

DEUTSCHE **JUGEND**FEUERWEHR

im Deutschen Feuerwehrverband e. V.

Wertschätzung | Anerkennung | Motivation | Danke
Auszeichnung | fair | aufmerksam | Mehrwert | Kritik
gebraucht werden | Applaus | Rabatte | Reflexion
Geschenk | Aufwandsentschädigung | Bewirtung | Hilfe
Empathie | Freundlichkeit | zuvorkommend Erfahrung
Erwartung | Wohlwollen | Gerechtigkeit | Beteiligung
Unterstützen | Interessen | positive Haltung | Verhalten
Achtung | wertvoll | Respekt | Veränderung | Lobhudelei
Sympathie | Zeit | Beziehung | Tauschwert | Kümmern
Wahrhaftig | Mensch | ehrlich | würdevoll | werthaltig
Weiterentwicklung | anleiten | Qualifizierung | Qualität
Unterstützung | Standards | Freiwillig | Ehrenamtlich
Freundschaft | Höflichkeit | Engagement | konzeptionell
Wertmaßstab | Fortschritt | offen | Leitung | Beteiligung
Individuum | Werte | Mitbestimmung | Dialog | Zeit
Selbstorganisation | Selbstbestimmung | Lob | Gruppe
Bewertung Wertschöpfung, Kompetenzen, Förderung
wertgeschätzt | zusammen | gemeinsam | Dankbarkeit
bestärken | zweckfrei | Neues | Leistung | Zugewandtheit
Augenhöhe | Konfliktfähigkeit | Vertrauen | Fehlerkultur
Projektmanagement | Konstruktives Feedback | Beratung

Dokumentation des Fachtags

Wertschätzung in der Jugendfeuerwehrarbeit

Motivation und Anerkennung



Impressum

Herausgeber

DEUTSCHE **JUGEND**FEUERWEHR

im Deutschen Feuerwehrverband e. V.

Bundesjugendbüro
Reinhardtstraße 25, 10117 Berlin
Telefon: +49 30 28 88 48 8-10
Telefax: +49 30 28 88 48 8-19
E-mail: info@jugendfeuerwehr.de

Redaktion

Dr. Andreas Adams, Uwe Danker, Matthias Düsterwald, Jan Koch, Annegret Kohn, Christian Patzelt
Fotos: Uwe Danker, Niklas Krupka

September 2021

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Inhalt

Vorwort	4
Einleitung	5
Bericht aus Lauffeuer 11/2019	6-11
Exkurs Leitbegriffe	12-13
- Wertschätzung	
- Anerkennung	
- Motivation	
Impulsreferat „Motivation im Ehrenamt aus psychologischer Sicht“ – Jan Koch	14-19
Ergebnisse der Workshops des Fachtags	20
Workshop 1 – „Motivierende Rahmenbedingungen in Feuerwehr und Politik“	20-21
Workshop 2 – „Teambuilding und -motivation“	21
Workshop 3 – „Willkommenskultur und Onboarding“	23-29
Forderungen	30
Forderungen an die Politik	30
Forderungen an die DJF/LJFen	30
Fazit	30
Links und mehr	31

Abstract

Auf dem Fachtag „Wertschätzung in der Jugendfeuerwehrarbeit - Motivation und Anerkennung“ qualifizierten sich durch Impulsvorträge, Best-Practice-Beispiele und Workshops rund 40 Multiplikatoren:innen. Referent Jan Koch von der SRH Hochschule Berlin hielt ein wichtiges Impulsreferat und informierte, wie wichtig die intrinsische Motivation ist, welche Wechselwirkungen dabei bestehen und wie eine von innen kommende Motivation erreicht werden kann.

Der Fachausschuss Bildung brachte, nach der wissenschaftlich-psychologischen Sicht, den politischen Blickwinkel und die Praxis mit ein. Dazu gehörten viele Best-Practice-Beispiele zur Mitgliederbindung, Ehrenamtsmotivation, Wertschätzung durch Verbände und vieles mehr. Zum Schluss wurden einige Forderungen und Wünsche an die Verbände und die Politik formuliert.

Vorwort



Wie können wir den Fachtag der Deutschen Jugendfeuerwehr (DJF) zum Thema „Wertschätzung, Anerkennung und Motivation“ so gestalten, dass alle Mitwirkenden einen echten und praktischen Gewinn aus der Veranstaltung ziehen können? Diese Frage stellten wir uns zu Beginn der Planungen, welche sich als ebenso umfangreich wie erfolgversprechend herausstellen sollten. Schon sehr früh wurde durch den Fachausschuss Bildung die folgende Struktur festgelegt:

1. Verständnis von Wertschätzung, Anerkennung und Motivation
2. Konkrete Umsetzungsmöglichkeiten (im Verband oder in Jugendleitungen)
3. Forderungen und Wünsche an die Politik (Landratsamt, Gemeindeparlament) und die Verbände (DJF/Landesjugendfeuerwehren (LJFen))
4. Möglicher Output (zum Beispiel zehn Punkte für Ortsbrandmeister / Jugendwarte)

Im Zusammenspiel vieler – passenderweise – hochmotivierter Menschen entstand hieraus schließlich das Programm für eineinhalb Tage intensiver fachlicher Begegnung in Falkensee (Brandenburg).

Mit dieser Dokumentation möchten wir Ihnen und Euch einen Einblick vermitteln, was den besonderen Reiz des Fachtages Bildung im Jahr 2019 ausmachte, möchten das gesammelte Wissen vermitteln und Ergebnisse dokumentieren. Denn das Thema ist weiterhin aktuell!

Vorab kann festgehalten werden, wie erfolgreich und leicht durch das Zusammenspiel von engagierten

Teilnehmer:innen und kompetenten Referenten die Theorie und abstrakte Inhalte vermittelt werden konnten. So steht außer Frage, dass ein hoher Mehrwert für die ehrenamtliche Arbeit vor Ort generiert worden ist.

Als Grundlage wurde der Zusammenhang von Wertschätzung, Anerkennung und Motivation verstanden. Hierbei konnten wir konkrete Ansatzpunkte für Veränderungen und Stellschrauben identifizieren, welche mehr Wertschätzung, Anerkennung und Motivation erzeugen. Die Übertragung dieser Erkenntnisse auf unsere tägliche praktische ehrenamtliche Arbeit ist als permanenter Prozess zu verstehen und soll mit dieser Dokumentation nur ein vorläufiges Ende finden.

Ein großer Dank geht zuallererst an die Mitglieder des Fachausschusses Bildung, insbesondere an Dr. Andreas Adams und Patrick Fassian, für Eure professionelle Vorbereitung sowie die Mitwirkung bei der Veranstaltung. Vor Ort unterstützt wurden wir dankenswerterweise und hoch engagiert durch Mitglieder des ÖA-Teams der DJF. Das Lob für die logistische Unterstützung gebührt den Mitarbeiter:innen im Bundesjugendbüro, hierbei insbesondere dem Bildungsreferenten Uwe Danker, für die gelungene Zusammenführung von Organisation und Inhalten. Perfekt betreut wurden wir vor Ort durch die Kamerad:innen der Feuerwehr Falkensee mit Daniel Brose an der Spitze – auch hierfür ein wertschätzendes Dankeschön! Abschließend muss der größte Dank allen Teilnehmenden gelten, von deren Bereitschaft, sich umfänglich und motiviert einzubringen, die Veranstaltung getragen wurde.

Wir hoffen, dass die folgenden Schilderungen und Materialien den Geist der Veranstaltung abbilden können und somit nachhaltig zu einem wertschätzenden, anerkennenden und motivierenden Umgang miteinander beitragen können – seht und lest selbst!

Matthias Düsterwald
Vorsitzender Fachausschuss Bildung

Einleitung

Die Bedeutung des freiwilligen Engagements ist allgemein für die Gesellschaft sehr wichtig, aber natürlich besonders in den Jugendfeuerwehren. Denn 80.000 Jugendleiter:innen, Betreuer:innen und Helfer:innen engagieren sich freiwillig für über 270.000 Kinder und Jugendliche in den Jugendfeuerwehren Deutschlands. Die Jugendleiter:innen engagieren sich mit ihren Teams für die jungen Mitglieder und ermöglichen ihnen unzählige und vielseitige Angebote. Dieses freiwillige Engagement zu würdigen und für Wertschätzung, Beteiligung und Motivation im Ehrenamt zu sensibilisieren, war 2019 der Schwerpunkt der Facharbeit der Deutschen Jugendfeuerwehr.



Aus der Erfahrung, dass ohne dieses Ehrenamt in der Jugendfeuerwehr nichts geht und nichts passiert, leitet sich ab, dass Freiwilligen Engagement gepflegt werden muss. Aber welche Instrumente helfen dabei, Ehrenamtliche dauerhaft zu motivieren? Was gilt es zu unternehmen, damit Jugendleiter:innen und ihre Teams aktiv bzw. motiviert sind und ihr freiwilliges Engagement auf Dauer bleibt?

Die Deutsche Jugendfeuerwehr ging mit ihrem Fachtag am 27. und 28. September 2019 dieser Fragestellung nach und stellte zugleich Wechselwirkungen zwischen Engagement, Partizipation und Tun auf der einen und Wertschätzung, Anerkennung und Motivation auf der anderen Seite in den Mittelpunkt. Es galt, diese Wechselwirkungen wahrzunehmen und zu verstehen. So war dies ein erster Schritt, den der Bundesjugendverband mit dem Fachtag zur Motivation und Steigerung der Partizipation gegangen ist.

Eine erste Erkenntnis ist, dass bei jedem Einzelnen eine individuelle Anerkennung erfolgen muss, um die Motivation zu erhalten. Lob, Wertschätzung oder Anerkennung müssen gekonnt mit Qualität erfolgen, damit die Bereitschaft, sich im Jugendverband einzubringen, bleibt. Gleichzeitig wurde dabei deutlich, dass die Motivation wächst, wenn eine hohe Beteiligung ermöglicht und erreicht wird. Immer dann, wenn (junge) Menschen sich mit ihren Ideen, Interessen und Fähigkeiten einbringen können und Jugendarbeit oder Projekte gemeinsam realisiert werden, ist ein Level an Wertschätzung und Anerkennung gegeben, aus dem ein hohes Maß an intrinsischer Motivation und nachhaltigem Engagement erwächst. Somit sind zwei wichtige Wechselwirkungen genannt.

Darüber hinaus ist sicher ein Bündel an Maßnahmen erforderlich, welches dauerhaft eine motivierte Wirkung und Beteiligung ermöglicht. Auf dem Fachtag wurde sich dazu in drei Workshops auseinandergesetzt, Erfahrungen ausgetauscht und bewertet.

In den Jugendfeuerwehren gibt es eine Kultur aus dem Bereich der sogenannten materiellen Anerkennung, die Ehrungen. Auszeichnungen und Ehrungen wirken positiv, da

sie eine öffentliche Würdigung des geleisteten freiwilligen Engagements darstellen. Zudem gilt es, gute Rahmenbedingungen für das aktive Ausüben eines Ehrenamtes zu kennen und bereitzustellen. Welche das für die Jugendfeuerwehr sein können, wurde auf dem Fachtag identifiziert. Die Spannweite umfasst Maßnahmen zum Teambuilding. Sie reicht über eine bessere Willkommenskultur beim Einstieg ins Freiwillige Engagement („Onboarding“) bis hin zu steuerrechtlichen Pauschalen und größerer Mitbestimmung. Diese Themen wurden in den Workshops erarbeitet und vertieft.

Es folgt der Bericht der Verbandszeitschrift LAUFFEUER über den Fachtag. Dieser gibt einen Eindruck über den Verlauf des Fachtags. Am Ende des Artikels gibt es erste Hinweise und Tipps zum Thema.

An den Artikel anschließend werden die Ergebnisse des Fachtags dargestellt. Zuerst wird der Zusammenhang von Wertschätzung, Anerkennung und Motivation verdeutlicht und wie dieser für die Jugendverbandsarbeit genutzt werden kann, um freiwilliges Engagement zu fördern. Danach werden die Workshop-Ergebnisse vorgestellt.

Fachtag der Deutschen Jugendfeuerwehr 2019 „Wertschätzung in der Jugendfeuerwehrarbeit – Motivation und Anerkennung“



Nicht immer gehen meine Motivation und ich den gleichen Weg; zum Fachtag Bildung, am 27. und 28. September 2019 in der Feuerwache Falkensee, sind wir jedoch gemeinsam angereist um Euch von diesen „wert“vollen Tagen im östlichen Havelland zu berichten.

Doch Vorsicht! Wer das Wissen um Anerkennung, Wertschätzung und Motivation erlangt (und anwendet), der trägt einen Schatz bei sich, mit dem sich auf wundersame Weise ganz neue Türen und Tore im zwischenmenschlichen Umgang öffnen lassen...

Rund 40 Teilnehmer:innen haben sich für den Fachtag in Falkensee eingefunden, um intensiv über Förderung und Anerkennung des freiwilligen Engagements in der Jugendfeuerwehr zu diskutieren und ihr Wissen dann, als Multiplikatoren/-innen, in die heimischen Feuerwehren, Kreise, Bezirke und Länder zu transportieren. Von alt bis jung, von Anfänger bis Profi, von Dorf bis Stadt, von TSF bis Löschzug, von kleinster Wehr bis große Truppe, von

Löschzweig bis ABC Riese, von Ost bis West und von Nord bis (leider nicht weit) Süd – es traf sich eine bunt gemischte Gruppe. Doch alle gemeinsam einte das ehrenamtliche Engagement sowie Spaß und Bedeutsamkeit der Jugendarbeit in der Jugendfeuerwehr. Initiiert, (motiviert) organisiert und moderiert wurde der Fachtag von Matthias Dürstwald (Vorsitzender Fachausschuss Bildung) und Uwe Danker (Bildungsreferent).

Wertschätzung „we like“. Das von Bildungsreferent Uwe Danker erfragte Stimmungsbild am Ende des Fachtages: einheitlich anerkennend.



Foto: Niklas Krupka



Beide waren wild entschlossen Feuerwehrpraxis, politische Blickwinkel und wissenschaftsbasierte Psychologie zu vereinen, um so die drei riesigen Fachthemen Wertschätzung, Anerkennung und Motivation zu erarbeiten. Im Fokus des Fachtages stand dabei die Grundidee Betreuer:innen und Jugendwarte/-innen wert zu schätzen, zu halten und nachhaltig für ihr Ehrenamt und (als Sahnehäubchen obendrauf) für Jugendverbandsarbeit zu begeistern.

Gastgeber war die Feuerwehr Falkensee, die nicht nur die Räume ihrer schönen neuen Wache zur Verfügung stellte, sondern auch den Fahrdienst dienstleistete, die Teilnehmer/-innen super lecker verpflegte und sich zwei Tage lang unglaublich bemühte, den Gästen jeden Wunsch zu erfüllen. Ein riesiges Dankeschön an Euer Engagement. Ihr werdet kaum glauben wie viel Motivation am Mittag von Kuchen und Nachtisch abhängig war...

