

# Fachsymposien zur Fortbildungsbedarfsplanung für Feuerwehrführungskräfte in NRW: Ergebnisse und weitere Schritte

Eine gesetzlich festgelegte und evaluierte Anforderung an zu erfüllende Fortbildungen von Feuerwehrführungskräften existiert derzeit im Land NRW nur bedingt. Dies führt dazu, dass eine bedarfsgerechte Dimensionierung der Fortbildungsangebote für das Institut der Feuerwehr NRW (IdF NRW) derzeit ebenfalls nur bedingt durchführbar ist. Zur Strukturierung des Fortbildungsbedarfs von Führungskräften der Feuerwehren in NRW hat das Ministerium des Innern (IM NRW) Anfang 2023 eine Arbeitsgruppe einberufen.

Die Arbeitsgruppe setzt sich aus 20 mandatierten Vertreterinnen und Vertretern zusammen. Diese rekrutieren sich im Wesentlichen aus dem Ausbildungsbeirat, der das IM in grundsätzlichen die Qualifizierung betreffenden Themenstellungen des Feuer- und Katastrophenschutzes im Land NRW berät. Die mandatierten Personen und deren Organisationszugehörigkeit sind der folgenden Tabelle zu entnehmen.

Name	Vorname	Organisation
Arping	Dirk	Städtetag Nordrhein-Westfalen e.V. / Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren NRW (AGBF NRW)
Dovern	Andreas	Landkreistag NRW e.V.
Flemm	Thorsten	Städte- und Gemeindebund NRW e.V. / Arbeitsgemeinschaft hauptamtlicher Feuerwehren NRW (AGHF NRW)
Haase	Meinolf	Landkreistag NRW e.V.
Haschke	Ulrich	Werkfeuerwehrverband NRW e.V.
Huppatz	Jörg	Werkfeuerwehrverband NRW e.V.
Kleiböhmer	Dirk	Bezirksregierung Münster (und für Arnsberg, Detmold)
Kowalski	Timo	ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Lechtenböhmer	Herbert	Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen, Referat 34
Marten	David	komba gewerkschaft e.V.
Scheele	Marcus	Städte- und Gemeindebund NRW e.V. / Arbeitsgemeinschaft hauptamtlicher Feuerwehren NRW (AGHF NRW)
Schürger	Marcel	Bezirksregierung Düsseldorf (und für Köln)
Dr. Speth	Hauke	Institut der Feuerwehr NRW

Strecker	Martina	Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen, Referat 34
Wagner	Sebastian	Städtetag Nordrhein-Westfalen e.V. / Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren NRW (AGBF NRW)
Weber	Sarah	Institut der Feuerwehr NRW
Werner	Sven	Städtetag Nordrhein-Westfalen e.V. / Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren NRW (AGBF NRW)
Wichmann	Patrick	Institut der Feuerwehr NRW
Zittlau	Christian	Verband der Feuerwehren in NRW e.V. (VdF NRW)
Zündorf	Johannes	Institut der Feuerwehr NRW

## Warum ist die Fortbildungsbedarfsplanung für Führungskräfte von entscheidender Bedeutung?

Das Hauptziel dieser Arbeitsgruppe ist es, die Fortbildungsangebote für Feuerwehrführungskräfte bedarfsgerecht und zukunftsorientiert zu gestalten. Diese Maßnahme soll sicherstellen, dass Feuerwehrführungskräfte in NRW stets auf dem neuesten Stand sind und den sich wandelnden Anforderungen gerecht werden können. Gleichzeitig wird eine Evaluation und mögliche Erweiterung der Führungskräftequote NRW für die Ausbildung angestrebt. Für eine zielgerichtete und professionelle Durchführung dieses Entwicklungsprozesses wird die Arbeitsgruppe von dem Ingenieurbüro antwortING Beratende Ingenieure PartGmbH aus Köln unterstützt. antwortING zeichnet für die Projektsteuerung zuständig und berät das Gremium in methodischen und didaktischen Fragen sowie in Bezug auf die Konzeption von Qualifizierungsmaßnahmen.

