

Grundsatzpapier

Führungsleitsätze und Stellenwert

**der Jugendfeuerwehr Baden-
Württemberg**

**„Entwicklung einer Wertekultur
in der Jugendarbeit“**



Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Jugendfeuerwehrangehörige,

„Mehr Schein als Sein“ - dies trifft auf Menschen und Organisationen zu, denen die nötige Kraft zum Wandel und zur Fortentwicklung fehlt und die ihre bescheidenen Fähigkeiten dann dafür einsetzen, ein Blendwerk aufzubauen. Sie stellen sich nach außen hin so dar, wie sie gerne wären; sie haben aber weder Einsicht noch Kraft, sich entsprechend zu verändern, um ihr gewünschtes Sein zu leben.

Auf die Jugendfeuerwehr Baden-Württemberg trifft dies gerade nicht zu! Mit ihrem Grundsatzpapier „Führungsleitsätze und Stellenwert“ beweist sie wieder einmal ihre Klasse. Selbstbewusst und selbstkritisch stellt sie ihre Leitsätze aus dem Jahr 2002 auf den Prüfstand. Zielbewusst erarbeitet sie sich neue, zeitgemäße Leitsätze. Leitsätze an denen sie ihr Handeln ausrichten möchte, von denen sie sich leiten lassen will und die andere beachten sollen.

Treffsicher nimmt die Jugendfeuerwehr Baden-Württemberg nicht die Außenwirkung in den Fokus ihres Handelns, sondern das innere Zusammenwirken und die soziale Kompetenz ihrer Jugendlichen, ihrer Funktionsträger und ihrer Organisation selbst. Das Wohl der Mädchen und Jungen, die in der Jugendfeuerwehrarbeit mitarbeiten, steht für sie im Blickfeld ihres Handelns. Sie will über das Handeln der Jugendfeuerwehren und Jugendgruppen zur Mitarbeit motivieren. Sie will nicht in Konkurrenz zu anderen Jugendorganisationen treten, sie will aber ihre Alleinstellungsmerkmale herausstellen und damit punkten.

Ich bitte alle in den Jugendfeuerwehren, dieses Grundsatzpapier zu verinnerlichen und es zu leben. Wer diesen Werten nachfolgt, ist auch bestens vor den Anfeindungen und Irrungen des menschlichen Fehlverhaltens gewappnet - die Verfolgung dieser Werte ist auch der beste Garant, Missbrauch in jeglicher Form aus unseren Jugendfeuerwehren fern zu halten.

Leben Sie diese Werte und beweisen Sie täglich Mut und Kraft, sich dafür einzusetzen.

Der Jugendfeuerwehr Baden-Württemberg danke ich sehr herzlich für ihr Engagement. Ihr gilt mein Glückwunsch für den Geist, den das Grundsatzpapier trägt: Nicht Schein, sondern Sein - dies ist das Erfolgsrezept für eine zukunftsweisende Jugendarbeit.

Hermann Schröder

Landesbranddirektor



Vor acht Jahren hat die Jugendfeuerwehr Baden-Württemberg „Leitsätze“ entwickelt, die als Leitbild, als Orientierungshilfe bei der Umsetzung der Ziele helfen und das Miteinander, die Zusammenarbeit verbessern sollen.

Bei der Klausurtagung des Landesjugendfeuerwehrausschusses im Januar 2008 in Herrenberg wurde das „Grundsatzpapier 2002“ aus der Schublade geholt, wieder mit Leben erfüllt und als eines der mittelfristigen inhaltlichen Projekte festgelegt.

Ein Projekt-Team – unter Leitung von Uwe Seehaus – wurde gebildet, welches sich diesem Thema angenommen hat und aktiv an der Umsetzung der Leitsätze arbeitete. Das Projekt-Team spiegelt die Organisation unserer Jugendfeuerwehr Baden-Württemberg wieder. Neben Jugend- und Landesjugendsprechern sind JugendwartInnen, Kreis- und StadtjugendwartInnen sowie Regionalvertreter und Mitglieder der Landesjugendleitung vertreten.

