



DEUTSCHER
FEUERWEHR
VERBAND

DEUTSCHER FEUERWEHRVERBAND e.V.
Reinhardtstraße 25 · 10117 Berlin

Vizepräsident

Ordentliche Mitglieder
(Präsidenten/Vorsitzende, Geschäftsstellen)
Präsidium
Fachbereichsleiter/in

Ihre Zeichen/Nachricht

Unsere Zeichen
21.30 sÖ

Berlin, den
30.09.2015

INKA – Leitfaden für Freiwillige Feuerwehren

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, Ihnen anbei einen Leitfaden für Freiwillige Feuerwehren zu übersenden, der Handlungsempfehlungen für den täglichen Einsatz sowie organisatorische und kameradschaftliche Belange einer Feuerwehr gibt. Der Leitfaden richtet sich an alle, die etwas in ihrem Umfeld verbessern wollen, und behandelt dabei Themen wie Mitgliedergewinnung, Ausbildung, Anerkennung u.v.m. Er stellt kein abschließendes Dokument dar, sondern ist als Arbeitshilfe für Sie und Ihre Kameradinnen und Kameraden gedacht.

In Zusammenarbeit mit dem DFV, Universitäten, Hilfsorganisationen und anderen hat die Berliner Feuerwehr den Leitfaden im Rahmen des Forschungsprojekts Professionelle Integration von freiwilligen Helfern in Krisenmanagement und Katastrophenschutz (INKA) erarbeitet. Neben Informationen zum Entstehen der Handlungsempfehlungen und zum Hintergrund des Forschungsprojekts finden Sie im Leitfaden vor allem praxisorientierte Anregungen, weiterführende Informationen und Best-Practice-Beispiele. Im Internet finden Sie unter unten stehendem Link ein zusätzliches Werkzeugkapitel mit Methodenhilfen sowie Kopiervorlagen für Briefe und Infobögen:

<http://www.berliner-feuerwehr.de/forschung/inka/>

Ich wünsche Ihnen viel Spaß und Erfolg bei der Lektüre sowie der Anwendung des Leitfadens.

Mit freundlichen Grüßen

Hartmut Ziebs
Vizepräsident

Bundesgeschäftsstelle
Reinhardtstraße 25
10117 Berlin
Telefon
(0 30) 28 88 48 8-00
Telefax
(0 30) 28 88 48 8-09
E-Mail
info@dfv.org
Internet
www.dfv.org

Präsident
Hans-Peter Kröger



Professionelle Integration von freiwilligen Helfern in Krisenmanagement und Katastrophenschutz

Leitfaden für Freiwillige Feuerwehren

GEFÖRDERT VOM



**Bundesministerium
für Bildung
und Forschung**

Danksagung

Im Zentrum von INKA standen der Diskurs und der Austausch. Die Ergebnisse des Forschungsprojekts wurden nicht im stillen Kämmerchen entwickelt, sondern sind in Expertengesprächen, Workshops und Interviews zusammen mit Freiwilligen Feuerwehrmitgliedern, im Katastrophenschutz Engagierten, Theoretikern und Praktikern entstanden. Deshalb gilt unser Dank zuallererst unseren vielen Gesprächspartnern. Offen und unvoreingenommen haben sie sich unseren Fragen gestellt und durch konstruktive Kritik und angelegte Diskussionen dafür gesorgt, dass die Ergebnisse von INKA sich an den realen Bedingungen im Katastrophenschutz orientieren.

Insbesondere bedankt sich das INKA-Team recht herzlich bei

- den assoziierten Partnern, die durch ihre regelmäßige und aktive Teilnahme die INKA Workshopreihe erst haben lebendig werden lassen, und die uns immer wieder auf den richtigen Kurs gebracht haben;
- den Hochwasserbetroffenen und -helfern, die sich uns als Interviewpartner innerhalb unserer Hochwasserbefragung zur Verfügung gestellt haben;
- den Mitgliedern der Freiwilligen Feuerwehr in Berlin und Brandenburg, die an unserem Workshop im Januar 2014 teilgenommen haben;
- den Wehrleitern, die an der Befragung der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald mitgewirkt haben;
- dem Arbeitskreis für Wirtschaftspartner, der für erhellende Einblicke in das Thema Corporate Volunteering gesorgt hat;
- dem BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) für die Förderung sowie dem VDI Technologiezentrum für die Projektbegleitung.

Impressum

Herausgeber:

Berliner Feuerwehr

Autoren:

Dr. Monika Vöge

Christina Böttche

Olaf Kühn

Redaktionsleitung: Dr. Monika Vöge

Layout, Illustrationen, Satz und Druck:

Page Pro Media GmbH

Fotos und Grafiken – Nutzungsrechte:

Berliner Feuerwehr, Sebastian Haase,

Ulrich Lindner, Detlef Machmüller,

Katrin Neuhauser, Virginia Pech,

Spreepicture, schinsilord/fotolia.com

© Das Copyright für Texte und Grafiken liegt

bei den AutorInnen bzw. Herausgebern,

sofern dies nicht separat gekennzeichnet

ist. Eine anderweitige Veröffentlichung ist mit

Erlaubnis der AutorInnen bzw. Herausgeber

möglich.

Haftungsausschluss:

Alle Angaben zu weiterführenden Internet-

links wurden sorgfältig geprüft. Eine Garantie

für die Vollständigkeit, Richtigkeit und letzte

Aktualität kann jedoch nicht übernommen

werden. Auch kann keine Verantwortung

für die Inhalte und die Verfügbarkeit von

Websites Dritter übernommen werden.

Die Herausgeberin distanziert sich aus-

drücklich von allen Inhalten, die möglicher-

weise straf- oder haftungsrechtlich relevant

sind oder gegen die guten Sitten verstoßen.

Berlin, September 2015



Ein Projekt im Rahmen des Programms
„Forschung für die zivile Sicherheit“
der Bundesregierung

Grußwort

Liebe Kameradinnen und Kameraden,

die traditionsreichen Freiwilligen Feuerwehren bilden mit über einer Million Angehörigen die Basis für den Katastrophenschutz in Deutschland.

Die Anforderungen an ehrenamtliche Feuerwehrangehörige haben sich in den letzten Jahren stark geändert. In einer zunehmend mobilen und flexiblen Arbeitswelt wird die Vereinbarkeit eines ehrenamtlichen Dienstes mit Beruf und Familienleben zu einer immer größeren Herausforderung. Während demografisch bedingt die Mitgliederzahlen in den Freiwilligen Feuerwehren weiter sinken, steigen die Anforderungen im Ehrenamt durch neue Techniken, Verfahren und komplexe Reglementierungen. Dem müssen wir uns gemeinsam mit allen am Katastrophenschutz Beteiligten immer wieder neu stellen.

Bei INKA steht IN für Integration und KA für Katastrophenschutz. Das Projekt hat Motivation, Engagement und Anerkennung von freiwilligen Helferinnen und Helfern betrachtet. Die Ergebnisse des Projekts sind in den vorliegenden Leitfaden eingeflossen, der sich an Freiwillige Feuerwehrleute wendet, die etwas in ihrem Umfeld verbessern wollen. Der Leitfaden enthält praktische Hilfen für die Arbeit, den täglichen Einsatz und die organisatorischen und kameradschaftlichen Belange einer Feuerwehr.

Ob ländlicher oder urbaner Raum, ob große oder kleine Wehr: Trotz der Ausgangssituation Berlin ist der Leitfaden so gestaltet, dass jede Freiwillige Feuerwehr ihn nutzen kann. Er ist nicht als fertiges Dokument zu verstehen, sondern als lebendiges Instrument und kann weiterentwickelt werden.

Nehmen Sie sich die Zeit den Handlungsleitfaden zu lesen und nutzen Sie ihn für die Gestaltung Ihrer Feuerwehr. Wir hoffen, Sie bekommen viele neue Anregungen für Ihre Arbeit. Bleiben Sie weiterhin erfolgreich im Ehrenamt für den Katastrophenschutz in Deutschland.

Ihr

Wilfried Gräfling

Wilfried Gräfling
Landesbranddirektor, Berliner Feuerwehr



Ihr

Hartmut Ziebs

Hartmut Ziebs
Vizepräsident des Deutschen Feuerwehrverbandes



Inhaltsverzeichnis

	Das Projekt INKA im Profil	6
	Serviceteil: Grundidee des Handlungsleitfadens	14
MITGLIEDERGEWINNUNG	Brandschutzerziehung	16
	Kinderfeuerwehr	18
	Schulfeuerwehr	20
	Übergänge im Ehrenamt	22
	Mediennutzung	25
	Kulturelle Öffnung: Menschen mit Migrationshintergrund in der FF	28
	Willkommenskultur	30
	Die richtige Ansprache potenzieller Mitglieder	32
AUSBILDUNG	Ehrenamtskarriere und Personalentwicklung	36
	Schnellere Einsatzbereitschaft durch einheitliche Ausbildungsinhalte	38
	Kooperation mit Unternehmen in der Ausbildung	40
ANERKENNUNG	Institutionelle Kooperationen in der Ausbildung als Bindungs- und Anerkennungsfaktor	42
	Wohnraum für Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr	44
	Steuerentlastung und Rentenpunkte für Ehrenamtliche im Katastrophenschutz	46
FÜHRUNG	Teamführung und Selbstmanagement für Führungskräfte	48
	ArbeitLebenEhrenamts-Balance	50
	Stärkung der Führungskompetenzen	52
EINSATZ	Alarmierung mit Rückkopplung	54
	Partnerschaftliche Teilung der Aufgaben bei gemeinsamen Einsätzen mit der Berufsfeuerwehr	57
	Spontanhelfer im Einsatz	60
RÜCKWÄRTIGER DIENST	65+ Ehrenmitglieder aktiv einbinden	64
	Aufgabenprofile im rückwärtigen Dienst	66
KAMERADSCHAFT	Bürokommunikation	70
	Gemeinsame Fahrten	72
	Beziehungspflege mit dem Arbeitgeber	74
	Wohin führt die Zukunft – Schlusswort	76
	Quellenverzeichnis	78

Das Projekt INKA im Profil



Fragen der Praktiker und Skeptiker:

Wozu nutzt das Projekt überhaupt?

Die machen alle mit?

Gab es das nicht alles schon mal?

Nur Gerede oder kommt da auch etwas Praktisches raus?

Die Krux: Das Ehrenamt mit anderen Lebensbereichen vereinbaren

Ob extreme Wetterlagen, flächendeckende Stromausfälle oder Unfälle: Bei Großschadenslagen setzen sich viele Menschen freiwillig ein. Die Freiwilligen wollen Schäden abwenden und Menschen in Not helfen. Diese Bereitschaft, sich für andere einzusetzen, die Anzahl der Helfenden und die Kompetenzen, die sie mitbringen, bilden das Fundament für die zivile Sicherheit in Deutschland. Der Katastrophenschutz in Deutschland basiert darauf, dass sich Menschen ehrenamtlich bei den Freiwilligen Feuerwehren (FF), dem Technischen Hilfswerk (THW) und den Hilfsorganisationen engagieren.

Doch gesellschaftliche Veränderungen führen dazu, dass viele Menschen nicht mehr regelmäßig und dauerhaft in einer Katastrophenschutzorganisation aktiv sein können oder wollen. Die Organisationen haben zunehmend Schwierigkeiten, ausreichend freiwillige Mitglieder zu gewinnen und langfristig zu binden. Die Ursachen sind komplex: ArbeitnehmerInnen müssen zunehmend mobil und flexibel sein, was Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Ehrenamt hat. Gleichzeitig ist das soziale Zusammenleben immer stärker durch kulturelle Vielfalt, Individualität und moderne Kommunikationsmittel geprägt, was die persönliche Ansprache von potenziellen Mitgliedern zu einer enormen Herausforderung

macht. Demografische Veränderungen und die eher noch zunehmenden Anforderungen an Ehrenamtliche schränken die Handlungsmöglichkeiten einiger Verbände bereits stark ein. Nicht zu vergessen sind auch die hohen Anforderungen im Ehrenamt selbst. Gleichzeitig nehmen die Bedrohungslagen in ihrem Ausmaß und in ihrer Häufigkeit nicht ab.

Aus diesen Gründen sind zeitgemäße Lösungen notwendig, damit das Bevölkerungsschutzsystem seine Funktionsfähigkeit nicht einbüßt. Das Forschungsprojekt INKA hat Konzepte für die „professionelle Integration von freiwilligen Helfern in Krisenmanagement und Katastrophenschutz“ erarbeitet. Im Fokus stehen organisatorische, institutionelle und soziokulturelle Ansätze. Damit leistet das Projekt einen Beitrag dazu, den Katastrophenschutz für die Zukunft fit zu machen.



Newsletter

Ergebnisse von INKA aus Sicht unterschiedlicher Partner sind in Fachartikeln im BBE-Newsletter veröffentlicht:

www.b-b-e.de/archiv-des-newsletters/

Von kleinen Schritten zum großen Umdenken

Neue Konzepte für den Katastrophenschutz in Deutschland müssen ganzheitlich ansetzen und von den Beteiligten im Katastrophenschutz gemeinsam erarbeitet werden. Sie müssen sich mit der Realität innerhalb der Organisationsstrukturen auseinandersetzen und die Veränderungen außerhalb – von Seiten der Wirtschaft und der Zivilgesellschaft – berücksichtigen. Nach diesem Prinzip ist INKA vorgegangen. In dem vom Deutschen Roten Kreuz (DRK) geleiteten Verbundprojekt arbeiteten Partner aus Bevölkerungsschutz, Wissenschaft, Zivilgesellschaft und Wirtschaft zusammen. Die Perspektiven von Behörden aus Bund, Land und Kommune wurden ebenso eingebracht. Offen gestaltete Workshops und diskursive Arbeitstechniken haben zu einem Klima geführt, welches das Umdenken des Einzelnen anregte. Aus kleinen Ideen können Visionen reifen. Welche Ansätze es in die integrierte Konzeption und die abschließenden Handlungsleitfäden der INKA Partner für Katastrophenschutzorganisationen und Unternehmen schafften, entschieden die Fakten und Ergebnisse folgender Forschungsfelder:

- Relevante Schadensszenarien und Kompetenzanforderungen an Freiwillige zu beurteilen bildeten die notwendige Grundlage in INKA, damit neue Konzepte an die real bestehenden Risiken und Herausforderungen für den Bevölkerungsschutz angeknüpft werden und in die Praxis überführt werden können.
- Rechtliche und organisatorische Strukturen der Ehrenamtsorganisationen zu untersuchen und Optimierungsmöglichkeiten aufzudecken, waren wichtige Schritte, um den freiwilligen Helferinnen und Helfern die Vereinbarkeit ihres Dienstes mit dem Berufs- und Privatleben zu erleichtern.

- Die Befragungen von aktiven und potenziellen Mitglieder hatten den Zweck, die Motivlagen und Anreizfaktoren für das bürgerschaftliche Engagement im Katastrophenschutz zu bestimmen. Ein vielversprechendes Feld, damit die Organisationen gezieltere und effizientere Wege zur Gewinnung und Anerkennung von Ehrenamtlichen nutzen können.
- Kooperationen mit Wirtschaftsunternehmen hatten in doppelter Hinsicht eine wichtige Funktion: Als Arbeitgeber haben sie großen Einfluss auf die Einsatzbereitschaft der Freiwilligen im Krisenfall. Darüber hinaus stellt ihr Bewusstsein für die eigene Vorsorge in der betrieblichen Sicherheit einen bedeutenden Faktor für die Zuverlässigkeit und das Vertrauen in den Standort Deutschland dar.
- Informations- und Kommunikationssysteme gehören zum täglichen und normalen Handwerkszeug in der modernen, technologisierten und von Kommunikationsprozessen bestimmten Welt. Anforderungen an IT-Systeme für die Integration von Freiwilligen in den Katastrophenschutz zu bestimmen, war daher ein nicht wegzudenkendes Forschungsfeld in INKA.



Fazit

Um das Ehrenamt zu stärken, müssen neue Konzepte ganzheitlich ansetzen. Das Forschungsprojekt INKA führte die dafür notwendigen Methoden und Untersuchungsergebnisse unterschiedlicher Disziplinen zusammen. Experten aus dem Katastrophenschutz und von außerhalb haben im Projektverlauf eng zusammen gearbeitet, damit die Leitlinien einen nachhaltigen Nutzen erzielen.

Die zentrale Rolle der Feuerwehren in INKA

Als Vertretung für die Feuerwehren, die in Deutschland an erster Stelle für die tägliche Gefahrenabwehr und den Katastrophenschutz gesetzlich zuständig sind, beteiligte sich die Berliner Feuerwehr am Projekt INKA. Für die freiwilligen Feuerwehren verfolgte sie unter anderem folgende Ziele: die Gewinnung von Mitgliedern, auch aus bisher weniger repräsentierter Bevölkerungsgruppen, zu verbessern, optimale Rahmenbedingungen für die Aufnahme und Bindung von Freiwilligen zu schaffen und die Akzeptanz ihrer freiwilligen Tätigkeit bei Arbeitgebern zu erhöhen.

Berlin als Stadtstaat und Metropolregion ist sicherlich ein Spezialfall unter den Feuerwehren. Weil sich hier viele gesellschaftliche Veränderungsprozesse schneller oder intensiver vollziehen als andersorts und es eine unglaubliche Vielfalt an Akteuren, Formen und Innovationen des Ehrenamtsmanagements gibt, eignet sich Berlin als Untersuchungsschwerpunkt aber auch besonders gut. Damit ein reger Austausch mit anderen Feuerwehren gewährleistet war, hat die Berliner Feuerwehr für INKA bundesweit an Fachveranstaltungen teilgenommen und den Deutschen Feuerwehrverband einbezogen, der das Projekt in vielerlei Hinsicht unterstützte.



Infos zur Berliner Feuerwehr in INKA:

www.berliner-feuerwehr.de/forschung/inka/

Weiterführende Informationen, Ergebnisse, Veröffentlichungen und das Projektvideo von INKA gibt es hier: www.inka-sicherheitsforschung.de



Der Forschungsansatz von INKA

Dialoge standen in INKA stark im Mittelpunkt. Um dabei die verschiedenen Sichtweisen aller Beteiligten ins Zentrum zu rücken, wurden während der Projektlaufzeit sieben Workshops zu unterschiedlichen Themenkomplexen durchgeführt. Diese Workshops bildeten eines der wertvollsten Instrumente von INKA.

Ein weiteres wichtiges Werkzeug war der Arbeitskreis für Wirtschaftspartner, in dem Unternehmen darüber diskutierten, welchen Mehrwert die Beschäftigung von Ehrenamtlichen im Katastrophenschutz ihnen bringen kann. Zu diesem ebenfalls regelmäßig tagenden Arbeitskreis wurden Teilnehmer aus der Wirtschaft eingeladen, um über bereits bestehende „Corporate Social Responsibility“ Programme zu berichten und über mögliche Kooperationen im Katastrophenschutz zu diskutieren.

Wenn es darum gehen soll, Konzepte in Bezug auf die organisationalen Bedingungen, die Mitgliedergewinnung und -bindung, die Ausbildung und und und ... für die Freiwillige Feuerwehr zu erarbeiten, fragt man am besten – Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr. Zu diesem Zweck wurden zahlreiche Experteninterviews mit Wehrleitern verschiedener FFen durchgeführt. Ein Workshop in Berlin mit Mitgliedern aus verschiedenen Freiwilligen Feuerwehren Berlins und Brandenburgs gab Auskunft über die strukturellen Bedingungen der Arbeit in der FF sowie über bereits vorhandene Best Practices. Die Workshop-

teilnehmenden bildeten einen beinahe repräsentativen Durchschnitt der FF Mitglieder hinsichtlich Hierarchiestufe, Zugehörigkeitsdauer, Alter und Geschlecht ab.

Befragungen auf Messen und Veranstaltungen dienten dazu, die Aspekte von INKA sowohl von FF Mitgliedern aus ganz Deutschland als auch durch (noch) nicht im Katastrophenschutz Engagierte zu beleuchten, also quasi den Blick von außen zu integrieren.

Während der Projektlaufzeit trat eine tatsächliche Katastrophe mit großer Beteiligung von freiwillig Helfenden ein: Das Hochwasser im Sommer 2013. Dieses Ereignis nutzte das INKA-Team zum Erkenntnisgewinn. Die Berliner Feuerwehr führte eine umfassende Befragung der Beteiligten durch, um von den Erfahrungen und Erkenntnissen, die Helfer aus der Flut gewonnen haben, Ergebnisse für den Leitfaden gewinnen zu können. Die Befragung wurde mit der Methodik des Gruppeninterviews, einer Methode aus der qualitativen Sozialforschung, durchgeführt und durch Einzelinterviews ergänzt.



Exkurs: Gruppeninterview

Nach Lamneck (1998) wird die Methode des Gruppeninterviews definiert als ein Gespräch mehrerer Teilnehmer zu einem vordefinierten Thema zum Zweck der Informationsgewinnung. Basierend auf Pollock (1955), Mangold (1960) und Bohnsack (2000) lässt sich zusammenfassen, dass durch die Methode des Gruppeninterviews die Herausbildung einer nicht-öffentlichen Meinung bzw. nicht-öffentlichen Informationen auf der Grundlage von kollektiver Interaktion und gemeinsamer, vor der Interviewsituation liegender Erfahrungen ermöglicht wird.

Zum Zwecke des Erkenntnisgewinns für INKA war die Methode des Gruppeninterviews sowohl aus theoretischen als auch aus pragmatischen Gründen sinnvoll: Es wurde eine in Hinsicht auf Erfahrungen, gemeinsamer Interaktion und Kenntnisstand relativ homogene Gruppe befragt, bei der davon auszugehen war, dass sie sich gegenseitig bei Fragen und Antworten, Erinnerung und Diskussion stimuliert. Die in der Gruppe stattfindende Interaktion produzierte selbst Daten und Einsichten. Zum Teilnehmerkreis der Hochwasserbefragung gehörten Personen aus der Berliner Feuerwehr, den anderen beteiligten Hilfsorganisationen (z.B. DRK, THW) als auch Führungspersonen aus dem kommunalen Bereich der betroffenen Regionen und der dort eingesetzten Führungskräfte aus anderen Bundesländern.

Neben diesem qualitativen Ansatz sind auch quantitativ erhobene Daten in den Leitfaden eingeflossen. Die Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald führte eine Umfrage durch, an der insgesamt 4310 Personen zu Aspekten der Aufnahme und der Aufrechterhaltung einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Katastrophenschutz befragt wurden.

Weiter führte die Berliner Feuerwehr Fallstudien zum Thema „Einsatz von Social Media durch Mitglieder der FF“ durch. Internetauftritte einzelner FFen wurden analysiert und aus den Analysen Handlungsempfehlungen für die optimierte Nutzung des Internets als eine Ressource zur Mitgliedergewinnung erarbeitet.

Auch die Ergebnisse wissenschaftlicher Literaturrecherchen sind in den Handlungsleitfaden eingeflossen, ebenso wie die umfassende Recherche von bereits existierenden Best Practice Beispielen im Katastrophenschutz bundesweit. Die durch diese Vielzahl an Methoden gewonnenen Erkenntnisse lieferten die Basis für das integrierte Konzept, auf dem die Produkte von INKA, wie z. B. dieser Leitfaden, basieren.

Die 10 Schritte zum integrierten Konzept

- 1. So abstrakt wie nötig und so praktisch wie möglich.** In INKA kamen Wissenschaft und Praxis zusammen, nämlich die Expertise aus unterschiedlichen Forschungsdisziplinen und das Erfahrungswissen aus dem Katastrophenschutz und dem bürgerschaftlichen Engagement. Fachleute dieser beiden Seiten lernten voneinander und erhielten neue Impulse. Gemeinsam entstanden dann Konzepte und Lösungen. Schließlich ist ein Forschungsergebnis immer nur so gut wie seine Umsetzungsmöglichkeiten in reale Abläufe und Strukturen.
- 2. An einem Strang ziehen.** Das System der zivilen Sicherheit in der Bundesrepublik Deutschland zeichnet sich durch hochkomplexe Zusammenhänge und heterogene Akteurskonstellationen aus. Veränderungsprozesse werden also nicht in einem Liniensystem zentral von Politik und Verwaltung gesteuert. Sie sind Ergebnis von unterschiedlichen Formen und Ebenen der Zusammenarbeit. Das Projekt INKA schaffte es, dass Vertreter von Bund, Land, Kreis und Kommune an einen Tisch kamen. Regelmäßig und mit einem Ziel – das Ehrenamt zu stärken – führten sie konstruktive Diskurse.
- 3. Die Menschen im Blick behalten.** Noch nie hat sich die Gesellschaft in so kurzer Zeit so stark verändert. Das Internet, verdichtete und flexible Arbeitsprozesse, lebenslanges Lernen, das aktive Alter, die Erziehung von Kindern und Pflege von Angehörigen, kulturelle Vielfalt und Individualität, die Verstärkung, die Einkommensschere, aktuelle Bedrohungslagen – dies sind einige Schlagworte, denen ein ganzes Kapitel gewidmet sein könnte. Wer mit Freiwilligen zusammenarbeitet, muss deren Lebensrealität kennen und sich ein gutes Stück weit darauf einstellen. Engagementpolitische Entwicklungen sind im Blick zu behalten, genau wie neue Formen und Strukturen des bürgerschaftlichen Engagements. Einen Wissenstransfer in die Freiwilligenorganisationen des Katastrophenschutzes herzustellen, hat sich INKA auf die Fahne geschrieben.
- 4. Der volkswirtschaftliche Nutzen.** Den Katastrophenschutz überwiegend in die Hand von Ehrenamtlichen zu legen, hat sozio-ökonomische Vorteile. Ohne Freiwillige wäre eine solche Kompetenz und Kapazität an Hilfeleistung flächendeckend in Deutschland nicht möglich. Freiwillige tragen ihr Wissen in andere Lebensbereiche weiter. Sie wirken auf ihr soziales Umfeld ein und können im Endeffekt die Resilienz der Bevölkerung stärken. Im beruflichen Bereich können sie die betriebliche Sicherheit positiv beeinflussen. Weil Ehrenamtliche der Einsatzorganisationen aber hochgradig von dem Wohlwollen ihrer Arbeitgeber abhängen, hat INKA deren Verantwortung und Rolle für die zivile Sicherheit ganz besonders unter die Lupe genommen.
- 5. Vielfältige Methoden.** Diese kamen in INKA zum Gebrauch. Das trug dazu bei, dass das Untersuchungsfeld umfassend, vorurteilsfrei und mit belastbaren Ergebnissen durchleuchtet wurde. Zur Fleißarbeit gehörten: Recherchen, Experteninterviews, Befragungen von potenziellen und aktiven Mitgliedern, die Analyse von Szenarien, Kompetenzanforderungen, Anreizsystemen, rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen sowie Kooperationsformen. Die jeweiligen Ergebnisse wurden gebündelt, zusammengeführt, interpretiert und mit Fachleuten rückgekoppelt.
- 6. Internationale Dimension.** Staaten arbeiten immer stärker zusammen; wirtschaftlich, politisch und gesellschaftlich verwachsen Strukturen miteinander. Szenarien wie Stürme und Hochwasser oder der

Ausfall von Versorgungsinfrastrukturen wie z. B. Strom machen nicht an Grenzen halt. In INKA wurden die Forschungsergebnisse deshalb so aufbereitet und bekannt gemacht, dass sie in Gremien und Netzwerkarbeit einfließen können und so Teil von neuen Normen und Standards werden können.

