

Zahlen | Daten | Fakten | **Projektbroschüre**

JUGENDLICHE
IN DER JUGENDFEUERWEHR
stärken und fördern



Herausgeber:

Hessische Jugendfeuerwehr
im Landesfeuerwehrverband Hessen e.V.

Geschäftsstelle:
Umgehungsstr. 15
35043 Marburg-Cappel

Tel.: 06421 / 43631

Fax: 06421 / 43743

Email: [hjfgeschaeftsstelle@feuerwehr-hessen.de](mailto:hjf-geschaeftsstelle@feuerwehr-hessen.de)

Auflage: 1.000 Stück

Stand: 10.05.2015

Redaktion: Dr. Andreas H. Adams
Holger Schönfeld

Gestaltung: Dr. Andreas H. Adams
Helena Urdelowicz

www.jf-hessen.de



Meinungsbilder

- **Stefan Cornel, Landesjugendfeuerwehrwart** 2
- **Dr. h.c. Ralf Ackermann, Präsident des Landesfeuerwehrverbandes Hessen e.V.** 4
- **Mario Machalett, Vorsitzender des Hessischen Jugendrings** 6

Berichte von und über Jugendliche

- **Dr. Manfred Wittmeier: Jugendliche zur Identität und Partizipation begleiten** 8
- **Jugendforum der Hessischen Jugendfeuerwehr** 13
- **HJF-Mitgliederstatistik** 16

Übergang von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung

- **Wehrführer-Umfrage zum Thema „Übertritt“** 17
- **SINUS-Jugendstudie** 24
- **Jugendfeuerwehr und Einsatzabteilung: Selbst- und Fremdbild** 35
- **Erwartungen und Befürchtungen der Jugendlichen** 38
- **Lösungsansätze für einen gelungenen Übergang** 41
- **Häufige Probleme beim Übertritt: Tipps und Hinweise für beide Seiten** 48
- **Partnerschaftlicher Führungsstil und straffe Anweisung (KJF Darmstadt-Dieburg)** 55
- **Wichtige Punkte für einen gelungenen Übergang** 60

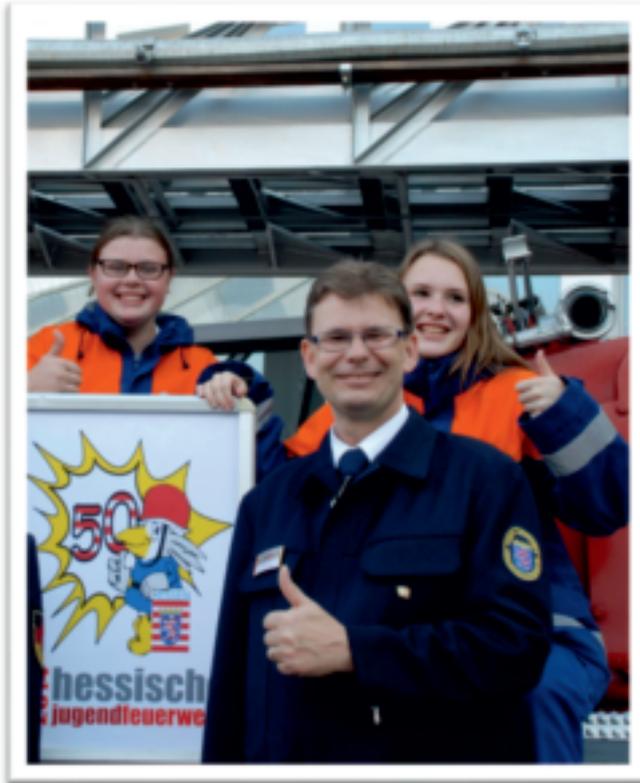
Praxis-Beispiele

- **KJF Odenwaldkreis: AG „Übergang“** 61
- **KFV und KJF Fulda: Modell „Patenschaft“ und Modell „Gemeinsame Ausbildung“** 63

Werte und Strukturen

- **Dafür stehen wir! – Unsere Werte** 68
- **So arbeiten wir! – Unsere Struktur** 70





Liebe in der Jugendarbeit der Jugend-/ Feuerwehren Hessens aktive Ehrenamtliche, liebe Freunde/innen der Jugendfeuerwehr,

„Jugendliche stärken und fördern“ ist die Hauptaufgabe unserer Jugendfeuerwehrarbeit. Dabei gibt es viele Facetten, die wir in unserer täglichen Jugendfeuerwehrarbeit umsetzen. Vom selbständigen Lernen in der Gruppe, der Teamfindung mit unterschiedlichen Jugendlichen bis hin zur Begleitung bei der Suche eines Ausbildungsplatzes. In unserer vorliegenden Broschüre wollen wir aufzeigen, welche Beweggründe wir bei unseren Jugendlichen finden können, sich in der Jugendfeuerwehr bzw. Freiwilligen Feuerwehr zu engagieren, und wie unsere Betreuerinnen und Betreuer ihren Blick für die Motivation der Jugendlichen schärfen können. Zur Vorbereitung unserer aktuellen Broschüre haben wir intensiv die letzten Jahresberichte aufgearbeitet. Verbunden mit unserem Wissen aus der praktischen Arbeit haben wir eine umfangreiche Wehrführer-Befragung auf den Weg gebracht. An dieser Stelle ein herzliches Dankeschön an alle, die uns dazu eine Rückmeldung gegeben haben!



Mit Blick auf die letzten Jahre ist deutlich festzustellen, dass es uns immer wieder gelingt, neue Mitglieder für unsere Jugendfeuerwehren zu gewinnen. Bei allen Problemen, die wir in einigen großen Landkreisen mit dem demographischen Wandel und der gleichzeitig fortschreitenden Bevölkerungsabwanderung haben, gibt es eine große Zahl von Jugendfeuerwehren, deren Mitgliederzahlen stabil bleiben oder gar zunehmen. So haben wir in den Ballungsräumen wie den Regionen Kassel und Fulda sowie dem Rhein-Main-Gebiet, die auch einen Bevölkerungszuwachs verzeichnen, steigende Mitgliederzahlen. Dem gegenüber stehen aber immer mehr Jugendliche, die unsere Jugendgruppen bereits vor dem Übertritt in die Einsatzabteilungen wieder verlassen. Ein weiterer wichtiger Aspekt sind die Jugendlichen, die in die Einsatzabteilung wechseln, aber dort nach kurzer Zeit ihr Engagement aufgeben. Das sind die zwei Herausforderungen, denen wir in den nächsten Jahren verstärkt unsere volle Aufmerksamkeit widmen müssen. Es muss uns daher gelingen, die Jugendlichen länger in der Jugendfeuerwehr zu halten und letztlich möglichst viele Jugendliche in die

Einsatzabteilung zu begleiten und auch dort zu halten. Das ist keine Aufgabe für die Betreuerinnen und Betreuer der Jugendfeuerwehren alleine, es ist vielmehr eine Gesamtaufgabe für die Feuerwehren.

In unserer vorliegenden Broschüre wollen wir genau zu diesen beiden Schwerpunktaufgaben einige Hilfestellungen geben. Von den Beweggründen unserer Jugendlichen, sich zu engagieren, über den Blickwinkel der Wehrführer bis hin zu guten Praxisbeispielen aus unterschiedlichen Landkreisen. Wir bieten somit viele Zutaten für ein gutes Fundament, auf dem die Feuerwehren aufbauen können, um ihre Zukunft mit Blick auf eine positive Mitgliederentwicklung zu sichern. Ich wünsche viel Spaß beim Lesen und hoffe, dass wir Ideen weitergeben und unseren Jugendfeuerwehren und Freiwilligen Feuerwehren Impulse für ihre Arbeit vor Ort geben können.

Stefan Cornel

Landesjugendfeuerwehrwart



Möglichkeiten nutzen – Vielfalt gestalten!



Die hessischen Jugendfeuerwehren sind die Jugendorganisation der Feuerwehren!

Sie wurden in der Mehrzahl seit den 1960er Jahren als „Nachwuchsorganisation“ gegründet, um junge Menschen früh an die Feuerwehr und das damit verbundene Ehrenamt zu binden. Im Laufe der Zeit haben sich die

Jugendfeuerwehren zu einem modernen Jugendverband entwickelt, der den Kindern und Jugendlichen ein großes Spektrum an Aktivitäten bietet und einen wichtigen Beitrag zur außerschulischen Bildungsarbeit leistet. Dabei haben sie sich allseitig als verlässliche Partner erwiesen, für die Einsatzabteilungen ebenso wie für die Eltern und bei der Zusammenarbeit mit anderen Verbänden

und Organisationen. Sie nehmen heute innerhalb und auch außerhalb der Feuerwehr eine wichtige gesellschaftliche Rolle ein.

Bis vor einigen Jahren konnten wir erfreulicherweise stark zunehmende Mitgliederzahlen bei den Jugendfeuerwehren verzeichnen. Um an diesen Trend auch in Zeiten des demographischen Wandels mit geburtenschwächeren Jahrgängen anknüpfen zu können, gilt es, intensiv vor Ort bei der Mitgliedergewinnung aktiv zu sein – aber auch die Jugendlichen, die bereits Mitglied sind, in der Jugendfeuerwehr zu halten und ihren Übertritt in die Einsatzabteilung zu gestalten.

Viele Feuerwehren in Hessen sind bei der Mitgliedergewinnung sehr ideenreich. So wurde bereits in vielen Kommunen begonnen, Kinderfeuerwehren mit einem Eintrittsalter von sechs Jahren zu gründen. Aber auch bzw. gerade durch die „neuen Medien“ wie Homepages, Facebook, Twitter etc. werden heute zusätzliche Zielgruppen angesprochen. Es ist notwendig für die (Jugend-) Feuerwehren, dem veränderten Freizeitverhalten und den individuellen Bedürfnissen nach Modernität und Flexibilität in unserer heutigen Gesellschaft aktiv zu begegnen und so unserer



schnelllebigen Zeit gerecht zu werden. Das heißt aber auch, dass wir uns neuen Ziel- und Mitgliedergruppen und neuen Formen der Ausgestaltung unseres Ehrenamtes öffnen müssen. Die Lösung liegt hier in der Vielfalt – der Mitglieder und der Arten des Engagements.

Auch andere gesellschaftliche Entwicklungen haben Auswirkungen auf die Feuerwehren. So lässt sich beispielsweise feststellen, dass das Bildungsniveau gerade unserer Jugendfeuerwehrmitglieder breiter ist als in früheren Jahren. Jugendliche sind heute oftmals weniger handwerklich vorgebildet; dafür finden sich vermehrt auch verschiedenste akademische Qualifikationen in den Reihen der Feuerwehr – eine Vielfalt, die es sinnvoll zu nutzen und zu gestalten gilt.

Bei allen Diskussionen über Neuausrichtungen dürfen wir aber auch unseren klassischen Weg der Mitgliedergewinnung nicht vergessen: Viele unserer Nachwuchskräfte kommen aus den Reihen der Freunde und Familien, die bereits in der Feuerwehr (teilweise über Generationen hinweg) engagiert sind und sich in der traditionellen „Feuerwehr-Familie“ wohl fühlen. Es gilt also, die Wurzeln – und Ziele! – unserer

Feuerwehrarbeit zu bewahren, aber auch neue Ideen zuzulassen und zu fördern.

Es ist Aufgabe und Auftrag für alle Führungskräfte, eine ansprechende, positive Basis für neue Energien zu schaffen – sei es bei der Jugend, bei den Übergängen aus der Jugendfeuerwehr oder der Einsatzabteilung. Die Willkommenskultur muss stimmen! Hierzu sind verschiedene Aspekte mit Hintergrundwissen, Tipps und Lösungsansätzen sowie erfolgreiche Aktionen als *best practice*-Beispiele in der vorliegenden Broschüre dargestellt. Es liegt in unserer Verantwortung, die Möglichkeiten auf die jeweilige Situation vor Ort zu übertragen und ggf. anzupassen, um eine individuelle, optimale Lösung zu finden.

Jugendfeuerwehr bietet viel: Sie ist technisch interessant, bunt, hat vielfältige gesellschaftliche Aktivitäten, ist demokratisch ausgerichtet – kurzum: Jede/r Jugendliche kann sich hier wiederfinden! Ziel muss es sein, den übertretenden Jugendlichen auch einen Platz, entsprechende Gestaltungsräume und Möglichkeiten, in der Einsatzabteilung zu bieten und sie, auch mit Blick auf ihre Bedürfnisse, in der neuen Aufgabe zu begleiten und zu fördern.



Die Rahmenbedingungen in Hessen sind auf der überörtlichen Ebene gut. Im Jubiläumsjahr „50 Jahre Hessische Jugendfeuerwehr“ hat unser Innenminister, Peter Beuth, für die Jugendfeuerwehr Position bezogen und klare Aussagen getroffen: Zum einen wird es einen Neubau des Jugendfeuerwehrausbildungszentrums am zentralen Standort Marburg als wichtige Institution für die Qualifizierung der Jugendfeuerwehr-Führungskräfte geben, zum anderen wird eine landesweite Werbekampagne für die Unterstützung der Jugendarbeit vor Ort gestartet. Es liegt an uns, diese Möglichkeiten zu nutzen und zu gestalten.

Wir sind alle aufgerufen, die Bereiche Jugend- und Einsatzabteilung miteinander zu verbinden für eine innovative Feuerwehr in der Zukunft!

Dr. h.c. Ralf Ackermann

Präsident des LFV Hessen e.V.

Jugendliches Ehrenamt braucht Freiräume!

Die Bereitschaft junger Menschen, sich in ihrer Freizeit ehrenamtlich zu engagieren, ist weiterhin stark ausgeprägt. Der Anteil der engagierten Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen liegt bei 35%. Dabei sind die Grenzen zwischen attraktiver Freizeitgestaltung und Engagement für die Jugendlichen fließend: Für sich selbst etwas tun und sich für andere einsetzen, sind parallele Motive. Doch Jugendliche schätzen auch die Kompetenzen, die sie durch ihr Ehrenamt erwerben. Verbände wie die Jugendfeuerwehr bieten vielfältige Anlässe und einen idealen Rahmen für dieses Engagement.



Selbstorganisierte Jugendarbeit setzt dabei auf Initiative, Mitbestimmung und verbindliche Verantwortungsübernahme durch junge Menschen. Jugendarbeit regt zudem an, sich über die Grenzen des eigenen Verbandes hinaus aktiv an der demokratischen Gestaltung der Gesellschaft zu beteiligen. Diese Möglichkeiten müssen für junge Menschen weiter vorhanden sein. Es bedarf daher gesicherter Freiräume und einer jugendgerechten Ausgestaltung der Rahmenbedingungen. Über große bürokratische Hürden und rechtliche Holpersteine behindern junge Menschen unnötig in ihrer freiwilligen Tätigkeit oder wirken demotivierend. Auch viele bildungspolitische Entwicklungen beschneiden die Freiräume für jugendliches Engagement zunehmend. Die individuell verfügbare Zeit schrumpft bspw. durch die Anpassungen im Bereich Ganztagschule, die Verkürzung Gymnasialstufe (G8) oder die Bologna-Reform der Hochschulen.

Ehrenamtliches Engagement braucht eine ernstgemeinte Anerkennung und Wertschätzung. Ihr ideeller und materieller Wert ist unbezahlbar und wird bei den ehrenamtlichen Feuerwehren sehr

deutlich. Für die Kraft, die Ideen und die Zeit, die junge Ehrenamtliche in die Jugendarbeit stecken, gebührt ihnen nicht nur Dank. Sie sollten vor allem Ermutigung und Unterstützung, Qualifizierung und Begleitung erfahren. Der Hessische Jugendring unterstützt das jugendliche Ehrenamt mit politischer Lobbyarbeit und Qualifizierungsangeboten.

Mario Machalett

Vorsitzender des Hessischen Jugendrings



Kinder und Jugendliche leben die Jugendfeuerwehr

Die Jugendfeuerwehr wird als spannendes Feld zum Miterleben und Gestalten erlebt. Kinder und Jugendliche entdecken ihre Fähigkeiten mit jedem Handgriff, wie in „Theorie und Praxis“ gelernt. Die Selbstverwirklichung in einem eigenständigen Jugendverband mit modernem Profil verbindet sich in der Wahrnehmung junger Leute mit den Übungen und Aufgaben für den Fall, dass es brennt. Damit steigt die persönliche Gewissheit, wie jeder voll aufmerksam dabei sein kann, um Gefahren von sich abzuhalten und Andere zu retten sowie gesellschaftlich gefragt und anerkannt zu sein.

Faszination für soziale Gemeinschaftserlebnisse und Notfalltechniken sind der Kitt der Jugendfeuerwehr. Es gilt Kinder und Jugendliche in ihrem Erleben zu bestärken, dass sie alle gebraucht werden.

In Kinder- und Jugendgruppen lernen, miterleben und mitgestalten

Am Anfang steht immer der Spaß, der im Gruppenerleben die eigene Persönlichkeit zum Zuge bringt. Außerhalb hoher Anforderungen des formalen Lernens in Schule, Betrieb und auch in nicht immer starken Familienverhältnissen macht non-formales Lernen bei Spielen, Jugendfreizeiten wie auch bei großen Jugendfeuerwehrtagen mit tollen Ereignissen einfach mehr Spaß als irgendwo sonst noch. Spannende Medienevents, kreative Bildungsangebote und Ausflüge in den Alltag lassen die eigene Persönlichkeitsbildung wachsen. Hier wird persönliche Kompetenzentwicklung erlebt und gefördert. Das soziale Lernen und gesellschaftlicher Durchblick fördern die Selbstwirksamkeit und machen fit und halten aktiv für die Herausforderungen und Widrigkeiten beim Heranwachsen. Für die Auseinandersetzung mit den vielen Fragen in der Adoleszenz und bei der Suche nach neuen Gewissheiten, sind die Sensibilität und pädagogischen Fähigkeiten in den Jugendleitungen weiter auszubauen. Kinder und Jugendliche erleben hier ihr zweites Zuhause und werden so in diesem Schonraum viel sicherer.



Jugendfeuerwehren bieten Freundschaften und Teamwork

Unter Gleichen wachsen und lernen unterschiedliche Persönlichkeiten ohne Bewertungsdruck. Hier werden Gemeinsamkeit und Freiwilligkeit mit viel Offenheit für alle erlebt. Alle Anders – alle Gleich, das macht die Gelegenheit konkret, aus der Vereinzelung und oftmals auch der Einsamkeit heraus zu treten. Hier werden Freunde und Kameraden entdeckt, die mit Neugier und als Überraschung mit verschiedenen sozialen, religiösen-ethnischen Werten erlebt und neu entdeckt werden können. In der modernen Jugendfeuerwehrarbeit finden alle ihren Platz, wenn aktuelle Jugendarbeit heute geschlechtersensibel und genderbewusst auf Partizipation und Gestaltung angelegt ist. Nachhaltig ausgerichtete Jugendarbeit, die einzelne Persönlichkeiten im Wachstum begleitet, führt in Verantwortungen und Bindungen, die mit hoher Wertschätzung sowie Genugtuung und Dankbarkeit zur Wehrarbeit führen. Die Wertschätzung der Persönlichkeit wird so zur dauerhaften Zugehörigkeit.