Das Projekt wurde wie folgt definiert:

Projektauftrag

"Etablierung der Leitsätze unter Berücksichtigung der Diskussion um den Stellenwert der Jugendfeuerwehr"

Zielsetzung

- ⇒ Etablierung der Leitsätze bei der Jugendfeuerwehr Baden-Württemberg
- ⇒ Verbesserung des Stellenwertes der Jugendfeuerwehren

Aufgabenstellung

- Erarbeitung eines stimmigen Konzepts unter Berücksichtigung des Stellenwertes und der Leitsätze
- nachhaltige Umsetzung des erarbeiteten Konzeptes
- Erarbeitung eines umfassenden Kommunikationskonzeptes über alle Funktions- und Hierarchieebenen



Zu erarbeitende Ergebnisse „Stellenwert“

- ✓ Definition Ist-Stellenwert durch den Arbeitskreis
- ✓ Definition Soll-Stellenwert durch den Arbeitskreis
- ✓ Abfrage der Erwartungshaltung zum Thema Stellenwert über alle Hierarchieebenen der Jugendfeuerwehr
- ✓ Permanente Information über den Diskussionsstand
- ✓ Erstellung eines Grundsatzpapiers

Zu erarbeitende Ergebnisse „Leitsätze“

- ✓ Diskussion der Leitsätze (eventuell Streichung oder Umformulierung bestehender oder Ergänzung neuer Leitsätze)
- ✓ Überprüfung des Umfangs der Leitsätze
- ✓ Sicherstellung der „Alltagstauglichkeit“
- ✓ Verständliche Formulierung unterlegt mit Beispielen
- ✓ Einbindung der Ergebnisse aus der „Stellenwertdiskussion“
- ✓ Nachhaltigkeit der Leitsätze sichern / Leitsätze mit „Leben erfüllen“

Randbedingungen / Einflussfaktoren

- ❖ Promotoren (Landesbranddirektor / Leiter LFS / Präsident LFV / Ministerium) als Paten und „Sponsoren“
- ❖ vorhandene Strukturen
- ❖ Leitbild LFV (Entwurf)
- ❖ Machtverhältnisse / Verständnis oder Unverständnis für Stellenwert und Leitbild
- ❖ Satzungen und Regelungen
- ❖ Jugendforum
- ❖ Projekt 17 ½
- ❖ KJHG / Bildungsprogramm DJF

Meilensteine Stellenwert

1. Aufbau Kommunikationsstruktur
2. Definition Ist-Zustand
3. Definition Sollzustand
4. Konzeption und nachhaltige Implementierung



Meilensteine Leitsätze

1. Diskussion Leitsätze
2. Sicherstellung der „Alltagstauglichkeit“
3. Einbindung der Ergebnisse Stellenwert

Doch zunächst wieder einen Schritt zurück. Warum benötigen wir eigentlich Leitsätze? Was ist der „tiefere“ Sinn solcher Definitionen?

Leitsätze – wie oben bereits bemerkt – sollen die Zusammenarbeit und das Miteinander regeln – Orientierungshilfen geben. Leitsätze sind nicht mehr, aber auch nicht weniger, als Wertedefinitionen. Wertedefinitionen von denen...