### Ergebnisse der Fachsymposien:

Im Rahmen dieses Projekts hat antwortING, in enger Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe und dem IdF NRW, zwei Fachsymposien durchgeführt. Das vorrangige Ziel dieser Symposien war es, eine breite Beteiligung der Führungskräfte der Feuerwehren in NRW zu ermöglichen. Hierbei stand die möglichst präzise Erfassung der Bedürfnisse und Perspektiven der Führungskräfte im Fokus. Zusätzlich wurde den Teilnehmenden die Gelegenheit geboten, im Rahmen dieser Veranstaltungen einen Einblick in die Arbeit der Arbeitsgruppe zu erhalten.

Am Fachsymposium in Münster am 23. August 2023 nahmen insgesamt 80 Personen teil, während das Symposium in Kreuzau am 30. August 2023 von 39 Teilnehmenden besucht wurde.

Während der Fachsymposien wurden den Teilnehmenden Fragestellungen und erste Ergebnisse zur Fortbildungsstruktur sowie zu zukünftigen Strukturmerkmalen präsentiert und zur Diskussion gestellt. Die methodische Umsetzung erfolgte dabei mithilfe des "Welt-Café"-Ansatzes. Hierbei wurden die Teilnehmenden in Kleingruppen aufgeteilt, um anschließend in einer sequenziellen Abfolge verschiedene Fragestellungen zu behandeln. Zusätzlich wurde die Meinung der Teilnehmenden durch eine Online- und Live-Fragerunden eingeholt.

## Die 5 wichtigsten Erkenntnisse aus den Fachsymposien

- 1. Kompetenzen und Fähigkeiten von Führungskräften:** Ein Schwerpunkt der Fachsymposien war die Identifizierung und Sammlung der erforderlichen Kompetenzen und Fähigkeiten von Führungskräften. Dabei wurden diese Anforderungen nach Qualifikationen: Gruppenführer, Zugführer, Verbandsführer und Tätigkeitsschwerpunkten (operativ-taktisch und administrativ) differenziert betrachtet. Diese differenzierte Herangehensweise ermöglicht es, maßgeschneiderte Fortbildungsangebote zu entwickeln, die den spezifischen Anforderungen jeder Position gerecht werden. Die aktuellen Fortbildungen haben ihren Schwerpunkt bisher hauptsächlich auf die Vermittlung fachlicher Kompetenzen gelegt. Allerdings haben die Teilnehmenden der Fachsymposien vermehrt betont, wie wichtig es sei, auch Kompetenzen im Bereich der Sozial- und Methodenkompetenzen zu entwickeln. Dazu gehören unter anderem die Fähigkeit zur interkulturellen Sensibilität, die Inklusionsfähigkeit sowie ein nachhaltiges Handeln in Bezug auf die Menschenführung. Ebenso wurde die Bedeutung der Selbstkompetenz, einschließlich der Stressbewältigung, hervorgehoben. Diese ganzheitliche Sichtweise auf die Kompetenzentwicklung ist eine entscheidende Erkenntnis, die aus den Fachsymposien gewonnen wurde.
- 2. Qualifikationsbezogene und funktionsbezogene Fortbildungen:** Eine weitere Fragestellung der Fachsymposien beschäftigte sich mit der Thematik der richtigen Zielgruppen für die Führungskräftefortbildung. Hierbei kann in qualifikationsbezogene Fortbildungen, wie beispielsweise Fortbildungen für Gruppenführer, und in funktionsbezogene Fortbildungen, wie beispielsweise die Fortbildungen von Einheitsführern, unterschieden werden. Die Teilnehmenden der Fachsymposien haben die Notwendigkeit betont, dass in den qualifikationsbezogenen Fortbildungen fachbezogene Schwerpunktthemen behandelt werden sollten, beispielsweise im Bereich der Brandbekämpfung. Darüber hinaus sollte ein verstärkter Fokus auf praktische Schulungen zur Anwendung von Methoden und eine enge Verknüpfung mit der Praxis gelegt werden. Zusätzlich wurde die Einführung von dezentralem Lernen vorgeschlagen, um standortspezifische Themen angemessen zu berücksichtigen. Zudem wurde betont, dass innovative Bereiche wie technologische Entwicklungen in der Feuerwehr und Deeskalationstrainings verstärkte Aufmerksamkeit in den Fortbildungsangeboten erhalten sollten. In Bezug auf funktionsbezogene Fortbildungen wurde dargelegt, dass diese vor allem dazu dienen sollten, soziale Kompetenzen auszubauen, um den gesellschaftlichen Veränderungen gerecht zu werden und die Motivation der Einsatzkräfte aufrechtzuerhalten und zu verbessern.
- 3. Perspektivische Themen:** In Anbetracht der rasanten technischen und gesellschaftlichen Veränderungen ist es von entscheidender Bedeutung, die zukünftige Ausrichtung von Führungskräftefortbildungen grundlegend anzupassen. Während der Fachsymposien wurden Feuerwehrführungskräfte dazu aufgefordert, die perspektivisch wichtigsten Themen für Fortbildungen zu diskutieren. Dabei wurden fünf wesentliche Schwerpunkte identifiziert. Erstens sollte das zukünftige Fortbildungsangebot verstärkt die Weiterentwicklung der Technik in den Blick nehmen. Hierbei sind insbesondere Themen und Werkzeuge aus den Bereichen Robotik, Simulation und künstliche Intelligenz von hoher Relevanz zu nennen. Die Integration dieser Technologien wird entscheidend sein, um die Effektivität und Effizienz der Feuerwehreinsätze zu steigern.  
Ein weiterer bedeutender Schwerpunkt liegt auf sozialen Themen. Hierzu gehören der Umgang innerhalb und außerhalb der Feuerwehr mit verschiedenen Generationen sowie die Bewältigung der Vielfalt und Individualisierung in der Gesellschaft.  
Der dritte Schwerpunkt bezieht sich auf den Klimawandel, der neue Herangehensweisen und Einsatztaktiken erfordert.  
Darüber hinaus wurde ein erhöhter Bedarf an Zusammenarbeit mit anderen Organisationen im Bereich der Gefahrenabwehr identifiziert. Dies schließt eine Vielzahl von Schnittstellen im zivilen Bereich und Katastrophenschutz sowie der interkommunalen Zusammenarbeit ein.  
Zusätzlich wird es in der Zukunft notwendig sein, die politische Kommunikation zu verbessern und

