



Wie ticken Jugendliche? Ein Fachtag der DJF

So kamen denn aus nah und fern Vertreter/innen verschiedener Jugendfeuerwehren nach Köln, denn die DJF hatte zu einem Fachtag geladen, der sich Großes vorgenommen hatte.

Zum einen sollte es um die Vorstellung der Ergebnisse des Vielfaltsprojekts „Im Tandem für eine bunte Jugendfeuerwehrwelt“ gehen, zum anderen der Bogen geschlagen werden zur illustren und umfangreichen Sinus-Milieu Studie, welche nichts Geringeres zum Ziel hat als jugendliche Lebenswelten zu erforschen. Daraus hervorgegangen ist unter anderem die viel beachtete Serie „Wie ticken Jugendliche?“ (2008, 2012, 2016). Doch jetzt der Reihe nach:



„Im Tandem für eine bunte Jugendfeuerwehrwelt“

„Unsere Welt ist bunt“ ist seit etlichen Jahren fester Bestandteil der Arbeit der Deutschen Jugendfeuerwehr. Schlagworte wie Inklusion, Integration, Vielfalt, Öffnung, Interkulturalität und Diversität sind seither nicht mehr abstrakte Begriffe, die sich wie die unverständliche Anleitung zur Programmierung eines DVD Players lesen, sondern Teil der Arbeit in den Jugendfeuerwehren. Unter diesem Dach wurde mit Hilfe der Motorola-Stiftung 2013 das Vielfaltsprojekt „Im Tandem für eine bunte Jugendfeuerwehrwelt“ gestartet. Wer sich gerade fragt, warum die Jugendfeuerwehr sich immer noch mit so einem „Exotenthema“ abseits von Wettbewerben beschäftigt, dem sei nur kurz eine Zahl genannt: 33 Prozent



Willi Donath, Leiter des Fachbereichs Integration der DJF moderierte den Fachtag.



Der Bremer Landesjugendfeuerwehrwart Christian Patzelt begrüßte auch im Namen der Bundesjugendleitung die Teilnehmenden.



Die beiden Referenten Cihad Taşkın und Ute Latzel, Peter Damerau, Motorola Solutions und Mitglied des Beirats des DFV, sowie Juliane Langer von der SINUS:akademie (v.l.).



Vetreter der Modellregionen stellten ihre Projekte vor: Unter anderen (v.l.n.r.) Jan Eric Henn aus Rheinland Pfalz, Alexander Hupp aus dem Odenwaldkreis, Bela Niederwieser von der JF Wedding und Matthias Neef aus der Modellregion Stuttgart.

aller Jugendlichen in der Bundesrepublik haben Migrationshintergrund. Und nun die Frage zum Nachdenken: Wie viele sind es in (eurer) Jugendfeuerwehr? Es geht also nicht darum, irgendwelche Exoten in die Jugendfeuerwehr zu holen, sondern im Gegenteil, dass, was längst gesellschaftliche Realität ist, in die Jugendfeuerwehr einzuladen. Und Migration ist nur ein Kriterium um „anders“ zu sein, anders, als der „deutschstämmige, gesunde, unauffällige Junge von nebenan“.

Jugendfeuerwehrangehörige aus ganz Deutschland waren eingeladen, teilzunehmen und von den großzügigen Mitteln und Hilfestellungen seitens der Projektinitiatoren zu profitieren, welche es vor Ort ermöglichen sollten, die Jugendfeuerwehren darin zu bekräftigen, sich stärker für die Öffnung gegenüber Minderheiten und/oder benachteiligten Gruppen inmitten unserer Gesellschaft einzusetzen. Wie genau das Projekt zu verstehen sei, erklärten den Teilnehmer/-innen Uwe Danker, (Bildungsreferent im Bundesjugendbüro der Deutschen Jugendfeuerwehr) sowie die beiden Projektbegleiter/-innen und Coaches Cihad Taşkın und Ute Latzel von „DIL Diversity Management & Interkulturelle Kompetenz“ in einem Vortrag welcher deutlich machte, wie vielschichtig und anspruchsvoll eine Projektidee sein kann.