Für die Eröffnung des Fachtages hatte sich hoher Besuch angekündigt. Bundesjugendministerin Dr. Franziska Giffey hatte die Thematik zur Cheffinnensache erklärt: wollte persönlich das Grußwort sprechen und sich vor Ort mit jungen Engagierten austauschen. Was eine Ehre und welch schöne Geste gerade im Kontext Wertschätzung! Für einen gebührenden und wertschätzenden Empfang der Ministerin transportierten die Teilnehmer/-innen ihrerseits die Dienstuniformen knitterfrei zu Bus, zu Auto, zu Bahn und zu Fuß durch den strömenden Regen bis Falkensee. Kameras wurden mitgenommen, alle waren pünktlich. Doch dann: da fehlte



Von wegen gelbe Karte! Die Jugendfeuerwehren leisten Großartiges.
Foto: A. Kohn

doch was! Keine Ministerin weit und breit. Kein/e Stellvertreter:in, keine Videobotschaft, kein Brief. Aus terminlichen Gründen musste Frau Dr. Giffey kurzfristig Ihre Teilnahme absagen. Große Enttäuschung, ein wenig Verbitterung und ein trauriges Déjà-vu auf Bundesministerialer Ebene traten an die Stelle von gefühlter Wertschätzung. Wie gerne hätte man der Ministerin aufgezeigt, dass die Verbandsarbeit der DJF und des DFV unvergleichlich, alternativlos und unermesslich wertvoll und wertschätzungsbedürftig ist. Auch Bundesjugendleiter Christian Patzelt konnte seine Enttäuschung nicht verbergen. Aber Feuerwehrleute sind ja bekanntlich nur kurz enttäuscht, um dann einen neuen Einsatzplan zu



Matthias Düsterwald, Vorsitzender Fachausschuss Bildung, bildete politische Instrumente der Anerkennung ab. Jan Koch (externer Experte) referierte für Motivierte über Motivation.
Fotos: Niklas Krupka



Auf Augenhöhe trotz Hubrettungsgerät – Niveauregulierung einmal ganz anders beim Fachtag Bildung.

Eine wertschätzende Begrüßung durch den Bundesjugendleiter Christian Patzelt.

entwerfen; Patzels Plan: „Wir müssen lauter werden, um Wertschätzung zu ernten und an gewissen Stellen gehört zu werden!“

Und schon waren alle mittendrin in der Thematik Wertschätzung, Anerkennung und Motivation. Es folgte eine kleine Podiumsdiskussion, die Vorstellung und Einteilung der drei Workshops des kommenden Tages, das klassische Kennenlernen sowie ein Erwartungs- und Befürchtungsaustausch an den Fachtag.

Am nächsten Morgen wurde um neun Uhr (erstaunlich) fit und motiviert in den Tag gestartet und mit praktischer Übung, Filmmaterial und Kurzüberblick durch Matthias Düsterwald auf die nachfolgenden Stunden und den breiten Themenkomplex eingestimmt. Es folgte der wissenschaftlich geprägte und doch praxisnahe Impulsvortrag des Experten Jan Koch (M.Sc. Psychologie, aktuell Promotion an SRH Hochschule Berlin, Forschungsschwerpunkte unter anderem psychologisches Empowerment, agiles Arbeiten und Bindungsfaktoren in Arbeitsplätzen). Wie kann man Motivation beschreiben? Was ist die größtmögliche Form der Motivation – und natürlich – wie erreicht man diese? Was haben Autonomie, Kompetenz und die soziale Eingebundenheit mit Motivation zu tun? Und wie kann all dieses theoretische Wissen im Kontext Ehrenamt praktisch genutzt werden? Habt Ihr schon einmal von „Haltefaktoren“ im Ehrenamt gehört? Ein paar ausgewählte Informationen aus dem Vortrag und dem nachfolgenden Workshop von Jan findet Ihr auf unserer Heft-Pinnwand zum Thema Motivation auf der nächsten Doppelseite. Mit dem Wissen über Motivation im Kopf und dem Mittagessen im Bauch starteten die Teilnehmer/-innen in die Workshop-Phase. Zwei aus drei angebotenen Workshops waren wählbar und am liebsten hätten alle an jedem Workshop teilgenommen – so spannend und relevant klangen die Themen. Workshop eins bearbeitete unter der Leitung von Uwe Danker und Matthias Düsterwald motivierende Rahmenbedingungen des Ehrenamtes Jugendfeuerwehr mit Fokus auf die Aspekte materielle, öffentlichkeitswirksame und auszeichnende Anerkennung sowie politische Instrumente der Anerkennung und anerkennende Rahmenbedingungen.





Gestartet wurde mit der Frage: Was war Euer wertschätzendstes Erlebnis in der Jugendfeuerwehr?

In Workshop zwei wurden von Gastreferent Jan Koch und den Teilnehmer/-innen an den Aspekten Teambuilding und Teambotivation gearbeitet. Aus einem Werkzeugkoffer haben sich dazu die Teilnehmer/-innen einen magischen Zollstock, ein Seil und einen Fragebogen ausgewählt und sich spielerisch an die Themen herangetastet.

Workshop drei widmete sich ganz dem Themenbereich „Onboarding“. Auf Deck des Workshopschiffes begrüßte Kapitän Dr. Andreas Adams seine Teilnehmer/-innen und steuerte mit ihnen durch die Gewässer der Willkommenskultur.

Alle Workshops waren – so wie es sich Feuerwehrleute wünschen – praxisorientiert gestaltet und jede/-r konnte sich sein Wertschätzungs- und Motivationsköfferchen nach eigenem Gusto mit Ideen und Denkanstößen füllen. Somit gab es am Ende des Tages viel Lob und positives Feedback für die Initiatoren und Organisatoren. Man hätte sich noch stundenlang weiter mit der Thematik beschäftigen können.

Nun denn ihr Multiplikatoren/-innen, jetzt ist es an Euch: multipliziert die gelernte Motivation, Wertschätzung und Anerkennung und lebt sie in Euren Jugendfeuerwehren. Und nehmt ein großes DANKE für Eure unglaublich wertvolle Arbeit und Euer Engagement mit nach Hause!

Annegret Kohn

Bild links oben: Podiumsdiskussion rund um positive Abgrenzung und den „verdammten“ Stolz, Teil einer bundesweiten, einzigartigen orange-blauen Marke zu sein.

Bild rechts oben: Am Ende des Fachtages nahm die Bundesjugendleitung mit offenen Händen ein paar Hausaufgaben entgegen.

Fotos (4): Niklas Krupka



Fingerspitzengefühl ist beim Thema Motivation (und dem magischen Stab) gefragt.

Wertschätzung und Anerkennung

Wertschätzung: steht im menschlichen Miteinander – irgendwo weit vorne zwischen anderen und einem selbst. Denn wertschätzender Umgang schafft – egal ob in Beruf, Partnerschaft oder Ehrenamt, eine Situation, die uns auf elegantem Weg alle zu Gewinnern macht.
Hast du heute schon gelobt oder jemand anderes gewertschätzt? Nicht? Na dann aber los!

Wertschätzung: steht im Duden – irgendwo weit hinten, zwischen Wertsachen und Wertstofftonne.

„Der 16 Jährige in Deiner Jugendfeuerwehr kann in zehn Jahren Eurer Gruppenführer sein – behandelt ihn auch so!“

Zitat Hans Müller

Altersabteilung oder Ehrenabteilung?
Manchmal macht bereits die Wortwahl den entscheidenden Unterschied zwischen Abwertung und Wertschätzung.

Großes Thema im Kontext Wertschätzung/Anerkennung, bei dem der Begriff „Haltekraft“ im Ehrenamt greift: Der Übergang von der Jugendfeuerwehr in die aktive Wehr.
Zur Info: In dem Projekt 17 ½ „**Backnanger Thesen**“ aus Baden Württemberg wird Anerkennung zum Leitthema – Ihr findet die Ausarbeitung im Internet.

Müssen in der Feuerwehr diese Verleihungen von Ehrennadeln, Ansteckorden und „Karnevalsabzeichen“ eigentlich sein? Tut es nicht eine Urkunde per Post für Dank und Anerkennung? Die Verleihung eines vom Materialwert lächerlich geringen Ansteckordens vor den Augen der Kameraden:innen, der Feuerwehrführung und der Lokalpresse ist für manch eine/-n ein ganz besonders wertvoller, einzigartiger und wichtiger Moment und Akt der Wertschätzung. Denn für manche:n ist die Feuerwehr (leider) der einzige Ort an dem er/sie offiziell Wertschätzung und Anerkennung für geleistete Dienste erfahren kann und das Zeichen für diese Wertschätzung sogar für andere offen sichtbar tragen darf.

Eine besondere und gewinnbringende Form der Wertschätzung und Anerkennung des Ehrenamtes Jugendfeuerwehr kann in Form eines „Dienstzeugnisses“ erfolgen. Ob als separates Empfehlungsschreiben oder sogar als Beigabe zum schulischen Abschlusszeugnis. Die Verschriftlichung eines Engagements zum Wohle der Gesellschaft kann bei manch einer Bewerbung für Au-Pair Stelle, Ausbildung oder heimatnahen Studienplatz der ausschlaggebende Punkt sein. Eine Vorlage findet Ihr hier:





Like! Schöner als ein virtueller Daumen hoch, ist Lob und Anerkennung außerhalb von PC und Smartphone für Eure Jugendfeuerwehrkinder. Aber Achtung Suchtgefahr! Lob führt zur Ausschüttung von Botenstoffen ähnlich wie Drogeneinnahme – da kann Euch manch eine:r in einen Glücksrausch geraten.

**Umfrageergebnisse bestätigen erneut:
Feuerwehrleute genießen höchstes
Vertrauen der Bevölkerung!**

Hier findet Ihr kostenlos den Zugang zu der auf dem Fachtag ausgegebenen Arbeitshilfe „Instrumente der Anerkennung – Katalog für die Praxis“
<http://anerkennungskulturen.de/katalog-instrumente/>



„Ich bemühe mich, andere durch Gesten und Ansprache wert zu schätzen. Dazu gehört für mich, mir Menschen und Namen zu merken, ihnen freundlich zu begegnen und auf sie zuzugehen. Im Kontext Jugendfeuerwehr ist Wertschätzung für mich essentiell und bedeutet, dass die Jugendlichen im Mittelpunkt stehen und der Kontakt zu ihnen gepflegt wird. Wir machen Jugendarbeit für Jugendliche!“

Zitat Bundesjugendleiter Christian Patzelt:

**Wertschätzung
ist ein Grundbedürfnis
des Menschen!**

Buchtipp:

„Das Wunder der Wertschätzung“ – zugegeben, der Titel klingt nach Esoterik, Geistesheilung, spirituellem Gedöns und Schamanismus. Doch weit gefehlt, hier geht es nicht um Räucherstäbchen und mystische Mondzauber, sondern um das alltägliche Zusammenleben in der heutigen Gesellschaft und den Wert der Wertschätzung. Der Psychiater, Psychotherapeut und Neurologe Prof. Dr. Reinhard Haller zeigt eindrucksvoll die Power eines von Wertschätzung geprägten Miteinanders sowie die verheerenden Folgen beim Fehlen selbiger. Er nimmt uns mit in die Klinik, den Gerichtssaal und auf den Spielplatz des Kindergartens. Egal ob im Berufsleben, der Partnerschaft, der Erziehung oder im Umgang mit sich selbst – es gibt keinen Bereich, in dem der Mensch sich nicht nach Anerkennung und Lob sehnt. Seine drei großen Z: Zuwendung, Zärtlichkeit und Zeit sind eigentlich kein Hexenwerk, werden aber Euer Sozialleben „verzaubern“. Und der Untertitel „Wie wir andere stark machen und dabei selbst stärker werden“ ist ein toller Anreiz für jede/-n in der Jugendarbeit.

Titel: Das Wunder der Wertschätzung; **Autor:** Reinhard Haller; **Verlag:** GU; **ISBN:** 978-3-8338-6744-6, **Preis:** 17,99 Euro.



Exkurs Leitbegriffe

Durch die folgenden Zitate sowie Definitionen der zentralen Leitbegriffe wird deutlich, dass die drei Begriffe Wertschätzung, Anerkennung und Motivation unterschiedliches meinen und sich dennoch aufeinander beziehen. Sie bilden die Basis, um beim Freiwilligen Engagement Ansätze zu finden, die mehr Teamarbeit und Beteiligung ermöglichen und den Beteiligten so langfristig mehr Spaß bringen.

Wertschätzung

„Von Wertschätzung sprechen wir im Allgemeinen, wenn wir einen bestimmten Fokus auf interessante oder erstrebenswerte Wertvorstellungen (insbesondere von anderen) richten und dies mit Aufmerksamkeit, Interesse, Respekt und/oder gar mit wohlwollendem Feedback (Anerkennung) zeigen.“ (Quelle <https://www.wertesysteme.de/wertschätzung/>)

„Wenn Werte nicht geschätzt werden, dann gehen sie unter.“

(Zitat von Frank H. Sauer, 2018, Coach)

„Wertschätzung bezeichnet die positive Bewertung eines anderen Menschen. Sie gründet auf eine innere allgemeine Haltung anderen gegenüber. Wertschätzung betrifft einen Menschen als Ganzes, sein Wesen. Sie ist eher unabhängig von Taten oder Leistung, auch wenn solche die subjektive Einschätzung über eine Person und damit die Wertschätzung beeinflussen.“

- ◆ Es gibt eine Korrelation zwischen Wertschätzung und Selbstwert
- ◆ Ein Antonym von Wertschätzung ist Geringschätzung (sie kann bis hin zur Verachtung reichen).“ (Quelle Wikipedia)

Anerkennung

Im Allgemeinen steht „Anerkennung für eins der wichtigsten psychologischen Grundbedürfnisse eines Individuums. Im Kern bedeutet Anerkennung, für einzelne Handlungen oder Ergebnisse ehrliches Lob oder Respekt zu erhalten.“ (Quelle <https://www.wertesysteme.de/erkennung/>)

„Anerkennung ist ein wundersam Ding: sie bewirkt, dass das, was an anderen hervorragend ist, auch zu uns gehört.“

(Zitat von Voltaire (1694 bis 1778), frz. Philosoph und Schriftsteller)

„Wer mit Anerkennung knausert, spart am falschen Ort.“

(Zitat von Dale Carnegie (1888 bis 1955), bekannter amerik. Rhetoriklehrer)

Doch Anerkennung meint mehr. In Anerkennung stecken unterschiedliche Dimensionen, die auf der verbandlichen Ebenen sowie in Bezug auf die Politik eine Rolle spielen.

Anerkennung und ihre rechtliche Bedeutung:

Hier ist die Anerkennung einer (ehren-)amtlich arbeitenden Person gemeint. Offizielle Ehrenämter werden gewählt beziehungsweise ernannt und sind dadurch anerkannt!

Anerkennung und ihre soziale Bedeutung:

Die Psychologie betrachtet den engen Zusammenhang zwischen Anerkennung (als Lob, Bestätigung oder Respekt) und der Entwicklung und Bewahrung des Selbstwertgefühls eines Menschen.