den Umgang mit gesellschaftlichen Phänomenen wie Extremismus und Demokratiefeindlichkeit zu verstehen.

4. Empfehlungen, Anreizsysteme und Fortbildungspflicht: Während der Fachsymposien wurden die Teilnehmer befragt, ob Empfehlungen, Anreizsysteme oder Fortbildungspflichten für Führungskräfte in Betracht gezogen werden sollten. Die Diskussion konzentrierte sich vor allem auf das Thema Fortbildungspflicht und ergab ein facettenreiches Meinungsbild. In den Welt-Café Gruppen führte diese Thematik zuweilen zu lebhaften und kontroversen Debatten. Es gab diametral entgegengesetzte Ansichten zu dieser Frage. Einige Teilnehmende betonten vehement die zwingende Notwendigkeit einer Fortbildungspflicht. Ihrer Meinung nach könnte das Fehlen einer solchen Pflicht die Leistungsfähigkeit der Feuerwehr gefährden, da kontinuierliche Weiterbildung für Führungskräfte entscheidend sei, um den ständig wachsenden Herausforderungen gerecht zu werden. Gleichzeitig wurden jedoch auch Bedenken geäußert, dass eine zu starke Verpflichtung zur Fortbildung das individuelle Potenzial der Führungskräfte einschränken und zu Belastungen führen könnte. Diese Auffassung betonte die Notwendigkeit, die Balance zwischen Pflicht und Freiwilligkeit sorgfältig abzuwägen. In Bezug auf Anreizsysteme wurden verschiedene Ideen vorgeschlagen. Dazu gehörten beispielsweise Verknüpfungen zwischen Fortbildungserfolg und Beförderungsmöglichkeiten. Diese Anreizsysteme sollten dazu dienen, Führungskräfte zu motivieren, sich kontinuierlich weiterzubilden und gleichzeitig ihre Leistungen anzuerkennen. Insgesamt zeigt die Diskussion, dass die Frage nach Fortbildungsempfehlungen, Anreizsystemen und - insbesondere - Fortbildungspflichten für Führungskräfte eine komplexe Angelegenheit ist, die verschiedene Standpunkte und Interessen berücksichtigen muss.
5. Anpassung des Fortbildungsangebots: Den Teilnehmenden wurde die Frage gestellt, nicht mehr erforderliche oder zeitgemäße Fortbildungsangebote zu identifizieren. Dies geschah anhand einer umfassenden Analyse des aktuellen Veranstaltungsangebots im Bereich der Fortbildungen sowie unter Einbeziehung des Bereiches spezieller Fachkenntnisse des IdF NRW. Im Zuge dieser Untersuchung wurde festgestellt, dass Teile des bestehenden Fortbildungsangebots sinnvoll zusammengefasst werden könnten. Darüber hinaus wurde dringend empfohlen, das Online-Angebot zu erweitern, um den Feuerwehrmitgliedern eine flexiblere Inanspruchnahme der Fortbildungen zu ermöglichen. Eine zentrale Erkenntnis war die Notwendigkeit der aktiven Beteiligung der Feuerwehrmitglieder an der Gestaltung des Fortbildungsangebots, um sicherzustellen, dass es den aktuellen Anforderungen und Bedürfnissen entspricht. Dieser partizipative Ansatz wurde von den Teilnehmern der Arbeitsgruppen als essenziell für die zukünftige Ausrichtung der Fortbildungsmaßnahmen angesehen.