Schwerpunkt des Projektes bildete in Kürze die Ausbildung von Mentoren/-innen, welche als Multiplikator/-innen im Bereich Inklusion und Integration ihren Schützlingen, den sogenannten Mentees, helfen sollen, sich in der Jugendfeuerwehr zurecht zu finden und wohlfühlen. Denn bei allem Fachgesimpel und professionellem Verschlüsseln von eigentlich Selbstverständlichem geht es

auch hier nur um eines: Zu zeigen – „Wir wollen dich, wir mögen dich, wir helfen dir, dich bei uns wohlfühlen!“

Teilnehmende des Projekts waren geladen, ihre Arbeit und Erfolge vorzustellen, nachdem sie zunächst von Willi Donat (Vorsitzender des Fachausschusses Integration der Deutschen Jugendfeuerwehr), Christian Patzelt (Landesjugendfeuerwehrwart Bremen und ehemaliger stellvertretender Bundesjugendleiter) sowie natürlich Peter Dame-
rau (Motorola Solutions, Mitglied des Beirats des DFV und Mitglied des Projektbeirats „Im Tandem für eine bunte Jugendfeuerwehrwelt“) begrüßt worden waren – wobei natürlich eine Fortsetzung des Projekts in der Zukunft als Wunsch im Raum stand.

Best Practise aus den Modellregionen – eine Reise quer durch Deutschland

Das Schöne an Best Practise Beispielen ist doch immer wieder, dass sie die gelebte Vielfalt inmitten der eigenen Reihen zeigen, ob Ost ob West, ob Stadt oder Land, eine jede Feuerwehr hat quasi spezielle Herausforderungen im Gepäck auf der Reise in eine bunte Welt:

Den Anfang machte die **LJF Rheinland Pfalz**, welche am Anfang ihrer Projektumsetzung steht und nochmal die vielen möglichen Mittel und Wege präsentierte, welche man anvisieren kann, wenn man sich dem Abenteuer Inklusion und/oder Integration stellt. Dazu gehört, dass es Informationen und Weiterbildung bedarf, um sich dem Thema in der Praxis zuwenden zu können und sich als Jugendfeuerwehr erst einmal zu positionieren, nach einer ordentlichen Portion Selbstreflexion. Denn nur wer informiert ist, kann mitreden.



Besonders interessant war hier die Betonung darauf, dass die Jugendfeuerwehr nicht nur einzelne Jugendliche die „anders“ sind, integrieren wollen, sondern selbst auch die Herausforderung stemmen müssen, ihren Platz neben der Einsatzabteilung, Ehrenabteilung und allgemein in der Gesellschaft einzunehmen und aus dieser Position heraus agiert werden muss. Daher arbeiten sie unter anderem auch daran, dass im Lehrgang „Menschenführung/Kompetenz“ der Landesfeuerwehrschule für Feuerwehrführungskräfte das Thema Integration und Inklusion einen Platz finden muss, denn Inklusion ist eine Herausforderung, welcher sich auch die Erwachsenen in der Feuerwehr zu stellen haben.

Die **Kreisjugendfeuerwehr im Odenwaldkreis/Hessen** wartete mit handfesten Ergebnissen auf. Doch zunächst stellten sie ihren Landkreis vor und machten so nochmal – zu Recht – deutlich, dass die geographische und demographische Lage und Situation eines Projektteilnehmers sich auf die Umsetzung und Gestaltung desselben auswirkt. Es ist schlichtweg ein Unterschied, ob sich ein Landkreis dem Thema annimmt, bei dem 154 Einwohner/-innen auf einen Quadratkilometer kommen oder Berlin mit seinen 3.948 Einwohner auf derselben Fläche.

Die Odenwälder profitieren in mehrfacher Hinsicht vom Tandemprojekt – neben dem Erwerb zusätzlicher Softskills für alle Teilnehmer/-innen rund um den Umgang mit Menschen, konnte sich die Kreisjugendfeuerwehr fleißig vernetzen, beispielsweise mit Schulen und anderen Vereinen in der Region, Mitglieder gewinnen und neue Wege in der Jugendarbeit beschreiten. Berührendes Zeugnis davon gab die Aufnahme eines jungen syrischen Flüchtlings in einer Jugendfeuerwehr ab, welcher „als Fremder kam und als Freund blieb“. Für alle Teilnehmenden der