Anerkennung wird innerhalb der Familie unbewusst oft knappgehalten. Damit erreichen Eltern, dass eine Situation, in der unbegrenzt Anerkennung gegeben wird, umgewandelt wird in eine Situation, in der Anerkennung Mangelware und der Preis dafür entsprechend hoch ist. Nach der „Stroke-Ökonomie“ von Claude Steiner dient dies dazu, Kinder zu steuern. Doch dieses Verhalten setzt sich im Erwachsenenalter fort, was ebenso problematisch ist.

Der Begriff Anerkennung wird meist als Synonym für Akzeptanz, Lob oder Respekt verwendet. Gegenseitige Anerkennung gilt als notwendig für jede Art von Zusammenleben, beispielsweise in der Familie, in einer Schulklasse oder in der Jugendfeuerwehr. Wird ein Gruppenmitglied nicht anerkannt, besteht die Gefahr, dass es zum Außenseiter wird. Ohne Anerkennung funktioniert die Gruppe nicht richtig!

Die Anerkennung anderer Menschen schränkt die Handlungsfreiheit eines Subjektes ein: sie schließt Verpflichtungen ihnen gegenüber ein, die von ihrer Respektierung als Personen, über die Zustimmung zu ihren Wünschen, bis hin zur Würdigung ihrer Leistungen reicht.

In der Philosophie Immanuel Kants, der Menschenrechtsformel des kategorischen Imperativs, kommt zum Ausdruck, dass „die eigene Willkür mit der Willkür der anderen nach einem allgemeinen Gesetz der Freiheit in Einklang zu bringen“ ist.

So ist Anerkennung ein Mittel, um andere dazu zu bewegen etwas zu leisten, freiwillig und aus der Erkenntnis heraus, dass es das eigene Ziel ist, was es zu erreichen gilt.

(Quelle, angelehnt an Wikipedia)

Motivation

Motivation bezeichnet die Gesamtheit aller Motive (Beweggründe), die zur Handlungsbereitschaft führen. Zudem beschreibt sie das auf emotionaler und neuronaler Aktivität beruhende Streben des Menschen nach Zielen oder wünschenswerten Zielobjekten. (Quelle Wikipedia)

Es wird zwischen einer innerlichen und äußerlichen Motivation unterschieden.

„Motivierend ist all das, was die persönliche (intrinsische) Motivation auslöst oder erzeugt, um eine Handlung auszuführen beziehungsweise ein Ziel zu erreichen. Man bezeichnet demnach alle Beweggründe (Motive), welche man hat, einen Weg zu beschreiten oder/und Ziele zu erreichen, als Motivation.“

(Quelle <https://www.wertesysteme.de/motivierend/>)

„Wir wissen zwar, dass ein niedriges Gehalt Menschen demotiviert. D.h. aber im Umkehrschluss nicht, dass sie besonders motiviert sind, wenn sie hochbezahlt sind.“

Zitat von Rüdiger Hossiep (1959).

Hier wird die äußerliche und innere Motivation angesprochen.

„Mein Job ist es nicht, es den Leuten besonders leicht zu machen. Mein Job ist es, sie besser zu machen.“

(Zitat von Steve Jobs, Apple (1955 bis 2011))

Diese drei Leitbegriffe und ihre unterschiedlichen Bedeutungen und Dimensionen stehen im Zusammenhang. Ohne Wertschätzung gibt es weder Anerkennung noch Motivation. Ohne Motivation keine Anerkennung und Wertschätzung. Inwieweit sich dies mit dem Verhalten sich zu beteiligen, zu engagieren und motiviert zu bleiben verhält, wurde in dem psychologischen Impuls verständlich. Die Präsentation von Jan Koch vermittelt, wie wichtig Motivation ist und wo Verbände Stellschrauben haben, diese zu fördern und zu beeinflussen.

Die verbandlichen und politischen Perspektiven

Der Dreiklang aus Wertschätzung, Anerkennung und Motivation lässt sich aus verschiedenen Perspektiven besser verstehen. Die Sicht aus der Praxis der Feuerwehren ist dabei sehr wichtig und viele Best-Practice-Beispiele zur Mitgliederbindung und Wertschätzung durch Verbände, Ehrenamtsmotivation oder zum Übertritt vom Jugend- in den Erwachsenenbereich und viele weitere, prägen die verbandliche Arbeit. Einige werden hier vorgestellt:

- Projekt „Mitgliederbindung“

(Feuerwehr Hünfelden) <https://www.pressreader.com/germany/feuerwehr-magazin/20170728/281986082628731>

- Projekt „Ehrenamtsmotivation

*(Feuerwehr Erkrath)
https://rp-online.de/nrw/staedte/erkrath/wie-die-erkrather-feuerwehr-ehrenamtliche-lockt_aid-46358427
<https://www.presseportal.de/blaulicht/pm/116243/3057722>*

- Beim Wettbewerb Goldenes Sammelstück zeichnet das Feuerwehr-Magazin, unterstützt durch namhafte Firmen aus der Branche, erfolgreiche Kampagnen zur Mitglieder-gewinnung und -bindung aus. <https://www.feuerwehr-magazin.de/wissen/jetzt-bewerben-foerderpreis-goldenes-sammelstueck-201617-61275>

- Weitere Links siehe Sammlung am Ende der Broschüre

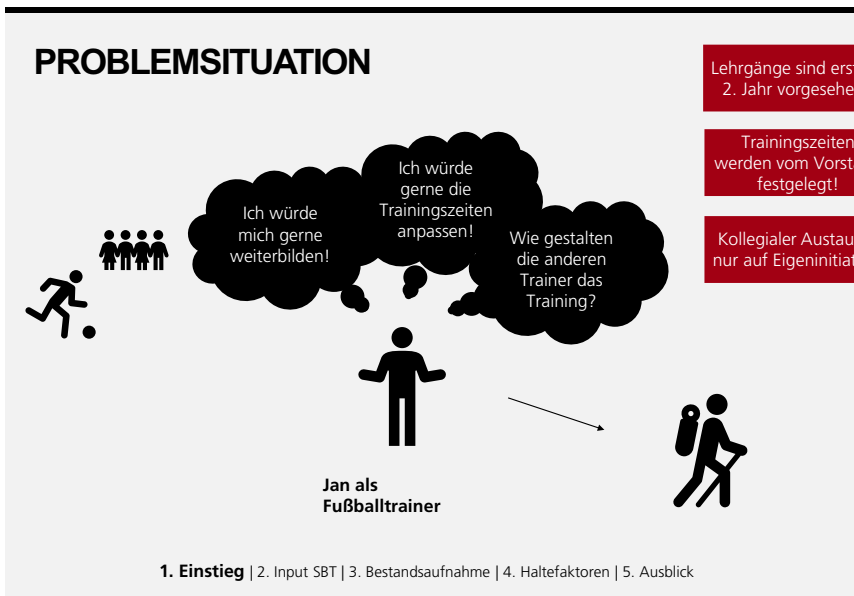
Impulsreferat „Motivation im Ehrenamt aus psychologischer Sicht“ – Jan Koch

Das Impulsreferat zu Motivation und Anerkennung im Freiwilligen Engagement aus einer psychologischen Perspektive gab Jan Koch von der SRH Hochschule Berlin.

Eine Erklärung zu dem Begriff Motivation und den verschiedenen Graden von Motivation erfolgte. Die Grade reichen von Amotivation, also keinerlei Motivation, über von außen angeregte bis hin zur von innen angetriebenen Motivation. Besteht eine hohe innere Motivation, ist (in der Theorie) eine große Selbstbestimmung möglich. Ist alles fremdbestimmt, herrscht Amotivation. Zugleich sind aus psychologischer Sicht die Grundbedürfnisse wie Anerkennung der eigenen Kompetenz (etwas zu bewirken/ zu helfen), Autonomie (Freiwilligkeit) sowie ein soziales Eingebundensein zu berücksichtigen.

Gelingt es, diese Grundbedürfnisse zu befriedigen, steigt die Motivation und die Bereitschaft sich zu engagieren. Die Motivationslage selbst einzuschätzen war ebenfalls Gegenstand des Impulses. Entlang der drei psychologischen Grundbedürfnisse wurden Ansatzpunkte herauskristallisiert und konstruktive Strategien sichtbar gemacht, die die intrinsische Motivation im Ehrenamt fördern können. Zudem wurden weitere Haltefaktoren benannt, die bei der langfristigen Bindung von aktiven Ehrenamtlichen helfen.

Durch ein Praxisbeispiel gelang es, die Theorie sehr gut zu vermitteln. Im Einzelnen stellen wir hier die Charts des Impulses vor und kommentieren diese teilweise ergänzend.



■ Als Ausgangslage wird eine Situation beschrieben, in der ein ehrenamtlich Tätiger als Fußballtrainer drei Anliegen hat. Doch diese Anliegen werden nicht motivierend von der Vereinsführung angenommen, was zu einem Weggehen des Fußballtrainers führen kann. Ziel ist es aber, dass der Trainer bleibt.

DEFINITIONSVERSUCH: MOTIVATION IN DER PSYCHOLOGIE

MOTIVATION

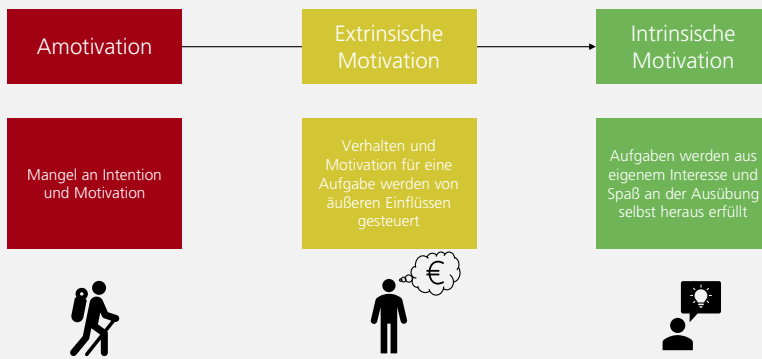
Motivation wird als (1) nicht direkt beobachtbares psychologisches Konstrukt verstanden, das die (2) Bereitschaft von Menschen beschreibt, (3) Zeit, Energie und Arbeit zu investieren, um (4) ein bestimmtes Ziel zu erreichen

1. Einstieg | 2. Input SBT | 3. Bestandsaufnahme | 4. Haltefaktoren | 5. Ausblick

■ Bevor wir genauer auf die Motivation eingehen und uns anschauen, wie motiviert werden kann, wird in die Selbstbestimmungstheorie eingeführt und dabei erklärt, was Motivation ist und bedeutet.

GRAD DER MOTIVATION

Motivation = Kontinuum, das von Amotivation über extrinsische Motivation bis zur intrinsischen Motivation reicht



1. Einstieg | 2. Input SBT | 3. Bestandsaufnahme | 4. Haltefaktoren | 5. Ausblick

■ Wichtig zu verstehen ist, dass es verschiedene Grade der Motivation gibt. Angefangen bei der Amotivation über extrinsische Motivation bis hin zur intrinsischen Motivation. Bei der extrinsischen Motivation sind äußere Faktoren beeinflussend und (begrenzt) motivierend. Die intrinsische Motivation führt zu der Selbsterkenntnis, dass die Aufgaben den eigenen Interessen entsprechen und daher Spaß machen. Ziel ist es entsprechend, die Form der intrinsischen Motivation zu erreichen.

EINFÜHRUNG IN DIE SELBSTBESTIMMUNGSTHEORIE (DECI & RYAN, 2000)

Ausgangspunkt

Forschungsexperimente konnten zeigen, dass Motivation für interessante Tätigkeiten durch zusätzliche Anreize häufig nicht gesteigert wird

Schlussfolgerung

Unterscheidung zwischen extrinsischer und intrinsischer Motivation nicht ausreichend

Idee

Kontinuum von Amotivation bis intrinsische Motivation, das auch Regulationsart und Kausalattribution berücksichtigt

1. Einstieg | 2. Input SBT | 3. Bestandsaufnahme | 4. Haltefaktoren | 5. Ausblick

■ Die Selbstbestimmungstheorie geht davon aus, dass Motivation nicht wirklich durch zusätzliche Anreize von außen gesteigert werden kann. Die Unterscheidung zwischen innerer und äußerer Motivation reicht demnach nicht aus, denn der Faktor der Befriedigung der Grundbedürfnisse muss berücksichtigt werden.

DREI PSYCHOLOGISCHE GRUNDBEDÜRFNISSE

Psychologische Grundbedürfnisse

Permanent und kulturübergreifend; Befriedigung für effektives Verhalten und psychische Gesundheit wichtig

Kompetenz	Bedürfnis, effektiv auf die als wichtig erachteten Dinge einwirken zu können
Autonomie	Bedürfnis, ein Gefühl von Freiwilligkeit und Kontrolle zu erleben
Soziale Eingebundenheit	Bedürfnis, eine Verbindung mit anderen einzugehen und ein Zugehörigkeitsgefühl zu spüren

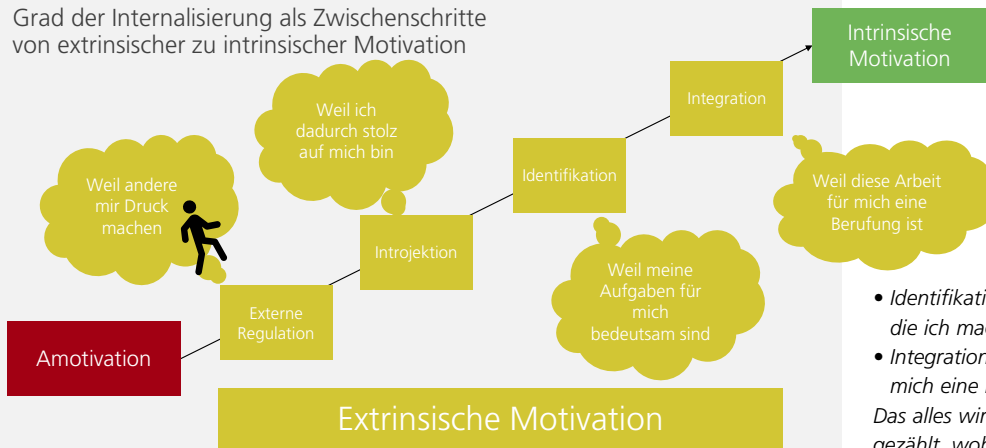
■ Es geht um die drei psychologischen Grundbedürfnisse, die auch beim Ehrenamt/ in einem freiwilligen Engagement gestillt werden müssen, um dauerhaft Motivation zu erreichen und zu erhalten. Drei Bereiche sind zu befriedigen: Kompetenz, Autonomie und soziale Eingebundenheit. Kann sich eine Person mit ihren Kompetenzen einbringen, kann diese autonom handeln und ist sozial eingebunden, so steigert dies die Motivation.

