiwillige und Einsatzstellen ungleich behandeln.

Maßnahmen der Jugendpflege wie etwa internationale Begegnungen oder Zeltlager erfordern eine hohe Anzahl an Betreuerinnen und Betreuern. Eine Verbesserung und Angleichung der Regelungen zur Freistellung in den Ländern und beim Bund zur Teilnahme an Maßnahmen der Jugendpflege erleichtert nicht nur den Jugendfeuerwehren sondern allen Jugendverbänden ihre für die Gesellschaft wichtige Arbeit und stärkt damit dieses Ehrenamt.

Wenn die Jugendfeuerwehrarbeit als wichtiges und sinnvolles Ehrenamt nur bei den Veranstaltungen der Jugendpolitik von den Politikern gewürdigt wird, so kann dies leicht als „Sonntagsreden“ aufgefasst werden. Wichtig sind diese Aussagen in der Öffentlichkeit gerade nicht nur bei Veranstaltungen der Jugendfeuerwehr.

Mit der Aussetzung der Wehrpflicht ist der Dienst im Katastrophenschutz (KatS) nicht mehr möglich, der bislang die Möglichkeit bot, über mehrere Jahre hinweg verpflichtend eine jährliche Mindeststundenzahl bei den Feuerwehren oder anderen Rettungs- und Hilfsorganisationen abzuleisten.

Um die Wichtigkeit der verbandlichen Jugendarbeit zu unterstreichen, sollten moderate Kostenübernahmemodelle für Freiwilligendienste in den Jugendfeuerwehren und Verbänden durch den Bund geregelt werden.

Quelle: Auszüge aus der Stellungnahme des DBJR zum Bundesfreiwilligendienst (November 2010) sowie Auszüge aus dem Positionspapier des FA Jugendpolitik der DJF (2003)

„Megatrend Frauen“, „Allein unter Männern“, „Einbruch in den Herrenclub“

... so heißen verschiedene Bücher und Ratgeber zum Thema Frauen in beruflichen Leitungspositionen. Die Titel drücken aus, dass dieses Thema generell sehr emotional behandelt wird. Dies spiegelt sich auch in den Jugend-Feuerwehren wider.

Viele Jugend-Feuerwehren bemühen sich, den Anteil weiblicher Mitglieder, Mitarbeiterinnen und Leitungskräfte zu steigern. Es wird immer mehr als Qualitätsmerkmal gesehen, möglichst viele Frauen integriert zu haben.

Das gestiegene Interesse an weiblichen Leitungskräften hängt aber auch mit dem Mangel an Mitgliedern insgesamt zusammen. Die Zielgruppe der Frauen wurde in der Geschichte der Verbände immer dann „entdeckt“, wenn es eine Personalknappheit so forderte.

Andererseits haben immer mehr Frauen erkannt, dass ihrer Mitwirkung nichts im Wege stehen darf. Noch zu wenig Frauen nehmen ihr Schicksal selbst in die Hand und setzen sich über mögliche strukturelle und personelle Hindernisse hinweg.

Warum sind Frauen in Leitungsgremien der Jugend-Feuerwehren immer noch unterrepräsentiert?

■ Gesellschaftliche Gründe:

Für die meisten Männer ist es normal, dass sie viel Energie in (Verbands-) Karriere und Beruf investieren. Die Frauen dagegen haben ihnen bislang den Rücken frei gehalten, die Familienarbeit übernommen oder die emotionale Aufbauarbeit geleistet. Die meisten Männer werden in ihrer Karriere von den Frauen selbstverständlich unterstützt, so wie es ihnen über die Erziehung beigebracht wurde. Ohne das Verständnis und die Unterstützung ihrer Männer können Frauen selten übermäßiges Engagement in der Jugend-Feuerwehr aufbringen.

Junge Frauen, für die „Kinder“ und „Familie“ zum Thema werden, gelten heute noch als „Risikoinvestition“. Das zeitweise Aussteigen aus der Feuerwehrarbeit oder das Kürzertreten muss durch andere Leitungskräfte und Mitarbeiter aufgefangen werden.

Verbände, die von Männern konstruiert und vorwiegend geleitet werden, machen es Frauen nicht leicht, dort in verantwortungsvolle Positionen zu gelangen.

Nicht Frauen müssen in erster Linie gefördert werden, sondern die Männer können weiter geschult werden, umzudenken.