Veranstaltung spannend war die Vorstellung des sogenannten „Tandemordners“, der aus dem leidigen Thema „Bürokratie in der Jugendfeuerwehr“ ein „Event“ macht. Diesen erhält fortan von seinem/-r Mentor/-in, wer der Jugendfeuerwehr beitrifft und damit all die notwendigen Informationen, welche man für einen möglichst reibungslosen Eintritt so braucht und der nach persönlichem Geschmack von den Mentoren und Mentees ergänzt werden kann. Er enthält Checklisten für das neue Mitglied darüber, was er/sie für die Zeit bei der Jugendfeuerwehr benötigt und wissen muss, den Dienstplan, Ansprechpartner/-innen, FAQs, technisches Grundwissen uvm. Das alles schön aufgearbeitet in einem hochwertigen Ordner, welcher dem neuen Mitglied Wertschätzung vermittelt.

Es folgten die **Stadt-Jugendfeuerwehr Stuttgart und die Bezirksjugendfeuerwehr Berlin-Wedding**, welche mit ihren jungen, hoch motivierten Teams, inmitten vielfältiger Städte umfangreiche Projekte für ihre Jugendgruppen und Jugendleiter/-innen erarbeitet und umgesetzt haben, die für die Zuhörer rund, stimmig und wiederum motivierend waren, am Ball zu bleiben. Hier war sofort klar, dass die Ausgangsbedingungen ganz andere sind als bei den Vorrednern: Die Vielfalt in der Großstadt springt einen an jeder Ecke an, hier ist die Frage eher, wo soll man anfangen, mit wem zusammenarbeiten oder gar, wie soll man mit der Flut interessierter Jugendlicher umgehen, wie es in Wedding geschieht? Während die Berliner in ihrem Brennpunkt-Bezirk vor allem mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund arbeiten, denen die Existenz der Jugendfeuerwehren vor den Schul-Aktionen und AGs gar nicht geläufig war, haben die Stuttgarter sich auch gezielt Jugendlichen mit Handicap zugewendet. Beiden Projektteilnehmern ist gemein, dass sie vor Ort auf eine sehr gute Infrastruktur anderer Organisationen zu-

Die „Vielfalt-Crew“ mit den Referenten, Moderatoren und den Vertreter/-innen der Modellregionen.



Juliane Langer von der SINUS:akademie hielt ein Impulsreferat zum Thema: *Wie ticken Jugendliche? Jugend und Flüchtlinge: „Die können ja nichts dafür“.*

rückgreifen können, die als Multiplikatoren zu anderen Gruppen fungieren, seien es Gotteshäuser wie Moscheen und Synagogen oder aber Vereine und Initiativen anderer Gruppen.

Oder, um die Ergebnisse mit den Worten einer Projektteilnehmerin zusammenzufassen: „Durch das Vielfaltsprojekt konnte ich viele neue Ansichten und Inhalte des großen Themas Vielfalt gewinnen. Es hat mich dazu ermuntert, meine eigene Kinder- und Jugendgruppe zu öffnen und gezielt auf die geflüchteten Kinder und Jugendliche zuzugehen, um diese für die Arbeit der Jugendfeuerwehr zu begeistern. Durch die bunte Mischung unserer Gruppe aus Mädchen und Jungen mit und ohne Migrationshintergrund, geflüchtet oder nicht, sowie mit Behinderung und ohne sind wir zu einer vielfältigen, harmonischen Gruppe herangewachsen“, so Miriam Kehle.

Nur wer informiert ist, kann mitreden – Schritte zur Öffnung von Jugendverbandsarbeit durch Wissen und Methoden

Der Schwenk von Praxisvorträgen zu einem Input-Block ist bei solchen Veranstaltungen auch noch so kurz vor dem Mittagessen gewagt, aber Vorträge vom Sinus-Institut über die gleichnamige Studie belehren immer wieder eines Besseren! Ein Hör- und Augenschmaus, auch dieses Mal!

