

Leitfaden „Übertritt/Eintritt in den Aktivstand“

Version: 1



Herausgeber:

Burgenländischer Landesfeuerwehrverband, Leithabergstraße 41, 7000 Eisenstadt

Redaktion:

BR Christian Doczekal, BR Markus Wessely

Version: 1

Dank:

Ein herzlicher Dank gilt der Arbeitsgruppe „Übertritt/Eintritt in den Aktivstand“ im Burgenländischen Landesfeuerwehrverband, sowie den 20 Pilotfeuerwehren für das Mitentwickeln des Kommandantengesprächs und der möglichen Maßnahmen zur besseren Bindung der Neuen!

Inhalt

2	Einleitung.....	4
2.1	Motivation	4
2.2	Aussagen von Kommandanten und Jugendbetreuern: Einblicke und Herausforderungen	4
2.3	Schlussfolgerung.....	5
3	Begriffserklärungen	5
4	Kommandantengespräch	6
4.1	Planung und Vorbereitung	6
4.2	Ort und Atmosphäre.....	6
4.3	Zeitpunkt.....	6
4.4	Ziel des Gesprächs	7
4.5	Die Checkliste	7
4.6	Gesprächsführung	7
4.7	Das sagen Feuerwehrkommandanten über das Gespräch	8
4.8	Das sagen die Neuen über das Gespräch	8
4.9	Fazit	8
5	Ideen & Rituale zur „Bindung“ an die Feuerwehr	9
5.1	Loben	9
5.2	Angelobung.....	9
5.3	Urkunde bei Beförderung.....	9
5.4	Würdige Übergabe von Ausrüstung	9
5.5	Namentliche Erwähnung bei öffentlichen Terminen oder Veröffentlichungen.....	9
5.6	Interne Vorstellung neuer Mitglieder.....	10
5.7	Erkundung des Einsatzbereiches („Hydranten-Wanderung“).....	10
5.8	Kameradschaftspflege	10
6	Mögliche Maßnahmen zur Einbindung eines Neuen in den Aktivstand	12
6.1	Warum sind diese Maßnahmen wichtig?.....	12
6.2	Ein umfangreicher Entwicklungsprozess	12
6.3	Maßnahmen zur Verbesserung der Bindung.....	12
6.4	Herausforderungen beim Übertritt	12
6.5	Lösung: Der "Übertrittskordinator".....	12
6.6	Fazit	12

7	Übertrittskordinator	13
7.1	Allgemeines zum Übertrittskoorindator.....	13
7.2	Mögliche Aufgaben des Übertrittskordinators	13
8	Übertrittsgruppe.....	14
8.1	Allgemeines	14
8.2	Mögliche Aktivitäten	14
9	Bewerbe und Leistungsprüfungen	15
9.1	Allgemeines	15
9.2	Mögliche Bewerbe bzw. Leistungsprüfungen	15
10	Schnuppern als Fachwart-Helfer	15
10.1	Allgemeines	15
10.2	Mögliche Fachbereiche und Tätigkeiten zum Hineinschnuppern	15
11	Kleine einsatzähnliche Tätigkeiten	16
12	Pate.....	16
12.1	Allgemeines	16
12.2	Mögliche Aufgaben.....	16
13	Ablauf bei erkannten Problemen	17
13.1	Warum müssen Problemfälle hier erläutert werden?	17
13.2	Auflistung von möglichen Problemen	17
13.2.1	Veränderung der Lebensumstände	17
13.2.2	Keine Lust mehr	18
13.2.3	Andere Freizeitaktivitäten	18
13.2.4	Wohnortwechsel	19
13.2.5	Schulische Probleme.....	19
13.2.6	Kein Interesse an Übertritt	20
13.2.7	Schlechte Integration durch Kamerad:innen.....	20
13.2.8	Karteileichen – was tun?	21
13.2.9	Körperliche oder geistige Beeinträchtigung.....	21
14	Anhang.....	22

2 Einleitung

Die Feuerwehr ist nicht nur ein Symbol für Sicherheit und Hilfe, sondern auch eine Gemeinschaft, die auf Engagement, Zusammenarbeit und Verantwortung basiert. Der Übertritt bzw. Eintritt in den Aktivstand der Feuerwehr ist ein entscheidender Moment in der Karriere eines Feuerwehrmitglieds. Dieser Leitfaden richtet sich an Kommandanten, Stellvertreter und alle, die in der Jugendarbeit der Feuerwehr tätig sind, um sie durch diesen wichtigen Prozess zu führen.

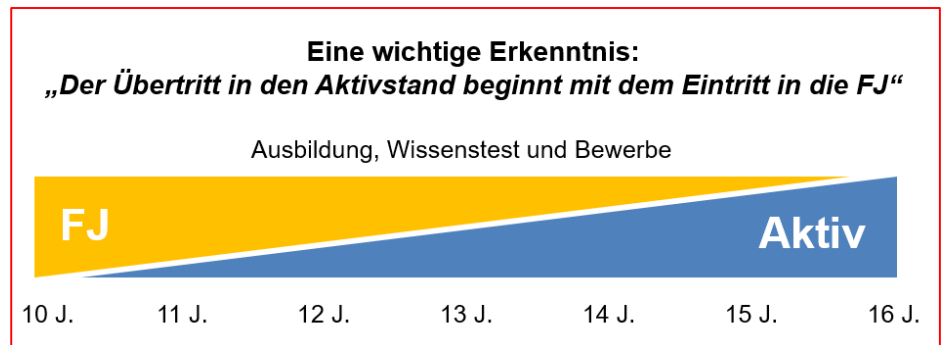
2.1 Motivation

Warum ist dieses Thema so wichtig?

- ✓ **Investition in die Zukunft:** Viel Zeit, Aufwand und Geld werden in die Jugend und Quereinsteiger investiert. Es ist daher unerlässlich, dass diese wertvolle Ressource mit Bedacht und Sorgfalt behandelt wird. Ein sorgloser Umgang mit diesem „Kapital“ kann langfristig negative Auswirkungen haben.
- ✓ **Statistische Überlegungen:** Die Analyse, wie viele Mitglieder im Aktivstand verloren gehen, ist entscheidend für die Planung und Strategieentwicklung.
- ✓ **Personalführung als Chefsache:** Der Feuerwehrkommandant trägt die Verantwortung dafür, dass seiner Feuerwehr in der Zukunft genügend Einsatzkräfte zur Verfügung stehen. Obwohl diese Verantwortung delegiert werden kann, bleibt das persönliche Kennenlernen zwischen neuen „Aktiven“ und der höchsten Führungskraft der Wehr von großer Bedeutung.
- ✓ **Motivation und Bewusstsein:** Der Eintritt in die Feuerwehr wird oft durch den Freundeskreis motiviert, aber ist das genug, um langfristig dabei zu bleiben? Das Bewusstsein für die Bedeutung der Feuerwehr im persönlichen Leben muss gefördert und positiv gefestigt werden.
- ✓ **Unterstützung und Selbständigkeit:** Aussagen von Kommandanten und Jugendbetreuern

zeigen, dass Unterstützung bei den ersten Kursen fehlt und ein abrupter Übergang zur Selbständigkeit stattfindet. Es muss ein Weg gefunden werden, um diesen Übergang reibungsloser zu gestalten.

- ✓ **Best Practice:** Viele Feuerwehren haben bereits erfolgreiche Konzepte entwickelt, um ihre „neuen Aktiven“ besser an die Feuerwehr zu binden. Dieser Leitfaden wird einige dieser Methoden vorstellen und zum Ausprobieren anregen.



2.2 Aussagen von Kommandanten und Jugendbetreuern: Einblicke und Herausforderungen

Die Stimmen von Kommandanten und Jugendbetreuern sind entscheidend, um die Realität des Übertritts in den Aktivstand zu verstehen. Eine kürzlich durchgeführte Umfrage hat wichtige Erkenntnisse und Herausforderungen aufgedeckt, die in den folgenden Punkten zusammengefasst sind:

- ✓ **Förderung der Jugend:** „Wir müssen die Jugendlichen fördern und nicht in die Warteschleife stellen.“ Diese Aussage unterstreicht die Notwendigkeit, junge Mitglieder aktiv zu unterstützen und ihre Entwicklung zu fördern.
- ✓ **Aktivitäten im Aktivstand:** Ein Mangel an Aktivitäten im Vergleich zur Feuerwehrjugend kann Enttäuschung hervorrufen und das Engagement mindern.
- ✓ **Betreuung im Aktivstand:** „Kein 'Betreuer' im Aktivstand, der sich um die Jungen kümmert, niemand fühlt sich verantwortlich für sie.“ Diese Aussage zeigt die Bedeutung einer

kontinuierlichen Betreuung und Unterstützung, auch nach dem Übertritt in den Aktivstand.

- ✓ **Unterstützung bei den ersten Kursen:** Die fehlende Unterstützung in den Anfangsphasen kann überwältigend sein und das Gefühl der Gemeinschaft untergraben.
- ✓ **Abrupte Selbständigkeit:** „Bei den Aktiven muss man sich um vieles selber kümmern, da hilft kein FJB mehr, somit eine abrupte Selbständigkeit; Weg zur Selbständigkeit.“ Der Übergang zur Selbständigkeit muss schrittweise und mit Unterstützung erfolgen, um den neuen Mitgliedern das Vertrauen zu geben, das sie benötigen.



Abbildung 1: Es gilt zu verhindern, dass die Neuen sich von der Feuerwehr zurück ziehen, oder verabschieden

2.3 Schlussfolgerung

Der Übertritt in den Aktivstand beginnt mit dem Eintritt in die Feuerwehrjugend. Es ist eine Reise, die sorgfältig geplant und durchdacht sein muss, um sicherzustellen, dass die Investition in die Jugend und

Quereinsteiger nicht verloren geht. Dieser Leitfaden soll als Werkzeug dienen, um diesen Prozess zu erleichtern und die Zukunft der Feuerwehr zu sichern.



Abbildung 2: Eine Umfrage bei den Feuerwehrkommandanten und Jugendbetreuern im Burgenland 2019 zeigt, dass 89% der Feuerwehren in den ersten 4 Jahren im Aktivstand bis zu 40% ihrer Neuen verlieren

3 Begriffserklärungen

Hier werden einige der verwendeten Begriffe näher erläutert.