HJF-Jugendbildung fördert selbstbewusste Persönlichkeiten

Die Jugendfeuerwehrarbeit bietet unvergleichlich viele Chancen für die freie Entfaltung der Persönlichkeit, wie es jede emanzipatorische Jugendarbeit gemäß dem Grundgesetz Art. 2 leisten kann. Jugendfeuerwehrgruppen stehen mit dem Kinder- und Jugendhilferecht §11 ff für die allgemeine, die politische, die soziale, die gesundheitliche, die kulturelle, die naturkundliche und technische Bildung voll ein. Die Hessische Jugendfeuerwehr leistet dazu seit 50 Jahren beste Arbeit.

Die Jugendfeuerwehr bietet mehr als „Retten, Löschen, Bergen, Schützen“

Jugend ist eine Lebensphase, die immer zeitiger beginnt, die häufig später endet und die schon lange nicht mehr „typisch“ verläuft. Ausbildungsphasen haben sich verlängert, Bildungswege werden vielseitiger und manchmal gerät die Feuerwehrarbeit als das angestrebte Ziel leicht aus dem Blick.

Als besonders wertvoll werden die Aktivitäten der Außerschulischen Bildung der Jugendfeuerwehr in



unübersichtlichen Zeiten des Erwachsenwerdens erlebt und im „Lebensspeicher“ fest eingraviert. Hier wird alternatives statt starres Lernen erlebt, hier wird nachhaltig Theorie und Praxis sozial verbunden. Demokratische Kompetenzen, spannende Trainings hin zu unterschiedlichsten Befähigungen beinhalten die Angebote und Aktionen. Strategieentwicklungen in Zukunftsworkshops machen Kinder und Jugendliche schneller zu Persönlichkeiten, die als unverzichtbare Erweiterung zur Schule, zur Ausbildung, zum Studium und zum Betrieb mit außerordentlichen Erfahrungen angereichert erlebt werden.

Feuerwehrprägungen bringen Potentiale zum Führen und Leiten mit

Wer von ungewöhnlichen Erfahrungen lebenslanglich zehren kann, der sucht oftmals weitere, neue Herausforderungen. Die HJF-Formate der Außerschulischen Bildung stehen für ein pädagogisches Angebot, mit dem auch kaum beachtete Kinder- und Jugendpotentiale erreicht werden. Jugendfeuerwehren bieten ungewöhnliche Lernorte und Lerngelegenheiten, das zeigt sich auch in den Schulprojekten. In

Gleichaltrigengruppen zeigt sich die Dynamik spannender Events wie in Cliques. Die sozialen Motivationen werden hier gestärkt und münden in personalen Stärken. Wen die Jugendfeuerwehrarbeit geprägt hat, der verfügt aufgrund intensiv erlebter Lernräume über noch zu wenig vorhandene Befähigungen, viele neue Aufgaben in der interkulturellen Öffnung zu gestalten.

Feuerwehrleute mobil – immer ansprechbar

Die Feuerwehren und die Jugendfeuergruppen sollten eigene „Scouts“ ausbilden, die in neuen Stadtteilen, an Hochschulen und auf Jugendbildungsmessen nach „abgewanderten Aktiven“ suchen. Die Neugierigen, die Umtriebigen, die Besten bleiben nicht nur „daheim“, um Familien zu gründen und Karrieren anzustreben. Junge Leute an der Schwelle vom Jugendalter zum Erwachsenen sind heute stärker gefordert, auf dem Ausbildungs-, Studien-, und Arbeitsmarkt mobil zu reagieren. Hier werden Jugendfeuerwehrleute geschätzt, denn sie sind fit für kulturelle Dialoge in der „Fremde“, sie haben soziale Fähigkeiten trainiert, kulturelle Differenzen zu gestalten, spannende Erfahrungen Vorurteilen



entgegen zu stellen, Aggressionen pädagogisch zu begegnen, soziale Ausgrenzungen auszubalancieren oder zu stoppen und Partizipation als hohes Gut im Erwachsenwerden zu erlernen. Diese außerordentlichen Menschen werden auch an Universitäten in „Wissenschaft und Praxis Seminaren“ entdeckt und in lokale Jugendfeuerwehrstrukturen aktiv vermittelt. Genauso ist auch in den Großstädten oder in Neubaugebieten nach feuerwehrgeprägten Aktiven stärker Ausschau zu halten.

Jugendfeuerwehrarbeit wirbt mit modernen Jugendbildungsangeboten

Kinder und Jugendliche lassen sich begeistern, wenn es um mehr Anerkennung, ihre Beteiligung, und ihre neue Erfahrungen in Jugendringen geht, in der es um die zu meistern den Phasen des Übergangs von der Schule und in die Studien- und Arbeitswelt geht. Wer die Jugendfeuerwehrarbeit mit den unterschiedlichsten Voraussetzungen als lebenswerten Lernraum mit anderer Qualität erlebt hat, hier Kritik formulieren lernte und Alternativen gestalten üben konnte, der wird nicht nur rhetorisch stark sein, Dialoge anzuleiten, wenn

es um die Thematisierung sozialer Anliegen geht und es unkonventionelle Orientierungen zu sozialen Fragen abzuklären gilt. Jugendfeuerwehrarbeit steht für tolle Identifikationsangebote, aus denen immer wieder kompetente Kinder und Jugendliche hervorgehen. Diese Aktiven wirken mit ihren spezifischen Erfahrungen in der Öffentlichkeit, auch in Jugendringen, in der Jugendpolitik und in vielen sozialen Bewegungen vor Ort häufig deutlich wahrnehmbar mit.

Jugendfeuerwehren wachsen ...

- mit einer eigenständigen Dialogstruktur mit ihren Belangen im Erwachsenenverband.
- mit mehr Anerkennung für die unverzichtbaren Bildungsbeiträge in den Kommunen.
- mit ihrer Eigenständigkeit der Jugendarbeit für eine engagierte Zivilgesellschaft.
- Schnupperbegegnungen sind für neue Adressaten auszubauen, an die bisher vielleicht nicht gedacht wurde.
- Kooperationen mit weiteren Gruppen in der Einwanderungsgesellschaft sind aufzubauen.
- mit Aufgaben, die beispielhaft und symbolisch zur Integration von Flüchtlingen beitragen.



- Islamische Vereine und andere ethnische Kulturgruppen sind für die Feuerwehrrarbeit neu zu motivieren.
- Kontakte sind zu suchen, Anschluss ist zu halten, auch an soziale Bewegungen wie die der Globalisierungskritiker.

Jugendfeuerwehren und Feuerwehrrarbeit neu aufstellen

Potentiale in den sozialen Netzwerken aufspüren und von Jugendlichen mit ihrer Kompetenz pflegen: Facebook, Twitter, regionale Fernseh- und Rundfunderbeit.

Die Hessische Jugendfeuerwehr kann ihre gesellschaftliche Stellung mit regionalen Zukunftswerkstätten, mit hilfreichen sozialen Projekten zur Identifikationssteigerung weiter ausbauen. So bleiben die Jugendfeuerwehren vorbildlich und knüpfen an die lange Reihe von Innovationen in der außerschulischen politischen Jugendbildung in Hessen seit 50 Jahren an. Die Jugendfeuerwehren waren nicht nur Pioniere in der Umweltbildung, mit Seminaren zum Bildungsurlaubsgesetz, mit der Internationalen Jugend- und Friedensarbeit in Ost- und Westeuropa, in der Mädchen- und Frauenbildung, zur Auseinandersetzung mit dem

Rechtsextremismus sondern auch bei der Offensive hin zur Interkulturellen Öffnung von Strukturen und Mentalitäten in Hessen für neue Einwandergruppen.

Stärken der Jugendfeuerwehrjugendarbeit ausbauen

Die Kompetenz zum passgenauen Lernen in der Bildung und Erziehung sind das Markenzeichen des Jugendverbands und haben durch die Eigenständigkeit dauerhaft an Gewicht gewonnen. Diese starke Positionierung sind Grundlagen der weiteren Entwicklung zur Diversität und Demokratiebildung in der Jugendarbeit. Jugendfeuerwehrrarbeit bleibt mit ihren Stärken ein großer Magnet in der Schularbeit und für viele Jugendliche eine erste Berührung mit einem Stück realer Welt incl. der Berufsanimation durch die Feuerwehrrtechnik. Jugendfeuerwehren bleibt für Jugendliche unverzichtbarer Begleiter auf Umwege, Brüchen und Übergängen auf dem langen Weg in die Erwachsenenengesellschaft.

Dr. Manfred Wittmeier

Goethe-Universität Frankfurt





Engagement von Jugendlichen heute im Bereich Ehrenamt „Feuerwehr“

Jugendlichen sind geprägt durch ihr Umfeld. Anfangs sind es größtenteils die Eltern, mit zunehmendem Alter nimmt dies ab. Sie gehen länger in die Schule und treffen sich öfter mit Freunden. So lernen Kinder und Jugendliche Schritt für Schritt, sich in der Gesellschaft eigenständig zurecht zu finden.

Die Feuerwehr ist ein gelungener Mix aus Freunden und Schule. Die Jugendlichen lernen in der Jugendfeuerwehr spielerisch und praktisch wie eine Standard-Feuerwehrübung aussieht. Es werden bei (Jugend-)Feuerwehrabzeichen praktisches Können, sportliches Geschick und geistige Fähigkeiten in Bezug auf die Feuerwehr

geprüft. Da die Leistungsprüfungen zumeist im Gruppenverbund stattfinden und somit die Freunde mit dabei sind, spornt man sich gegenseitig an, und es wird leichter, die Leistungen zu erbringen. Ältere Jugendliche bekommen mit der Zeit mehr Verantwortung durch Übernahme von ersten Führungsaufgaben wie z.B. Jugendgruppenleiter oder Jugendsprecher oder indem sie die jüngeren Mitglieder in die Jugendfeuerwehrtätigkeiten einführen.



Als Jugendsprecher haben sie die Möglichkeit, sich in Jugendforen (Jufos) mit Jugendsprechern aus anderen Feuerwehren des Landkreises auszutauschen. Sie erfahren deren Probleme und können dort gemeinsam über Lösungsansätze diskutieren. Außerdem können im Jugendforum Vorschläge zur Verbesserung der Jugendfeuerwehrarbeit entwickelt werden. Die Jugendlichen wählen unter sich einen Kreisjugendsprecher bzw. Stadtjugendsprecher bei kreisfreien Städten. Die Stadt-/Kreisjugendsprecher bilden das Landesjugendforum. Dort wird der Landesjugendsprecher gewählt, der auch Mitglied des Bundesjugendforums ist, in dem dann Themen für die Jugend(feuerwehr)arbeit in ganz Deutschland besprochen werden. Die Sprecher sind nur für eine bestimmte Zeit gewählt und treten in den meisten Fällen schon vor Ende ihrer Amtszeit in die Einsatzabteilung über.

Der Zeitpunkt des Übertritts von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung und die Ausgangssituation sind fast überall gleich: Man hat ein bestimmtes Alter und eine gewisse Reife. Die Gestaltung des Übergangs unterscheidet sich jedoch zwischen den einzelnen Feuerwehren.



Erfahrungsbericht „Übertritt“ : Robin U.

„Ich bin im August 2013 im Alter von 17 Jahren übergetreten und habe direkt meinen Grundlehrgang gemacht. In unserer Feuerwehr machen wir es so, dass wir ca. ein halbes Jahr vorher zu den Aktiven in den Übungsdienst gehen. Doch besuchen wir auch immer noch die JF-Übungen. Ab Beginn des Grundlehrgangs gehen wir nur noch zu den Übungen der Einsatzabteilung. Damit findet der eigentliche Übertritt statt. Wir haben dort bei den Übungen Szenarien vom Grundlehrgang nachgestellt und diese dann geübt, um



sicherer zu werden und Fehler auszumerzen. Auch bekamen wir von den jüngeren Aktiven Tipps für die theoretische Prüfung. Leider war das nur für den Zeitraum des Grundlehrgangs so. Als ich den Grundlehrgang erfolgreich absolviert hatte und ebenfalls vollwertiges Mitglied der Einsatzabteilung war und einen Funkmeldeempfänger bekam, wurde mir nicht mehr geholfen. Dies merkte ich aber eigentlich erst richtig im Januar 2014 bei meinem ersten Einsatz, als alle vom Fahrzeug absprangen und ihren Aufgaben nachgingen, während ich mich hinter dem Fahrzeug aufstellte und auf Anweisungen wartete. Mir wurde klar, dass es doch viel größere Unterschiede zwischen der Jugendfeuerwehr und der Einsatzabteilung gab, als ich dachte.

Dies war aber nur einer der Wissens- bzw. Erfahrungslücken. Im März 2014 machte ich mit 18 Jahren meinen Atemschutzlehrgang. Nachteilig war, dass ich bisher noch nie für den „Ernstfall“ einen Atemschutzeinsatz in unserer Wehr und mit unseren Fahrzeugen geübt hatte. Im Sommer 2014 hatten wir dann eine Übung mit PA; Szenario: Brand im Keller. Dabei fiel mir auf, dass ich keinen zugewiesenen Partner hatte, der mir

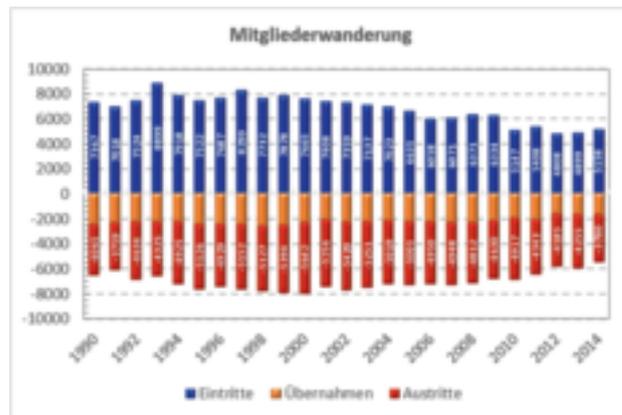
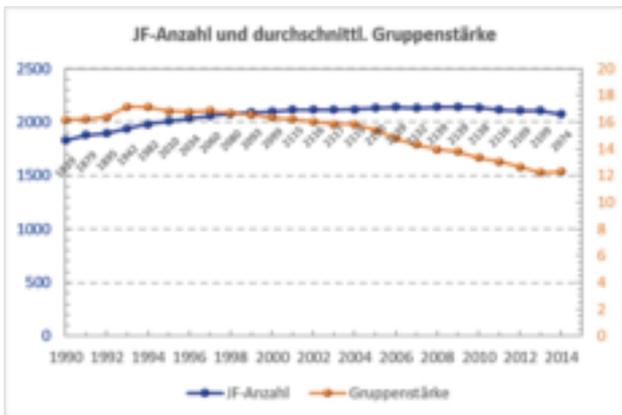
beim Anlegen des Gerätes half, und so saß ich im LF alleine, nachdem das Kommando „Absitzen“ gegeben worden war, weil ich nicht wusste, wie ich das Atemschutzgerät aus der Sitzhalterung losmachen konnte. Zum Glück kam dann ein älterer Kamerad zu mir und hat mir geholfen. Einfach blöd, wenn Wissen und Erfahrung in Dingen fehlen, die für andere alltäglich sind, und das erst in der Situation auffällt!“

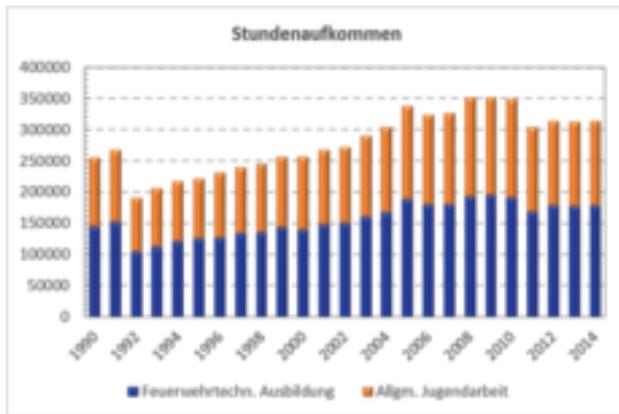
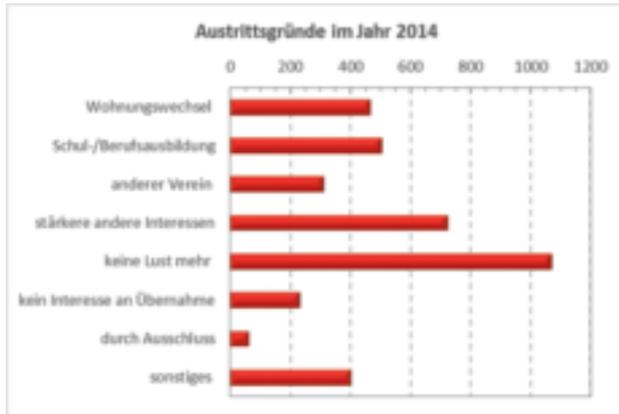
Erfahrungsbericht „Übertritt“ : Mariella A.