Sicherlich kennen auch Sie Feuerwehren, in denen ein hoher Anteil weiblicher Mitglieder vorhanden ist und hierüber nur positiv berichtet wird. Dies sind Feuerwehren, in denen sich die Männer bedingungslos für eine Öffnung ausgesprochen haben.

Viele Verbände behaupten, Frauen stünden alle Wege offen, doch Frauen würden ihre Aufstiegsmöglichkeiten nicht ausreichend nutzen. Bei Frauen ist häufig zu beobachten, dass ihre Feuerwehrkarriere mehr das Ergebnis äußerer Zufälligkeiten und Notwendigkeiten ist, während Männer ihre Chancen selbst in die Hand nehmen.

Frauen haben ein größeres Interesse an Strukturen, die ein Privatleben neben der Jugend-Feuerwehr zulassen. Den übermäßigen Belastungen, die Leitungsarbeit in der Jugend-Feuerwehr mit sich bringen kann, möchten sich viele Frauen nicht aussetzen. Zeit haben für Partnerschaft, Familie und Freunde hat bei Frauen höhere Priorität.

Frauen fürchten die „dünne Luft“ in den Leitungsgremien. Sie haben eher Angst, durch „Konkurrenz“, „Anweisungen geben müssen“ oder „Autorität zeigen“ weniger beliebt und anerkannt zu werden. Für sie ist Macht immer noch ein hartes, mitunter schmutziges Geschäft, womit man nichts zu tun haben will. Diese Angst vor den bestehenden Jugend-Feuerwehr-Strukturen drängt die Frage auf, wie die noch männlich geprägten Strukturen verändert und frauenfreundlicher gestaltet werden können.

Frauen in Leitungspositionen



Wenn die Jugend- Feuerwehr frustet ...

Jeder Feuerwehr-Einsteiger überlegt sich irgendwann einmal, ob es sich überhaupt lohnt, den Einsatz weiterhin zu erbringen. Mit Frustrationen schleichen sich unerwünschte Verhaltensweisen in die Gruppe ein. Charakteristische Auswirkungen sind zum Beispiel Unbeherrschtheit, Abkapselung oder auch Aggressionen.

Fragen wir die Mitarbeiter der Jugend-Feuerwehr, wo ihnen in ihrem Verhältnis zu ihrem Vorgesetzten der Schuh drückt, kommen meist folgende Antworten:

- zu wenig Spielraum, wenig Kompetenzen
- Egoismus und Karrierestreben des Vorgesetzten
- mangelnde Unterstützung
- Grundinformationen und gezielte Einzelinformationen fehlen
- Kommunikationsmängel
- Vorgesetzter lässt sich nichts sagen, sich nicht beraten
- Vorgesetzter kennt und berücksichtigt die Interessen und Wünsche der Mitarbeiter nicht
- autoritäres Verhalten des Vorgesetzten
- Vorgesetzter denkt und handelt nicht teamorientiert

Fluktuation begegnen!

Unter Fluktuation versteht man die Praxis des Kommen und Gehens. Fluktuation gibt es immer, denn Altersgrenzen, Erwerbstätigkeit oder private Veränderungen sorgen dafür, dass Mitglieder und Mitarbeiter regelmäßig ausscheiden oder dazu stoßen.

Fluktuation wird dann zur Gefahr, wenn das Ausscheiden Einzelner auf Leitungsfehler zurückzuführen ist. Achten Sie in der Zukunft verstärkt auf Mitglieder und Mitarbeiter, die der Jugend-Feuerwehr-Arbeit den Rücken zukehren. Erforschen Sie auf diese Weise die Austrittsgründe, um rechtzeitig Änderungen herbeizuführen.

- Sprechen Sie möglichst zeitnah am Austrittstermin mit den austretenden Mitgliedern und Mitarbeitern!
- Suchen Sie Kontakt zu den ehemaligen Mitgliedern, die unauffällig der Jugend-Feuerwehr „gekündigt“ haben. Praktizieren Sie dies aber nicht nur deshalb, weil es in Zukunft schwieriger ist, neue Mitglieder und Mitarbeiter zu aktivieren. Führen Sie diese Praxis ein, um die Jugend-Feuerwehr auf einem attraktiven Niveau zu halten und Kritik zum Anlass für Kurskorrekturen nutzen zu können!