- ✓ **Neue:** Darunter werden in diesem Leitfaden Feuerwehrmitglieder bezeichnet, die entweder von der Feuerwehrjugend kommen, oder Quereinsteiger die direkt in den Aktivstand einsteigen und sich dem Thema Übertritt/Eintritt in den Aktivstand widmen.
- ✓ **Quereinsteiger:** Ein Feuerwehrmitglied, das vorher nicht bei der Feuerwehrjugend Mitglied war und somit direkt in den Aktivstand einsteigt.

4 Kommandantengespräch

Das Kommandantengespräch ist ein wichtiger Eckpfeiler für den Übertritt bzw. Eintritt in den Aktivstand und soll idealerweise vom Feuerwehrkommandanten oder dessen Stellvertreter geführt werden. Es ist Bestandteil der TRMA1, wobei die Durchführung in syBOS durch den FKDT bestätigt wird.

Das Gespräch zwischen dem Kommandanten und den Feuerwehrjugendmitgliedern oder neuen Aktiven ist mehr als eine Formalität. Es kann der Schlüssel zum Erfolg sein, um den Übergang in den Aktivstand zu erleichtern und die Bindung zur Feuerwehr deutlich zu stärken.

4.1 Planung und Vorbereitung

Der Gesprächsführer sollte sich im Vorfeld Gedanken darüber machen, ob Einzelgespräche oder Gruppengespräche mit mehreren neuen Kameraden sinnvoller sind. Die Wahl hängt oft von den individuellen Bedürfnissen und der Dynamik innerhalb der Gruppe ab.

Vorbereitet werden soll die **Checkliste** für das Gespräch (siehe Anhang), wobei diese am Besten als Word-Datei während dem Gespräch durch eine weitere Person mitgeschrieben wird.

Vorzubereiten sind auch die **Kärtchen** (siehe Anhang) über die Interessen in der Feuerwehr, gerne dürfen eigene Kärtchen ergänzt werden.

Wichtig ist auch, dass die **Mobilnummer und die E-Mail Adresse** (wird für syBOS und die e-Learning-Strecken benötigt) kontrolliert wird, ob diese noch aktuell ist.

Für Feuerwehrjugendmitglieder sollte das **Tauglichkeitsuntersuchungs-Formular** vorbereitet werden, da das Mitglied für Lehrgänge tauglich sein muss.

Die Word-Datei der Checkliste für das Gespräch darf gerne an die örtlichen Gegebenheiten und Bedürfnisse der Feuerwehr angepasst werden.

Leitfaden „Übertritt/Eintritt in den Aktivstand“

4.2 Ort und Atmosphäre

Die Gesprächsatmosphäre sollte entspannt und einladend sein. Der Ort des Gesprächs spielt dabei eine wichtige Rolle. Es muss nicht immer das



Abbildung 3: Auswählen von Kärtchen über mögliche Interessen beim Kommandantengespräch und Diskussion darüber

Feuerwehrhaus sein, ein neutraler und gemütlicher Raum kann oft förderlicher sein.

4.3 Zeitpunkt

Der Zeitpunkt für das Gespräch sollte sorgfältig ausgewählt werden:

- ✓ **Bei FJ-Mitgliedern:** Etwa ein Jahr vor dem Übertritt, um genügend Zeit für die Vorbereitung zu haben.
- ✓ **Bei Quereinsteigern:** Im ersten Jahr der Mitgliedschaft, um Unterstützung und Orientierung zu bieten.
- ✓ **Bei Bedarf:** Es können auch mehrere Gespräche geführt werden, um den Fortschritt zu überwachen und weitere Unterstützung zu leisten.

Wer von euch ist damals gefragt worden was ihr bei der Feuerwehr machen wollt?



4.4 Ziel des Gesprächs

Das Hauptziel des Kommandantengesprächs ist die Bewusstseinsbildung. Es geht darum, dem Mitglied zu vermitteln, warum es für die Feuerwehr wichtig ist, was das Mitglied von der Feuerwehr erwartet und was wir vom Mitglied erwarten. Während das ureigene Ziel die Einsatzfähigkeit sein mag, sollte auch betont werden, dass es viele weitere notwendige und wertvolle Aufgaben im Feuerwehrdienst gibt.

4.5 Die Checkliste

Die Checkliste für das Kommandantengespräch liegt als Word-Datei vor und kann daher an die örtlichen Bedürfnisse der Feuerwehr angepasst werden. Es werden unterschiedliche Themen aufgegriffen, wie folgende Punkte zusammenfassen:

- ✓ **Persönliche Informationen:** Aktuelle Kontaktdaten, bisherige Erfahrungen, Berufswünsche, eigene Interessen, die für die Feuerwehr hilfreich sein könnten.
- ✓ **Erwartungen und Interessen:** Was erwartet das Mitglied von der Feuerwehr? Welche Interessen hat es innerhalb der Feuerwehr?
- ✓ **Leistungsbereitschaft und Erwartungen der Feuerwehr:** Teilnahme, Pünktlichkeit, Kameradschaftlichkeit, finanzielle Aufwendungen, spezifischer Bedarf der Feuerwehr.
- ✓ **Mehr Selbständigkeit nach der FJ:** Was ändert sich? Mögliche erste Lehrgänge, Bewerbe oder Leistungsprüfungen vorstellen.
- ✓ **Feuerwehrhaus:** Benutzung, Schlüssel, Sauberkeit, Parkplätze usw.
- ✓ **Ausrüstung:** Infos zu Einsatzbekleidung, Reinigung, Alarmierung, Verhalten bei einem Einsatz.

Die Checkliste dient als roter Faden für das Kommandantengespräch und stellt sicher, dass alle relevanten Themen abgedeckt werden. Sie fördert ein strukturiertes und effektives Gespräch, das auf die individuellen Bedürfnisse und Erwartungen des neuen Mitglieds eingeht. Durch die Berücksichtigung von Aspekten wie Vorbereitung, persönlichen Interessen, Erwartungen und organisatorischen Details trägt sie

dazu bei, den Übertritt in den Aktivstand zu erleichtern und die Bindung zur Feuerwehr zu stärken.



4.6 Gesprächsführung

Das Gespräch sollte idealerweise vom Feuerwehrkommandanten oder seinem Stellvertreter geführt werden. Es ist wichtig, sich ausreichend Zeit für dieses Gespräch zu nehmen. Zur Unterstützung kann eine weitere Person anwesend sein, die die **Erkenntnisse des Gesprächs** in der Word-Datei (Checkliste Kommandantengespräch) festhält. Diese Erkenntnisse sollten dann in **konkrete Tätigkeiten** oder Maßnahmen umgesetzt werden. Zum Beispiel könnte der Gerätemeister über den Wunsch informiert werden, als Fachwart-Helfer zu "schnuppern", oder die E-Mail-Adresse könnte im Verwaltungsprogramm durch den Verwalter aktualisiert werden.

Die **möglichen Maßnahmen in der Feuerwehr** werden in den folgenden Kapiteln näher beschrieben. In der Pilotphase ergaben sich folgende Schwerpunkte bei den Feuerwehren, die sie mit ihren Neuen starten werden:

- ✓ 73% Schnuppern Fachwart-Helfer
- ✓ 62% Bewerbe und Leistungsprüfungen
- ✓ 46% kleine, einsatzähnliche Tätigkeiten
- ✓ 35% Übertrittskordinatorator
- ✓ 31% Übertrittsgruppe
- ✓ 23% Pate

Es ist entscheidend, auf die **persönlichen Wünsche** der neuen Mitglieder einzugehen. Hierbei können die Kärtchen hilfreich sein, die nicht nur aufzeigen, welche

Tätigkeiten sie gerne ausführen möchten, sondern auch, welche sie lieber vermeiden würden. Unser Landesfeuerwehrkommandant Franz Kropf hat dies treffend formuliert: "Es ist oftmals wichtiger zu wissen, was man nicht möchte, als was man möchte." **Nehme das Gespräch ernst** und vermittele den neuen Mitgliedern die Bedeutung von Kameradschaft und die zentrale Rolle, die sie in der Feuerwehr spielen.

4.7 Das sagen Feuerwehrkommandanten über das Gespräch

Das Feedback der Feuerwehrkommandanten über die Kommandantengespräche ist sehr positiv ausgefallen. Innerhalb der Pilotphase haben **100% der Feuerwehrkommandanten** angegeben, dass es wichtig ist so ein Kommandantengespräch zu führen. Hier weitere Rückmeldungen:

- ✓ Sehr entspannte Gespräche, lustige Runde, erste und wichtige Punkte wurden besprochen. Dauer war ok!
- ✓ Super! Mittlerweile routiniert
- ✓ Gespräch war sehr wichtig. Wertschätzung, Erwartungsaustausch, Klärung wichtiger Sachverhalte.
- ✓ Checkliste wunderbar ausführlich. Es gab viel Gesprächsstoff!
- ✓ Gute Möglichkeit, ins Gespräch mit neuen Mitgliedern zu kommen und Interessen zu erfahren. Erwartungen konnten geklärt werden. Dauer war passend.
- ✓ Auf die Dauer kam es gar nicht an. Durch das Gespräch konnte ich mir ein Bild machen welche Vorstellungen und Ziele sich das Feuerwehrjugendmitglied für die Zukunft in der Feuerwehr setzt.
- ✓ Nicht nur die gegenseitigen Erwartungen und Wünsche waren ein richtiger "Augenöffner", auch das organisatorische wie z.B. Bekleidung, Tauglichkeit, erste Termine, Zugang, Rufnummern, ...
- ✓ Ich persönlich finde die Kommandantengespräche echt Hilfreich und bin

echt froh diese zukünftig durchzuführen. Die Eltern waren beeindruckt wie professionell das abläuft in unserer Wehr und haben jetzt ein ganz anderes Bild von der Feuerwehr.

- ✓ Der ehrliche Umgang miteinander und die Offenheit beider Seiten.

