

Werkzeugkiste: Hilfe zur Selbsthilfe

Der INKA Handlungsleitfaden hat Sie zu Verbesserungen auf Ihrer Wache inspiriert und zur Selbstreflexion angeregt? Sehr gut. Damit Sie nicht an Momentum verlieren, ist eine Auswahl von hilfreichen Arbeitsinstrumenten beigelegt. Je nach persönlichem Empfinden können sie, müssen aber nicht Verwendung finden. Sie sind als Modulbausteine für einzelne Arbeitsschritte zu verstehen: Sammeln und Ordnen von Gedanken und Informationen, systematisches Reflektieren, Ziele setzen, die Perspektive von anderen Personen und Partnern nachvollziehen, Regeln für das Miteinander erarbeiten, Lösungswege auswählen, ... Der INKA Leitfaden ist nicht als fertiges, abgeschlossenes Dokument gedacht. Vielmehr sollen Sie durch ihn in die Lage versetzt werden, weiter zu denken und weiter zum Wohl Ihrer Wehr, Ihrer KameradInnen und Ihrer Organisation zu handeln – und nicht zuletzt Ihnen selbst zu verdeutlichen: Sie selbst haben die Freiheit, eigene Ideen und Fähigkeiten zu entwickeln und Verbesserungen anzustoßen.

Bei allem Optimierungswunsch zu bedenken

Ausgangspunkt müssen realistische Erwartungen sein, denn die Integration von Freiwilligen ist eine vielschichtige und dauerhafte Aufgabe. Konzepte und Maßnahmenpläne müssen den prozesshaften Charakter abbilden, der ja auch den gesellschaftlichen Wandel ausmacht.

Erkundung auf fremden Terrain ist immer eine gute Idee. Bei einem Ihnen noch fremden Thema können Informationen unterschiedlichster Art mit einer Relevanz für den eigenen Einzugsbereich herangezogen werden. Die Aufbau- und Ablauforganisation kann unter die Lupe genommen werden, Bezugsgruppen nach ihrer Meinung gefragt und statistische Daten begutachtet werden. Die Akteure aus Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft sind Ihnen sicher bekannt. Recherchen und Netzwerkarbeit geben Aufschluss über aktuelle Entwicklungen.