- 7. Das integrierende Element.** Dies zu finden, ist die eigentliche innovative Leistung von INKA. Es ist notwendig, einen roten Faden durch die unterschiedlichen gesellschafts-, organisations- und sicherheitsbezogenen Dimensionen zu ziehen und Perspektiven miteinander zu verbinden. Aus einem starken integrierten Konzept leiten sich schlüssig und glasklar Ziele, Zeit-, Maßnahmen- und Zuständigkeitsvorgaben und Mittel für die Zielüberprüfung ab.
- 8. Die Übertragbarkeit der Ergebnisse.** Ein wichtiger Grundsatz von INKA: Die Lösungen, die exemplarisch anhand von Partnern und Unterstützern vorliegen, sind so gestaltet, dass sie auf andere Gebiete mit den jeweiligen sicherheitsbezogenen Anforderungen und Strukturen übertragbar und auch noch weiter zu vertiefen sind. In dem Sinne gibt es kein Wissensmonopol für die optimale Integration von Freiwilligen. Ideen können überall wachsen und reifen. Die Handlungsleitfäden der verschiedenen Projektpartner ergänzen und komplementieren sich.
- 9. Die Handlungsleitfäden.** Sie dienen als Arbeitshilfe für alle, die freiwilliges Engagement im Bevölkerungsschutz mitgestalten wollen. Sie enthalten die Essenz der Forschungsergebnisse, sind klar strukturiert, verständlich formuliert und optisch aufbereitet. Sie sind mit Praxisbeispielen, herunterladbaren Kopiervorlagen und Informationsquellen angereichert. Damit sie in der Praxis Wurzeln schlagen, haben sie vor allem eines: Service-Charakter.

- 10. Es gibt Lösungen!** INKA hat Lösungsbausteine für die Integration von Freiwilligen in den Katastrophenschutz recherchiert, analysiert, bewertet und selbst entwickelt. Dabei hat sich die Erkenntnis verdichtet, dass das Ehrenamt im Katastrophenschutz unbedingt notwendig ist. Dafür sind nicht nur technologische und organisatorische Anpassungen notwendig, sondern im Mittelpunkt muss die Begleitung von grundlegenden Veränderungen im Selbstverständnis der Freiwilligenorganisationen stehen. In der Projektzeit stieß INKA Prozesse an, beschrieb aber auch konkrete Lücken, die in Zukunft tiefer erforscht werden sollten.



Das integrierte Konzept als Dreieck

Das Forschungsfeld von INKA kann man sich als aufgespanntes Dreieck vorstellen. Die erste Ecke wird gebildet von den rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen der Katastrophenschutzorganisationen selbst. Die zweite Ecke ist bestimmt für die Motivation von Freiwilligen zu bürgerschaftlichem Engagement unter den heutigen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. In der dritten Ecke ist die Rolle von Wirtschaftsunternehmen als Arbeitgeber von Freiwilligen und selbst als Faktoren für die Sicherheit angesiedelt.

Partner



Die Berliner Feuerwehr übernimmt in der Hauptstadt Aufgaben im Notfallrettungsdienst, in der technischen Hilfeleistung, der Brandbekämpfung und im Katastrophenschutz. Sie besteht aus der Berufs- und der Freiwilligen Feuerwehr.



Das Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement ist ein Zusammenschluss von gut 250 Akteuren aus Zivilgesellschaft, Staat und Wirtschaft. Die Geschäftsstelle hat ihren Sitz in Berlin.



Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) unterstützt Unternehmen dabei, die Potenziale innovativer Organisationsformen sowie zukunftsweisender Informations- und Kommunikationstechnologien zu erkennen.



Das Deutsche Rote Kreuz ist die größte deutsche Hilfsorganisation und verfügt über viele Erfahrungen im Katastrophenschutz. Das DRK-Generalsekretariat ist Verbundkoordinator des Forschungsprojektes INKA.



Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald (EMAUG), Institut für Psychologie: Der Lehrstuhl für Gesundheit und Prävention führt u. a. Forschungsvorhaben im Bereich des Krisenmanagements und Katastrophenschutzes durch.



Das Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement (IAT) der Universität Stuttgart forscht mit Unternehmen, Rettungskräften und Forschungseinrichtungen an den Themen Informationsaustausch zwischen Unternehmen und Hilfsorganisationen, Bevölkerungswarnung und Risikokommunikation

Das Projekt im Blickfeld

- ✓ INKA auf der vfdb Fachtagung 2013 und 2014
- ✓ INKA auf dem Tag der offenen Tür 2013 und 2014 der Berliner Feuerwehr
- ✓ INKA auf dem 15. Berliner Katastrophenschutzforum des LAGetSi, Berlin 2014
- ✓ INKA auf dem BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) Innovationsforum 2014
- ✓ INKA auf der Messe YOU 2014
- ✓ INKA auf der Messe/Fachkongress Moderner Staat 2014
- ✓ INKA auf der Interschutz 2015

Assoziierte Partner im INKA Projekt:

- Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe
 - Bundesanstalt Technisches Hilfswerk
 - Deutscher Feuerwehrverband e. V.
 - Verband der Feuerwehren in NRW e. V.
 - Arbeiter-Samariter-Bund e. V.
 - Malteser Hilfsdienst e. V.
 - Johanniter-Unfall-Hilfe e. V.
 - Deutsche Lebens-Rettungs-Gesellschaft e. V.
 - Deutsche Gesellschaft zur Rettung Schiffbrüchiger
- Auch das Bundesministerium des Innern unterstützte INKA

Wirtschaftspartner im INKA Projekt:

- ABB AG
 - DB Vertrieb GmbH
 - EHEIM GmbH & Co.KG
 - Ford-Werke GmbH
 - Liebherr-Akademie Rostock
 - Pilz GmbH & Co.KG
 - Volkswagen AG
 - S-Bahn Berlin GmbH
- und weitere Unternehmen

Projektdatenblatt

Forschungsprojekt INKA

INKA wurde gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Dies sind Eckpunkte des Verbundvorhabens:

Programm:	„Forschung für die zivile Sicherheit“
Bekanntmachung:	„Sicherheitsökonomie und Sicherheitsarchitektur“
Titel:	Professionelle Integration von freiwilligen Helfern in Krisenmanagement und Katastrophenschutz (INKA)
Laufzeit:	01.10.2012 – 30.09.2015
Volumen:	2,4 Mio. €
Förderkennzeichen:	13N12192 bis 13N12197
Verbundkoordination:	Deutsches Rotes Kreuz e. V.
Website:	www.inka-sicherheitsforschung.de

Serviceteil:

Grundidee des Handlungsleitfadens

Es gibt nicht „die Lösung“, sondern viele Möglichkeiten für die optimale Gewinnung und Einbindung von Freiwilligen in den Katastrophenschutz, dies machen die Analysen aus INKA deutlich. Feuerwehrleute und Praktiker aus dem erweiterten Feuerwehrumfeld, also Sie, sollen mit Hilfe des Handlungsleitfadens und den einfach anzuwendenden konkreten Arbeitshilfen in die Lage versetzt werden, maßgeschneiderte Lösungen für diverse Herausforderungen selbst zu entwickeln. Der Handlungsleitfaden greift Problemstellungen in folgenden Arbeitsbereichen der FF auf:

- ✓ Mitgliedergewinnung
- ✓ Ausbildung
- ✓ Anerkennung
- ✓ Führung
- ✓ Einsatz
- ✓ Rückwärtiger Dienst
- ✓ Kameradschaft



Anhand von Handlungsempfehlungen, die auf realen Best Practice Beispielen aus Freiwilligen Feuerwehren oder verwandten Bereichen stammen, werden Ihnen Werkstücke in die Hand gegeben, die nach Ihren individuellen Bedürfnissen ausgefeilt, aufgebaut oder kombiniert werden können. Jede Handlungsempfehlung beginnt mit einer kurzen Problemdarstellung. Im Weiteren bekommen Sie Hinweise auf mögliche Kooperations- und Ansprechpartner sowie Tipps zur Zielüberprüfung und dem zu betreibenden Aufwand. Auch Verweise auf andere Projekte, die bei der Umsetzung der Handlungsempfehlungen hilfreich sein können, fehlen nicht.

Best Practice Beispiele

Aus Erfahrung wird man klug – das gilt im Katastrophenschutz ebenso wie in anderen Bereichen und Organisationen. Jedoch gibt es gerade im Bevölkerungsschutzsystem mit den heterogenen Strukturen, der Vielfalt an Akteuren und regionalen Begebenheiten oft Vorbehalte gegen den Transfer von Wissen aus anderen Bereichen oder Feuerwehren. Erkenntnisse und Erfahrungen, die im Laufe eines Ereignisses oder eines Prozesses gewonnen werden und die für andere Prozesse oder Entscheidungssituationen relevante Informationen liefern können, sind auch ein Instrument, rechtzeitig potentielle Fallen und Fehler zu erkennen, sie zu reduzieren oder sogar zu eliminieren.

Praxis ist gut, beste Praxis sowieso

Best Practice Beispiele vermitteln unverbindliche Empfehlungen und sind somit flexibler als ein Standard. Natürlich gibt es auch Grenzen. Die Übertragbarkeit von Erfahrungen ist nicht immer einfach zu gewährleisten. Darüber hinaus verlangt das Prinzip der Best Practice-basierten Handlungsempfehlung per Definition eine retrospektive Fokussierung und zielt damit weniger auf eine zukunftsorientierte Betrachtung. Die Gefahr dabei ist, den visionären Blick eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses außer Acht zu lassen. Dessen ungeachtet scheint es sinnvoll, Handlungsempfehlungen auf echten Beispielen echter Freiwilliger Feuerwehrleute zu basieren. Der Praxisbezug und die Machbarkeit sind damit garantiert. Und nicht zuletzt helfen Ihnen die Best Practice Beispiele, Ihr eigenes Tun zu konkretisieren.



Exkurs: Kochanleitungen

„Ohne Mampf kein Kampf“, diesen Spruch kennen einsatzerfahrene Katastrophenschützer. Freiwillige integrieren heißt, dass sie sich wohlfühlen müssen, und der Speiseplan hat einen Anteil daran. Nun hat aber jeder seinen eigenen Geschmack. Darum sehen Sie Best Practice Beispiele doch als Kochrezepte, zum Beispiel für Hühnerfrikassee: Wenn viele keine Kapern mögen, dann bieten Sie diese separat an, zum selber drauf tun. Je nach Region, aus der Ihre Truppe kommt, bieten Sie eben Reis, Kartoffeln oder Brötchen als Beilage an. Wenn die Kochtemperatur in Grad Celsius angegeben ist und Sie einen Gasherd haben, rechnen Sie in Stufen um. Haben Sie Vegetarier dabei, können Sie eine pflanzliche Alternative zu Hühnerfleisch anbieten... Bei Rezepten ist das wie bei Best Practice Beispielen. Wenn Ihnen etwas daran nicht passt, müssen Sie nicht gleich aufgeben und sich schon gar nicht sklavisch an die Vorgaben halten. Lassen Sie sich anregen und helfen, das für Sie beste Rezept zu finden.

Grundidee für die Ausgestaltung des Leitfadens

Dieser Leitfaden gehört in die Hand von Feuerwehrleuten. Er versteht sich nicht als fertiges Instrument, das in seiner Gültigkeit abschließend ist, sondern als Arbeitsinstrument, erweiterbar durch Sie.

Sie sollen also mit dem Handlungsleitfaden arbeiten, die Beispiele weiterentwickeln und an Ihre Wehr anpassen. Die Handlungsempfehlungen können jede für sich einzeln gelesen und nach Bedarf kopiert werden, sie sind in sich vollständig. Sie finden hier Verweise auf Internetseiten und andere Projekte, die Ihnen weiterhelfen könnten, sowie z. T. konkrete Ansprechpartner. Die Empfehlungen sollen Sie dazu aktivieren, eigene Analysen durchzuführen und Lösungen zu kreieren. Bei spannenden Exkursen, wichtigen Tipps und Literatur bekommen Sie Hinweise, die optisch hervorgehoben sind.



Der gesamte Leitfaden kann aus dem Internet geladen und ggf. nochmals ausgedruckt werden.

<http://www.berliner-feuerwehr.de/forschung/inka/>

Hier finden Sie auch zusätzlich einige **Kopiervorlagen** und eine Werkzeugkiste mit Instrumenten zur Selbsthilfe, die Ihnen bei Ihrer Arbeit helfen können.



Fazit

Der Handlungsleitfaden ist als offenes, flexibles Arbeitsinstrument konzipiert. Er ist praxisnah und anwenderfreundlich, überregional und mit echten Best Practice Beispielen ausgestattet, die zur Nachahmung und/oder Weiterentwicklung anleiten sollen. Die Gestaltung und die Zugänglichkeit im Internet sollen es möglichst vielen FF Mitgliedern ermöglichen, ihn als Werkzeug zur Optimierung zu benutzen.

Brandschutzerziehung

Problembeschreibung

Aufgrund des demografischen Wandels sinken die Mitgliederzahlen bei den Freiwilligen Feuerwehren. Aber auch ein verändertes Freizeitverhalten, besonders bei Kindergarten- und Grundschulkindern, ist ein Grund für die abnehmende Mitgliederzahl in den Katastrophenschutzorganisationen. Denn es ist so: Wer früh dabei ist, bleibt länger. Erfahrung und Studien zeigen, dass Ansprache und Mitgliedschaft in jungen Jahren ein maßgeblicher Faktor zur Bindung an das Ehrenamt im Katastrophenschutz ist.

» *Jedes Jahr können wir nach den Projekttagen an der Grundschule Zeesen neue Mitglieder in den Reihen der Jugendfeuerwehr begrüßen – 2006 waren es sogar 12 Kinder.*«

<http://feuerwehr-zeesen.de/feuerwehr/brandschutzerziehung/>

Best Practice Beispiel

Die Freiwillige Feuerwehr Zeesen in Brandenburg führt seit 2003 alljährlich Brandschutzerziehung an einer Grundschule durch. Die Kinder erleben das Brandschutzprojekt mindestens zwei Mal im Laufe ihres Schullebens – in der Regel in der 4. und 5. Klasse. Das Konzept der FF Zeesen besteht im Wesentlichen aus zwei Komponenten:

„Wir versuchen stets eine Symbiose aus theoretischen Grundlagen und praktischen Demonstrationen zu schaffen. Zu Beginn des Projekttages erleben die Schülerinnen und Schüler eine klassische Unterrichtssituation – allerdings wesentlich spannender als sonst. Sie erhalten die Möglichkeit, die Institution Feuerwehr zu verstehen, Ängste oder Trugschlüsse abzulegen und die Bedeutung des Brandschutzes zu erfassen. Doch nicht nur diese Themen spielen in dem abwechslungsreichen, dreistündigen Unterricht eine Rolle. Danach geht das Brandschutzprojekt in den praktischen Teil über. Auf dem Schulhof gibt es echte Feuerwehrtechnik zum Anfassen

Handlungsempfehlungen

- Kindergärten, Tagesmütter, Vor- und Grundschulen aus dem Ausrückbereich ansprechen, Information über den Ablauf der Brandschutzerziehung liefern, Beratung zu Themenschwerpunkten durchführen, ggf. Termine abmachen
- Pädagogen zu dem vorausgehenden Unterricht beraten:
 - Eigenschaften des Feuers
 - Sachgerechter Umgang mit Feuer
 - Ursachen für das Entstehen von Bränden
 - Maßnahmen zur Verhütung von Bränden
- Besuch bei Kindergruppe / Schulklasse und Informationen zu:
 - Aufgaben der Feuerwehr
 - Brandgefahren erkennen
 - Verhalten im Brandfall
 - Richtiges Absetzen eines Notrufes
 - Vorstellung der Schutzkleidung und Rettungsmittel
- Besichtigung der Feuerwache
- Zur Durchführung der Brandschutzerziehung Mitglieder aus der Ehrenabteilung heranziehen
 - » siehe 65+ Ehrenmitglieder aktiv einbinden, Seite 64/65



Aufwand: Zeit / Geld / Personal / etc.

- Zeit für Konzept, Kontaktaufnahme, Durchführung des Besuchs einplanen
- Personalkonzept aufstellen: Wer macht was (Ehrenmitglieder, Einbindung des rückwärtigen Dienstes)

Ausblick

Die Berichte aller FFen zeigen einstimmig, dass die Brandschutzerziehung zu mehr Mitgliedern in den Jugendfeuerwehren geführt hat. Darüber hinaus liefern Studien Hinweise darauf, dass gemeinnützige Tätigkeit bei Jugendlichen mit höherer sozialer Kompetenz, größerer Bereitschaft zu politischer Partizipation und dem Erwerb von Wissen und persönlichen Fähigkeiten einhergeht. Der zentrale Prozess scheint zu sein, dass Jugendliche sich durch Engagement als gesellschaftlich verantwortliche und handlungsfähige Akteure erleben und auf diese Weise eine bessere gesellschaftliche Integration sowie eine erhöhte Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung erwarten lassen.

und zahlreiche Vorführungen, die jedes Jahr einen Höhepunkt darstellen und bei den Kindern immer wieder für Faszination und Begeisterung sorgen. Aufgrund unserer langjährigen Erfahrung können wir jederzeit einen spannenden Vormittag für die Kinder und Jugendlichen zusammenstellen.“

Zitat aus: <http://feuerwehr-zeesen.de/feuerwehr/brandschutzerziehung/>

Kooperationspartner

- Berliner Feuerwehr: http://www.berliner-feuerwehr.de/fileadmin/_migrated/content_uploads/2013_BSE.pdf und <http://www.berliner-feuerwehr.de/ihre-sicherheit/brandschutzerziehung/ablaufplan-der-brandschutzaufklaerung/>
- Feuerwehr Zeesen: <http://feuerwehr-zeesen.de/feuerwehr/brandschutzerziehung/>

Zielüberprüfung

- Statistisch erfassen, wie viele neue Kinder die Jugendfeuerwehr nach dem Besuch/der Brandschutzerziehung zählt
- Laufend Mitgliederzahl Jugendfeuerwehr überprüfen

Verweis auf andere Projekte

- Freiwillige Feuerwehr Ginsheim-Gustavsburg, Stadtteilfeuerwehr Gustavsburg: <http://www.feuerwehr-gigu.de/index.php/impressum/9-nicht-kategorisiert/226-brandschutzerziehung-und-mitgliederwerbung-in-der-gustav-brunner-grundschule>
- Freiwillige Feuerwehr Kremperheide: <http://www.feuerwehr-kremperheide.de/index.php/aktuelles/6-jugendfeuerwehr/13-brandschutzerziehung.html>

Kinderfeuerwehr

Problembeschreibung

Der vielfach genannte demografische Wandel zeigt, dass die Gesellschaft älter wird und immer weniger Kinder und Jugendliche für die verbandliche Arbeit zur Verfügung stehen. Zusätzlich hat sich die Freizeitgestaltung dahingehend geändert, dass Kinder schon in jungen Jahren mit Schule, Sport und anderen Hobbies so stark eingebunden sind, dass sie sich nicht mehr längerfristig bei der Feuerwehr engagieren können oder wollen. Dabei wirkt bei Kindern die Feuerwehr mit ihren roten Autos und den starken Helfern wie ein Magnet – jeder, der als Feuerwehrmann oder -frau bei einem Kinderfest oder anderen Veranstaltungen war, kann das bestätigen. Diese kindliche Faszination für Feuerwehr bei Kindern gilt es zu nutzen, bevor andere Vereine oder Aktivitäten die Zeit der Kleinen binden. Kleine Kinder früh an den das System „Feuerwehr“ zu binden und vielleicht dort auch halten können – das kann der nützliche Nebeneffekt von Kinderfeuerwehren sein.



» **K**inder gehören unbedingt in die Feuerwehr – und es ist toll, sie für die Feuerwehr zu begeistern, bevor sie sich in anderen Vereinen engagieren.«

Jacqueline Sperling, pädagogische Betreuerin der Kinderfeuerwehr der FF Oberschöneweide

Best Practice Beispiel

In Oberschöneweide, einem Stadtteil von Berlin, gibt es eine Besonderheit bei der Freiwilligen Feuerwehr: Hier werden jeden ersten Samstag des Monats 30 Kleine aus Oberschöneweide und Umgebung von 3 bis 8 Jahren spielerisch an das Thema Feuerwehr herangeführt. Neben der Vermittlung von Fach- und Sozialkompetenzen, z. B. zu Themen wie „Verhalten bei Gefahr“, „Umgang mit Zündmitteln“, „Teamwork“ und „Training des Sozialverhaltens“ wird gespielt, gebastelt und getobt. Beim Thema „Was braucht ein Feuerwehrmann?“ kommt es dann schon mal vor, dass die Kinder aufgefordert werden, alle notwendigen Ausrüstungsgegenstände zu benennen. Ein Mitglied der FF zieht diese dann an – und zwar genau in der Reihenfolge, die die Kinder genannt haben. Im vernebelten Duschraum wird dann das Verhalten im Brandfall demonstriert.

Handlungsempfehlungen

- Mitglieder befragen, ob es PartnernInnen/ FreundInnen/ Bekannte mit pädagogischer Ausbildung gibt, die bereit sind, die FF bei der Einrichtung einer Kindergruppe zu unterstützen
- Eigene Räumlichkeiten nach Eignung überprüfen
- Finanzierung (z. B. Förderverein o. ä.) sicherstellen
- Konzept erstellen: Zielgruppe, Ziele und Aufgaben, Betreuung, Versicherungsschutz, Kosten, Termin, Namensgebung ... (als Beispiel siehe unter: <http://www.feuerwache-oberschoeneweide.de/kindergruppe-konzept.html>)



Die Betreuung erfolgt durch eine ausgebildete Erzieherin, aktive Einsatzkräfte und Mitglieder aus der Jugendfeuerwehr der FF Oberschöneweide. Finanziert wird die Kindergruppe durch den Förderverein: „Weil es dafür im Feuerwehrgesetz keine Grundlage gibt, bekommen wir für die Kinder keine Förderung und müssen die Gruppe ausschließlich mit Spenden finanzieren“, berichtet Wehrleiter Uwe Berg.

Kooperationspartner

- Tageszeitungen, Regionalzeitungen, Kitas zur Veröffentlichung des Angebots
- <http://www.jugendfeuerwehr.de/schwerpunkte/kinder-in-der-feuerwehr/projektgruppe/>

Kontakt

- Pädagogische Betreuung der Kindergruppe Oberschöneweide: Jacqueline Sperling, Feuerwehrentechnische Betreuung Silvio Gollnick: kg-ff5340@web.de
- Ansprechpartner des DFV, Projektgruppe „Kinder in den Feuerwehren“ sortiert nach Bundesländern unter: http://www.jugendfeuerwehr.de/fileadmin/user_upload/DJF/Kinder_in_der_Feuerwehr/Kinder_in_der_Feuerwehr_Ansprechpartner_-_Projektgruppe_11.05.2015.pdf
E-Mail: danker@jugendfeuerwehr.de

Zielüberprüfung

- Mitgliederzahlen der Kindergruppe festhalten
- Statistisch erfassen, wie viele Kinder aus den Kindergruppen in die Jugendfeuerwehr überwechseln

Aufwand: Zeit / Geld / Personal / etc.

- Geeignetes Personal finden – dabei gilt es zu bedenken, dass eine pädagogische Ausbildung für die Betreuung von Kleinkindern von Vorteil und versicherungstechnisch ggf. notwendig ist. Der feuerwehrtechnische Teil kann von Mitgliedern der Jugendfeuerwehr, aus der Alters- bzw. Ehrenabteilung oder von geeigneten regulären Mitgliedern übernommen werden. Ggf. PartnerInnen der FF Mitglieder ansprechen!
- Zeit für Konzept (pädagogisch, zeitlich, finanziell) und die Maßnahmen zur Bekanntmachung einplanen

Ausblick

Im Ergebnis der Befragung der Universität Greifswald im Rahmen des INKA Projekts ist festzustellen, dass über die Hälfte (56,3 %) der Befragten bei Beginn ihres ehrenamtlichen Engagements im Katastrophenschutz jünger als 20 Jahre waren. Dieses Wissen gilt es zu nutzen. Es ist aufgrund des demografischen Wandels notwendig, die sich reduzierende Anzahl junger Menschen bereits früh an die Feuerwehr heranzuführen. Allerdings: Das oberste Ziel für „Kinder in der Feuerwehr“ muss der Spaß an der Sache für alle Beteiligten sein. Wenn feuerwehrbegeisterte Kinder in den Kindergruppen Werte wie Hilfsbereitschaft, Kameradschaft und Teamarbeit, aber vor allem Spaß erfahren, lässt sich dies auch auf die Eltern übertragen. Hier kann weiteres, ungeahntes Potential zur Mitgliedergewinnung stecken.



Verweis auf andere Projekte

- <http://www.feuerwache-oberschoeneweide.de/kindergruppe.html>
- <http://www.feuerwehr4kids.de/>

Schulfeuerwehr

Problembeschreibung

Damit der Katastrophenschutz in Deutschland auch in Zukunft flächendeckend gewährleistet werden kann, brauchen die Freiwilligen Feuerwehren neue Mitglieder. Um neue Mitglieder gewinnen zu können, braucht es zeitgemäße und zielgruppenspezifische Formen der Ansprache. Einige Bevölkerungsgruppen sind in der Freiwilligen Feuerwehr noch unterrepräsentiert, so z.B. Frauen oder MigrantInnen. Besonders in Berlin könnte der Bevölkerungsdurchschnitt in den Freiwilligen Feuerwehren besser repräsentiert werden, wenn mehr Mitglieder mit Migrationshintergrund für ein Ehrenamt im Katastrophenschutz gewonnen werden könnten.

