Neu in der Feuerwehr

Integration & Motivation

Neu in der Feuerwehr wozu?

Ziele der Feuerwehr

- Einsatzbereitschaft
- Erfolge
- Sicherung des Bestandes

Ziele des Bewerbers der Bewerberin

- Anerkennung
- Erfolgserlebnisse
- Arbeit für die Gemeinschaft

Neu in der Feuerwehr

Erwartungen: Ausschreibung Feuerwehr

Stellenbeschreibung: Feuerwehrmann / -frau

Tätigkeit: Hilfs- und Facharbeiten aller Art
bei Eignung Aufstieg ins Management

Voraussetzungen: Einsatzbereitschaft, Fitness
technisches Grundverständnis

weitere Fähigkeiten: Teamfähigkeit, Selbständigkeit,
Erfahrung, Durchsetzungsvermögen

Arbeitszeit: je nach Bedarf - Bereitschaft 7 / 24

Basisausbildung: 96 Stunden in der Freizeit

Entlohnung: Anerkennung durch die Bevölkerung

Neu in der Feuerwehr

Erwartungen: Bewerbung Jugendlicher

Geburtsort /-datum:	A-Dorf, am 1.11.1991
Geschlecht:	❑ weiblich ☒ männlich
Familienstand:	☒ ledig ❑ verheiratet
Ausbildung:	❑ HS ❑ AHS ☒ HAK ❑ HBLA ❑ UNI
Beruf:	Schüler
bisherige Praxis:	Computerspiele
Führerschein:	nein
Berufsvorstellung:	Superheld, Einsätze, Spaß
Erwartungen:	Anerkennung, Profilierung
Hobbies:	Lesen, Musik

Neu in der Feuerwehr

Erwartungen: Bewerbung Feuerwehrjugend

Geburtsort /-datum: A-Dorf, am 1.11.1993

Geschlecht: ☒ weiblich ❑ männlich

Familienstand: ☒ ledig ❑ verheiratet

Ausbildung: ☒ HS ❑ AHS ❑ HAK ❑ HBLA ❑ UNI

Beruf: Lehrling

bisherige Praxis: Feuerwehrjugend

Führerschein: nein

Berufsvorstellung: Einsätze, Aktivitäten, Gemeinschaft

Erwartungen: Unterstützung, Bezugsperson

Hobbies: Fußball

Neu in der Feuerwehr

Erwartungen: Bewerbung Erwachsener

Geburtsort /-datum: Wien, am 1.11.1973

Geschlecht: ❑ weiblich ☒ ❑ männlich

Familienstand: ❑ ledig ☒ ❑ verheiratet

Ausbildung: ❑ HS ❑ AHS ❑ HAK ☒ ❑ HBLA ❑ UNI

Beruf: technischer Angestellter

bisherige Praxis: keine

Führerschein: B

Berufsvorstellung: Einsätze, Feste organisieren

Erwartungen: Unterstützung, Anerkennung

Hobbies: Wandern, Radfahren, Fischen

INTEGRATION

neuer Gruppenmitglieder

„Mach Mit – Ich und die Anderen“

INTEGRATION = SOZIALE EINBINDUNG IN DIE GRUPPE

Nicht Person selbst steht im Zentrum,
sondern die Frage
„WIE“
sie in die Gemeinschaft
sozial eingebunden (=integriert) wird!

EIN NEUES MITGLIED WIRD EIN TEIL EINER SOZIALEN GRUPPE.

WIE ERFOLGT INTEGRATION?

Welche Prozesse/Vorgänge sind notwendig, um eine Integration in der Gemeinschaft zu ermöglichen?

Die Integration des neuen Mitglieds muss

- **ORGANISIERT**
- **GESTALTET**
- **GELEBT**
- **AUF DAUER** gestellt werden

Die Integration ist aufgebaut auf

GEMEINSCHAFTLICHEM HANDELN + KOMMUNIZIEREN!

WIE ERFOLGT INTEGRATION IN DEN FEUERWEHREN?

ORGANISIERT:

Die Feuerwehren stellen die Basis für die Aufnahme zur Verfügung (Uniform, Ausrüstung, …)

GESTALTET:

Ausbildung – Information von und für ihre Mitglieder

GELEBT:

Patenschaften, genaue Verteilung der Agenden, Ansprechpartner für das NEUE Feuerwehrmitglied

AUF DAUER:

Laufende Sitzungen, Ausbildungen, Gemeinsamkeiten, …

WELCHE FUNKTION HAT INTEGRATION?

Das GEMEINSAME

ist

NICHT VON ANFANG AN

VORGEGEBEN.