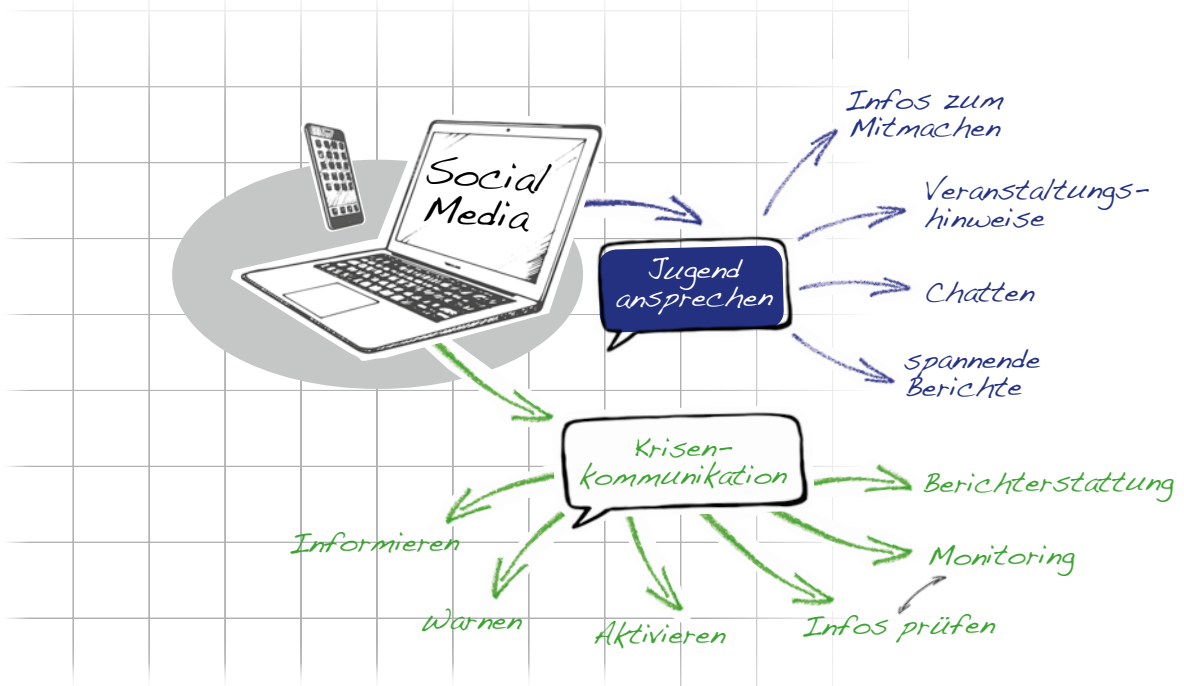


Bedarfe und Wünsche feststellen. Gehen Sie ohne Scheuklappen heran, um den wirklichen Handlungsbedarf für Ihre Organisation festzustellen. Dazu können Sie sich allein zurückziehen oder die Ideen und Gespräche mit Kameraden und Kameradinnen nutzen. Auch wenn Ihr Zeitfenster nur klein ist, kann Ihnen das schon helfen, neue Sichtweisen wahrzunehmen und Anforderungen neu zu deuten.

Mit möglichen Grenzen sollten Sie sich genauso offen auseinandersetzen. Gibt es Dinge, die Sie auf gar keinen Fall ändern möchten, sollen oder dürfen? Welche Experimente kommen gar nicht in Frage? Bleibt die Sicherheit gewährleistet? Welche rechtlichen Hürden bestehen?

Beschreiben Sie Ihre Ziele genau. Wenn sie zu weit gefasst oder unpräzise sind, besteht die Gefahr, dass Sie am Ziel vorbeilaufen. Zum Glück gibt es Kriterien für die Festlegung von Zielen. Sie sollten: situationspezifisch, messbar, attraktiv, realistisch und terminiert sein.

Umsetzen, überprüfen, anpassen... Umfassendere Konzepte und Lösungen werden am besten mit einer Testphase eingeführt. Aber auch darüber hinaus sollten Sie Mittel planen und umsetzen werden, mit denen Sie eine Zielüberprüfung vornehmen können. Diese kann nach qualitativen und quantitativen Aspekten erfolgen. Letztlich wollen Sie ja auch wissen, ob sich der betriebene Aufwand lohnt. Konsequenz bis zum Schritt der Evaluation zu gehen, das zeichnet Professionalität aus.



Gedankenflüsse nutzen – mit der Mind Map

Die Gewinnung und Bindung von Freiwilligen ist ein vielschichtiges Feld, das nicht einfach zu durchdenken ist. Gedanken verlaufen nicht linear. Assoziationen und Informationen werden hinzugefügt, variiert, ausgeblendet oder zu einem Netz an Strukturen verknüpft. Eine Darstellung in Listen oder Fließtexten ist daher eher wenig zur Darstellung geeignet. Mit Mind Maps können Sie Gedankenflüsse quasi als Kartenwerk auf einer Seite aufzeichnen. Aspekte werden strukturiert, ins Verhältnis zueinander gebracht und graphisch hervorgehoben. Auf überflüssige Füllwörter wird bewusst verzichtet, während treffende Schlüsselwörter dazu dienen, den Denk- und Erinnerungsprozess zu unterstützen. Sie können Mind Mapping bei der Strukturierung von Besprechungen, Vorbereitung von Vorträgen und beim Aneignen von Lehrstoff benutzen.

So zeichnet man eine Mind Map auf:

- **Eine Seite Papier im Querformat** ist Ausgangspunkt. Schreiben oder noch besser zeichnen Sie den wichtigsten Schlüsselbegriff für Ihr Thema einprägsam in die Mitte des Blattes.