4.8 Das sagen die Neuen über das Gespräch

Wichtig ist auch zu wissen, was unsere Zielgruppe darüber sagt, also die Neuen um die sich das Gespräch dreht. **98% der Neuen** gaben im Pilotbetrieb an, dass es wichtig ist so ein Gespräch zu führen. Hier deren Rückmeldung:

- ✓ Der ehrliche Umgang miteinander und die Offenheit beider Seiten.
- ✓ Ich hoffe, dass jedes neue aktive Mitglied dieses Gespräch führen darf.
- ✓ Hat alles gepasst, angenehme Dauer, gefehlt hat vielleicht, wenn sich junge neue Mitglieder beispielsweise vor einem Einsatz fürchten, wie man ihnen Mut zusprechen kann.
- ✓ Mein Kommandant und ich haben uns auf Augenhöhe unterhalten und über jegliche Fragen diskutiert, die ihm oder mir in den Kopf gekommen sind. Es war sehr informativ und vor allem eine Erleichterung, da einem als Feuerwehrmitglied schnell bewusst wird, dass es immer jemanden gibt, der einen versteht und helfen kann.

4.9 Fazit

Das Kommandantengespräch ist ein entscheidender Schritt im Übertrittsprozess. Mit sorgfältiger Planung, der richtigen Atmosphäre und klaren Zielen kann es ein mächtiges Werkzeug sein, um den Übergang zu erleichtern und die Bindung zur Feuerwehr im Aktivstand zu stärken. Es symbolisiert nicht nur die formelle Aufnahme, sondern auch die persönliche Verbindung und das Engagement, das die Feuerwehr von ihren Mitgliedern erwartet.

5 Ideen & Rituale zur „Bindung“ an die Feuerwehr

Rituale sind wiederkehrende Ereignisse zu einem bestimmten Zweck. Alle Feuerwehren haben Eckpunkte im Jahreskalender, die sich jährlich wiederholen. Diese Termine geben Anlass dazu, besondere Ereignisse aufzuzeigen.

Aber auch unabhängig von regelmäßigen Veranstaltungen „dürfen“ besondere Leistungen hervorgehoben werden.

5.1 Loben

Ein ernst gemeintes persönliches Lob des Kommandanten kann Großes bewirken. Es sollte natürlich nicht zur Gewohnheit werden. Oft bringt ein Lob mehr, als jede andere Art der Anerkennung, vor allem, wenn das Lob vor anderen ausgesprochen wird.

5.2 Angelobung

Zumeist nach dem Übertritt in den Aktivstand erfolgt die offizielle Angelobung des „neuen“ aktiven Feuerwehrmitgliedes. Die Angelobung wird zumeist durch den Feuerwehrkommandanten durchgeführt.



Abbildung 4: Angelobung in Oberpullendorf mit Fahne

TIPP: In vielen Fällen legt das neue Mitglied eine Hand auf die Feuerwehrfahne und spricht eine

Gelöbnisformel. Die kann mit einem religiösen Schlusssatz enden. Dies sollte vorab geklärt werden.

Es ist angebracht, die Angelobung im Rahmen einer Veranstaltung mit Publikum durchzuführen z.B. Mitgliederversammlung, Inspizierung, Feuerwehrball, Tag der Feuerwehr, usw.

Vierorts wird dem „neuen“ Mitglied auch eine Ein-/Übertritts-Urkunde verliehen.

5.3 Urkunde bei Beförderung

Auch wenn viele Kameraden oft betonen, wie „unwichtig“ sie Dienstgrade halten, so sind sie aber dennoch vor allem für junge Kameraden ein großer Motivationsschub.

Um Beförderungen nicht einfach nur beiläufig zu erwähnen oder gar überhaupt nicht, ist es vielerorts üblich, eine Beförderung mit Verleih einer Urkunde und vor Publikum durchzuführen.

Urkunden können auch aus syBOS (Personal-Assistent) ausgedruckt werden.

5.4 Würdige Übergabe von Ausrüstung

Nach dem Übertritt in den Aktivstand kann dem neuen aktiven Mitglied im Rahmen einer offiziellen Veranstaltung ein Helm, Pager, Einsatzbekleidung überreicht oder Spind zugewiesen werden.

5.5 Namentliche Erwähnung bei öffentlichen Terminen oder Veröffentlichungen

Besondere Leistungen sollen nicht unerwähnt bleiben. Hat sich ein Feuerwehrmitglied in einer Angelegenheit besonders engagiert, so kann das z.B. bei einer Veranstaltung Erwähnung finden.

Hat ein Kamerad vielleicht eine bemerkenswerte handwerkliche Tätigkeit im Feuerwehrdienst erbracht oder hat jemand die jährliche Zeitung der Feuerwehr gestaltet, so sollte hierfür auch öffentlich ein Dank ausgesprochen werden.

Ebenso kann es für eine Person anerkennend sein, wenn er/sie namentlich in einem Zeitungsartikel erwähnt wird.

5.6 Interne Vorstellung neuer Mitglieder

Neue Mitglieder können auf verschiedene Weisen in die Feuerwehr eingeführt werden, um ihre Integration zu erleichtern und die Bindung mit den aktiven Mitgliedern zu stärken:

- ✓ **Vorstellung bei Veranstaltungen:** Bei offiziellen Anlässen oder Versammlungen können die neuen Mitglieder persönlich vorgestellt werden, um sie der Mannschaft bekannt zu machen.
- ✓ **Information an der Pinnwand:** Ein Steckbrief oder eine Notiz an einer zentralen Pinnwand kann ebenfalls dazu dienen, die neuen Mitglieder der Gemeinschaft vorzustellen.
- ✓ **Aufklärung der Aktiven:** Es ist wichtig, die aktiven Mitglieder darüber aufzuklären, wie sie die neuen Mitglieder im Einsatzfall einbinden können, um eine reibungslose Zusammenarbeit zu gewährleisten.
- ✓ **Beispiel für die Integration:** Nach dem Kommandantengespräch könnte der neue Kamerad offiziell in die WhatsApp-Gruppe der aktiven Mannschaft aufgenommen werden. Ein Selfie-Foto und viele Willkommensgrüße von der Mannschaft könnten den Einstieg erleichtern und ein Gefühl der Zugehörigkeit vermitteln.

Diese Maßnahmen tragen dazu bei, die neuen Mitglieder in die Gemeinschaft zu integrieren und ihnen das Gefühl zu geben, ein geschätzter und wichtiger Teil der Feuerwehr zu sein.

5.7 Erkundung des Einsatzbereiches („Hydranten-Wanderung“)

Neuen Feuerwehrmitgliedern ist oft nicht bewusst, für welchen Einsatzbereich ihre Feuerwehr zuständig ist. Dafür ist es zweckmäßig, den Bereich z.B. mit einem Feuerwehrfahrzeug zusammen mit erfahrenen Kameraden zu erkunden. Wo befinden sich die Gemeindegrenzen? Was sind abgelegene oder

Leitfaden „Übertritt/Eintritt in den Aktivstand“

besonders gefährdete Objekte? Wo gibt es Löschteiche oder Löschwasserentnahmestellen?

Eine Idee ist hierbei eine sogenannte Hydranten-Wanderung durchzuführen. Dabei geht man zu Fuß im Ort oder einem Teil des Orts von Hydrant zu Hydrant. Ein Test des Hydranten bzw. dessen Fördermenge ist jedoch mit dem zuständigen Wasserverband vorab zu klären.

Die Erkundung von Hydranten oder Löschwasserentnahmestellen kann auch in Kombination mit einer Schnitzeljagd durchgeführt werden. Durch dieses Kennenlernen des Ortes, bezogen auf die Feuerwehr, verbessert sich die Bindung des Neuen an den Ort und an zukünftige Einsätze.



Abbildung 5: Rituale in der Feuerwehr können die Neuen enorm motivieren und bleibende, positive Erinnerungen hinterlassen

5.8 Kameradschaftspflege

Kameradschaftliche Aktivitäten spielen eine zentrale Rolle in der Feuerwehr, um die soziale Bindung zu stärken und ein Gefühl der Gemeinschaft zu fördern. Hierzu gehören gemeinsame Unternehmungen wie:

- ✓ **Gemeinsames Frühstück:** Dies bietet eine entspannte Gelegenheit, sich besser kennenzulernen und die Bindung untereinander zu erhöhen.
- ✓ **Einbeziehung aller jungen Kameraden:** Auch diejenigen, die schon länger im Aktivstand sind,

sollten aktiv einbezogen werden, um ein Gefühl der Einheit und des Zusammenhalts zu schaffen.

- ✓ **Wandertage und Ausflüge:** Gemeinsame Outdoor-Aktivitäten können das Teamgefühl stärken und bieten eine willkommene Abwechslung zum Alltag.
- ✓ **Nach einer Übung zusammensitzen:** Dies fördert den Austausch von Erfahrungen und das Teilen von Gedanken in einer ungezwungenen Atmosphäre.
- ✓ **Forcieren der Kameradschaftspflege:** Durch gezielte Maßnahmen zur Pflege der Kameradschaft wird ein stärkeres Gemeinschaftsgefühl und eine tiefere Verbindung zwischen den Mitgliedern gefördert.

Diese Aktivitäten sind nicht nur angenehme soziale Ereignisse, sondern auch wichtige Bausteine, um die Kameradschaft innerhalb der Feuerwehr zu stärken.

6 Mögliche Maßnahmen zur Einbindung eines Neuen in den Aktivstand

Im Folgenden wird eine Reihe von Maßnahmen vorgestellt, die darauf abzielen, die Integration neuer Mitglieder in den Aktivstand der Feuerwehr zu verbessern.

6.1 Warum sind diese Maßnahmen wichtig?

Der Übergang in den Aktivstand kann eine Herausforderung darstellen. Oft fehlt den neuen Mitgliedern der richtige Halt, oder sie werden nur nebenbei betreut, ohne dass sich jemand intensiv um sie kümmert. Dies kann dazu führen, dass das Interesse rasch nachlässt und sie in der Feuerwehr in Vergessenheit geraten oder sogar austreten.

6.2 Ein umfangreicher Entwicklungsprozess

Ein Team im Burgenländischen Landesfeuerwehrverband hat sich Gedanken darüber gemacht, wie wir neue Mitglieder besser binden können und welche Details dabei zu beachten sind. Die Auswahl und Umsetzung der Maßnahmen muss jedoch von jeder Feuerwehr individuell getestet und angepasst werden. Wir bieten hier lediglich eine Übersicht über mögliche Maßnahmen.

6.3 Maßnahmen zur Verbesserung der Bindung

Jede Feuerwehr sollte im Rahmen des Kommandantengesprächs eine oder mehrere dieser Maßnahmen in Betracht ziehen, um die Bindung der neuen Mitglieder zu stärken. Dadurch schaffen wir motivierte Feuerwehrmitglieder und potenzielle zukünftige Führungskräfte. Leben wir ihnen es vor!