Bedürfnisbefriedigung
→ Motivation

1. Einstieg | 2. Input SBT | 3. Bestandsaufnahme | 4. Haltefaktoren | 5. Ausblick

GRAD DER MOTIVATION UND INTERNALISIERUNG

Grad der Internalisierung als Zwischenschritte von extrinsischer zu intrinsischer Motivation



1. Einstieg | 2. Input SBT | 3. Bestandsaufnahme | 4. Haltefaktoren | 5. Ausblick

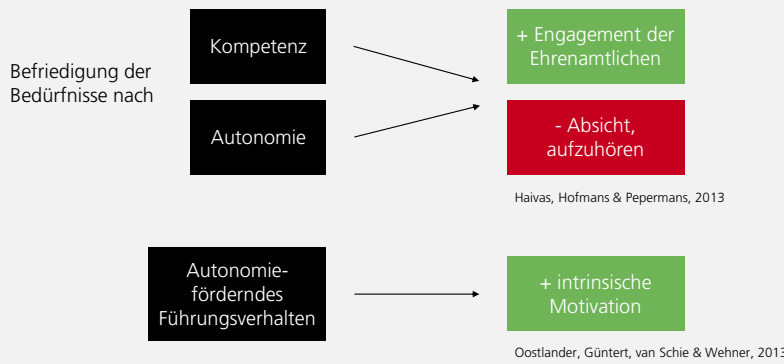
Der Grad der Motivation und der Internalisierung wird von Amotivation über Zwischenschritte zur intrinsischen Motivation

beschrieben. Ein Zwischenschritt ist die extrinsische Motivation, die in Stufen folgendermaßen geprägt ist:

- Externe Regulation entsteht, weil andere Druck machen.
- Introjektion entsteht, weil ich stolz auf mich bin.
- Identifikation entsteht, weil die Aufgabe, die ich mache, für mich bedeutsam ist.
- Integration bedeutet, dass diese Arbeit für mich eine Berufung ist

Das alles wird zur extrinsischen Motivation gezählt, wobei die letzte Stufe den Übergang zur intrinsischen Motivation darstellt.

FORSCHUNGSBEFUNDE: SBT UND EHRENAMT

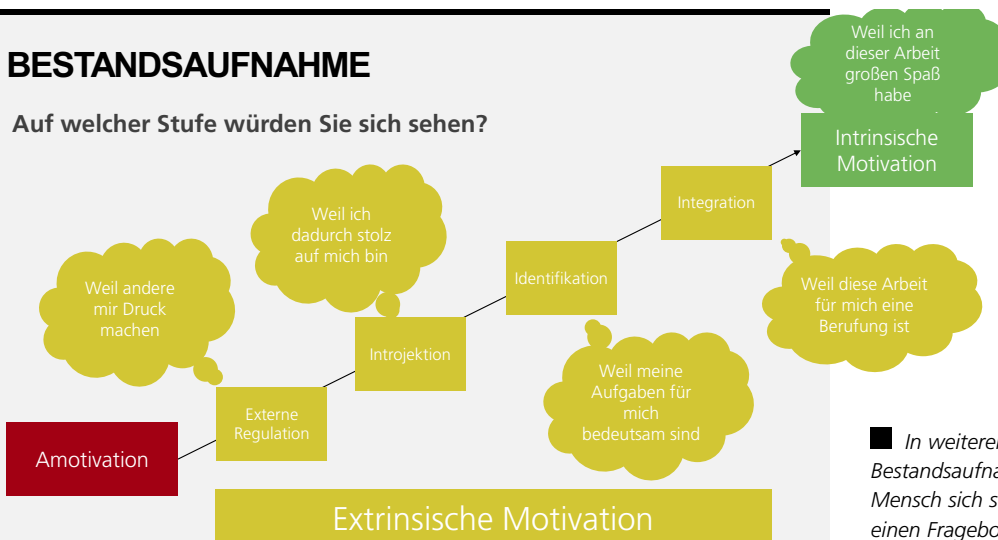


1. Einstieg | 2. Input SBT | 3. Bestandsaufnahme | 4. Haltefaktoren | 5. Ausblick

Aufgabe auf Basis der Selbstbestimmungstheorie ist es, im Ehrenamt die Befriedigung der Bedürfnisse nach Kompetenz und Autonomie zu gewährleisten, damit das freiwillige Engagement erhalten bleibt und der Mangel an Motivation im Ehrenamt nicht zum Aufgeben und Aufhören führt! Darum muss Autonomie ermöglicht werden und gehört zum fördernden Führungsverhalten, denn dies leitet zur intrinsischen Motivation hin.

BESTANDSAUFNAHME

Auf welcher Stufe würden Sie sich sehen?



1. Einstieg | 2. Input SBT | 3. Bestandsaufnahme | 4. Haltefaktoren | 5. Ausblick

In weiteren Charts geht es um eine Bestandsaufnahme – auf welcher Stufe Mensch sich selbst sieht. Dies kann durch einen Fragebogen herausgearbeitet werden, was in einem weiteren Workshop vertieft wurde.

ERFASSUNG DER MOTIVATION IM EHRENAMT: FRAGEBOGEN

Ökonomische Art der Erfassung: Fragebogen

- 20 Aussagen, die den Grad der Internalisierung erfassen
- Extra entwickelt für die Messung der Motivation von Ehrenamtlichen
- Kann mit Stift/Papier aber auch online ausgefüllt werden
- Auswertung einfach per Hand durchführbar
- Rückmeldung auf Gruppenebene (anonym) oder individuell



Ausfüllen, auswerten
und interpretieren im
Workshop 2

1. Einstieg | 2. Input SBT | **3. Bestandsaufnahme** | 4. Haltefaktoren | 5. Ausblick

STRATEGIEN ZUR FÖRDERUNG DER MOTIVATION: TYPISCHE FALLSTRICKE

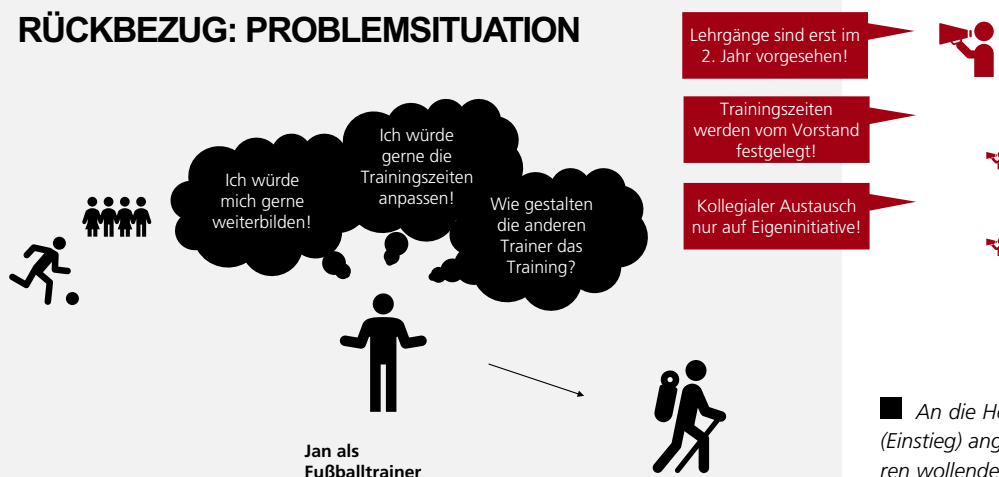
Strategien, die sich NICHT positiv auswirken auf die langfristige Motivation

1. Förderung der intrinsischen Motivation durch zusätzliche extrinsische Anreize
 - Korruptionseffekt durch Fokussierung auf Materielles (Lepper, Greene & Nisbett, 1973)
2. Förderung der intrinsischen Motivation durch einmalige Events
 - Effekte verpuffen, wenn Alltag im Ehrenamt unverändert weiter läuft
3. One-size-fits-all Förderung der intrinsischen Motivation
 - Unterschiedliche Motive und Ausgangspunkte erfordern differenziertes Vorgehen

1. Einstieg | 2. Input SBT | 3. Bestandsaufnahme | **4. Haltefaktoren** | 5. Ausblick

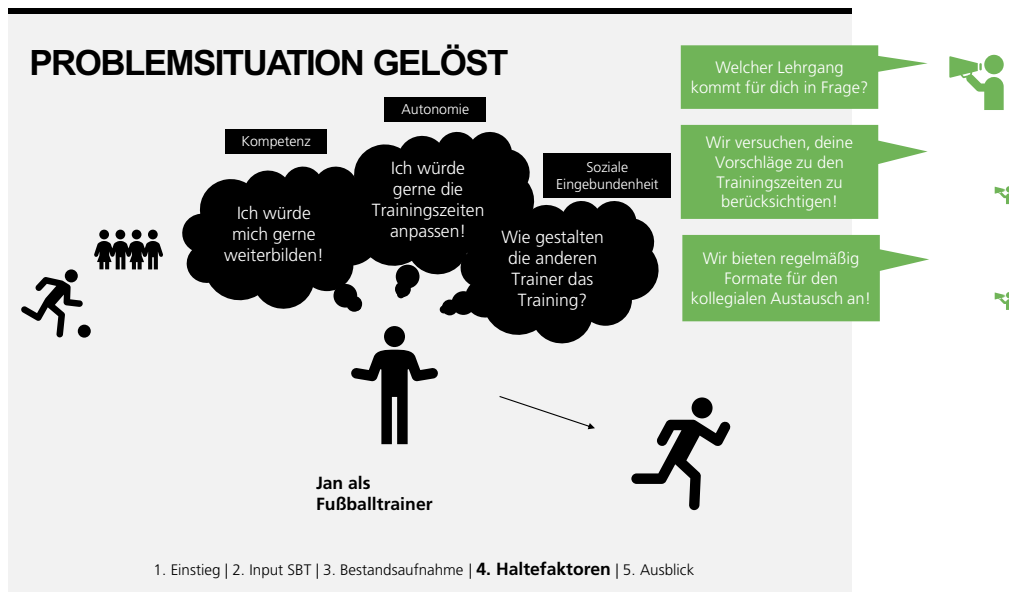
■ Bevor es um Haltefaktoren im Ehrenamt geht, sind noch Fallstricke zu beleuchten. Gut gemeint ist nicht immer gut gemacht. Anreize, die auf das Materielle abzielen, sind nicht förderlich. Einmalige Events verpuffen regelrecht und verfehlen langfristig ihre Wirkung. Bei einem nicht differenzierten Herangehen, welches nicht auf das Individuum abzielt und abgestimmt ist, missglückt diese Art der Motivationsförderung. Es geht darum, die psychologischen Grundbedürfnisse zu fokussieren und bei Kompetenz, Autonomie und Eingebundenheit anzusetzen.

RÜCKBEZUG: PROBLEMSITUATION



1. Einstieg | 2. Input SBT | 3. Bestandsaufnahme | **4. Haltefaktoren** | 5. Ausblick

■ An die Herausforderung von der Chart 1 (Einstieg) angeknüpft, in der sich der engagieren wollende Fußballtrainer nach Unterstützung bei seinem Verein erkundigt, stellt der Referent drei Szenarien dar, die seine Grundbedürfnisse befriedigen würden:



- Kompetenzen:** Der Fußballtrainer möchte sich gerne weiterbilden und fragt dies bei seinem Verein an. Der Verein antwortet, dass Lehrgänge erst im zweiten Jahr vorgesehen seien. Seine Motivation wird gedämpft. Eine motivierende Alternative wäre stattdessen, bei den Kompetenzen des Trainers anzusetzen und ihn zu fragen, welcher Lehrgang für ihn in Frage käme.
- Autonomie:** Der Trainer möchte gerne die Trainingszeiten anpassen und fragt dies bei dem Verein an. Der Verein antwortet, dass die Trainingszeiten vom Vorstand festgelegt werden und geht nicht auf die Vorschläge des Trainers ein. Dies fördert seine Motivation nicht. Besser wäre es, wenn der Verein Interesse an den Vorschlägen des Trainers zeigt und versucht, diese zu berücksichtigen und auf seine Autonomie setzt.
- Soziale Eingebundenheit:** Der Fußballtrainer fragt, wie die anderen Trainer das Training gestalten. Der Verein weist darauf hin, dass kollegialer Austausch nur auf eigene Initiative hin erfolgt. Die Motivation des Trainers sinkt in Folge dieser Antwort. Ziel ist es jedoch, das Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit zu erreichen und so müsste der Verein antworten, dass er den Austausch zwischen den Trainern befürwortet und fördert. Beispielsweise durch regelmäßig Formate für den kollegialen Austausch.

So können die psychologischen Grundbedürfnisse befriedigt und Menschen wie der Fußballtrainer motiviert werden, sich zu engagieren.

EINBETTUNG DER STRATEGIEN: GRUNDHALTUNG UND ANDERE HALTEFAKTOREN

Grundhaltung

- Intrinsische Motivation ist das, was die meisten Menschen überhaupt erst ins Ehrenamt führt
- Um diese tolle Ressource zu nutzen, müssen Sie „nur“ verhindern, dass die Rahmenbedingungen gegen die intrinsische Motivation arbeiten

Weitere Haltefaktoren: Empowerment & Fehlerkultur

- Autonomie- und Kompetenzerleben sind zentrale Elemente des psychologischen Empowerments
 - Fördern Sie zusätzlich das Bedeutsamkeitserleben, indem Sie gemeinsam mit Ihren Teams den Beitrag Ihrer Arbeit für die Gesellschaft herausarbeiten!
- Mehr Autonomie bei alltäglichen Entscheidungen erfordert auch einen konstruktiven Umgang mit „Fehlern“: Feedback statt Tadel!

1. Einstieg | 2. Input SBT | 3. Bestandsaufnahme | **4. Haltefaktoren** | 5. Ausblick

■ Bei der Strategie, Ehrenamt und freiwilliges Engagement zu fördern, müssen wir unsere Grundhaltung und weitere Haltefaktoren beachten. Begeisterung ist am Anfang vorhanden, es gilt nun zu verhindern, dass die Rahmenbedingungen diese intrinsische Motivation abbauen. Weitere Faktoren sind Empowerment und Fehlerkultur sowie konstruktives Feedback.

INTERAKTIVER DIALOG: WIE HELFEN IHNEN DIE STRATEGIEN IN DER KONKRETEN ARBEIT?

Idee

- Schilderung einer typischen, motivationalen Problemsituation, die Sie in Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit erlebt haben
- Gemeinsame Generierung von Ideen, wie Ihnen die heute vorgestellten Strategien entlang der psychologischen Grundbedürfnisse helfen könnten, in Zukunft die intrinsische Motivation Ihrer Ehrenamtlichen zu fördern



1. Einstieg | 2. Input SBT | 3. Bestandsaufnahme | 4. Haltefaktoren | 5. Ausblick

■ Eigene Beispiele von den Teilnehmenden wurden eingebracht und beraten!

ZUSAMMENFASSUNG: SCHLÜSSELFazit UND BOTSCHAFTEN ZUM MITNEHMEN

Schlüsselfazit

- Sie haben mit vielen intrinsisch Motivierten eine tolle Ausgangslage, die Sie nutzen können (Motivation ist ansteckend!)
- Um die ehrenamtliche Bindung zu stärken, sollten Sie insbesondere die intrinsische Motivation aller Ehrenamtler gezielt fördern

Botschaften zum Mitnehmen

- Entwickeln Sie Strukturen, die das Erleben von Kompetenz, Autonomie und sozialer Eingebundenheit ermöglichen
- Ein konstruktives Klima geprägt von Augenhöhe und Wertschätzung zu schaffen, erfordert Engagement. Aber: Ihr Einsatz zahlt sich aus!
- Sie sind Multiplikatoren für diese Botschaften: Erzählen Sie von relevanten Inhalten des heutigen Vortrags bei Ihren nächsten Treffen

1. Einstieg | 2. Input SBT | 3. Bestandsaufnahme | 4. Haltefaktoren | 5. Ausblick

■ *Das Fazit: Die Ausgangslage im Ehrenamt ist optimal, da in einem Verein meistens viele intrinsisch Motivierte zusammenkommen. Diese Motivation muss, um die ehrenamtliche Bindung zu stärken, gezielt gefördert werden. Ziel sollte es sein, Strukturen zu entwickeln, die das Erleben von Kompetenz, Autonomie und sozialer Eingebundenheit ermöglichen. Ein konstruktives Klima geprägt von Augenhöhe und Wertschätzung zu schaffen, erfordert Engagement. Aber: Der Einsatz zahlt sich aus!*

LERNZIELE ERREICHT?