Sie fühlen sich mit diesen Empfehlungen überfordert? Es kann nicht Ihre Aufgabe sein, sich auch noch an die Fersen der austretenden Mitarbeiter zu heften? Daher betrauen immer mehr Vereine einzelne Leitungskräfte ausschließlich mit der Aufgabe, sich dieser Fluktuation anzunehmen. Zu den Aufgaben dieser neuen Funktion des „Coaches“ oder „Paten“ werden gezählt:

- Kontakte zu Ehemaligen
- Erforschung der Austrittsgründe
- Pflege der Gemeinschaft als Bestandteil der Aus- und Fortbildung
- Abwanderungstendenzen rechtzeitig erkennen und mit übrigen Teammitgliedern Lösungen suchen
- Nachwuchsförderung
- Coach oder Pate als Ansprechpartner für Interessierte von außen
- Imagepflege

Innere Kündigungen

Zu den offensichtlichen Kündigungen kommen Mitarbeiter, die ihre Zusammenarbeit innerlich aufkündigen. Selbst die fähigsten Mitarbeiter, die in der Arbeit selbst oder im personellen Umgang keine Erfüllung finden, kündigen – Frustrierte oder Mitarbeiter „mit geringem Marktwert“ bleiben.

Typische Signale für eine innere Kündigung sind vorhanden, wenn Mitarbeiter auffallend zurückhaltend auftreten, wenig Interesse an sachlichen Auseinandersetzungen haben und zu typischen Ja-Sagern werden.

Von ihnen gehen keine Impulse und Ideen mehr aus. Sie engagieren sich nicht mehr als notwendig. Ein solches Leitungsteam kann weder selbst zufrieden werden, noch durch kreativen und vielfältigen Einsatz Akzeptanz bei den Mitgliedern finden.

Weitere Warnsignale:

- nachlassende Sorgfalt
- abnehmendes Pflichtgefühl
- fehlendes Durchhaltevermögen
- Fernbleiben von der Ausbildung oder Dienstversammlungen
- Unfähigkeit zur Kooperation
- nachlassende Kreativität

Tipps zum Umgang mit Kündigungen:

- Nehmen Sie Beschwerden ernst und gehen Sie offensiv damit um: höflich bleiben, Interesse zeigen und die Hintergründe herausfinden!
- Bieten Sie Möglichkeiten, dass rechtzeitig Kritik und Unzufriedenheit deutlich werden kann: über das offene Gespräch, Kummerkästen, Stimmungsbarometer, Fragebögen ...
- Erfragen und besprechen Sie in der Leitung die Kündigungsgründe.
- Stellen Sie Transfer-Schecks aus: Schenken Sie Mitgliedern, die gekündigt haben, einen Abschiedsscheck. Laden Sie diese damit zu einem späteren Ausflug oder einer Freizeit ein. Der Scheck kann auch auf eine andere Person übertragen werden.
- Ehren Sie auch Menschen, die die Feuerwehr verlassen. Danken Sie für die Mitgliedschaft und das Engagement.
- Ändern Sie den Mitgliederstatus – bieten Sie eine andere Form der Mitgliedschaft an, zum Beispiel die (vorübergehende) passive Mitgliedschaft.
- Brücken bauen – senden Sie ausgeschiedenen Mitgliedern weiterhin Informationen, Programme und Einladungen.
- Hinterfragen Sie selbstkritisch Ihren Führungsstil und das Programmangebot.



Kummerkasten

Zukunftsschmiede: Neues – muss das denn sein?

Alles soll sich weiterentwickeln – kann wenigstens nicht einmal meine Jugend-Feuerwehr so bleiben wie sie schon immer war?

In diesem Arbeitsheft wird davon ausgegangen, dass die Jugend-Feuerwehr-Tätigkeit eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe darstellt, die permanent einem Wandel unterworfen ist. Die Feuerwehr erhält dann eine Berechtigung, wenn sie sich diesen Veränderungen stellt.

Viele, vor allem ältere Feuerwehrmitglieder klammern an der Tradition. Für sie ist die Jugend-Feuerwehr nichts Fließendes, sondern in erster Linie eine unverrückbare gesellschaftliche Institution. Ein solches Denken macht den Wandel nicht leicht. Die Frage nach Richtig oder Falsch stellt sich vor dem Hintergrund dieser Sichtweise nicht mehr und Kritik wird sofort als persönlicher Angriff erlebt.