„Ich habe mit 16 Jahren schon bei den Übungen der Einsatzabteilung mitgemacht, parallel zu den Jugendfeuerwehrrübungen. Offiziell bin ich dann mit siebzehn in die Einsatzabteilung aufgenommen worden. Bei mir gab es keine großen Probleme beim Übertritt. Das kann daran liegen, dass meine ganze Familie in der Feuerwehr aktiv ist. Ich bin quasi in der Feuerwehr aufgewachsen und kenne daher alle Aktiven in der Einsatzabteilung. Trotzdem ist es bei uns üblich, dass alle Neuen eingearbeitet werden, und die Aktiven für Fragen immer offen sind. Das ist gut, denn alles weiß man beim Übertritt natürlich noch nicht!“



HJF-Mitgliederstatistik





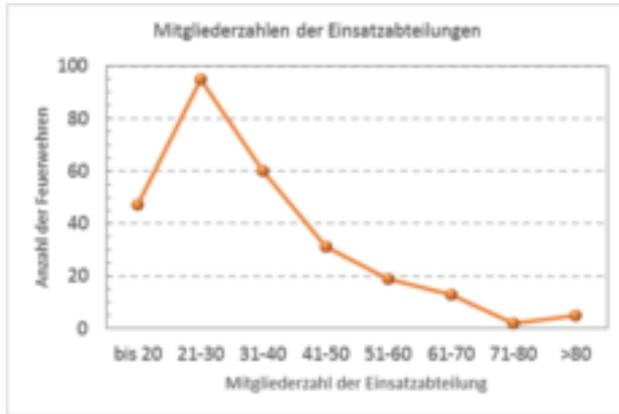
Wenn man den Übergang von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung betrachtet, ist es wichtig, ja notwendig, die Blickwinkel aller Beteiligten mit einzubeziehen. Um die Sichtweise der Einsatzabteilung, die Erwartungen, aber auch die gelebte Praxis, die guten Erfahrungen und die Schwierigkeiten zu erfassen, haben wir seitens des Hessischen Jugendfeuerwehr mit Unterstützung des Landesfeuerwehrverbandes im Oktober 2014 eine Umfrage an die hessischen Wehrführer gestartet. Hier nun die Ergebnisse:

Statistik der Beteiligung:

Von den 2074 Feuerwehren mit einer Jugendfeuerwehr in Hessen haben sich **274 Wehren aus 17 Landkreisen** beteiligt. Das entspricht einer **Beteiligungsquote von 13,2%**.

Die Mitgliederzahlen der Einsatzabteilungen der teilgenommenen Feuerwehren liegen überwiegend im Bereich von 20 – 40 Personen und verteilen sich wie folgt:





Frage 1:

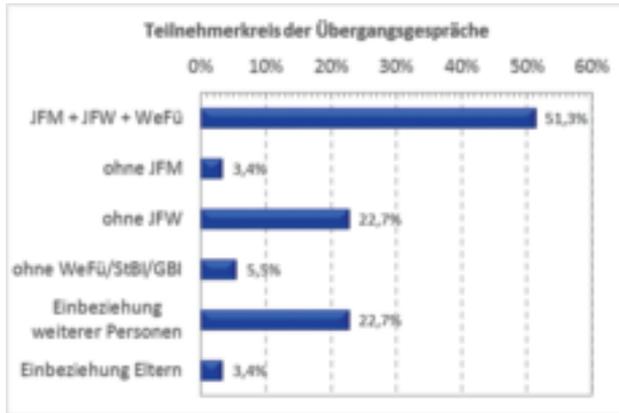
Gibt es ein Gespräch vor dem Übertritt eines Jugendfeuerwehrmitglieds in die Einsatzabteilung? Wenn ja, wer sind die Teilnehmer?

Die Umfrage ergab, dass bei den meisten Feuerwehren ein Übergabegespräch geführt wird. Unterschiede gibt es hier beim Teilnehmerkreis. Die genauen Inhalte sowie Struktur und Aufbau des Gesprächs wurden bei der Umfrage nicht erfasst und können daher ebenfalls differieren.

Bei den meisten Feuerwehren nehmen an dem Übergangsgespräch der **Wehrführer** (WeFü), der **Jugendfeuerwehrwart** (JFW) und das vor der Übernahme stehende **JF-Mitglied** (JFM) teil. Damit sind in diesem „Standard-Modell“ alle Hauptbeteiligten vertreten. Dies sollte gewährleisten, dass miteinander und nicht übereinander gesprochen wird und alle Blickwinkel (Erwartungen und ggf. Befürchtungen) angesprochen bzw. berücksichtigt werden. Bei 22,7% der Gespräche wird der Jugendfeuerwehrwart nicht mit einbezogen, obwohl er



beide Abteilungen, Jugendfeuerwehr und Einsatzabteilung, kennt und somit die Rolle eines Vermittlers einnehmen kann.



Bei manchen Feuerwehren werden (neben JF-Mitglied, Jugendwart und Wehrführer) noch weitere Personen(gruppen) an dem Gespräch beteiligt:

- Stadt-/Gemeindebrandinspektor (StBI/GBI) (zusätzlich oder an Stelle des Wehrführers)
- stellvertretender Wehrführer
- JF-Betreuer (stv. JFW, JGL, ...)
- Gruppenführer/Zugführer

- Mitglieder des Feuerwehr-Ausschusses
- Vorstand des (Förder-)Vereins
- Pate (bei praktiziertem Patenschaftsmodell)
- weitere Mitglieder der Einsatzabteilung

Frage 2:
Gibt es spezielle Übergangsmodelle?



Etwa 60% der an der Umfrage teilgenommenen Feuerwehren praktizieren ein Übergangsmodell. Dabei lassen sich drei Gruppen von Modellen unterscheiden:



1. Übergangszeit

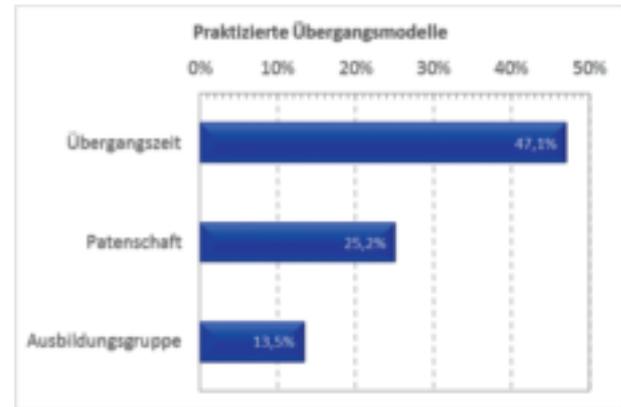
Diese ist geprägt durch den **parallelen Besuch von Übungen und Veranstaltungen der JF und der Einsatzabteilung**. Unterschiede liegen dabei im Wesentlichen bei Startzeitpunkt und Dauer. In den meisten Fällen beträgt die Übergangszeit zwischen einem halben und zwei Jahren. Die Altersspanne reicht dabei von einem Beginn mit 15 Jahren bis zu einem offenen bzw. selbstgewählten Ende der Übergangszeit im Alter von 21 Jahren und älter. Die meisten Feuerwehren praktizieren jedoch eine Übergangszeit mit einer Altersspanne von 16 bis 17 oder 18 Jahren.

2. Patenschaften

Neben den „klassischen“ Patenschaften, bei denen dem übernommenen Jugendlichen ein **Mitglied der Einsatzabteilung als Ansprechpartner** („Pate“) zugeteilt wird, gibt es auch die Ausprägungen, dass die JF-Betreuer oder der Wehrführer sich der übergetretenen Jugendlichen während der Anfangs-/Übergangszeit besonders annehmen.

3. Ausbildungsgruppe

Ein weiteres Modell zur Gestaltung des Übergangs von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung ist die Bildung einer speziellen Ausbildungsgruppe für die jungen Kameraden. Dabei gibt es verschiedene Ausprägungen. So kann die Ausbildungsgruppe die **regulären Übungen der Einsatzabteilung ersetzen oder separat als zusätzliche Ausbildung** stattfinden. Auch eine Integration der jungen Kameraden in Wettbewerbsmannschaften für die Hessische Feuerwehr-Leistungsübung oder den CTIF-Wettbewerb werden praktiziert.



Da die Bildung einer eigenen Ausbildungsgruppe erst ab einer gewissen Personenzahl (im Übergangsalter) möglich ist, findet dieses Modell eher **bei größeren Feuerwehren** Anwendung oder wird übergreifend **auf Gemeindeebene** praktiziert.

Neben speziellen Übergangsmodellen wird die Bedeutung einer guten **Zusammenarbeit von Jugendfeuerwehr und Einsatzabteilung**, z.B. durch die **Integration von Mitgliedern der Einsatzabteilung (WeFü, ZF, GF) in die Ausbildung der Jugendfeuerwehr** (neben dem Jugendwart), als zielführend für eine gute Integration der jungen Menschen in die Einsatzabteilung gesehen, da so schon frühzeitig ein **gegenseitiges Kennenlernen** stattfindet.

Frage 3:
Welche Eigenschaften wünschen/erwarten Sie von den Jugendlichen?

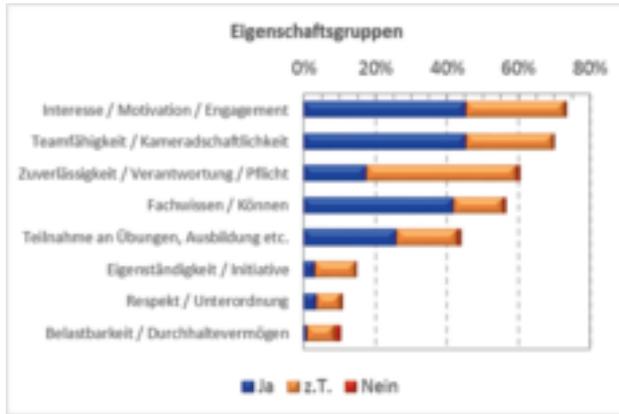
Bei der Umfrage wurden von den Wehrführern insgesamt 84 Eigenschaften genannt, die sie bei den übertretenden JF-Mitgliedern erwarten.

Die **TOP 10** dieser einzelnen Eigenschaften ist in dieser Graphik dargestellt:



Die Eigenschaften ließen sich in acht Gruppen von ähnlichen, verwandten Eigenschaften einteilen. Die Verteilung innerhalb dieser Gruppen ist in der folgenden Graphik dargestellt.





Die Auswertung lässt folgende Schlussfolgerungen zu:

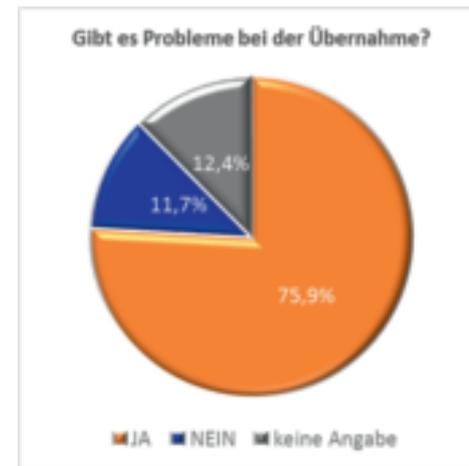
- Die **feuerwehrtechnische Ausbildung** in den Jugendfeuerwehren erfüllt zum allergrößten Teil die Erwartungen der Wehrführer.
- Die jungen Menschen sind **teamfähig** und zeigen **kameradschaftliches Verhalten**, d.h. die Jugendfeuerwehren vermitteln auch hier die erwarteten sozialen Kompetenzen.
- Die übertretenden Jugendlichen sind zumeist **motiviert** und **engagiert**.
- Jedoch zeigt sich ein **Defizit** im Punkt **Zuverlässigkeit/Verbindlichkeit**. Bereiche, die

mit **Verpflichtungen** und **(Selbst-)Disziplin** zu tun haben, entsprechen weniger bzw. nur zum Teil den Erwartungen der Wehrführer.

- Ebenfalls schwach ausgeprägt sind Eigenschaften, die mit der **Unterordnung** in die bestehenden Strukturen und der persönlichen **Belastbarkeit** in Zusammenhang stehen.

Frage 4:

Wo treten Probleme beim Übertritt von der JF in die Einsatzabteilung auf?



Die Umfrage ergab, dass bei drei Viertel der teilgenommenen Feuerwehren Probleme bei der Übernahme von JF-Mitgliedern in die Einsatzabteilung existieren.



Die Probleme bzw. deren Ursachen sind verschieden geartet.

Zunächst gibt es die Konflikte, die durch **Veränderungen der Lebenssituation** der Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen bedingt sind und den damit zusammenhängenden Verschiebungen der persönlichen Prioritäten, wie **Partnerschaft**, Belastung durch **Schule, Ausbildung oder Studium** und ggf. damit verbundene **Wohnortwechsel** oder zeitweise Abwesenheiten.

Aber auch **sich ändernde Interessen** der Jugendlichen spielen eine große Rolle. Das Freizeitangebot vergrößert sich für die jungen Erwachsenen auch nochmals durch das Erlangen des Führerscheins und die damit verbundene größere Mobilität.

Zum andern gibt es Probleme, die mit der **Struktur der Feuerwehr** und der **Gestaltung des Übergangs** zusammen hängen. Dies ist der Ansatzpunkt, an dem wir als Feuerwehr arbeiten können und müssen. Dies soll in den folgenden Kapiteln dieses Arbeitsheftes näher beleuchtet werden.



Erste Erkenntnis:

„Den Jugendlichen“ gibt es nicht!

Die SINUS-Jugendstudie hat die Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland untersucht. Sie identifiziert sieben so genannte Milieus, die die Lebensumstände aber auch die Einstellungen und Interessen von Jugendlichen charakterisieren, welche sich z.T. stark voneinander unterscheiden. Es gibt also nicht „den Jugendlichen“, und man muss sich mit den Lebenswelten, den Interessen und Bedürfnissen der einzelnen Gruppen beschäftigen und sich für jedes Milieu fragen: **Wie können wir sie/ihn zu einem Engagement in der Feuerwehr bewegen bzw. wie können wir sie/ihn in der Feuerwehr halten?**

Werfen wir im Weiteren ein Blick auf folgende Aspekte:

- ▶ SINUS-Jugendstudie: Erkenntnisse, Milieus

- ▶ Voraussetzungen für die Mitgliedschaft in der Einsatzabteilung – ausgesprochen und unausgesprochen
- ▶ Jugendfeuerwehr und Einsatzabteilung: Selbst- und Fremdbild
- ▶ Erwartungen und Befürchtungen der Jugendlichen beim Übertritt in die Einsatzabteilung
- ▶ Lösungsansätze für einen gelungen Übergang
- ▶ Häufige Probleme beim Übertritt: Tipps und Hinweise – für beide Seiten

Jugendliche stehen **unter Druck**. Sie nehmen vielfach wahr, dass...

... der **Wert eines Menschen** in erster Linie an seiner **Leistungsfähigkeit** bzw. Bildungsbiografie bemessen wird.

... es schwierig sein wird, den **richtigen Zeitpunkt der Familienplanung** zu erwischen – obwohl der Wunsch nach Partnerschaft und Kindern groß ist.

... man **keine Zeit vertrödeln** darf und früh den „richtigen“ Weg einschlagen und gleichzeitig flexibel für neue Wege bleiben muss.



... ihnen die klassischen Sozialisationsagenturen (Eltern, Schule/Ausbildung, Kirche) oft nicht mehr das passende **Rüstzeug zur Bewältigung der Alltagsherausforderungen** mit auf den Weg geben können.

Dennoch: Mit Ausnahme der sozial stark Benachteiligten blicken Jugendliche **zuversichtlich** in die Zukunft (Bewältigungsoptimismus).

Die wichtigsten Erkenntnisse

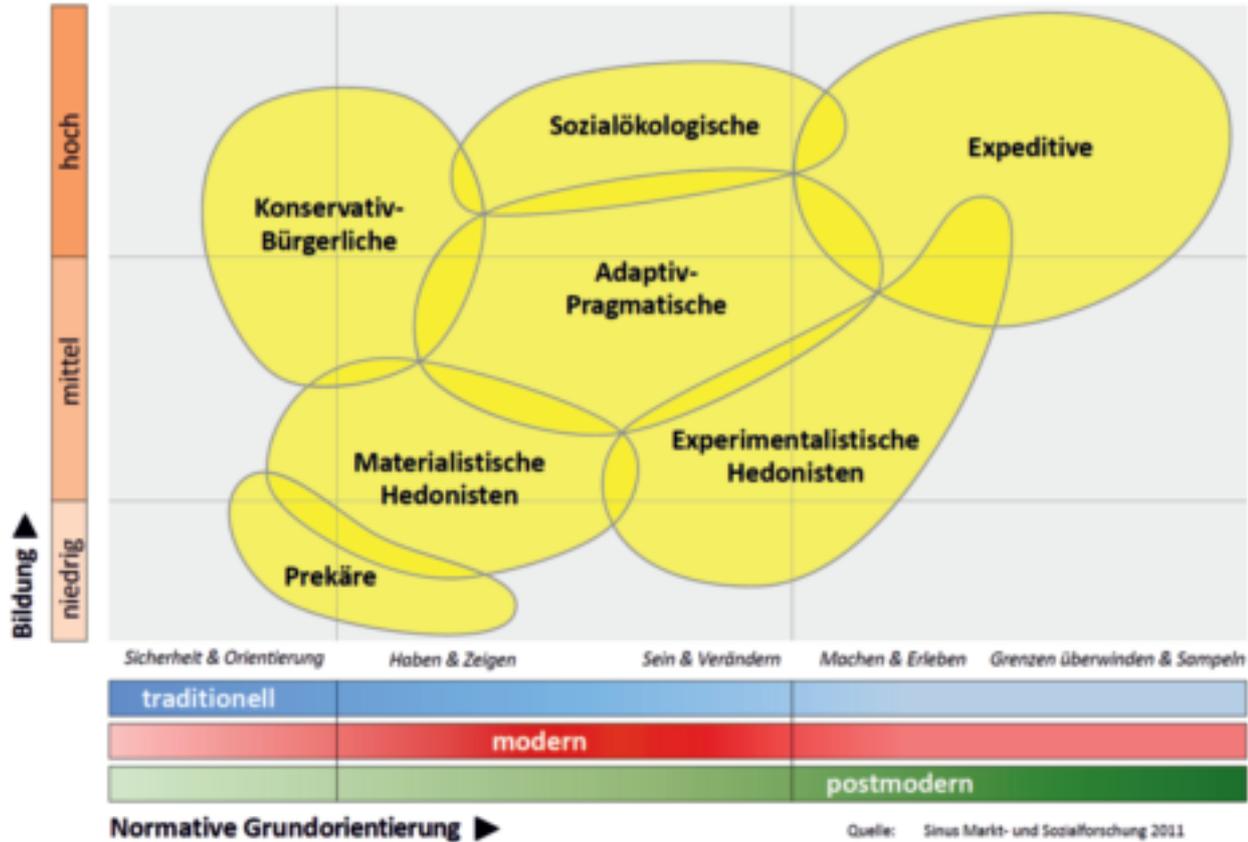
Lit. [1]

- „**Regrounding**“: Folge der Unberechenbarkeiten ist das Bedürfnis nach Halt, Zugehörigkeit und Vergewisserung, aber auch die Ausbreitung „neuer“ Kompetenzen wie autonomes Handeln, Navigation und Networking.
- Jugendliche besinnen sich – über alle Lebenswelten hinweg – in unsicheren Zeiten auf „traditionelle“ Werte wie Sicherheit, Pflichtbewusstsein, Familie und Freundschaft. In dieser Hinsicht erscheinen sie wie „**Mini-Erwachsene**“.
- **Aber: Nur ein kleiner Teil der Jugendlichen tickt „traditionell“.** Denn: Traditionelle Werte stehen nicht für sich, sondern werden von einem individualistischen Leistungsethos und hedonistischen ich-bezogenen Entfaltungswerten flankiert.
- **Jugendliche leben ein Werte-Patchwork**, das unterschiedlichen Sehnsüchten, aber auch Ängsten Rechnung trägt: etwas ansparen und sich gelegentlich was leisten, hart feiern und die Karriere verfolgen, Job und Familie unter einen Hut bekommen wollen etc.
- In Bezug auf den etablierten politischen Betrieb sind Jugendliche weitgehend leidenschaftslos; **Politik und Politiker langweilen.**
- Jugendliche haben aber **durchaus eine politische Agenda.** Sie thematisieren
 - Ungerechtigkeit in der Gesellschaft,
 - den Wunsch nach Gestaltung von Lebensräumen,
 - den Wunsch nach Sprachrohren, die die eigenen Probleme, Sehnsüchte und Interessen in „ihrer“ Sprache artikulieren,
 - die Bereitschaft, sich für das soziale Umfeld einzusetzen.