... wir uns leiten lassen

... an denen wir unser Handeln ausrichten

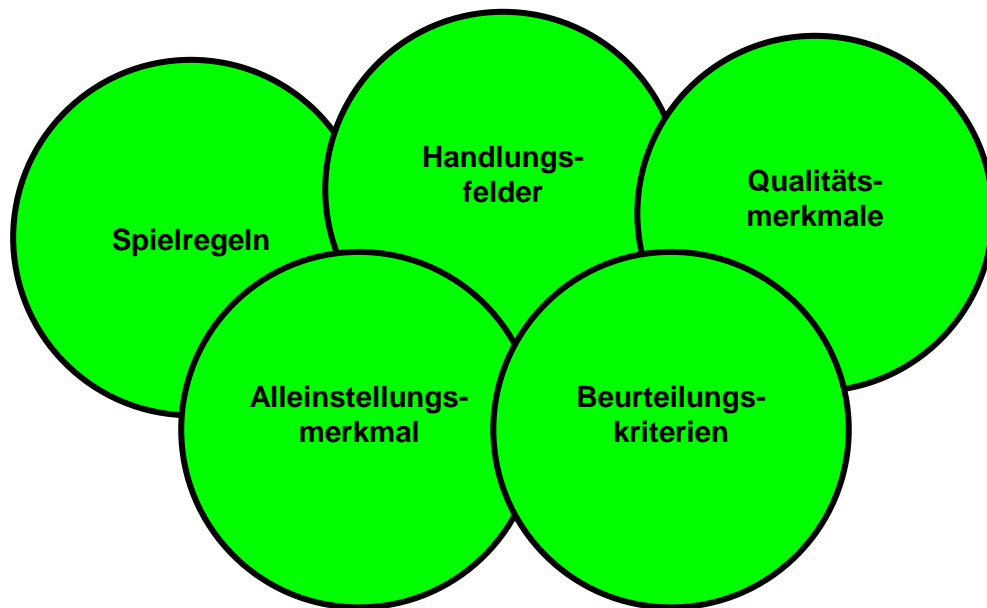
... die andere beachten sollen

Wir alle kennen die Diskussion um Themen wie Mitgliederwerbung für die Jugendfeuerwehr, Öffnung des Eintrittsalters (Stichwort Bambini-Feuerwehr), geburtenschwache Jahrgänge, Konkurrenz mit anderen Jugendverbänden, um die Kinder und Jugendlichen zu gewinnen.

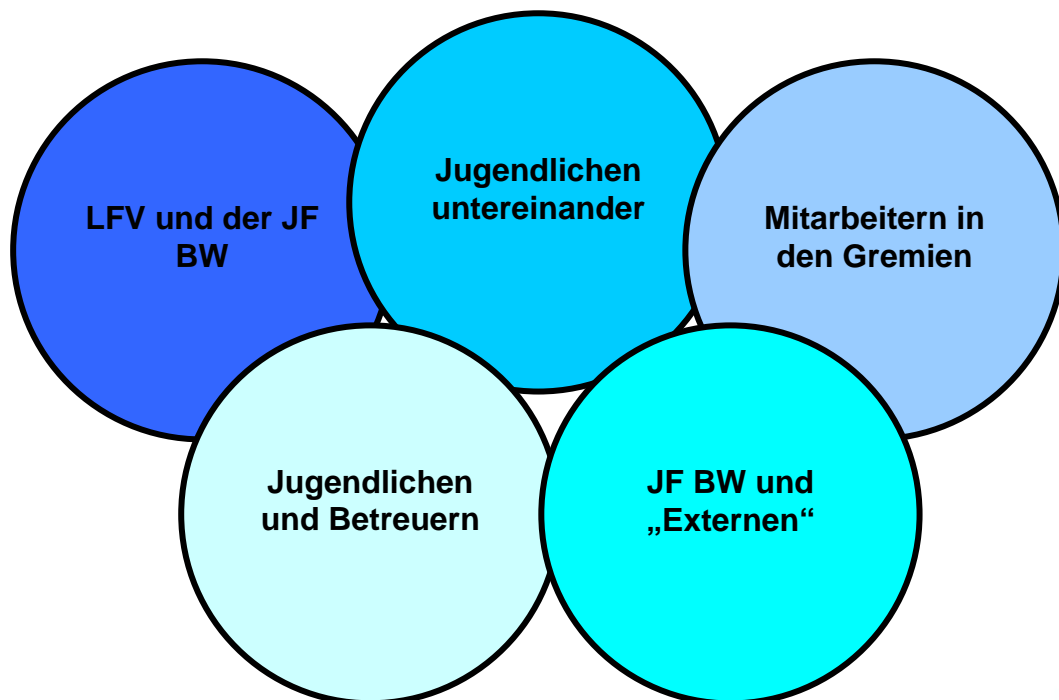
Somit sind wir schon beim tieferen Sinn, bei der Notwendigkeit von Leitsätzen. Leitsätze sind zunächst Spielregeln für die interne Zusammenarbeit und dienen uns als Messlatte, an der wir uns ausrichten wollen. Viel wichtiger ist jedoch, dass wir mit unseren Leitsätzen ein Alleinstellungsmerkmal besitzen, welches uns von anderen Jugendverbänden abhebt. Unsere Leitsätze sind Qualitätsmerkmale unserer Zusammenarbeit und spiegeln unsere sozialen Kompetenzen wieder. Hiermit können wir den



Eltern der Kinder und Jugendlichen, welche wir für unsere Jugendarbeit gewinnen wollen, aufzeigen, mit welcher hohen Standards wir Jugendarbeit betreiben – darstellen, welche Erfahrungen und wichtige Kompetenzen ihre Kinder bei uns erlernen können.