Doch auch für die Jungen gilt: Tradition ist wichtig und bietet immer wieder Halt und Zufriedenheit. Und so haben auch diejenigen Kräfte ihre Berechtigung, die an Tradition erinnern und versuchen, Neues an Altem anknüpfen zu lassen.

Die Grundwerte der Feuerwehrarbeit haben sich in den letzten 50 Jahren kaum verändert. Nach wie vor suchen gerade junge Menschen nach einer sinnstiftenden Beschäftigung in einer Gemeinschaft voller Anerkennung, Geborgenheit und Alternativen zu ihren übrigen Lebenserfahrungen.

Doch für die meisten jungen Menschen ist die Jugend-Feuerwehr nichts Grundsätzliches mehr, nichts Ehrfurchteinflößendes, das nicht in Frage gestellt und verändert werden kann.

Immer mehr Menschen fragen in erster Linie nach der Programmatik, die aktuell, attraktiv und eine sinnvolle Ergänzung zu ihren anderen, auch kommerziellen Freizeitangeboten sein muss.

Auf diese Veränderungen müssen die Jugend-Feuerwehren weiter reagieren. Sie dürfen sich nicht verriegeln, sondern sollten den Wandel des Bleibenden zur eigenen Bedingung machen. Die Jugend-Feuerwehr braucht Mitglieder und Führungskräfte, die sich der Tradition bewusst sind, gleichzeitig aber zeitgemäße Veränderungen im Leitungsverhalten und in der Programmatik wollen und sich dafür einsetzen.

Viele Leitungskräfte beklagen sich über ihre Mitglieder und Mitarbeiter:

- „Diese Ansprüche, früher haben wir uns noch aus Idealismus engagiert.“
- „Da macht man sich die Mühe, ... und dann kommen so wenige zu unseren Angeboten.“
- „Ich kann meine Übungspläne so gut machen, wie ich will, ... die haben immer was zu meckern.“

Doch jammern hilft nicht weiter.

Das Leitungsverhalten muss sich auf veränderte Einstellungen und Motivationen einstellen. Ihre Angebote müssen auf die Mitglieder und potentiellen ehrenamtlichen Kräfte maßgeschneidert sein, die Ihnen tatsächlich zur Verfügung stehen.

Nicht jede Schnellebigkeit, Mode und jeder Trend sollte aufgegriffen werden. Doch die Jugend-Feuerwehren haben in Zukunft nur eine Existenzberechtigung, wenn sie sich zügiger und deutlicher auf die Erwartungen von außen einstellen.

**Was früher noch wirkungsvoll war,
gilt heute leider längst nicht mehr.
Jede Zeit hat ihr eigenes Wirksamkeitsideal.**

Immer mehr Vereine nutzen die Möglichkeit, hauptamtliche Mitarbeiter einzustellen. Hauptamtlichkeit ist ein Werkzeug, mit dem man den wachsenden Anforderungen begegnen kann. Hauptamtliche halten den Rücken frei, verwalten, koordinieren, beraten und bilden aus. Ein guter hauptamtlicher Mitarbeiter kann zudem ernstgenommener Initiator, Moderator und Begleiter ehrenamtlichen Engagements werden und damit Entwicklungen mit vorantreiben.

Dabei ist unvermeidbar, dass die Einstellung hauptamtlicher Kräfte anfangs zu Abgrenzungsproblemen führt. Wer ist für was weiterhin zuständig? Wo arbeiten hauptamtliche Kräfte zu, wo übernehmen sie zu Recht die Verantwortung? Diese Konflikte binden sehr viel Energie und verhindern oftmals unnötig lange die Entfaltung von Kreativität und fachlicher Kompetenz.

**„Wer also glaubt,
Feuerwehr so übergeben zu müssen, wie er es sich in ihr eingerichtet hat, der hat einfach nur vergessen, wie sich Jungsein anfühlt. Nichts ist langweiliger als das Fertige und nichts ist abstoßender, als das Fertige unverändert lassen zu wollen.“**

Wolf R. Dombrowski –
aus dem Referat: Bleibendes
im Wandel – Die Feuerwehren
im Spannungsbogen von
Tradition und Modernisierung,
Skript 2000

Welche Aufgaben können hauptamtliche Mitarbeiter übernehmen?