- Der Fokus liegt dabei auf der **Gegenwart** und dem **Machbaren** und nicht auf dem Entwerfen gesellschaftlicher Utopien.
- Vor allem Jugendliche aus prekären Verhältnissen nehmen soziale Ungerechtigkeiten in hohem Maße wahr, bezeichnen sich aber gleichzeitig im Vergleich als besonders unpolitisch.
- Auch wenn Jugendliche gleiche Herausforderungen wahrnehmen, entwickeln sie je nach sozialer Lage und Werteorientierung **unterschiedliche Lösungsstrategien und Zukunftsperspektiven**.
- Jugendliche beschreiben und positionieren sich nicht nur durch das, was sie machen und mögen, sondern in erheblichem Maße auch durch **soziale Abgrenzung** von anderen Jugendlichen.
- **Sozial Benachteiligte werden an den Rand gedrückt** – v.a. von Jugendlichen aus der gesellschaftlichen Mitte: Vorwurf der geringen Leistungsbereitschaft und Wohlstandgefährdung, Angst vor Überfremdung.





Konservativ-Bürgerliche –

Die familien- und heimatorientierten Bodenständigen mit Traditionsbewusstsein und Verantwortungsethik

- haben den Wunsch an der **bewährten gesellschaftlichen Ordnung** festzuhalten;
- betonen eher **Selbstdisziplinierung** als Selbstentfaltung;
- haben eine **geringe Lifestyle-Affinität** und Konsumneigung und kein Interesse, sich über Äußerlichkeiten zu profilieren;
- bezeichnen sich selbst als **unauffällig, sozial, häuslich, heimatnah**, gesellig und ruhig; sie empfinden sich als für das eigene Alter bereits sehr **erwachsen und vernünftig**;
- **stellen die Erwachsenenwelt nicht in Frage**, sondern versuchen, möglichst schnell einen sicheren und anerkannten Platz darin zu finden;
- wünschen sich eine plan- und berechenbare „**Normalbiografie**“ (Schule, Ausbildung, Beruf,

Ehe, Kinder) und erachten **Ehe und Familie als Grundpfeiler der Gesellschaft**.

Statements zum Thema Engagement:

- hohe Affinität; Engagement ist „lobenswert“
- möchten sich vor allem *für* und nicht *gegen* etwas engagieren, deutliche Ablehnung von „radikalen“ Aktionen
- Bewegung muss aus dem Mitte kommen
- klare Vorgaben und Führung erwünscht
- Gemeinschaft und Geselligkeit sind wichtig

Hinweise und Möglichkeiten für ein Engagement in der Feuerwehr:

- Identifizierung über Tradition
- Werte der Feuerwehr betonen
- möglichst schnelle Integration in die Einsatzabteilung (Einkleidung, Ausbildung, etc.)



Materiellistische Hedonisten –

Die freizeitorientierte Unterschicht mit ausgeprägten markenbewussten Konsumwünschen

- sind sehr **konsum- und markenorientiert**: Kleidung, Schuhe und Modeschmuck sind ihnen äußerst wichtig, weil sie Anerkennung in ihren Peer-Kontexten garantieren;
- halten Harmonie, Zusammenhalt, Treue, Hilfsbereitschaft, Ehrlichkeit und Anstand für wichtige Werte;
- **lehnen Kontroll- und Autoritätswerte ab**;
- möchten **Spaß und ein „gechilltes Leben“** haben; Shoppen, Party und Urlaub gelten als die coolsten Sachen der Welt;
- lehnen einerseits Vandalismus, Aggressivität, illegale Drogen, sinnloses Saufen u. Ä. ab, verteidigen andererseits ihr Recht auf **exzessives Feiern** als Teil eines freiheitlichen Lebensstils;
- stehen **der Hochkultur sehr distanziert gegenüber**; sie haben damit in ihrem Alltag in der Regel kaum Berührungspunkte; sie orientieren sich klar am **Mainstream**.

Statements zum Thema Engagement:

- geringe Affinität für „typisches“ bürgerschaftliches Engagement
- sehr wenig Wissen um Beteiligungsmöglichkeiten
- Ohnmachtsgefühl und Überforderung
- Unterstützung von Freunden von hoher Bedeutung (Quelle von Erfolgserlebnissen)
- Sport und Musik als mögliche Zugänge zu Engagement

Hinweise und Möglichkeiten für ein Engagement in der Feuerwehr:

- Bindung evtl. über starke Persönlichkeiten (Jugendwart, Gruppenführer)
- Patenschaften bilden
- auf Abwechslung im Dienst achten
- Freizeitaktivitäten im Bereich des Feuerwehrvereins anbieten/betonen



Jugendliche in der Prekären Lebenswelt –

Die um Orientierung und Teilhabe bemühten

Jugendlichen mit schwierigen

Startvoraussetzungen und Durchbeißermentalität

- haben von allen Jugendlichen **die schwierigsten Startvoraussetzungen** (meist bildungsfernes Elternhaus, häufig Erwerbslosigkeit der Eltern, Familieneinkommen an oder unterhalb der Armutsgrenze etc.);
- **schämen sich** oft für die soziale Stellung ihrer Familie;
- sind bemüht, die **eigene Situation zu verbessern**, sich nicht (weiter) zurückzuziehen und entmutigen zu lassen;
- haben eine eher **geringe Affinität zum Lifestyle-Markt**;
- äußern deutlich den Wunsch nach **Zugehörigkeit und Anerkennung** und danach, „**auch mal etwas richtig gut zu schaffen**“, nehmen aber wahr, dass das nur schwer gelingt;
- finden die Gesellschaft unfair und ungerecht;

- nehmen **geringe Aufstiegsperspektiven** wahr, was bei einigen in dem Gefühl resultiert, dass sich Leistung nicht lohnt.

Statements zum Thema Engagement:

- geringe Affinität
- Engagement-Gedanke ist generell sehr fremd
- Helfen als Prinzip der Gegenseitigkeit ist wichtig
- sehr wenig Wissen um Beteiligungsmöglichkeiten

Hinweise und Möglichkeiten für ein Engagement in der Feuerwehr:

- bewusstes, persönliches Ansprechen (z.B. in Schulen oder Jugendclubs)
- Betonung der Kostenlosigkeit
- sensibler Umgang mit „Status-Kämpfen“ / Status-Symbolen
- Ausgrenzung / Mobbing verhindern und dagegen Position beziehen



Sozialökologische –

Die nachhaltigkeits- und gemeinwohlorientierten Jugendlichen mit sozialkritischer Grundhaltung und Offenheit für alternative Lebensentwürfe

- betonen **Demokratie, Gerechtigkeit, Umweltschutz und Nachhaltigkeit** als zentrale Pfeiler ihres Wertegerüst;
- sind sehr **altruistisch (selbstlos) motiviert und am Gemeinwohl orientiert**;
- möchten andere von ihren normativen Ansichten überzeugen („**Sendungsbewusstsein**“);
- haben einen hohen normativen Anspruch an den eigenen Freundeskreis; **suchen Freunde mit „Niveau und Tiefe“**;
- distanzieren sich von materialistischen Werten; halten **Verzicht** nicht für einen Zwang, sondern für **ein Gebot; kritisieren die Überflussesgesellschaft**;
- sind sehr aufgeschlossen gegenüber **anderen Kulturen** und lehnen Rassismus ab; sind **fortschrittsskeptisch**;
- haben ausgesprochen vielfältige Freizeitinteressen; sind **kulturell sehr interessiert**

(auch Hochkultur) und finden dabei v. a. Kunst und Kultur mit einer **sozialkritischen Message spannend**.

Statements zum Thema Engagement:

- hohe Affinität; über Engagement sich und die Welt entdecken
- altruistische (selbstlose) Grundhaltung
- Engagement im Ausland reizvoll
- Vereine, Verbände, Schule und Kirche als Orte für Engagement interessant
- möchten sich gerne *gegen* etwas engagieren, eine starke und kritische Position einnehmen
- oft Streben nach Meinungsführerschaft, Engagement als Distinktionsmaker

Hinweise und Möglichkeiten für ein Engagement in der Feuerwehr:

- Sinn der Tätigkeit betonen
- soziale/ökologische Projekte
- Einbindung in Feuerwehr-Verein
- Mitbestimmungsmöglichkeit bieten, Jugendforum
- politische Funktion übertragen



Adaptiv-Pragmatische –

*Der leistungs- und familienorientierte moderne
Mainstream mit hoher Anpassungsbereitschaft*

- sind sehr anpassungs- und kompromissbereit, orientieren sich am Machbaren und versuchen, ihren **Platz in der Mitte der Gesellschaft zu finden**;
- sehen sich als **verantwortungsbewusste Bürgerinnen und Bürger**, die dem Staat später nicht auf der Tasche liegen wollen; grenzen sich deutlich von Menschen mit einer geringen Leistungsbereitschaft ab;
- möchten **im Leben viel erreichen**, sich **Ziele setzen** und **konsequent, fleißig und selbständig** verfolgen; es ist ihnen wichtig, **vorausschauende und sinnvolle Entscheidungen** zu treffen;
- streben nach einer **bürgerlichen „Normalbiografie“** und nach **Wohlstand**, jedoch nicht nach übertriebenem Luxus; **haben ein** ausgeprägtes Konsuminteresse, jedoch mit „rationaler Regulation“;
- verbinden mit Kultur in erster Linie **Unterhaltungs-, Erlebnis- und**

Entspannungsansprüche; orientieren sich am populären Mainstream.

Statements zum Thema Engagement:

- mittlere Affinität zu Engagement
- Engagement als wichtiger Baustein im Lebenslauf
- Man möchte persönliche Interessen mit Gemeinnützigkeit verbinden.
- Engagement wird auf Zeit nach Schule verschoben, aber als kompakte Etappe gedacht: Freiwilligendienst, Au-Pair, etc.
- Große Organisationen sozialen und ökologischen Engagements sind bekannt und werden für wirksam gehalten.

Hinweise und Möglichkeiten für ein Engagement in der Feuerwehr:

- Kooperation mit Schulen
- „Praktikum Feuerwehr“ anbieten
- Aufzeigen von Nutzen im Berufsleben
- Betonung beruflicher Netzwerke über Feuerwehr, z.B. durch Hilfe bei Organisation von Praktika, Bewerbungen etc.



Experimentallistische Hedonisten –

Die spaß- und szenorientierten Nonkonformisten mit Fokus auf Leben im Hier und Jetzt

- möchten das **Leben in vollen Zügen zu genießen**; hegen den Wunsch nach ungehinderter **Selbstentfaltung**; möchten **das eigene Ding machen und Grenzen austesten**;
- legen großen Wert auf **kreative Gestaltungsmöglichkeiten** und sind oft phantasievoll, originell und provokant;
- **finden Routinen langweilig** und haben die geringste Affinität zu typisch bürgerlichen Werten; **möchten mit ihrer Werthaltung (bewusst) anecken**;
- möchten „**aus der Masse hervorstechen**“, distanzieren sich vom Mainstream, lieben das **Subkulturelle und „Undergroundige“** und haben daher eine große Affinität zu **Jugendszenen**;
- lieben die (urbane) **Club-, Konzert- und Festivalkultur**;
- distanzieren sich von der klassischen Hochkultur;

- bemühen sich, immer mehr **Freiräume** von den Eltern zu „erkämpfen“, um Freizeit unabhängig gestalten zu können.

Statements zum Thema Engagement:

- niedrige Affinität für klassisches Engagement
- hohe Bereitschaft, sich in Szene zu engagieren
- flache Hierarchien und kreative Gestaltungsmöglichkeiten wichtig
- „radikale“ Aktionen wirken anziehend – Lust an „Protest mit Party“

Hinweise und Möglichkeiten für ein Engagement in der Feuerwehr:

- Bindung evtl. über starke Persönlichkeiten (Jugendwart, Gruppenführer)
- Patenschaften bilden
- auf Abwechslung im Dienst achten
- Freizeitaktivitäten im Bereich des Feuerwehrvereins anbieten/betonen



Expeditive –

Die erfolgs- und lifestyle-orientierten Networker auf der Suche nach neuen Grenzen und unkonventionellen Erfahrungen

- streben nach einer Balance zwischen **Selbstverwirklichung**, Selbständigkeit sowie Hedonismus und **Pflicht- und Leistungswerten**, Zielstrebigkeit und Fleiß;
- sind **flexibel, mobil, pragmatisch**; möchten den eigenen **Erfahrungshorizont ständig erweitern**;
- haben eine **geringe Kontroll- und Autoritätsorientierung**;
- möchten **nicht an-, sondern weiterkommen**; halten ein erwachsenes Leben ohne Aufbrüche (noch) für unvorstellbar;
- sehen sich selbst **als urbane, kosmopolitische „Hipster“**; bezeichnen sich als interessant, einzigartig, eloquent und stilsicher; möchten sich von der **„grauen Masse abheben“**
- haben ein ausgeprägtes **Marken- und Trendbewusstsein**; sind auf der Suche nach **vielfältigen Erfahrungsräumen**, z.B. modernes Theater, Kunst, Malerei; es zieht sie in den

öffentlichen Raum und die **angesagten Locations**, dorthin, wo die Musik spielt, wo die Leute spannend und anders sind.

Statements zum Thema Engagement:

- mittlere Affinität, offen für „beiläufiges und bequemes“ Engagement
- traditionelle Form des Engagements eher unbeliebt
- wichtig sind zeitliche und örtliche Flexibilität, keine langfristigen Bindungen, kreative Freiräume und Abwechslung, Möglichkeiten zur Vernetzung, professionelles Umfeld und verwertbar für den Lebenslauf
- Engagement „konkurriert“ mit vielen anderen Freizeitinteressen
- Auslanderfahrung reizvoll

Hinweise und Möglichkeiten für ein Engagement in der Feuerwehr:

- Flexibilität (örtlich, zeitlich) ermöglichen
- Einbindung/Übertragung von Projektarbeit
- Möglichkeiten des Engagements neben / außerhalb des Einsatzdienstes suchen, z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Homepage, etc.



Voraussetzungen für die Einsatzabteilung: *ausgesprochene und unausgesprochene*

Zweite Erkenntnis:

Feuerwehr ist nicht für alle gleichermaßen attraktiv und offen!

Bei der Betrachtung der einzelnen Milieus wird sehr schnell deutlich, dass nicht jeder Jugendliche aus jedem Milieu die gleiche Affinität zum Engagement und speziell zum Ehrenamt „Feuerwehr“ hat. Im Umkehrschluss heißt das auch, dass eben **Feuerwehr nicht den Querschnitt durch die Gesellschaft** darstellt und allein durch ihre Struktur und ihr Wertesystem, aber auch durch die ausgesprochenen und unausgesprochenen Anforderungen an die Mitglieder, eben **nicht für jeden gleichermaßen offen** ist – auch wenn das oft so propagiert wird. Letztlich stellt sich also die Frage: Wen wollen wir dabei haben? Wir müssen uns fragen, welche Jugendlichen, welches SINUS-Milieu, wir ansprechen wollen. Und: **Sind wir bereit uns, d.h. auch unsere**

Einstellung und unsere Strukturen, ein Stück weit zu verändern, um für den ein oder anderen an Attraktivität zu gewinnen?

Welche „Voraussetzungen“ muss ein Mitglied der Einsatzabteilung, abgesehen von den formell festgeschrieben, mitbringen?

Betrachten wir uns das (Selbst- und Fremd-)Bild der Einsatzabteilung und die damit verbundenen – oft unterschwelligen, nicht ausgesprochenen – Voraussetzungen für die Mitarbeit:

Feuerwehr ist ...

Das heißt: Man muss ...

familiär

... Leute kennen / aus dem Ort sein

Kameradschaft

... „Gruppenmensch“ sein

anderen helfen

... Altruismus empfinden und persönlich abgesichert sein

Verantwortung

... die Fähigkeit haben, diese zu übernehmen

Verpflichtung

... Zeit haben



Traditionsverein

... sich mit den (konservativen) Werten identifizieren

Heiliger St. Florian

... mit christlichem Weltbild übereinstimmen, Nächstenliebe empfangen

unpolitisch / unparteiisch

... eigene (politische) Haltung ggf. zurückstellen

männerbündisch

... Mann sein bzw. sich anpassen

Technik

... Technik-Affinität besitzen

Fortbildung

... Zeit und Fähigkeit* dazu haben, Nutzen für sich erkennen

Einsätze

... vor Ort sein und der Arbeitgeber muss mitspielen

elitär

... entsprechende Voraussetzung* und gesellschaftliche Stellung haben

**) körperliche, geistige, seelische Fähigkeiten/Voraussetzung*

Sind wir uns dessen bewusst? Wollen wir an diesen „Voraussetzungen“ etwas aktiv ändern?

Jugendfeuerwehr und Einsatzabteilung: *Was denk der eine über den anderen?*

Dritte Erkenntnis:

Es liegt an uns, d.h. an unserer Bereitschaft unsere Strukturen zu hinterfragen und anzupassen, Lösungen zu suchen und neue Wege zu gehen!

Wenn Jugendliche im Alter von 17 oder 18 Jahren von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung übertreten, so befinden sie sich in einer **besonderen Phase der Entwicklung**. Sie stehen zwischen Unbeschwertheit (der Kindheit) und ernst genommen werden (im Erwachsenenleben). Darin begründet sich das **Potential für Missverständnisse und Konflikte**, das sowohl biologische, d.h. durch die Pubertät bedingte hormonelle, Ursachen hat, als auch auf gesellschaftliche Entwicklungen zurückzuführen ist. Jugendliche und Erwachsene haben ein unterschiedliches Selbst- und Fremdbild bezogen auf die Jugendfeuerwehr und die Einsatzabteilung.