6.4 Herausforderungen beim Übertritt

Es hat sich gezeigt, dass der Übertritt von Feuerwehrjugendmitgliedern oft schwierig ist. Während der Zeit bei der Feuerwehrjugend gibt es in der Regel jemanden, den Feuerwehrjugendbetreuer,

der alles organisiert und die Gruppe zusammenhält. Nach dem Übertritt in den Aktivstand fehlt diese Funktion oft.

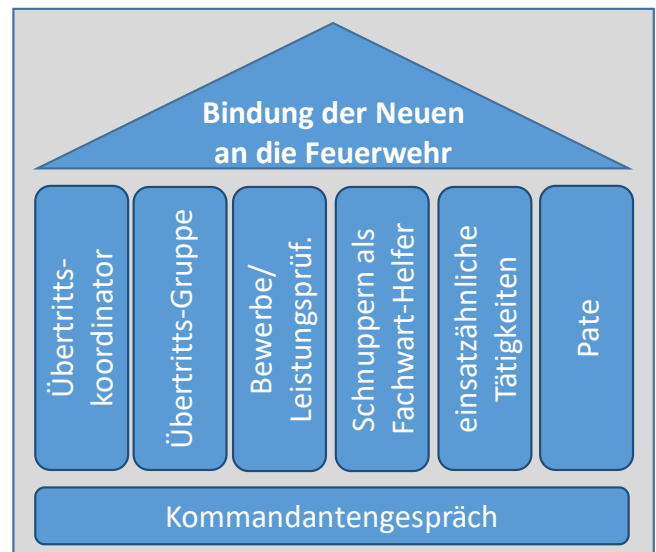


Abbildung 6: Schema (Haus) zur besseren Bindung der neuen an die Feuerwehr; Kommandantengespräch als Basis; mögliche Maßnahmen als wichtige Säulen

6.5 Lösung: Der "Übertrittskoordinator"

Um diese Lücke zu schließen, schlagen wir die Einführung einer neuen Rolle vor, die wir "Übertrittskoordinator" nennen. Diese Person würde die Funktion eines "Feuerwehrjugendbetreuers 2.0" übernehmen und sich nach/während dem Übertritt um die neuen Mitglieder kümmern. Er hat sicherlich den größten Hebel, um etwas beim Übertritt/Eintritt zu bewirken. Im Anschluss werden wir diese Rolle im Detail vorstellen.

6.6 Fazit

Die vorgestellten Maßnahmen sind ein wichtiger Schritt, um die Bindung und Integration neuer Mitglieder in den Aktivstand der Feuerwehr zu verbessern. Durch gezielte Unterstützung und Betreuung können wir sicherstellen, dass die neuen Mitglieder motiviert bleiben und sich aktiv in der Feuerwehr engagieren.

7 Übertrittskordinator

Ein Übertrittskordinator in der Feuerwehr schließt die Lücke zwischen Feuerwehrjugend und dem Aktivstand und organisiert alles rund ums Thema Ausbildung. Er hat den größten Hebel, um den Übertritt/Eintritt zu vereinfachen. Der Übertrittskordinator dient als Motivator und bindet damit die Neuen an die Feuerwehr.

7.1 Allgemeines zum Übertrittskoorindator

- ✓ Ein Übertrittskordinator ist „jemand, der etwas mit den Neuen tut und sich um den Ablauf kümmert“
- ✓ Ist zuständig für die Schaffung von Rahmenbedingungen für die Neuen
- ✓ Betreuung der „Neuen“ und Motivator
- ✓ Kann teilweise auch als „Feuerwehrojugendbetreuer 2.0“ verstanden werden, der sich um die Koordinierung der Neuen im Aktivstand kümmert
- ✓ Wann soll die Betreuung enden? - ca. 2-4 Jahre oder individuell; ergibt sich oft alleine; Abschluss z.B. gemeinsames Grillen; Übergabe an GRKDT
- ✓ Übertrittskordinator sollte Mitglied des erweiterten Kommandos sein und Hand in Hand mit FKDT arbeiten; auch wichtig für die Einteilung anderer Kommandomitglieder; informiert laufend das Kommando
- ✓ Kann ein Gruppenkommandant sein, muss aber nicht
- ✓ Entlastet den FJB
- ✓ Auch kommunizieren – jedes FW-Mitglied ist verantwortlich für die Integration der Neuen
- ✓ Mit einem Übertrittskordinator erspart man sich meist den Paten
- ✓ Er führt im Normalfall nicht das Übertrittsgespräch, kann aber dabei anwesend sein
- ✓ Eine Betreuung kann bereits stückweise ca. 1 Jahr vor dem Übertritt von der FJ in den Aktivstand erfolgen, um einen nahtlosen Übergang zu schaffen
- ✓ Sollte nicht der FJ-Leiter/-Betreuer sein, um eine Überforderung zu vermeiden

7.2 Mögliche Aufgaben des Übertrittskordinators

- ✓ Koordiniert die Teilnahme der Neuen an Bewerben bzw. Leistungsprüfungen und spricht sich mit dem Leiter der Bewerbungsgruppe ab, damit auch niemand durch den Rost fällt
- ✓ Koordiniert das „Schnuppern“ als Fachwarthelfer, z.B. Termine je Bereich festlegen
- ✓ Koordinierung der Patenschaft (falls vorhanden)
- ✓ Sollte die TRMA1 in der Feuerwehr mitorganisieren
- ✓ Kann Vermittler zwischen FJM und Bewerbungsgruppen/Aktiven usw. sein
- ✓ Kann/sollte auch Leiter der Übertrittsgruppe sein
- ✓ Kann auch Leiter einer Bewerber-/Leistungsprüfung-Gruppe sein
- ✓ Laufende Abstimmung mit dem Feuerwehrojugendbetreuer
- ✓ Lehrgangsplanung (in Abstimmung mit dem FKDT, bzw. Kommandantengespräch)
- ✓ Koordinierung der Tauglichkeitsuntersuchungen für FJM (ab Bezirkstag TRMA1 notwendig)
- ✓ Ev. ortsübergreifende Abstimmung z.B. für Bewerbungstrainings, oder gemeinsame Übungen, ev. mit anderen Übertrittsgruppen
- ✓ Kann die Neuen zu kleinen, einsatzähnlichen Tätigkeiten einteilen, FKDT soll den Übertrittskordinator verständigen, oder FKDT selber
- ✓ Damit alle Neuen am Ball bleiben wird es notwendig sein sie an der Hand zu nehmen und z.B. auch zwecks Übungsteilnahme anzurufen, WhatsApp oftmals problematisch – hierzu Regeln aufstellen, z.B. immer zurück melden auch bei Verhinderung
- ✓ Vorstellen der Neuen bei der Mannschaft, z.B. Steckbrief, Inspizierung, ...
- ✓ Fördern der Interessen der Neuen
- ✓ Teambuilding ev. auch durch kleine Spiele zwischendurch

8 Übertrittsgruppe

8.1 Allgemeines

- ✓ Eine Übertrittsgruppe ist ein Zusammenschluss aus den Neuen, um ihnen eine Spielweise zum Ausprobieren zu geben und wo Fehlermachen erlaubt ist (Raum für Fragen und Fehler)
- ✓ Es sollte einen Leiter (oder Gruppenkommandanten) dieser Übertrittsgruppe geben
- ✓ Vorteilhaft wenn FJM und Quereinsteiger gemeinsam in der Gruppe sind, um voneinander zu lernen; unterschiedliches Alter bereichert die Gruppe
- ✓ Die Übertrittsgruppe kann bereits ca. 1 Jahr vor dem Übertritt in den Aktivstand für FJM beginnen; laufende Abstimmung hierzu mit dem FJB
- ✓ Eigendynamik der Neuen als Motivator nutzen und somit sollen sie selber vorgeben was sie tun möchten (z.B. Übungsthemen) – frage daher was sie tun wollen, oder was sie interessiert; jedoch auch Themenvorgabe durch den Gruppenkommandanten
- ✓ Eigenen Benachrichtigungskanal (z.B. WhatsApp-Gruppe) einrichten
- ✓ Damit alle Neuen am Ball bleiben wird es notwendig sein sie an der Hand zu nehmen und z.B. auch zwecks Übungsteilnahme anzurufen
- ✓ Einen eigenen Ausbildungsplan für die Übertrittsgruppe andenken und dabei die Neuen in die Planung miteinbeziehen (auf Themenwünsche eingehen)
- ✓ Ev. „Unsere Grundregeln“ aufstellen, z.B. wir kommen pünktlich, wir ziehen die vollständige Schutzausrüstung an, wir entschuldigen uns wenn wir mal nicht kommen können, ...