- Aufarbeiten von Statistiken und Umfragen
- Aufzeigen von Trends, Tendenzen
- Beratung der Mitglieder
- Entwicklung von Arbeitsmaterialien
- Erproben neuer Methoden
- Förderung des Informationsflusses
- Geschäftsführung
- Öffentlichkeitsarbeit
- Organisation von Veranstaltungen
- Referententätigkeiten
- Verwaltungstätigkeiten
- ...

Die Auswahl und Einstellung der hauptamtlichen Kraft ist damit eine besondere verantwortungsvolle Aufgabe. Wählt der Vorstand den/die richtige(n) Mitarbeiter, so ist dies oft schon die „halbe Miete“. Ehrenamtliche erwarten dabei zu Recht, dass sie in die Informations- und Entscheidungswege hauptamtlicher Strukturen einbezogen werden.

Tipps für neue (hauptamtliche und ehrenamtliche) Mitarbeiter

- Es ist ausgesprochen unklug, als neuer Mitarbeiter direkt alles neu regeln zu wollen.
- Halten Sie die übrigen Mitarbeiter informiert. Die meisten „alten Hasen“ schätzen keine unangenehmen Überraschungen.
- Ein Leitungsteam fühlt sich schnell übergangen oder benachteiligt. Klären Sie, welche Informationen auf beiden Seiten benötigt werden.
- Scheuen Sie nicht Diskussionen und Differenzen. Streit ist ein Kennzeichen für eine gesunde Entwicklung der Jugend-Feuerwehr.
- Nehmen Sie nicht jedes Gerücht ernst. Es ist ein Kennzeichen erfolgreicher Arbeit, auch Neider und Miesmacher ertragen zu müssen.
- Verlangen Sie regelmäßig ein Feedback darüber, wie Ihre Arbeit ankommt und bewertet wird.

Der Einstand ist schon die halbe Miete.

„Als Martin H. das erste Mal nach seiner Neuwahl in der Vorstandssitzung des Fördervereins „Jugendfeuerwehr“ anwesend war, erwartete ihn auf seinem Platz die Festschrift der Feuerwehr und eine Zusammenstellung der wichtigsten Protokolle und Arbeitsmaterialien des letzten Jahres. Der Vorstand hieß ihn vor Abhandlung der Tagesordnungspunkte herzlich willkommen. Die Teammitglieder stellten sich ihm persönlich vor.“

Es macht große Mühe, neue Mitglieder oder Mitarbeiter zu finden. Aber wenn ein Neuer „antritt“, passiert – dramatisch gesagt – meistens gar nichts. Dabei werden in den ersten Wochen die Weichen gestellt.

Was eine Jugend-Feuerwehr hier in die Mitarbeit investiert, macht sich durch höhere Motivation und bessere Leistung bemerkbar. Passiert nichts, kann der Schaden groß sein: Wenn jemand im ersten Jahr wieder geht, ist das eine wirkliche Pleite für die Feuerwehr.

Doch auch die Neuen selbst geben oft zu schnell Gas. Sie haben oft ein zu großes Bedürfnis, sich beweisen zu wollen. Die neue Umgebung wird allzu schnell vor den Kopf gestoßen. Neulinge sollten zunächst einmal wie ein Schwamm alles aufsaugen. Erst wenn das neue Aufgabengebiet kennen gelernt und die sozialen Netze der neuen Umgebung durchschaut wurden, sollten sie eigene Ideen und auch Verbesserungsvorschläge präsentieren und dafür Verbündete suchen.

Hauptamtlichkeit nutzen!

*Infos zur Thematik:
- Schriftreihe Band 194.1 bis 194.3 des BFSFJ Freiwilliges Engagement in Deutschland (z.B. Seite 128.)*

Besondere „Fürsorgepflicht“ gegenüber neuen Mitgliedern und Mitarbeitern

Wenn keine Einarbeitung geboten wird, sollten Neulinge selbst aktiv werden. Sie müssen Fragen stellen, um Informationen bitten, sich selbst „Verbündete“ suchen und Rückmeldungen einfordern. Führungskräfte gehen nicht selten davon aus, dass ihre Mitarbeiter von sich aus ihren Weg innerhalb der Jugend-Feuerwehr finden. Nach einer Einarbeitungsphase sollte spätestens nach einem halben Jahr gemeinsam eine erste Bilanz gezogen werden. Ganz nüchtern betrachtet, muss es das Ziel sein, dass der Neue möglichst schnell seinen vollen Beitrag für die Jugend-Feuerwehr bringt.