DAS GEMEINSAME

MUSS

VON ANFANG AN

NEU GESTALTET WERDEN.

WIE ERFOLGT INTEGRATION NEUER GRUPPENMITGLIEDER?

4 Gruppenphasen:

1) Kennen lernen	… des neuen Mitglieds
2) Positionsfindung	… wechseln die Positionen und wenn ja – wie?
3) Enge, geschlossene Gruppe	… ist bereits länger zusammen
4) Sich öffnende Gruppe	… eine noch relativ neue Gruppe

Abhängig von der Phase,

in der sich eine Gruppe befindet, muss die Integration neuer Mitglieder verschieden erfolgen.

In der **Kennenlernphase**
wird das neue Mitglied relativ leicht aufgenommen.

- **GESCHLOSSENE GRUPPE** = eine schon länger bestehende Gruppe:

Jemand neu zu integrieren ist hier schwieriger und langwieriger.

- **SICH ÖFFNENDE GRUPPE** = eine noch relativ neue Gruppe:

Integration neuer Mitglieder fällt allen Beteiligten leichter.

<u>AUFGABE DES (GRUPPEN)KOMMANDANTEN:</u>

AUFLÖSUNG bestimmter Strukturen in der Gruppe notwendig, UM JEMAND neuen ZU INTEGRIEREN.

Mit **NEUEN GRUPPENMITGLIEDERN** durchlebt die Gruppe **erneut die 4 GRUPPENPHASEN**:

- **Kennen lernen** – mit neuem Mitglied
- **Positionsfindung** – wer übernimmt welche Funktion in der Gruppe?
- **Enge, geschlossene Gruppe** – der Kreis schließt sich mit neuem Mitglied
- **Sich öffnende Gruppe** – bei neuerlicher INTEGRATION

<u>AUFGABE DES (GRUPPEN)KOMMANDANTEN :</u>

Kennen lernen + Positionsfindung neuer Mitglieder UNTERSTÜTZEN.

WAS IST BEI INTEGRATION NEUER MITGLIEDER ZU BEACHTEN?

VERTRAUENSVERHÄLTNIS:

- Das Vertrauensverhältnis der Gruppenmitglieder zum Neuen muss erst aufgebaut werden.

Das dauert einige Zeit.

- In den ersten Stunden mit neuen Mitgliedern sollten Themen, die gegenseitiges Vertrauen erfordern, zuerst einmal ausgeklammert werden.

WIE BEREITET MAN EINE GRUPPE AUF NEUE MITGLIEDER VOR?

Ausgangssituation:

Dem (Gruppen)Kommandanten ist vorher bekannt, dass ein neues Mitglied in die Gruppe aufgenommen werden möchte:

Bevor der Neue kommt, soll die Gruppe im Gespräch auf die Situation vorbereitet werden und eine **AKZEPTANZ** für den Neuen geschaffen werden.

Dies kann mit einer **STANDORTBESTIMMUNG** der eigenen Gruppe erfolgen:

- Was haben wir in letzter Zeit gemacht?
- Was gefällt uns an der Gruppe?
- Was macht das besondere an der Gruppe aus?

WOZU NEUE MITGLIEDER?

Dann sollte der Bogen dazu geschlagen werden, **WARUM MAN NEUE MITGLIEDER IN DER GRUPPE BRAUCHT:**

- zu wenige Mitglieder für ein interessantes Gruppenprogramm (z.B. sind wir zu wenige, um bestimmte Übungen zu machen)
- Gruppenaktion (z.B. Lager) ist nur möglich, wenn genügend Teilnehmer da sind

TIPP:

Vielleicht kann auch ein Gruppemitglied die Aufgabe erhalten, dem Neuen beim nächsten Mal zu erklären, was in letzter Zeit gemacht wurde.

FRAGEN, DIE SICH DAS NEUE MITGLIED IN DEN ERSTEN GRUPPENSTUNDEN STELLT:

- Wer bin ich?
- Welche Rolle soll ich spielen?
- Wen kann ich beeinflussen?
- Von wem kann ich mich beeinflussen lassen?
- Wer hat die Machtpositionen?
- Welche Personen oder Untergruppen bestimmen das Gruppengeschehen?
- Wie „offen“ kann ich sein?
- Wie viel von meinen Gefühlen und Einstellungen soll ich in dieser Gruppe zeigen?

WAS KANN IN DER ERSTEN GRUPPENSTUNDE MIT NEUEN MITGLIEDERN GEMACHT WERDEN?