„Die Sinus-Milieu Studie fängt die große soziokulturelle Unterschiedlichkeit von Jugend ein, die für entwickelte und hoch individualisierte Gesellschaften typisch geworden ist und verdichtet sie modellhaft. Wie in den anderen Sinus-Milieu-Modellen gruppiert dieser Ansatz Jugendliche, die sich in ihren Werten, ihrer grundsätzlichen Lebenseinstellung und Lebensweise sowie in ihrer sozialen Lage ähnlich sind“, so das Institut.



Vielfalt



Im Workshop von Tanja Schwichtenberg ging es darum, Vielfalt sichtbar zu machen und Unterschiedlichkeit von Kulturen und Regeln wahrzunehmen.

oder „andere“ so denken und fühlen, kann man sich überlegen, ob man sich dem annehmen mag. Neben dem Kennenlernen der einzelnen Milieus und dem Umgang mit ihnen in der Jugendfeuerwehr ging es nachmittags in zwei weiteren Workshops darum, thematisch tiefer einzusteigen. Tanja Schwichtenberg entführte die Teilnehmer/innen in ihrem Workshop in das aktive Feld der Erlebnispädagogik, welches durch „Tun“ Erfahrungen

Fotos: Danker, Haupenthal, Patzelt

Doch was bedeutet das und was hat das jetzt nun wieder mit Mentoren, Randgruppen, Integration, Feuerwehr und „Unsere Welt ist bunt“ zu tun, mag sich manch einer gefragt haben. Lebendig und anschaulich kam dann auch die Lösung, vorgestellt von Julia Langer (Mitarbeiterin der sinus:akademie).

Die Studie schafft es anhand statistischer Methoden, „Schubladen“ zu definieren, in welche wir Jugendliche aufgrund ihrer Werte und ihrer Bildung stecken können. Das nennt man dann Milieus. Das klingt vielleicht etwas salopp, ist aber sehr hilfreich, wenn es darum geht, zu verstehen, wer eigentlich seinen Weg in die Jugendfeuerwehr findet und wer bewusst sagt: da will ich nicht hin! Denn das Problem – auch wenn es jetzt dem einen oder anderen nicht behagen mag – ist nicht nur, dass manch einer noch nie von der (tollen) Arbeit der Jugendfeuerwehren gehört hat, sondern, dass von jenen wiederum viele bewusst sagen, dass sie nicht in die Jugendfeuerwehr möchten oder sich sogar überhaupt nicht für zivilgesellschaftliches Engagement egal welcher Couleur interessieren. Die Sinus Studie zeigt auf, warum diese Jugendlichen so ticken und wenn man weiß, wie das Gegenüber

schaft, die konkret als Gruppe reflektiert und erfahren werden können. Gemeinsam werden so Probleme gelöst und Vielfalt in der Gruppe als Ressource erlebt und genutzt. Oder um das Ergebnis so auszudrücken, „Vielfalt machen ist wie Vielfalt wollen – nur krasser.“

Im dritten Workshop zur „Vielfaltssensiblen Organisation“, durchgeführt von Marissa Turaç (Dipl. Pädagogin und Interkulturelle Trainerin), wurde der Focus auf die Öffnung der Verbandsstrukturen und Verbandskultur gelegt, denn wir wissen ja, dass in so einem Ruderboot alle in eine Richtung und in einem Rhythmus paddeln müssen, wenn es vorangehen soll.

Was es dazu alles braucht, wie langwierig und komplex der Prozess der Organisationsentwicklung ist, wurde vorgestellt. Das Fazit lautet, dass, wer sich dem Thema „Vielfalt“ intensiv und nachhaltig widmen möchte, nicht drum herum kommen wird, den eigenen Verband genau zu betrachten und sich auf den langwierigen Prozess einzulassen, um irgendwann mit Fug und Recht von sich sagen zu können, dass der eigene Jugendverband Vielfalt als Selbstverständlichkeit lebt.

Helena Urdelowicz

Das Projekt „Im Tandem für eine bunte Jugendfeuerwehrwelt“ der Deutschen Jugendfeuerwehr wird gefördert von der Motorola Solutions Foundation.

Weitere Infos: <http://vielfalt.jugendfeuerwehr.de>.



MOTOROLA SOLUTIONS FOUNDATION



Teilnehmende des Workshops „Vielfaltssensible Organisation – ein laufender Prozess“ von Referentin Marissa Turaç halten Ergebnisse auf einer Pinwand fest.