Wie sieht die Zukunft der Ehrenamtlichkeit in Jugendfeuerwehr und Feuerwehr aus? Machen wir uns nichts vor. Wir alle dürfen Trends und Tendenzen nicht unbeachtet lassen, sondern sollten gezielt und selbstbewusst für unsere Angebote werben.

Wir haben die Chance, gerade junge Menschen an unsere Gruppen zu binden, wenn wir ihnen das Gefühl geben können, in unseren Gruppen etwas tatsächlich bewirken zu können, ohne durch eine Mitgliedschaft allzu sehr vereinnahmt und eingegrenzt zu werden.

Die Jugend von heute leistet harte Anpassungsarbeit. Wer sein Leben noch vor sich hat, muss sich in einer Zeit zurechtfinden, in der nichts mehr so ist, wie es einmal war und nichts so sein wird, wie es ist. Wer weiß schon, ob er nach einer Ausbildung in seinem Beruf arbeiten kann oder überhaupt einen Job bekommt? Wer weiß schon, ob in 40 Jahren noch Renten bezahlt werden? Da ist es nur allzu verständlich, wenn sich junge Menschen nicht mehr am sorgvollen Pflichtbewusstsein vieler Erwachsenen orientieren, sondern lieber individualistisch und „locker drauf“ sein wollen.

Es ist auf diesem Hintergrund ebenso nachvollziehbar, wenn sie statt an traditionelle Institutionen und Politik heute lieber an sich selbst glauben. Der angeprangerte Egoismus wird zur Überlebensstrategie.

Allerdings wächst hier nicht eine unentschlossene, weniger verantwortungsbewusste Generation auf. Auch junge Menschen von heute und morgen brauchen Netzwerke, also Gruppenzugehörigkeit, denn soziale Beziehungen sind die einzige Sicherheit in einer Zeit, die keine sichere Perspektive bieten kann.

Wenn junge Menschen heute vor allem das tun, was Spaß bringt, wenn sie es sich hier und jetzt gut gehen lassen, statt verbissen auf irgendwas hinzuarbeiten, für das sie eh keine Garantie bekommen, dann ist dies keine dumme Oberflächlichkeit, sondern nur eine Reaktion auf die Unkalkulierbarkeit der eigenen Zukunft.

Verbände blicken meist auf eine lange Tradition zurück. Diese Tradition verpflichtet und muss bewahrt werden. Tradition, Rituale und Regelungen bieten Orientierung, Sicherheit und Profil. Verbandsvertreter sind mit Recht stolz auf gewachsene Strukturen.

Doch Tradition allein sorgt nicht für Zuspruch und Anerkennung.

Jugend-Feuerwehren sind sich ihrer langen Tradition bewusst und verpflichtet. Gerade deshalb nehmen sie den Wandel an. Die Tradition bietet auch in den kommenden Jahren Halt und Orientierung.

Der Verein bleibt der Verein. Gleichzeitig wird sich der Verein ändern.

Um die Position auf dem Markt der Ehrenamtlichkeit zu behaupten, entwickelt sich die Jugend-Feuerwehr weiter. Richtung und Tempo dieser Entwicklung sind vorgegeben: Die potentiellen Mitglieder und Mitarbeiter bestimmen sie.

Aufgeschlossene Jugend-Feuerwehren sind nicht mehr mit einer speziellen Zielgruppe zufrieden. Sie sind auf der Suche nach mehr Vielseitigkeit, Lebendigkeit und Abwechslung. Sie wollen ihre Mitglieder begeistern.

Jede Kraft in der Feuerwehr kann mithelfen, neuen Schwung in die Jugend-Feuerwehr zu bekommen. Leitlinien bieten dabei Orientierung – sie können dazu beitragen, dass das Engagement aller Mitglieder und Mitarbeiter in die richtige Richtung läuft. Insbesondere verdeutlichen sie die Innovationsaufgabe der Führungskräfte und betonen ein neues Verständnis dieser Führungsverantwortung.

Ist die junge Generation noch verbandsfähig?

Tradition bewahren und weiterentwickeln!