- **Für tiefere Gedanken** zu dem Thema wird ausgehend vom Zentrum eine abstrahlende Linie gezeichnet. Diese wird als Unterpunkt mit einem Schlüsselwort beschriftet. Gute Lesbarkeit kommt der Einprägsamkeit der Map zu Gute.
- **Die Linien können sich wiederum verzweigen**, wodurch sich Gedanken weiter untergliedern. Die Darstellung kann individuell organisch wachsen.
- **Setzen Sie unterschiedliche Farben ein**, um die Übersichtlichkeit zu erhöhen und Zusammenhänge zwischen Gedanken hervorzuheben.
- **Verwenden Sie Symbole** wie Pfeile, geometrische Formen, Bildchen, Ausrufe- oder Fragezeichen oder Emoticons oft und vielfältig.



Beim Mind Mapping kommt es darauf an, die Gedanken frei sprudeln und fließen zu lassen. Halten Sie sich deshalb nicht mit Knobeln oder langem Schreiben auf. Sie können Mind Maps sowohl allein als auch in der Gruppe verwenden.

Wünsche und Bedürfnisse erkennen – mit dem idealen Dienst



Diese Übung liefert Ihnen Informationen über Ihr bevorzugtes Arbeitsumfeld. Sie verdichtet Erkenntnisse und führt dazu, dass langsam ein Bild von Wünschen und Bedürfnissen entsteht. Lassen Sie Ihre KameradInnen die gleiche Übung machen und sehen Sie, was dabei herauskommt!

Machen Sie sich das Vergnügen, Ihren idealen Dienst bei der Feuerwehr zu beschreiben. Stellen Sie sich vor, Sie hätten die freie Wahl – wie würde dieser Tag aussehen? Er sollte Sie fordern, anspornen und sich auszahlen. Ein Tag, an dessen Anfang Sie sich gut und an dessen Ende Sie sich noch besser fühlen.

Ein solcher Dienst ist durchaus realistisch, aber Sie müssen sich natürlich überlegen, wie er aussehen könnte. Manche lieben das angeregte Miteinander: Ein offenes Büro, eine offene Fahrzeughalle, im Gelände, mit Bewegung und Trubel. Andere arbeiten lieber zurückgezogen und konzentriert. Sie müssen dabei nicht an eine bestimmte Aufgabe denken, stellen Sie sich einfach nur Ihr bevorzugtes Arbeitsumfeld vor und wo und mit wem Sie am liebsten arbeiten würden, wann Sie gern anfangen und wann Sie aufhören wollen.

Übung: Schreiben Sie auf, wie Ihr schönster Dienst aussehen würde. Achten Sie auf die folgenden Einzelheiten:

- Wann erreichen Sie das Dienstgebäude bzw. die Wache? Zu welcher Uhrzeit verrichten Sie am liebsten Ihre Dienste? Passt Ihnen die Freiwilligenarbeit eher in den Abendstunden oder am Wochenende, wenn mehr Zeit am Stück zur Verfügung steht?
- Wo sind Sie? Befinden Sie sich in einer großen Fahrzeughalle, im Übungsgelände, im Büro? Wie viele Menschen sind um Sie herum?
- Was tun Sie? Sitzen Sie am Computer oder sind Sie ständig auf den Beinen, denken Sie in Ruhe über anstehende Entscheidungen nach oder beschäftigen Sie sich mit zehn Dingen gleichzeitig?
- Mit wem arbeiten Sie zusammen? Sind Sie von temperamentvollen, energiegeladenen Kollegen umgeben, oder arbeitet Ihr Chef in der Nähe, den Sie sehr respektieren und von dem Sie viel lernen können? Delegieren Sie an andere oder arbeiten Sie einfach still und allein?
- Was gefällt Ihnen an dieser Arbeit? Macht es Ihnen Spaß, in Zusammenarbeit Konzepte auszuarbeiten, kreativ zu sein und Lösungen zu finden, Geräte und Fahrzeuge einzusetzen, positives Feedback zu bekommen und sich Herausforderungen zu stellen?
- Warum engagieren Sie sich dort und nicht jemand anders? Was befähigt gerade Sie für dieses Aufgabenfeld? Was ist das ganz Besondere an Ihnen, dass Sie für dieses Amt genau richtig sind?