1) DIE BESTEHENDE GRUPPE STELLT SICH VOR:

Zu Beginn der Stunde soll sich die Gruppe dem Neuen vorstellen.

2) ERSTE GEMEINSAME INTERAKTION:

Zwei Möglichkeiten:

a) KENNENLERNSPIELE –
bei neuen jungen Mitgliedern **(bis 13 Jahre)**

- Sog.„Gruppen- und Kooperationsspiele“ mit Kennenlernfunktion.
- Bei anderen Spielen bieten sich PAARSPIELE mit wechselnden Partnern
- Bildung von gemischten Kleingruppen mit neuen und alten Gruppenmitgliedern

WAS KANN IN DER ERSTEN GRUPPENSTUNDE MIT NEUEN MITGLIEDERN GEMACHT WERDEN?

b) GEMEINSAME ÜBUNGEN
(einfache handwerkliche Aktivitäten)
mit neuen älteren Mitgliedern **(ab 14 Jahren)**

- Paarübungen und gemischte Kleingruppen bilden.

TIPP: KEIN HEIMVORTEIL !

In der ersten Stunde mit neuen Mitgliedern **nur Sachen machen, die die alten Gruppenmitglieder nicht kennen.**

Vorteil: dadurch werden „Heimvorteile“ vermieden.

Ungünstig: Mit Lieblingsspiel der Gruppe beginnen, bei dem sich der Neue blamieren kann, weil er die speziellen Regeln und Rituale der Gruppe noch nicht kennt.

WAS KANN IN DER ERSTEN GRUPPENSTUNDE MIT NEUEN MITGLIEDERN GEMACHT WERDEN?

TIPP: In den ersten Gruppenstunden

BREITES SPEKTRUM DER FEUERWEHRARBEIT ZEIGEN!

Was wird vermieden?

Damit wird vermieden, dass der Neue den Eindruck bekommt, dass Feuerwehrmitglieder nur einer bestimmten Aktivität nachgehen.

Was wird erkannt?

Der **(GRUPPEN)KOMMANDANT** kann auch erkennen, welche Aktivitäten bei dem Neuen ankommen und ggf. solche Aktivitäten bevorzugen, **um das neue Gruppenmitglied zur weiteren Teilnahme am Gruppenleben zu MOTIVIEREN!!!**

MOTIVATION

neuer Gruppenmitglieder

„Identifikation und Zusammenhalt“

MOTIVATION = IDENTIFIKATION mit INHALTEN und ZUSAMMENHALT

Ohne Identifikation
mit Inhalten und Schwerpunkten,
wird kein Zusammenhalt
zwischen Gruppenmitgliedern möglich sein!

Andere zu motivieren hat auch etwas damit zu tun,

LEITBILDER und WERTE
wirkungsvoll zu etablieren,

die danach DAUERHAFT
auf die GRUPPENMITGLIEDER
ausstrahlen.

OHNE FÜHRUNG – KEINE MOTIVATION möglich.

Möchte ich andere motivieren,
muss ich Führungskompetenzen zeigen.

FÜHRUNGSKOMPETENZ = SOZIALE KOMPETENZ

ROLLE und AUFGABE des (GRUPPEN)KOMMANDANTEN :

Neue Gruppenmitglieder **zur Leistung und Engagement zu motivieren.**

Es besteht ein großer Zusammenhang zwischen dem Führungsstil des (Gruppen)Kommandanten und der Motivation der Mitglieder:

Motivationsfähigkeit äußert sich in der Fähigkeit
SICH SELBST UND ANDERE ZU MOTIVIEREN.

Mit Begeisterung und Enthusiasmus für eine Sache die anderen zu gemeinsamen Handlungen anzutreiben.

Fähigkeiten im Motivationsprozess:

Menschliche Fähigkeiten:

- Menschenkenntnis
- Einfühlungsvermögen
- Verständnis und Respekt gegenüber dem neuen Mitglied

Beispiel:

Wenn Gruppenmitglied nicht immer Zeit für die Gruppentreffen hat, soll kein sofortiger Austritt angedroht werden.

Kommunikative Fähigkeiten:

Überzeugende und authentische Kommunikation

bei der Vergabe von Stellen und Aufgaben sowie beim Informieren.

WAS ERREICHT MAN MIT GUTER MOTIVATION?