» **D**urch unsere Schulfeuerwehr gewinnen wir viele neue Mitglieder aus Bevölkerungsgruppen, die wir sonst nur schwer erreichen.«

Manuel Mahnke, Berliner Feuerwehr, stellv. Direktionsjugendwart West

Best Practice Beispiel

Schulfeuerwehr der Herbert-Hoover-Schule in Berlin

Die Schulfeuerwehr der Herbert-Hoover-Schule wurde 2013 in Zusammenarbeit mit der Jugendfeuerwehr Wedding gegründet und zählt 15 Mitglieder (Stand März 2015). Die Jugendlichen können ab der 8. Klasse beitreten und bis zur 10. Klasse Mitglied bleiben. Obwohl die Mitglieder sich außerhalb der Schulzeiten zu den regulären Übungszeiten der Jugendfeuerwehr treffen, besteht für sie dennoch ein „schulischer Zwang“ zur regelmäßigen Teilnahme, da der Projektlehrer an den Übungsabenden teilnimmt. Der Zeitpunkt der Übungsabende hat neben dem organisatorischen auch einen finanziellen Grund: Nur außerschulische Projekte werden durch das BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) geförderte Programm „Kultur macht stark“ unterstützt, aus dessen Topf die Schulfeuerwehr mit 40.000 € unterstützt wird. Neben den Übungsabenden führt die Schulfeuerwehr zwei Freizeiten pro Jahr in schulfreien Zeiten durch, die sie u.a. über den Jahresbeitrag von 120 € pro Mitglied finanziert. Dieser Jahresbeitrag ist für bedürftige Familien über das Bildungspaket des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales finanzierbar. Ziel der Schulfeuerwehr ist es, die Mitglieder zu Schul-

Handlungsempfehlungen

- Schule (vorzugsweise Grund- oder integrierte Sekundarschulen) als Partner suchen und Kooperationsvertrag schließen, wenn möglich einen Projektlehrer benennen und einbinden
- Finanzierungsmöglichkeiten prüfen (siehe Kooperationspartner)
- Betreuer der Schulfeuerwehr in sozialen Brennpunktgebieten vorbereiten, unterstützen und motivieren, ggf. Schulung anbieten
- Den Druck rausnehmen: wer kommt, der kommt, wer bleibt, der bleibt. Wettkampfgedanken nicht übertreiben, Leistungsdruck möglichst gering halten: Im Vordergrund steht das Erleben der Gemeinschaft und der sinnvollen Freizeitgestaltung



sanitätern auszubilden und ihnen Grundkenntnisse in der Brandbekämpfung zu vermitteln. Gleichzeitig geht es für die FF auch darum, Jugendliche aus Familien mit Migrationshintergrund für ein Ehrenamt in der FF zu gewinnen. Für die Schulleitung ging es ursprünglich vor allem darum, interessierten Jugendlichen eine Berufsperspektive bei der Feuerwehr zu bieten – in diesem Jahr haben sich 3 Mitglieder der Schulfeuerwehr bei „112 Direkt“ beworben.

Kooperationspartner

- Schulen aus dem Ausrückbereich
- Bündnis für Bildung: Kultur macht stark (<http://www.buendnisse-fuer-bildung.de/>)
- Deutsche Jugendfeuerwehr (<http://www.jugendfeuerwehr.de/>)
- Bundesjugendring (<https://www.dbjr.de/>)
- Jugendgruppe erleben (<http://jugendgruppe-erleben.de/>)

Kontakt

(bei Fragen zur Schulfeuerwehr der Herbert-Hoover-Schule)
manuel.mahnke@berliner-feuerwehr.de

Zielüberprüfung

- Übungen in der JF/FF durchführen
- Leistungsspanne JF durchführen
- Bewerbungen aus der Schulfeuerwehr bei der Berufsfeuerwehr registrieren und dokumentieren
- Übertritt in FF Ehrenamt nach Schulabschluss registrieren und dokumentieren

Aufwand: Zeit / Geld / Personal / etc.

- Konzept erstellen/Plan machen: Welche Schule, welche Finanzierung, welche Betreuer, welche Übungszeiten, Freizeiten (wenn ja, wann) ...
- 2–4 Monate für Suche nach Kooperationsschule einplanen (bei der Schulfeuerwehr Herbert-Hoover-Schule haben vorher 2 Schulen abgesagt)
- 2–4 Monate für Antragsstellung bzgl. Finanzierung einplanen
- Betreuer vorbereiten und begleiten, da Motivation der Betreuer gerade in Zusammenarbeit mit sozialen Brennpunktschulen stark variieren kann

Ausblick

Wenn die Einrichtung einer Schulfeuerwehr erfolgreich ist, wie im Beispiel der Schulfeuerwehr Herbert-Hoover-Schule, kann dies dazu führen, dass die FF mehr Mitglieder gewinnt, was bei einem Mitglieds-mangel immer begrüßenswert ist. Evtl. stammen die neuen Mitglieder aus unterrepräsentierten Bevölkerungsschichten. Viele Familien mit Migrationshintergrund z. B. haben aus ihrem Herkunftsland kein positiv besetztes Bild des Ehrenamts oder der Feuerwehr, hier kann eine Schulfeuerwehr Pionierarbeit leisten. Weiter kann die Berufsfeuerwehr Nachwuchs generieren.



Verweis auf andere Projekte

- PROTECT (<http://bgz-protect.eu/2/>; <http://www.bgz-berlin.de/projekte-und-produkte/projektuebersicht/protect.html>)
- » *siehe Kulturelle Öffnung, Seite 28/29 und siehe Die richtige Ansprache, Seite 32ff*

Übergänge im Ehrenamt

Problembeschreibung

Generell gilt: Die „Bruchstellen“ für im Ehrenamt Engagierte liegen in den Übergängen: Von der Jugendfeuerwehr in die Freiwillige Feuerwehr, und von dort in die Ehrenabteilung. Es gilt auch zu bedenken: Junge Menschen ziehen nach der Schule um für Studium oder Ausbildung, und gehen so der ortsansässigen FF ggf. als Mitglied verloren – aber was ist mit der aufnehmenden „neuen“ Gemeinde oder Kommune? Auch die sogenannte „Rush Hour“ des Lebens fordert ihr Tribut, beispielsweise was die Karriere- und Familienplanung angeht. Erhöhte

Karriereanforderungen, gerade in den frühen Berufsjahren, führen dazu, dass die Bereitschaft für ein ehrenamtliches Engagement sinkt, junge Mütter und Väter ziehen sich in den ersten Jahren der Kinderbetreuung zurück aus dem Ehrenamt. Darüber hinaus könnte das Potential der über 65-Jährigen besser ausgeschöpft werden, da jene Altersgruppe durch den Ruhestand bedingt über freie Zeit und viel Erfahrungswissen verfügt. Für all diese Übergänge ist es notwendig, Prozesse zu definieren, um so Motivation für und Bindung an das Ehrenamt zu erhalten.

Handlungsempfehlungen

- Mentorenprogramme für Jugendliche einrichten: Jugendlichen auf dem Weg in die Einsatzabteilung werden Mitglieder der FF als Mentor und persönlicher Ansprechpartner an die Seite gestellt
- KameradInnen, die aufgrund ihrer persönlichen Biografie zeitlich stark beansprucht sind (z. B. in der Familiengründungsphase), Möglichkeit geben, ihr Ehrenamt ruhen zu lassen/vermindern, ohne die Organisation zu verlassen. Z. B. für einen ausgewählten Zeitraum keine regelmäßige Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen, Vereinbarung von tageszeitlichen Schwerpunkten der Verfügbarkeit
- Angebot einer organisationsinternen Kinderbetreuung, um Ehrenamtlichen, die Teilnahme am aktiven Dienst zu ermöglichen, evtl. in Kooperation mit Kindertagesstätten oder im Wechsel durch die Freiwilligen mit Kindern
- Einladungen zu Festen an alle, auch an pausierende Mitglieder
- Stammtisch für Senioren einrichten
- Newsletter/Informationsbriefe an alle, auch pausierende Mitglieder, verschicken
- Zur Rekrutierung von Ehrenamtlichen über 65: bereits ehrenamtlich engagierte Dritte aus deren sozialen Umfeld heranziehen, konventionelle Medien wie Fernsehen, Rundfunk und (gedruckte) Zeitschriften nutzen » siehe 65+ Ehrenmitglieder aktiv einbinden, Seite 64/65
- Im Falle eines Umzugs nach Einverständnis des Betroffenen Brief an die aufnehmende Gemeinde versenden mit der Bitte um Kontaktaufnahme der ortsansässigen FF. Hierbei gilt es, den Datenschutz zu gewährleisten: In jedem Fall betroffene KameradInnen vorab um Erlaubnis zur Weitergabe ihrer Daten bitten!

Eine **Kopiervorlage** für einen solchen Brief und die Datenschutzerklärung gibt es im Internet unter www.berliner-feuerwehr.de/forschung/inka/



» *Eine etablierte Willkommenskultur sowie eine persönliche Begleitung durch einen Mentor hilft dabei, schwierige Übergangsphasen erfolgreich zu meistern und auch in einer neuen Untergliederung der Feuerwehr das ehrenamtliche Engagement intensiv fortzuführen.«*

Karsten Göwecke, stellv. Landesbranddirektor Berlin, am 03.05.2015 in einer Rede anlässlich des Florianstages in Braunschweig



Best Practice Beispiel

In Niedersachsen haben sich zweijährige Übergangsphasen sowohl beim Übergang von der Kinder- in die Jugendfeuerwehr (10–12 Jahre) als auch beim Übergang von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung (16–18 Jahre) bewährt. In diesen Übergangsphasen ist ein paralleler Dienst in beiden Abteilungen möglich und wünschenswert. Diese Zeit wird im Idealfall aktiv durch einen Mentor begleitet – schließlich haben es alle Menschen, die sich in einem persönlichen Übergang befinden, leichter, wenn Sie verlässliche Bezugspersonen oder Ansprechpartner haben.

Quelle: Gewinnung und Stärkung von Freiwilligen für die Feuerwehren in Niedersachsen, Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport

Die FF Medebach arbeitet im Rahmen der Feuerwehrensache (www.feuerwehrensache.nrw.de) in der AG „generationenübergreifendes Projekt/Inklusion“ mit. Mitglieder der Alters- und Ehrenabteilung werden hier eingesetzt, um im Einsatzfall ein Angebot zur Kinderbetreuung zu stellen. Feuerwehrmitglieder können ihre Kinder zum Feuerwehrhaus mitbringen. Dort werden sie von der Alters- und Ehrenabteilung betreut.

Kooperationspartner

- Angehörige von FF Mitgliedern zur Gestaltung und Versendung eines Newsletters
- Lokalblätter, Rundfunkanstalten
- Andere Gemeinden/Kommunen (Einwohnermeldeamt)

Einsatzkräfte profitieren von Unterstützung und Kenntnissen von KameradInnen

Übergänge im Ehrenamt

Kontakt

- Christina Koß, Feuerwehrensache, zu Übergängen in der FF bzw. U18, Ü60: Christina.Koss@mik.nrw.de
- Thomas Just, FF Medebach, zum Thema Kinderbetreuung im Einsatzfall: tjust-medebach@t-online.de
- Feuerwehr Medebach: <http://www.feuerwehr-medebach.de>

Zielüberprüfung

- Aktualisierte Adressdatenbank zwecks Kontaktpflege zu wegziehenden und pausierenden Mitgliedern
- Langfristige Statistik Mitgliederzahlen, inkl. „Zurückkehrer“ nach Pause

Aufwand: Zeit / Geld / Personal / etc.

- Akquise von Angehörigen/Freunden/Dritter zur Gestaltung/Versendung eines Newsletters inkl. Pflege der Adressdatenbank, auch zu Einladungszwecken
- Anstoßen des Stammtisches
- Versand von Brief an Einwohnermeldeamt, Einholen von Einverständniserklärung

Ausblick

Der Berliner Senat hat am 19.05.2015 beschlossen, einen Gesetzesentwurf einzubringen, der die Rechtsverhältnisse bei Freiwilligen Feuerwehren modernisiert. U. a. geht es in der Vorlage um die Einrichtung von sogenannten rückwärtigen Diensten bei Freiwilligen Feuerwehren. Diese sollen Wehrleitungen von Verwaltungs- und Organisationsaufgaben entlasten und einsatzdienstuntauglichen Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehren die Möglichkeit

geben, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse weiterhin in den ehrenamtlichen Dienst des Landes Berlin zu stellen. Weiter soll die Höchstaltersgrenze für sowohl den Eintritt als auch den aktiven Dienst in die Freiwilligen Feuerwehren durchlässig werden für Bewerber, deren besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten aus dringenden dienstlichen Gründen für die Freiwilligen Feuerwehren gebraucht werden. Die Vorlage sieht außerdem vor, die Probezeit bei der FF zu verlängern, um die Vereinbarkeit von Schule, Studium oder Beruf mit der Grundausbildung zu verbessern und damit den Zugang ins Ehrenamt zu erleichtern. (Pressemitteilung der Senatskanzlei vom 19.05.2015). Auch die Politik sieht also die Bruchstellen im Ehrenamt.



Verweis auf andere Projekte

- DFV – Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr – Handreichungen für die Praxis: http://www.feuerwehrverband.de/fileadmin/Inhalt/SCHWERPUNKTE/Frauen/Handreichung_FFF.pdf
- Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport, 30169 Hannover: Gewinnung und Stärkung von Freiwilligen für die Feuerwehren in Niedersachsen
- Feuerwehrensache NRW – AG1 zu Mentorenprogrammen: <http://feuerwehrensache.nrw.de/pilotprojekte/arbeitsgruppe-1/junge-fw/jugend-und-junge-erwachsene/>

Mediennutzung

Problembeschreibung

Für viele Nutzer aller Altersgruppen sind die Internetseiten der jeweiligen Freiwilligen Feuerwehr der erste Anlaufpunkt für Informationen und Anmeldungen. Eine gezielte Medienarbeit im Internet kann Ihnen also bei der Mitgliedergewinnung in allen Zielgruppen durchaus helfen. Dabei ist es wichtig, auf eine zeitgemäße Gestaltung und klare Struktur des Internetauftritts zu achten – hier haben viele Freiwilligen Feuerwehren noch Nachholbedarf. Wenn zu viel auf der Internetseite „los ist“, ist es u. U. gerade für Nutzer, die sich regelmäßig im Netz bewegen, schwierig, wichtige Inhalte zu finden und sich entsprechend zu informieren. Soziale Netzwerke werden zu Informationszwecken, aber auch zur

Identifikation und Kommunikation genutzt. Allerdings sind die Informationen, die hier gepostet werden, oft nicht zielgruppengerecht und ohne System. Denken Sie daran: Auch Äußerungen im Netz sind Ihre Visitenkarte nach außen.

» *Eiserne Regel zum Umgang mit den Medien: Gib besser gar keine Auskunft als eine falsche.«*

Unbekannt



Junge Menschen nutzen das Internet, um sich über eine Mitgliedschaft in der Freiwilligen Feuerwehr zu informieren

Mediennutzung

Handlungsempfehlungen

- Einheitliche und moderne Gestaltung aller Webseiten der Freiwilligen Feuerwehren. Inhalte könnten sein: Logo, Aufgaben, Kontakt, Hilfestellungen im Notfall, Aus- und Weiterbildungen, Veranstaltungskalender, Informationen und Anregungen zum Beitritt, in einheitlichem Design. Ebenfalls einheitliche Auftritte aller Freiwilligen Feuerwehren auf Facebook, Twitter und anderen Kanälen. Gleiche Strukturierung der Informationen und jeweilige Nutzung des individuellen Logos zur schnellen Wiedererkennung der Wehren.
- System zur Gruppenbildung innerhalb der sozialen Netzwerke entwickeln. Untergruppen erschweren die sinnvolle Zusammenarbeit, eine Gruppe jeder Freiwilligen Feuerwehr ist nützlich, die alle Zielgruppen miteinander verbindet.
- Erstellung eines Content-Management-Systems (CMS). Hier müssten gutes Bildmaterial, Informationen, Artikel, Logos und Grafiken bereitgestellt werden. Jugendliche und Kinder lieben Visualisierungen und tolle Fotos und lassen sich dadurch leicht locken.
- Benennung einer/eines Netzbeauftragten, der/ die sich um die Pflege der Sozialen Netzwerke und Internetseiten kümmert. Diese Person hat Zugang zum CMS der Feuerwehr und kann die Berichte in den Netzwerken anpassen, verbessern und schließlich posten. Dies könnten KameradInnen übernehmen, die aus privaten Gründen nicht persönlich oder vor Ort helfen können (z. B. Frauen in der Schwangerschaft).
- Zielgruppengerechte Beiträge auf den Webseiten und in den aktuellen sozialen Netzwerken. Trends kommen und gehen, besonders schnell im Bereich Soziale Netzwerke. Wenn die Freiwillige Feuerwehr diese zur Mitgliedergewinnung nutzen will, muss sie stets auf dem neusten Stand sein, was die Trends angeht. So hat in den letzten Jahren Youtube und auch Instagram sehr an Beliebtheit gewonnen und bilden einen Konkurrenten zu Facebook, während Twitter ein wenig an Beliebtheit verloren hat. Arbeit mit Fotos, Grafiken und vor allem Videos über Youtube wecken das Interesse, vor allem junger Menschen. Die Erinnerung an besondere Mitglieder, das Darstellen der Mannschaftsaktivitäten und die Berichterstattung von Einsätzen interessieren vielleicht vor allem ehemalige Mitglieder. Neugierige potentielle Mitglieder freuen sich über fotografische Dokumentationen der Einsätze und Informationen über die Ausbildung.



Best Practice Beispiel

Internetpräsenz der Freiwillige Feuerwehr Niendorf (Hamburg)

Die freiwillige Feuerwehr in Niendorf in der Nähe von Hamburg hat eine sehr moderne und ansprechende Webseite. Sie ist durch die Strukturierung sehr nutzerfreundlich. Die Navigation ist immer oben rechts, so dass Nutzer jederzeit die Möglichkeit haben, auf andere Unterseiten zu wechseln. Weiter befindet sich der Hauptteil mittig auf der Webseite. Sehr präsent mit einem roten Button versehen ist die Mitmach-Animation, was neugierige und entschlossene HelferInnen anlockt. Außerdem gewinnen Nutzer durch einen mit Bildern versehenen Tagebucheintrag eines Neulings einen tollen Einblick in die tägliche Arbeit. Darunter befinden sich animierte Button, die interaktiv in die Webseite einbinden und durch Animation unterstützt Informationen zum Förderverein und zu den Einsätzen liefern. Eine anschauliche Karte des Umfeldes Hamburgs am Ende der Seite gibt Auskunft über Wetterwarnungen. Diese Karte könnte die Nutzer auch täglich oder mehrmals die Woche an die Seite binden und durch eine Kopplung mit Facebook als vertrauenswürdiger Wetterbericht dienen. Ebenfalls gibt es immer Informationen zum letzten Einsatz. Eine Besonderheit bietet die ausführliche Information zur Homepage-begleitenden App und die Möglichkeit des Herunterladens auf Apple- und Windowsgeräte. Durch die App werden dem Nutzer stets aktuelle Informationen aufgezeigt und er bleibt immer auf dem Laufenden. Die Webseite ist auch durch einen Button oben rechts mit Facebook verknüpft. Das einzige Manko dieser Seite ist das fehlende Logo. <http://ff-niendorf.de/>

Aufwand: Zeit / Geld / Personal / etc.

- Konzept erstellen: Welche/r KameradIn ist internet-fit? Wer kann die Gestaltung und Pflege der Seite übernehmen? Gibt es ggf. Kosten, und wenn ja, wie können sie gedeckt werden?
- 1 Monat für ein einheitliches Design der Webseiten und des CMS einplanen
- 1 Monat für die Entwicklung der fehlenden Logos einplanen
- 2–4 Monate für die Entwicklung des Materials in dem CMS einplanen
- Verantwortliche Person für die sozialen Medien in jeder Feuerwehr finden und schulen

Ausblick

Durch die Erneuerungen und Modernisierung Ihrer Auftritte im Internet fühlen sich gerade die Nutzer, die regelmäßig im Internet sind, wohler und können sich besser informieren. Somit werden z. B. mehr Beträge bei Facebook geteilt und so die Aufmerksamkeit auf die Arbeit der Freiwilligen Feuerwehren gelenkt, was wiederum zu einem Mitgliedergewinn führen könnte.

Kulturelle Öffnung: Menschen mit Migrationshintergrund in der FF

Problembeschreibung

Im Jahr 2013 lebten rund 16,5 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Dies entspricht einem Bevölkerungsanteil von 20,5 %. Dennoch liegt der Anteil von Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund in den Katastrophenschutzorganisationen nur bei 8,1 %. Damit wird ein großes Bevölkerungspotenzial nicht genutzt. Die Vorteile, den Bevölkerungsdurchschnitt in den Freiwilligen Feuerwehren annähernd abzubilden, liegen auf der Hand: bessere Verständigung, sowohl sprachlich als auch kulturell, weniger Akzeptanzprobleme und ein Beitrag zur Integration beider Seiten sind nur einige Beispiele. Ziel sollte es sein, mehr Personen mit Migrationshintergrund für eine Tätigkeit im Katastrophenschutz zu begeistern. Neben der gezielten Ansprache und Informationsvermittlung gilt es auch, Ängste und Vorurteile sowohl auf Seiten der Migranten, als auch auf Seiten der Mitglieder in den Katastrophenschutzorganisationen abzubauen.

» **T**ürken haben viel Ehrgefühl.
Für die Idee der Freiwilligen
Feuerwehr sind sie zu
begeistern. Sie müssen sie
aber erst begreifen.«

Best Practice Beispiel

Im Rahmen des Projektes „Vielfalt gestaltet Zukunft!“ bauten die Jugendfeuerwehren in Rheinland-Pfalz engen Kontakt zum Türkisch-Islamischen Kulturverein in Bendorf sowie zur Deutsch-Türkischen Jugendgemeinschaft auf. Durch die Zusammenarbeit kamen verschiedenste gemeinsame Veranstaltungen und Aktivitäten zu Stande. Z. B. nahmen die Mitglieder der Jugendfeuerwehr wiederholt am Fest der Kulturen teil und stellten dort Interessierten die Arbeit in der Jugendfeuerwehr vor. Dabei gab es besonders für Kinder diverse Möglichkeiten, sich auch aktiv auszuprobieren und die Technik der Feuerwehr in Augenschein zu nehmen. Das Konzept der Jugendfeuerwehr als Organisation mit pädagogischen Zielsetzungen und Freizeitangeboten war unter den Mitgliedern des Kulturvereins bis dahin noch nicht bekannt. Auf diese gegenseitige Vorstellung hin kam es zu weiteren gemeinsamen Aktivitäten. So wurden die Kinder und

Orhan Bekyigit, Integrationsbeauftragter des DFV
Freiwillige Feuerwehr setzt auf Migranten.
Westfalenpost 03/2009

Handlungsempfehlungen

- Kooperation mit Migrantenorganisationen herstellen um über Katastrophenschutz in Deutschland zu informieren
- Präsenz auf interkulturell ausgerichteten Veranstaltungen (z. B. Tag der offenen Moschee) und Festen zeigen (aktiv mitgestalten oder z. B. Info-Stand)
- Ansprechpartner für interessierte Migranten innerhalb der FF benennen, Kontaktmöglichkeiten auf Homepage angeben
- Vorstellung der FF im Rahmen von Integrationskursen, Zusammenarbeit mit Veranstaltern dieser Kurse, Erstellung von Kursmaterialien
- Vorurteile und Bedenken aktiver FF Mitglieder offen thematisieren, Vorteile und Gewinn hervorheben

» siehe Schulfeuerwehr, Seite 20/21



Jugendlichen des Deutsch-Türkischen Kulturvereins in die Feuerwache eingeladen, nahmen dort an Gruppenstunden teil, lernten Mitglieder kennen, schauten sich eine Übung an und inspizierten die Fahrzeuge. Im Gegenzug traf man sich ein anderes Mal beim Moscheeverein zum gemeinsamen Mittagessen und anschließender Führung durch die Moschee. Diese und weitere Aktivitäten trugen dazu bei, auf beiden Seiten Vorurteile abzubauen sowie Gemeinsamkeiten und gleiche Interessen zu betonen. Mit Erfolg: Fünf Kinder der Deutsch-Islamischen Jugendgemeinschaft sind nun aktive Mitglieder der Jugendfeuerwehr Bendorf.

Quelle: <http://www.feuerwehrverband.de/fileadmin/Inhalt/SCHWERPUNKTE/Integration/Brueckenbauen.pdf>

Kooperationspartner

- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge:
<http://www.bamf.de/DE/Startseite/startseite-node.html>
- Kulturvereine
- Ausländer- bzw. Integrationsbeiräte
- Migrantenorganisationen
- Religionsgemeinschaften und religiöse Autoritäten

Zielüberprüfung

- Neuzugänge von Migranten in FF registrieren und dokumentieren

Aufwand: Zeit / Geld / Personal / etc.

- Konzepterstellung: Auf welchen Veranstaltungen wollen Sie werben? Mit welchen Migrantenorganisationen können Sie sich vorstellen, Kooperationen zu bilden?

- Kontaktaufnahme mit Kooperationspartnern (Organisatoren von Veranstaltungen, Organisationen, Veranstaltern von Integrationskursen)
- Ansprechpartner für Migranten innerhalb der Wache bzw. überregional
- Erstellung von Kursmaterialien (eventuell in Zusammenarbeit mit Veranstaltern von Integrationskursen oder Migrantenorganisationen)

Ausblick

Neben einem Zugewinn von Mitgliedern gehen weitere Vorteile mit einer gezielten Ansprache von Migranten einher. In einigen Ballungsgebieten haben 1/3 bis 1/4 der Bevölkerung Migrationshintergrund. Einwanderer können dabei wichtige Sprachkenntnisse mitbringen, um so auch den Brandschutz nicht-deutschsprachiger Personen erheblich zu verbessern. Zudem kann eine Öffnung der Feuerwehr hin zur Gesellschaft und die damit verbundene Demonstration einer kulturellen Vielfalt das Image der Feuerwehr in der Gesellschaft weiter verbessern.



