



Feuerwehr ist Teamarbeit und Teambuilding ist Führungsaufgabe

Die Entscheidung, zur Feuerwehr zu gehen, ist eine hoch individuelle. Jeder hat seine eigenen Gründe und seine eigene Motivation. Sobald ein Mitglied jedoch Teil der Feuerwehr ist, gehört es zu einem Team.

Teamarbeit ist einer der wesentlichen Bestandteile im Feuerwehreinsatz, der am Ende Leben retten kann. Damit Feuerwehrkameraden im Einsatz verlässliche Teams bilden können, muss das Team außerhalb der Einsätze gefestigt werden. Menschen mit unterschiedlicher Herkunft und unterschiedlichen Motiven arbeiten nicht ohne Führung und Anleitung erfolgreich in einem Team zusammen.

Somit ist klar, dass Teambuilding eine Führungsaufgabe ist. Die Führungskraft einer Feuerwehr ist dafür verantwortlich, die Mitglieder in der Mannschaft zusammenzuführen und anzuleiten. Diese Führungsaufgabe kann sich in verschiedenen Bereichen auswirken. Einerseits müssen die organisatorischen Rahmenbedingungen zu Material, der Ausrüstung und der Ausbildung stimmen. Oftmals sind genau diese Bereiche aber mit Defiziten versehen, denn die Zufriedenheit über die Ausrüstung und Ausbildung der Feuerwehr ist nicht in jeder Einheit gleichmäßig hoch. Auch wenn es eine Arbeit mit Defiziten ist, muss die Führungskraft den Blick für ihr Team behalten. Je schwieriger die äußeren Umstände sind, desto mehr Führung und Fingerspitzengefühl wird dem Führungspersonal abgefordert.

Führung und Teambuilding

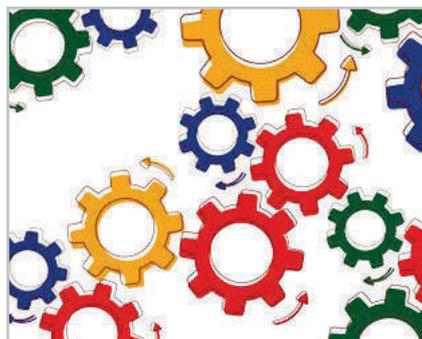
Hier ergibt sich bereits ein erster Ansatzpunkt, um das Teambuilding zu verbessern. Unter dem Strich hat nur eine Frau oder ein Mann die Verantwortung für die Feuerwehr und trifft somit die Entscheidungen. Es ist aber von Vorteil, mehrere Kameradinnen und Kameraden in die Führungsaufgaben miteinzubeziehen. Dies entlastet die



Foto: pixabay

Das Ehrenamt Feuerwehr führt unterschiedliche Menschen zusammen. Aufgabe der Führung ist es, aus diesen Menschen ein Team zu bilden.

Einheitsführungskraft, damit diese den Kopf frei hat für die Vielfalt der anstehenden Aufgaben. Aber noch viel wichtiger ist der Effekt, den diese Vorgehensweise auf das Team hat. Jeder, der ein Stück Verantwortung übertragen bekommen hat, erlebt dadurch Wertschätzung und kann Anerkennung aus dem gesamten Team erfahren. Auf diese Weise können mehr Menschen ihre Stärken in die Feuerwehr einbringen. Diese Anforderungen sind auch fördernd für den Nachwuchs. Wenn jüngere Kameradinnen und Kameraden Verantwortung übertragen bekommen, gewöhnen sie sich besser daran und erleben Führungsaufgaben leichter als Selbstverständlichkeit.



Bildquelle: pixabay

Ein Team funktioniert erst dann richtig gut, wenn die einzelnen Teile wie Zahnräder ineinandergreifen und sich ergänzen.

Führung und Spaß

Damit jeder einen Teil der Aufgaben in einer Feuerwehr freiwillig übernimmt, muss eines klar sein: Führen muss Spaß machen! Führen kann man als zusätzliche Belastung darstellen. Man kann aber auch die Bereicherung durch Führungsverantwortung in den Vordergrund stellen. Sich in neuen Bereichen ausprobieren, neue Dinge dazulernen, sein eigenes Wissen einbringen und sehen, wie das eigene Wirken die gesamte Mannschaft nach vorne bringt – all das kann jedes Mitglied eines Teams auf der persönlichen Ebene voranbringen. So entsteht auch wieder neue Motivation, sich zukünftig weiter in die Feuerwehr einzubringen.

Diese Art der Teilhabe an Verantwortung basiert nicht darauf, Verantwortung abzugeben, sondern diese zu teilen. Es bedarf dennoch einer Führung und Kontrolle durch die Einheitsführungskraft, denn dort, wo Menschen wirken, passieren auch Fehler.

