

2016

Rollenreflexion für die  
Jugendfeuerwehr NRW



Deutscher Feuerwehrverband, 2008

Ines Zeitner

08.05.2016

## **Inhalt**

- 1 Impuls
- 2 Baustein Rollenverständnis und Rollenreflexion im Seminar
  - 2.1 Rollenverständnis
  - 2.2 Rollenreflexion
  - 2.3 Bausteininhalte
  - 2.4 Ziele
  - 2.5 Methoden
    - 2.5.1 Zeitstrahl
    - 2.5.2 Kollegiale Beratung
- 3 Vertiefung
- 4 Fazit

## 1 Impuls

Am 3.7.2013 wurde das Projekt „FeuerwEhrensache“ des MIK NRW und des Verbands der Feuerwehren in NRW e.V. ins Leben gerufen. Das Projekt hat 3 Arbeitsgruppen (AG). Die AG 1 heißt „Der Mensch in der Freiwilligen Feuerwehr“, die AG 2 „Organisation und Strukturen der Freiwilligen Feuerwehr“ und die AG 3 „Öffentlichkeitsarbeit in der Freiwilligen Feuerwehr“.

In 2014 wurden aufgrund der Ergebnisse aus Workshop-Foren in Dortmund, Aldenhoven und Witten Pilotideen für die Arbeitsgruppe 1 „Der Mensch in der Freiwilligen Feuerwehr“ entwickelt. Über 400 Angehörige der Feuerwehren hatten über die Zukunft der Feuerwehr diskutiert und Ideen eingebracht, die die Feuerwehr stärken und die ihre eigene Arbeit weiter entwickeln sollen.

Die wissenschaftliche Begleitung der AG 1 erfolgt durch die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt unter Leitung von Prof. Dr. Elisabeth Kals zusammen mit Susanne Freund und Lisa Lechner.<sup>1</sup>

Zur Umsetzung der Ideen gehört u.a. ein neues Seminar, in dem neben Versicherungs- und Verwaltungsgrundlagen auch Inhalte zum Konfliktmanagement, zum Rollenverständnis und der Rollenreflexion angeboten werden.

## 2 Baustein Rollenverständnis und Rollenreflexion im Seminar

### 2.1 Rollenverständnis

Die Aufgaben der Feuerwehr sind sehr vielfältig und beinhalten neben der Brandbekämpfung die Brandschutzerziehung, -aufklärung, die Veranstaltungssicherheit, die technische Hilfeleistung und vieles mehr. Über 280 der insgesamt 396 Städte und Gemeinden in NRW sind ehrenamtlich organisiert. Der Nachwuchs der Feuerwehr wird hauptsächlich aus der Jugendfeuerwehr gewonnen. Daher ist die Jugendfeuerwehr ein wesentlicher Garant der ehrenamtlichen Tätigkeit der Freiwilligen Feuerwehr.

In der Jugendfeuerwehr gibt es unterschiedliche Funktionen, wie z.B. die Jugendfeuerwehrwartin, den Jugendfeuerwehrwart, die Jugendsprecherin, den Jugendsprecher und verschiedene Aufgaben, die in einem Einsatz wahrgenommen werden, z.B. Mitgliedschaft in einem Angriffstrupp, Melderin, Melder.

---

<sup>1</sup> Es wurde u.a. ein Manual zum Thema Konfliktmanagement entwickelt: Freund, S., Kals, E., Lechner, L., (2015), Management von Konflikten bei der Freiwilligen Feuerwehr Nordrhein-Westfalen.

Je nach Funktion und Aufgabe werden unterschiedliche Anforderungen an die entsprechende Rolle innerhalb Jugendfeuerwehr gestellt. Dabei kann es durchaus sein, dass verschiedene Personen ein unterschiedliches Verständnis von derselben Rolle haben.

## **2.2 Rollenreflexion**

Reflexion ist ein Begriff aus der Optik und beschäftigt sich mit der menschlichen Geistestätigkeit. Reflexion ist bis heute mit dem Bild des Sich-Spiegeln verknüpft. Reflexion wird teilweise als intensives Überlegen oder nachdenkende Betrachtung bezeichnet (Ritter, 1992, 395) oder auch Selbstbeobachtung genannt.

Die Rollenreflexion bezieht sich demnach auf das Betrachten und Analysieren einer bestimmten Rolle, die man im Beruf, im Ehrenamt oder in der Freizeit einnimmt. In diesem Seminar sollen die verschiedenen Rollen im Bereich der Jugendfeuerwehr betrachtet werden.

## **2.3 Bausteininhalte**

- Theoretische Einführung in die Selbst- und Rollenreflexion
- Wirklichkeitsrekonstruktion und Rollenvielfalt
- Deutungsmusteransatz
- Kollegiale Beratung: Einbringen von eigenen Fällen und Anwendung

## **2.4 Ziele**

Die Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmer entwickeln eine tragfähige Haltung bezogen auf wechselnde Rollen und unterschiedliche Aufgaben innerhalb der Jugendfeuerwehr.