Verweis auf andere Projekte

- DFV Kampagne „112 – Willkommen bei uns“:
<http://www.112-willkommen.de/>
- Projekt „Vielfalt gestaltet Zukunft“ der Jugendfeuerwehr Rheinland-Pfalz:
<http://vielfalt.jf-rp.de/>
- DFV Projekte „Deine Feuerwehr – Unsere Feuerwehr! Für ein offenes Miteinander“ und „Miteinander reden!“:
<http://www.feuerwehrverband.de/112-projekt.html>
- Kampagne der Deutschen Jugendfeuerwehr „Unsere Welt ist bunt“:
<http://www.jugendfeuerwehr.de/schwerpunkte/vielfalt/>
- Projekt PROTECT:
<http://bgz-protect.eu/2/>

Willkommenskultur



Problembeschreibung

Die Mitglieder einer Freiwilligen Feuerwehr stellen oft ein festes Gefüge dar, sie sind eine gut aufeinander eingespielte, funktionierende Gruppe. Die Kehrseite der Medaille: Für Außenstehende scheinen Gruppen wie diese nach außen hin meist geschlossen zu sein. Neue Mitglieder können so das Gefühl bekommen, nicht will-

kommen zu sein, und es fällt ihnen schwer Anschluss zu finden. Doch wer sich nicht wohl fühlt, wer keine Kontakte knüpfen kann, der wird die Gruppe schnell wieder verlassen. Potenziellen Mitgliedern muss ein Einstieg in das Gefüge der Organisation erleichtert werden, um sie auch langfristig für ein Engagement zu gewinnen.

» Wir brauchen eine Willkommenskultur für Seiteneinsteiger.«

Hartmut Ziebs, Vizepräsident des Deutschen Feuerwehrverbandes, auf der Sitzung des Unterausschusses Bürgerschaftliches Engagement des Deutschen Bundestages am 28.01.2015 zum Thema Nachwuchsgewinnung im klassischen Ehrenamt

Handlungsempfehlungen

- Übergabe einer Willkommens-/Informationsmappe mit allen wichtigen Daten und Fakten sowie Ansprechpartnern und Einsatzmöglichkeiten in der Organisation
- Ernennung von Paten bzw. Mentoren für neue Mitglieder
- Sofortige aktive Einbindung neuer Mitglieder in Aufgabenstrukturen und Tätigkeiten der Gruppe im Rahmen ihrer Möglichkeiten
- Gemeinsame Gruppenaktivitäten, z. B. außerdienstliche Aktivitäten und Kennenlernabende



Zielüberprüfung

- Wohlbefinden neuer Mitglieder im persönlichen Gespräch überprüfen
- Mitgliederzahlen registrieren und auf langfristige Zunahme überprüfen

Aufwand: Zeit / Geld / Personal / etc.

- Konzeption sowie Druck einer Willkommens-/Informationsmappe
- Auswahl von Paten/Mentoren, ggf. Schulung
- Organisation und Durchführung von Gruppenaktivitäten, Aufwand je nach Aktivität verschieden

Best Practice Beispiel

Die DLRG in Konstanz bildete 2013 eine Arbeitsgruppe „Mitglieder-Mentoring“. Ziel ist es, Neu-Mitgliedern bei der Orientierung innerhalb der DLRG zu helfen. Die MentorInnen geben dabei ihre Erfahrungen zu verschiedensten Themen wie z. B. Ausbildungsmöglichkeiten und Organisationsstrukturen an ihre Schützlinge (Mentees) weiter. Zudem beraten die Mentoren Neumitglieder auf Grundlage deren Alters und Interessen zu zielgruppengerechten Möglichkeiten des Engagements. Die Mentoren können durch ihre enge Zusammenarbeit mit den Mentees auch Voraussetzungen für die gewünschte und angestrebte Weiterentwicklung feststellen und gezielte Ausbildungsmöglichkeiten vorschlagen.

Quelle: <http://konstanz.dlrg.de/lernen/qualifizierungen/mentoring.html>

Ausblick

Eine gute Willkommenskultur trägt in großem Maße zur Erleichterung des Einstiegs für neue KameradInnen in die FF bei. Personen, die offen und freundlich aufgenommen werden, fühlen sich in der neuen Umgebung wohler und bleiben auch langfristig dabei. Gruppenaktivitäten dienen einem gegenseitigem Kennenlernen und helfen Hemmnisse und Vorurteile abzubauen. Die Informationen über Tätigkeitsfelder und Möglichkeiten des Engagements in der FF sowie Ansprechpartner erhöhen die Motivation der neuen Mitglieder und erzeugen ein „Du wirst gebraucht“-Gefühl. Somit legt eine Willkommenskultur den Grundstein für ein langfristiges Engagement freiwilliger HelferInnen.

Die richtige Ansprache potenzieller Mitglieder



Warum es nicht auf Masse, sondern auf die gezielte Ansprache ankommt.

Je schwerer meine Zielgruppe zu haben ist, umso mehr muss ich bieten.

Held sein als Anreiz reicht nicht aus.

Unterschiedliche Wege können zum Ziel führen.

Was bedeutet freiwilliges Engagement? Initiativ werden, sich persönlich und fachlich einbringen, im Team mehr zu bewirken als allein, Entbehrungen hinnehmen... mit dem Ziel etwas Gutes zu tun. Eine Organisation, die auf freiwilliger Mitarbeit basiert, muss Gestaltungsraum geben. Ein grundsätzlich offenes und positives Umfeld, regt Freiwillige zu Leistung und Bereitschaft an.

Doch im speziellen Feld des Katastrophenschutzes gibt es noch die andere Seite. Die Organisationen zur Gefahrenabwehr sind auf den Einsatz ausgerichtet. Wenn es um Leben und Tod und um das Abwenden von kollateralen Schäden geht, ist kein Platz für Partizipation. Entscheidungen müssen schnell getroffen und unmissverständlich – per Befehl – kommuniziert werden. Dieses Spannungsfeld gilt es zu berücksichtigen bei der Gewinnung neuer Mitglieder für die Freiwillige Feuerwehr. Und was noch? Stöbern Sie in den folgenden Überlegungen und suchen Sie sich das aus, was für Ihre Wehr passt!

Der Anprache-Weg ist das Ziel

Nur wer seine Wunschzielgruppe für eine Mitgliedschaft kennt, weiß auch, wie er sie richtig ansprechen kann. Denn was nützt die beste Kampagne oder die öffentlichkeitswirksamste Veranstaltung, wenn die Zielgruppendefinition nicht zutreffend ist? Die Menschen haben ihre ganz eigenen Geschmäcker und individuelle Bedürfnisse,

an die appelliert werden muss. Was ein Anreiz für eine 18-jährige Jeanine ist, gefällt noch lange keinem 38-jährigen Murat. Eine Feuerwehr, die alle Helferinnen und Helfer über einen Kamm schert, läuft Gefahr, überhaupt keinen anzusprechen. Je besser man seine Mitglieder und seinen Anwerbekreis kennt und versteht, desto größer sind die Chancen, diese „unbekannten Wesen“ durch einen richtigen Ansprache-Mix zu überzeugen.

Beschäftigen Sie sich mit Ihren Zielgruppen für die Mitgliedergewinnung – es lohnt sich! Es geht darum, weniger von dem Gedanken auszugehen: „Unsere Feuerwehr braucht...“, als sich vielmehr in die Wunschperson hineinzuversetzen und zu sagen: „Dir bringt es etwas mitzumachen, weil...“. Über Rückmeldungen zum Beispiel aus der Jugendfeuerwehr, von Anwärtern in der Ausbildung und aktiven Mitglieder können Sie rechtzeitig auf veränderte Rahmenbedingungen bei Ihrer Kernzielgruppen aufmerksam werden und Ihre Strategien den Bedürfnissen der Freiwilligen anpassen. Bestenfalls erlangen Sie so die Position, dass geeignete Anwärter die Mitgliedschaft bei Ihnen sogar nachfragen. Sie können sich so Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen Angeboten der Freizeitgestaltung oder des bürgerschaftlichen Engagements erarbeiten und dazu beitragen, dass das Ehrenamt stärker gesellschaftlich anerkannt wird. Denken Sie an die Wirkung der Mund-zu-Mund-Propaganda: Die positiven Aspekte einer Organisationsmitgliedschaft sprechen sich herum!



Tipps zu Ansprachewegen

INKA-Analysen zeigen, dass Frauen überdurchschnittlich oft über persönliche Beziehungen, also Familie und Freunde, zum Ehrenamt bei der Feuerwehr finden. Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Wurzeln werden am besten im Kinder- oder Jugendalter im Umfeld ihrer Schule vom Ehrenamt begeistert.



Exkurs: Ansprache und Bindung nach dem Lebenslinienmodell:

Kinder: benötigen pädagogische Begleitung, werden spielerisch an das Thema Brandschutz herangeführt

Jugendliche: haben Spaß an Wettkämpfen, dem Lösen von Aufgaben im Teamwork und spielerischen Elementen

Junge Erwachsene: sind oft mit Ausbildung und Berufsstart belastet, benötigen Begleitung (Paten, Mentoring), um den Schritt in die Erwachsenenabteilung zu schaffen

In der Lebensmitte: sind Menschen mit der Familiengründung und der Karrierefindung befasst. Die Zeit für ein Ehrenamt kann knapp werden

Phase der Lebenserfahrung: die Menschen haben viele Kompetenzen erworben, die für die Organisation nützlich sein könnten, es ist wieder mehr Freizeit da

Best Ager: Wissenserhalt und die sinnvolle Einbindung mit geeigneten Tätigkeiten stehen im Zentrum

Die Festlegung einer Zielgruppe

Notieren Sie mögliche Ansprechgruppen, die Ihnen beim ersten Nachdenken einfallen. Beginnen Sie dazu mit Mitgliedern, die bereits aktiv sind. Haben Sie anfangs ruhig ein echtes Bild und einen Namen im Kopf. Was zeichnet die Person aus, die sich durch ein Ehrenamt angesprochen fühlt? Überlegen Sie, welche Personen ähnliche Absichten, Sorgen, Wünsche etc. haben. Lösen Sie sich langsam von dem konkreten Menschen und gehen zu einem „typischen Mitglied“ über.

Überlegen Sie sich Wunschgruppen: Personen, die in Ihrer Organisation noch nicht so stark vertreten sind. Fragen Sie sich, welche Profilgruppe größtmöglichen Nutzen bieten könnte, weil sie z. B. zu den Stärken in Ihrer Organisation passen. Das können Menschen mit bestimmten beruflichen Qualifikationen sein, ein Handwerker, genauso wie ein Ingenieur oder Teamleiter. Mit welcher Zielgruppe haben Sie am liebsten zu tun? Zu welcher Zielgruppe haben Sie bereits das beste Vertrauensverhältnis und wo schätzt man Sie am meisten? Erschließen Sie Synergien im engeren Kontakt zu artverwandten Organisationen oder zur öffentlichen Verwaltung. Welche Bezugsgruppe benötigt das, was Ihr Ehrenamt bietet am stärksten? Bei welchen Bevölkerungsgruppen ist das Bewusstsein über Schutzmaßnahmen sehr gering ausgeprägt, sodass es wichtig wäre Multiplikatoren zu platzieren?

Stecken Sie Grenzen ab: Welche Eigenschaften einer Zielgruppe können Sie auf keinen Fall gebrauchen? Was sind wirkliche Ausschlussfaktoren? Setzen Sie sich mit den Aufnahmebeschränkungen Ihrer Organisation auseinander. Sind die Kriterien noch zeitgemäß? Setzen Sie die persönliche Einstellung und die mitgebrachten Kompetenzen ins richtige Verhältnis zu den harten Eignungsfaktoren? Wie ist das mit der Atemschutzgerätetauglichkeit?

Die passende Ansprachestrategie

Entwickeln Sie eine Strategie! Aus den festgestellten Eigenschaften Ihrer Kernzielgruppen können Sie ableiten, wann und wo bzw. über welchen Weg Sie gehen sollten. Wahrscheinlich treffen Sie die angezielten Personen nicht zufällig auf der Straße, sondern finden sie zielführender über die Firma, das Umfeld von bereits aktiven Mitgliedern, über Schul- und Ausbildungseinrichtungen oder bestimmte andere Träger. Über die vorher beschriebenen Bedürfnisse der Freiwilligenzielgruppe erhalten Sie Anhaltspunkte, welche Botschaft Sie rüberbringen müssen und welche Medien hilfreich sind.

Setzen Sie Anreize! „Dann bin ich ein Held – und was hab' ich davon?“ Nicht alle Menschen treibt es an oder nur an, einen sozialen Beitrag zu leisten. Neben diesen gemeinwohlorientierten (altruistischen) Motiven gibt es auch selbstbezogene (intrinsische), die Sie bei der Anwerbung ganz gezielt durch bestimmte Anreize ansprechen können.

Begeistern Sie! Je klarer das Freiwilligenprofil ist, und je eindeutiger eine Identifikation mit Ihrer Zielgruppe möglich ist, umso eher werden Sie in der Lage sein, die Zielgruppe zu verblüffen. Ihre Mitglieder werden diese Anziehungskraft nach außen tragen und als Multiplikatoren wirken.

Erzeugen Sie eine Willkommensatmosphäre! Geben Sie möglichen neuen Mitgliedern nicht das Gefühl, dass Sie sich erst bewähren müssen, sondern nehmen Sie sie positiv auf. Sorgen Sie dafür, dass der Beginn eines Ehrenamtes möglichst reibungslos erscheint und es Hilfen und Begleitung gibt. Ermöglichen Sie, dass neue Mitglieder schnell mitmachen, Dinge ausprobieren und Aufgaben übernehmen dürfen. Nehmen Sie die dafür notwendigen rechtlichen und organisatorischen Anpassungen vor.



Exkurs: Rechtliche Rahmenbedingungen

Um eine Atmosphäre des Willkommens für neue Mitglieder zu schaffen, müssen Sie eventuell die rechtlichen und organisatorischen Grundlagen Ihrer Organisation sichten. Prüfen Sie diese kritisch nach möglichen Hürden, die Freiwillige von einer Mitgliedschaft abhalten, ihnen ihre ehrenamtliche Arbeit erschweren oder sie zu deren Aufgabe bewegen könnten. In Betracht zu ziehen sind Gesetzesgrundlagen, die Aufbau- und Ablauforganisation, Geschäftsanweisungen, Dienstvorschriften, der Ausbildungsrahmen, Alarmierungs- und Einsatzabläufe und so weiter. Welche bürokratischen Belastungen bestehen und was belastet das Verhältnis zu Arbeitgebern?

Bieten Sie unterschiedliche Engagementmodelle an!

Nicht für alle Engagierten ist eine Mitgliedschaft mit ihren Rechten und Pflichten attraktiv. Jedoch: Auch bei der Feuerwehr gibt es Aufgaben für „Externe“! Schaffen Sie Möglichkeiten, besondere Expertise oder Leistungen in anderen Formen wie in Projektarbeit einzubinden. Für Unentschiedene kann eine Probezeit oder ein Praktikum der richtige Weg sein. Auch die Kontaktpflege und anlassbezogene Aktivierung von Mithelfenden kann ein zeitgemäßer Schritt sein. Vergessen Sie nicht, dass Sie dann gleich mitüberlegen müssen, wie den unterschiedlichen Helfergruppen angemessen gedankt wird.



Bevor es zum Einsatz kommt, braucht es motivierte, gut ausgebildete Mitglieder

Schaffen Sie Schnittstellen, um Reibungsverluste zu minimieren. Beschreiben Sie genau, wo Zuständigkeiten anfangen und aufhören. Richten Sie hilfreiche Funktionen ein, seien es Patenschaften, Mentoren, Helfersprecher, Vertrauenspersonen, Helferkoordinatoren, Vernetzer oder Kontaktmanager. Unterschätzen Sie den Abstimmungsprozess nicht, der unterschiedliche Verhaltensvereinbarungen beinhalten wird.

Der Blick von außen

Diskussionen zu Kampagnen für die Mitgliedergewinnung von Feuerwehren sind in den Fachkreisen teils hitzig diskutiert. Offenbar gibt es einen Bedarf an Kenntnissen darüber, was eine professionelle Kommunikationsstrategie ausmacht. Überlegen Sie, wie Sie preiswert an Expertise kommen können und holen Sie sich den Blick von außen dazu.

- Vielleicht haben Sie Ehrenamtliche im Team, die sich beruflich mit Öffentlichkeitsarbeit oder dem Kundenumgang auskennen und zur Unterstützung bereit sind.
- Auszubildende, Studenten und Praktikanten im Bereich Medien und Kommunikation freuen sich über ein spannendes Thema für eine Semester- oder Abschlussarbeit.

- Vielleicht gibt es ein, zwei Hierarchiestufen höher oder in einem Interessenverband professionelle Öffentlichkeitsarbeiter, die Sie beraten können, oder Vorlagen haben.
- Manche Firmen haben Pro Bono-Programme, bei denen Sie zum guten Zweck ausgewählte Aufträge kostenfrei übernehmen.
- Oft hilft es schon, einfach mit Vertretern der Zielgruppe zu sprechen. Testen Sie vor einer Veröffentlichung, wie bestimmte Maßnahmen ankommen und ob sie wirken.
- Förderpreise im Bevölkerungsschutz zeichnen zukunftsweisende Projekte und Konzepte zur Freiwilligenintegration aus und sind ein weiterer Anhaltspunkt, um Kontakte und Ideen zu generieren.



Weiterführende Texte aus INKA zu Motiven von potenziellen und aktiven Mitgliedern

- Vöge, Monika (2014): Motivationsfaktoren im ehrenamtlichen Katastrophenschutz – Was motiviert potentielle und aktive Ehrenamtliche in der Freiwilligen Feuerwehr Berlins und Brandenburgs.
- Diana Kietzmann / Doris Kehl / Prof. Dr. Silke Schmidt (2014): Ehrenamtliche gewinnen und halten – Gründe für eine Aufnahme und Motive für eine langfristige Aufrechterhaltung eines Engagements im Krisenmanagement und Katastrophenschutz.

Ehrenamtskarriere und Personalentwicklung

Problembeschreibung

Die gute Ausbildung der Ehrenamtlichen in den Freiwilligen Feuerwehren ist nicht nur Bindungsfaktor für bereits Engagierte, sondern auch attraktiv für potentielle Mitglieder. Die Anwendung von in der Ausbildung und im Einsatzdienst erworbenen Fähigkeiten kann in vielen Lebenslagen erfolgen. Dies kennzeichnet das ehrenamtliche Engagement in den Freiwilligen Feuerwehren ebenso wie den Einsatz für andere und die Kameradschaft. Es kann daher für die Mitgliederbindung ausschlaggebend sein, die gute Ausbildung zu gewährleisten und zu betonen. Gleichzeitig gibt es unterschiedliche Motive für und Erwartungen an ein Engagement in der FF. Diese Motive sollten von den Führungskräften wahrgenommen und individuell berücksichtigt werden, um die Ehrenamtlichen mit den für sie passenden Aufgaben betrauen zu können.

» *S*innvolle Kompetenzen zu erwerben und aus diesem anwendbaren „Feuerwehrwissen“ in vielen Lebenslagen selbst Nutzen zu ziehen, gleichzeitig aber auch andere davon profitieren zu lassen – was könnte motivierender sein?«

*Dr. Monika Vöge, Berliner Feuerwehr, Projekt INKA
Motivationsfaktoren im ehrenamtlichen Katastrophenschutz.
BBE Newsletter 10/2014*

Best Practice Beispiel

Der Arbeiter Samariter Bund bietet seinen Ehrenamtlichen die Möglichkeit, Kurse beim Bildungswerk zu Themen wie Präsentationstechniken, Neurolinguistisches Programmieren (NLP) oder Selbstmanagement zu

Handlungsempfehlungen

- Passung von Aufgaben/Verantwortlichkeiten zu Interessen/Kompetenzen der KameradInnen – hierzu regelmäßige (1x jährlich) Entwicklungsgespräche mit WehrleiterIn, u. a. zu folgenden Aspekten:
 - *Interessen und Aufgaben (Rückblick und Ausblick)*
 - *Förderliche und hinderliche Einflüsse innerhalb und außerhalb der eigenen Gruppe*
 - *Stärken und Schwächen, Weiterbildungswünsche und -bedarfe*
- Erfahrungen und Vermittlungsangebote (Schulungen, Coaching, ...) der eigenen oder kooperierender Landesverbände und Ausbildungseinheiten nutzen (z. B. Landesfeuerwehrschulen)
- Unterstützung von regionalen Freiwilligenagenturen, Volkshochschulen, Weiterbildungsinstituten etc. suchen und nutzen, um Ehrenamtlichen Gelegenheit zur Weiterbildung zu geben
- Es wäre ein Anreiz für einige Freiwillige, wenn Qualifikationen, die im Ehrenamt erworben wurden, verstärkt in der Wirtschaft anerkannt werden könnten. Ggf. hierzu mit Handwerkskammer (HWK) und Industrie- und Handelskammer (IHK) in Kontakt treten
» *siehe Institutionelle Kooperationen in der Ausbildung, Seite 42/43*



Kontakt

Ehrenamtsbüro Tempelhof Schöneberg,
Frau Fidancan – Tel.: 030/90277-6051,
E-Mail: ehrenamtsbuero@ba-ts.berlin

Zielüberprüfung

- Entwicklungsgespräche mit Dokumentation

Aufwand: Zeit / Geld / Personal / etc.

- Qualifizierung des entsprechenden Führungspersonals (WehrleiterInnen, Gruppenführer) hinsichtlich Personalgespräch sowie ggf. Personalentwicklungsplan
- Plan für Entwicklungsgespräche: Gesprächsleitfaden, Termine
- Dokumentation der Entwicklungsgespräche
- Recherche Kooperationspartner

Ausblick

Wenn KameradInnen ihren individuellen Kompetenzen und Fähigkeiten entsprechend eingesetzt werden und ihnen die Möglichkeit zur Weiterbildung in diesen, ihre Motivation für das Ehrenamt stärkenden, Bereichen gegeben wird, steigert das die Motivation für und die Bindung an das Ehrenamt. Denn Fortbildungen und die Ausübung von Aktivitäten, die die Kameraden und Kameradinnen besonders reizen, motivieren, binden und begeistern.



Verweis auf andere Projekte

- Fortbildung im Ehrenamt – Kooperation mit der VHS Tempelhof Schöneberg: <https://www.berlin.de/ba-tempelhof-schoeneberg/ehrenamt/>
- » *siehe Teamführung und Selbstmanagement, Seite 48/49*

belegen. Die Kosten dafür werden vom Bundesverband übernommen. Ähnliche Kurse werden auch an Volkshochschulen (VHS) u. ä. angeboten.

Das Ehrenamtsbüro Tempelhof Schöneberg bietet in Kooperationen mit der VHS Weiterbildungen, z. B. „Interkulturelle Kompetenz im Ehrenamt“, „Flyer gestalten – Tipps und Tricks“, „Beratungsgespräche optimieren“ oder „Möglichkeiten der Öffentlichkeitsarbeit – Strategien für Vereine“ für Ehrenamtliche an.

Der Ansatz des Brandenburger Hochschulgesetzes, außerhochschulisch erworbene Kompetenzen auf ein Hochschulstudium anzurechnen (Beschluss vom 28.06.2002 der Kultusministerkonferenz) ist ein weiteres Beispiel für die Anerkennung der Leistung Gewinnung und Motivation von potentiellen Ehrenamtlichen.

Kooperationspartner

- Ehrenamtsbüros in der Kommunal-/Landesverwaltung
- Freiwilligenagenturen (z. B. www.lagfa-berlin.de in Berlin)
- VHS
- Bildungswerk
- Civil Academy (www.civil-academy.de) für Seminare rund um Öffentlichkeitsarbeit
- Andere Freiwillige Feuerwehren
- Berufskammern
- Universitäten/Weiterbildungsinstitute

Schnellere Einsatzbereitschaft durch einheitliche Ausbildungsinhalte

Problembeschreibung

Die rechtliche Grundlage für die Strukturen und Organisation der Feuerwehren liegt in der Verantwortung der einzelnen Bundesländer. Obwohl durch länderübergreifende Zusammenarbeit auf Landesebene und Interessensvertretungen wie z. B. die Arbeitsgemeinschaft der Berufsfeuerwehren (AGBF) und den Deutschen Feuerwehrverband (DFV) eine Koordinierung erfolgt, gibt es landesspezifische Unterschiede. Die vorhandenen Regelungen zur Ausbildung und zum Einsatz von Ehrenamt-

lichen in den Feuerwehren dient der Sicherstellung der Arbeitsqualität durch die Anwendung erprobter Verfahren, der Sicherstellung der Kompatibilität der Handlungsweisen der Ehrenamtlichen bei der Zusammenarbeit, z. B. im überregionalen Einsatz, und im besonderen Maße der Sicherheit der Ehrenamtlichen selbst. Im Gegensatz zu den erforderlichen umfangreichen Qualifizierungen steht das Interesse der Freiwilligen Feuerwehr und der neuen ehrenamtlichen Mitglieder, möglichst schnell im Einsatz tätig zu werden.

Handlungsempfehlungen

Allg. Ausbildung (Optimierung Ausbildungsablauf)

- Vereinheitlichung der Ausbildung, um sie unabhängig vom Standort anerkennen zu können
- Planung der Ausbildungsgänge auf Modulbasis mit flexibler Reihenfolge
- Standortübergreifende Anerkennung von erbrachten Teilmodulqualifikationen

Ergänzungsausbildung entsprechend der regionalen Erfordernisse

- Reduzierung der standortbezogenen Sonderverfahren und Begrenzung auf Standardverfahren z. B. entsprechend der FwDV
- Sicherstellung einer schnellstmöglichen Verwendungsfähigkeit im Einsatzdienst basierend auf den aktuell vorhandenen Einzelqualifikationen
- Flexible Durchführung von individuellen Ergänzungsausbildungen zur Vervollständigung fehlender Ausbildungsinhalte

- Durchführung von Kurzunterweisungen für noch zu Qualifizierende, um eine schnellstmögliche Verwendung für einzelne Tätigkeiten im Einsatzdienst zu ermöglichen – natürlich unter Berücksichtigung sicherheitsrelevanter Aspekte
- Anerkennung persönlicher Fähigkeiten, die außerhalb der Feuerwehr erworben wurden

Optimierte Nutzung Ausbildungstechnik, überregionale Zusammenarbeit

- Dezentrale Durchführung von Ausbildungslehrgängen, auch im Bereich der Führungskräftequalifikation an den Standorten der Ehrenamtlichen ggf. durch Nutzung mobiler Ausbildungstechnik
- Durchführung von Aus- und Qualifizierungsmaßnahmen standortnah als Gemeinschaftsaufgabe mehrerer naheliegender Freiwilliger Feuerwehren
- Schaffung vereinfachter Nachweismöglichkeiten für erworbene Qualifizierungen, z. B. durch kenntnisbeschreibende Erklärung der Wehrleitung



» Wenn ich mich mit 25 für ein Hobby entscheide, möchte ich nicht 2 Jahre warten, bis ich es dann endlich ausüben kann. Da geht man dann doch lieber zum Roten Kreuz, wo ich nach einem halben Jahr schon voll dabei bin. [...] D. h. wir als Feuerwehr müssen einen Weg finden, wie wir Feuerwehrneulinge jenseits der 20 kompakter durch die Grundausbildung bringen.«

<http://www.feuerwehrleben.de/mit-ueber25-zur-freiwilligen-feuerwehr/>

Best Practice Beispiel

Bei der Berliner Feuerwehr erfolgt die Basisausbildung der Ausbildungsstufen Truppmann 1 und Truppmann 2 dezentral in den jeweiligen Direktionen (Nord, Süd und West). Hierdurch werden weite Fahrwege zur zentralen Ausbildungseinrichtung der Berliner Feuerwehr vermieden.