Wie charakterisieren **Jugendliche** die beiden Abteilungen?

Jugendfeuerwehr	Einsatzabteilung
jung	alt / überaltert
beweglich/dynamisch	unbeweglich
innovativ	traditionell
offen für neues	skeptisch neuem / anderem gegenüber
Jungs und Mädchen gleichermaßen	männerdominiert
multikulti	geschlossene Gemeinschaft
Team (flache Hierarchie)	stark hierarchisch geprägt/organisiert
Spaß	Ernst

Klar ist, dass sowohl das jeweilige Selbst- als auch das Fremdbild nicht in allen Punkten der Realität entsprechen.

Und wie ist die Sichtweise der **Mitglieder der Einsatzabteilung**?

Jugendfeuerwehr	Einsatzabteilung
unerfahren	erfahren
unzuverlässig	zuverlässig
flatterhaft	verantwortungs- bewusst
selbstüberschätzend	gut ausgebildet
rebellisch / anmaßend	objektiv
modeorientiert / jedem Trend folgend	neutral abwägend
chaotisch	klar strukturiert
spaßorientiert	ernsthaft

Nicht zu leugnen ist jedoch, dass eben diese Vorstellung von einander existieren und man sich damit beschäftigen muss. Ziel muss es also sein, für **gegenseitiges Verständnis** zu werben!



– und wie man ihnen begegnen kann

Heute gibt es für junge Menschen eine Vielzahl von Möglichkeiten, ihre Freizeit zu verbringen. Zunehmende Selbstständigkeit und Mobilität der jungen Menschen tragen ebenfalls zu einer Ausweitung der Möglichkeiten bei. Diese sind heute nicht nur auf das Angebot der Vereine vor Ort begrenzt. Auch nimmt der Anteil der individuellen Freizeitgestaltung außerhalb von Vereinen immer mehr zu. Wenn wir die Jugendliche zum Übertritt in die Einsatzabteilung und zum Bleiben bewegen wollen, müssen wir als Feuerwehr „**kundenorientiert**“ vorgehen.

Betrachten wir also als Erstes die **Wünsche der Jugendlichen** für ihren Übergang zur Einsatzabteilung und schauen, welche Möglichkeiten wir haben, diesen zu begegnen:

Fairer Umgang

- Wertschätzung der Person
- Anerkennung von Vorwissen und bisher erbrachten Leistungen (s.u.)

- Körperliche und seelische Leistungsgrenzen der Jugendlichen berücksichtigen, nicht überfordern.
- Geduld und Nachsicht bei Wissenslücken und fehlender Erfahrung
- Fehlertoleranz, keine Prüfungssituation bei den Übungen

Ansprechpartner

- Benennen eines Ansprechpartners
- Patensystem (s.u.)

Vollständige Schutzausrüstung

Die Schutzausrüstung sollte (schon im Hinblick auf die Erfüllung der UVV) zu Beginn der Übungsteilnahme in der Einsatzabteilung vollständig sein. Die ist auch ein Teil der Wertschätzung und trägt zur Integration und Identifikation bei.

- Frühes Einkleiden (möglichst vor der ersten Übungsteilnahme in der Einsatzabteilung)

Ausbildungsstand und bisherige Leistung anerkennen

- Austausch von Information über den Ausbildungsstand der Jugendlichen (vom



- Jugendwart oder dem Jugendlichen selbst an die Führungskräfte der Einsatzabteilung)
- Abstimmung der Themenschwerpunkte der Ausbildung auf den Wissensstand
- Miteinbeziehen und Wertschätzen des Vorwissens

Zügige Teilnahme an verschiedenen Lehrgängen

- Gespräch zur Übernahme mit Absprachen zu Aus- und Fortbildung sowie Lehrgangsteilnahmen
- Aufstellen eines Ausbildungs- und Entwicklungsplans (Was soll bis wann erreicht sein?, Welche Voraussetzungen dafür gibt es?)
- Anerkennung von Ausbildungseinheiten der JF für die Truppmann-Teil 2-Ausbildung

Einsätze mitfahren, Leben retten

- Zeitpunkt der Einsatzteilnahme und die Rolle bei den ersten Einsätzen (Position, Aufgabe) in einem Übergangsgespräch klären
- Voraussetzungen und Hintergründe für Entscheidungen erklären, um Demotivation durch nicht erfüllte (falsche) Erwartungen entgegen zu treten

Abwechslung

- Dienst interessant und abwechslungsreich gestalten (insbesondere, wenn das Einsatzaufkommen gering ist)
- Wünsche abfragen und Möglichkeiten diskutieren



Action, Wettkämpfe, Sport

- Einbinden in entsprechende Aktionen (Leistungsübungen, (Dienst-)Sportgruppen, ...)
- Überlegung, solche Angebote zu schaffen (ggf. in Kooperation mit Sportverein)



Spaß

... ist Motivator für unser Tun, gerade in der Freizeit. Und gerade junge Menschen suchen den Spaß in ihren Aktivitäten.

- Anbieten von Aktionen und Veranstaltungen, die auch oder gerade die Interessen junger Menschen abdecken
- Dienst interessant und abwechslungsreich gestalten
- Interessen erfragen und Möglichkeiten der Umsetzung diskutieren

Flexibilität

- Möglichkeiten für ein zeitweises oder flexibles, d.h. nicht zeitlich und örtlich gebundenes Engagement suchen
- Akzeptanz von „Auszeiten“ während Blockunterrichts-, Vorlesungs- oder Prüfungsphasen
- Einbindung des Jugendlichen gemäß seinen zeitlichen Möglichkeiten (auch wenn er/sie



nicht seine/ihre ganze Freizeit der Feuerwehr widmet).

Zu jedem Wunsch ließe sich auch eine **Befürchtung** formulieren:

- Fehlende Wertschätzung, abschätzig Behandlung (persönlich, aber auch bzgl. Wissen und Leistung)
- **allein gelassen** werden, Unsicherheit
 - Überforderung (zeitlich, körperlich, seelisch)
 - Unterforderung
 - lange Wartezeiten (auf Schutzkleidung, Lehrgänge)
 - Eintönigkeit
 - rauer Umgangston
 - nur Ernst, kein Spaß

Die oben beschrieben Maßnahmen helfen auch, diese Befürchtungen auszuräumen. Wichtig ist dabei eine **offene Gesprächsatmosphäre**. Gerade wenn Erwartungen nicht erfüllt werden können, muss man dafür die **Gründe erläutern**, um **Verständnis zu erzeugen**.



Übergangsgespräch

Um **grundsätzliche und formale Dinge** beim Übergang von der Jugendfeuerwehr zu Einsatzabteilung zu klären, empfiehlt sich ein Gespräch. Dabei sollte auch über die **gegenseitigen Erwartungen** gesprochen werden und darüber, ob und wie bzw. wann diese erfüllt werden können.

Zeitpunkt:

zu Beginn der Übergangszeit, möglichst vor der ersten Teilnahme am Übungsdienst der Einsatzabteilung

Teilnehmer:

- Wehrführer
- JF-Mitglied, das vor dem Übertritt steht
- Jugendfeuerwehrwart (oder JGL)
- ggf. Zug- oder Gruppenführer, der für die Ausbildung der Einsatzabteilung verantwortlich ist

Themenpunkte:

- **Zeitpunkt** des Übertritts/Übergangs:
 - Teilnahme an Übungen der Einsatzabteilung: Ab wann?
 - Teilnahme an Übungen/Veranstaltungen der Jugendfeuerwehr: Bis wann?
 - Teilnahme an Einsätzen: Ab wann? In welcher Position/Funktion?
 - Erhalt eines Funkmeldeempfängers: Ab wann? Voraussetzungen?
- **Einkleidung**: Wann? Wie? Ansprechpartner?
- **Einschränkungen** für den Übungs- und Einsatzdienst:
 - Körperliche Einschränkungen?
 - Zeitliche Einschränkungen (z.B. durch Schule, Ausbildung, Studium)?
- (Atenschutz-) **Tauglichkeitsuntersuchung**: Wann? Durch welchen Arzt? Wer macht einen Termin?
- **Ausbildungsstand**: Was kann für die TM2-Ausbildung anerkannt werden?
- Teilnahme am **Grundlehrgang**: Wann? Wie erfolgt die Anmeldung?
- Einweisungen in **bes. Tätigkeiten** (Fahrzeuge, Spezialgerät, etc.): Wann? Ansprechpartner?

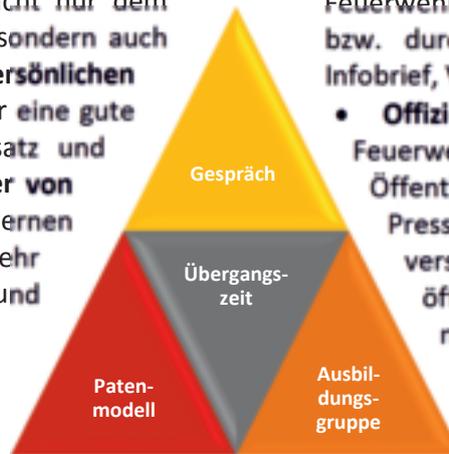


- **Ausbildungs- und Entwicklungsplanung:** Welche Erwartungen und Möglichkeiten bestehen auf beiden Seiten?
- **Angebote** für die Einsatzabteilung (z.B. Sport, Wettbewerbe, Zuschuss zum LKW-Führerschein etc.)
- **Ansprechpartner/Pate** benennen

Kennenlernen

Sich **gegenseitig** zu **kennen** – nicht nur dem Namen oder dem Gesicht nach, **sondern auch** mit den entsprechenden **persönlichen Hintergründen** – ist Grundlage für **eine gute Zusammenarbeit** in Übung, Einsatz und Verein. Für ein **gutes Miteinander von Beginn an** sollte auch das **Kennenlernen** der Mitglieder von Jugendfeuerwehr und Einsatzabteilung unterstützt und beachtet werden.

Folgende Punkte können dabei helfen:



- **Gemeinsame Übungen** der Einsatzabteilung und der Jugendfeuerwehr (ggf. mit Bildung gemischter Trupps bestehend aus einem Jugendlichen und einem Erwachsenen)
- **Gemeinsame Veranstaltungen** (Ausflüge, Grillfeste, Weihnachtsfeier etc.)
- **Vorstellungsrunde** beim ersten Besuch einer Übung der Einsatzabteilung
- **Steckbrief** des übertretenden Jugendlichen mit Bild und Infos zur Person (inkl. berufliche Ausrichtung, Interessen außerhalb der Feuerwehr) im Feuerwehrhaus aushängen bzw. durch die üblichen Medien (E-Mail, Infobrief, Vereinszeitung o.ä.) kommunizieren
 - **Offizielle Übernahme** im Beisein aller Feuerwehrmitglieder und entsprechender Öffentlichkeitswirksamkeit (Einbindung der Presse) z.B. im Rahmen der Jahreshauptversammlung oder einer gemeinsamen, öffentlichen Übung. Dies sollte auch mit „Ritualen“, z.B. Überreichung von Übernahmeurkunde, Dienstgradabzeichen, DJF-Traditionsnadel, ggf. Präsent verbunden werden.



Übergangszeit

Der Übergang von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung ist für den jungen Menschen ein Einschnitt. Es ist daher wichtig, ihm **Brücken zu bauen** und **Halt zu geben**, bis er in der neuen Gruppe angekommen ist. Daher bietet es sich an, der Übertritt als Übergangszeit zu gestalten:

Empfehlung:

- 16 – 18 Jahre oder älter
- paralleler Besuch der Übungen und Veranstaltungen der Jugendfeuerwehr und der Einsatzabteilung

Hintergrund:

- Kontakte zu Freunden in der JF kann gehalten werden
- Jugendfeuerwehr vermittelt Sicherheit, Geborgenheit (man kennt sich aus und wird gekannt und anerkannt)
- JF-Betreuer sind Ansprechpartner und bieten Raum für Fragen (die man vielleicht in der Einsatzabteilung nicht stellen möchte)

Ausbildungsgruppe

Bei **größeren (Orts-)Feuerwehren** oder auf Gemeindeebene kann es sinnvoll sein, junge Menschen, die aus der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung übertreten oder neu in die Feuerwehr kommen, in einer Ausbildungsgruppe zusammenzufassen.

Diese Ausbildungsgruppe soll:

- alle auf **gleichen Ausbildungsstand** bringen
- **Spezialwissen** vermitteln, das nicht zum Ausbildungsplan der JF zählt
- Schwerpunkt auf das **Erklären und Verstehen** legen (nicht auf das *Können* und *Beherrschen*)
- Raum für „dumme“ **Fragen und Fehler** bieten, ohne Angst vor Blamage
- möglichst viele **Führungskräfte** in die Ausbildung einbeziehen, um das gegenseitige **Kennenlernen** zu fördern

Dies kann **parallel zu den Übungen der Jugendfeuerwehr und Einsatzabteilung** erfolgen oder als 1-2 jährige **Zwischenstufe**. Ziel ist der Grundlehrgang und das **Erreichen der**



„**Grundstandards**“ der jeweiligen Feuerwehr (die ggf. über das reine Grundlehrgangswissen hinausgehen können).

Patenmodell

Viele Abläufe, die den Mitgliedern der Einsatzabteilung bekannt sind und als selbsterklärend erscheinen, sind für die Jugendlichen, die aus der Jugendfeuerwehr übertreten, neu und unbekannt. Daher ist es sinnvoll, einem neuen Mitglied in der Einsatzabteilung einen **Ansprechpartner** zuzuweisen, der die **Zeit des Übergangs begleitet**, sich **um formelle Dinge kümmert**, die **Abläufe erklärt** und **für Fragen zu Verfügung steht**.

Der Pate sollte ...

- ... empathisch sein
- ... Spaß an der Aufgabe haben, einen jungen Menschen anzuleiten
- ... Verständnis für Fehler zeigen
- ... Unsicherheiten nehmen
- ... gerade am Anfang proaktiv sein, später als Ansprechpartner zur Verfügung stehen

- ... in der Einsatzabteilung erfahren und anerkannt sein
- ... sich auskennen
- ... offen für Fragen sein und dies auch vermitteln
- ... den Jugendlichen „an die Hand nehmen“, ihn bei den formalen Akten (Einkleidung, Lehrgangsanmeldung, etc.) unterstützen und in die Gruppe einführen
- ... wenn nötig auch vor seinem Schützling stehen
- ... den jungen Menschen behutsam auf (mögliche) Fehlritte hinweisen
- ... „Türöffner“ sein

Treten mehrere Jugendliche gemeinsam über, so kann es auch einen Ansprechpartner/Paten für die ganze Gruppe geben.

Die Paten müssen dabei den jungen Menschen aber auch den Freiraum für Selbstständigkeit und eigen Erfahrungen lassen. Wo und in welcher Form Hilfe gewünscht wird, sollte im Einzelfall abgestimmt werden.



Die Rolle des Jugendfeuerwehrwarts

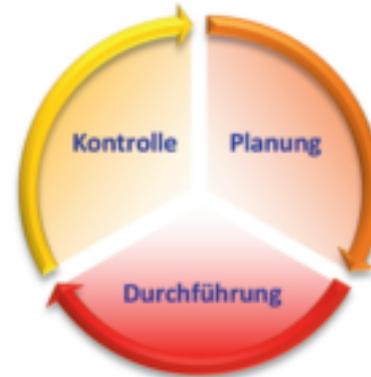
Der JFW sollte auch während des Übergangs bzw. danach noch als Ansprechpartner für die jungen Menschen zur Verfügung stehen, denn er hat bereits das Vertrauen der Jugendlichen gewonnen und kennt diese sehr gut, so dass er auch in der Anfangszeit in der Einsatzabteilung Rückfallebene und Türöffner sein kann.

Der Jugendfeuerwehrwart ist...

- ... Ausbildungsleiter der Jugendfeuerwehr
- ... Vertrauensperson (für den Jugendlichen)
- ... Ansprechpartner (für den Jugendlichen, aber auch für die Mitglieder der EA)
- ... Informationsgeber (für den Wehrführer und andere Führungskräfte, z.B. über Ausbildungsstand)
- ... Türöffner (da er sich in der EA auskennt und anerkannt ist)
- ... Moderator (bei Missverständnissen und Konflikten)
- ... Prellbock (da er sich schützend vor den Jugendlichen stellen kann)

Die Rolle des Wehrführers

Der Wehrführer ist der Hauptverantwortliche für die Übernahme der JF-Mitglieder in die Einsatzabteilung. Er hat folgende Rollen/Aufgaben:



Planung: Er ist Initiator!

- Er analysiert die Mitgliedstruktur, die Ein- und Austritte und leitet ggf. Maßnahmen ab.
- Er eruiert die Möglichkeiten für die Gestaltung des Übergangs unter Berücksichtigung der örtlichen Rahmenbedingungen und diskutiert



Lösungsansätze mit den Führungskräften der Jugendfeuerwehr und Einsatzabteilung.

- Er definiert die Schritte für den „Prozess“ des Übergangs von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung.

Durchführung: Er ist Treiber!

- Er führt ein Übergangsmodell ein, das für die örtlichen Gegebenheiten passt.
- Er führt die Übergangsgespräche mit dem Jugendlichen und dem Jugendfeuerwehrwart.
- Er sensibilisiert die Mitglieder der Einsatzabteilung, insbes. die Führungskräfte, bzgl. des Umgangs mit den übertretenden Jugendlichen.

Kontrolle: Er ist Prüfer!

- Er begleitet den Prozess „Übergang“ aktiv, zeigt Interesse an der Übernahme der Jugendlichen und deren Entwicklung in der Einsatzabteilung.
- Er vergewissert sich in Gesprächen und durch eigene Beobachtungen, ob das gewählte Übergangsmodell funktioniert.
- Ggf. steuert er nach und ändert den Prozess.

Ausbildung – Hand in Hand

Die Jugendfeuerwehr als **Nachwuchsabteilung** der Freiwilligen Feuerwehr ist auch die **erste Station der feuerwehrtechnischen Ausbildung**. Hier lernen die Jugendlichen die **Grundbegriffe** der Feuerwehertechnik und werden auf die spätere Aufgaben in der Einsatzabteilung vorbereitet.

Das heißt im Klartext:

Jugendliche, die aus der Jugendfeuerwehr heraus übertreten, haben bereits eine Feuerwehr-Grundausbildung, wissen aber noch nicht alles, was für den späteren Feuerwehrdienst von Nöten ist.