Ziele setzen – mit der SMART-Formel

Diese Methode hilft Ihnen dabei, ein klares Ziel zu formulieren. Das von Ihnen formulierte Ziel sollte die Kriterien der SMART-Formel erfüllen. Neben der Formulierung von Risiken stellt die Zielformulierung für viele Menschen eine Herausforderung dar. Und dabei ist die Formulierung von Zielen so wichtig wie kaum ein anderer Bereich während der Initiierungsphase eines Projektes. Wenn die Ziele unklar definiert sind, woher wissen Sie dann, dass Sie sie erreicht haben? Woran können Sie Ihren Erfolg messen?

S – Spezifisch

Ein Ziel sollte so genau und konkret wie möglich sein.

Beispiel: „Bau eines Einfamilienhauses in Massivbauweise mit max. 125 qm Wohnfläche auf einem Grundstück in Hanglage mit Fertigstellung bis 30.11.2013“ statt „Bau eines Einfamilienhauses“.

M – Messbar

Wichtig ist hier die Nennung eines Mengengerüsts, einer Zeitangabe oder eines sonstigen messbaren Kriteriums. Ungünstige Formulierungen sind beispielsweise „möglichst niedrige Kosten“, „Erhöhung der Qualität“, „Ausbau des Marktanteiles“ usw. All diesen Formulierungen fehlt ein konkretes messbares Kriterium.

Beispiel: „Einhaltung des Projektbudgets von 300.000 Euro“ statt „Geringe Projektkosten“.

A – Akzeptiert

Ziele, die im Projektteam als unakzeptabel angesehen werden, haben wenig Aussicht auf Erfolg.

Beispiel: „Verputzung des Einfamilienhauses mit rosa-farbenem Putz und Anbringung eines Blümchenmusters“ mag vom Bauamt nicht akzeptiert werden im Gegensatz zu „Verputzung des Hauses im gleichen Farbschema wie das der Nachbarschaft“.

R – Realistisch

Dieses Kriterium hängt eng mit dem vorigen Punkt zusammen: Realistische Ziele werden leichter akzeptiert und motivieren deutlich stärker, als solche, die bereits im Vorfeld als unrealistisch angesehen werden.

Beispiel: „Fertigstellung des Hauses bis 30.11.2013“ statt „Fertigstellung des Hauses bis Ende des kommenden Monats“.

S	-	spezifisch
M	-	messbar
A	-	attraktiv
R	-	realistisch
T	-	terminierbar

T – Terminierbar

Ein einfaches Kriterium: Die Nennung einer Zeitangabe. Trifft nicht immer auf alle Ziele zu. Handelt es sich beispielsweise um ein rein finanzielles Ziel (z. B. Budget-Einhaltung) oder ein rein technisches („dunkelrote Dachziegel“), spielt die Terminierbarkeit häufig keine Rolle. Terminziele werden häufig separat formuliert.

Beispiel: „Einzugsfertiges Erdgeschoss bis 20.11.2013“ statt „Erdgeschoss früh bezugsfertig“.



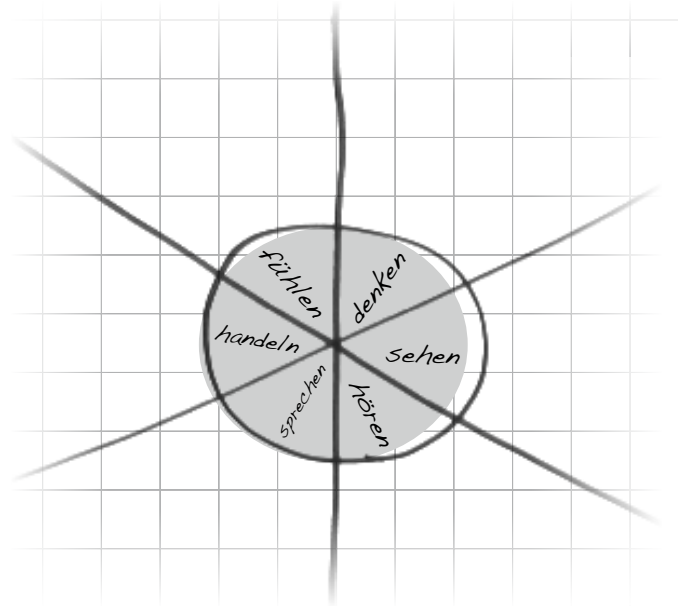
Achtung: Die SMART-Kriterien stehen zum Teil in einem Spannungsverhältnis: z. B. kann ein Ziel zwar attraktiv sein, indem es ambitioniert ist und Ihrer Vision oder dem Leitbild Ihrer Feuerwehr entspricht – es kann aber durchaus sein, dass dieses Ziel in dem anvisierten Zeitraum nicht erreichbar, d. h. nicht realistisch ist. Es gilt also die Kriterien auch gegeneinander abzuwägen.