Grundsätzlich regeln die Leitsätze das allgemeine Verhalten zwischen



Führungsleitsätze verbessern den Stellenwert der Jugendfeuerwehren und haben eine positive Auswirkung auf deren Strukturen. Sie unterstützen die Funktionsträger durch klar definierte Aufgaben und Kompetenzen und helfen bei externen Diskussionen. Die Leitsätze fördern die individuelle Entwicklung der Jugendlichen und geben einen allgemeinen Handlungsrahmen für die Jugendarbeit vor. Fachliche und persönliche Anforderungen an Führungskräfte bei der Jugendfeuerwehr steigern die Qualität der Betreuung, sichern einen „Führungsstandard“ und sind somit öffentlichkeitswirksam und gegen über Politik und Gesellschaft gut zu vermarkten.

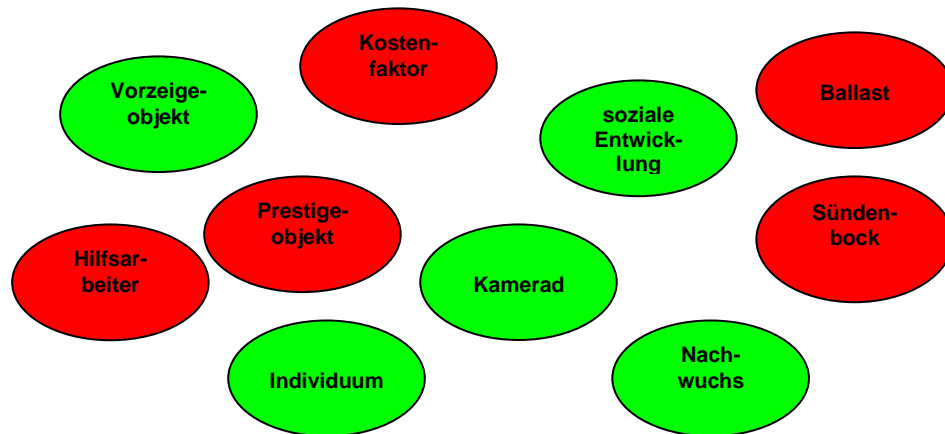
Chancen der Leitsatzdiskussion sind:

- ⇒ Orientierungshilfe
- ⇒ Zukunftssicherung
- ⇒ Nachhaltigkeit der Führungskompetenz
- ⇒ Anregung zur Entwicklung einer Führungskultur
- ⇒ Dokumentation von Leistung und Qualität in der Jugendarbeit
- ⇒ stetige Verbesserung der Bildungsarbeit
- ⇒ Fortschreitende Modernisierung der bestehenden Abläufe und Strukturen

Die Einführung von Führungsleitsätzen birgt jedoch auch Risiken. Eine fehlende Akzeptanz, ein erneutes „versanden“ der Leitsatzidee führt unweigerlich zu einem Motivationsverlust bei den Befürwortern – eine Umsetzung wäre somit absolut gefährdet. Negative Einstellungen zu der Leitsatzdiskussion oder gar offen artikulierter Widerstand bringen diese Führungsansätze unweigerlich zum Scheitern. Beharrliches Steinzeitdenken, verkrusteten Strukturen und Denkmuster müssen einem pro-aktiven zukunftsorientierten Gedankengut in Bezug auf Führung weichen.

Die Sichtweisen der Jugendlichen und deren Betreuer auf die Jugendfeuerwehr spiegeln sehr unterschiedliche und sehr konträre Meinungen wieder. Das nachfolgende Schaubild soll dies verdeutlichen – wobei die grünen Ellipsen positiv, die roten negativ zu werten sind:





Die Fragen die wir uns beantworten müssen sind einfach.