- Sie können die Begriffe „Amotivation“, „extrinsische Motivation“ und „intrinsische Motivation“ abgrenzen und Bezüge zum Ehrenamt herstellen.
- Sie können Ihre eigene Motivationslage entlang des Motivations-Kontinuums einschätzen und diskutieren.
- Sie können entlang der drei psychologischen Grundbedürfnisse konstruktive Strategien benennen, die die intrinsische Motivation im Ehrenamt fördern können.
- Sie können weitere Haltefaktoren identifizieren, die bei der langfristigen Bindung von Ehrenamtlichen helfen.
- Sie können die wesentlichen Elemente dieses Impulsvortrages anderen Mitgliedern der freiwilligen Jugendfeuerwehr erklären.

1. Einstieg | 2. Input SBT | 3. Bestandsaufnahme | 4. Haltefaktoren | 5. Ausblick

Ergebnisse der Workshops des Fachtags

Workshop 1 – „Motivierende Rahmenbedingungen in Feuerwehr und Politik“

Aus den allgemeinen Erfahrungen der Praxis lassen sich verschiedene Problemfelder und Herausforderungen identifizieren. Im Workshop von Uwe Danker (Bildungsreferent der DJF) wurden diese herausgearbeitet.

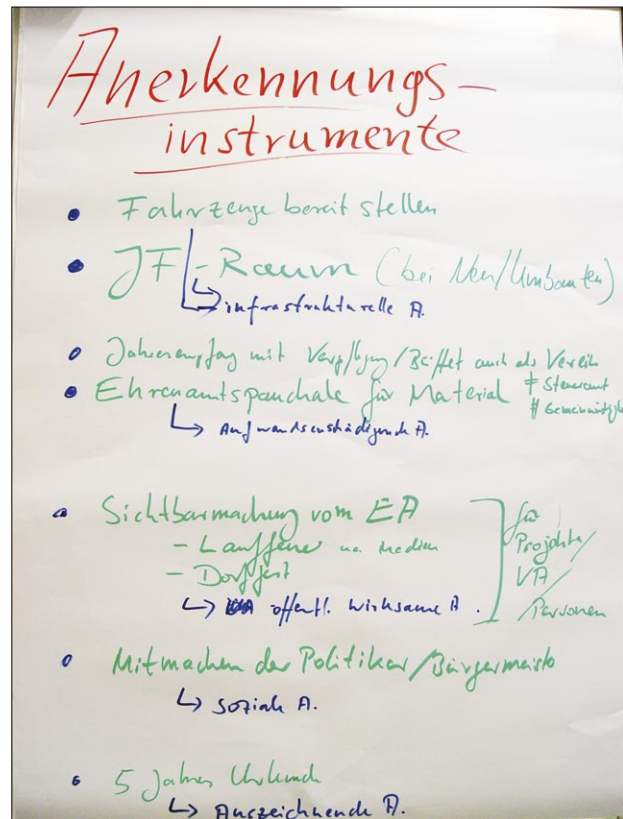
Es besteht die Herausforderung der Zunahme oder starken Nachfrage von projektorientierter Freiwilligenarbeit, die zeitlich begrenzt ist und kein Ehrenamt meint, das auf Dauer angelegt ist. Zumindest zu Beginn des Engagements trifft dies stark zu. Zudem wollen immer weniger Menschen ihre freie Zeit einer verbandlichen Funktion spenden, schon gar nicht, wenn sie in „Vereinsmeierei“ umschlägt. Dabei droht immer häufiger, dass auf wenigen Schultern viel Verantwortung und Arbeit liegt.

Ein anderes Problemfeld ist der demographische Wandel. Dies bedeutet, dass es weniger junge Menschen, dafür mehr ältere gibt sowie eine Zunahme einer vielfältig zusammengesetzten Bevölkerung. Um diesem zu begegnen, wird eine Öffnung der Jugendfeuerwehren vorausgesetzt. Darüber hinaus sind nachhaltige Veränderungen erforderlich, die beispielsweise die Gemeinschaft und Jugend(verbands)arbeit für Jugendliche mit Migrationshintergrund attraktiv machen. Das freiwillige Engagement unterliegt mittlerweile einem hohen Anspruch. Dies ergibt sich durch die Bewältigung von zahlreichen umfassenden Aufgaben. Zudem wird eine Professionalisierung im freiwilligen Engagement erwartet – sprich im Ehrenamt soll wie bei Profis agiert werden. Bei einem Personalwechsel sind oft durch jahrelange Erfahrungen die „Fußstapfen oft zu groß“ für die Nachfolge, da die Erwartungshaltung besteht, keine Qualitätsverluste in der ehrenamtlichen Arbeit zu erfahren.

Die biographische Passung ist zudem eine Herausforderung. Das freiwillige Engagement muss zur eigenen Person und den Anforderungen durch Familie, Bildung/Ausbildung und Beruf passen. Außerdem sind freiwillig Engagierte in der



Bildungsreferent Uwe Danker



Jugendfeuerwehr meistens mehrfach beansprucht. Parallel zur Jugendfeuerwehr ist der Einsatzdienst auch herausfordernd und viele Mitglieder bringen sich ebenfalls verbandlich auf der Kreis- oder Landesebene ein.

Ein anderes Problemfeld: Immer wieder stehen Ehrenamtskarrieren aufgrund von internen Querelen in Frage oder sie werden gar abrupt beendet, ohne den Konflikt gelöst zu haben, was einem Freiwilligen Engagement abträglich ist. Manche sehr engagierte Ehrenamtliche suchen den Ausstieg in dem sie „einfach“ verschwinden, immer wieder durch einen Arbeits-/Wohnortwechsel begründet gehen sie, nehmen aber anderswo kein Engagement mehr auf – aus Sorge, mit den Anforderungen und Herausforderungen alleine da zu stehen und letztlich überfordert zu sein.

Nach der Feststellung von Herausforderungen und Problemfeldern im Management vom Freiwilligen Engagement setzte der Workshop an den Erfahrungen der Teilnehmenden mit Wertschätzung und Anerkennung an, die ihnen selbst widerfahren waren. Bewegende Momente, wie eine hohe offizielle Auszeichnung eines Bundeslandes oder der Landesjugendfeuerwehr waren gelungene Beispiele aus der Praxis.

Aus diesen Beispielen wurden Ideen für verschiedene Kategorien gesammelt, die zu Wertschätzung und Anerkennung führen können und eher weniger stark in den Freiwilligen Feuerwehren anzutreffen sind. Dazu wurde auf Rahmenbedingungen geschaut, die die Bundes- und Landespolitik betreffen, aber auch praxisnahe Instrumente gefunden, die an der Basis (sofort) umsetzbar sind.

Konkrete Anerkennungsinstrumenten sind beispielsweise:

Infrastrukturelle Anerkennungsinstrumente:

- ◆ Fahrzeuge für die Jugendarbeit der Feuerwehr zur Verfügung stellen. Egal ob für Übungen oder für Exkursionen
- ◆ Räumlichkeiten für die Jugendarbeit (auch bei Neu-/Umbauten, entsprechende Berücksichtigung und Erweiterung auf Förderfähigkeit)

Materielle/aufwandsentschädigende Anerkennungsinstrumente:

- ◆ Jahresempfang und ähnliches der (Jugend-)Feuerwehr mit Verpflegung der Freiwillig Engagierten ohne die Gemeinnützigkeit zu verlieren (negative Einflussnahme des Steueramtes)
- ◆ Ehrenamtszuschale für Materialien

Öffentlich wirksame Anerkennungsinstrumente:

- ◆ Sichtbarmachen von Ehrenamtlichen für Projekte/Veranstaltungen/Personen
 - in Medien (verbandlich beispielsweise im LAUFFEUER und in Regionalzeitungen)
 - auf dem Dorffest

Soziale Anerkennungsinstrumente:

- ◆ Mitmachen der Bürgermeister:innen, Politiker:innen
 - bei Veranstaltungen
 - bei Übungsdiensten

Auszeichnende Anerkennungsinstrumente:

- ◆ Fünf-Jahres-Urkunde für geleistete Ehrenamtstätigkeit

Außerdem wurden Materialien ausgegeben und vorgestellt. Zum einen die adaptierte Broschüre des LFV Rheinland-Pfalz und eine Broschüre der Berliner Freiwilligenagentur zu verschiedenen Formen der Anerkennung in unterschiedlichen Bereichen und den Rahmenbedingungen im Freiwilligen Engagement:

- ◆ Stärkung der Feuerwehren in Rheinland-Pfalz, Leitfaden zur Gewinnung von Ehrenamtlichen für die Feuerwehren Rheinland-Pfalz (Broschüre):
https://www.lfv-rlp.de/fileadmin/daten/lfv-rlp/unsere_themen/ehrenamtskoordinator/leitfaden_rlp.pdf
- ◆ Instrumente der Anerkennung – Ein Katalog für die Praxis von Katrin Ottensmann:
<http://anerkennungskulturen.de/katalog-instrumente/>

Workshop 2 – „Teambuilding und -motivation“

Referent Jan Koch erhob durch einen Fragebogen unter den Teilnehmenden die eigene intrinsische Motivation. Zur Selbstbefragung (siehe die Charts 13 bis 15) gab es gleich eine Auswertungsmöglichkeit.

Die Workshopteilnehmenden stellten beim Thema Wertschätzung auch fest, dass es wahrgenommene und kaum wahrgenommene Aspekte gibt.

Positiv wahrgenommene Aspekte:

Struktur | Spaß | Verantwortungsbewusstsein, kultureller Beitrag | Nächstenliebe | Sozialkompetenz | soziale Vorbildfunktion | Hobby/Freizeitbeschäftigung | Nachwuchs | Kameradschaft/Teamfähigkeit | Nachwuchsarbeit | Verantwortung vermitteln/übertragen | Heranführen ans Ehrenamt | Öffentlichkeitsarbeit

Kaum wahrgenommene Aspekte:

Bereitschaft zu helfen | überregionale Jugendarbeit | Werte/Normen | Sozialkompetenzen | Sicherheit | Erste Hilfe Kenntnisse vermitteln | Zukunftsschmiede von morgen | Demokratieverständnis/Demokratie leben | vermitteln von Werten, die für die Allgemeinheit von Bedeutung sind | Zivilcourage



Moderator Jan Koch

Fragebogen zur systematischen Erfassung der Motivation im Ehrenamt

MAWS-R, Haivas, Hofmans, & Pepermans, 2013; Übersetzt und angepasst von Jan Koch (2019)

Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Wählen Sie bitte die entsprechende Kategorie mit einem Kreuz. Falls Sie Ihre Einschätzung einmal korrigieren möchten, umkreisen Sie bitte Ihre endgültige Antwort.

	Ich strenge mich in meinem Ehrenamt an...	1	2	3	4	5
		stimme überhaupt nicht zu	stimme eher nicht zu	weder noch	stimme eher zu	stimme vollkommen zu
01	Weil andere mir Druck machen (z.B. Führungskräfte, Kollegen, Familie).					
02	Weil andere mich dazu zwingen (z.B. Führungskräfte, Kollegen, Familie).					
03	Weil andere mich dann mehr zu schätzen wissen (z.B. Führungskräfte, Kollegen, Familie).					
04	Um Kritik von anderen zu vermeiden (z.B. Führungskräfte, Kollegen, Familie).					
05	Weil ich dadurch stolz auf mich selbst bin.					
06	Weil ich mich dadurch gut fühle.					
07	Weil ich mich sonst schlecht fühlen würde.					
08	Weil ich mich sonst schuldig fühlen würde.					
09	Weil meine Aufgaben für mich bedeutsam sind.					
10	Weil die Anstrengung in diesem Bereich für mich eine persönliche Bedeutung hat.					
11	Weil es sinnvoll ist, sich in meinem Job zu engagieren.					
12	Weil ich es persönlich für wichtig halte, mich für diesen Job anzustrengen.					
13	Weil ich für diese Art von Arbeit gemacht bin.					
14	Weil diese Arbeit für mich eine Berufung ist.					
15	Weil ich mich durch diese Arbeit voll entfalten kann.					
16	Weil diese Arbeit perfekt zu meinen Zielen im Leben passt.					
17	Weil ich an dieser Arbeit großen Gefallen finde.					
18	Weil meine Arbeit interessant ist.					
19	Weil dieser Job gut zu meinen Interessen passt.					
20	Weil ich an dieser Arbeit großen Spaß habe.					

Auswertung

Externe Regulation (Summe Aussagen 01 bis 04):

Interpretationshilfe: Hohe Ausprägungen auf dieser Subskala sprechen für einen Antrieb, der auf äußeren Einflüssen basiert (Belohnung oder Vermeidung von Bestrafung).

$$\underline{\quad + \quad + \quad + \quad = \quad} \square$$

Introjektion (Summe Aussagen 05 bis 08):

Interpretationshilfe: Hohe Ausprägungen auf dieser Subskala sprechen für einen Antrieb, der auf äußeren Einflüssen basiert, die nur oberflächlich internalisiert wurden.

$$\underline{\quad + \quad + \quad + \quad = \quad} \square$$

Identifikation (Summe Aussagen 09 bis 12):

Interpretationshilfe: Hohe Ausprägungen auf dieser Subskala sprechen dafür, dass die Arbeit im Ehrenamt als persönlich wichtig eingeschätzt wird.

$$\underline{\quad + \quad + \quad + \quad = \quad} \square$$

Integration (Summe Aussagen 13 bis 16):

Interpretationshilfe: Hohe Ausprägungen auf dieser Subskala sprechen dafür, dass die Arbeit im Ehrenamt zu den individuellen Werten, Zielen und Bedürfnissen passt.

$$\underline{\quad + \quad + \quad + \quad = \quad} \square$$

Intrinsische Motivation (Summe Aussagen 17 bis 20):

Interpretationshilfe: Hohe Ausprägungen auf dieser Subskala sprechen dafür, dass die Arbeit im Ehrenamt aus Spaß und Interesse ausgeführt wird.

$$\underline{\quad + \quad + \quad + \quad = \quad} \square$$

Platz für Ihre Notizen



Workshop 3 – „Willkommenskultur und Onboarding“

In dem Workshop von Dr. Andreas Adams drehten sich die lebhaften Diskussionen um drei Leitfragen. Der Referent zeigte der Gruppe eine Themenstraße, um Menschen durch eine Willkommenskultur und Instrument des Onboardings für das freiwillige Engagement in der Feuerwehr zu gewinnen und zu halten. Wir fassen die Ideen und Antworten zu folgenden Fragestellungen bzw. Themen zusammen:

? „Wie geht es hier zur Feuerwehr?“

Eintritt von Erwachsenen in die Einsatzabteilung

? „Jetzt bin ich bei den Großen! Oder?“

Wie gestalten wir den Übertritt von Jugendfeuerwehrmitgliedern in die Einsatzabteilung erfolgreich?