Führung und Fehler

Der Umgang mit Fehlern ist ein zweiter großer Bereich des Teambuildings. Angst vor negativen Reaktionen und Konsequenzen sind die größten Fakto-

ren, die Engagement hemmen. In einem Klima der Angst wird es keine Freiwilligkeit geben. In einem Feuerwehrteam muss also ein grundsätzlich positiver Umgang mit Fehlern etabliert werden. Hilfreich dabei ist es, sich vor Beginn einer Aufgabe Gedanken zu machen, was im schlimmsten Fall schiefgehen könnte. Mit klarem Wissen über diesen roten Bereich ergibt sich ein Handlungsfeld, auf dem Platz für individuelle Herangehensweisen ist. Kombiniert man diese Vorgehensweise mit regelmäßigen Besprechungen und klaren Zielvorgaben, kann die Führungskraft ruhigen Gewissens Aufgaben teilen und die einbezogenen Teammitglieder können sich ausprobieren, neue Erfahrungen sammeln und sich weiterentwickeln. Im Lauf der Zeit wird sich zeigen, wie durch die zurückkommende Anerkennung und Wertschätzung sich der Einzelne in seiner Persönlichkeit und in seinem Fachwissen weiterentwickelt. Nicht umsonst bescheinigt man dem Ehrenamt bei der Feuerwehr gute Voraussetzungen für die Weiterentwicklung. Fähigkeiten, die sich auch im Beruf und Privaten nutzen lassen können.

Führung und Potenzial der Einzelnen

Nicht jede Aufgabe ist dabei für jedes Feuerwehrmitglied geeignet. Daher sollte es eine der ersten Aufgaben der Einheitsführungskraft sein, die ihr unterstehenden Mitglieder genau kennenzulernen. Die Führungskraft muss sich ein genaues Bild der Stärken und der Schwächen der einzelnen Teammitglieder machen. Stärken gilt es nicht als gegeben hinzunehmen, sondern diese gezielt weiter auszubauen. Genauso gilt es auch die Schwächen als Entwicklungspotenzial zu betrachten. Diese Sicht auf die Mitglieder eines Teams und gemeinsame Gespräche über die persönlichen Entwicklungsziele des Einzelnen, lässt es zu, das Potenzial eines Teams zu entwickeln und voll auszu-



Feuerwehrdienst ist Teamarbeit. Aber auch außerhalb des Einsatzes ist ein starkes Team die Voraussetzung für erfolgreiche Mitgliedergewinnung.

schöpfen.

Führung und Integration in die Mannschaft

Wenn diese Art der Teamführung in einer Feuerwehrmannschaft etabliert ist, ist es ein Kinderspiel, neue Mitglieder zu integrieren. Das Schlimmste, was mit einem neuen Feuerwehrmitglied passieren könnte ist: nichts. Direkt nach dem Einstieg in die Feuerwehr ist die Motivation und der Wille mitzumachen sehr groß. Erlebt ein neues Mitglied nun aber erst einmal eine Zeit mit Ansagen wie „Schau dir erst einmal alles in Ruhe an, dann kannst du beim nächsten Mal vielleicht mitmachen“, sinkt die Motivation schnell. Selbstverständlich ist ein neues Mitglied nicht sofort auf dem Ausbildungsstand, um loszulegen und auch die materielle Versorgung muss sichergestellt sein, trotzdem wird es auch in dieser Phase bereits Bereiche geben, in denen man neue Mitglieder aktiv miteinbeziehen kann.

Führung und Planung

Gleiches gilt auch für Feuerwehrmitglieder, die sich für den Übergang zwi-

schen Jugendfeuerwehr und aktiver Mannschaft entschlossen haben. In der Jugendfeuerwehr war eine aktive Beteiligung an Einsätzen meist noch nicht möglich. Daher entstand die Faszination für die Feuerwehr überwiegend durch aktive Übungen und ein positives Teamgefühl. Bei Wechsel zu den Aktiven sollte der Nachwuchs also nicht in ein Loch fallen. Auch hier ist eine Struktur aus regelmäßigen Übungen und Ausbildungen eine gute Grundlage für eine hohe Zufriedenheit im Team. Um dem Aspekt der knappen Zeit im Ehrenamt, trotz der hohen Aktivität in der Wehr, gerecht zu werden, ist es hilfreich, einen langfristigen Plan zu erarbeiten. So können Übungen und Ausbildungen mit genügend Vorlaufzeiten vorbereitet werden und die Feuerwehrmannschaft kann sich die Zeit zwischen Beruf, Familie und Ehrenamt besser einteilen und langfristig planen. Es ist in der Natur der Sache begründet, dass die Einsätze grundsätzlich kurzfristig aufkommen, sodass die Arbeit in der Wehr so strukturiert ablaufen sollte wie möglich.

LFV ■

i Projekt Mitgliedergewinnung

Die Nachwuchskoordinatorin des Landesfeuerwehrverbandes, Sandra Schäfer, ist erreichbar unter Tel.: 0261-97434-19 und unter E-Mail: schaefer@lfv-rlp.de

Homepage: www.lfv.de

bei Facebook:  @lfvrlp

Instagram:  @lfv.rlp

www.deine-Heimat-deine-Feuerwehr.de