Ist Jugendarbeit unser Vorzeige- oder nur ein Prestigeobjekt, welches man „aus dem Schrank“ holt, um es öffentlichkeitswirksam darzustellen?

Unterstützen wir unsere Jugendlichen bei ihrer sozialen Entwicklung und helfen wir ihnen selbständige kritische Individuen zu werden?

Ist es richtig, dass die Jugendfeuerwehr nur als Kostenfaktor gesehen wird oder investieren wir in unserer Nachwuchsförderung?

Sind Kinder und Jugendliche junge Kameraden oder nur Ballast im Feuerwehrtagesgeschäft, die man maximal bei Veranstaltungen als kostenlose „Hilfsarbeiter“ benutzen kann?

Bestimmt provozierende und/oder überzogen formulierte Fragestellungen – aber sind wir einmal selbstkritisch: Vielleicht doch ein Fünkchen Wahrheit????!!!

Doch nun zu den eigentlichen Aussagen der Leitsätze. Die Leitsätze sind in sechs verschiedene Bereiche untergliedert, welche sich thematisch mit

- der Art und Weise der Zusammenarbeit,
- der gesellschaftlichen und „feuerwehrinternen“ Verantwortung,
- der Einbindung von Jugendlichen und Betreuern in unsere Strukturen,
- der Aufgaben- und Zielerfüllung,
- der Förderung und Unterstützung der Persönlichkeit unser Jugendfeuerwehrangehörigen,
- der Leistung und Motivation

beschäftigen.



Die Leitsätze im Einzelnen:

Zusammenarbeit



Wir achten uns gegenseitig und respektieren unsere Meinungen unabhängig von Einstellungen, Denkweisen und Mentalitäten

Wir leisten Hilfestellung und fordern diese auch an

Offenheit, Ehrlichkeit, Kompetenz und Rechtsbewusstsein zeichnen unser Tun und Handeln aus

Die Formulierungen zu diesem Abschnitt „ZUSAMMENARBEIT“ bilden das Grundgerüst für unser Miteinander. Hilfestellung anbieten und Hilfestellung erbitten, sind Bestandteile einer vertrauensvollen Zusammenarbeit. Gerade in der Verbandsarbeit sind Tugenden wie Ehrlichkeit und Rechtsbewusstsein unerlässlich. Respekt vor anderen Meinungen, Einstellungen, Denkweisen und Mentalitäten zeichnen unser demokratisches Denken aus und müssen in unsere Jugendarbeit auf allen Ebenen gelebt werden. Besonders in diesem Punkt müssen wir uns unserem pädagogischen Auftrag stellen.





Verantwortung

Wir schaffen klare Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten und respektieren den Kompetenzbereich der anderen

Wir übernehmen soziale Verantwortung für unsere MitarbeiterInnen

Wir engagieren uns im sozialen und kulturellen Umfeld der Jugendfeuerwehr Baden-Württemberg

Zuständigkeiten – Verantwortlichkeiten – Kompetenzbereiche => Definitionen, welche die Zusammenarbeit erleichtern, da Grenzen klar abgesteckt sind. Für die Betreuer in der Jugendarbeit bedeutet dies jedoch auch Freiräume und Gestaltungsspielräume, in denen sie die Jugendarbeit organisieren und planen können. Ein weiterer wichtiger Aspekt ergibt sich auch für die „Vorgesetzten“ – es sind klare Spielregeln festgelegt, die somit leicht überprüfbar sind.

Soziale Verantwortung: Wir haben die Verantwortung unsere Mitarbeiter/innen zu schützen – vor Überlastung und Überforderung. Die persönliche und berufliche Entwicklung darf durch unsere Jugendarbeit nicht behindert oder gar verhindert werden. Als Jugendverband ist soziales Engagement und kulturelle Mitarbeit – besonders belegt durch das Thema „Jugendliche mit Migrationshintergrund“ – unerlässlich. „Unsere Welt ist bunt“ – ein Beispiel für gelebtes soziales Engagement in den Jugendfeuerwehren.