## Wie werden die Ergebnisse genutzt und wie geht es weiter?

Die Ergebnisse, die aus den Fachsymposien gewonnen wurden, werden einen entscheidenden Einfluss auf die zukünftige Planung und Ausrichtung der Fortbildungsangebote für Führungskräfte der Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen haben. Die Erkenntnisse aus den Symposien dienen als wichtige Grundlage, um die Bedürfnisse und Perspektiven der Führungskräfte genauer zu verstehen und darauf aufbauend gezielte Fortbildungsmaßnahmen zu entwickeln. Dies ermöglicht es, die Führungskräfte optimal auf die Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten und sicherzustellen, dass sie über die erforderlichen Kompetenzen und Fähigkeiten verfügen, um effektiv und professionell zu agieren.

Im Rahmen von Arbeitsgruppensitzungen wurden von den Mitgliedern Arbeitshypothesen aufgestellt und Annahmen über die Randbedingungen getroffen. Im weiteren Verlauf des Projekts werden die Erkenntnisse aus den Fachsymposien in die Bewertung der Arbeitshypothesen einbezogen, um sicherzustellen, dass die geplanten Maßnahmen den realen Bedarf der Feuerwehrkräfte adäquat berücksichtigen.

Des Weiteren wird im nächsten Schritt eine Online Befragung durchgeführt, um die Stichprobe zu erweitern und zusätzliche Erkenntnisse zu den Fragestellungen der Fachsymposien zu gewinnen. Dieser umfassende Ansatz gewährleistet die sorgfältige Prüfung der Hypothesen auf Plausibilität und stellt sicher, dass die Planung und Entwicklung der Fortbildungsangebote auf fundierten Daten und Erkenntnissen basiert.

Wir möchten darauf hinweisen, dass die in der Tabelle aufgeführten Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitsgruppe nach wie vor als Ansprechpartner zur Verfügung stehen und aktiv am Projekt beteiligt sind. Wir ermutigen Sie ausdrücklich dazu, mit ihnen in Kontakt zu treten und aktiv am Projekt mitzuwirken. Gerne können Sie unter [stabsstelle@idf.nrw.de](mailto:stabsstelle@idf.nrw.de) eine E-Mail an das IdF NRW schreiben, wir leiten Ihre Anliegen an die passenden Ansprechpartner weiter. Ihre Beteiligung und Ihr Input sind von entscheidender Bedeutung, um die Projektziele erfolgreich umzusetzen. Wir freuen uns auf Ihre Unterstützung und Zusammenarbeit!