8.2 Mögliche Aktivitäten

- ✓ Erstes Ziel der Gruppe könnte die TRMA1 sein
- ✓ Gemeinsame Veranstaltungen der Übertrittsgruppe mit der Feuerwehrjugend zum Gusto-Machen

- ✓ Intensive Betreuung durch einzelne Einsatzkräfte (z.B. Maschinist, Funker, Helfer bei Atemschutz, ...), Gruppendynamik und Bindung wird damit verbessert
- ✓ Helfen beim Ausrüsten der Atemschutzträger
- ✓ Arbeiten mit Geräten, Pumpen, ... (auf Mindestalter und Ausbildung achten!)
- ✓ Schwerpunkt Fahrzeugkunde, Geräte im Fahrzeug finden – Verweis auf TLP und BLP
- ✓ Handfertigkeiten üben (z.B. Schläuche legen, Strahlrohr bedienen, Handsäge nutzen, Greifzug, ...) – ev. handwerklicher Wettbewerb
- ✓ „Improvisieren“ fördern, Aufgaben lösen - bei Übungen zuerst Lösungsansätze überlegen lassen; Planspiel
- ✓ Neue sollen eigene Aufgaben übernehmen und z.B. kleine Übungen/Tätigkeiten selber ausarbeiten (unter Anleitung eines erfahrenen GRKDT), oder eigene Teilaufgaben bei der Inspizierung übernehmen
- ✓ Vorstellen des eigenen Einsatzbereichs (z.B. Hydranten-Wanderung, Schnitzeljagd, Hotter/Ried-Bezeichnungen, www.geo-training.at, oder Einsatzszenarien bei Risikoobjekten besprechen)
- ✓ Übertrittsgruppe könnte bei den praktischen Stationen beim FJLA Gold unterstützen, z.B. Saugleitung kuppeln, ...
- ✓ Mögliche Abläufe im Einsatz besprechen – was mache ich im Einsatz? Verhaltensweisen besprechen, ...
- ✓ Ev. Challenges als Ansporn (kleine Wettstreits)
- ✓ Kameradschaftspflege

9 Bewerbe und Leistungsprüfungen

9.1 Allgemeines

- ✓ Ziel: Förderung der Kameradschaft durch regelmäßige Trainings und Motivation durch Erreichen von Zielen in der Gruppe. Erfolgserlebnisse schaffen – vorsichtig bei negativen Bewerberlebnissen
- ✓ Viele Bewerbe und Leistungsprüfungen können bereits im letzten Jahr der Feuerwehrjugend zusammen mit aktiven Kameraden absolviert werden, somit entsteht eine Bindung zwischen den Neuen und den Aktiven
- ✓ Koordinierung der Aktivitäten mit dem FJB, wenn FJM betroffen sind
- ✓ Ortsübergreifende Zusammenarbeit forcieren
- ✓ Den Neuen ermöglichen an Bewerben teilzunehmen

9.2 Mögliche Bewerbe bzw. Leistungsprüfungen

- ✓ Bereits ab 15 möglich: FJLA Gold, FLA B/S, BLP Bronze, TLP Bronze, FULA Bronze
- ✓ Details zu den Voraussetzungen bitte in den jeweiligen Bestimmungen entnehmen

10 Schnuppern als Fachwart-Helfer

10.1 Allgemeines

- ✓ Ziel ist es den Neuen das Hineinschnuppern in die verschiedensten Fachbereiche/Aufgaben der Feuerwehr zu ermöglichen. Damit sollen die Neuen einen oder mehrere Tätigkeitsbereiche im Feuerwehralltag kennen lernen und ein Ziel vor Augen bekommen „Was kann ich mal bei der Feuerwehr machen?“.
- ✓ Im Zuge des Kommandantengesprächs werden persönliche Interessen im Feuerwehrdienst besprochen. Daraus ergeben sich möglicherweise Fachbereiche/Aufgaben, in die der Neue „hineinschnuppern“ kann. Nach dem Gespräch

werden dazu Termine vereinbart und die zuständigen Personen informiert.

- ✓ Es könnten beispielsweise auch „Schnupper-einheiten“ organisiert werden, wo Fachwarte ihre Tätigkeiten vorstellen und praktisch mitarbeiten lassen
- ✓ Eigendynamik der Jungen nutzen als Motivator, z.B. neue Wege in der Öffentlichkeitsarbeit/Social Media
- ✓ Das Feedback der Fachwarte ist sehr wichtig, „Den kann man dazu brauchen“
- ✓ Ev. bereits kleine Aufgaben übertragen, um das Verantwortungsbewusstsein zu fördern (Hilfe aber immer anbieten)
- ✓ Es macht Sinn mehrere Neue gleichzeitig bei einer Funktion „schnuppern“ zu lassen. Wichtig ist die Neuen dabei nicht mit Fachwissen zu erschlagen, sondern die praktische Arbeit und den Spaß nach vorne zu rücken.

10.2 Mögliche Fachbereiche und Tätigkeiten zum Hineinschnuppern

- ✓ Gerätemeister / Gerätewart (Unterstützung bei der monatlichen Funktionskontrolle der Fahrzeuge und Geräte)
- ✓ Funkwart (Sirenenprobe mit Funkwart durchführen)
- ✓ Atemschutzwart (Unterstützen bei Reinigung und Zusammenbau der Atemschutzmasken)
- ✓ Administrativer Dienst, syBOS, Verwalter, Schriftführer, Kassier (Verwalter bei der Eingabe in syBOS unterstützen)
- ✓ Öffentlichkeitsarbeit, Social Media, Webseite, Fotodokumentation, Archiv (News und Fotos mit dem Verwalter auf die Website stellen)
- ✓ Feuerwehrjugendbetreuer (Feuerwehrjugend-Helfer: die Neuen unterstützen den FJB bei seiner Arbeit)
- ✓ Maschinist (Tätigkeiten eines Maschinisten vorstellen (praktisch), Pumpenbedienung, Gerätebedienung)
- ✓ Unterstützung von Atemschutz-Trägern, Atemschutztrupp ausrüsten helfen
- ✓ Unterstützung bei der Übungsplanung des Gruppenkommandanten

- ✓ Kleine Aufgaben zum Organisieren, z.B. für Festlichkeiten oder im Dienstbetrieb
- ✓ Interessierte können in Monats-, Quartals- und Jahresüberprüfungen eingebunden werden
- ✓ Bei Nachbereitungen von Einsätzen & Übungen (Versorgung von Geräten, Tanken, ATS-Flaschen füllen,...) speziell auch die Neuen einbeziehen. Auch wenn sie noch nicht im Einsatz mit waren.

11 Kleine einsatzähnliche Tätigkeiten

- ✓ Beachten, dass Feuerwehrjugendmitglieder nicht bei Einsätzen teilnehmen dürfen
- ✓ Kleine, planbare, technische und nicht zeitkritische Tätigkeiten könnten helfen die Motivation der Neuen zu fördern
- ✓ Das Alter für die Tätigkeiten, sowie die Sicherheit beachten
- ✓ Nicht bei zeitkritischen Einsätzen
- ✓ Nur unter Aufsicht
- ✓ Die Neuen mal arbeiten lassen und vorzeigen
- ✓ Möglich wäre z.B. Brunnen auspumpen, Straßenreinigung, Kanalreinigung, Pumparbeiten, Sandsäcke füllen, Wassertransport, ...
- ✓ Bei „Einsätzen“ mit Außenwirkung (Osterfeuerdienst, Ordnerdienste) darauf achten, dass die Neuen dabei sind

12 Pate

12.1 Allgemeines

- ✓ Ein Pate sollte eine Vertrauensperson für die Neuen sein. Das Menschliche ist wichtiger als die fachliche Ausbildung.
- ✓ Der Pate soll aktiv sein, in der Feuerwehr integriert sein und laufend anwesend sein.
- ✓ Der Pate soll den Weg zur Selbständigkeit ebnen und derzeit jemand sein, der den Neuen an die Hand nimmt und begleitet.

- ✓ Der Pate ist selbst ein gutes Vorbild. In der Hierarchie ev. nicht zu weit oben (evtl. GRKDT, ein frisch Überstellter (3-5 Jahre) könnte auch eine Patenschaft übernehmen)
- ✓ Die Zuordnung des Paten kann dauerhaft erfolgen, oder auch temporär z.B. nur im Einsatz („bleib an meiner Seite“), Beispiel: Bei einem Verkehrsunfall wird der Neue dem Maschinisten zugeteilt (temporärer Einsatzpate, der nach dem Einsatz auch nachfragt +/-)
- ✓ Der Pate muss Zeit für die Neuen haben (nicht mit zu vielen anderen Aktivitäten gebunden), insbesondere auch bei Übungen oder Einsätzen
- ✓ Patenschaft könnte bei FJM bereits max. 1 Jahr vor dem Übertritt in den Aktivstand erfolgen
- ✓ Definieren, wann die Patenschaft endet, ev. laufend mit dem Neuen abstimmen
- ✓ Anstatt eines Patensystems ev. andernfalls einen Übertrittskordinator einzuführen, da dieser mehr bewegen kann

12.2 Mögliche Aufgaben

- ✓ Pate kümmert sich, dass die Neuen zu Terminen kommt, oder sich zumindest entschuldigt
- ✓ Pate kümmert sich während den Veranstaltungen (Übungen, ...) um die Neuen (ein Auge drauf haben, Motivation zur Mitarbeit, ...)
- ✓ Nach Einsätzen aktiv nachfragen wie es dem Neuen gegangen ist und was besonders in Erinnerung geblieben ist
- ✓ Der Pate sollte mit dem Neuen abklären, ob die Patenschaft bei Veranstaltungen eher im Hintergrund erfolgen soll, oder ob damit kein Problem besteht, z.B. einem Neuen ist es peinlich wenn er von seinem Paten im Rahmen einer Übung belehrt oder begleitet wird

13 Ablauf bei erkannten Problemen

13.1 Warum müssen Problemfälle hier erläutert werden?

Problemfälle innerhalb der Feuerwehr, wie das Fernbleiben von Mitgliedern vom Dienst oder private Veränderungen, sind unvermeidliche Herausforderungen, mit denen wir uns im Laufe der Zeit konfrontieren müssen. Die Erörterung dieser Problemfälle in unserem Leitfaden ist aus mehreren Gründen von entscheidender Bedeutung:

- ✓ **Verständnis:** Es hilft, ein tieferes Verständnis für die Art von Problemen zu entwickeln, die auftreten können, und wie sie sich auf die Mitglieder und die Feuerwehr als Ganzes auswirken können.
- ✓ **Proaktive Handlung:** Durch die Identifizierung und Analyse von Problemfällen können proaktive Maßnahmen ergriffen werden, um ähnliche Situationen in Zukunft zu vermeiden oder zu mildern.
- ✓ **Unterstützung und Empathie:** Es ermöglicht den Führungskräften und Mitgliedern, empathisch auf die Bedürfnisse und Herausforderungen der Betroffenen einzugehen und Unterstützung anzubieten.
- ✓ **Anpassungsfähigkeit:** Die Berücksichtigung von Problemfällen fördert eine flexible und anpassungsfähige Herangehensweise, die es der Feuerwehr ermöglicht, auf Veränderungen und Herausforderungen effektiv zu reagieren.