Idealerweise sollte die **Jugendfeuerwehrausbildung** mit der **Ausbildung in der Einsatzabteilung** oder Übergangsgruppe **abgestimmt** sein. Dafür gibt es folgende wichtige Punkte zu beachten:

➤ **Mindeststandard definieren!**

Was soll/muss ein Jugendlicher zum Zeitpunkt des Übertritts können?

Themenbereich und Umfang festlegen!



➤ **Grundlehrgang als Orientierung!**

Der Umfang sollte sich an den Anforderungen des Grundlehrgangs orientieren.

➤ **Örtliche Belange berücksichtigen!**

Die Ausbildungsstandards sollen sich schon in der Jugendfeuerwehr an den örtlichen Erfordernissen orientieren, sowohl bzgl. der nötigen als auch bzgl. der unnötigen Spezialthemen.

➤ **Erwartungen den Möglichkeiten anpassen!**

Die erwarteten Themenkomplexe müssen in der letzten Phase der Jugendfeuerwehrarbeit bearbeitbar sein.

Merke: Es gibt auch Jugendliche, die erst spät (mit 15 oder 16 Jahren) zur JF kommen; auch sie müssen den Standard erreichen können.

Die körperlichen, geistigen und seelischen Fähigkeiten der Jugendlichen müssen bei der Ausbildung stets berücksichtigt werden.

➤ **Ausbildung als modularer Aufbau!**

Die Festlegung von Ausbildungseinheiten (Modulen) mit einem definierten Inhalt sowohl

für die Jugendfeuerwehr als auch für die Einsatzabteilung unterstützt ein zügiges und qualifiziertes Erreichen der Truppmann-Teil 2-Ausbildung, da Teile der JF Ausbildung (z.B. aus den letzten beiden Jahre in der JF) anerkannt werden können und beim Übertritt in die Einsatzabteilung klar ist, welche Bausteine/Themenkomplexe noch fehlen.



Bei einem abgestimmten Ausbildungskonzept, das JF, ggf. Übergangs-/Ausbildungsgruppe und Einsatzabteilung berücksichtigt, sollten idealerweise die Themen aufeinander aufbauen, so dass es zu keinen (unnötigen) Wiederholungen kommt, neue Themen aber ohne die Erwartung von Vorkenntnissen vermittelt werden. Somit bleibt der Ausbildung immer neu und spannend und man vermeidet Über- sowie Unterforderung.



Häufige Probleme beim Übertritt – und Möglichkeiten zur Vermeidung

Tipps für die Mitglieder der Einsatzabteilung

Persönliche Situation

Jugendliche sind in einer Phase des Umbruchs und der Neuorientierung, die durchaus mehrere Jahre andauern kann. Auch im privaten Umfeld ergeben sich oftmals Veränderungen z.B. durch neue Partnerschaften (Freund, Freundin). Die Feuerwehr kann hier mit ihrer Kameradschaft dennoch ein dauerhafter und verlässlicher „Partner“ sein, auch eine Rückzugsgruppe.

- Verständnis zeigen, für (zeitweise) veränderte persönliche Prioritäten – gerade bei jungen Menschen – und für das damit einhergehende veränderte Zeitkontingent für das Engagement in der Feuerwehr.

Interessen ändern sich

Jugendliche haben heute ein sehr großes Angebot an Freizeitaktivitäten und sind flexibler und mobiler als früher. Somit kann es auch zu Phasen

kommen, in denen die Feuerwehr als Hobby nicht an erster Stelle steht.

- Hier gilt es die „Tür offen zu halten“ und im Gespräch die Interessen und die Möglichkeiten für ein ehrenamtliches Engagement zu erfragen.
- Weitere Hobbys der Jugendlichen sollten akzeptiert/anerkannt werden, auch wenn sie (zeitweise) in der persönlichen Priorisierung der jungen Menschen vor der Feuerwehr stehen.

Schule/Ausbildung/Studium

Der Zeitbedarf für Schule, Ausbildung und Studium ist durch diverse Veränderungen im Bildungssektor (G8, Ganztagschule, Bologna-Reform, etc.) höher als früher. Somit bleibt weniger Zeit für Freizeit und Ehrenamt. Obendrein wird durch die Gesellschaft der Eindruck vermittelt, dass gute Leistungen und ein schneller Ausbildungs-/ Studienabschluss mit die wichtigsten Faktoren für den Erfolg im späteren Berufsleben sind. Da die Erwerbstätigkeit und die Vorbereitung darauf für die Mitglieder immer Vorrang haben wird, muss sich die Feuerwehr auf diese veränderte Situation



bzw. Lebensabschnittsphase bei junge Menschen einstellen.

- Flexible Lösungen für Feuerwehr-Ausbildung und Engagement suchen.
- Modelle wie spezielle Ausbildungsgruppen (mit anderen Übungszeiten), Ausbildungskurse in den Ferien bzw. der vorlesungsfreien Zeit, Feuerwehr-*summer school*, etc. diskutieren.

Wohnortwechsel (durch Ausbildung, Studium)

Durch den Beginn einer Ausbildung, eines Studiums oder Arbeitsverhältnisses kommt es bei den jungen Menschen oft auch zu einem dadurch notwendigen Wohnortwechsel.

Bei einem dauerhaften Wegzug aus der Gemeinde, kann man dem (ehemaligen) Jugendfeuerwehrmitglied nur die Möglichkeit nahelegen, am neuen Wohnort wieder in die Feuerwehr einzutreten.

- Durch das Mitgeben der einschlägigen Dokumente der Feuerwehrpersonalakte und evtl. eines zusätzlichen Empfehlungsschreibens bzw. Dienstzeugnisses und/oder eines „Kompetenznachweises für Ehrenamt“

(s. www.kompetenznachweis.de) einen möglichst nahtlosen Wechsel in die neue Feuerwehr unter Anerkennung des bisherigen Leistungen und Ausbildungsveranstaltungen unterstützen.

- Auf Zugezogene, die bereits in einer (Jugend-) Feuerwehr aktiv waren, offen zugehen, um sie für die erneute Mitarbeit zu gewinnen, und sie möglichst schnell integrieren.

Übereifer

Junge Feuerwehrmitglieder, die aus der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung übertreten, verfolgen das gleiche Ziel, wie ihre erfahrenen Kameraden in der Einsatzabteilung: Sie wollen Menschen helfen! Ihr Eifer, vielleicht Übereifer, begründet sich genau darin und sollte positiv gesehen und sinnvoll genutzt werden.

- Den jungen Menschen verantwortungsvolle Aufgaben, die sie mit ihrem Wissens- und Erfahrungsstand bewältigen können, ist die beste Lösung!



Anerkennung

Jugendliche, die mehrere Jahre in der Jugendfeuerwehr waren, haben dort in der Regel eine gute Feuerwehr-Grundausbildung erhalten, die es ihnen erlauben sollte, den Grundlehrgang gut zu bestehen. Die Ausbildung muss im Umgang mit einander sowie im formalen Vorgehen anerkannt und wertgeschätzt werden. Wenn man die übergetretenen Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Ausbildungsdienst wie Anfänger behandelt und/oder nicht ernst nimmt, so läuft man schnell Gefahr, selbst nicht ernst genommen zu werden (da Realitäten verkannt werden) oder die Jugendlichen schnell wieder zu verlieren.

- Gespräch über Ausbildungsstand führen und ggf. einen Ausbildungs- und Entwicklungsplan vereinbaren.
- Bisherige Leistungen honorieren und anerkennen.
- Ausbildungskomplexe der Jugendfeuerwehr für Truppmann Teil 2 kreditieren.

Überforderung

Den Jugendlichen fehlt zum Zeitpunkt des Übertritts in die Einsatzabteilung Spezialwissen

und Erfahrung. Folglich werden bei den ersten Übungen die Abläufe nicht so eingespielt und zügig sein, wie in einer bestehenden Gruppe, die schon oft zusammen gearbeitet hat.

- Bei Ausbildung und Übung Rücksicht auf fehlende Erfahrung und ggf. Wissenslücken nehmen.
- Durch (zusätzliche) Erklärungen oder gezielte Fragen eine Brücke bauen.
- Verständnis für fehlende Routine.



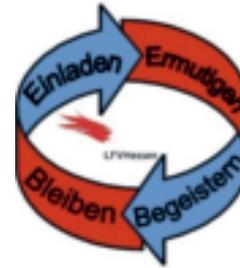


Die meisten Migranten hören mit 18 Jahren in der Feuerwehr auf. Dafür gibt es unterschiedliche Gründe:

- „Feuerwehr“ ist im Umfeld negativ belegt, da es im Herkunftsland als unehrenhafter Job gesehen oder sie militärisch geführt wird.
- bei Mädchen, wenn sie ins Heiratsalter kommen, weil Feuerwehr als „Männerhobby“ gesehen wird.
Die Eltern möchten oft kein Engagement ihrer Töchter in diesem Umfeld und wirken auf sie ein, damit aufzuhören.
- Alkoholkonsum in der Einsatzabteilung.
Je nach Glaubensrichtung wird es eher als Sünde gesehen, sich in einem solchen Umfeld aufzuhalten oder Alkohol auszuschenken.
- keine Beachtung von religiösen oder kulturellen Speisegeboten (Verzicht auf Schweinefleisch, koschere Zubereitung).

Diesen Vorurteilen und Hemmschwellen kann man durch Aufklärungsarbeit, Werbung einerseits und Sensibilisierung andererseits begegnen.

Folgendes „Taktik-Schema“ sollte beim Thema „Integration“ angewendet werden: *Lit. [8]*



E – Einladen:

Aktiv auf die Menschen zugehen, sie mental wie örtlich dort abholen, wo sie sind.

E – Ermutigen:

Sich als offene Gruppe zeigen, Hemmschwellen – reale wie mentale – abbauen.

B – Begeistern:

Andere an der Gemeinschaft teilhaben lassen, damit unsere Begeisterung für das Ehrenamt auf sie überspringen kann.

B – Bleiben:

Wer in einer Gruppe herzlich aufgenommen und als vollwertiges Mitglied akzeptiert wird, der bleibt auch als wertvoller Mitsstreiter dabei.



Tipps für die Jugendfeuerwehrmitglieder

➤ **Interesse zeigen!**

Bei Ausbildungsveranstaltungen der Einsatzabteilung ist es für die neuen Mitglieder wichtig, sich aktiv einzubringen, Fragen zu stellen, wenn etwas unklar ist und sich eigenständig zu informieren. Das zeigt Interesse an der Feuerwehr-Ausbildung. Auch wird ein freiwilliges Engagement über die angesetzten Dienstveranstaltungen hinaus gerne gesehen und wertgeschätzt. Gehe auf die anderen – älteren Kameraden – zu und bringe Dich ein!

➤ **Integrieren statt rebellieren!**

Wenn man in eine bestehende Gruppe / Gemeinschaft hineinkommt, so macht man sich keine Freunde, wenn man dort herrschende Sitten sofort in Frage stellt oder ablehnt. Oft ist es sinnvoll, erst einmal mitzumachen und sich als Beteiligter ein Bild von der Sache zu machen. Das heißt nicht, dass Kritik (gerade mit einem anfänglich noch vorhandenen Blick von außen) nicht erlaubt ist.

Sie muss jedoch begründet und sich der Hintergründe bewusst sein. Also lautet die Empfehlung: Sehen, fragen, überlegen, argumentieren (und manchmal auch akzeptieren)!

➤ **Erfahrung sammeln!**

Zwar bringt man als Jugendfeuerwehrmitglied eine Feuerwehr-Grundausbildung in die Einsatzabteilung mit, jedoch fehlen zwangsläufig die Erfahrung und Spezialwissen. Dies haben die erwachsenen Kameraden zumeist. Selbstüberschätzung ist also fehl am Platz! Wenn Ihr Euch zu wenig gefordert fühlt, sprecht mit den Kameraden darüber und zeigt was ihr könnt – akzeptiert aber auch, was ihr noch nicht könnt!

➤ **Disziplin und Zuverlässigkeit!**

Die Zuverlässigkeit ist ein Attribut der Feuerwehr – nicht nur in der öffentlichen Wahrnehmung sondern auch im Innenverhältnis. Daher ist die Übungsteilnahme Pflicht und ein Abmelden/Entschuldigen bei Verhinderung Ehrensache. Auch ist es für die



Planung von Veranstaltungen und Diensten wichtig, sich rechtzeitig anzumelden und auch zu seinen Zusagen zu stehen. Das gilt insbesondere für Aus- und Fortbildungsveranstaltungen (wie z.B. Lehrgänge etc.).

➤ **Einsatz/Engagement zeigen, Zeit nehmen!**

Das „Hobby Feuerwehr“ ist zeitaufwendig, schon aufgrund der notwendigen Teilnahme an den Übungen und an Fortbildungen (Lehrgänge etc.). Diese Veranstaltungen sind oft in ein fixes Zeitraster gefügt und wenig flexibel. Als (junges) Feuerwehrmitglied muss man bereit sein, Zeit in Aus- und Fortbildung und regelmäßige Übung zu investieren, aber auch für die Teilnahme an Vereinsaktivitäten. Lässt das Zeitkontingent das nicht immer zu, so sollte dies rechtzeitig mit den Feuerwehrführungskräften besprochen werden, damit nicht der Eindruck fehlender Motivation entsteht. In einem solchen Gespräch lassen sich auch die Möglichkeiten für ein flexibles Engagement in der Feuerwehr ausloten. Neben dem Zeitbedarf stellt der Feuerwehrdienst auch Anforderungen an die körperliche

Leistungsfähigkeit. Jedes Feuerwehrmitglied ist selbst dafür verantwortlich, für den Einsatz seine körperliche Leistungsfähigkeit zu erhalten oder zu steigern.

Feedback-Kultur

Grundsätzlich gilt: Darüber reden hilft!

Dafür benötigt man eine gute gegenseitige Diskussions- und Feedbackkultur:

- Probleme sollten von beiden Seiten möglichst zeitnah angesprochen werden.
- Eine Erklärung, warum man so und nicht anders gehandelt hat, dient oft dem gegenseitigen Verständnis und sollte angehört und ggf. diskutiert werden.
- Das eigene Verhalten und die persönlichen Erwartungen sind zu reflektieren. Vielleicht liegt das Problem nicht bei dem anderen sondern bei mir?!
- Beachte: Oftmals liegt das Problem nicht nur bei einem Partner! Wichtig für eine gute Zusammenarbeit ist, dass beide Seiten ihre gegenseitigen Erwartungen kennen.



Feedback-Regeln:

... für den *Feedback-Geber*:

- **zeitnah**
- **konstruktiv**: nicht nur negatives ansprechen, auch positives hervorheben
- **beschreibend**, nicht interpretieren oder werten
- **konkret** (Handlungen, Geschehnisse, Beobachtung beschreiben), nicht verallgemeinern
- **subjektiv**: eigene Eindrücke, Gefühle, Beobachtungen beschreiben, „*Ich-Botschaften*“
- **kein Anklagecharakter**
- **dosiert**: nur wesentliches und konkretes, keine „Breitseite“
- **sachlich** bleiben: die Sache (=Handlung, Auswirkung) kritisieren
- **zielorientiert**: Feedback soll Hilfestellung sein, den Menschen fördern
- eigene/persönliche **Hilfe anbieten**

... für den *Feedback-Nehmer*:

- Den Feedback-Geber **ausreden lassen**
- Kritik **anhören** und **reflektieren**.
- **Nicht rechtfertigen** oder verteidigen
- **Danke sagen!** Denn Feedback ist eine Hilfestellung!





Partnerschaftlicher Führungsstil und straffe Anweisungen – passt das zusammen?

Immer wieder wird der (versteckte) Vorwurf laut, Jugendfeuerwehren bereiteten junge Menschen nicht mehr genügend auf die Ernsthaftigkeit des späteren Feuerwehralltag vor; und dies könne auch als Grund dafür gewertet werden, dass zu viele junge Feuerwehrmitglieder – häufig kurze Zeit nach dem Wechsel von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung – kein Interesse mehr an einem Dienst in der Feuerwehr haben. Feuerwehr sei eben nicht nur Spaß, sondern insbesondere eine gehörige Portion Pflicht. Diesem Argument soll hier Rechnung getragen werden.

Jugendfeuerwehren haben die Aufgabe, auf die besonderen Merkmale des späteren Einsatzgeschehens vorzubereiten. Jede Leitungskraft, die sich mit jungen Menschen in der Jugendfeuerwehr beschäftigt, erlebt den Spagat zwischen kumpelhaftem Umgang und Befehlstön. Der Führungsstil in einer späteren Notfallsituation

unterscheidet sich maßgeblich vom Führungsstil des verbandlichen Alltags unserer Jugendfeuerwehren. Kennzeichnend für alle Einsätze von Feuerwehren und anderen Hilfsorganisationen ist der besondere Zeitdruck unter dem verantwortungsvoll gehandelt und reagiert werden muss. Wer andere an diese besondere Verantwortung des aktiven Feuerwehr(einsatz-)dienstes heranzuführen möchte, muss auch in der Lage sein, die Notwendigkeit eines anweisenden und straffen Führungsstils innerhalb der Einsatzsituationen zu vermitteln. Auch modernen jungen Menschen kann dies vermittelt werden. Wer im späteren Einsatzgeschehen Verantwortung trägt, muss schnell und kompetent auf der Grundlage fundierten Fachwissens entscheiden können. Dennoch ist auch hier kein unreflektierter autoritärer Führungsstil angebracht, sondern die gezielte Ansprache der verfügbaren Kräfte:

- Das verfügbare Kräftepotential soll möglichst schnell aufgebaut werden und zum Einsatz gebracht werden.
- Jedes Gruppenmitglied muss seine Rolle im organisatorischen und zeitlichen Rahmen des



Gesamtablaufes möglichst effektiv wahrnehmen.

- Auch jeder einzelne Helfer steht in der Gefahr, besonderen Belastungen wie Stress, Betroffenheit und Panik unterworfen zu werden.