Die Ausbildungen „Rettungshelfer“, „Sprechfunker“, „Maschinist“ erfolgen jeweils durch eine Direktion mit Lehrgangsteilnehmern aus allen drei Direktionen.

Die Berliner Feuerwehr betreibt für die Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehren eine mobile Atemschutzübungsstrecke, die eine standortnahe Aus- und Fortbildung ermöglicht.

Kooperationspartner

- Landesfeuerwehrschule, Stützpunktfeuerwehr, ggf. Firmen zur Bereitstellung von Räumlichkeiten, Übungsflächen oder Ausstattung

Zielüberprüfung

- Überprüfung:
 - Ein Wechsel innerhalb einer Gemeinde und von außerhalb kann kurzfristig mit geringem zusätzlichen Ausbildungsaufwand für regionale Besonderheiten erfolgen
 - Aus- und Fortbildungen erfolgen unter Beteiligung benachbarter Feuerwehren und mit angemessener Lehrgangsgröße
 - Lehrgänge erfolgen dezentral vor Ort in den Freiwilligen Feuerwehren

Aufwand: Zeit / Geld / Personal / etc.

- Bei der dezentralen Ausbildung entsteht ein Mehraufwand bei den Ausbildern durch ggf. zusätzliche Wegezeiten und ein häufig nicht betrachteter Minderaufwand bei den Lehrgangsteilnehmern
- Die Vorhaltung mobiler Ausbildungstechnik bzw. die Vorhaltung zusätzlicher dezentral eingerichteter Ausbildungsorte und -technik erfordert einen finanziellen Mehraufwand

Ausblick

Die TeilnehmerInnen einer Befragung der Universität Greifswald im Rahmen des INKA Projekts messen den Bereichen „Anerkennung beruflicher Qualifikationen“, „Vereinheitlichung von Ausbildungsinhalten“, „Gezielte Vermittlung von Ausbildungsinhalten“ und „Ausbildungsvermittlung: Nutzung neuer Medien“ eine gesteigerte Bedeutung bei (Einstufung zwischen 3 bis 4 bei einer Skala von 1 bis 5). Damit werden Ausbildung und Qualifikation als bedeutsamer Aspekt nach den technisch/fiskalischen Aspekten wie Ausrüstung, Räumlichkeiten, Kleidung und Kosten-erstattung genannt.

Kooperation mit Unternehmen in der Ausbildung

Problembeschreibung

Kooperation zwischen Wirtschaft und Freiwilliger Feuerwehr lohnt sich nicht nur in der Katastrophe, beispielsweise bei der Bereitstellung von Gerätschaften, sondern auch in der Ausbildung. Derartige Kooperationen sorgen für wechselseitige Vorteile: Der Aufwand in der Ausbildungsorganisation wird verringert und die Kompetenzen von beiden Seiten werden besser kennengelernt und geschätzt. Das erleichtert im Fall eines gemeinsamen Einsatzes die Bereitschaft zu einer Aufgabenteilung. Auch für die Mitgliedergewinnung und -bindung bieten derartige Kooperationen Vorteile, denn: Durch für die Jugendfeuerwehr organisierte Workshops oder Berufspraktika werden Jugendliche an das Handwerk herangeführt und sind eher interessiert daran, einen Ausbildungsplatz in einem Handwerksbetrieb zu wählen.

Handlungsempfehlungen

- Konzept entwickeln: Wo könnten Partner aus der Wirtschaft in der Ausbildungsorganisation unterstützen (bspw. Kettensägenausbildung, Bereitstellung von Ausbildungsgelände, Fahrzeugtraining, etc.)
- Geeigneten Kooperationspartner für Ausbildung vor Ort suchen – in handwerklichen Betrieben des Mittelstands ebenso wie unter ansässigen Großunternehmen
- Prüfen, welche Kooperationen mit IHK, HWK, ZDH es bereits unter dem Dach des DFV gibt – auch bezüglich Berufspraktika, und sich Unterstützung von dort holen

» **H**andwerk und Feuerwehr
arbeiten Hand in Hand
und profitieren von den
Kenntnissen der Menschen, die in
beiden Bereichen zu Hause sind.«

Hans Peter Wollseifer,

Präsident Zentralverband Deutsches Handwerk (ZDH)

Hans-Peter Kröger,

Präsident Deutscher Feuerwehrverbandes (DFV)

Best Practice Beispiel

Das **Unternehmen peiker**, renommierter Spezialist für die Kommunikation im Fahrzeug, arbeitet in Sachen Ausbildung mit den Friedrichsdorfer Feuerwehren zusammen: peiker stellt den Feuerwehren auf den konkreten Bedarf ausgerichtetes Equipment und Prototypen für die praktische Langzeiterprobung im Bereich des professionellen Funks zur Verfügung. Daraus ergeben sich für beide Seiten Vorteile, da Anregungen der Einsatzkräfte zu peiker Produkten aus der Praxis schnell und effektiv umgesetzt werden können. peiker als größter Arbeitgeber vor Ort und anerkannter Ausbildungsbetrieb vermittelt jungen Feuerwehrleuten Praktikumsplätze, Ferienjobs oder Ausbildungsstellen in seinem Haus.
<http://www.peiker.de/de/unternehmen/csr/feuerwehren.html>

Die **HwK Koblenz** führt eintägige Technikworkshops für die Jugendlichen der Jugendfeuerwehr durch. So finden beispielsweise Workshops in den Gewerken Metallbau, Kfz-Technik, Ausbautechnik, Schweißtechnik und Feinwerkmechanik statt. Die HwK Ausbilder gehen dabei z. T. speziell auf feuerwehrspezifische Bereiche für ihre Vorgaben ein. Darüber hinaus werden die jungen Teilnehmer über die Berufsvielfalt im Handwerk informiert.
<http://hwk-koblenz.de/presse/pressemitteilungen/kooperation-von-feuerwehr-und-handwerk-erweitert.html>



Kooperationspartner

- In Kooperation mit Innungsbetrieben aus dem Handwerk gibt es zudem auch einzelne Modelle, bei denen junge Erwachsene mit Mittlerem Schulabschluss oder Fachoberschulreife zunächst eine handwerkliche Grundausbildung erhalten, ehe sie dann in die Feuerwehr-Ausbildung einsteigen
<http://www.feuerwehrverband.de/kooperationen.html>

- Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Zentralverband des Deutschen Handwerks

Zielüberprüfung

- Kooperationen

Aufwand: Zeit / Geld / Personal / etc.

- Kooperationsbedarf definieren
- Kooperationspartner suchen (sowohl bei Unternehmen vor Ort als auch in den Berufskammern)
- Konzept für Ausbildungskooperation erstellen: WAS wird geschult, WANN findet Schulung statt, WER nimmt teil
- Jugendfeuerwehr mobilisieren: Bedarf definieren
- Termine für Techniktage planen
- Teilnehmer für Techniktage verbindlich anmelden
- Veranstaltungen nachbereiten: Teilnehmer, Inhalte dokumentieren, ggf. auf Homepage veröffentlichen



TIPP: Für die Organisation derartiger Veranstaltungen Unterstützung aus dem rückwärtigen Dienst in Anspruch nehmen » siehe 65+ Ehrenmitglieder aktiv einbinden, Seite 64/65



TIPP: Für mehr Information über die Kooperation von Wirtschaft und Feuerwehr: INKA Film unter https://www.youtube.com/watch?v=twQbQESOG_I

Ausblick

Handwerk und Feuerwehr sind traditionell eng miteinander verbunden. Wenn es gelingt, diese traditionelle Verbindung in Ausbildung und Mitgliederbindung zu stärken, ist beiden Parteien nachhaltig geholfen.



Verweis auf andere Projekte

- Kooperation peiker Kommunikationstechnologie mit Feuerwehren in Friedrichsdorf (Hessen):
<http://www.peiker.de/de/unternehmen/csr/feuerwehren.html>
- Eintägige Technikworkshops der HwK für Mitglieder der Jugendfeuerwehr (Koblenz, Rheinland Pfalz):
<http://hwk-koblenz.de/presse/pressemitteilungen/kooperation-von-feuerwehr-und-handwerk-erweitert.html>
<http://jf-rp.de/wordpress/?p=835>

Institutionelle Kooperationen in der Ausbildung als Bindungs- und Anerkennungsfaktor

Problembeschreibung

Ehrenamtliches Engagement verdient Anerkennung. Für die Ausbildung im Katastrophenschutz wird den Freiwilligen viel abverlangt, obwohl es nur selten Großschadenseinsätze gibt. Daher sollten die Freiwilligen Feuerwehren die Integration von Kompetenzen stärker auch als Instrument begreifen, um KameradInnen Anerkennung zu zollen. So kann ein Mehrwert für andere Lebensbereiche entstehen. Die FFen können selbst von dem Wissen profitieren, das von außen eingebracht wird. Zwar setzt die Heterogenität der föderalen Strukturen, der Akteure und regionalen Begebenheiten der Übertragung von Praxisbeispielen Grenzen, auf der anderen Seite bieten die Beispiele jedoch flexibel anpassbare Anregungen im Vergleich zu festen Standards.

» **E**hrenamtliches Engagement ist für den inneren Zusammenhalt unserer Gesellschaft von herausragender Bedeutung. Das Fortbildungsangebot soll auch Ausdruck der Wertschätzung für das geleistete Engagement sein.«

Angelika Schöttler & Jutta Kaddatz, Bezirksbürgermeisterin und Stellvertreterin Tempelhof-Schöneberg, Berlin

Flyer der Kooperation Ehrenamtsbüro und Volkshochschule Tempelhof-Schöneberg für „Fortbildung für das Ehrenamt 2014-15“

Best Practice Beispiel

THW-Ausbilder erhalten IHK-Zertifikate zur Ausbildereignungsprüfung

THW-Einsatzkräfte haben die Möglichkeit, sich in einem einjährigen Fernstudium „Methodik/Didaktik für THW-Ausbilder“ zum Ausbilder weiterzubilden. Das IHK Zertifikat wird nach Studium und einer zweitägigen, theoretischen und praktischen Prüfung ausgestellt. Nicht nur dem THW kommen diese positiven Ergebnisse zu Gute, auch im normalen Berufsleben haben die Absolventen nun die Möglichkeit den Nachwuchs in Ihrem Betrieb ausbilden zu können. Seit 2005 ist die IHK Ostthüringen für alle Bundesländer einziger Partner des THW bei der Abnahme der Ausbildereignungsprüfung. 224 THW Einsatzkräfte konnten bislang den Lehrgang erfolgreich absolvieren. Das Zertifikat wird bundesweit in der gewerblichen Wirtschaft anerkannt.

Quellen: http://www.dtoday.de/regionen/lokal-panorama_artikel,-THW-Helfer-erhalten-Ausbilder-Zeugnisse-_arid,320029.html, Artikel vom 05.02.2014, http://www.thw.de/SharedDocs/Meldungen/THW-LV-BW/DE/Meldungen/2012/120210_ov_ellwangen_ihk.html?nn=2724688

Handlungsempfehlungen

- Übersicht über bestehende Qualifizierungsangebote verschaffen – Landesfeuerwehrschulen, Landesverband, VHS, Bildungswerk, Freiwilligenagenturen etc.
- Kooperationen mit Bildungsträgern eingehen
- Kompetenzen sichtbar machen: Einheitliche Kompetenznachweise, z. B. Freiwilligenpass in Berlin mit Ausweisung und ggf. auch Zertifizierung von erworbenen Kompetenzen für Angehörige der Freiwilligen Feuerwehr
- Anerkennung von im Ehrenamt erworbenen Leistungen und Fähigkeiten auf Studium (ggf. auch auf Wartezeiten) und Berufsausbildung – denkbar ist eine Empfehlung der Bundesregierung an die Unternehmen, Engagement im Katastrophenschutz bei der Einstellung zu berücksichtigen



TIPP: Im CSI Projektbericht des Centrums für soziale Investitionen und Innovationen „Qualifizierung und Anreizsysteme für bürgerschaftliches Engagement“ gibt es weiterführende Hinweise zu Kooperationen mit Bildungsträgern: https://www.csi.uni-heidelberg.de/downloads/CSI_Fallhandbuch_110317.pdf, besonders S. 25

Unterstützung bei Erwerb des LKW Führerscheins

Da den Feuerwehren und Hilfsdiensten zunehmend Kraftfahrer fehlen, bietet das Land Nordrhein-Westfalen Unterstützung beim Erwerb des LKW Führerscheins. NRW zahlt seit 2012 einen Zuschuss von 800 Euro für den Erwerb einer Fahrlizenz, die selbstverständlich auch im privaten und beruflichen Umfeld nutzbar ist.

Quelle: Goebels 2011



Exkurs: Zur Kooperation mit Unternehmen, auch im Einsatz, finden Sie hier viele gute Hinweise: Unternehmerisches Engagement im Katastrophenschutz – Ausnahme oder neue Selbstverständlichkeit? Hamann und Strittmatter, http://www.inka-sicherheitsforschung.de/fileadmin/Daten/pdf-Downloads/INKA_unternehmerisches_Engagement.pdf

Kooperationspartner

- Landesverbände
- Berufskammern
- Bildungsinstitutionen (VHS, Bildungswerk, Universitäten, Freiwilligenagenturen)
- Landes-/Kommunalverwaltung
- Politik

Zielüberprüfung

- Kooperationen dokumentieren
- Qualifizierungsmaßnahmen dokumentieren, zur Not durch eigenes Kompetenznachweismanagement
- Öffentlichkeitsarbeit überwachen
zur Unterstützung hierbei » siehe Aufgabenprofile im rückwärtigen Dienst, Seite 66ff

Aufwand: Zeit / Geld / Personal / etc.

- Konzept: Qualifizierungswünsche/-bedarfe erfassen, Partner suchen, Verbindung herstellen
- Kooperationen verbindlich gestalten, regelmäßige Kommunikation an den Kooperationspartner
- Wenn Kooperationen geschaffen sind: Verleihungen medienwirksam gestalten

Ausblick

Das Spektrum an institutionellen Mitteln in der Kooperation ist breit. Entscheidend ist zum einen die Tiefe an Institutionalisierung in der Zusammenarbeit. Diese reicht von einer Vereinbarung zweier Partner über Projektarbeit mehrerer Partner bis hin zu gesetzlichen Vorgaben mit Rechtsanspruch. Zum anderen spielt die Auswahl der Partner eine entscheidende Rolle. Generell können Partner von außerhalb der BOS (Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben) oder aus den eigenen Reihen stammen, beide Formen der Kooperation haben bereits zu positiven Erfahrungen geführt.

Wohnraum für Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr

Problembeschreibung

In vielen Städten ist mittlerweile auch die Situation auf dem Wohnungsmarkt Grund für Schwierigkeiten, neue KameradInnen für die Freiwillige Feuerwehr zu gewinnen oder die bereits Engagierten zu halten. Teurer Wohnraum und fehlende industrielle Arbeitsplätze nennt z. B. der Kommandant der Freiwilligen Feuerwehr Konstanz, Dieter Quintus, als Gründe, warum etliche Feuerwehrleute aus dem Ausrückbereich wegziehen: Viele finden außerhalb von Konstanz einen guten Job, wollen nicht zur Arbeit pendeln und finden in anderer Umgebung einen viel günstigeren Wohnraum.

Quelle: Schutzbach, Nikolaj: Der Konstanzer Feuerwehr laufen die Mitglieder davon. Südkurier 2012

» W G-Zimmer an mutige Brandbekämpfer zu vergeben«

Spiegel online, 07.08.2015

Best Practice Beispiel

Die Freiwillige Feuerwehr in Wuppertal löst ihr Nachwuchsproblem nach dem Prinzip Studentenverbindung: Gleich neben dem Gerätehaus der Freiwilligen Feuerwehr in Wuppertal-Ronsdorf haben Löschzug-Mitglieder ein Haus gekauft und bieten Wohnungssuchenden eine günstige Bleibe – wenn die sich am Löschzug beteiligen. Auf einem Plakataushang an der Uni werben sie: „KEINE Studentenheim-Atmosphäre im riesen Betonblock, bei uns wohnt Ihr mitten im schönen Ronsdorf, in einem eigenen, voll möblierten, denkmalgeschützten Fachwerkhaus! Das Mietverhältnis setzt eine engagierte und aktive Mitgliedschaft im Löschzug voraus.“

Für die Freiwillige Feuerwehr in Wuppertal geht es nicht allein um Nachwuchswerbung. Sie setzt außerdem auf den logistischen Vorteil ihres Projekts: Brandlöscher, die direkt neben dem Gerätehaus wohnen, sind schneller

Handlungsempfehlungen

- Treten Sie an Verantwortungsträger Ihrer Kommune/Ihres Landes heran und formulieren Sie Ihre Bedürfnisse
- Treiben Sie Kooperationen zwischen öffentlichen Wohnungsbaugesellschaften und der Freiwilligen Feuerwehr voran
- Unterstützung ist gefragt: Bereitstellung von vergünstigtem Wohnraum bzw. kommunalen Baugrundstücken für Angehörige der Freiwilligen Feuerwehr wäre eine Option
- Ermäßigung der Grundsteuer A und B für den Kauf von Grundstücken/Häusern durch FF-Mitglieder zur Eigennutzung
- Gewährung von Wohngeldzuschüssen bei spezifischen räumlichen Bedingungen an FF-Angehörige und/oder zeitlich befristeter Mietzuschuss
- Unterstützung bei der Wohnungssuche Freiwilliger Feuerwehrleute



Kooperationspartner

- Verantwortungsträger in Gemeinden, Städten und Ländern
- Wohnungsbaugesellschaften
- Öffentlichkeit

Zielüberprüfung

- Wohnraumsituation der KameradInnen im Blick behalten
- In wiederkehrenden Gesprächen mit Verantwortungsträgern den Bedarf kontinuierlich begründen

Aufwand: Zeit / Geld / Personal / etc.

- Ansprechpartner kennen und Problem schildern
- Wohnungsbaugesellschaften kontaktieren
- Öffentlichkeit für Probleme sensibilisieren

Ausblick

Nur wenn gesichert ist, dass Freiwillige Feuerwehrleute bezahlbaren Wohnraum in der Nähe ihres Einsatzortes finden, kann in vielen Ortslagen sichergestellt werden, dass eine Alarmierung einer jederzeit ausreichenden Anzahl von Einsatzkräften erfolgen kann.



Verweis auf andere Projekte

- Kooperation zwischen Verband der Südwestdeutschen Wohnungswirtschaft e. V., der Freiwilligen Feuerwehr und Stadt Bad Kreuznach (<http://www.vdwsuedwest.de/index.php?id=2876&contUId=3424>)

einsetzbar. Aus dem Studenten-Bett ins Löschfahrzeug sozusagen – Feuerwehrleiter Ulrich Zander rechnet es vor: „Durch die Nähe bedeutet das beim Ausrücken einen Zeitgewinn von zwei bis drei Minuten.“

Quelle: Tatütata der Bachelor ist da, Spiegel online, 07.08.2015

In Bad Kreuznach hat die GEWOBAU Gemeinnützige Wohnungsbaugesellschaft zwei Mehrfamilienhäuser mit insgesamt 11 Wohnungen in direkter Nähe zum Feuerwehrgerätehaus für KameradInnen der Freiwilligen Feuerwehr und ihre Familien gebaut. Zu der außergewöhnlichen Kooperation zwischen Stadt, Feuerwehr und der kommunalen Wohnungsbaugesellschaft kam es, als zwei Löschzüge zusammengelegt und der Bau eines neuen Feuerwehrgerätehauses beschlossen wurde. Die Stadtverwaltung trat mit der Idee, Wohnraum für einige FeuerwehrkameradInnen in direkter Nähe des Löschzugstandortes zu schaffen, an die GEWOBAU heran, die als städtisches Unternehmen die Rolle des Bauherren übernahm.

Quelle: Verband der Südwestdeutschen Wohnungswirtschaft, <http://www.vdwsuedwest.de/index.php?id=2876&contUId=3424>

Steuerentlastung und Rentenpunkte für Ehrenamtliche im Katastrophenschutz

Problembeschreibung

Der Motivationsfaktor Anerkennung ist nicht der wichtigste Grund für ein Engagement bei der Freiwilligen Feuerwehr, so FF-Angehörige, die an einem Workshop der Berliner Feuerwehr, Direktion Süd, teilnahmen. Für sie stehen ganz klar Rahmenbedingungen wie die starke Gemeinschaft, die Freude am Einsatz und die Vielfalt der Aufgaben an erster Stelle. Dennoch ist Anerkennung als Motivationsfaktor bei Freiwilligen Feuerwehrleuten keinesfalls zu vernachlässigen. Ein Beispiel für politisches Handeln, wie Ehrenamtliche gestärkt und gebunden werden können, zeigt sich in Thüringen, wo eine zusätzliche Altersvorsorge für Freiwillige Feuerwehrangehörige geschaffen wurde.

» **A**lle, die Zeit, Kraft und Ausdauer zum Wohle der Gemeinschaft investieren, verdienen und brauchen die Anerkennung derer, die von dieser großen Leistung profitieren.«

Best Practice Beispiel

„Als erste Kommune in ganz Hessen führt Altenstadt für seine aktiven Einsatzkräfte bei der Freiwilligen Feuerwehr eine geförderte Feuerwehrrente nach dem Muster der Rürup- oder Riester-Rente ein. Sie gilt für alle Einsatzkräfte, die im Vorjahr an mindestens 12 Übungen oder Einsätzen teilgenommen haben und schließt einen monatlichen Zuschuss von bis zu 60 Euro ein, der zweckgebunden für die private Altersversorgung zu verwenden ist. So erhält ein Feuerwehrangehöriger mit 2- bis 10-jähriger Zugehörigkeit eine Förderung von 40 Euro monatlich, bei mindestens 11 Jahren sind es 50 Euro und bei

Dr. Monika Vöge, Berliner Feuerwehr, Projekt INKA
Motivationsfaktoren im ehrenamtlichen Katastrophenschutz.
BBE Newsletter 10/2014

Handlungsempfehlungen

- Einführung einer geförderten Zusatzrente für Ehrenamtliche im Katastrophenschutz UND/ ODER: Zusätzlicher Rentenpunkt für alle, die mindestens 30 Jahre ein Ehrenamt ausgeübt haben. Dies beinhaltet ebenfalls die Anerkennungsleistung für Beamte, Selbständige und freiberuflich Tätige
- Jedem/r ehrenamtlich Tätigen soll das Recht eingeräumt werden, einen steuerlichen Freibetrag in Höhe von 2500 €/jährlich als pauschale Abgeltung der ihm/ihr entstandenen Aufwände in Anspruch zu nehmen

- Treten Sie an die Verantwortungsträger Ihrer Kommune/Ihres Landes heran und formulieren Sie Ihre Bedürfnisse
- Liste der Bundesländer/Städte, die bereits eine Lösung für Rentenpunkte bzw. Feuerwehrrente gefunden haben:

Thüringen, Düsseldorf, Hürth,
Baesweiler, Salztal ...

Vielleicht ist Ihr Bundesland oder Ihre Gemeinde auch schon dabei?



Aufwand: Zeit / Geld / Personal / etc.

- Zuständige Ansprechpartner kennen und Problem schildern
- Recherche über Feuerwehrrente/Rentenpunktsystem
- Öffentlichkeit sensibilisieren

Ausblick

mehr als 21 Jahren 60 Euro. Mit diesem Beschluss der Gemeindevertretung will man das freiwillige Engagement der Feuerwehrleute festigen, sie langfristig an diese verantwortungsvolle Aufgabe binden und für Neu- und Quereinsteiger einen Anreiz bieten, sich ebenfalls am aktiven Feuerwehrdienst zu beteiligen.“

Quelle: http://www.altenstadt.de/gv_altenstadt/Leben%20in%20Altenstadt/%C3%96ffentliche%20Einrichtungen/Feuerwehren/Feuerwehrrente/

„Mit § 14a des Thüringer Brand- und Katastrophenschutzgesetzes (ThürBKG) hat das Land Thüringen die Grundlage einer zusätzlichen Altersversorgung für die ehrenamtlichen Angehörigen der Einsatzabteilungen der Freiwilligen Feuerwehren geschaffen. Die Wahrnehmung dieser verantwortungsvollen Aufgabe hat der Gesetzgeber dem Kommunalen Versorgungsträger übertragen.“

Quelle: <http://www.kvt-zvk.de/index.php?id=409>

Kooperationspartner

- Verantwortungsträger in Gemeinden, Städten und Ländern
- Öffentlichkeit

Zielüberprüfung

- In wiederkehrenden Gesprächen mit Verantwortungsträgern in Gemeinden, Städten und Ländern den Bedarf kontinuierlich begründen

Es erscheint nur gerecht, wenn der Staat seine Anerkennung für das langjährige ehrenamtliche Wirken für die Gesellschaft auch durch die Gewährung einer „Anerkennisanwartschaft“ vergütet. Die Einrichtung einer Feuerwehrrente oder das auf Ehrenamtlichkeit beruhende Rentenpunktsystem belastet zwar die Rentenkasse sehr deutlich, letztendlich ist aber eine solche Vorgehensweise sehr wirtschaftlich. Sie setzt die entscheidenden Anreize für die Würdigung einer ehrenamtlichen Tätigkeit. Die geringe Verbesserung der Rente kann dazu beitragen, kleine Annehmlichkeiten im Alter zu finanzieren, die wiederum dem Begünstigten den Dank des Staates für sein langjähriges Engagement immer wieder verdeutlichen.