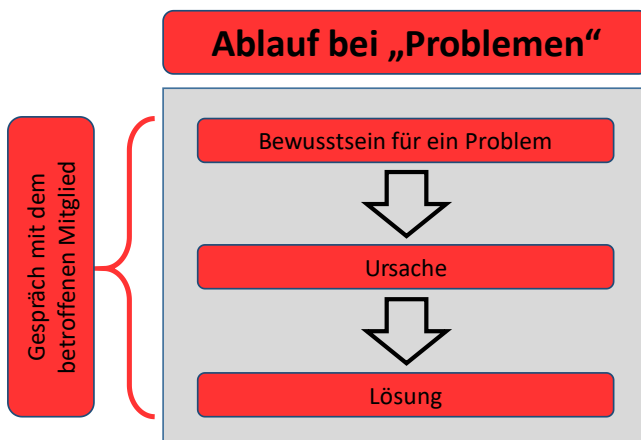


Abbildung 7: Schema zum Ablauf bei erkannten Problemen

13.2 Auflistung von möglichen Problemen

Diese Probleme erfordern eine sensible und durchdachte Herangehensweise, um sowohl das Wohl des betroffenen Mitglieds als auch das der gesamten Organisation zu wahren. Der Leitfaden sollte daher klare Richtlinien und Unterstützung bieten, um diese Herausforderungen effektiv zu bewältigen. Die folgende Liste zeigt einige der möglichen Probleme, die innerhalb der Feuerwehr auftreten können, und die in unseren Konzepten und Leitfäden berücksichtigt werden sollten.

13.2.1 Veränderung der Lebensumstände

- ✓ **Berufliche Verpflichtungen:** Neue Arbeitszeiten oder -orte können die Teilnahme an der Feuerwehr beeinträchtigen.
- ✓ **Schulische Anforderungen:** Studium oder Schule könnten das Engagement in der Feuerwehr einschränken, besonders für Wochenpendler.
- ✓ **Persönliche Beziehungen:** Veränderungen in Beziehungen oder familiären Umständen können ebenfalls Einfluss auf die Verfügbarkeit und das Interesse an der Feuerwehr haben.

Mögliche Lösungen

- ✓ **Flexible Zeiten anbieten:** Die Anpassung der Dienstzeiten an die Bedürfnisse des Mitglieds kann helfen, die Teilnahme zu erleichtern.
- ✓ **Möglichkeit einer Auszeit aufzeigen:** Manchmal ist eine vorübergehende Pause notwendig. Es sollte klargestellt werden, dass dies eine akzeptable Option ist.
- ✓ **Unterscheidung zwischen "nicht wollen" und "nicht können":** Es ist wichtig, das zugrundeliegende Problem zu verstehen, um die geeignete Unterstützung bieten zu können.
- ✓ **Einen Paten zur Unterstützung zuweisen:** Ein erfahrener Kamerad kann während dieser Übergangszeit als Mentor und Unterstützer fungieren.
- ✓ **Klärung der Auszeit:** Es sollte gefragt werden, wie lange die Auszeit dauern wird, um entsprechend planen zu können.
- ✓ **Rechtzeitiges Nachfragen:** Frühzeitige Kommunikation kann helfen, Probleme zu

identifizieren und anzugehen, bevor sie eskalieren.

- ✓ **Förderung des Dialogs unter Gleichaltrigen:** Manchmal ist es hilfreich, wenn Gleichaltrige miteinander reden und Erfahrungen austauschen.

Veränderungen in den Lebensumständen sind normal und unvermeidlich, aber sie müssen nicht zwangsläufig zu einem Rückzug aus der Feuerwehr führen. Durch Verständnis, Flexibilität und Unterstützung können wir sicherstellen, dass unsere Mitglieder trotz dieser Veränderungen engagiert und involviert bleiben.

13.2.2 Keine Lust mehr

Das Problem "Keine Lust mehr" ist eine ernsthafte Herausforderung, die sowohl das betroffene Mitglied als auch die gesamte Feuerwehrmannschaft beeinflussen kann. Es ist wichtig, dieses Problem zu erkennen und proaktiv anzugehen, um das Mitglied wieder zu motivieren und zu engagieren.

Symptome des Problems

- ✓ **Verlust des Anschlusses:** Das Mitglied fühlt sich sowohl operativ als auch kameradschaftlich isoliert.
- ✓ **Mehr Spaß in anderen Bereichen:** Das Mitglied findet mehr Freude in anderen Aktivitäten und zieht sich von der Feuerwehr zurück. Die Frage, warum es weniger Spaß bei der Feuerwehr empfindet, sollte gestellt werden.

Mögliche Lösungsansätze

- ✓ **Erfolgslebnisse bieten:** Das Schaffen von Erfolgserlebnissen kann das Selbstwertgefühl steigern und die Motivation wiederherstellen.
- ✓ **Persönliches Gespräch führen:** Ein Gespräch ähnlich dem Kommandantengespräch kann hilfreich sein, um die Ursachen zu verstehen und Lösungen zu finden. Dabei sollten Zukunftsperspektiven, Erwartungen, Wünsche und die Möglichkeit einer Auszeit besprochen werden.

- ✓ **Pate-System einführen:** Ein erfahrener Kamerad als Pate kann Unterstützung und Anleitung bieten und so das Gefühl der Zugehörigkeit stärken.
- ✓ **Helfer von Fachwart einsetzen:** Die Einbindung in spezialisierte Aufgaben kann das Interesse und die Beteiligung erhöhen.
- ✓ **Persönliche Erinnerungen für Termine:** Individuelle Erinnerungen können das Gefühl vermitteln, dass das Mitglied geschätzt und benötigt wird.

Das Gefühl, "keine Lust mehr" auf die Feuerwehr zu haben, ist ein ernstes Problem, das nicht ignoriert werden sollte. Durch aktives Zuhören, Verständnis und die Implementierung gezielter Maßnahmen können wir das betroffene Mitglied wieder motivieren und in die Gemeinschaft integrieren. Der Leitfaden bietet hierfür eine hilfreiche Checkliste und weitere Anleitungen, um dieses komplexe Problem effektiv anzugehen.

13.2.3 Andere Freizeitaktivitäten

Das Problem der Konkurrenz mit "anderen Freizeitaktivitäten" kann ein Hindernis für die Beteiligung von Mitgliedern an der Feuerwehr darstellen. Dies kann besonders relevant werden, wenn ein Mitglied beispielsweise den Führerschein erwirbt und dadurch neue Möglichkeiten für Freizeitaktivitäten entdeckt. Hier sind einige Strategien, um dieses Problem anzugehen:

Persönliches Gespräch

- ✓ **Offene Kommunikation:** Ein persönliches und offenes Gespräch mit dem Mitglied kann helfen, die Gründe für das veränderte Interesse zu verstehen und mögliche Lösungen zu finden.
- ✓ **Mögliche Auszeiten:** Es sollte darauf hingewiesen werden, dass eine vorübergehende Auszeit oder ein individueller Ausbildungsplan eine Option sein könnte, um die Bedürfnisse des Mitglieds besser zu berücksichtigen.

Koordination mit anderen Vereinen

- ✓ **Terminabsprache organisieren:** Die Koordination von Terminen mit anderen Vereinen kann helfen,

Überschneidungen zu vermeiden und die Teilnahme an Feuerwehrtätigkeiten zu erleichtern.

- ✓ **Vergleich der Angebote:** Die Analyse und der Vergleich der Freizeitangebote der Feuerwehr mit denen anderer Vereine können dazu beitragen, attraktive und konkurrenzfähige Möglichkeiten für die Mitglieder zu schaffen.
- ✓ **Jährliche Treffen mit Vereinsverantwortlichen:** Regelmäßige Treffen mit den Verantwortlichen anderer Vereine können die Kommunikation und Zusammenarbeit fördern und dazu beitragen, dass die Termine und Aktivitäten besser aufeinander abgestimmt sind.

Andere Freizeitaktivitäten müssen nicht zwangsläufig in Konkurrenz zur Feuerwehr stehen. Durch offene Kommunikation, Flexibilität und Koordination mit anderen Vereinen können wir eine Umgebung schaffen, in der die Mitglieder ihre Interessen ausbalancieren und weiterhin aktiv und engagiert in der Feuerwehr bleiben können.

13.2.4 Wohnortwechsel

Ein Wohnortwechsel stellt eine besondere Herausforderung für Feuerwehrmitglieder dar. Dieses Problem kann jedoch mit Sensibilität und klaren Richtlinien angegangen werden:

Beitritt zur neuen Feuerwehr

- ✓ **Empfehlung zum Beitritt:** Wenn ein Mitglied den Wohnort wechselt, sollte ihm nahegelegt werden, sich bei der neuen lokalen Feuerwehr zu melden und beizutreten. Dies kann entweder als Mitglied oder als Gastmitglied erfolgen, je nach den Umständen des Umzugs.
- ✓ **Kontakt zwischen den Kommandanten:** Um den Übergang reibungslos zu gestalten, sollte der Kontakt zwischen den Kommandanten der alten und der neuen Feuerwehr hergestellt werden. Dies fördert die Kommunikation und hilft, das Mitglied in der neuen Umgebung willkommen zu heißen.

Mögliche Auszeiten

- ✓ **Temporäre Auszeiten:** Wenn der Wohnortwechsel nur vorübergehend ist, beispielsweise aufgrund eines Schulwechsels, kann eine Auszeit eine sinnvolle Option sein. Dies ermöglicht dem Mitglied, später wieder in die ursprüngliche Feuerwehr zurückzukehren.

Ein Wohnortwechsel muss nicht das Ende der Beteiligung an der Feuerwehr bedeuten. Durch klare Kommunikation, Unterstützung und Flexibilität können wir sicherstellen, dass das Mitglied weiterhin engagiert bleibt, sei es in der neuen Feuerwehr oder durch eine temporäre Auszeit, wenn die Situation dies erfordert.

13.2.5 Schulische Probleme

Schulische Verpflichtungen sind ein wesentlicher Teil des Lebens vieler Feuerwehrmitglieder, insbesondere der jüngeren. Diese Verpflichtungen können manchmal mit den Anforderungen der Feuerwehr in Konflikt geraten. Hier sind einige Strategien, um dieses Problem zu bewältigen und eine ausgewogene Balance zwischen Schule und Feuerwehr zu fördern:

Verständnis für schulische Anforderungen

- ✓ **Mögliche Auszeiten:** Wenn das Lernen in der Schule überfordernd wird, sollte auf die Möglichkeit einer temporären Auszeit hingewiesen werden, um den schulischen Anforderungen gerecht zu werden.
- ✓ **Rücksichtnahme bei Terminen:** Die Planung von Feuerwehrterminen sollte die schulischen Verpflichtungen berücksichtigen, um Konflikte zu vermeiden.
- ✓ **Individuelle Ausbildungszeit:** Die Anpassung der Ausbildungszeiten an den individuellen Zeitplan des Mitglieds kann helfen, den Stress zu reduzieren.