? „Könntest Du Dir vorstellen ... JF zu machen?“

Wie läuft bei uns eigentlich die Auswahl neuer Betreuer:innen für die Jugendfeuerwehr? Oder besser: Wie sollte sie laufen?

„Wie geht es hier zur Feuerwehr?“

Eintritt von Erwachsenen in die Einsatzabteilung

Die Ausgangssituation beim Onboarding:

- Lehrer, 50 J., sucht neues Betätigungsfeld ...
- Mutter, 35 J., hat halbtags Zeit, ehrenamtlich etwas zu tun ...
- Syrer, 42 J., will sich engagieren ...

Wie erfahren Zugezogene von uns?

Hier gibt es verschiedene Möglichkeiten und Plattformen – prüfen wir, ob wir diese sinnvoll bespielen (können):

◆ Neubürger-Informationsveranstaltung/Empfang:

Hier bietet sich oftmals eine Plattform, sich als Verein und



Organisation vorzustellen und – natürlich – Mitglieder zu werben. Ein ansprechender Auftritt ist dabei ebenso wichtig, wie ein offenes Kommunikationsverhalten. Gehen wir auf die neuen Mitbürger zu und sprechen wir sie an!

◆ Gespräche, direkte Ansprache

Wo immer sich die Möglichkeit bietet, sollte man als Feuerwehrmann/frau offen auf seine Mitmenschen zugehen und für die Freiwillige Feuerwehr werben – je nach Situation mal niederschwellig, mal offensiv. Man mag nicht glauben, wie viele falsche Vermutungen in der Bevölkerung über die Feuerwehr existieren: Von „Ihr macht das doch alle beruflich.“ bis „Freiwillige Feuerwehr? Dann seid ihr also nur Amateure und habt das nicht gelernt!“ – Räumen wir damit auf! Und stellen wir heraus: Bei uns kann jeder mitmachen!

◆ Schwarzes Brett, Homepage, Social Media (Facebook, Instagram, YouTube)

Ob klassisch als Infobrett im Ort oder virtuell als Website oder bei Facebook – eine ständige Infoplattform zu unterhalten lohnt sich als Feuerwehr auf alle Fälle und sollte zum Standard gehören. Wichtig dabei: Ansprechend gestalten und aktuell halten!

◆ Infos durch die Gemeinde/Stadt

Als Feuerwehr sind wir eine kommunale Einrichtung. Nutzen wir diesen Vorteil und lassen uns auch über Internetseite und Infomaterial der Gemeinde/Stadt (z.B. Infomappe für Neubürger:innen) bewerben!

◆ Zielgruppengerechte Werbung

Gehen wir zu den Menschen, statt auf sie zu warten! Suchen wir Kontakte zu anderen bereits existierenden Gruppen: Migrantenselbstorganisationen, Mütterzentren, kirchliche Verbände usw. Neben der Mitgliederwerbung ergeben sich daraus auch oft nützliche Kontakte, um gemeinsame Anliegen z.B. bei der Gemeindeverwaltung zu adressieren. Networking und Mitgliederwerbung gehen Hand in Hand! Ein „Türöffner“ kann hier oftmals ein offensives Infoangebot zur Bandschutzaufklärung sein.

◆ Give-aways, Flyer, Plakate

Der Klassiker für alle Veranstaltungen, um zumindest ein wenig im Gedächtnis zu bleiben. Sie ersetzen nicht das persönliche und empathische Gespräch, können aber Informationen leicht über das Gespräch hinaus transportieren bzw. nachhalten. Ziel: In Erinnerung bleiben!

◆ Tag der offenen Tür, Gemeinde-Feuerwehrtag/ Wettbewerbe etc.

„Heute bleib 'n die Töpfe leer, wir essen bei der Feuerwehr!“ – Feuerwehrtage in jeglicher Ausprägung sind allorts Publikumsmagnet für Groß und Klein. Menschen kommen zur Feuerwehr, um dort etwas zu essen, zu trinken, die Fahrzeuge anzusehen – und bieten uns die Gelegenheit, mit Ihnen ins Gespräch zu kommen, gerade wenn schon Interesse an „der Feuerwehr“ und ihrer Technik besteht. Auch lässt sich leicht ein Kontakt zu Eltern aufbauen, die mit ihren Kids da sind, vielleicht kann man jemanden anwerben – Vater/Mutter oder Sohn/Tochter, oder beide Generationen!?

◆ Präsenz bei lokalen Festen/Veranstaltungen

Neben den eigenen Veranstaltungen der Feuerwehr kann man sich auch als Feuerwehr bei anderen öffentlichen Veranstaltungen präsentieren: Ein Team bei Jedermann-Sportveranstaltungen stellen, einen Verkaufsstand bei Kirchweihe und Weihnachtsmarkt etc. Wichtig für den Werbeaspekt ist: Wir müssen natürlich als Feuerwehr erkennbar sein und uns offen für Kontakte zeigen!

◆ Gemeinnützige Öffentlichkeitsarbeit

In der Gemeinde oder Stadt gibt es eine Frühjahrsputz-Aktion oder einen caritativen Flohmarkt? Beteiligen wir uns mit der Feuerwehr daran! In Dienstkleidung und wenn möglich mit einem Fahrzeug, denn dabei fallen wir garantiert auf und sind oftmals auch beliebt, da besonderes interessantes Motiv für ein Zeitungsfoto von der Veranstaltung. Gutes tun und darüber sprechen - sich quasi nebenbei selbst präsentieren! Eine andere Möglichkeit: Wir organisieren selbst mit der Feuerwehr eine gemeinnützige Aktion und laden andere Menschen, Vereine, Organisationen zum Mitmachen ein!

◆ Einsätze:

Klar geht es bei Einsätzen erst einmal um das Retten, Löschen, Bergen oder Schützen. Aber zumeist gibt es auch eine Phase, wenn die Gefahr weitgehend abgewendet ist, in der man mit Anwohnern und Umstehenden ins Gespräch kommen kann – fast wie beiläufig. Und es wäre kein Einzelfall, dass jemand, der unsere Hilfe in Anspruch genommen hat, anschließend in die Feuerwehr eintritt.

Auch das Bekleben von Einsatzfahrzeugen als fahrende Werbeträger kann eine Möglichkeit sein, Imagepflege und Mitgliederwerbung zu betreiben.

Wie gehen wir mit neuen Leuten um, die im Erwachsenenalter eintreten?

Wir haben es geschafft, Erwachsene anzuwerben oder sie sind aus eigenem Antrieb zu uns gekommen. Wie holen wir die Erwachsenen als Neumitglieder nun an Bord?

◆ Interesse zeigen an dem neuen Mitglied und seinem Background

Wenn ein erwachsener Mensch zu uns kommt, so bringt er auch etwas mit: Seine berufliche Ausbildung, Wissen aus Ausbildung, Beruf und persönlichen Interessengebieten und seine Lebenserfahrung. Das sind Dinge, auf denen wir aufbauen sollten, die uns als Organisation von Nutzen sein können. Voraussetzung: Wir müssen uns dafür interessieren! Das Führen von Kennenlerngesprächen bietet hier eine gute Möglichkeit, das Neumitglied und seinen persönlichen Hintergrund zu ergründen. Fragen wir das Neumitglied einfach danach.

Bei solchen Gesprächen müssen wir darauf achten, dass wir neben der Vermittlung von Infos über die Feuerwehr und ihre Abläufe (was uns oft sehr gut gelingt) dem anderen genügend Raum geben, um über sich zu erzählen! Hier sollten wir hauptsächlich zuhören und fragen, denn schließlich wollen wir ja etwas über „das Neumitglied“, seine Erfahrungen und Interessen wissen.

◆ Infobroschüre, Fact-Sheets

Um einem Interessenten oder neuen Mitglied wichtige Informationen zu geben, bietet es sich neben einem ein-



Teilnehmende im Workshop 3

führenden Gespräch, verbunden mit einer Führung durch das Feuerwehrhaus, auch ein Handout an. Somit werden keine Informationen vergessen und sind für das neue Mitglied nachlesbar. Der Inhalt kann von allgemeine Infos zur Organisationsstruktur, über technische Daten zu den Fahrzeugen, Infos zur Ausbildung und Lehrgängen bis hin zur Beschreibung konkreter Abläufe und Namen von Ansprechpartnern gehen. Wichtig hierbei: Die Infos müssen aktuell sein!

◆ Vorstellung des Teams inklusive Erläuterung der Funktionen

Wichtig bei jedem Neuzugang in eine Gruppe: Beidseitiges Vorstellen – das neue Mitglied der Gruppe gegenüber und die Gruppenmitglieder dem neu Hinzugekommenen. Daran denken: Jemandem, der ohne Feuerwehr-Vorwissen zu uns kommt, muss ich auch Funktionen und Funktionsbezeichnungen erläutern (z.B.: Was ist ein Gruppen-, was ein Zugführer:in? Und wer steht höher? Wer hat welche Aufgaben und Befugnisse?)

◆ „Buddy“-Prinzip, Patenschaft

Ähnlich wie bei Jugendlichen, die von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung übertreten, bietet es sich auch beim Eintritt Erwachsener an, einen persönlichen Ansprechpartner zu benennen, der in die Räumlichkeiten einführt, Abläufe erklärt, Fragen beantwortet, sich darum kümmert, dass Einkleidung, Spind-Vergabe etc. zügig ablaufen – kurzum: Jemand, der die großen Fragen beantworten kann, aber auch die Kleinigkeiten im Blick hat. Gibt es bereits persönliche Bekanntschaften und Beziehungen des neuen Mitglieds innerhalb der Feuerwehr? Umso besser! Nutzen wir diese, um die Integration in das Team oder die Mannschaft zu erleichtern.

◆ Fehler-Toleranz

Es gibt keine dummen Fragen; auch mehrfaches Fragen ist erlaubt. Erwachsene sind nicht mehr so im Lernprozess drin, wie Kinder und Jugendliche, dafür haben sie zumeist eine höhere Auffassungsgabe für Zusammenhänge und komplexe Abläufe. Darauf müssen wir uns bei der Ausbildung einstellen. Wir dürfen Erwachsene, die zu uns kommen, nicht wie „Schuljungen“ behandeln, müssen ihnen aber auch Fehler nachsehen.

◆ **Vorstellung Ausbildungsmöglichkeiten**

Gerade bei einem Erwachsenen ist es wichtig, ihn als bald als vollwertiges Mitglied in der Einsatzabteilung mit an Bord zu haben, daher sollte man auch frühzeitig die Möglichkeiten für Lehrgänge besprechen und einen Ausbildungsplan erstellen.

Wie binden wir Menschen mit Vorwissen ein?

Nun kommt jemand aus einer anderen Feuerwehr, z.B. aufgrund eines Wohnortwechsels, zu uns – wie gehen wir mit diesem speziellen „Neuling“ um?

◆ **Erfahrungs-/Neigungsgespräch mit Führungskräften der FF**

Zunächst sollten wir in Erfahrung bringen, welche Kenntnisse und Erfahrungen die neuen Kamerad:innen mitbringen. Welche Lehrgänge wurden besucht? Welche Positionen/Aufgaben wurde in der bisherigen Wehr wahrgenommen? Welche (Einsatz-)Erfahrungen sind vorhanden?

◆ **Fachkenntnis der Neuen nutzen und in die Dienstgestaltung einbringen**

Auf keinen Fall dürfen wir die neuen Kamerad:innen als „Frischlinge“ behandeln und glauben, ihnen „Feuerwehr“ neu beibringen zu müssen! Wir sollten die Neuen eher mit ihrem Vorwissen aktiv einbinden, sie fordern und ermutigen.

◆ **Nicht auflaufen lassen, nicht zu viel erwarten**

Natürlich ist es aufgrund der Örtlichkeiten sinnvoll und notwendig, auch neue Kamerad:innen, die aus anderen Feuerwehren zu uns kommen, einen Crash-Kurs lokaler Begebenheiten zu geben und sie nicht auflaufen zu lassen. Es bedarf etwas Fingerspitzengefühl, hier das richtige Maß zu finden zwischen Erläuterung und Erwartung.

◆ **Ehrliches Interesse und ein „offenes Ohr“ für neues Mitglied haben**

Jemand aus einer anderen Feuerwehr bietet auch die Chance einer Außensicht auf unsere Abläufe. Nutzen wir sie! Ein „offenes Ohr“ für Anregungen und andere/neue Methoden kann uns nur helfen, uns selbst innerhalb unserer Ortsfeuerwehr weiterzuentwickeln. Ein offener kollegialer



Dr. Andreas Adams im Gespräch mit Uwe Danker

Austausch ist hier sinnvoll. Das setzt voraus, dass ich den Neuen, Mitspracherechte einräume, an ihren Vorschlägen und Erfahrungen interessiert bin und andere Meinungen zulasse – aber das sollte man als moderne Organisation ja generell, oder?

◆ **Anerkennung der bisherigen Leistungen**

Wenn jemand die Feuerwehr wechselt, so sind die bisherigen Leistungen damit ja nicht „genullt“. Als Feuerwehr sollten wir im Blick haben, was neue Kamerad:innen, die aus anderen Feuerwehren zu uns kommen, bisher geleistet haben und dies anerkennen. Nichts peinlicher als eine vergessene Ehrung, „weil die/der ja erst 2 Jahre bei uns ist“ – aber eben vorher 23 Jahre in einer anderen Feuerwehr Dienst getan hat. Und nichts ist deprimierender, als wenn man durch das Ehrungs- und Beförderungsraster fällt, weil frühere Leistung nicht gesehen oder schlimmer, nicht anerkannt werden. Hier ist ein gesamtheitlicher Blick auf die Leistungen einer Person für die gesamte Organisation Feuerwehr notwendig!

„Jetzt bin ich bei den Großen! Oder?“

Wie gestalten wir den Übertritt von Jugendfeuerwehrmitgliedern in die Einsatzabteilung erfolgreich?

Immer wieder verlassen Jugendliche mit dem Übertritt von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung, oder kurz danach, die Feuerwehr. Die Gründe dafür sind vielfältig. Einige liegen in der persönlichen Lebenssituation der Jugendlichen begründet, anderen haben ihre Ursache in der Organisation „Feuerwehr“ selbst. Was können wir tun, um darauf zu reagieren und die jungen Menschen in der Feuerwehr zu halten?

Drei Aspekte dieses Themenkomplexes wurden im Rahmen des DJF-Fachtags „Wertschätzung“ näher betrachtet; hier die Ergebnisse aus dem Ideen-Workshop und Erfahrungsaustausch:

a) **Wie gestalten wir den Akt des Übertritts?**

Auch wenn ein gleitender Übergang mit Parallelmitgliedschaft in Jugendfeuerwehr und Einsatzabteilung sinnvoll ist und empfohlen wird, so gibt es dennoch einen oder mehrere Augenblicke beim Übergang, die eine Schwelle markieren. Was ist bei diesen Meilensteinen zu beachten und wie können diese gestaltet werden?