Abschließend könnte man es so ausdrücken: Attraktive Ziele sind glasklar formuliert. Sie wissen ganz genau und können ganz genau sagen, was Sie bis wann erreichen wollen. Ihr Ziel stellt hohe Anforderungen an Sie, aber es ist auch erreichbar. Sie glauben daran, dass Sie es schaffen werden. Es ist mit dem Umfeld, in dem Sie es verwirklichen wollen, verträglich.

Die Perspektive anderer Personen nachempfinden – mit dem Empagramm

Ein Empagramm ist eine Reflektionsübung. Das Ziel des strukturierten Instrumentariums des Empagramms ist es, die eigenen empathischen Fähigkeiten zu verbessern und Gedanken, Gefühle und Handlungen der Person besser nachvollziehen zu können. Die Reflektion können, müssen aber nicht dazu führen, dass Sie Ihr Verhalten gegenüber der Person anpassen. Dabei versetzen Sie sich für 10 bis 15 Minuten in die Lage einer anderen Person in Ihrem Umfeld hinein und halten dies in Aufzeichnungen fest. Insbesondere für Führungskräfte ist das Empagramm ein einfaches und wirksames Tool, um sich strukturiert auf die Verschiedenartigkeit der Emotionen der in Unterstellung Befindlichen einzulassen.

- **Für welche Person** Sie das Empagramm anfertigen, ist Überlegung Nummer eins.
- **Dann nehmen Sie ein Blatt zur Hand** und zeichnen in die Mitte einen Kreis. Durch die Kreismitte zeichnen Sie als nächsten drei Striche, mit der das Blatt etwa in sechs gleich große Abschnitte aufgeteilt wird. Beschriften Sie die Bereiche im Innenkreis mit folgenden Begriffen: denken, sehen, hören, sprechen, fühlen, handeln. Alternativ kann z. B. ein Flipchart herhalten.
- **Versetzen Sie sich nun in die Zielperson.** Versuchen Sie sich vorzustellen, welche Gefühle, Gedanken und Handlungen der Person zu eigen sein könnten. Sie nehmen deren emotionale Perspektive ein. Begriffe, die Ihnen dabei einfallen, tragen Sie im jeweiligen Feld außerhalb des Kreises ein.



- **Stellen Sie sich unterschiedliche Fragen**, um sich völlig auf die Gefühlswelt der Person einzulassen:
 - Was denkt die Person, über sich, über ihr Umfeld?
 - Was sagen andere Menschen zu der Person, wie Vorgesetzte, das Kollegium, die Kameradschaft, Freunde und Familie? - Was sagt die Person? Gibt es typische Aussagen? Wie spricht sie mit anderen?
 - Was fühlt die Person? Zeigt sie ihre Emotionen? Welche sind es? Glauben Sie, dass es noch verborgene Emotionen gibt? Glauben Sie, dass die Person zufrieden ist? - Wie handelt die Person? Was tut sie? Wie tut sie es? Kann die Person agieren, wie sie möchte?



Wenden Sie das Empagramm für echte Personen an, lassen Sie es nicht offen herumliegen. Es handelt sich ja nicht um echte Analysen, sondern um Hilfsaufstellungen. Machen Sie die Übung ggf. zu Hause.