Kommunikation und Planung

- ✓ **Abstimmung mit den Eltern:** Regelmäßige Treffen, wie jährliche Elternabende, können die Kommunikation zwischen der Feuerwehr und den Eltern fördern und ein besseres Verständnis für die Bedürfnisse des Mitglieds schaffen.

- ✓ **Keinen Druck bei Schulstress:** Die Feuerwehr sollte Verständnis für die schulischen Anforderungen zeigen und keinen zusätzlichen Druck ausüben, besonders in stressigen Zeiten.
- ✓ **Langfristige Planung:** Die Erstellung eines großzügigen und langfristigen Zeitplans für die Feuerwehrlaufbahn, wie eine halbjährliche Ausbildungsplanung, kann helfen, den Stress zu minimieren und eine erfolgreiche Teilnahme zu ermöglichen.

Schulische Anforderungen sind eine Realität, die nicht ignoriert werden darf. Durch Empathie, Flexibilität und klare Kommunikation können wir eine Umgebung schaffen, in der unsere Mitglieder sowohl in der Schule als auch in der Feuerwehr erfolgreich sein können. Die Berücksichtigung der schulischen Bedürfnisse zeigt, dass die Feuerwehr ein unterstützender und verständnisvoller Teil des Lebens des Mitglieds ist.

13.2.6 Kein Interesse an Übertritt

Das Problem "kein Interesse am Übertritt in den Aktivstand" kann verschiedene Ursachen haben und erfordert eine sensible und durchdachte Herangehensweise. Hier sind einige Aspekte, die berücksichtigt werden sollten, um dieses Problem zu verstehen und anzugehen:

Ursachen und Ängste

- ✓ **Fehlende Altersgenossen:** Das Fehlen von Mitgliedern im gleichen Alter im Aktivstand kann dazu führen, dass jemand zögert, den Übertritt alleine zu machen.
- ✓ **Angst vor dem Einsatz:** Die Angst, etwas falsch zu machen oder vor vermeintlich schweren Aufgaben, kann überwältigend sein. Es ist wichtig, diese Ängste zu erkennen und zu adressieren.

Strategien zur Überwindung

- ✓ **Rechtzeitige Vorbereitung:** Der Übertritt sollte sorgfältig und rechtzeitig geplant werden, ohne überzogene Erwartungen oder Leistungsdruck. Das Ziel sollte sein, die Neuen nicht zu überfordern und realistische Erwartungen zu setzen.

- ✓ **Einbindung in den Alltag:** Die Neuen sollten nicht ausgegrenzt werden, sondern aktiv in den Feuerwehralltag eingebunden werden.
- ✓ **Berücksichtigung individueller Interessen:** Wenn das Interesse an der Technik nachlässt, sollten alternative Möglichkeiten aufgezeigt werden, wie z.B. die Arbeit in der Verwaltung oder in der Öffentlichkeitsarbeit.
- ✓ **Förderung des gemeinsamen Übertritts:** Der Übertritt mit mehreren Mitgliedern der Feuerwehrjugend, eventuell in Koordination mit Nachbarfeuerwehren oder Schulkollegen, kann den Prozess erleichtern.

Das Fehlen von Interesse am Übertritt in den Aktivstand ist ein komplexes Problem, das eine aufmerksame und individuelle Herangehensweise erfordert. Durch das Verständnis der zugrunde liegenden Ursachen und Ängste und die Implementierung unterstützender Strategien können wir eine Umgebung schaffen, die den Übertritt fördert und die Bedürfnisse und Interessen jedes Mitglieds berücksichtigt.

13.2.7 Schlechte Integration durch Kamerad:innen

- ✓ **Offene Klärung:** Unterschiede zwischen Generationen können zu Missverständnissen und Konflikten führen. Es ist wichtig, diese Unterschiede offen anzusprechen und zu klären, um einen respektvollen Umgang miteinander zu fördern.
- ✓ **Beweis vor Aktiven:** Neue Mitglieder, insbesondere aus der Feuerwehrjugend, fühlen sich oft unter Druck gesetzt, sich vor den Aktiven zu beweisen. Dieser Druck sollte erkannt und minimiert werden, um eine gesunde Integration zu fördern.
- ✓ **Sensibilisierung für Mobbing:** Mobbing ist ein ernstes Problem, das die Integration erheblich behindern kann. Es sollte klargemacht werden, dass Mobbing inakzeptabel ist, und es sollten Maßnahmen ergriffen werden, um es zu verhindern und anzusprechen, wenn es auftritt.

Die Integration neuer Mitglieder in den Aktivstand erfordert Sensibilität und Verständnis für die Dynamik

innerhalb der Gruppe. Durch offene Kommunikation, Respekt und Wachsamkeit gegenüber potenziellen Problemen wie Mobbing können wir eine unterstützende und einladende Umgebung schaffen, die die erfolgreiche Integration aller Mitglieder fördert.

13.2.8 Karteileichen – was tun?

Das Problem der sogenannten "Karteileichen" in der Feuerwehr, also Mitglieder, die angemeldet, aber inaktiv sind, ist eine Herausforderung, die eine durchdachte Herangehensweise erfordert. Hier sind einige Überlegungen und Strategien, um dieses Problem anzugehen:

Verstehen der Inaktivität

- ✓ **Gründe analysieren:** Bevor Maßnahmen ergriffen werden, sollten die Gründe für die Inaktivität eines Mitglieds verstanden werden. Warum wurde jemand inaktiv? Gibt es persönliche oder organisatorische Hindernisse, die überwunden werden könnten?

Reaktivierungsstrategien

- ✓ **Individuelle Lösungen:** Jedes Mitglied und jede Situation ist einzigartig. Die Feuerwehr sollte individuelle Lösungen in Betracht ziehen, um inaktive Mitglieder wieder zu aktivieren.
- ✓ **Chance zur Reaktivierung:** Bevor ein Mitglied abgemeldet wird, sollte überlegt werden, ob es eine realistische Chance zur Reaktivierung gibt. Wenn ja, sollte erhöhte Fürsorge gezeigt werden, bis die Reaktivierung erfolgreich ist.
- ✓ **Reaktivierungsideen sammeln:** Kreative und durchdachte Ideen zur Reaktivierung sollten gesammelt und diskutiert werden. Wer wäre die beste Person, um das Mitglied anzusprechen? Der Kommandant, ein Kumpel oder jemand anderes?

Abmeldung

- ✓ **Verfahren zur Abmeldung:** Wenn die Reaktivierung nicht möglich ist, sollte das Verfahren zur Abmeldung klar sein. Sollte dies

einfach so geschehen oder mit einem vorherigen persönlichen Gespräch? Die Entscheidung sollte respektvoll und mit Bedacht getroffen werden.

"Karteileichen" sind ein komplexes Problem, das eine sensible und individuelle Herangehensweise erfordert. Durch das Verständnis der Gründe für die Inaktivität und die Entwicklung durchdachter Strategien zur Reaktivierung oder Abmeldung können wir sicherstellen, dass jedes Mitglied fair und respektvoll behandelt wird. Dies fördert nicht nur die Integrität der Mitgliederdaten, sondern auch die Gesundheit und den Zusammenhalt der gesamten Organisation.

13.2.9 Körperliche oder geistige Beeinträchtigung

Das Auftreten einer körperlichen oder geistigen Beeinträchtigung bei einem Feuerwehrmitglied kann eine sensible und komplexe Situation darstellen. Es erfordert eine durchdachte Herangehensweise, um sicherzustellen, dass das Mitglied weiterhin eine sinnvolle Rolle innerhalb der Organisation spielen kann, während gleichzeitig die Sicherheit und Effektivität des Dienstes gewährleistet wird. Hier sind einige Überlegungen, die bei der Bewältigung dieser Herausforderung helfen können:

Bewertung der Situation

- ✓ **Art der Beeinträchtigung:** Zunächst muss die Art und der Grad der Beeinträchtigung verstanden werden. Ist es eine vorübergehende oder dauerhafte Beeinträchtigung? Wie wirkt sie sich auf die Fähigkeit des Mitglieds aus, seine bisherigen Aufgaben zu erfüllen?

Anpassung der Rolle

- ✓ **Finden einer geeigneten Tätigkeit:** Abhängig von der Art der Beeinträchtigung kann es möglich sein, eine geeignete Tätigkeit innerhalb der Feuerwehr zu finden, die den Fähigkeiten und Interessen des Mitglieds entspricht.
- ✓ **Einsatzdienst vs. Dienstbetrieb vs. Administrativer Dienst:** Die Anpassung der Rolle kann eine Verschiebung von aktiven

Einsatzdiensten zu unterstützenden oder administrativen Aufgaben beinhalten. Dies sollte in enger Abstimmung mit dem betroffenen Mitglied erfolgen, um eine sinnvolle und erfüllende Rolle zu finden.

Sensible Kommunikation

- ✓ **Ausschluss:** In einigen Fällen kann ein Ausschluss aus bestimmten Aufgaben oder Rollen notwendig sein. Dies sollte jedoch als letztes Mittel betrachtet werden und mit größter Sensibilität und Respekt gegenüber dem betroffenen Mitglied gehandhabt werden.

Die Bewältigung einer körperlichen oder geistigen Beeinträchtigung innerhalb der Feuerwehr erfordert Empathie, Flexibilität und klare Kommunikation. Durch das Verständnis der individuellen Situation und die Zusammenarbeit mit dem betroffenen Mitglied können wir eine Lösung finden, die die Würde und den Beitrag des Mitglieds respektiert, während gleichzeitig die Integrität und Effektivität des Dienstes aufrechterhalten wird.

14 Anhang

Nachfolgend als Anhang die Checkliste Kommandantengespräch, sowie die Kärtchen zum Ausschneiden für die Interessen der Neuen in der Feuerwehr.