Feierliche Übernahme in die Einsatzabteilung

Eine offizielle Übernahme z.B. im Rahmen der Jahresdienstversammlung schätzt den Jugendlichen wert und zeigt, dass dieser Übergang für die Feuerwehr ein wichtiger Akt ist. Dem sollte auch die Gestaltung dieses Aktes Rechnung tragen: Urkunde, Handschlag, Diensteid, Buchpräsent, kurzes Verlesen der bisherigen Vita sind nur einige Möglichkeiten. Auch die Verleihung der DJF-Traditionsnadel als Erinnerung und äußeres Zeichen der (ehemaligen) JF-Zugehörigkeit ist zu überlegen.

Vorstellungsrunde

Wenn jemand neu in eine Gruppe kommt, sollte man sich gegenseitig bekannt machen; also jeder aus der Gruppe sollte sich dem/der Neuen kurz vorstellen – zumindest mit dem Namen und ggf. der Funktion – und umgekehrt. Eine solche gegenseitige Vorstellung bricht das Eis und baut erste persönliche Kontakte auf. Es ist gut investierte Zeit!

Einkleiden

Die Ausstattung der übertretenden Jugendlichen mit der Einsatzkleidung ist ein wichtiger Meilenstein – aus mehreren Gründen: Zum einen benötigt die/der Jugendliche die Schutzkleidung, um bei den Übungen der Einsatzabteilungen richtig mitmachen zu können, denn der JF-Übungsanzug erfüllt die Voraussetzungen für Einsatzübungen nicht in allen Punkten. Zum anderen ist die Einsatzkleidung ein wichtiger Bestandteil, um sich mit der Gruppe „Einsatzabteilung“ zu identifizieren – gleiche Kleidung heißt: Man gehört dazu! Daher ist die Einkleidung etwas, das gleich zu Beginn des Übertritts bzw. am Anfang der Übergangsphase stattfinden sollte. Dieser Akt ist für den Jugendlichen emotional oftmals wichtiger, als es manch Verantwortlichem formal erscheint!

b) Wie geht es mit dem JF-Mitglied in der Einsatzabteilung weiter?

Eingekleidet, vorgestellt, Handschlag des Wehrleitenden – und jetzt? Auch nach dem offiziellen Eintritt in die Einsatzabteilung gibt es Punkte, die für einen nachhaltigen Übertritt zu beachten sind:

„Patenschaften“ für neue Mitglieder

Jedem Jugendlichen sollte beim Wechsel in die Einsatzabteilung ein „Pate“ oder eine „Patin“ zugeordnet werden. Diese Patenschaft dient den Jugendlichen als Ansprechpartner für Fragen, erläutert verschiedene festgeschriebene und unausgesprochene Regeln und unterstützt bei formalen Abläufen wie Einkleidung, Beantragung von Lehrgängen etc. Patenschaften sollten Feuerwehrkamerad:innen übernehmen, die Spaß haben, sich um Jüngere zu kümmern und Wissen zu teilen, und die selbst in der Einsatzabteilung respektiert und gut vernetzt sind. Das Modell „Tiger & Rabbit“ (Erfahrener und Neuling) funktioniert auch bei der Feuerwehr oftmals sehr gut – wichtig ist, dass die beiden „Partner“ einen Draht zu einander haben und die Patin oder der Pate seine Rolle ernsthaft wahrnimmt.

Die Patenschaft sollte über längere Zeit erhalten bleiben und entwickelt sich im Idealfall zu einer guten Freundschaft, die über die Themen des Übertritts hinausgehen kann. Da immer wieder Fragen auftauchen werden, Dinge, an die man an Anfang während einer Einführungsphase gar nicht gedacht hat, ist es wichtig, auch später noch einen vertrauten Ansprechpartner zu haben, der einem einen Hinweis gibt oder Fragen beantwortet, die man nicht laut in der Gruppe stellen möchte. Dabei ist am Anfang sicher mehr aktive Begleitung durch den Paten gefragt (z.B. auch mal nicht gestellte Fragen, die immer wieder auftauchen, beantworten), während er mit zunehmender Zeit eher zum Ansprechpartner im Hintergrund wird, der da ist, sich aber nicht aufdrängt. Auch wichtig: Den jungen Menschen leiten, aber nicht bevormunden!

Anerkennung und Gleichbehandlung

Niemand möchte bevormundet werden und gerade die Jugendlichen, die nun von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung übertreten, wollen in erster Linie eins: dazugehören! Also müssen wir sie auch als vollwertige Mitglieder behandeln, indem wir z.B. die Vorkenntnisse, das Wissen aus der JF-Ausbildung anerkennen. Eine

Anrechnung von Themenbausteinen aus der JF-Ausbildung für die Truppmann-Ausbildung oder des Besitzes der Leistungsspanne der DJF beim Zugang zu Lehrgängen ist anzustreben. Wo noch Lücken zur vollwertigen Einsatzfähigkeit bestehen, sind diese möglichst schnell zu schließen, um möglichst zügig das Ziel aller JF-Mitglieder zu erreichen: Einsätze mitzufahren! – Und das ist letztlich ja auch das Ziel der Organisation Feuerwehr im Hinblick auf die Übernahme.

Ausbildung und Lehrgänge

Um nun vollwertige:r Feuerwehrfrau/-mann zu sein und auch im Einsatzdienst mitarbeiten zu können, ist es wichtig, die Truppmann-Ausbildung möglichst zügig zu durchlaufen. Dabei bringt der Jugendliche einiges an Vorwissen aus der JF mit; dies sollte auch wertgeschätzt werden! Ein zügiger Zugang zu Lehrgängen ist hier nur ein Bestandteil, denn nichts frustriert mehr, als wenn jemand jahrelang auf seinen Grundlehrgang warten muss und sich in der Zwischenzeit nicht als vollwertiges Mitglied der Einsatzabteilung fühlt. Natürlich ist es mit der Grundausbildung nicht getan – auch folgende grundlegende Ausbildungen und Lehrgänge sollten baldmöglichst und planvoll folgen: Sprechfunk, Atemschutz, Fahrausbildung etc. Ein Gespräch zwischen Gruppenführer:in bzw. Wehrleitung und dem neuen Mitglied der Einsatzabteilung hilft, die gegenseitigen Erwartungen und Möglichkeiten abzuklären.

Vorbereitung auf den Einsatzdienst

Jede Feuerwehr muss entscheiden, bei welchen Einsätzen sie wen an welcher Position einsetzt – das gilt generell und im Besonderen für übergetretene Jugendliche aus der JF. Es gibt kein Patentrezept, ab wann jemand Einsatzdienst machen darf oder einen Funkmeldeempfänger bekommen soll. Dies ist in der örtlichen Feuerwehr zu bewerten und festzuschreiben, welche Positionen die Neuen bei welchen Einsätzen besetzen dürfen und was die jeweiligen Voraussetzungen sind. Beispiele: Einsatz bis zum Verteiler, solange die TM-Teil 2-Ausbildung noch nicht abgeschlossen ist, kein Einsatz an vorderster Front bei VU, etc. Leitgedanke sollte sein: Schauen, was geht, sinnvoll und verantwortbar ist, anstatt alles erstmal zu verbieten und nur Ausnahmen zu erlauben!

Auch sollte eine spezielle psychosoziale Notfallvorsorge (PSNV) für die neuen Mitglieder der Einsatzabteilung erwogen und angeboten werden – bevor der erste Einsatz mit Schwerverletzten ansteht – um die Jugendlichen auf das vorzubereiten, was sie im Feuerwehrereinsatz leider erwarten kann. Und wenn dann der erste Einsatz oder die erste Bewährungsprobe ansteht: Nicht alleine lassen! Auch hier gilt der bewährte Grundsatz, neue, junge Kamerad:innen immer mit erfahrenen Feuerwehrleuten zusammen (als Trupp) einsetzen.

c) Was tun wir, damit die JF-Mitglieder trotz Beziehung, Lehre/Studium oder Erwerbsarbeit bei uns bleiben?

Lebensumstände ändern sich, Prioritäten verschieben sich – gerade bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Welche Möglichkeiten haben wir als Feuerwehr, darauf zu reagieren? Hier einige Vorschläge und Hinweise:

- Verständnis zeigen; wertschätzender Umgang
- offene Kommunikation der Gründe des Fehlens und Ausloten von Möglichkeiten, an (einigen) Diensten weiterhin bzw. zeitweise teilzunehmen
- Beurlaubung oder Freistellung auf Zeit.
- Partner:innen einbeziehen (bei Festen und Veranstaltungen mit einladen, bewusst Angebote für junge Kamerad:innen mit ihren Lebensgefährten initiieren)
- Kontakt halten z.B. über WhatsApp-Gruppe, E-Mail-Verteiler, Info-Post, Veranstaltungen, ...
- Sonderdienste z.B. Ausbildung am Wochenende, in den Semesterferien, „Blockunterricht“ (um wieder auf Stand zu kommen)
- Bindung durch besondere Aufgaben, Möglichkeiten neben dem Regeldienst wie Wettbewerbsgruppe, Gefahrgut-Zug, Waldbrandbekämpfung etc. Aber auch: Pressearbeit, Webmaster, Zuarbeit und Erstellung von Konzepten/Ausbildungsunterlagen und ähnliche Aufgaben, die nicht an Ort und Zeit des Übungsdienstes gebunden sind.
- Anerkennungskultur: Wer trotz Ausbildung/Studium und privaten Veränderungen Zeit für die Feuerwehr findet, für den sollte spürbar sein, dass die Organisation „Feuerwehr“ das nicht als selbstverständlich erachtet, sondern dieses Engagement anerkennt.

Die Möglichkeiten, den Übergang von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung zu gestalten und Jugendliche in der Feuerwehr zu halten sind vielfältig. Wählen wir aus, was jeweils für uns vor Ort passt – und setzen wir es um!

„Könntest Du Dir vorstellen ... Jugendfeuerwehr zu machen?“

Wie läuft bei uns eigentlich die Auswahl neuer Betreuer:innen für die Jugendfeuerwehr? Oder besser: Wie sollte sie laufen? Eines vorweg: Personalauswahl ist Chefsache! Da sich die Wehrleitung des/der Jugendfeuerwehrwartes/-wartin zur Verrichtung der Aufgaben im Bereich Jugendfeuerwehr bedient, muss die Wehrleitung ein großes Eigeninteresse an der Personalauswahl haben und diesen Prozess aktiv vorantreiben – was nicht heißt, dass die Leitung sich dabei nicht unterstützen lassen kann und auf alle Fälle auch andere Feuerwehrmitglieder einbeziehen sollte.



Teilnehmende erarbeiten Ideen für Wertschätzung

a) Schritt: Das Anforderungsprofil

Zunächst müssen wir uns als Organisation, d.h. als Ortsfeuerwehr, überlegen, welche Eigenschaften der/die zukünftige Betreuende haben soll. Wir definieren also, ganz wie ein Betrieb der eine Stelle besetzen möchte, ein Anforderungsprofil.

I. Zunächst sind da ganz formale Anforderungen – sogenannte Hard Skills:

- möglichst 18 Jahre alt (um die Aufsichtspflicht vollumfänglich übernehmen zu dürfen)
- Führerschein der Klasse B oder sogar C (um notwendige Fahrten mit der JF-Gruppe machen zu können)
- feuerwehrtechnische Ausbildung zum Trupp- oder Gruppenführer
- pädagogische Grundkenntnisse, nachgewiesen z.B. über den Besitz einer JuLeiCa.

Wo diese formalen und notwendigen Kriterien nicht erfüllt sind, muss zumindest die Bereitschaft da sein, die Qualifikationen innerhalb einer definierten Zeit zu erlangen.

II. Des Weiteren erwarten wir von den Kandidat:innen sogenannte Soft-Skills – also Dinge, die man nicht so einfach durch Lehrgänge erwerben und mit Scheinen nachweisen kann. Wichtige Eigenschaften sind hier z.B.:

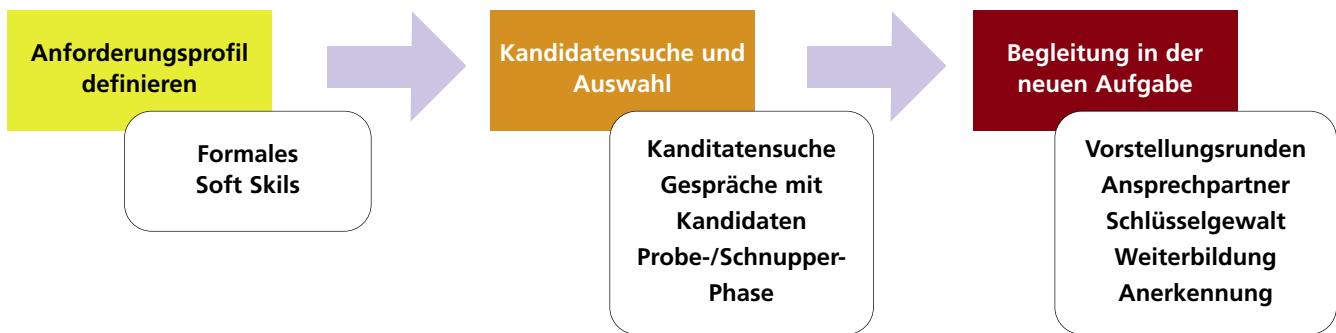
- Empathie; sensibel sein, für das, was Kinder und Jugendliche bewegt; einen Draht zu ihnen haben
- Engagement und die Bereitschaft, Zeit zu investieren
- Teamfähigkeit (denn Feuerwehr ist nicht nur im Einsatz sondern auch in den Strukturen und Gremien Teamarbeit!)
- Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen – und damit verbunden die Reife, dies auch zu können
- Verlässlichkeit und Vertrauenswürdigkeit sind ebenso wichtig wie
- sicheres Auftreten und Durchsetzungsvermögen (nicht nur gegenüber den Kindern und Jugendlichen, sondern auch bzgl. der Interessen der Jugendfeuerwehr gegenüber Dritten!)

b) Schritt: Der Recruiting-Prozess

Wie bekomme ich nun Bewerber:innen, die auf mein erstelltes Profil passen? Eine Ausschreibung in der Tageszeitung unter der Rubrik „Stellenangebote“ wird hier sicher nicht zum Erfolg führen. Vielmehr schaue bzw. höre ich mich in meiner Organisation um:

I. Kandidatensuche und Vorauswahl durch:

- Gespräch mit bisherigen JF-Betreuer:innen
 - Befragen der Jugendlichen
 - Gespräch mit (mehreren !) Feuerwehrführungskräften (z.B. Gruppen- und Zugführer)
- Wichtig hierbei ist es, ein möglichst breites Bild von möglichen Kandidat:innen (Auswahl!) bzw. von den einzelnen Kandidaten (Eignung!) zu erhalten, daher immer mehrere Quellen nutzen und vorurteilsfrei vorgehen.