Einbindung

Jeder wird aktiv in das Geschehen der Jugendfeuerwehr Baden-Württemberg eingebunden

**Wir sind uns bewusst,
dass unser Tun und Handeln stets Auswirkungen hat**

**Jeder hat das Recht auf Information über
Ergebnisse und Entwicklungen**

Umfassende Information auf allen Ebenen – eine Verpflichtung, um Mitsprache zu fordern und zu fördern. Nur wer umfassende Hintergrundinformation hat, kann sich einbringen, kann Ideen entwickeln und somit aktiv das Geschehen beeinflussen. Information ist jedoch nicht nur eine Bringschuld übergeordneter Funktionsträger bzw. Gremien, sondern auch eine Hol-schuld. Aktive Einbindung muss über die vorhandenen Medien gesteuert werden. Alles was wir tun und entscheiden hat immer eine Auswirkung; dies sowohl im positiven Bereich (Motivation), aber auch als negative Auswirkung bei Nichteinhaltung von Regeln und Absprachen. Als Jugendverband muss uns klar sein, dass wir eine Außenwirkung haben. Unser Tun und Handeln wird „beobachtet“. Der Umgang unserer Betreuer mit den uns anvertrauten Kindern und Jugendlichen ist das Spiegelbild unserer Arbeit und beeinflusst Eltern bei der Entscheidung, welche Jugendorganisation, welcher Verein subjektiv die/der Richtige ist.





Persönlichkeit

**Die persönliche Entwicklung wird gefördert,
und es werden Rahmenbedingungen dafür geschaffen**

Wir sind kompetente und zuverlässige Partner

**Wir nutzen und fördern individuelle Stärken
und helfen, Schwächen zu überwinden**

Die Förderung der persönlichen Entwicklung und die Schaffung von entsprechenden Rahmenbedingungen müssen in allen Konzepten der Jugendfeuerwehr Baden-Württemberg verankert sein. Unser Ausbildungskonzept für Jugendgruppenleiter, das Angebot der Neigungslehrgänge wie auch die Ausbildung an der Landesfeuerwehrschule haben diese Thematik zu berücksichtigen und in die Ausbildungsinhalte einzuarbeiten. Eine professionelle methodische Qualifizierung der Ausbilder auf Kreisebene und der Teamer auf Landesebene muss in unserem Pflichtenheft stehen. Eine gute Abstimmung und konzeptionelle Zusammenarbeit zwischen Bildungsreferent/in und Mitarbeiter/innen der Landesfeuerwehrschule garantieren eine optimale Umsetzung.

Zuverlässigkeit und Kompetenz heißt: Einhalten von Absprachen, Wissen um die fachlichen Voraussetzungen für die Erfüllung der Arbeit und Beobachtung von rechtlichen und gesetzlichen Regelungen. Auch unsere Satzungen und verbandsinternen Regelwerke sind bei Entscheidungen zu berücksichtigen. Jeder in der Jugendarbeit hat seine persönlichen und fachlichen Stärken und Schwächen.

„Der richtige Mann am richtigen Ort“ muss unsere Devise sein.





Aufgaben + Ziele

Wir setzen uns konkrete und erreichbare Ziele in unserem Verantwortungsbereich und überprüfen die Zielerreichung

Unsere gestellten Aufgaben und Ziele lösen und erreichen wir nur durch gemeinsame Leistung

Erkannte Trends und Entwicklungen binden wir in unsere Entscheidungsprozesse ein

Orientierung für unser Tun und Handeln sind die von uns gesetzten Ziele

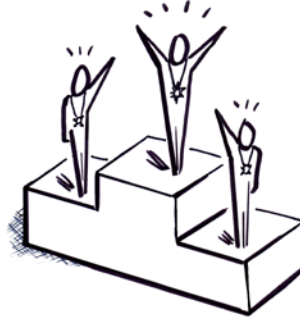
Aufgaben und Ziele, die konkretisiert und vor allem erfüllbar sind, steigern die Motivation diese zu bearbeiten und steigern das Selbstwertgefühl, da die Zielerreichung zu realisieren ist. Ein wichtiges Führungselement ist die Zielkontrolle, die Überprüfbarkeit als Messlatte für das zu Erreichende. Trends und Entwicklungen sind grundsätzlich in die Zielplanung einzuarbeiten und die Ziele der einzelnen Fachbereiche auf Zielkonflikte zu überprüfen.

Die Ziele für einen kurz- oder mittelfristigen Zeitraum bedürfen der Abstimmung der Verbandsziele und der Ziele der Jugendfeuerwehr. Der Maßnahmenkatalog muss überschaubar bleiben, sich an den Potentialen der Jugendlichen und Mitarbeiter orientieren. Die Zielplanungen und Aufgabenstellungen sind zu verabschieden, zu vereinbaren und entsprechend in den Gremien kontinuierlich zu überprüfen – gegebenenfalls anzupassen. Erreichte Ziele sind ein wichtiger Teil der Persönlichkeitsentwicklung und dokumentieren den Kindern

und den Jugendlichen ihren Anteil an Erfolgen – Stichwort „Entwicklung eines positiven Selbstwertgefühls“. In der Gremienarbeit sind vereinbarte und erreichbare Ziele auch eine Absicherung der Mitarbeiter/innen vor Überforderung (Beruf – Familie – Jugendarbeit).



Leistung + Motivation



**Wir arbeiten verantwortungsbewusst,
selbständig und zielorientiert**

Leistung hat Anspruch auf Anerkennung

**Mit konstruktiver Kritik unterstützen wir
die Motivation und das Selbstvertrauen**

Diese Definitionen sind selbsterklärend und bedürfen keiner zusätzlichen Erläuterung. Allerdings sollten wir nie vergessen – und da sind wir erneut beim Selbstwert - Anerkennung ist wichtig; speziell in den Entwicklungsphasen der Kinder und Jugendlichen. Anerkennung ist nicht unbedingt der monetäre Anreiz – hier geht es viel mehr um positive Rückmeldungen über Erreichtes. Ein „toll gemacht“ oder ein „Danke für Deine Mitarbeit“ reicht hier oftmals aus. Auch eine sachliche und unterstützende kritische Anmerkung kann motivierend und aufbauend sein.

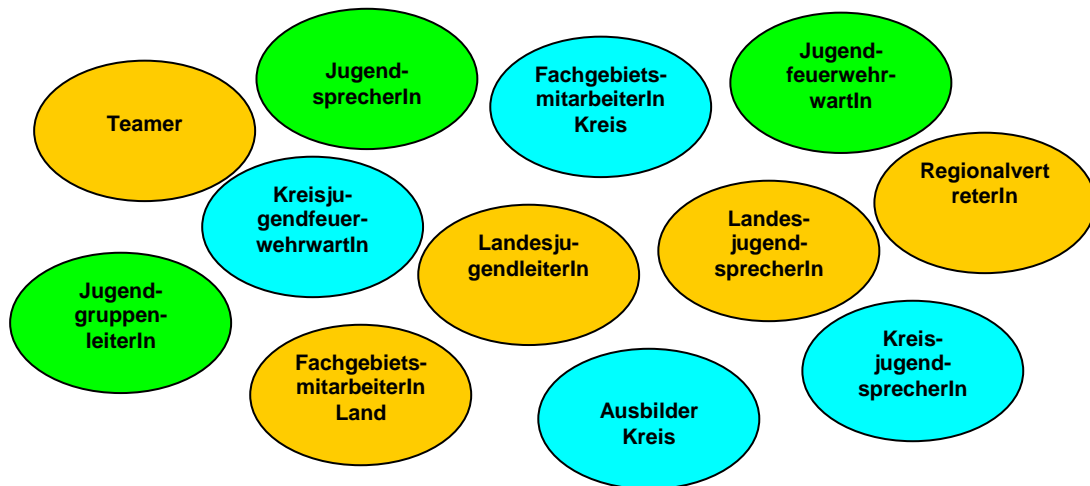
Voraussetzung für die Erfüllung der Leitsatzinhalte ist die Definition der einzelnen Funktionen in der Jugendfeuerwehr. Die Definitionen werden anhand von Stellenbeschreibungen formuliert, die sich in

- ⇒ die Aufgabenstellungen,
- ⇒ die Festlegung der Kompetenzen,
- ⇒ die fachlichen Voraussetzungen und
- ⇒ die persönlichen Eigenschaften



aufgliedern.

Die Stellenbeschreibungen werden für nachfolgende Funktionen definiert:



Beispielhaft die Stellenbeschreibung einer/s Jugendfeuerwehrwartes/in auf den folgenden Seiten:

1. Aufgabenstellungen

- Leitung der Jugendfeuerwehr
- Unterstützung der Jugendsprecher und der Jugendgruppenleiter
- Organisation des Übungsbetriebes
- Vertretung der Jugendfeuerwehr im Feuerwehrausschuss
- persönliche Entwicklung und Weiterbildung
- Dienst- und Fachaufsicht
- Planung und Beschaffung finanzieller Mittel
- Öffentlichkeitsarbeit (intern und extern)
- Mitgliedergewinnung
- Verwaltung (Finanzen, Bekleidung und Ausrüstung, Mitgliederbestand)
- Berichterstattung über laufende Tätigkeiten der Jugendfeuerwehr innerhalb der Ausschussarbeit
- Mitarbeit im Ausschuss in allgemeinen Feuerwehrfragen
- Ausbildung innerhalb der Jugendfeuerwehr (Lehrgangsplanung, Personalplanung)
- Vertretung der Jugendfeuerwehr auf Kreisebene
- Interessensvertretung (Verbände, Gemeinde, ...)
- Verantwortung für „Teambildung“ der Jugendsprecher und Jugendgruppenleiter
- Personalführung



2. Festlegung der Kompetenzen

selbständiges Arbeiten im Rahmen der gestellten Aufgaben des Kommandanten
 Umsetzung des Ausbildungsplanes im Übungsdienst
 Weisungs- und Aufsichtsrecht gegenüber den Jugendlichen
 Informationsrecht gegenüber Kommandant, KJFW etc.
 Nutzung von Ressourcen (z. B. Material für Ausbildung) in Abstimmung mit JGL
 Vertretung der Feuerwehr im Bedarfsfall
 Beschaffungen innerhalb vorgegebener Regelungen
 Sitz und Stimme im Feuerwehrausschuss
 Vertretung der Jugendfeuerwehr nach außen

3. fachliche Voraussetzungen

Mindestalter 18 Jahre

10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

JGL-Lehrgang

10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

JFW-Lehrgang

10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

Gruppenführerlehrgang

10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

Bereitschaft Zeit zu investieren

10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

Bereitschaft zur Weiterbildung in der Jugendarbeit

10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

Bereitschaft zur fachlichen Weiterbildung

10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

Distanz zur Jugendgruppe

10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

positives Erscheinungsbild

10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

gesellschaftliche Akzeptanz (Werte / Normen)

10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------



4. persönliche Eigenschaften

Kritikfähigkeit									
10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Teamfähigkeit									
10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Lust / Motivation / Ausdauer									
10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Verantwortungsbewusstsein									
10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
didaktische Fähigkeiten									
10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
interkulturelle Kompetenz									
10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Führungskompetenz									
10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Kooperationsbereitschaft (Verbände / Organisationen)									
10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Kompromissfähigkeit									
10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Autorität / Persönlichkeit									
10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%

Abschließend der Vorschlag des AK-Stellenwert zur weiteren Vorgehensweise:

- ⇒ Diskussion und Genehmigung der Ergebnisse durch die Gremien des Landesfeuerwehrverbandes und der Jugendfeuerwehr Baden-Württemberg
- ⇒ Formulierung der Stellenprofile anhand obiger Struktur für die definierten Funktionen
- ⇒ Festlegung der Handlungsfelder
- ⇒ Praktische, umfassende und flächendeckende Umsetzung der Führungsleitsätze bei der Jugendfeuerwehr Baden-Württemberg
- ⇒ Gezielte Einbindung der Führungsleitsätze und Stellenprofile in die Lehrgangarbeit der Jugendfeuerwehr Baden-Württemberg

Friesenheim, den 25. September 2010

Uwe Seehaus – Projektleiter „AK-Stellenwert“