- In jedem einzelnen die Bereitschaft, **LEISTUNGEN** zu erbringen.
- Eine Gruppe zu gemeinsamen **ERGEBNISSEN** führen
- (z. B. bei Vorbereitungen für Staffel- und Hürdenlaufwettbewerb)
- Aufgrund der erreichten Ergebnisse, erhöht sich die **BEGEISTERUNG** für eine Sache.
- Habe ich als (Gruppen)Kommandant Begeisterung und Leistungswillen geweckt, findet eine

STARKE IDENTIFIKATION mit Eigenschaften wie **OPTIMISMUS und ZIELORIENTIERTHEIT.**

WIE ERFOLGT DIE MOTIVATION?

OHNE ZIELE und sichtbare ERGEBNISSE

ist eine Fortsetzung der Motivation nicht möglich.

Eine erbrachte Leistung garantiert eine neue Motivation.

- Möglichst viele Gruppenmitglieder mit maximalem Einsatz an der Zielerreichung teilhaben lassen.
- Solchen Aufgaben zuzuteilen die sie weder über- noch unterfordern.
- Aufgaben den Fähigkeiten und verfügbaren Ressourcen angemessen sind.
- Aufgaben die eine gewisse Herausforderung sind.
- Aufgaben an der sie wachsen und sich weiter entwickeln können.

Bedeutung der SELBSTMOTIVATION auf die Motivation der anderen

EINFACHSTE FORMEL DER MOTIVATION = SELBSTMOTIVATION

„In DIR muss brennen,

was Du in ANDEREN entzünden willst“

MOTIVATION beginnt immer bei sich selbst!

WAS ERMÖGLICHT SELBSTMOTIVATION bei anderen?

- Sich über längere Durststrecken bei „Laune und Energie“ zu halten
- Persönliche und berufliche Ziele trotz widriger Umstände zu realisieren
- Zwischenzeitliche Rückschläge besser verarbeiten zu können.
- Die Fähigkeit, sich selbst zu motivieren basiert auf der Kenntnis der eigenen.
  - INTERESSEN
  - VORLIEBEN
  - WERTE
  - GLAUBENSSÄTZE

WAS ERMÖGLICHT SELBSTMOTIVATION bei anderen?

IDENTIFIKATION benötigt ZUSAMMENHALT in der Gruppe.

Gruppeninterne Regeln (Übereinkünfte) werden von allen Gruppenmitgliedern als **geteilte Verhaltenserwartung** angesehen.

Diese Erwartungen bilden die notwendige Basis für die Existenz einer bestehenden Gruppe und klären Beziehungen zwischen den Gruppenmitgliedern.

INTERNER VERHALTENSKODEX

als Basis für ein Gruppenbestehen

(Nach Elton Mayo: „Katalog informeller Gruppennormen“)

- ***Ein Gruppenmitglied***
  - *soll nicht das Leistungsmaß der anderen Gruppenmitglieder übertreffen*
  - *soll nicht unter dem Leistungsstandard der anderen Gruppenmitglieder bleiben*
  - *soll keine internen Absprachen, deren Verrat der Gruppe schaden könnte, nach außen tragen*
  - *soll sich nicht bei der Leitung beliebt machen*
  - *soll sich nicht gegenüber den anderen Gruppenmitgliedern für besser halten*

Positiver Charakter der gruppeninternen Regeln:

GRUPPENKOOPERATION (= Integration neuer Mitglieder)

- *Die Gruppe kann in einer bestimmten Situation – z.B. unter der Führung eines kooperativ eingestellten (Gruppen)Kommandanten bzw. Vorgesetzten, gruppenförderliche Normen entwickeln.*
- ***Bsp1:** ein neues Mitglied wird spontan in die Tätigkeit eingewiesen und damit der (Gruppen)Kommandant entlastet.*

- ***Bsp2:** eine neue Herausforderung wird freiwillig von der ganzen Gruppe bewältigt.*

Negativer Charakter der gruppeninternen Regeln:

GRUPPENBLOCKADE
(= keine Integration neuer Mitglieder)

- *Bei einer autoritären Gruppenführung, können die Gruppenmitglieder die Gruppenleistung bremsen oder beschließen, ständig gegen organisatorische oder personelle Neuerungen (= Aufnahme eines neuen Gruppenmitglieds) zu opponieren.*

Die gruppeninternen Regeln werden von der Gruppe selbst hinsichtlich ihrer Befolgung geprüft !

AUFGABE DES (GRUPPEN)KOMMANDANTEN:

Verhindern von „Startproblemen“ des neuen Gruppenmitglieds:

Das neue Gruppenmitglied soll
über den Sinn und Zweck seiner Mitarbeit,
der Leistungserbringung für die Gemeinschaft
und der Gruppenregeln informiert werden,
damit er seinen Start in die Gruppe besser steuern kann.

INFORMATION als erster Schritt der MOTIVATION.