II. Gespräch mit dem oder den Bewerbern:

Wenn ich nun eine:n oder mehrere Kandidat:innen für die Position ausgeguckt habe, wird es Zeit, alsbald mit diesen selbst zu sprechen. Dabei ist es wichtig, sich genügend Zeit für ein solches Gespräch zu nehmen und eine geeignete Atmosphäre zu schaffen, dazu gehört auch Störungen (Telefon, Anklopfen etc.) zu vermeiden.

Ziel und Inhalt der Gespräche sollten sein:

- Aufgabe und Rahmenbedingungen beschreiben
- beidseitige Erwartungen abklären und abgleichen
- Übereinstimmung mit dem Anforderungsprofil prüfen
- Interessen und Ideen des/der Bewerber:in abfragen
- notwendige Weiterbildungen festlegen

III. Probephase:

Eine Probephase kann beidseitig helfen, um zu erkennen, ob der Job dem/der Bewerber:in wirklich liegt. Der Ablauf kann wie folgt aussehen:

- Einführung und Vorstellen in der Jugendgruppe
- Begleitung eines erfahrenden Betreuenden
- Übernahme erster Aufgaben
- Meinung anderer Teammitglieder und der Jugendlichen einholen
- Feedback geben, als Hilfe zur Verbesserung und Weiterentwicklung

c) Schritt: Die Begleitung in der neuen Aufgabe

Ist „die/der Neue“ im Amt, so sollte – zumindest in der Anfangszeit – eine Begleitung stattfinden. Hierbei ist es wichtiger Rückhalt und Sicherheit zu geben als Anleitungen zur Durchführung der Aufgabe zu vermitteln.

- Offizielle Einführung in das neue Amt (insbes. bei Jugendwart:innen) in Verbindung mit einer Vorstellung in der Jugendfeuerwehr und der Einsatzabteilung, sowie in übergeordneten Gremien
- Ansprechpartner:innen aus dem Kreis der erfahrenen Betreuer:innen/Führungskräfte zum Austausch und für Feedback benennen
- Zeitnaher Zugang zu den nötigen Aus- und Weiterbildungen

- Ausstattung mit den Befugnissen, die dem Amt entsprechen (sollten): Schlüsselgewalt, Mitspracherecht in Gremien (ernsthaft, nicht nur dabei-sein-lassen), Dienststellungsabzeichen etc.
- Anerkennung wie z.B. Ehrenamtskarte, Dank/Präsent/Ehrung zum rechten Zeitpunkt (und das ist bei Jugendbetreuer:innen nicht erst nach 5 oder 10 Jahren!), ggf. Aufwandsentschädigung etc.
- Regelmäßiger gegenseitiger Austausch der/des Jugendwart:in mit den Betreuer:innen bzw. der Wehrleitung und umgekehrt

Wer dieses Vorgehen für zu „akademisch“ und „abgehoben“ hält, sollte bedenken: Wir suchen junge Führungskräfte, denen wir bzw. die Eltern, das Wertvollste anvertrauen, was es gibt: Die Kinder und Jugendlichen! Diese Aufgabe sollten wir nicht irgendjemandem überlassen.

Forderungen

In der Abschlussrunde wurden durch die Teilnehmenden Forderungen aufgestellt und Wünsche formuliert, die an die Politik und die Jugendverbände der Feuerwehr adressiert sind. Diese Forderungen sind nicht von Gremien der Deutschen Jugendfeuerwehr autorisiert und somit nicht als offizielle Forderungen zu verstehen.

Forderungen an die Politik

- ◆ Förderung der Mobilität von Mitgliedern der (Jugend-) Feuerwehr (Freifahrten im ÖPNV und der Deutschen Bahn)
- ◆ Ausweitung und Vereinfachung der steuerlichen Absetzbarkeit von Aufwandsentschädigungen für Jugendleiter:innen
- ◆ Die Möglichkeit eröffnen, Verpflegung für Dienste und Veranstaltungen aus gemeinnützigen Geldern zahlen zu dürfen
- ◆ Eine deutlich erhöhte politische Repräsentanz bei Jugendfeuerwehrveranstaltungen mit echtem Interesse und bis zum Ende der jeweiligen Veranstaltung
- ◆ Die Möglichkeit der separaten beziehungsweise zusätzlichen finanziellen Förderung von Jugendräumen in Feuerwehrgerätehäusern

Forderungen an die DJF/LJFen

- ◆ Anerkennung der Leistungsspanne für Truppmann/-frau-Ausbildung als Würdigung der in der Jugendfeuerwehr erlangten Kompetenzen
- ◆ Dauerhaftes Bewusstmachen, dass die Personalauswahl für die Betreuung so wichtig ist, dass es Leitung- bzw. Führungsaufgabe sein muss
- ◆ Anerkennung von erlangten relevanten Ausbildungsinhalten über die Verbandsgrenzen hinaus
- ◆ Erstellung einer universellen „Arbeitsplatzbeschreibung JFW“
- ◆ Möglichkeiten einer fünfjährigen Dankesurkunde, um regelmäßig die konstante ehrenamtliche Arbeit würdigen zu können
- ◆ Eine stärkere inhaltliche und konstruktive Vernetzung der Landesjugendfeuerwehren
- ◆ Vereinbarung hinsichtlich relevanter Inhalte zum Zwecke der Einheitlichkeit über die Ländergrenzen hinaus

Aus dem Fachtag und der Facharbeit leiten sich daher zahlreiche Ideen und weitere Schritte ab, wie unter anderem zur Willkommenskultur, Ernennungs- beziehungsweise Dankeschreiben für die unterschiedlichen Funktionen und Ebenen oder eine Infomappe für Neumitglieder aus der Facharbeit zu erstellen und anzubieten.

Eine weitere Initiative stammt aus dem Bundesjugendforum: #jugendfeuerWEhRT. Die Jugendlichen erstellten eine Matrix zur Motivation und die Anerkennungskampagne „Du bist firelich“. Weitere Infos zu jugendfeuerWEhRT unter: <https://jugendfeuerwehr.de/aktionen-events/jugendfeuerwehrwehrt>

Fazit

Der Fachtag hat abschließend zwar keine zehn Punkte für die/den örtlichen Jugendwart:in gesammelt, doch lässt sich über das Wissen und die hier dargestellten Ergebnisse um Wertschätzung, Anerkennung und Motivation viel erreichen. Das Anwenden von verschiedenen Instrumenten der Anerkennung hilft uns, Ehrenamtlichkeit zu fördern. Das Onboarding zu beherzigen etabliert eine Willkommenskultur. Für die Haltefunktion beim freiwilligen Engagement steht das Verständnis des Zusammenhangs von Anerkennung und Motivation im Mittelpunkt. Die Erkenntnis, die Bedürfnisse der freiwilligen Engagierten zu befriedigen, führt dazu, dass sich das Ehrenamt kontinuierlich entfaltet.

Wir hoffen, Euch hiermit viel Zuspruch zu geben, freiwilliges Engagement noch mehr wertzuschätzen. Mit dem Angebot von praktischen Handlungsmöglichkeiten und dem neuen Bewusstsein auf intrinsische Motivation zu setzen, können wir mehr Freiwillige finden und sie für uns gewinnen. Wir können ihr Engagement für die Jugendfeuerwehren dauerhaft aufrechterhalten.



Carina Hoeft, Kreisjugendfeuerwehrwartin Darmstadt-Dieburg



Holger Münch, Geschäftsführer Thüringer Feuerwehrverband

Links und mehr

Links mit starkem Feuerwehrbezug:

- Strategiepapier FREIWILLIG stark! Förderung des Ehrenamtes bei den Feuerwehren in Baden-Württemberg:
https://www.fwvw.de/fileadmin/Downloads/Brosch%C3%BCre_Strategiepapier.pdf
- Feuerwehren und gesellschaftliche Vielfalt. Ergebnisbericht einer Bestandsaufnahme im Rahmen des Projektes „Feuerwehr – gemeinsam in die Zukunft“ des Landesfeuerwehrverbands Hessen: <https://www.feuerwehr-hessen.de/mcwork/files/download/915>
- Leitfadens zur Gewinnung und Stärkung von Freiwilligen für die Feuerwehren in Hessen <https://www.feuerwehr-hessen.de/medias/pdf-downloads/leitfadenmitgliedergewinnung2012.pdf>
- Leitfaden zum Übertritt der JF Bremen: Ehrensache – ich mache weiter (Broschüre): https://jf-bremen.org/wp-content/uploads/2018/07/ehrensache_broschuere_leitfaden.pdf
- Stärkung der Feuerwehren in Rheinland-Pfalz, Leitfaden zur Gewinnung von Ehrenamtlichen für die Feuerwehren Rheinland-Pfalz (Broschüre): https://www.lfv-rlp.de/fileadmin/daten/lfv-rlp/unserethemen/ehrenamtskoordinator/leitfaden_rlp.pdf
- Projekt zur Zukunftssicherung der Freiwilligen Feuerwehr in NRW: FeuerwEhrensache Abschlussbericht 2017 (Broschüre): <https://www.im.nrw/themen/gefahrenabwehr/engagement-und-beruffeuerwehrensache>
- Zum Ehrenamt in der Feuerwehr zu den Themen Zielgruppen und Attraktoren: Bericht zur Passanten-Befragung zum „Ehrenamt in der Feuerwehr“ auf der Blaulichtmeile des NRW-Tages 2014 in Bielefeld durchgeführt im Auftrag der Geschäftsstelle des Projektes „FeuerwEhrensache“, MIK-NRW (Präsentation): https://www.uni-siegen.de/infme/start_ifm/downloads/publikationen_fwslag_3_nrw-tag_2014_bielefeld.pdf
- Aktion "Partner der Jugendfeuerwehren" der KJF Fulda (Interartikel): <http://www.kjf-fulda.org/9-projekte-und-aktionen/66-partner-der-jugendfeuerwehr>
- Hilfe, meine Feuerwehr Mannschaft ist so unmotiviert auf der Internetseite Feuerwehrlieben:
<http://www.feuerwehrlieben.de/hilfe-meine-feuerwehr-mannschaft-ist-so-unmotiviert/>
- Menschenführung in der Feuerwehr: Zwischen Befehl und Bitte: Führungsstile in der Feuerwehr von Michael Klöpffer, Feuerwehr-Magazin: <https://www.feuerwehrmagazin.de/wissen/zwischen-befehl-und-bitte-fuehrungsstile-in-der-feuerwehr-63180>
- David Wenzel, Irmtraud Beerlage u.a.: Motivation und Haltekraft im Ehrenamt (2012), dazu eine Rezension:
<https://www.socialnet.de/rezensionen/13524.php>
- Diana Kietzmann, Marie Bischoff, Michaela Schinköth, Silke Schmidt, Ernst Moritz Arndt Universität Greifswald: Motivationale Aspekte ehrenamtlichen Engagements im Zivil- und Katastrophenschutz (Broschüre): <https://docplayer.org/51592446-Motivationale-aspekte-ehrenamtlichen-engagements-im-zivil-und-katastrophenschutz.html>
- Mehr Anerkennung und Wertschätzung in der Feuerwehr Angermünde gewünscht (MOZ-Zeitungsartikel):
<https://www.moz.de/landkreise/uckermark/schwedt-und-angermuende/artikel90/dg/0111664200/>

Allgemeinere Links:

- Verschiedene Formen der Anerkennung in unterschiedlichen Bereichen sowie Rahmenbedingungen werden hier zusammengefasst: Instrumente der Anerkennung – Ein Katalog für die Praxis von Katrin Ottensmann:
<http://anerkennungskulturen.de/katalog-instrumentel/>
- Dr. Stefan T. Güntert: Wie lassen sich Motivation und Selbstbestimmung in der Freiwilligenarbeit nachhaltig fördern? In: Wie lässt sich die Motivation von Freiwilligen nachhaltig fördern? Institut für Nonprofit- und Public Management der FHNW-Hochschule für Wirtschaft– NPPM-Input: https://www.fhnw.ch/de/die-fhnw/hochschulen/hsw/nppm/nppm-input/media/publikation-nppm-input-freiwilligenarbeit_30-8-2017.pdf
- Theo Wehner und Stefan T. Güntert (Hg.): Psychologie der Freiwilligenarbeit: Motivation, Gestaltung und Organisation, 2015.
- Deutscher Freiwilligensurvey 2019 (demnächst):
<https://www.dza.de/forschung/fws.html>
- Freiwilliges Engagement in Deutschland – Zentrale Ergebnisse des Deutschen Freiwilligensurveys 2014:
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/freiwilliges-engagement-in-deutschland-196254>
- Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland bieten Fortbildungen, Beratung, Materialien und Analysetool: <https://www.ehrenamt.de/>
- Stiftung Mitarbeit gibt Tipps zum Engagement, Ehrenamt und Beteiligung, aber auch Tipps für Organisationen zur Mitgliederbindung: <https://www.buergergesellschaft.de/mitgestalten/tipps-fuer-engagierte-organisationen/tipps-fuer-organisationen/>
- Stiftung Bürgergesellschaft listet nach Bundesländern Infos auf:
<https://www.buergergesellschaft.de/mitgestalten/foerderung-von-engagement-ehrenamt/bundeslaender/>
- Freiwilligenagenturen bieten Börsen und Materialien an, wie zum Beispiel in Berlin: <http://landesfreiwilligenagentur.berlin/> oder andere Freiwilligenbörsen: <https://www.aktion-mensch.de/was-du-tun-kannst/deine-moeglichkeiten/ehrenamt-finden.html>
- Wie können Kinder und Jugendliche für freiwilliges Engagement begeistert werden, diese Frage stellt sich die Bertelsmann-Stiftung (Broschüre): Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Professor Dr. Michael Vilain, Tobias Meyer: Ausgezeichnet! (Band 3), Freiwilligenmanagement in Jugendorganisationen (Broschüre):
https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Ausgezeichnet_3_FINAL.pdf
- Arbeitshilfe zum ehrenamtlichen Engagement der DLRG-Jugend:
https://www.dlrg-jugend.de/fileadmin/user_upload/DLRG-Jugend/user_upload/Arbeitshilfe_Ehrenamt_web.pdf
- Rheinberg, Falko und Vollmeyer, Regina: Motivation. 9. Auflage, 2018; Verlag: W. Kohlhammer;
- Thomas Stadler: Vereinsmitglieder aktivieren (Präsentation):
http://www.freiwilligenagentur-gemeinsinn.de/wp-content/uploads/2014/03/140312_Vereinsmitglieder_aktivieren_FABRKSW-web.pdf
- Stufen der Beteiligung oder Partizipation: <https://www.service-stelle-jugendbeteiligung.de/praxistipps/beteiligung/>
- Haus der Partizipation und Beteiligungstreppe https://jugendfeuerwehr.de/fileadmin/user_upload/DJF/Bildung/Seminarinfos/Heft9-2018.pdf
- Sieben Sprachen der Wertschätzung von Günter W. Remmert (Präsentation): <http://www.wachstums-impulse.de/pdf/sprachen-der-wertschaetzung.pdf>
- Impulsvortrag zum Thema Motivation und Wertschätzung von ehrenamtlich und freiwillig Engagierten von Prof. Dr. Sebastian Braun auf der Delegiertenversammlung der Deutschen Jugendfeuerwehr am 01.09.2018 in Husum