Befehl und Gehorsam müssen auch im Einsatzgeschehen verbunden werden mit dem selbständigen, denkenden Mittun des Einzelnen, um eine bewusste freiwillige Einordnung, also mitdenkendes Pflichtbewusstsein, sowie Initiative und Selbständigkeit zu erreichen. Neben fundierten Fachkenntnissen, organisatorischen und planerischen Fähigkeiten benötigt die moderne Leitungskraft besondere kommunikative Kompetenzen: Sie muss die einzelnen Kräfte zur Zusammenarbeit aktivieren, koordinieren und aufeinander abstimmen können. Nur über eine fundierte Leitungsausbildung ist die Leitungskraft in der Lage, sowohl Experte für die Belange der Hilfsbedürftigen, aber auch gleichzeitig der anvertrauten Kräfte und anderer Beteiligten zu sein. Grundregeln, die auch schon bei der Vorbereitung junger Menschen auf spätere

Einsatzsituationen, eine wichtige Rolle spielen müssen:

1. Über- und Unterordnungsbeziehungen sind in Übungs- und späteren Einsatzsituationen notwendig. Jedes Mitglied muss anerkennen, dass Über- und Unterordnung für ein effektives Handeln der Feuerwehren dringend geboten sind.
2. In Übungen (oder Einsätzen), eine Gruppe zu leiten, heißt Verantwortung für das Ergebnis zu tragen und bedeutet, Aufgaben zu koordinieren und zu planen, konsequent Entscheidungen zu treffen und die Erfüllung der Aufgaben zu kontrollieren.
3. Der Laissez-faire-Stil ist dazu völlig ungeeignet. Der/Die Jugendfeuerwehrwart/in darf Gruppenmitglieder nicht orientierungslos gewähren lassen, mit der Hoffnung, dass diese schon alles richtig machen werden. (*laissez faire: frz. „machen lassen“*)
4. Auch der autoritäre Führungsstil ist nicht erfolgreich. Es geht nicht darum, die eigenen Vorstellungen mit Druck und ohne Rücksicht auf Verluste durchzusetzen.



5. Im Gegensatz zu richtigen Einsatzsituationen haben Übungen den Schwerpunkt darauf, die Kinder und Jugendlichen im Vorfeld, während und/oder nach der Übung in die Planungen und Überlegungen mit einzubeziehen, häufig auf Stärken und Schwächen einzelner Rücksicht zu nehmen, die Gruppe zu überzeugen und situativ zu begleiten. Diese kooperativen Leitungsqualitäten sind charakteristisch für das Übungs- und das übrige Jugendfeuerwehr-Geschehen. Insbesondere nach einer Übung (oder auch späteren Einsatz) können und sollen selbstverständlich unterschiedliche Haltungen ausgetauscht, diskutiert und getroffene Entscheidungen transparent gemacht werden (z.B. bei der Übungs- bzw. Einsatznachbesprechung in der Gruppe).
6. Jede Übung (und insbesondere das spätere Einsatzgeschehen) ist durch eine andere Situationsdynamik bestimmt. In unterschiedlichen Situationen hat sich die Leitungskraft auch unterschiedlich zu verhalten, mal straff allein bestimmend und befehlend, mal kooperativ, die Mitglieder in Entscheidungen mit Ruhe, Augenmaß und mehr Zeit

einbeziehend. Junge Menschen haben sehr wohl selbst ein ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein.

Gewachsen sind die Ansprüche aller jungen Menschen (Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene) auch an Ihr Engagement in unseren Gruppen. Gestiegen sind zum Beispiel:

- das Bedürfnis nach **Selbstentfaltung**
- die Sehnsucht nach **Selbständigkeit** und **Ungebundenheit**
- das Bedürfnis nach **Abwechslung**
- die **Empfindlichkeit**
- die **Konfliktbereitschaft**

Diese Veränderungen werden von vielen häufig folgendermaßen auf den Punkt gebracht: **Alte Werte, wie Pflichterfüllung und bedingungslose Bereitschaft zur Unterordnung, werden durch die neuen Werte der Selbstentfaltung überlagert.** Die Art der Jugendgruppen-Leitung und auch Führung im Einsatzgeschehen wird damit immer bedeutsamer: Der Einzelne ist engagementbereit, verlangt aber mehr Rücksicht auf seine individuellen Belange. Ohne das Engagement der



ehrenamtlichen Mitarbeiter sind in der Zukunft viele Bereiche der technischen Hilfe nicht mehr abzudecken. Wir sind also um des eigenen Überlebens willen gezwungen, stärker „mitarbeiterorientiert“ auf dieses Denken der kommenden Generationen von Helfern einzugehen. Der Helfer von heute und morgen akzeptiert nicht mehr ungeprüft alles. Wer absolute und unangetastete Autorität nicht nur in einzelnen Einsatzsituationen, in denen diese tatsächlich angebracht ist, sondern auch in allen übrigen Übungs- und Gruppensituationen von seinen Mitarbeitern und Mitgliedern verlangt, wird diese nicht auf Dauer zum freiwilligen Engagement (Ehrenamt) motivieren können. Feuerwehrbedingungen und Arbeitsaufgaben werden dann akzeptiert, wenn damit auch das eigene Interesse nach Selbsterfüllung befriedigt werden kann. Pflichten geht man auch dann gerne nach, wenn sie einen Sinn geben. Das heißt auch, dass im Vorfeld einer Aufgabe bzw. bei der Vorbereitung auf eine (Einsatz-)Situation der Sinn bestimmter Anweisungen und Maßnahmen den Mitarbeitenden erklärt und verständlich gemacht werden muss. Jeder soll von der Sinnhaftigkeit

seines eigenen Tuns überzeugt sein, auch, wenn er auf Anweisung hin handelt. Selbsterfüllung schließt so eine hohe Bereitschaft zur Pflichterfüllung nicht aus. Eine Pflicht wird dann gerne übernommen, wenn man selbst dahinter steht und sie nicht ohne Erklärung und Akzeptanzbemühung verordnet wurde. Hier liegt die Zukunft der ehrenamtlichen Arbeit unserer Hilfsorganisationen.

Positive persönliche Beziehungen zu den Gruppenmitgliedern sind auch hier die Basis für eine erfolgreiche Aufgabenerledigung und die Akzeptanz des notwendigen straffen Leitungstons. Die Jugendfeuerwehren haben aus Sicht der Feuerwehren hier eine besondere Aufgabe. Stimmt das Gruppenklima im Jugendfeuerwehr-Alltag inkl. Übungsdienst, ist die Basis für das Vertrauen des Mitarbeiters in die straffe und anweisende Führung in der späteren Einsatzsituation geschaffen.



Zusammenfassende Kriterien für die Akzeptanz des straffen, anweisenden Führungsstils im späteren Einsatzgeschehen:

1. Der junge Mensch weiß, dass der straffe Leitungsstil **auf die Situation des Einsatzdienstes beschränkt** ist.
2. Der junge Mensch ist **vom Ernst der Ausnahmesituation überzeugt**.
3. Junge Feuerwehrmitglieder sind durch die Vorbereitung auf diese Ausnahmesituation **von der Notwendigkeit des anweisenden Führungsstils überzeugt**.
4. Die Leitungskraft macht sprachlich deutlich, dass die klare, nüchterne, **sachliche Anweisung** und **nicht die persönliche Dominanz** bestimmend ist. Im späteren Einsatzgeschehen tritt (im Vergleich zu JF-Übungen) die persönliche Ebene hinter der dienstrechtlichen Ebene zurück.
5. Der junge Mensch ist **von der fachlichen Qualität und dem Verantwortungsbewusstsein des Vorgesetzten überzeugt**.

Doch auch im aktiven Feuerwehrgeschehen ist persönliches Feingefühl notwendig. Der junge Mitarbeiter schätzt Charakter, Ausstrahlung und Persönlichkeit des Vorgesetzten und setzt demnach viel Vertrauen in die Richtigkeit der getroffenen Entscheidungen. Dieses Vertrauen der Unterstellten fußt nicht auf der formalen Dienststellung (Über-/Unterordnungsverhältnis), sondern muss durch die Führungskraft erarbeitet werden. Je nach Gruppensituation ist eine Verknüpfung des anweisenden, straffen Leitungsstils und des demokratischen Leitungsstils erforderlich. Zur Motivation der Gruppe ist diese Variationsbreite zu nutzen.

Quelle: M. Feick et al., Hrsg.: KJF Darmstadt-Dieburg, Zukunftsschmiede Jugendfeuerwehr, 2014.



Wichtige Punkte für einen gelungenen Übergang

- ☑ **Gute Zusammenarbeit JF – Einsatzabteilung:**
Integration von Führungskräften der Einsatzabteilung in die JF-Ausbildung fördert das gegenseitige Kennenlernen; ebenso wie gemeinsame Veranstaltungen.
- ☑ **Übergangsgespräch führen:**
Das zeigt Interesse und hilft falschen Vorstellungen und Missverständnissen vorzubeugen.
- ☑ **Übergangszeit:**
Den Übergang fließend gestalten durch einen Besuch von Übungen und Veranstaltungen der Jugendfeuerwehr und der Einsatzabteilung parallel. Dies gibt dem Jugendlichen Rückhalt und Sicherheit.
- ☑ **Ansprechpartner** wird benötigt (z.B. Pate), der Abläufe erklärt und für Fragen offen ist.
- ☑ **Rundum-soglos-Paket** (Infos, Schutzkleidung):
Jugendliche durch erfahrenes EA-Mitglied an die Hand nehmen.
- ☑ **Zeitnahe Einkleidung und Grundlehrgang**
(wichtig für vollwertige Mitgliedschaft in der

Einsatzabteilung):
Verfahren erklären und begleiten.

- ☑ **Sensibilisieren der EA-Mitglieder:**
Rolle des Jugendlichen wechselt vom Ältesten in der JF zum Jüngsten in der Einsatzabteilung; vieles ist neu/spannend/unbekannt, was die älteren Mitglieder der Einsatzabteilung für selbstverständlich halten. Daraus resultiert ggf. Übereifer oder Hemmnis (sich nicht trauen). Wichtig ist fragen, anbieten, ermutigen, zuhören!
- ☑ **Vorstellungsrunde:**
Jugendlicher stellt sich vor, aber auch die EA-Mitglieder stellen sich kurz vor!
- ☑ **Fördern und fordern:**
Junge Menschen wollen gefordert werden; sie wollen sich auch anspruchsvollen Aufgaben stellen. Jedoch muss die Anforderungen an die Leistungsfähigkeit und Erfahrung der Jugendlichen angepasst sein. Der junge Mensch soll an der Aufgabe wachsen, nicht entmutigt werden.
- ☑ **Rücksicht und Verständnis** für die jeweilig anderen zeigen – und Probleme sachlich und offen besprechen.





AG „Übergang“: Projektbeschreibung

Der Odenwaldkreis gehört zu den Landkreisen in Hessen, die neben dem demografischen Wandel auch mit einer Abwanderung in die Metropolen zu kämpfen haben. In den letzten fünf Jahren ist die Einwohnerzahl um fast 8000 Personen geschrumpft. Damit haben natürlich auch die Feuerwehren zu kämpfen.

Schon seit Jahren ist ein Mitgliederrückgang in den Einsatzabteilungen der Freiwilligen Feuerwehren zu beobachten. Die 60 Jugendfeuerwehren versuchen mit ihrer qualitativ hochwertige Jugendarbeit den Nachwuchs in den Feuerwehren sicher zu stellen. In den letzten 30 Jahren sind über 2200 Jugendlichen von den Jugendfeuerwehren in die Einsatzabteilungen übernommen worden.

Die 76 Feuerwehren im Odenwaldkreis hatten 2014 etwa 2150 Mitglieder. Seit mehreren Jahren war ein kontinuierlicher Abwärtstrend zu erkennen. Die Gründe dafür mussten gefunden werden.

Die statistischen Auswertungen zeigen, dass viele Jugendliche nach ihrer Übernahme aus der Jugendfeuerwehr nicht lange in der Einsatzabteilung bleiben oder sich gar nicht erst übernehmen lassen. Es gab Kommunen im Odenwald, die bis zu 40% ihrer Mitglieder im Alter zwischen 16 und 24 Jahren wieder verlieren. Hierfür gibt es vielfältige Gründe.

Um das Problem anzugehen, wurde 2010 die Arbeitsgruppe „Übergang“ ins Leben gerufen. Wehrführer, Stadtbrandinspektoren, Jugendwarte und Mitglieder der Kreisjugendfeuerwehr beteiligten sich an dem neuen Gremium. Ziel war es, die jungen Leute besser in die Einsatzabteilungen zu integrieren.

In den ersten Gesprächsrunden im Sommer 2010 wurde ein Fragebogen erarbeitet. Er wurde an ältere Jugendliche und Führungskräfte in den Jugendfeuerwehren und Einsatzabteilungen verteilt. Die Fragen:

- Was erwarte ich, wenn ich in die Einsatzabteilung wechsele?
- Was erwarte ich von einem neuen Mitglied der Einsatzabteilung?



Die Ergebnisse der Auswertung von über 300 Fragebögen waren sehr aufschlussreich und vielen vorher nicht klar. So wünschten sich viele Jugendliche eine Art **feierliche (öffentliche) Übernahme** mit Überreichung einer entsprechenden Urkunde. Ganz wichtig war ihnen auch, dass sie **sofort passende und vollständige Schutzkleidung** erhalten. Einen **Paten** in der Wehr für die Anfangszeit und **gemeinsame Veranstaltungen** (Übungen, beispielsweise nacheinander an einem Tag, Ausflüge) der Jugendfeuerwehr mit der Einsatzabteilungen waren weitere Punkte. Die neuen Mitglieder der Einsatzabteilung sollten auch am „Schwarzen Brett“ oder dem Mitteilungsblatt der Feuerwehr (soweit vorhanden) mit einem kurzen **Streckbrief** vorgestellt werden.

Klar wurde dabei auch, dass in den einzelnen Feuerwehren neue Wege gegangen werden müssen, denn **Stillstand ist Rückschritt!**

Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe wurden nach zahlreichen Sitzungen und Gesprächen im Frühjahr 2011 den Führungskräften von Feuerwehren und Jugendfeuerwehren vorgestellt

und in Arbeitsgruppen besprochen. Das ganze wurde in einem Positionspapier und einer Präsentation visualisiert. Insbesondere die Wehrführer sollen hiermit für die Problematik sensibilisiert werden.

Erste Erfolge zeichnen sich im der Mitgliederstatistik zu Beginn des Jahres 2012 ab. Die Zahlen der Einsatzkräfte sind zum ersten Mal nicht mehr gesunken, sondern leicht gestiegen, auch die letzten beiden Jahre sind die Zahlen stabil geblieben.

Die 15 Städte und Gemeinden im Odenwaldkreis haben alle oder einzelne Punkte aus dem Positionspapier mittlerweile umgesetzt und damit zur Motivation der Einsatzkräfte beigetragen. Beispielhaft sind gemeinsame Aus- und Fortbildungen auf Gemeindeebene für die Truppmann-Teil 2-Ausbildung oder zusätzlichen Ausbildungsveranstaltungen mit Nachbargemeinden. Außerdem wurden zusätzliche Anreize für die Verkürzung der Ausbildungszeit geschaffen.





Praxis-Beispiele: KfV und KJF Fulda

Als zweiter Schwerpunkt neben der **Integration** der Jugendlichen in die Einsatzabteilungen wurde die **Motivation** der Verantwortlichen in den Jugendfeuerwehren angegangen.

Zentraler Punkt ist hier die **Anerkennung der Jugendarbeit**. Erfolg wird in diesem sensiblen Bereich nur dann erzielt, wenn die Arbeit Spaß macht und man auch mal ein Dankeschön erhält.

Um die in der Jugendarbeit engagierten Personen zu ehren, wurde von uns eine **neue Ehrenmedaille** eingeführt. Wichtig war es uns, eine Stufe vor die Landesehrung zu setzen, da die Anforderungen für diese Ehrungen zum Teil sehr hoch sind.

Mit der Umsetzung unserer Arbeitsergebnisse wollen wir versuchen, die jungen Menschen in den Einsatzabteilungen zu halten und sie für unsere Arbeit zu begeistern. Wir erhoffen uns, dass es mit Hilfe unseres Positionspapiers gelingt, die jungen Leute besser in die Einsatzabteilung zu integrieren und dass diese länger „am Ball bleiben“.

Projektverantwortliche:
KJF Odenwaldkreis



Die Zahlen zeigen, dass viele Jugendliche nach ihrer Übernahme aus der Jugendfeuerwehr nicht lange in der Einsatzabteilung bleiben oder sich gar nicht erst übernehmen lassen. Zusätzlich wird die Anzahl an Kindern in unserer Gesellschaft immer weniger, und die Vereine beginnen damit, um die Gunst der Mitglieder zu buhlen. Ganz im Sinne des vorbeugenden Brandschutzes machen wir uns auf den Weg und wollen versuchen, die jungen Menschen in den Einsatzabteilungen zu halten und sie für unsere Arbeit zu begeistern. Dazu wollen wir neue Wege gehen, und ein Weg ist dieses Projekt. Wir erhoffen uns, dass durch diese Patenschaften die jungen Leute besser in die Einsatzabteilung integriert werden und länger „am Ball bleiben“.

Projektziele:

- Übergang von der Jugendfeuerwehr zur Einsatzabteilung erleichtern
- Anzahl der Frauen und Männer in den Einsatzabteilungen erhöhen



- Feuerwehren in ein neues Licht rücken – offener, moderner machen

Modell „Patenschaft“

Beschreibung des Modells:

Jede/r Jugendliche/r, der/die aus der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung wechselt, erhält einen Paten aus der Einsatzabteilung.

Aufgaben der Paten:

- Jugendliche auf Feuerwehrtermine hinweisen.
- Mit den Jugendlichen zusammen Übungen und Ausbildungen machen.
- Sie bei Lehrgängen unterstützen.
- Die Jugendlichen auf ihrem Weg in der Einsatzabteilung zu begleiten.
- Direkte Bezugsperson für den/die Jugendliche/n in der Einsatzabteilung sein.
- Schulischen / Beruflichen Werdegang des Jugendlichen immer beachten und mit einbeziehen.



Ablauf des Projekts:

1. Der Feuerwehrausschuss / die Führungskräfte müssen als Erstes festlegen:
 - **Welche Jugendlichen wechseln in die Einsatzabteilung?**
 - **Welche Paten stehen zur Verfügung?**

Es ist sinnvoll mehr Paten auszuwählen als Jugendliche da sind, um eine Auswahlmöglichkeit zu haben.
2. In einem **Infogespräch mit den Jugendlichen** wird das komplette Projekt vorgestellt und aufgezeigt, in welchen Schritten die Umsetzung erfolgt.