Verweis auf andere Projekte

- Feuerwehrrente in Thüringen
- Feuerwehrrente der Stadt Haldensleben http://www.haldensleben.de/media/custom/2048_776_1.PDF?1416918475
- Petition für Renten- und Steuerpunktsystem für Ehrenamtliche <http://www.rkk-koblenz.de/downloads/PetitionsBegruendungEhrenamt.pdf>

Teamführung und Selbstmanagement für Führungskräfte

Problembeschreibung

Kein Wehrleiter oder Jugendwart kann beschließen: „Ab heute mache ich mir keinen Stress mehr.“ Phasen der starken Belastung gehören zum Alltag einer Führungsposition in der FF. Das Spektrum der täglichen Herausforderung ist breit: Einsatzpläne und Übungsdienste gestalten, Konflikte lösen, Verwaltung erledigen... Zu viel Stress ist jedoch gesundheitsbelastend für alle. Sich und andere gesund zu führen ist eine Schlüsselqualifikation, auch und gerade in der FF. Führungskräften kommt eine Schlüsselrolle zu, wenn es darum geht, ein gutes Engagementklima zu schaffen und Anreize zu generieren, gute Leistung langfristig aufrecht zu erhalten. Führungsstil und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, beides im Verantwortungsbereich eines Wehrleiters, tragen wesentlich zum positiven Arbeitsklima, zum Wohlbefinden der KameradInnen und zum gesundheitlichen und fachlichen Wohl des Wehrleiters bei.

» Stress lässt sich durch Belastungsabbau und Ressourcenaufbau bewältigen [...] Lernen Sie abzugeben.«

Kein Stress mit dem Stress. Eine Handlungshilfe für Führungskräfte. Initiative Neue Qualität der Arbeit, Bundesanstalt für Arbeitsschutz & Arbeitsmedizin, 2014: 31

Best Practice Beispiel

Auszüge aus dem Interview mit Professor Dr. Joachim Fischer, dem Direktor der Mannheimer Instituts für Public Health

Prof. Dr. Fischer forscht dazu, warum psychisch belastete Berufsgruppen rascher altern und öfter erkranken, z. B. an einem Herzinfarkt. Und warum

Handlungsempfehlungen

- **Delegieren!**
Vor allem Fachfragen oder Detailprobleme können versierte KameradInnen oft besser lösen. Überlegung: Welcher meiner KameradInnen ist für welche Aufgabe besonders geeignet? Wer könnte von Aufgaben profitieren, sich daran entwickeln?
- **Unterstützung annehmen**
Angebote der Organisation annehmen: Weiterbildung im Bereich Mitarbeiterführung (Verwaltungsakademien, VHS), Austausch mit anderen
- **Wertschätzung leben, konstruktiv Kritik üben**
Der Blick auf das Positive (statt auf die To-Do-Liste auf die Hat-gut-geklappt-Liste) stärkt die psychische Widerstandskraft und schärft den Blick aufs Wesentliche. Laut loben, leise tadeln, im Vier-Augen-Gespräch, zeitnah.
- **Mit Zielvorgaben richtig umgehen**
Der Spagat zwischen den Erwartungen der KameradInnen und den Anforderungen der Organisation ist oft paradox. Machen Sie sich Ihre Position klar und finden Sie eine persönliche Haltung dazu. Welche Vorgaben können Sie an Ihre Mitarbeiter durchreichen? Welche Vorgaben sprengen die Kapazität Ihrer Mannschaft?



Zielüberprüfung

- Mitarbeiter- / Mitgliedergespräche
- Selbstreflexion
- Austausch mit anderen Wehrleitern

Aufwand: Zeit / Geld / Personal / etc.

- Konzept erstellen: Wo können mich meine KameradInnen unterstützen, welche Aufgaben kann ich delegieren, welche Kompetenzen bringen meine KameradInnen mit, die ich in der FF nutzen kann (Kenntnisse im Umgang mit dem Internet, Öffentlichkeitsarbeit, Verwaltungskenntnisse, ...)
- „Mitarbeitergespräche“ einführen
- Führungsseminar besuchen

Ausblick

Führungskräfte stark machen, heißt Mannschaften stärken – die Förderung von Wehrleitern in den Bereichen Führungskompetenzen, Teamführung und Selbstmanagement ist zeitgemäß und letztendlich förderlich in vielen Bereichen, z. B. auch in der Mitgliedergewinnung.

andere Menschen z. B. in der Schweiz sehr viel länger arbeiten und trotzdem im Durchschnitt ein Jahr länger leben als Berufstätige in Deutschland. „Der Schlüssel hierzu sind die Gehirnregionen, die für Wohlbefinden, Motivation und Engagement zuständig sind. Dass diese Empfindungen vom Gehirn identifiziert und gefühlt werden, ist zentrale Aufgabe der Führungskräfte. Sie müssen dafür sorgen, eine positive Grundstimmung bei den Mitarbeitern zu erzeugen. Das ist mitarbeiterorientierter Führungsstil. Gute Vorgesetzte erkennen, wenn Mitarbeiter eine Aufgabe besonders gut erledigt haben. Sie sprechen Anerkennung dafür offen aus. Das schafft ein Klima von Verantwortung und Vertrauen. Selbstverständlich gehört zu guter Führung auch Kritik. Das ist die hohe Schule, diese konstruktiv, spezifisch und zeitnah anzubringen, dass das Gegenüber sie als wertvollen Verbesserungsvorschlag annimmt.“

Quelle: Kein Stress mit dem Stress. Lösungen und Tipps für gesundes Führen. Initiative Neue Qualität der Arbeit, Bundesanstalt für Arbeitsschutz & Arbeitsmedizin, 2014: 143

Kooperationspartner

- Verwaltungsakademie Berlin
- Volkshochschulkurse
- Netzwerk der Wehrleiter



Verweis auf andere Projekte

- Kein Stress mit dem Stress. Geschäftsstelle der Initiative Neue Qualität der Arbeit, Bundesanstalt für Arbeitsschutz & Arbeitsmedizin, Berlin. 2014
- Informationsmaterialien der Unfallkasse des Bundes: www.uk-bund.de (Rubrik: Arbeits- und Gesundheitsschutz, Gesundheit im Betrieb, Broschüren 6 Co)
- www.psyga.info

ArbeitLebenEhrenamts-Balance

Problembeschreibung

In der heutigen komplexen Lebenswelt ist es schwierig, das Spannungsverhältnis zwischen den verschiedenen Bereichen im Leben gelungen zu lösen. Veränderte Anforderungen in der Arbeitswelt hinsichtlich Mobilität, Flexibilität, Erreichbarkeit und Leistungsdruck sorgen neben den Bedürfnissen des Privatlebens (Kindererziehung, Pflege von Eltern) für einen schwierigen Balanceakt. Dabei ist diese Balance eine wesentliche Voraussetzung, dass Einsatzbereitschaft, Loyalität und Motivation von Ehrenamtlichen langfristig stimmt. Es lohnt sich also, über ein Work-Life-Balance – oder eher eine ArbeitLebenEhrenamts-Balance – nachzudenken: Wie Sorge ich für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit, Familie, Ausbildung und dem Ehrenamt in der FF, bei mir und meinen Kameraden und Kameradinnen? Welche Möglichkeiten habe ich in der Organisation, die Lebensbalance zu verbessern?

» **D**er Mensch sollte seine Arbeit gestalten, für sein Engagement Wert-schätzung erfahren und einen Sinn in seiner Arbeit verspüren können.«

Kein Stress mit dem Stress. Lösungen und Tipps für gesundes Führen. Initiative Neue Qualität der Arbeit, Bundesanstalt für Arbeitsschutz & Arbeitsmedizin, 2014: 56

Best Practice Beispiel

Auszüge aus dem Interview mit Dr. med Andreas Tautz, Chief Medical Officer, Deutsche Post DHL

„Eine wichtige Voraussetzung für psychische Gesundheit ist die Work-Life-Balance. Welche Bedeutung hat dieses Thema bei Ihnen im Unternehmen?“

Handlungsempfehlungen

- Seien Sie Vorbild! Führungskräfte sind in der Regel verantwortungsbewusst, ehrgeizig und leistungsbereit. Wenn dadurch das Privatleben zu kurz kommt, wird das sehr schnell wahrgenommen. Achten Sie ganz bewusst auf Ihre eigene ArbeitLebenEhrenamts-Balance.
- Lebensphasen im Blick behalten – die junge Mutter hat andere Zeitressourcen und Bedürfnisse an eine ArbeitLebenEhrenamts-Balance als die alleinstehende Auszubildende.
- Mut zu Experimenten: Zwei Kameraden teilen sich einen Aufgabenbereich? Junge Eltern steigen

langsam wieder ein? Kinderbetreuung bei Übungsabenden? Loten Sie Möglichkeiten aus, Zeit so effizient und produktiv wie möglich zu nutzen.

- Humor ist die Eigenschaft, die Menschen auszeichnet, die widerstandsfähig gegenüber psychischen Belastungen sind. Fördern Sie eine angenehme Atmosphäre auf der Wache, in der Lachen dazu gehört.
- Grenzen anerkennen – Grenzen setzen. Seien Sie sensibel und aufmerksam für Überlastungen Ihrer Kameraden und Kameradinnen.



Zielüberprüfung

- Selbstreflektion, Achtsamkeit
- Mitarbeitergespräche
- Austausch mit anderen Wehrleitern

Aufwand: Zeit / Geld / Personal / etc.

- Regelmäßige Selbstkontrolle, auf Signale des Körpers hören
- Mitarbeitergespräche einführen
- Für körperlichen Ausgleich sorgen
- Führungsseminar besuchen

Ausblick

Die Vereinbarkeit von Ehrenamt, Beruf und Familie spielt in der Gesellschaft eine zentrale Rolle, nicht nur im Arbeitsleben, sondern auch und gerade für ehrenamtlich Tätige, da diese einen Faktor mehr „unterbringen“ müssen – ihr Ehrenamt. KameradInnen, die bei diesem Spagat unterstützt werden, sind leistungsfähiger, loyaler und motivierter – und weniger belastet und anfällig für Erkrankungen. In diesem Rahmen sollte auch der Wiedereinstieg in das Ehrenamt für junge Mütter und Väter betrachtet werden: Durch Überbrückungslösungen vermeidet es die Organisation, gut ausgebildete und bereits eingebundene Mitglieder zu verlieren. Nicht zuletzt gelten familienfreundliche Unternehmen als attraktive Arbeitgeber – dies sollte sich auch die FF angesichts schwindender Mitgliederzahlen und des zunehmenden Fachkräftemangels zunutze machen.

Das Thema Work-Life-Balance ist uns sehr wichtig. Wir haben [...] in einer Nachwuchsbefragung festgestellt, dass das Thema Work-Life-Balance eine sehr hohe Bedeutung gerade bei den jungen Menschen hat – sie betrachten die Familie als Fundament, wollen soziale Verantwortung übernehmen, sehen aber auch den Arbeitsplatz als selbst zu gestaltenden Lebensraum, der ihnen Freude an der Arbeit in einem guten Betriebsklima vermittelt. Durchaus erwartet werden Anforderungen durch mehr Arbeitszeit, die aber flexibel gestaltbar sein soll. [...] Topthemen sind für sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Offenheit für neue, kreative Ideen, sozialer Zusammenhalt und Teamgeist.

Was macht eine gute Work-Life-Balance aus?

[...] Es geht darum, die richtige Balance zu finden zwischen Privatleben und Beruf. Idealerweise so, dass beide voneinander profitieren. [...] Eine gute Work-Life-Balance beginnt mit der Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Sozialbeziehungen, letztlich mit der Ausprägung der Unternehmenskultur. Sie erstreckt sich auf ein erfülltes Privatleben, in dem auch Ressourcen für die Arbeit geschaffen werden (was natürlich auch umgekehrt gilt). Unterstützend ist zum Beispiel die Wahrnehmung sozialer Verantwortung – ein Thema, zu dem wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausdrücklich ermuntern [...].

Aus: Kein Stress mit dem Stress, Initiative Neue Qualität der Arbeit, Bundesanstalt für Arbeitsschutz & Arbeitsmedizin, 2014: 55f

Kooperationspartner

- Netzwerk Wehrleiter



Verweis auf andere Projekte

- Kein Stress mit dem Stress. Geschäftsstelle der Initiative Neue Qualität der Arbeit, Bundesanstalt für Arbeitsschutz & Arbeitsmedizin, Berlin. 2014
- Informationsmaterialien der Unfallkasse des Bundes: www.uk-bund.de (Rubrik: Arbeits- und Gesundheitsschutz, Gesundheit im Betrieb, Broschüren 6 Co)
- www.psyga.info

Stärkung der Führungskompetenzen

Problembeschreibung

Führungskräfte in den Freiwilligen Feuerwehren sollten ihre jeweils zugeordneten ehrenamtlichen MitarbeiterInnen bewusst wahrnehmen, ihre Interessen berücksichtigen, ihre Fähigkeiten wertschätzen und ihre Kompetenzen fördern. Viele Führungskräfte haben aber eher ein technisches als ein organisatorisches Selbstverständnis. Sinnvoll erscheint eine organisationsweite flächendeckende Führungskräfte-Ausbildung in Managementpraktiken hinsichtlich Themen wie „Personalführung“, „Personalentwicklung für Ehrenamtliche“, Teambuildingmaßnahmen u.v.m. Im Ehrenamtsbereich ist die Überzeugung durch die Führungskräfte noch wichtiger als im beruflichen Umfeld, da die Mitwirkung in der Organisation unbezahlt erfolgt und sich im Falle von Unzufriedenheit einfacher beenden lässt. Es gilt also: gut ausgebildete Führungskräfte = starke Wehren!

» Wer stark ist, kann sich erlauben, leise zu sprechen.«

Theodore Roosevelt (1858–1919)

26. Präsident der Vereinigten Staaten von Amerika

Best Practice Beispiel

Bei der Berliner Feuerwehr haben Wehrleiter die Möglichkeit, Kurse der Verwaltungsakademie Berlin (VAK) zu besuchen. Die VAK bietet u. a. Trainings zu Führungskompetenzen, Kommunikation und Konfliktmanagement sowie Selbstmanagement an.

Das Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen bietet ehrenamtlichen Führungskräften der Freiwilligen Feuerwehr, die mindestens zum Gruppenführer ausgebildet

Handlungsempfehlungen

- **Unterstützung annehmen**
Angebote der Organisation annehmen: Weiterbildung im Bereich Mitarbeiterführung, Kommunikation, Konfliktlösung etc. bei externen Institutionen (z. B. Verwaltungsakademie, Volkshochschule) (» siehe *Institutionelle Kooperation in der Ausbildung*, Seite 42/43), Austausch mit anderen Führungskräften in der Organisation
- **Delegieren**
Ein offensives Teilen von Leitungsaufgaben, z. B. technische Entscheidungen und organisatorische Personalentwicklungsaufgaben auf ein Leitungsteam verteilen, oder gezielte Delegation von Aufgaben durch die Leitungskräfte – dies erlaubt zudem anderen, in Verantwortung hineinzuwachsen
- **Laut loben, leise tadeln**
Der Blick auf das Positive (statt auf die To-Do-Liste auf die Hat-gut-geklappt-Liste) stärkt die psychische Widerstandskraft und schärft den Blick aufs Wesentliche. Üben Sie konstruktive Kritik, am besten im Vier-Augen-Gespräch und zeitnah.
- **Personalentwicklungskonzept**
Ermitteln Sie die Entwicklungsschwerpunkte durch interne gemeinsame Stärken-/Schwächenanalyse. Legen Sie Soll- und Kann-Elemente fest. Bedenken Sie: die individuelle Qualifikationsfestlegung sollte auf Grundlage des allgemeinen Entwicklungsplans, individueller Vorkenntnisse und persönlicher Vorlieben und Grenzen erfolgen.



Kooperationspartner

- Feuerweherschulen/-akademien
- Verwaltungsakademien (z. B. Berlin)
- Volkshochschulkurse
- Netzwerk der Wehrleiter

Zielüberprüfung

- Selbstreflexion
- Austausch mit anderen Wehrleitern
- Regelmäßige Personalgespräche mit Dokumentation, Führung überprüfen lassen

Aufwand: Zeit / Geld / Personal / etc.

- Suche nach geeignetem Seminar/Kooperationspartner
- Finanzierung klären
- Seminarbesuch
- Reflexion

Ausblick

Das angestrebte Führungsverständnis sollte sein: Führen mit dem Bestreben, bestmöglich zwischen System- und Individualinteressen zu vermitteln, also die Motivation der Individuen zu erhalten, zu fördern und mit den Zielen der Organisationen abzustimmen.



Verweis auf andere Projekte

- VHS Berlin Tempelhof-Schöneberg, Programm: Fortbildung für das Ehrenamt
- Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen: http://www.idf.nrw.de/ausbildung/katalog/seminar_fuehrungskraft.php
- VAK Berlin

und in der Feuerwehr in einer Funktion mit Personalverantwortung eingesetzt sind, ein 3-tägiges Seminar „Mitarbeiterführung für Führungskräfte der Freiwilligen Feuerwehr“ an. Die Seminarbeschreibung lautet:

„Die Übernahme von Führungsverantwortung erfordert die Berücksichtigung verschiedenster Perspektiven und Anforderungen: die der Gesamt-Organisation und des Auftrags, die der Vorgesetzten, der Kollegen und Mitarbeiter, der Bürger, die eigene Perspektive und die der Familie oder des privaten Bezugssystems. In diesem Spannungsfeld den Anforderungen der Position und den verschiedensten Personen gerecht zu werden, stellt oft eine Herausforderung für viele Führungskräfte dar. Wie Sie als Führungskraft Ihren Verantwortungsbereich gestalten und Kommunikation als Führungsmittel in unterschiedlichen Situationen im Sinne einer kooperativen Zusammenarbeit anwenden können, ist Gegenstand des Seminars. Auf der Grundlage der Werte und Kompetenzen werden eigene Führungserfahrungen – auch die positiven! – reflektiert und zukünftige Führungsaufgaben besprochen und vorbereitet.“
http://www.idf.nrw.de/ausbildung/katalog/seminare_details.php?l_id=219

Das Seminar dient der Erhaltung der Qualifikation nach Feuerwehr-Dienstvorschrift 2 (FwDV 2) Ziffer 5.

Alarmierung mit Rückkopplung

Problembeschreibung

Die zunehmende Flexibilisierung im Arbeitsleben hat zur Folge, dass die klassische 5-Tage-Woche mit Arbeitszeiten zwischen 6.00 und 18.00 Uhr samt Freizeit am wochentäglichen Abend und dem Wochenende immer seltener zu finden ist. Eine wenig planbare 7-Tage-Arbeitswoche mit Früh- und Spätschichten erschwert jedoch die Sicherstellung der Alarmierung einer jederzeit ausreichenden Anzahl von Einsatzkräften. Um dies dennoch zu gewährleisten, arbeiten die Freiwilligen Feuerwehren mit unterschiedlichen, individuell verschiedenen Lösungsansätzen. Neben der Ableistung von Dienstplanmodellen mit der Besetzungsplanung von Funktionen, die nur von einer geringen Anzahl von Einsatzkräften wahrgenommen werden können (z. B. Maschinist, Gruppenführer, teilweise Atemschutzgeräteträger), werden flexible Modelle mit

ordnungsloser Besetzungsplanung angewendet. Aufgrund grundsätzlicher oder tages- bzw. zeitabhängiger Funktionsbesetzungsprobleme rücken Einsatzfahrzeuge auch mit einer personellen Minderbesetzung aus. Hierbei ist es für den verantwortlichen Fahrzeugführer von besonderem Interesse, Kenntnis von den alarmierten Einsatzkräften zu erhalten, die sich noch auf dem Weg zum Feuerwehrgerätehaus befinden. Sofern diese Kenntnis vorliegt, obliegt dem Fahrzeugführer die Verantwortung für die Optimierung hinsichtlich der Vollständigkeit der Fahrzeugbesetzung, der Schnelligkeit des Ausrückens oder ggf. der Mitteilung an die Leitstelle bezüglich des personalbedingten Ausfalls des Einsatzfahrzeugs. Die Kenntnis der voraussichtlichen Eintreffzeit von weiteren Einsatzkräften stellt eine wesentliche Unterstützung bei der Entscheidungsfindung dar.

Handlungsempfehlungen

- Bedarfsanalyse: Feststellen der Notwendigkeit zur Verwendung eines technischen Systems
- Bereitschaft unter KameradInnen zur Nutzung eines elektronischen Systems in der Phase der Alarmierung zu Rückmeldung bzgl. des voraussichtlichen Eintreffens klären
- Festlegung auf ein technisches System unter Berücksichtigung der technischen Ausstattung der KameradInnen (z. B. SMS, internetbasiertes System mit Smartphone)
- Verwendung eines Systems mit aktiver Meldung durch die KameradInnen oder ein automatisches System mit kontinuierlicher Standortüberwachung
- Klärung datenschutzrechtlicher Aspekte, z. B. durch formale Einverständniserklärungen der Beteiligten. Vorsicht: Bei der Verwendung von Programmen externer Anbieter können datenschutzrechtliche Probleme durch die unkontrollierte Datenweitermeldung entstehen, die gegebenenfalls in Relation zum Nutzen abzuwägen sind
- Dimensionierung des Systemumfangs als mobile Lösung oder mit stationären Komponenten, z. B. zur stationären Anzeige der bestätigt Alarmierten im Feuerwehrgerätehaus
- Hinwirkung auf ein „dienstliches“ Alarmierungssystem mit Rückkopplungsmöglichkeit

Ein Ausrücken ist erst
möglich bei vollständiger
Fahrzeugbesetzung

» Die Besetzung der Einsatzfunktionen ohne Nutzung von Smartphone-abstimmung geht gar nicht.«

Mitglied einer FF im INKA Workshop am 17.01.2014



Best Practice Beispiel

Die Freiwillige Feuerwehr Kreuzberg in Berlin verwendet ein auf SMS-Meldungen basierendes Konzept, bei dem an die Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr im Fall eines Alarms eine SMS gesendet wird. Die jeweilige Einsatzkraft kann diese SMS beantworten. Im Feuerwehrgerätehaus erfolgen zyklische Sammelmeldungsausdrücke aller Rückmeldungen. Die bereits anwesenden Einsatzkräfte besitzen damit die Information zu den weiteren Eintreffenden und können im Falle fehlender relevanter Funktionsträger (z. B. Fahrzeugführer oder Maschinist) gezielt versuchen, fehlende Funktionen nachzubersetzen.

Die Freiwillige Feuerwehr Neukölln in Berlin nutzt die Smartphoneanwendung WhatsApp. Hierbei erfolgt eine Rückmeldung in einer WhatsApp-Gruppe durch die Alarmierten. Alle Teilnehmer der Gruppe erhalten online den Meldungssachstand aller Gruppenmitglieder. Hierdurch besteht für alle Alarmierten, insbesondere für relevante Funktionsträger (z. B. Fahrzeugführer oder Maschinist), kontinuierlich eine Rückkopplung zum Personalbedarf und den voraussichtlich zur Verfügung stehenden Kräften. Als gruppendynamischer Prozess kann eine Verbesserung der Funktionsbesetzung durch die transparente Rückmeldung aller Alarmierten erfolgen.

Kooperationspartner

- Computerinteressierte Angehörige der Freiwilligen Feuerwehr und deren Bekannte
- Versierte Programmierer von Applikationen für den Mobilfunkmarkt
- Ggf. engagierter FF-Angehöriger des rückwärtigen Bereichs
» siehe Aufgabenprofile im rückwärtigen Dienst, Seite 66ff

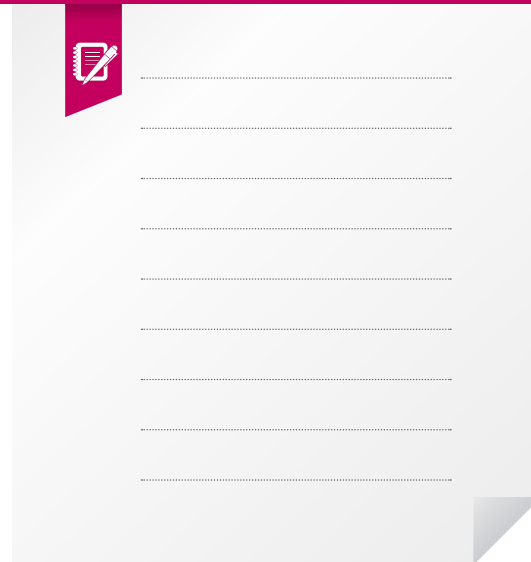
Zielüberprüfung

- Analyse hinsichtlich der Teilnahmequote am System
- Erfassung des Anteils an Einsätzen, im Rahmen derer eine gezielte Nachfrage bei Einsatzkräften zur Einsatzteilnahme geführt hat
- Befragung der KameradInnen hinsichtlich der Alarmierungsteilnahmemotivation durch das verwendete System

Alarmierung mit Rückkopplung

Aufwand: Zeit / Geld / Personal / etc.

- Einigung auf ein technisches System – Mit der Teilnahme an einem technischen System werden individuelle Informationen preisgegeben. Finden Sie eine Übereinkunft, die einen verantwortlichen Umgang aller TeilnehmerInnen ermöglicht. Gleichzeitig sollten Sie einen möglichst hohen Teilnahmegrad anstreben, um einen verwertbaren Nutzen zu erreichen
- Die Nutzung eines Systems, dass bereits privat genutzt wird, minimiert die Kosten des Einzelnen
- Die Entwicklung und der Betrieb eines selbstentwickelten Systems ist kosten- und personalaufwendig und wird erst sinnvoll, wenn viele KameradInnen es verwenden. Bei betriebssystemabhängigen Lösungen (Android, Apple iOS, Windows Mobile) ist ein mehrfacher Anpassungsaufwand möglich



Ausblick

Mit steigender Bedeutung der Funktionsbesetzung im Alarmierungsfall steigt der Informationsbedarf für die Einsatzleitung hinsichtlich der Bedarfslage, der verfügbaren Funktionsbesetzung sowie der Einsetzbarkeit der alarmierten Einsatzkräfte. Jedoch bieten moderne Kommunikationstechnologien zunehmend Möglichkeiten, die Einsatzorganisation zu unterstützen. Gleichzeitig steigt die Technologieabhängigkeit, die bei Systemausfällen gravierende Auswirkungen auf die Schadensbewältigungsmöglichkeit haben kann. Zukünftig sind technische Entwicklungen zu erwarten, die mit Rücksicht auf die aktuelle Situation der KameradInnen bezüglich ihrer persönlichen, zeitlichen und räumlichen Situation deutlich flexiblere Einsatzlösungen ermöglichen. Um einheitliche Lösungen in den Organisationen zu verwirklichen, die ggf. im Einsatzstab die Steuerung von Einsatzkräften bei Katastrophenlagen ermöglichen, sind strukturierte Vorgaben und Bedarfserhebungen erforderlich.