Checkliste „Kommandantengespräch“

Das Kommandantengespräch dient um die gegenseitigen Wünsche und Erwartungen zwischen FKDT und den Neuen auszutauschen. Als „Neue“ werden Mitglieder bezeichnet, die z.B. von der FJ in den Aktivstand übertreten, sowie Quereinsteiger die in den Aktivstand eintreten. Der Übertritt kann z.B. bereits ca. 1 Jahr vor dem Wechsel der FJM in den Aktivstand beginnen. Diese Vorlage kann für Quereinsteiger, als auch für FJM genutzt werden. Schreibe die wichtigsten Ergebnisse mit. Wurden Teile bereits zuvor besprochen, können diese übersprungen werden. Passe die Liste an deine Feuerwehr an! Das Kommandantengespräch ist Bestandteil der TRMA 1 und daher verpflichtend durchzuführen.

Vorzubereiten: syBOS (Name, Alter, bisherige Leistungen, Tauglichkeit), wichtige Punkte der eigenen Feuerwehr anpassen, ausgeschnittene Kärtchen zum Auswählen der Interessen, ev. Tauglichkeitsuntersuchungs-Vordruck (nur bei FJM)

	THEMA	NOTIZEN
<input type="checkbox"/>	Name	
<input type="checkbox"/>	Alter	
<input type="checkbox"/>	Aktuelle E-Mail (<i>wichtig für syBOS und die e-Lehrgänge</i>)	
<input type="checkbox"/>	Aktuelle Mobilnummer (<i>mit syBOS vergleichen</i>)	
<input type="checkbox"/>	Warum führen wir dieses Gespräch? <i>Gegenseitig Wünsche und Erwartungen austauschen</i>	
<input type="checkbox"/>	Nur FJM: Blick in die Vergangenheit. Was hast du bisher bei der Feuerwehr erlebt? <i>Du kannst anhand von syBOS die bisherigen, beeindruckenden Leistungen des Neuen vorstellen</i>	
<input type="checkbox"/>	Eine zentrale Botschaft vermitteln: Wir brauchen dich! Deine Feuerwehr, dein Ort braucht dich! Nicht nur zur Erfüllung von Einsatz Tätigkeiten, sondern auch bei Übungen, Bewerben und Veranstaltungen. Du bist eine wichtige Ressource für uns!	
<input type="checkbox"/>	Nur FJM: Berufswunsch / Ausbildung / Lebenswandel / Wohnortwechsel z.B. Schulwechsel absehbar?	

	<p>private oder berufliche Zukunftspläne (<i>falsche gegenseitige Erwartungen ausschließen</i>)</p> <p>Bei Veränderungen im Leben möchte die FW kameradschaftlichen Halt geben</p> <p>Die große Feuerwehrfamilie für alle Lebensabschnitte (<i>Kameradschaft hervorstreichen</i>)</p>	
<input type="checkbox"/>	<p>Erwartungen des Mitgliedes an die Feuerwehr</p> <p>Spreche allgemein welche Erwartungen das Mitglied an die Feuerwehr hat? Was wünscht es sich?</p>	
<input type="checkbox"/>	<p>Mögliche Interessen in der Feuerwehr</p> <p><i>Lege die ausgeschnittenen Kärtchen vor dem Neuen auf.</i></p> <p>Wähle jetzt jene Kärtchen aus, die dich spontan ansprechen bzw. die deine Interessen aufzeigen. Lasse dir dafür gerne ein paar Minuten Zeit.</p> <p><i>Spreche nach der Auswahl über die Interessensgebiete, ev. was den Neuen besonders daran interessiert/gefällt?</i></p> <p><i>Eigene Wünsche oder Kärtchen dürfen gerne ergänzt werden.</i></p>	
<input type="checkbox"/>	<p>Wähle jetzt jene Kärtchen, die dich <u>gar nicht</u> ansprechen, oder die du weniger magst.</p> <p><i>Es ist auch wichtig zu wissen, was der Neue nicht will.</i></p>	
<input type="checkbox"/>	<p>Welche persönlichen Interessen hast du privat/beruflich, die für die Feuerwehr hilfreich sein könnten?</p> <p><i>z.B.: Moped-Schrauber, Webseiten-Entwickler / Social Media-User, Basteln/Handwerken, ...</i></p>	

<input type="checkbox"/>	<p>Könntest du dir vorstellen einmal im Feuerwehrkommando tätig zu sein und Verantwortung zu übernehmen?</p>	
<input type="checkbox"/>	<p>Aufzeigen, dass Leistungsbereitschaft notwendig ist (d.h. Teilnahme am Feuerwehralltag, Einsätze, Übungen, ...)</p> <p>Erwartungen der FW an das Mitglied</p> <p>Teilnahme, Pünktlichkeit, Kameradschaftlichkeit, gutes Auftreten in Uniform, ...</p> <p>Erklärung von internen „Spielregeln“: Abmelden/entschuldigen bei Verhinderung, Pünktlichkeit, Fairness, Alkoholkonsum, u.a.</p> <p>Vermittlung welche finanziellen Aufwendungen ein aktives Feuerwehrmitglied bedeutet (für Einsatz- und Dienstuniform)</p> <p>Eigene Erwartungen der FF hier hinzufügen (Mindest-Teilnahme an Übungen, usw.)</p> <p>Eigenen Bedarf der FF hinzufügen (z.B. wir benötigen C-Fahrer und beteiligen uns an den Kosten, wir benötigen ATS-Träger, ...)</p>	
<input type="checkbox"/>	<p>Nur FJM: Was ändert sich von der FJ zum Aktivstand? → mehr Selbständigkeit</p>	
<input type="checkbox"/>	<p>Mögliche erste Lehrgänge vorstellen</p> <p>z.B. TRMA1, Funk, Branddienst, Technik 1, ...</p> <p><i>Ausbildung alleine oder zusammenwarten? Wo sind die Lehrgänge? Teilweise e-Learning Anteile. Keinen Druck machen zum Lehrgangsbesuch.</i></p>	
<input type="checkbox"/>	<p>Mögliche erste Bewerbe bzw. Leistungsprüfungen vorstellen</p> <p>z.B. FJLA Gold, FLA Bronze, BLP Bronze, TLP Bronze, FULA Bronze, ...</p>	
<input type="checkbox"/>	<p>Ablauf eines Feuerwehrjahres in meiner FW</p> <p><i>Nur relevante Punkte für den Neuen</i></p>	
<input type="checkbox"/>	<p>„Pflicht“-Veranstaltungen in unserer Feuerwehr</p>	

<input type="checkbox"/>	Benutzung des Feuerwehrhauses (Wer hat Schlüssel?, Wer darf wann hinein? Sauberkeit; Parkplätze; Getränke,...)	
<input type="checkbox"/>	Infos zu Einsatzbekleidung / Reinigung / Spind / syBOS-Zugang (Selbstregistrierung mit der Rolle „Eigene Daten“ auch für „normale“ Mitglieder – wird für die e-Lernstrecken benötigt)	
<input type="checkbox"/>	Alarmierung: Hinweis auf Benachrichtigung per Sirene/Pager/Smartphone	
<input type="checkbox"/>	<p>Verhalten bei einem FW-Einsatz kurz besprechen</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Was tun nach der Alarmierung? ✓ Ausrücken zum Einsatzort ✓ Im Einsatz ✓ Mögliche erste Tätigkeiten für mich im Einsatz ✓ Übliche Gepflogenheiten in unserer Wehr <p>Hinweis auf mögliche belastende Einsätze</p>	
<input type="checkbox"/>	<p>Nur FJM: Tauglichkeitsuntersuchung (FJM für Aktivstand) bereits durchgeführt?</p> <p><i>Bitte bereits vorher in syBOS kontrollieren, sonst bitte die Tauglichkeitsuntersuchung organisieren (Voraussetzung für die meisten Lehrgänge, auch für den Praxistag der TRMA1 im Bezirk)</i></p>	
<input type="checkbox"/>	<p>Ausblick: Fahren mit Feuerwehrfahrzeugen – Wer darf? Hast du einen C-Führerschein bzw. vor diesen zu erwerben?</p> <p><i>Gibt es eine Kostenbeteiligung für den C-Schein?</i></p>	
<input type="checkbox"/>	<p>Nur FJM: Wir haben jetzt einiges über unsere gegenseitigen Wünsche und Erwartungen gesprochen. Daher meine gezielte Frage:</p> <p>Möchtest du weiterhin bei der Feuerwehr bleiben und dich aktiv einbringen?</p> <p><i>Zugeständnis abverlangen</i></p>	

<input type="checkbox"/>	<p>Besprechen der möglichen Maßnahmen in unserer Feuerwehr, um dir den Übertritt bzw. Eintritt zu erleichtern</p> <p><i>Bitte im Vorfeld überlegen (siehe Leitfaden im Detail), z.B.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Übertrittskordinator vorstellen ✓ Übertrittsgruppe (Spielwiese zum Üben und für Fehler) ✓ Pate ✓ Bewerbe und Leistungsprüfungen ✓ Schnuppern als Fachwart-Helfer ✓ Kleine, einsatzähnliche Tätigkeiten 	
<input type="checkbox"/>	<p>Nächste Schritte / ToDos</p>	
<input type="checkbox"/>	<p>Zielformulierung gemeinsam mit FKDT und Neuem</p> <p>Welche nächsten Schritte hat man gemeinsam vereinbart?</p>	

Atemschutzträger



Maschinist / Fahrer



Technik / Wartung



Technische Einsätze



Bewerbe & Leistungsprüfungen



Verwaltungsaufgaben



Ich möchte nicht mehr weitermachen



Einsatzleiter / Führung



Arbeiten in der Einsatzleitung / Funker



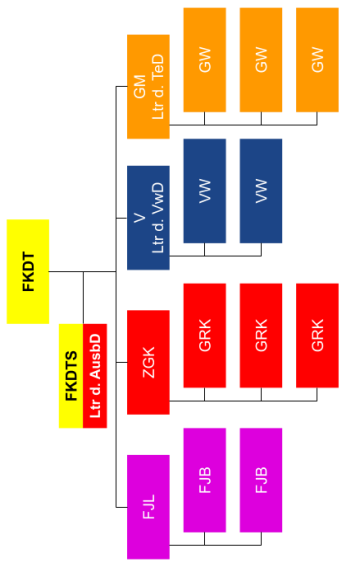
Öffentlichkeitsarbeit / Presse / Fotograf



Veranstaltungen / Kellner



Feuerwehrkommando (Verantwortungsträger)



Mein Wunschinteresse



Weiterhin „normales FW-Mitglied“



Jugendbetreuung



Unterstützung rund ums Feuerwehrhaus



Ausrückungen zu Veranstaltungen