3. **Schulung der Paten:** Den Paten wird nun separat ohne die Jugendlichen vorgestellt, warum das Projekt durchgeführt wird und wie das Projekt aufgebaut ist.
4. **Steckbriefe der Paten werden erstellt.** Sie dienen dazu, dass die Jugendlichen sich ihre Paten aussuchen können und ein paar Informationen über die jeweiligen Personen erhalten.
5. **Auswahl der Paten durch die Jugendlichen:** Ohne Beisein der Paten können sich die Jugendlichen anhand der Steckbriefe ihre Paten aussuchen. Dies erfolgt durch Vergabe von Punkten durch Erstwahl und Zweitwahl. Sollte es danach immer noch keine klare Zuweisung geben, wird durch Gespräche versucht zu vermitteln.
6. **Zusammenführung der Patenpaare:** Jede Wehr muss sich einen passenden Rahmen suchen, um eine offizielle Übergabe zu veranstalten (z.B. im Rathaus mit Bürgermeister/in etc.). Dies dient dazu, dem ganzen Projekt politische Unterstützung zu geben. Die Bürgermeister verleihen die Patenurkunden und überreichen ein T-Shirt (symbolisiert Zusammengehörigkeit). Dazu wird die Presse eingeladen, um das Ganze „öffentlichkeitswirksam“ zu machen.
7. **Übernahme bei der Versammlung der Wehr:** Das geschieht am Abend der Versammlung. Bei der Übernahme per Handschlag geht der Pate mit nach vorne.
8. **Gemeinsames Arbeiten** der Patenpaare in den Wehren (s. Aufgaben der Paten) und stetes Begleiten und Anregen der Patenpaare durch die Wehrführung. Das Patenpaar sollte mindestens zwei Jahre zusammen arbeiten.

Fazit:

Grundsätzlich ist das Patenschaftsmodell eine gute Idee, um an dem Thema „Übergang JF – EA“ zu arbeiten. Die Einbindung in die Einsatzabteilung fällt durch die Bezugsperson erheblich leichter und eventuelle Startschwierigkeiten können ausgeräumt werden.

Das Modell kann aber nur gelingen, wenn es mit viel Engagement von Seiten der Paten und der Wehrführung betrieben wird. Das bedeutet einen gewissen Zeitaufwand und eine Stetigkeit in der Ansprache der Jugendlichen. Des Weiteren sind



kaum kurzfristige Erfolge zu erzielen – das Modell ist auf Langfristigkeit angelegt.

Den Paten muss bewusst sein, dass viel von ihrer Arbeit abhängt. Die Jugendlichen kommen mit einer gewissen „Erwartungshaltung“ in die Einsatzabteilung; sie haben sich einen Ansprechpartner gewählt. Wenn dieser seine Rolle nicht wahrnimmt, kann es sein, dass die Jugendlichen enttäuscht sind und im schlimmsten Fall die Einsatzabteilung verlassen.

Das Projekt ist mit sehr geringem finanziellen Aufwand zu bewältigen (Hauptfaktor ist Verpflegung bei den Veranstaltungen), jedoch wird bei dem Modell eine gute Motivation der Teilnehmer/innen vorausgesetzt. Dies gilt in erster Linie für die Einsatzabteilung.

Modell „Gemeinsame Ausbildung“

Beschreibung des Modells:

Jugendliche aus den Jugendfeuerwehren verfügen über ein sehr hohes Fachwissen. Dieses soll im Rahmen einer gemeinsamen Ausbildung mit den Jugendlichen und den Mitgliedern der Einsatz-

abteilung weitergegeben werden. Dies kann innerhalb eines Ausbildungstages mit Stationsausbildung stattfinden.



Aufgaben der Beteiligten:

- Jugendliche dazu befähigen, eine Ausbildung durchzuführen und sie in ihren Fähigkeiten bestärken.
- Einsatzabteilung muss sich auf den Prozess einlassen und sich von Jugendlichen ausbilden lassen.
- Gemeinsame Ausbildung z.B. Stationsausbildung durchführen und auswerten.



- Sich besser kennen lernen und Kontaktpunkte zwischen Jugendfeuerwehr und Einsatzabteilung schaffen.

Ablauf des Projekts:

- Innerhalb einer Wehr (oder auf Gemeindeebene) **Jugendliche suchen**, die sich zutrauen, eine Ausbildungseinheit durchzuführen.
- **Themen suchen**, die zusammen ausgebildet werden können (z.B. Knoten, FwDV 3 etc.)
- Jugendlichen helfen, sich auf eine **Unterrichtseinheit/Ausbildungseinheit vorzubereiten**, evtl. zusammen mit dem Jugendlichen die Ausbildung gestalten.
- Einsatzabteilung und Jugendfeuerwehr im Vorhinein über die gemeinsame Ausbildung **informieren**.
- **Durchführung der Ausbildung** und mit anschließendem **Fazit** durch alle Beteiligten.

Fazit:

Sehr gute und schnelle Methode, um JF und Einsatzabteilung in Kontakt zueinander zu bringen und den gegenseitigen Respekt zu fördern. Dieses Modell kann dazu beitragen, das Fachwissen, das

ein Großteil der JF-Mitglieder hat, für die Mitglieder der Einsatzabteilung sichtbar zu machen. Die Jugendlichen fühlen sich bestärkt und sehen, dass sie Grundkompetenzen besitzen, die sie in der Einsatzabteilung wirkungsvoll einsetzen können. Bei regelmäßigen Ausbildungsveranstaltungen wird so der Übergang von der JF zur Einsatzabteilung erleichtert.

Die Wehrführung muss darauf achten, dass von der Einsatzabteilung genug Personal mitmacht, um somit den Jugendlichen die positive Wertschätzung entgegen zu bringen. Wenn die Einsatzabteilung bei diesem Modell nicht mitmacht, ist die Jugendfeuerwehr demoralisiert und baut noch mehr Vorurteile gegen die Einsatzabteilung auf. Das Projekt ist mit sehr geringem finanziellen Aufwand zu bewältigen (Hauptfaktor ist Verpflegung bei den Veranstaltungen), jedoch wird bei dem Modell eine gute Motivation der Teilnehmer/innen vorausgesetzt. Dies gilt in erster Linie für die Einsatzabteilung.

Projektverantwortliche:

KFV Fulda und KJF Fulda



Werte

sind nicht angeboren, sondern werden durch Vorbilder geprägt. Daher ist die Jugendfeuerwehr ein vorbildhaftes und ideales Hobby für Kinder und Jugendliche. Die verschiedenen Werte spiegeln die Arbeit und Überzeugung der Mitglieder wider und sind Grundbausteine in der Hessischen Jugendfeuerwehr.

Spaß

Der Spaß an der Jugendfeuerwehr steht bei uns im Vordergrund. Jugendleiterinnen, Jugendleiter und Mitglieder sind ehrenamtlich aktiv und betreiben Feuerwehr in ihrer Freizeit. Spaß ist für alle der größte Motivator, ihrem Hobby nachzugehen.

- Wir bringen gute Laune mit in die Gruppe und fördern den Spaß aller.
- Wir verhalten uns allen gegenüber fair.
- Wir versuchen andere fürs Mitmachen zu begeistern.

Kameradschaft

Gute Kameradschaft setzt sich aus verschiedenen Aspekten zusammen. **Vertrauen** sowie **Respekt** und **Verantwortung** gegenüber den Kameraden spielen dabei eine wichtige Rolle. Denn nur durch guten **Zusammenhalt** kann man gemeinsam auftretende Probleme lösen, und die **Teamfähigkeit** in der Gruppe wird gestärkt und gefördert.

- Wir respektieren andere und grenzen niemand aus.
- Wir übernehmen Verantwortung für uns und unsere Kameraden.
- Wir bringen uns mit unseren Stärken in die Gruppe ein.

Hilfsbereitschaft

Hilfsbereitschaft wird nicht nur unter den Jugendlichen in der Feuerwehr gezeigt, sondern auch gegenüber Feuerwehrfremden. Hilfsbereitschaft ist ein wichtiger Wert der Hessischen



Jugendfeuerwehr, da wir ohne diesen Wert kein gutes Team darstellen.

- Wir helfen einander und bitten um Hilfe.
- Wir schauen nicht weg, wenn jemand Hilfe braucht, sondern packen mit an.
- Wir wollen Menschen in Notsituationen helfen und arbeiten auf dieses Ziel hin.

Mitbestimmung

Das Einbringen von Meinungen und das Umsetzen von Ideen gehören in der Jugendfeuerwehr dazu. Jeder Einzelne soll die Möglichkeit erhalten, sich durch gleichberechtigte Teilhabe aktiv in die Arbeit der Jugendfeuerwehr und der Verbände einzubringen und somit das Jugendfeuerwehrlieben zu bereichern. Es gilt, Demokratie zu fördern und die Jugendlichen dafür zu begeistern, sich selbst zu verwirklichen.

- Wir bringen unsere Meinung ein und respektieren die Meinung anderer.
- Wir versuchen zu vermitteln und schließen Kompromisse.

- Wir akzeptieren demokratisch gefällte Entscheidungen und tragen sie mit.

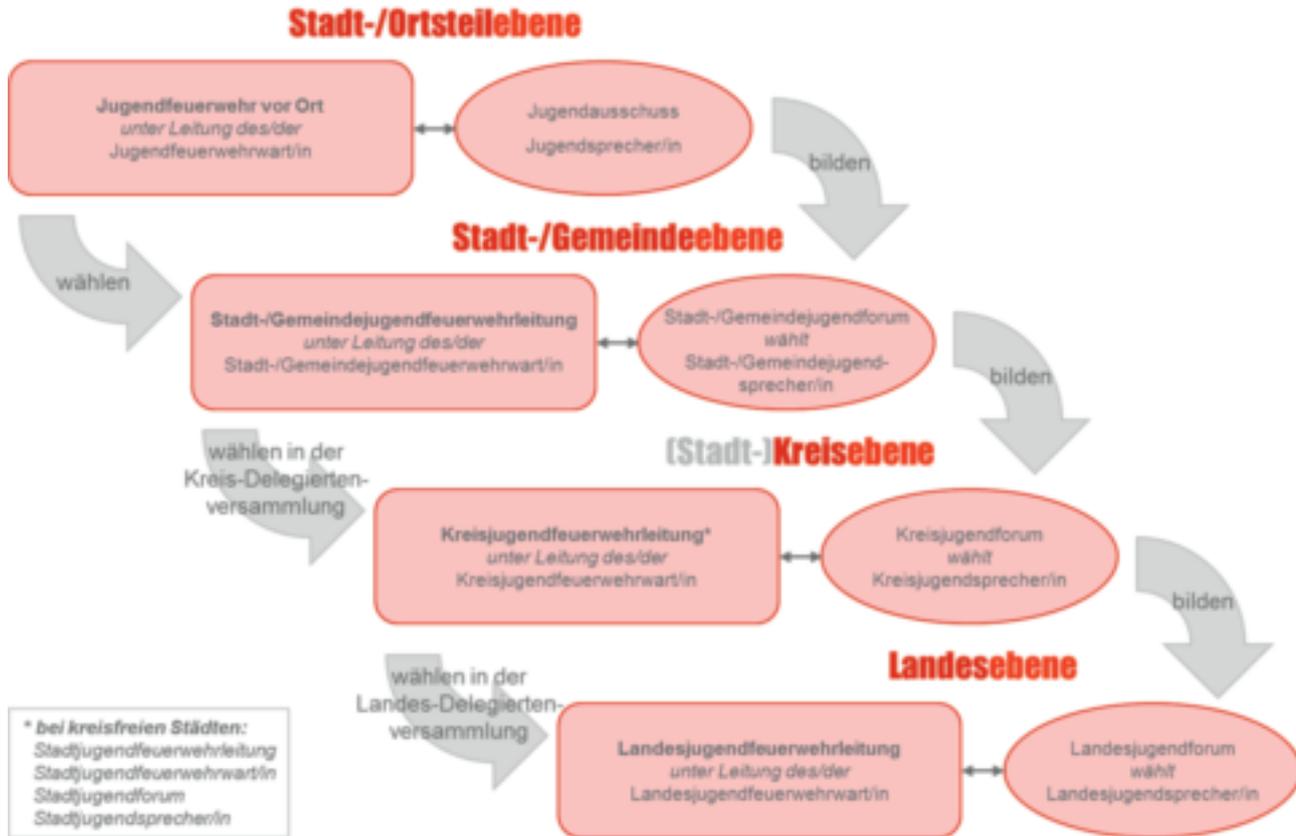
Vielfalt

Einer für alle, alle für einen! - das ist das Motto der Jugendfeuerwehr. Die Jugendfeuerwehr ist offen für alles und jeden. **Integration** macht den Wert zu einem besonderen Bestandteil der Jugendarbeit. Die Vielfalt unserer Mitglieder in der **Gemeinschaft** fördert **Toleranz**. Jeder kann die Jugendfeuerwehr besuchen und mit einer Anwesenheit und seinen Talenten unterstützen.

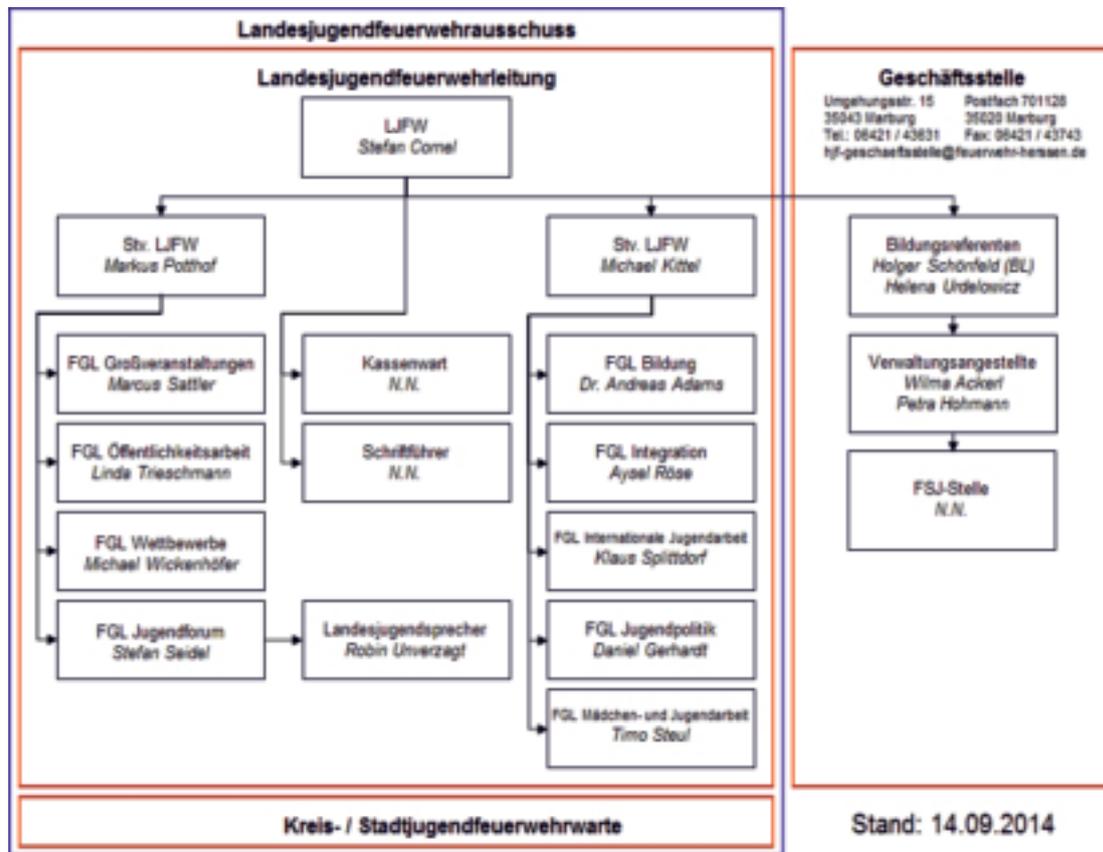
- Wir begegnen anderen offen und vorurteilsfrei.
- Wir respektieren andere Kulturen und interessieren uns für sie.
- Wir sehen Vielfalt als Bereicherung für unsere Gemeinschaft.

hessische jugendfeuerwehr –
Für eine **wertvolle** Jugendarbeit!





So sind wir aufgestellt! – Unser Organigramm



Quellen und weiterführende Literatur zum Thema:

- [1] Marc Calmbach *et al.*, SINUS-Jugendstudie u18 – Wie ticken Jugendliche?, Verlag Haus Altenberg, 2012.
- [2] Werner Laukhuff *et al.*, Marktpsychologische Untersuchung zur HJF – Fazit, Teil II: Schriftliche Befragung, 2007.
- [3] Norbert. Heinkel *et al.*, Hrsg.: JF Odenwaldkreis, Arbeitsergebnisse AG Übergang, 2011.
- [4] Christian Patzelt *et al.*, Hrsg.: LFV Bremen und JF Bremen, EHRENSACHE – Ich mach weiter!, 3. Ergänzung, 2014.
- [5] Dieter Fröchtenicht *et al.*, Hrsg.: Niedersächsische Jugendfeuerwehr, Ende der Jugendfeuerwehrzeit – was nun?, 1. Auflage, 1996.
- [6] Manfred Tremmel *et al.*, Hrsg.: LFV Baden-Württemberg e.V. und JF Baden-Württemberg, Projekt 17½ – „Backnanger Thesen“, 2010.
- [7] Manuel Feick *et al.*, Hrsg.: KJF Darmstadt-Dieburg, Zukunftsschmiede Jugendfeuerwehr, 2014.
- [8] Helmut Raab *et al.*, Hrsg.: LFV Hessen e.V., Mehr Menschen für die Feuerwehr – Leitfaden zur Gewinnung und Stärkung von Freiwilligen für die Feuerwehren in Hessen, 2. Auflage, 2012.

Diese Projektbroschüre entstand unter Einbeziehung der o.g. Literaturquellen.

Zitierte Kapitel sind durch eine Quellenangabe (an der Überschrift oder unter dem Text) gekennzeichnet.



NACHDENKLICHES ...

„Der Mangel an Erfahrung veranlasst die Jugend zu Leistungen, die ein erfahrener Mensch niemals vollbringen würde.“

Jean Duché, frz. Journalist und Schriftsteller

„Das größte Übel der heutigen Jugend besteht darin, dass man nicht mehr dazugehört.“

Salvatore Dali, span. Maler, Bildhauer und Schriftsteller

„Erwachsene beschäftigen sich zu wenig mit den Problemen von Jugendlichen, sondern viel mehr mit den Problemen, die ihnen Jugendliche machen.“

Ute Claas, dt. Kriminologin

„Die Jugend soll ihre eigenen Wege gehen, aber ein paar Wegweiser können nicht schaden.“

Pearl S. Buck, amerik. Schriftstellerin, Literatur-Nobelpreisträgerin (1938)

„Jugend will, dass man ihr befiehlt, damit sie die Möglichkeit hat, nicht zu gehorchen.“

Jean-Paul Sartre, frz. Philosoph und Publizist

„Nicht der ist arm, der sich keinen Jugendtraum erfüllt hat, sondern der, der schon in seiner Jugend nichts träumte.“

Adolf Nowaczynski, poln. Schriftsteller





Dafür stehen wir!
– Unsere Werte