Um eine vollständige Mannschaft zusammen zu bekommen, kann Abstimmung nötig sein



Partnerschaftliche Teilung der Aufgaben bei gemeinsamen Einsätzen mit der Berufsfeuerwehr (BF)



Zusammen ist man stärker

Problembeschreibung

Ohne Zweifel ist die Freiwillige Feuerwehr im Land Berlin trotz einer vergleichbar geringen Anteilnahme am Einsatzgeschehen unverzichtbar. Sie deckt den Grundschutz in Randlagen des Stadtgebiets ab und unterstützt bei Großschadenslagen und Ausnahmeständen die dann aus- und überlastete Berufsfeuerwehr. Freiwillige Feuerwehren in Randlagen des Stadtgebietes arbeiten in ihrem Ausrückbereich kleinere Einsätze grundsätzlich alleine ab. Bei größeren Schadensereignissen und damit verbundenen größeren Einsatzmittelaufgeboten, erfolgt ein Unterstellungsverhältnis zu Führungskräften der Berufsfeuerwehr. Neben diesen formalen Regelungen kann ein individuelles Konfliktpotential bestehen, das von

Vorurteilen und ungeklärten Konflikten geprägt sein kann. Deutschlandweit betrachtet, werden Feuerwehreinsätze größtenteils durch die ehrenamtlichen Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehren bewältigt. Dies beinhaltet alle feuerwehrtypischen Aufgabenfelder, auch die Gesamtverantwortung für den Einsatzablauf.

» *Auf Augenhöhe begegnen und die Stärken und Erfahrungen des Einzelnen nutzen.*«

Eine Führungskraft der Berufsfeuerwehr Berlin

Partnerschaftliche Teilung der Aufgaben bei gemeinsamen Einsätzen mit der Berufsfeuerwehr (BF)

Handlungsempfehlungen

- Vergleichbare Personalentwicklung von BF und FF Angehörigen entsprechend der persönlichen Fähigkeiten
- Qualifizierung von Führungskräften der FF für Führungsaufgaben und aktive Nutzung bei größeren Einsatzstellen, z. B. zur Übernahme der Einsatzabschnittsführung
- Aktive Hinzuziehung von Einheiten der FF zu Einsätzen größeren Umfangs, z. B. im kurzfristigen Focus in den Bereitstellungsraum oder für den längerfristigen Focus zur Ablösung
- Entsendung von Fachberatern FF zur taktischen Beratung bei der Einsatzmittelplanung im Leitstellenbereich
- Durchführung von gemeinsamen Übungen mit geschlossenen und gemischten Einheiten der BF und FF
- Durchführung von gemeinsamen Aus- und Fortbildungsveranstaltungen der BF und FF, unter Nutzung von Ausbildern aus dem BF und FF Bereich
- Sporadische Integration von FF Angehörigen in den Regeleinsatzdienst der BF
- Teilnahme von BF Kräften am Übungsdienst der Freiwilligen Feuerwehr
- Entwicklung von Spezialaufgaben für den Einsatzbereich, z. B. Leitung und Organisation des Bereitstellungsraums, Logistische Aufgaben, Wasserversorgung, Betrieb Dekon-Platz

Best Practice Beispiel

Bei der Berliner Feuerwehr werden in den unterschiedlichen Ebenen der Zusammenarbeit zwischen haupt- und ehrenamtlichen Kräften spezifische Lösungsansätze verfolgt, deren Umfang und Verknüpfungstiefe stark von den handelnden Akteuren bestimmt wird. So erfolgt ab Einsatzereignissen, bei denen mindesten fünf Staffeln der FF tätig werden, eine entsprechende Information an den Landesbeauftragten bzw. an einen der für die Direktionen zuständigen Vertreter des Landesbeauftragten. Diese verfügen über die erforderlichen Kenntnisse zur Einsatzbereitschaft und Verfügbarkeit der Freiwilligen Feuerwehren und können als Fachberater bei strategischen und taktischen Fragen unterstützen.

Die Freiwillige Feuerwehr Zehlendorf ist qualifiziert, um als Leitstellenreserve bei hohem Einsatzaufkommen oder Personalausfall in der Leitstelle personell zu unterstützen und qualifizierte Funktionen zu übernehmen. Weiterhin kann sie Personal zur Besetzung von Einsatzleitwagen (z. B. ELW 2 oder ELW 3) bereitstellen und diese funktions-technisch selbstständig betreiben.

Im Bereich der Brandschutzabteilung hat sich an der Freiwilligen Feuerwehr Rudow eine aus Mitgliedern unterschiedlicher Freiwilliger Feuerwehren bestehende Gruppe gebildet, die für je eine Brandschutzbereitschaft die Führungsgruppe bildet. In Verbindung mit



den qualifizierten Leitern wird eine aus drei Einsatzzügen bestehende Brandschutzbereitschaft durch eine Führungskraft der FF geführt. Damit wird im Bereich der Katastrophenabwehr qualifizierten Führungskräften der Freiwilligen Feuerwehr eine Führungsspanne ermöglicht, die im Bereich der kommunalen Gefahrenabwehr nur Führungskräften des höheren feuerwehrtechnischen Dienstes der Berufsfeuerwehr vorbehalten ist.

Kooperationspartner

- Wehr- und Wachleitung der Betreuungswache
- Behördenleitung und Landesbeauftragte zur Abstimmung von erweiterten Führungskompetenzen ausgewählter Führungskräfte der Freiwilligen Feuerwehr für die Kommunale Gefahrenabwehr
- Ehrenamtliche und hauptberufliche Einsatz- und Führungskräfte
- Direktionsleitung und Direktionsbeauftragte

Zielüberprüfung

- Überprüfung:
 - Stärkere Verzahnung zwischen den Aktivitäten der FF und der BF ist erfolgt
 - FF wird bei Aktivitäten der BF stärker berücksichtigt
 - BF nimmt an Aktivitäten der FF Teil
 - Führungskräfte aus dem Bereich der FF werden von BF Angehörigen anerkannt

Aufwand: Zeit / Geld / Personal / etc.

- Im einsatzvorbereitenden Bereich ist ein zusätzlicher Koordinierungsaufwand erforderlich
- Die Qualifikation von Führungskräften erfordert finanzielle Mittel zur Lehrgangsteilnahme, für die Führungskraft ist ein zusätzlicher persönlicher Zeitaufwand für die Qualifizierung und die Teilnahme an Einsätzen, ggf. auch außerhalb der regionalen Zuständigkeit der eigenen Freiwilligen Feuerwehr, notwendig
- Bereitstellung von Alarmierungs- und Kommunikationsmitteln für Führungskräfte der FF
- Kostenneutrale Verstärkung der Kommunikation zwischen BF und FF

Ausblick

Zur Aufrechterhaltung der Freiwilligen Feuerwehren in einer von der Berufsfeuerwehr geprägten Stadt müssen die steigenden Anforderungen an Ehrenamtliche die Möglichkeit einer verantwortlichen Teilhabe am Einsatz- und Dienstgeschehen beinhalten. Andernfalls werden zunehmend Vorbehalte und Abgrenzung zu einer zusätzlichen Verringerung der Attraktivität des Ehrenamtes führen. Für die Zusammenarbeit zwischen der Freiwilligen Feuerwehr und der Berufsfeuerwehr zeigen sich jedoch vielfältige alltägliche Möglichkeiten, z. B. stunden- oder schichtweise Besetzung von Einsatzfahrzeugen oder Einsatzfunktionen auf ansonsten berufsbesetzten Einsatzfahrzeugen entsprechend der vorhandenen Qualifikation (auch im Rettungsdienst) oder die flexible Besetzung unterschiedlicher Berufsfeuerwachen bei großschadensbedingter Auslastung der Berufskräfte bzw. großflächiger regionaler Einsatzbindung der vorgehaltenen Einsatzmittel.

Spontanhelfer im Einsatz

Problembeschreibung

SpontanhelferInnen bei einer Katastrophe – ihre fachlichen Kompetenzen sind nicht bekannt, noch weiß man etwas über ihre Motivation und zeitliche Verfügbarkeit. Dennoch ist ihre Präsenz Ausdruck gesellschaftlicher Hilfsbereitschaft, und ihr Engagement kann nach einem Katastrophenereignis eine wichtige Unterstützung darstellen. Umfassende Erfahrungen mit insgesamt mehr als 12.000 SpontanhelferInnen (auch ungebundene HelferInnen) haben Feuerwehren im Elbe-Hochwasser 2013 gemacht. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass Menschen meist zu ungebundenen HelferInnen werden, wenn sie eine persönliche und/oder geografische Nähe zum Katastrophenereignis haben.

» Und was sich auch kaum jemand vorstellen konnte: die alle Grenzen überschreitende Solidarität der Bevölkerung mit den betroffenen Menschen. Zu Hunderten, Tausenden machten sie sich auf den Weg, um zu helfen. Jeder nach seinen Möglichkeiten, aber alle beseelt von dem Willen, zu helfen.«

Leander Strate/Jürgen Schill

Last oder Chance für Katastrophenschutzorganisationen?

BBE Newsletter 22/2013



Spontane HelferInnen unterstützen die FF beim Hochwasser 2013

Fragen und Antworten

Was muss auch beachtet werden? Freiwilliges Engagement sollte grundsätzlich immer willkommen sein. Die von ungebundenen HelferInnen eingebrachte Arbeitskraft kann eine wertvolle Unterstützung sein. Während des gesamten Einsatzgeschehens steht die sichere Einsatzdurchführung im Vordergrund – diese zu gewährleisten, hat oberste Priorität.

Hierzu einige Fragen und Antworten:

Sind SpontanhelferInnen während der Ausübung ihrer Tätigkeiten versichert? Wenn ja, durch wen?

Die SpontanhelferInnen sind über § 2 Absatz 1 Nr. 12 SGB VII in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert, wenn sie von Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr zur Unterstützung herangezogen werden. Andernfalls können sie über § 2 Absatz 1 Nr. 13 SGB VII versichert sein, wenn sie bei Unglücksfällen oder gemeiner Gefahr oder Not Hilfe leisten oder einen anderen aus erheblicher gegenwärtiger Gefahr für seine Gesundheit retten (sogenannte NothelferInnen).

Wer haftet für Schäden, die von SpontanhelferInnen verursacht wurden?

Die Haftung für ein Fehlverhalten von SpontanhelferInnen gegenüber Dritten geht im Bereich hoheitlicher Tätigkeit auf die öffentliche Körperschaft, in deren Dienst sie stehen über, wenn SpontanhelferInnen als VerwaltungshelferInnen eingesetzt werden. Das setzt eine konkrete Beauftragung durch die jeweilige Körperschaft voraus.

Quelle: DFV Flyer Integration von SpontanhelferInnen

Spontanhelfer im Einsatz

Handlungsempfehlungen

• Checkliste für Führungskräfte:

1. Einsatzgrenzen für SpontanhelferInnen

- Einsatz unter latenter und akuter Lebensgefahr
- Einsatz ohne erforderliche Einweisung
- Einsatz ohne Schutzausrüstung oder spezielle Ausrüstung
- Einsatz, der feuerwehrtechnisches Grundwissen erfordert
- Einsatztaktisch kontraproduktive Tätigkeiten

2. Tätigkeitsbeispiele für SpontanhelferInnen

- Aufräumarbeiten im Nachgang an ein Unwetter-, Hochwasser- und Erdbebenereignis
- Bau von Einhausungen
- Deichschutz
- Versorgung Betroffener, der Einsatzkräfte und anderer SpontanhelferInnen mit Nahrungsmitteln und Getränken
- Sammeln von Hilfsgütern
- Verteilen von Hilfsgütern

3. Organisationsbedarf von SpontanhelferInnen

- Koordination, Einweisung und Führung von HelferInnen
- Die Einbindung von SpontanhelferInnen intern kommunizieren
- Kommunikation mit den (vororganisierten/ vorregistrierten) SpontanhelferInnen, zum Beispiel über Soziale Medien
- Bereitstellungsraum
- Parkplätze, gegebenenfalls Fahrdienst
- Ausreichende Verfügbarkeit von Sanitäranlagen
- Verpflegung, ggf. Unterbringung, ggf. angemessene Kleidung

4. Öffentlichkeitsarbeit

- Soziale Medien nutzen, Zuständigkeiten & Schnittstellen zum Einsatzdienst schaffen
- Eigenen Auftritt in den Sozialen Medien in Erwägung ziehen
- Feuerwehren sollten Kooperation mit vernetzten HelferInnen (Initiativen/Gruppen) eingehen
- Abläufe/Entscheidungen müssen den engagierten HelferInnen vermittelt/erklärt werden

(Quelle: DFV Flyer Integration von SpontanhelferInnen)

- Herstellung einer Funktion „Kontakt SpontanhelferInnen“ im Krisenstab
- Ansprechpartner in der FF festlegen und qualifizieren
- HelferInnen mit Fachexpertise vorregistrieren (bspw. über SMS, E-Mail oder den sozialen Netzwerken oder der Einführung einer „Helferkarte“, auf der elektronisch Daten wie Fähigkeiten, Impfschutz, katastrophenschutzrelevante Ausbildungen etc. gespeichert werden)



Kooperationspartner

- Behörden, Vereine, Wohlfahrtsverbände, Universitäten
- Firmen und Betriebe (auch für Spezialtechnik, Fahrzeuge etc.)
- Berufsschulen
- Kirchengemeinden

Kontakt

- Deutscher Feuerwehrverband e. V.
Bundesgeschäftsstelle
Reinhardtstraße 25, 10117 Berlin
Tel.: 030/28 88 48 800
E-Mail: info@dfv.org

Zielüberprüfung

- Zusammenarbeit mit SpontanhelferInnen nachbereiten und ggf. Verbesserungen durch Übungen bewirken
- Strukturen zur Koordinierung von SpontanhelferInnen aufbauen

Aufwand: Zeit / Geld / Personal / etc.

- Konzepte erstellen: Ausstattung, Versorgung der SpontanhelferInnen, Steuerung der SpontanhelferInnen bzgl. Sammel- und Versorgungsorte
- Mittel zur Vorhaltung von Ausstattung im Rahmen der Katastrophenschutz-Vorsorge der Gemeinde einplanen
- Kontaktaufnahme mit Einrichtungen die ggf. für die Ausstattung und Versorgung der SpontanhelferInnen dienen können

Ausblick

Erfahrungen aus dem Hochwasser 2013 haben gezeigt: Für die Bewältigung von Einsätzen im Katastrophenschutz ist die Hilfe von SpontanhelferInnen eine Größe, die eingeplant werden muss. Die Führungskräfte im Katastrophenschutz müssen eine Struktur für den Umgang mit spontan Helfenden finden. Die Integration von SpontanhelferInnen in den Katastrophenschutz kann eine große Unterstützung für die gebundenen HelferInnen in den Feuerwehren darstellen. Voraussetzung ist die Gewährleistung einer sicheren und professionellen Einsatzdurchführung. Ein erfolgreich und sicher durchgeführter Einsatz im Katastrophenschutz motiviert nicht nur gebundene Feuerwehrangehörige, sondern kann dazu beitragen, dass auch ungebundene Engagierte langfristig gesehen zu Botschaftern für die Feuerwehren oder darüber hinaus zu neuen Mitgliedern werden.



Verweis auf andere Projekte

- DFV Spontanhelfer Flyer: http://www.inka-sicherheitsforschung.de/fileadmin/Daten/pdf-Downloads/DFV-Fachempfehlung_Spontanhelfer.pdf
- Forschungsprojekt ENSURE: <http://www.berliner-feuerwehr.de/forschung/ensure/>



Weitere Literatur:

Die Rolle von ungebundenen HelferInnen bei der Bewältigung von Schadensereignissen. Untersuchung am Beispiel Hochwasser 2013, Teil 1 und 2 – Schriften der Sicherheitsforschung, Deutsches Rotes Kreuz e. V.

65+ Ehrenmitglieder aktiv einbinden

Problembeschreibung

Brandbekämpfung, Rettungsdienst und Katastrophenschutz sind die ersten Aufgaben der Freiwilligen Feuerwehr. Für diese Aufgaben sind die körperlichen Anforderungen hoch. Aus gutem Grund hat der Gesetzgeber daher für die Angehörigen der Einsatzabteilungen die Altersgrenzen von 17 und 65 Jahren festgesetzt. Die demografische Entwicklung sorgt jedoch nicht nur für immer mehr pflegebedürftige Alte, sondern auch für eine Großzahl an aktiven Senioren, die ihre Kenntnisse und Erfahrungen gerne weiter zum Wohl der Gesellschaft einsetzen möchten. Zurzeit gibt es nur begrenzt Möglichkeiten, wie Mitglieder der Ehrenabteilung, aber auch Senioren außerhalb der Freiwilligen Feuerwehr, sinnvoll in die FF eingebunden werden können.

Auch zur psychosozialen Betreuung können Ehrenmitglieder eingesetzt werden

Handlungsempfehlungen

Mögliche Aufgabenfelder für aktive Mitglieder der Ehrenabteilung:

- Mitarbeit in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Brandschutzerziehung in Kitas und Schulen
- Gerätewartung, Fahrzeug- und Gebäudepflege
- Transportfahrten ohne Inanspruchnahme von Sonderrechten
- Lotsentätigkeit, Logistikaufgaben bei Großschadenslagen
- Unterstützung bei Verwaltungsaufgaben
- Bildungs- oder Betreuungspatenschaft in der JF
- Kinderbetreuung bei Einsätzen

» Wir müssen den Wechsel von der Einsatz- in die Altersabteilung differenzierter betrachten. Kaum wurde bisher das Potenzial genutzt, das in dem altersbedingten Wechsel steckt.«

65plus – Senioren aktiv in unseren Feuerwehren,
Innenministerium Baden-Württemberg (Hrsg.) 2012: 12



Best Practice Beispiel

65plus – Senioren aktiv in unseren Feuerwehren

Die Initiative 65plus des Innenministeriums und Landesfeuerwehrverbandes Baden-Württemberg beschreibt in der Ausgestaltung der Ehrenabteilung einen neuen Weg. Seniorinnen und Senioren sollen stärker in die originäre Aufgabenbewältigung der FFs einbezogen werden. Altersbedingt nicht mehr am Einsatzgeschehen teilnehmen zu können, soll nicht mehr gleichbedeutend sein mit dem Verabschieden von allen (neben dem Einsatzgeschehen) notwendigen Aufgaben in der FF. Gerade SeniorInnen suchen nach ihrem Abschied aus dem Arbeitsleben häufig eine sinnvolle ehrenamtliche Betätigung. Was könnte näherliegen, als dieses Betätigungsfeld in der Feuerwehr zu schaffen, deren Mitgliederzahl ohnehin aufgrund des demografischen Wandels rückläufig sind. Die Initiative listet mögliche Betätigungsfelder auf, die sowohl positiv in der Brandschutzaufklärung wirken als auch die Feuerwehrangehörigen in den Einsatzabteilungen entlasten.

Kooperationspartner

- Freiwilligen Agentur (für Senioren außerhalb der eigenen FF)
- Andere Ehrenabteilungen
- Ggf. Berufsfeuerwehr

Zielüberprüfung

- Regelmäßigen Termin aller aktiv beschäftigten Senioren abhalten zur Qualitätskontrolle auf beiden Seiten

Aufwand: Zeit / Geld / Personal / etc.

- Konzept erstellen: Wo ist der Einsatz von Senioren für uns sinnvoll, wo brauchen wir Unterstützung, was bringen unsere Ehrenmitglieder an Kompetenzen mit...
- Personalbedarf (Überwachung von Aufgaben, Logistik, Koordinierung) kann im besten Fall aus dem neu geschafften Personalpool gedeckt werden
- Kein finanzieller Aufwand

Ausblick

Mit der optimalen Nutzung von Kompetenzen und Erfahrungen aus der Ehrenabteilung und anderer aktiver Senioren kann eine Situation geschaffen werden, von der beide Seiten profitieren: Die teils durch erweiterte Aufgaben und gestiegene Anforderungen zeitlich überlasteten Feuerwehrangehörigen aus den Einsatzabteilungen werden entlastet. Die Senioren bekommen eine sinnvolle, gesellschaftlich relevante Betätigung mithilfe derer sie Teilhabe an der Gesellschaft und ihrer FF behalten.



Verweis auf andere Projekte

- 65plus – Senioren aktiv in unseren Feuerwehren. Eine Initiative des Innenministeriums und des Landesfeuerwehrverbandes Baden-Württemberg.
» siehe Übergänge im Ehrenamt, Seite 22–24

Aufgabenprofile im rückwärtigen Dienst



Exkurs:

Ja, warum eigentlich nicht?

Warum soll nicht ein Erzieher, der zwar keine feuerwehrtechnische Ausbildung, aber viel Engagement besitzt, eine Kinderfeuerwehr leiten?

Warum soll ein neues Mitglied nicht die Internetseite oder den Social Media-Account der Wehr mit Berichten aus der Grundausbildung anreichern? Die Aufregung des „Ersten Mals“, persönlich und im Zeitgeist beschrieben, was könnte ansprechender für andere Interessenten sein? Aufgaben können von Anfang an vergeben werden.

Warum soll die Freundin eines Mitglieds der Jugendfeuerwehr, die keine FF Ausbildung, dafür aber eine als Grafikdesignerin absolviert hat, nicht den Online-Auftritt der FF gestalten?

Warum soll ein ehrenamtlicher Wachleiter, der „nebenbei“ noch einen Job hat, zwei Kinder und gerade ein Haus baut, nicht bei den regelmäßigen Verwaltungsaufgaben seiner Wache die Assistenz von einem Mitglied der Ehrenabteilung erhalten – jemandem, der die Strukturen kennt, erfahren ist und Zeit hat. „Job-sharing“, „Home-Office“ und andere Konzepte funktionieren nicht nur in der beruflichen Umgebung.

Warum soll ein Student im Bereich Architektur oder Ingenieurwesen nicht in seinen Semesterferien die Jugendarbeit unterstützen, indem er Holz- und Gesteinsbearbeitung und den Bau von Abstützkonstruktionen zeigt? Wege, um spezifische Expertise in die Organisation zu bekommen, gibt es viele.

Der Feuerwehrdienst ist anspruchsvoll: der Brandschutz, die technische Hilfeleistung z. B. nach Verkehrsunfällen und Sturmschäden sowie die Erstversorgung von Menschen in Not sind kein Kinderspiel. Freiwillige Feuerwehrleute müssen einen sehr hohen Qualifizierungsstand aufweisen und körperlich, geistig und psychisch geeignet sein. Sie müssen möglichst dicht an ihrer Wache wohnen oder arbeiten, um bei einem Alarm schnell da zu sein. Sie müssen Tag und Nacht verfügbar sein, einen großen Teil ihrer Freizeit aufbringen und ständig dazu lernen.

Wenn Sie die Latte der Anforderungen einmal herunterbrechen, wird offenbart, warum die Gewinnung von Freiwilligen für Feuerwehren eine so große Anstrengung erfordert. Aus den oben stehenden Gründen haben Sie einen Vorteil davon, wenn Sie Aufgaben im Vorfeld genau analysieren. Sie können Tätigkeitspakete schnüren, die für unterschiedliche Gruppen von Freiwilligen attraktiv sind. So müsste z. B. die körperliche Eignung als „Atemschutzträger“ nicht zwingend für Büroarbeit, Weiterbildung oder Medienaufgaben erforderlich sein. Eine Überprüfung und ggf. Entkoppelung der für bestimmte ehrenamtliche Positionen vorgegebenen Kompetenzprofile könnte hier zu einer größeren Flexibilität und einem passgenaueren Einsatz entsprechend individueller Profile beitragen. Auf diese Weise werden die Leistungsträger im aktiven Einsatzdienst entlastet.

- **Ein klares Bild** von dem, was zu tun ist, was gebraucht wird und welche Kompetenzen dafür notwendig sind, hilft zuallererst Ihnen selbst. Sie können einschätzen, was Freiwillige in einem Aufgabenfeld wirklich leisten, welchen Zeitumfang sie aufbringen und welche Hilfsmittel und Fähigkeiten notwendig sind. Dadurch sind Sie in der Lage, auch eher vernachlässigten Bereichen wie der Organisation und nicht voll einsatztauglichen Helfenden ein Aufgabenbild und einen Wert zuweisen, der gewürdigt werden kann.

In 10 Schritten zum Aufgabenprofil

- **Die Hemmschwelle „Ja“ zu sagen sinkt** aus Sicht der „externen“ Freiwilligen, wenn ihnen eine konkrete Tätigkeitsbeschreibung vorliegt, denn Ehrenamtliche können damit von Anfang an einschätzen, worauf sie sich einlassen. Außerdem können beide Seiten auf dieser Basis leichter Absprachen treffen und sich später in der Zusammenarbeit gut darauf beziehen. Das gibt ein Gefühl der Verlässlichkeit und führt ggf. vielleicht sogar zu neuen Mitgliedern im aktiven Dienst!
- **Der Grundstein Freiwillige zu werben oder zu aktivieren** ist bereits gelegt, wenn Sie eine konkrete Aufgabenbeschreibung haben. Sie müssen noch eine ansprechende Überschrift dazu finden, den Text eingängig formulieren und fertig ist eine Ausschreibung, die noch auf den richtigen Weg bzw. an passende Interessenten muss.



