

Checkliste „Führung im Wandel“

Diese Checkliste basiert auf dem Interview von Feuerwehr-Tipps mit Klaus Reinwald mit vielen nützlichen Tipps für dich:

1) Mannschaftssprecher

Unter einem Mannschaftssprecher wird ein*e Kamerad*in verstanden, welche*r sich als Kommunikator innerhalb einer freiwilligen oder ehrenamtlichen Institution/Organisation versteht. Die Kommunikation beschränkt sich hauptsächlich zwischen der ausführenden Ebene (Mannschaft) und dem oberen Management einer Ortsfeuerwehr (Kommandant*innen).

Folgende Schwerpunkte sollten Anregungen dazu geben:

- ✓ „Übersetzung“ zwischen Mannschaft und Führungsebene, oder umgekehrt zur Strategiedefinition (wo sieht sich die Mannschaft in x- Jahren; wo will das Kommando in x- Jahre stehen; was sind aktuelle und akute Anliegen beider; wo sollen Schwerpunkte gesetzt werden)
- ✓ Der Mannschaftssprecher sollte in sämtlichen Führungsangelegenheiten eingeweiht und am aktuellen Stand gehalten sein um direkt ohne weitere Führungsentscheidungen direkt auf Anfragen aus der Mannschaft reagieren und antworten zu können
- ✓ Diese Funktion kann als „Sprachrohr“ nach Außen fungieren, um den Pressebeauftragten zu unterstützen oder diese Funktion zusätzlich einzunehmen
- ✓ Der Mannschaftssprecher muss als unabhängige Funktion agieren, um evtl. einen „Code of Conduct“ zu erstellen und die Kultur unabhängig gestalten.

2) Mitgliedertausch

RCIOU verfolgt beim Vorschlag des Mitgliedertausches ein ähnliches Prinzip wie bei einem „Studentenaustausch“. In einem definierten und strategisch angepassten Konzept werden Mitglieder, in Abstimmung mit der Nachbarwehr für gewisse Tätigkeiten sowie über einen definierten Zeitraum „ausgetauscht“.

So können beispielsweise einzelne und ausgewählte Mitglieder für Übungen von und mit der Nachbarfeuerwehr für Übungstätigkeiten im regulären und standardmäßigen Betrieb „ausgetauscht“ werden um andere Sicht- und Arbeitsweisen sowie differente Herangehensweisen kenn zu lernen. Dabei entsteht eine zusätzliche Art von Kameradschaft, welche die eigene Kultur positiv beeinflussen kann. Des Weiteren lernen vor allem neue Mitglieder

einzelner Feuerwehren andere, nicht direkt greifbare Kamerad*innen kennen, mit welchen sie im „Tagesgeschäft“ möglicherweise zu tun haben werden.

3) KPI's entwickeln bzw. (SMARTER) Ziele erstellen

KPI's steht als Synonym für „Key Performance Indicator“. Darunter werden im privatwirtschaftlichen Sprachgebrauch Indikatoren verstanden, welche zur Ziel- und/oder Strategieerreichung dienen.

Beispiele dazu könnten wir folgt definiert sein:

- ✓ Anzahl der zu absolvierenden Ausbildungen an und außerhalb der Feuerweherschulen
- ✓ dient zur Effizienzsteigerung
- ✓ dient der Führungskraft zur Richtungsweisung zur mögliche Potentialentwicklung
- ✓ Anzahl der teilgenommenen Übungs- bzw. Einsatz Tätigkeiten
- ✓ dient der Effizienzsteigerung
- ✓ sowie der sozialen Komponente: wie gliedern sich neue aber auch bewährte Kamerad*innen in der Gemeinschaft ein → Schaffung und Entwicklung eines gemeinsamen Kulturgedanken
- ✓ Effektivität der Tätigkeiten
- ✓ Wie sehr bringt sich ein Mitglied im Feuerwehrdienst ein
- ✓ Wo liegen, durch Beobachtungen angestellt, Kompetenzen, Entwicklungspotentiale oder „verborgene Talente“ welche für die Organisation nutzbar und hilfreich sein können?

4) Kultur in der eigenen Feuerwehr

Die Kultur einer Organisation definiert sich grundlegend durch Handlungen, Auftreten und Repräsentation nach Außen der handelnden Individuen. Dabei stehen die einzelnen Mitglieder im Fokus, da diese die Mehrheit der aktiven Akteure darstellen. Diverse und sogenannte Artefakte bilden den Hauptfaktor der Kultur:

- ✓ Kleidung
 - ✓ WIE wird die Uniform getragen,
 - ✓ WANN und zu welchem Anlass (also WO) wird WELCHE Uniform getragen,
 - ✓ WIE verhalten sich einzelne Mitglieder in Uniform,
- ✓ Umgangsform
 - ✓ WAS repräsentieren die Mitglieder? (Umgangssprache, Umgangsform, respektvolles und stolzes Auftreten, etc.)
 - ✓ Repräsentation des „Emotional Quotienten“ um ein sogenanntes Zugehörigkeitsgefühl zu „leben“ und nicht nur zu kommunizieren

(Zugehörigkeit nicht nur zur Organisation, sondern zur Einheit/Ortsfeuerwehr)

5) Strategieentwicklung in der eigenen Feuerwehr

Strategieentwicklung bzw. Strategiearbeit obliegt grundsätzlich Führungskräften. Einzelne Schwerpunkte der Strategie könnten sein:

- ✓ Welchen Fokus setzte ich als Führungskraft auf meine Wahlperiode?
- ✓ Wo sehe ich meine Feuerwehr/Einsatzorganisation in x- Jahren,
- ✓ Welche Ziele möchte ich als Führungskraft in meiner Periode erreichen? (Soziale oder Kernkompetenzen),
- ✓ Welche Schwächen und Risiken sollen minimiert bzw. kompensiert werden, welche Stärken und Chancen sollen genutzt oder forciert werden,

Als Grundlage für die Entwicklung einer Strategie steht die bekannte SWOT-Analyse zur Verfügung.

In allen Punkten, aber auch darüber hinaus sieht sich RCIOU als kompetenter, erfahrener und kameradschaftlich agierender Partner. Dabei werden nicht nur Führungskräfte, sondern auch ganze Einheiten entwickelt um effizienzsteigernde, kulturschaffende und strategiebildende Maßnahmen zu erkennen, sowie daraus fördernde Maßnahmen abzuleiten. Mit rhetorischen und psychosozialen Methoden werden Defiziten und Potentiale erkannt und dementsprechend darauf professionell reagiert und Maßnahmen getroffen.

Hier die Links zu den 2 Feuerwehr-Tipps Episoden:

Organisationskultur: <https://youtu.be/WyropO0BIXk>

Strategieentwicklung: <https://youtu.be/OXnW7NezpAM>

Dabei findet ihr unter folgendem Kontakt den Weg zum Erfolg:

Herr Ing. Klaus Reinwald, MBA

Office: Hubertusgasse 14, 8700 Leoben, Austria

Tel. +43 664 43 18 112

Mail: leadership@rciou.at

Web: www.rciou.at