Sie wenden basale Methoden der Selbst- und Rollenreflexion an. Im Rahmen der kollegialen Beratung führen sie eine erste Fallbearbeitung durch.

## 2.5 Methoden

Die beiden nachfolgenden Methoden können je nach Gruppenkonstellation und Fragestellungen durch die Lehrenden modifiziert bzw. ergänzt werden.

### 2.5.1 Zeitstrahl

In den Zeitstrahl werden z.B. der Eintritt in die Jugendfeuerwehr, wesentliche Fortbildungen, Veränderungen, Übernahme von bestimmten Funktionen u.ä. eingetragen. Jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer trägt drei Punkte auf dem eigenen Zeitstrahl ein. Diese Punkte werden der Gruppe erläutert, dabei soll die Gruppe die Punkte nicht bewerten, jedoch ist ein Feedback möglich.

Mögliche Fragen: Wann und wodurch hat sich mein Rollenbild geprägt? Wann wäre ich am liebsten gegangen? etc.

### 2.5.2 Kollegiale Beratung

Die Kollegiale Beratung ist ein systematisches Verfahren, das die Kommunikation sehr deutlich strukturiert. Dadurch sollen die Selbstreflexion des Ratsuchenden gefördert und andererseits die in der Gruppe vorhandenen Ressourcen für die Suche nach möglichen Problemlösungen nutzbar gemacht werden. Die Durchführung der Kollegialen Beratung dauert ca. 45-60 Minuten und erfordert einige Übung. Die Einführung dieser Methode sollte daher durch externe Berater begleitet werden. In der Literatur gibt es unterschiedliche Strukturen der Kollegialen Beratung. Beispielhaft wird hier die Struktur nach Haug-Benien (1998) angeführt.

1. Rollenverteilung  
Wer bringt den Fall ein, wer berät, wer moderiert<sup>2</sup>.
2. Falldarstellung  
Der Fall wird beschrieben und eine Frage formuliert.
3. Befragung  
Es werden Verständnis- und Informationsfragen von den Gruppenmitgliedern gestellt.
4. Hypothesen

---

<sup>2</sup> Bei den ersten Beratungen sollte der Lehrende die Moderation übernehmen.

Die Person, die den Fall eingebracht hat, geht aus der Runde heraus und die Gruppe berät sich. Dabei werden Hypothesen, Vermutungen und Eindrücke geäußert.

5. Stellungnahme

Die Person, die den Fall eingebracht hat, ergänzt und korrigiert ggf.

6. Lösungsvorschläge

Jede/Jeder aus der Gruppe schreibt auf, was sie/er anstelle der ratsuchenden Person gemacht hätte.

7. Entscheidung

Die ratsuchende Person teilt mit und begründet, welche der Lösungsvorschläge sie annehmen und umsetzen möchte.

8. Austausch

Abschließend sagt die/der Ratsuchende, wie es ihr/ihm geht. Zudem sagen die Gruppenmitglieder, was sie aus dem Gespräch für sich mitgenommen haben.

### 3 Vertiefung

In einem später durchzuführenden Seminar sollen die Fähigkeiten zur Rollenreflexion erweitert werden. Ziel ist es, dass die Seminarteilnehmerinnen und –teilnehmer ihre Haltung und ihr eigenes Handeln bezogen auf konkrete Rollen, die sie innerhalb der Jugendfeuerwehr eingenommen haben, reflektieren.

Dabei handelt es sich um einen Prozess, der auf Haltungen und Einstellungen abzielt und somit nur langfristig angesetzt werden kann (Jonas, Stroebe & Hewstone, 2014).

### 4 Fazit

Das Thema Rollenverständnis und Rollenreflexion ist ein Baustein eines inhaltlich sehr umfangreichen Seminars. Es ist ein Zeitansatz von 4 Stunden vorgesehen. Dies ist für die Vermittlung einer Reflexionskompetenz sehr knapp bemessen. Jedoch ist es ein erster Schritt, reflexive Methoden in die Jugendfeuerwehr von NRW einzubringen. Sicherlich ist es in Anbetracht der immer steigenden Anforderungen an die Mitglieder der Feuerwehr, der Rollenvielfalt und zurückgehenden Anzahl von Menschen, die ein Ehrenamt wahrnehmen möchten, ein zielführender Ansatz.

## Literaturverzeichnis

Freitag, M., Palm, J., Pientka, M. & Zeitner, I. 2015. Manual Berufsrollenreflexion der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW. Gelsenkirchen: Eigenverlag.

Haug-Benien, R. 1998. Kollegiale Beratung - Ein Fall nicht nur für zwei. Ausgabe III. heidelberger institut beruf und arbeit, hiba GmbH & Co KG.

Jonas, K., Stroebe, W. & Hewstone, M. (Hrsg.). 2014. Sozialpsychologie. 6. Auflage. Berlin: Springer.

Ritter J. & Gründer K. 1992. Historisches Wörterbuch der Philosophie – Reflexion. 8. Band. Basel: Schwabe & Co. AG.