Weiterführende Texte aus INKA

- Böttche, Christina (2013): Helferkompetenzen im Katastrophenschutz – Bedeutung und Einbindung. In: BBE-Newsletter 22/2013: http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2013/10/NL22_Gastbeitrag_Boettche.pdf
- Schorr, Claudia (2013): Katastrophenszenarien in Deutschland – Einsatzmöglichkeiten für Freiwillige. In: BBE-Newsletter 4/2013: http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2013/02/nl04_gastbeitrag_schorr.pdf

1. **Beschreiben Sie die Aufgaben konkret und interessant!** Nicht zu starr und voraussetzungslos, sonst wird es schwierig, geeignete Freiwillige zu finden. Es geht nicht nur um die Durchführung der Tätigkeit als solche, sondern auch um die Haltung und Arbeitseinstellung.
2. **Schauen Sie den Herausforderungen ins Auge!** Erkunden Sie, welche Aufgaben es in Ihrer Organisation überhaupt gibt. Berücksichtigen Sie sowohl einsatzrelevante Aufgaben, die sich aus Schutzziele, Einsatzplänen und bisherigen Einsätzen ableiten, als auch Tätigkeitsfelder für die organisatorischen Abläufe abseits des Einsatzes. Sicher werden Sie feststellen, dass es Belastungen und Zeiträume gibt, bei denen es mit der Resilienz Ihrer eigenen Einheit kritisch ist. Welche Qualifikationen werden dringend benötigt? Wie können sich Fachkräfte auf Kerntätigkeiten konzentrieren? Welche Aufgaben sind gefährdungsärmer oder weniger voraussetzungslos?
3. **Gehen Sie die wichtigsten Lücken an!** Sie werden festgestellt haben, wie umfangreich die Aufgaben in Ihrer Organisation eigentlich sind. Aufgaben sind teilweise festen Funktionen zugewiesen. Das Tragen einer oder mehrerer Funktionen sagt aber noch nichts über die Belastung des Funktionsträgers aus. Jemand, der eine Aufgabe abschließen soll, muss nicht zwangsläufig jede notwendige Tätigkeit selbst ausführen.
4. **Beschreiben Sie die Tätigkeitsfelder!** Diese können unterschiedliche Schwerpunkte haben, technisch-handwerklich, versorgerisch-betreuerisch, Führung/Leitung oder Verwaltung und Kommunikation. Keine Art von Tätigkeit sollte als Selbstverständlichkeit oder als abschätzbare Last abgetan werden, sondern als interessantes Engagementfeld für bestimmte Gruppen von Freiwilligen gestaltet und gewürdigt sein.


TIPP:
Unterscheidungshilfe für Tätigkeitsfelder nach Fachkompetenzen

- **Technisch-handwerklich:** Führen von Fahrzeugen, Umgang mit Geräten, Bereich Logistik und Infrastruktur
- **Versorgung und Betreuung:** medizinischer, pflegerischer und psychosozialer Bereich, Umgang mit Menschen
- **Administrativ:** Verwaltung, Organisation, Kommunikation, Vernetzung, Pflege der Organisationskultur und der Kameradschaft (Feste, Veranstaltungen)

5. Jetzt und hier – oder geht es auch anders?

Schätzen Sie ein, welchen Zeitumfang die Aufgaben einnehmen und inwiefern eine regelmäßige Beschäftigung damit notwendig ist. Machen Sie sich klar, welche Aufgaben auf mehrere Schultern verteilt werden könnten, welche als Projekt mit einem konkreten Ziel und einer festen Zeitvorgabe geeignet sind, oder welche sogar anlassbezogen oder ohne Vorkenntnis vergeben werden könnten, z.B. zur Unterstützung bei Veranstaltungen. Vielleicht gibt es auch Aufgaben, die sich im Homeoffice erledigen lassen?

6. Werden Sie konkret! Legen Sie die spezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten, die für ein Aufgabenfeld vorausgesetzt werden oder wünschenswert sind.

Daraus kann sich ein besonderer Weg für die Anwerbung ergeben. Lernen Sie Ihre Freiwilligen besser kennen. Welche Kompetenzen haben sie aus dem beruflichen oder privaten Lebensbereich? Inwiefern könnten diese für das Ehrenamt relevant sein oder werden?

7. Legen Sie die Art der Zusammenarbeit fest!

Grenzen Sie ein Aufgabenprofil zu anderen Funktionen und Aufgaben ab. Welche Tätigkeiten gehören dazu und welche nicht? Wem wird zugearbeitet oder berichtet? Vergeben Sie Aufgaben so weit wie möglich als geschlossene Einheiten und vermitteln Sie dabei stets die Bedeutung für die Gesamtaufgabe.

8. Klären Sie die Rechtsgrundlage! Legen Sie den Status fest, in dem Freiwillige eine Aufgabe übernehmen. Machen Sie Rechte und Pflichten deutlich und klären Sie die Sachlage zum Haftpflicht- und Unfallversicherungsschutz von Freiwilligengruppen.

9. Benennen Sie den Aufwand zur Einarbeitung oder Einweisung! Welche Art der Anleitung und Begleitung bieten Sie an? Wann ist eine Schulung oder Vermittlung von Grundinformationen ausreichend? Diese Informationen sind wichtig für interessierte Freiwillige.

Im Internet unter www.berliner-feuerwehr.de/forschung/inka finden Sie zwei **Kopiervorlagen** zur Vergabe von Aufgaben im rückwärtigen Dienst, eins für Ihr Angebot (denken Sie an die gute Bezeichnung!), eins zur Verteilung an potentielle Interessenten, z. B. zur Verteilung am Tag der offenen Tür Ihrer Wehr. Mit letzterer Vorlage können Sie eine Datenbank zur Unterstützung aufbauen. Sie können diese Vorlagen benutzen wie sie sind oder Ihren Bedürfnissen entsprechend individualisieren.

10. Nennen Sie das Ding beim Namen! Ein prägnanter Titel für die Aufgabe ist nicht zu unterschätzen. Der Name ihres Aufgabenprofils ist eine Grundlage, um Interesse bei Freiwilligen zu wecken. Er prägt auch mit, inwieweit Engagierte einmal Anerkennung erhalten können. Also nennen Sie den Schatzmeister nicht Erbsenzähler! Suchen Sie statt „Verwaltungsgehilfen“ lieber „Beauftragte für das Feuerwehrbüro“ – und haben Sie schon mal überlegt, was Ihnen ein fähiger „Kontaktemanager“ alles einbringen und erleichtern könnte?


TIPP:
für die Beratung zum Aufgabenprofil

Inzwischen gibt es Spezialisten für die Vermittlung von Angebot und Anfrage im bürgerschaftlichen Engagement. Schauen Sie, ob es auch in Ihrer Nähe eine Freiwilligenagentur oder ein Freiwilligenbüro in der kommunalen Verwaltung gibt. Hier können Sie Feedback zu Ihrem Aufgabenprofil bekommen und weitere Wege der Zusammenarbeit entdecken.



INKA auf dem Tag der offenen Tür der Berliner Feuerwehr 2014 – Eine gute Gelegenheit, vorher definierte Tätigkeitsfelder Interessierten anzubieten

Gemeinsame Fahrten

Problembeschreibung

Befragungen im Rahmen des INKA Projekts haben deutlich gezeigt, dass die Kameradschaft in den Freiwilligen Feuerwehren ein starker Faktor für Bindung, Anreiz und Mitgliedergewinnung ist. Auf die Frage „Was gefällt Ihnen gut an Ihrer FF?“ bekamen wir im Rahmen eines INKA Workshops mit Mitgliedern der FF aus Berlin und Brandenburg folgende Antworten: „Die ausgeprägte Kameradschaft“, „dass wir uns auch im privaten Bereich kameradschaftlich helfen“, „unsere Gemeinschafts-abende“ und „der gute Zusammenhalt“. Diesen Teamgeist und die gelobte Kameradschaft gilt es zu erhalten und zu fördern. Was wäre dazu besser geeignet, als gemeinsame Erinnerungen zu schaffen? Gemeinsame Aktivitäten und Ausflüge stärken Zusammenhalt und Teamgeist.



Die Uniform bleibt in der Wehr – gemeinsame Ausflüge dienen dem Zweck des Teambuildings

Handlungsempfehlungen

- Tagesfahrten: Besuche großer Industriewerke; kaum bekannte, aber sehenswerte Museen; sportliche Ereignisse...
- Wochenendtrips: Partnerstädte der Gemeinde, Hauptstadtbesuch, Besuch lokaler Attraktionen (z. B. Weihnachtsmärkte, Jahrmärkte, Wein-feste...)
- Kurzreisen: Besuch bei befreundeten Feuerwehren

»Drei Tage angefüllt mit Begegnungen, touristischen und festlichen Aktivitäten werden noch ein wenig mehr dazu beigetragen haben, unsere freundschaftlichen Bande zu festigen.«

Olivier Paturel, Vorsitzende des Partnerschaftsverein
Homepage der FF Limburg

Kooperationspartner

- Gemeinde
- Andere Freiwillige Feuerwehren

Zielüberprüfung

- Nachbesprechung der Reise
- Dokumentation in Bildern

Aufwand: Zeit / Geld / Personal / etc.

- Eine/n Beauftragte/n (ggf. aus der Ehrenabteilung oder dem rückwärtigen Dienst) für die Reise ernennen
- Aufgaben sind vielfältig:
 - Bedarf feststellen (Tagesfahrt oder Reise ins Ausland?)
 - Mögliche Ziele recherchieren
 - Termin finden
 - Anmeldeverfahren der Mitglieder initiieren und überwachen
 - Buchungen von Unterbringungen und Transport
 - Programm vor Ort planen

Ausblick

Um ein „echtes Team“ entstehen zu lassen, bedarf es nicht nur dem Training von technischen, feuerwehr-relevanten Fähigkeiten. Entscheidend sind auch die Stimmung und der Zusammenhalt innerhalb des Teams. Durch gemeinsame Fahrten und Erlebnisse entstehen gemeinsame Erinnerungen, die zusammenschweißen und alle Beteiligten für die Zukunft motivieren und Begeisterung für die Truppe schaffen.



Verweis auf weitere Informationen

- <http://www.feuerwehr-cloppenburg.de/wordpress2/feuerwehr-alters-abteilung/>
- <http://www.feuerwehr-limburg.de/f%C3%B6rderverein/vereinsfahrten-2015/>
- <http://www.ff-hermsdorf.de/html/geschichte.html>

Beziehungspflege mit dem Arbeitgeber

Problembeschreibung

Vielen Kameraden und Kameradinnen in den Freiwilligen Feuerwehren fällt es zunehmend schwer, ihr Ehrenamt angesichts der steigenden Anforderungen an Mobilität und Flexibilität im Berufsleben auszuüben. Die Verständigung und Beziehungspflege mit Arbeitgebern ist daher eine wichtige Herausforderung. Wichtigste Grundvoraussetzung für den Betrieb und das FF Mitglied ist das Schaffen von Verständnis. Wieso – weshalb – warum?! Eine offene, gelebte Kommunikationskultur verstärkt das Verständnis für die Notwendigkeit des Engagements der Arbeitnehmer und zeigt Synergien auf, inwiefern auch Arbeitgeber vom Engagement ihrer Angestellten profitieren können.

»Sie können zwar jederzeit zum Alarm gerufen werden, aber davon profitieren alle. Unternehmen müssen die Notwendigkeit erkennen, dass sie nicht nur nehmen, sondern auch geben müssen.«

Ulrich Biene, Unternehmenssprecher der Veltins-Brauerei
im Radiointerview mit Radio Sauerland, 01.04.2011

Best Practice Beispiel

„EHEIM fördert mit ihrem Verständnis für das Ehrenamt großzügig die Plattformen wie Mitarbeiter-Informationszeitschriften, Evakuierungsübungen und Begehungen. Medienarbeit mit regionalen Presseagenturen leistet dazu ihren zusätzlichen Positiveffekt. Sicherlich beruht ein effektives Ergebnis auf einem gesunden Verhältnis zwischen Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Gemeinde-/Stadtverwaltung. Ein partnerschaftliches Verhältnis fördert die Zusammenarbeit und zusätzliche Synergieeffekte in vielen Schnittstellenbereichen. Eine gute und öffentliche Würdigung der wichtigen Ehrenamtsarbeit durch den Arbeitgeber motiviert die engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Seitens der Gemeindeverwaltung und den Gemeinderäten konnte sich EHEIM einen sehr guten Namen erarbeiten.“

Dank EHEIM-Mitarbeitern wurde auch eine Bewerbung zum Förderpreis »Helfende Hand 2012« möglich. Das Bundesministerium des Innern verleiht diesen Preis zur Förderung des Ehrenamtes im Bevölkerungsschutz. Es werden Ideen und Konzepte gewürdigt, die Menschen für ein Ehrenamt im Bevölkerungsschutz begeistern. Zudem belohnt der Preis Unternehmen, die den freiwilligen Einsatz ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Handlungsempfehlungen

- Arbeitgeber einbinden: Persönliche Einladung zum Tag der offenen Tür und anderen Veranstaltungen, regelmäßiger Versand des Newsletters (falls vorhanden »siehe Übergänge im Ehrenamt, Seite 22/23) an Arbeitgeber
- Arbeitgeberveranstaltung wie Führung durch die Feuerwehrwache oder Hoffest
- Offene Kommunikation vor dem Einsatz und vor Übungen

Kopiervorlagen für einen Brief an Arbeitgeber und eine Bescheinigung zur Vorlage beim Arbeitgeber finden Sie unter www.berliner-feuerwehr.de/forschung/inka/



vorbildlich unterstützen. Mit entsprechender Marketing-Leistung konnte sich das Unternehmen bundesweit präsentieren und überzeugte die fachkundige Jury in Berlin. Ein 1. Platz belohnte EHEIM in der Kategorie »Vorbildliches Arbeitgeberverhalten«. Dies spricht für die Unternehmenspolitik.“

Quelle: Hamann/Strittmatter (2014): Unternehmerisches Engagement im Katastrophenschutz. Ausnahme oder neue Selbstverständlichkeit, S. 25

Kooperationspartner

- Arbeitgeberverbände wie IHK, HWK etc.
- Gemeinde

Zielüberprüfung

- Kontakt zu Arbeitgebern regelmäßig überprüfen

Aufwand: Zeit / Geld / Personal / etc.

- Pflege der Kontaktdatenbank: Arbeitgeber aller FF Mitglieder
- Planung der Veranstaltungen, Einladung an alle Arbeitgeber der FF Mitglieder, hier: evtl. Kosten für Verpflegung
- Überwachung des Briefversands an Arbeitgeber neuer Mitglieder

Ausblick

Die Unternehmen verlassen sich hinsichtlich des Katastrophenschutzes bislang weitgehend auf den Bund und die Länder. So sehen 67 % der Unternehmen laut Umfrage des IAOs den Katastrophenschutz als eine Aufgabe des Staates an. Der Katastrophenschutz ist jedoch auf das freiwillige Engagement von Privatpersonen und somit auch auf die Unterstützung von Unternehmen als deren Arbeitgeber angewiesen, beispielsweise durch deren Freistellung. Die Freistellung von Arbeitnehmern geht wiederum einher mit einer Reihe nachgeordneter und häufig noch ungeklärter Fragen. Wie können Ausfallzeiten von Beschäftigten kompensiert werden? Unter welchen Bedingungen können Unternehmen im Katastrophenfall auf Experten verzichten? Wie ist die rechtliche Situation bei Unfällen von Beschäftigten, wenn sich beispielsweise freiwillig Engagierte bei Sandsackarbeiten während eines Hochwassereinsatzes verletzen? Wie können die Leistungen von Beschäftigten anerkannt werden, die zwar Ausfälle von ehrenamtlich aktiven Kollegen auffangen, jedoch nicht die Anerkennung für einen Einsatz erhalten? Antworten auf solche Fragen sind für ein unternehmerisches Engagement im Katastrophenschutz erforderlich.



Verweis auf weitere Informationen

- <http://www.radiosauerland.de/sauerland/lokalnachrichten/lokalnachrichten/archive/2011/04/01/article/sauerlaender-arbeitgeber-sollen-verstaendnis-fuer-freiwillige-feuerwehrmaenner-im-betrieb-haben.html>

Wohin führt die Zukunft – Schlusswort

Der Katastrophenschutz in Deutschland wird auch in Zukunft größtenteils auf den Schultern von freiwillig engagierten Menschen liegen. Um angesichts demografischer und gesellschaftlicher Entwicklungen die Funktionsfähigkeit des Systems sicherzustellen, bedarf es neuer Wege der Mitgliedergewinnung und der langfristigen Bindung von freiwilligen Feuerwehrleuten. Es werden Instrumente benötigt, um Akteure jenseits der BOS (Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben) in den Katastrophenschutz einzubeziehen, wie z. B. unternehmerisches Engagement und spontane Hilfe im Fall einer Katastrophe. Die notwendigen Veränderungen in den Freiwilligen Feuerwehren werden sicher nicht von heute auf morgen zu realisieren sein, noch werden sie ohne eine kritische Reflexion von Strukturen und Abläufen möglich sein.

Mit dem vorliegenden Handlungsleitfaden gibt INKA einen Anstoß für neue Instrumente und Wege der Ansprache. Auch für eine Änderung der Strukturen in den Freiwilligen Feuerwehren geben die Empfehlungen im Leitfaden Impulse. Wie bereits eingangs erwähnt ist der Leitfaden keinesfalls als die Antwort auf alle Fragen oder die ultimative Lösung zu verstehen. Er soll als Arbeitshilfe dazu beitragen, Anforderungen zu bestimmen, Lösungen individuell anzupassen und zu testen. Der Handlungsleitfaden kann nur ein kleiner Baustein zur zukunftsfähigen Gestaltung des Katastrophenschutzes sein. Die Umsetzung neuer Ansätze und Konzepte muss in der Praxis geschehen. Und da passiert sie ja auch bereits: jede Freiwillige Feuerwehr hat längst individuelle Lösungen, gute Ideen, und – wie in den Handlungsempfehlungen sichtbar – Best Practices, die zur Optimierung der institutionellen, organisatorischen und soziokulturellen Entwicklung des Katastrophenschutzes beitragen. Engagierte und motivierte Kameraden und Kameradinnen sind bereits bundesweit daran beteiligt, dass sich etwas ändert. Die Motivation kommt aus der Praxis, ebenso wie viele gute Lösungsansätze und innovative Maßnahmen. Der INKA Handlungsleitfaden ist ein Instrument, um diesen Ansätzen eine Struktur auf Gemeinde-, Kreis- und Landesebene zu geben, sie sichtbar zu machen und zugänglich für andere, um so Gedankenanstöße zu geben und neue Methoden sowie Prozesse zu initiieren, die in der Praxis die Freiwilligen Feuerwehren stark machen für die Zukunft.

Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr und das strukturelle Management von Freiwilligen ist eine vielschichtige und dauerhafte Aufgabe. Konzepte und Maßnahmen müssen den prozesshaften Charakter abbilden, der auch den gesellschaftlichen Wandel ausmacht.



Auch in Zukunft werden es vor allem die Freiwilligen in den Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben sein, die bei Katastrophen schnelle Hilfe leisten

Quellenverzeichnis

Batarilo-Henschen, Katarina/Alscher, Mareike/Knobelsdorff, Charlotte von (2011): Qualifizierung und Anreizsysteme für bürgerschaftliches Engagement. Fallhandbuch. Centrum für Soziale Investitionen und Innovationen (CSI), Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg. Heidelberg, https://www.csi.uni-heidelberg.de/downloads/CSI_Fallhandbuch_110317.pdf

Böttche, Christina (2013): Helferkompetenzen im Katastrophenschutz – Bedeutung und Einbindung. In: BBE-Newsletter 22/2013: http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2013/10/NL22_Gastbeitrag_Boettche.pdf

Bohnsack, Ralf (2000): Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in Methodologie und Praxis qualitativer Forschung. Opladen: Leske u. Budrich

Deutscher Feuerwehrverband (2015): Die Integration von Spontanhelferinnen und Spontanhelfern in den Katastrophenschutz, Flyer des Deutschen Feuerwehrverbandes e.V., http://www.inka-sicherheitsforschung.de/fileadmin/Daten/pdf-Downloads/DFV-Fachempfehlung_Spontanhelfer.pdf

Deutscher Feuerwehrverband (2006): Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr. Handreichungen für die Praxis. http://www.feuerwehrverband.de/fileadmin/Inhalt/SCHWERPUNKTE/Frauen/Handreichung_FFF.pdf

Deutschland Today (05.02.2014): THW Helfer erhalten Ausbilderzeugnisse. http://www.dtoday.de/regionen/lokal-panorama_artikel,-THW-Helfer-erhalten-Ausbilder-Zeugnisse-_arid,320029.html

Ely, B. et al. (2015): Die Rolle von ungebundenen HelferInnen bei der Bewältigung von Schadensereignissen. Untersuchung am Beispiel Hochwasser 2013, Teil 2. Schriften der Sicherheitsforschung, Deutsches Rotes Kreuz e.V.

Geschäftsstelle der Initiative Neue Qualität der Arbeit c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz & Arbeitsmedizin (2014): Kein Stress mit dem Stress. Lösungen und Tipps für gesundes Führen. Berlin

Geschäftsstelle der Initiative Neue Qualität der Arbeit c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz & Arbeitsmedizin (2014): Kein Stress mit dem Stress. Eine Handlungshilfe für Führungskräfte. Berlin

Goebels, Wilfried (2011): NRW gibt Geld für Feuerwehr-Führerschein. In: derwesten.de. Online: <http://www.derwesten.de/region/nrw-gibt-geld-fuer-feuerwehr-fuehrerschein-id6124260.html> 17.02.2015

Hamann, Karin/ Strittmatter, Mira (2014): Unternehmerisches Engagement im Katastrophenschutz. Ausnahme oder neue Selbstverständlichkeit? Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO. Stuttgart

Haselhorst, Martin, in: Westfalenpost (06.03.2009): Freiwillige Feuerwehr setzt auf Migranten. <http://www.derwesten.de/wp/wp-info/freiwillige-feuerwehr-setzt-auf-migranten-id845616.html#plx1856482738>

Innenministerium Baden-Württemberg (2012): 65 Plus Senioren aktiv in unseren Feuerwehren. https://im.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-im/intern/dateien/publikationen/Feuerwehr-65plus_Broschuere.pdf

Lamneck, Siegfried (1998): Gruppendiskussion. Theorie und Praxis. Weinheim: Beltz

Mangold, Werner (1960): Gegenstand und Methode des Gruppendiskussionsverfahrens. Aus der Arbeit des Instituts für Sozialforschung. Frankfurt/M.: Europäische Verlagsanstalt.

Pollock, Friedrich (1955): Gruppenexperiment. Ein Studienbericht. Frankfurt: Europäische Verlagsanstalt

Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport (2012): Gewinnung und Stärkung von Freiwilligen für die Feuerwehren in Niedersachsen, Hannover

Schorr, Claudia et al. (2014): Die Rolle von ungebundenen HelferInnen bei der Bewältigung von Schadensereignissen. Untersuchung am Beispiel Hochwasser 2013, Teil 1. Schriften der Sicherheitsforschung, Deutsches Rotes Kreuz e.V.

Schorr, Claudia (2013): Katastrophenszenarien in Deutschland – Einsatzmöglichkeiten für Freiwillige. In: BBE-Newsletter 4/2013: http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2013/02/nl04_gastbeitrag_schorr.pdf.

Schutzbach, Nikolaj, in: Südkurier (31.10.2012): Der Konstanzer Feuerwehr laufen die Mitglieder davon. <http://www.suedkurier.de/region/kreis-konstanz/konstanz/Der-Konstanzer-Feuerwehr-laufen-die-Mitglieder-davon;art372448,5750522>

Senatskanzlei Berlin, Pressemitteilung vom 19.05.2015 <https://www.berlin.de/rbmskzl/aktuelles/pressemitteilungen/2015/pressemitteilung.317297.php>

Strate, Leander / Schill, Jürgen (2013): Last oder Chance für Katastrophenschutzorganisationen? , BBE Newsletter 22/2013, http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2013/10/NL22_Gastbeitrag_Strate_Schill.pdf

Vöge, Monika (2014): Motivationsfaktoren im ehrenamtlichen Katastrophenschutz – Was motiviert potentielle und aktive Ehrenamtliche in der Freiwilligen Feuerwehr Berlins und Brandenburgs. In: BBE-Newsletter 10/2014: http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2014/05/NL10_Gastbeitrag_Voege.pdf

Webpages

http://www.altenstadt.de/gv_altenstadt/Leben%20in%20Altenstadt/%C3%96ffentliche%20Einrichtungen/Feuerwehren/Feuerwehrrente/www.b-b-e.de/archiv-des-newsletters/

<http://www.berliner-feuerwehr.de/forschung/alphakomm/>

<http://www.berliner-feuerwehr.de/forschung/inka/>

https://www.csi.uni-heidelberg.de/downloads/CSI_Fallhandbuch_110317.pdf, besonders S. 25

<http://www.feuerwehrleben.de/mit-ueber25-zur-freiwilligen-feuerwehr/>

<http://www.feuerwehr-limburg.de/f%C3%B6rderverein/vereinsfahrten-2015/>

<http://www.feuerwehrverband.de/fileadmin/Inhalt/SCHWERPUNKTE/Integration/Brueckenbauen.pdf>

<http://www.feuerwehrverband.de/kooperationen.html>

<http://www.feuerwehr-woerth.de/downloads/belastungen-der-angehoerigen-von-feuerwehrleut.pdf>

<http://feuerwehr-zeesen.de/feuerwehr/brandschutzerziehung/>

<http://ff-niendorf.de/>

http://www.gera.ihk.de/servicemarken/presse/presseinfos/Pressearchiv/Jahrgang_2012/Februar/Geraer_IHK_prueft_THW_Helfer_aus_ganz_Deutschland/342570?view=mobile

http://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&ved=0CD0QFjAFahUKEwi5t7vQ-6XHAhWBVHIKHxzQAP4&url=http%3A%2F%2Fwww.joerg-vieweg.de%2Fnachrichten-leser%2Fitems%2Fspd-fraktion-legt-gesetzentwurf-zur-einfuehrung-der-saechsichen-feuerwehrent-vor.html%3Dtl_files%2Fspd_chemnitz%2FLTW%2FJoergVieweg%2FDownloads%2FFeuerwehrrente%2520Gesetzentwurf%2520der%2520SPD-Fraktion.pdf&ei=6YDMVfmeLoGpyQP8olPwDw&usg=AFQjCNEsOQ0dUgdl7Bt8OkYMyESlv_bUNQ

http://www.haldensleben.de/media/custom/2048_776_1.PDF?1416918475

<http://hwk-koblenz.de/presse/pressemitteilungen/kooperation-von-feuerwehr-und-handwerk-erweitert.html>

http://www.idf.nrw.de/ausbildung/katalog/seminare_details.php?l_id=219http://konstanz.dlrg.de/lernen/qualifizierungen/mentoring.html

<http://www.kvt-zvk.de/index.php?id=409>

<http://www.peiker.de/de/unternehmen/csr/feuerwehren.html>

<http://www.radiosauerland.de/sauerland/lokalnachrichten/lokalnachrichten/archive/2011/04/01/article/sauerlaender-arbeitgeber-sollen-verstaendnis-fuer-freiwillige-feuerwehrmaenner-im-betrieb-haben.html>

<http://www.rkk-koblenz.de/downloads/PetitionsBegrundungEhrenamt.pdf>

<http://www.spiegel.de/unispiegel/studium/wuppertal-feuerwehr-gruendet-studenten-wg-a-1047266.html>

<https://www.uni-leipzig.de/netz/netikett.htm>

<http://www.vdwsuedwest.de/index.php?id=2876&contUid=3424>



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung