

# **Alt und Aktiv – Jung und Inklusiv in der Freiwilligen Feuerwehr (ActIFF)**

Uli Barth

Marie-Claire Ockfen

Sina Hajiaghapour

Nadine Schlüter

## **Alt und Aktiv – Jung und Inklusiv in der Freiwilligen Feuerwehr (ActIFF)**

Uli Barth und Marie-Claire Ockfen  
Bergische Universität Wuppertal,  
Fachgebiet Methoden der Sicherheitstechnik/Unfallforschung,  
Gaußstraße 20, 42119 Wuppertal

Nadine Schlüter und Sina Hajiaghapour  
Bergische Universität Wuppertal  
Fachgebiet Produktsicherheit und Qualität,  
Gaußstraße 20, 42119 Wuppertal

Umschlaggestaltung: Marie-Claire Ockfen

DOI: <https://doi.org/10.25926/74tn-ry41>

URN: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:hbz:468-20230515-191215-5>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

*Diese Publikation enthält Inhalte des Abschlussberichts zum zweiten Teil des Forschungsprojekts Alt und Aktiv – Jung und Inklusiv in der Freiwilligen Feuerwehr (ActIFF): Kompetenzentwicklung und ActIFF-Handlungsleitfaden zur Integration. Das Forschungsprojekt wurde durch die Unfallkasse Nordrhein-Westfalen gefördert.*

Inhaltsverzeichnis

1. Vorhabensziele .....	1
2. Ausführliche Darstellung der durchgeführten Forschungsarbeiten .....	3
2.1 Kompetenzerhebung .....	4
2.1.1 Entwicklung des Excel-basierten Kompetenzmessungstools .....	4
2.1.2 Evaluierung des Kompetenzmessungstools auf seine Anwendbarkeit .....	5
2.1.3 Erarbeitung von Handlungsanweisungen zur Kompetenzmessung .....	8
2.1.4 Durchführung der Ist-Kompetenzerhebung .....	10
2.1.5 Validierung der Kompetenzmessung .....	11
2.2 Interpretation .....	12
2.2.1 Identifikation der Handlungsbedarfe .....	12
2.2.2 Identifikation von Methoden und Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung .....	13
2.2.3 Entwicklung des Handlungsleitfadens .....	18
2.3 Implementierung .....	20
2.3.1 Erstellung des Implementierungskonzepts .....	20
2.3.2 Durchführung des Testlaufs .....	28
2.3.3 Prognose zur Kompetenzentwicklung .....	33
2.3.4 Abschätzung von Kosten .....	34
2.3.5 Abschätzung des Nutzens .....	38
2.4 Transfer .....	40
2.4.1 Veröffentlichung von Pressemitteilungen .....	40
2.4.2 Vorbereitungen zu den Vorträgen zum Ergebnistransfer .....	41
2.4.3 Vorbereitungen für einen Interviewbeitrag .....	41
2.4.4 Vorbereitungen zur Abschlussveranstaltung .....	42
3. Darstellung der bisherigen Ergebnisse .....	43
3.1. Ergebnisse der Anwendbarkeitsprüfung des Kompetenzmessungstools .....	43
3.2 Ergebnisse zum Workshop der Ist-Kompetenzerhebung .....	47
3.3 Ergebnisse zum ActIFF-Tool .....	50
3.3.1 Kompetenzmessung .....	50
3.3.2 Kompetenzentwicklung .....	53
3.4 Handlungsanweisung zum ActIFF-Tool .....	58
4.5 Methoden und Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung .....	59
3.6 Implementierung des ActIFF-Konzepts .....	61
3.6.1 Ergebnisse der Checkliste .....	61
3.6.2 Ergebnisse des Testlaufs .....	64
3.6.3 Prognose zur Kompetenzentwicklung .....	75
3.6.4 Kostenabschätzung .....	77
3.6.5 Nutzenabschätzung .....	81
3.7 Ergebnistransfer .....	83

3.7.1 Fachsitzung zum Thema Unterstützungsabteilung im Rahmen der vfdb Jahresfachtagung 2022 vom 23.05.2022 bis 25.05.2022 in Würzburg .....	83
3.7.2 Fernsehbeitrag in der Sendung Lokalzeit des WDR.....	83
3.7.3 Abschlussveranstaltung des Projektes ActIFF .....	84
4. Wie hat sich insgesamt während der Dauer des Forschungsvorhabens die allgemeine Forschung auf dem durchgeführten Gebiet entwickelt? .....	85
5. Bisherige Projektveröffentlichungen.....	86
Literaturverzeichnis.....	87
Bilderverzeichnis.....	90
Tabellenverzeichnis .....	91
Anhang .....	92
Anhangsverzeichnis.....	93
Anhang A: Excel-basiertes ActIFF-Tool.....	94
Anhang B: Fragebogen zur Anwendbarkeitsprüfung des Kompetenzmessungstools .....	95
Anhang C: Aufgabenstellung zum Labor der Anwendbarkeitsprüfung .....	99
Anhang D: Handlungsanweisung inklusive Flussdiagramm zum ActIFF-Tool.....	100
Anhang E: Erweiterung des Fragebogens zur Validierung der Handlungsanweisung.....	119
Anhang F: Maßnahmenkatalog zur Kompetenzentwicklung .....	121
Anhang G: Checkliste zur Vorbereitung auf das ActIFF-Konzept für „ActIFF-Tool“ und „Allgemeine Ressourcen“ .....	131
Anhang H: Checkliste zur Vorbereitung auf das ActIFF-Konzept für „ActIFF-Tool“ und „Allgemeine Ressourcen“ mit den Ergebnissen des Testlaufes.....	132
Anhang I: Interviewbogen zum Testlauf des ActIFF-Konzepts in der Unterstützungsabteilung der Freiwilligen Feuerwehren .....	151
Anhang J: Beobachtungsbogen zum Testlauf des ActIFF-Konzepts in der Unterstützungsabteilung der Freiwilligen Feuerwehren .....	158
Anhang K: Prozesslisten zur Implementierung des ActIFF-Konzepts .....	172

## 1. Vorhabensziele

Das Vorhabensziel des Forschungsprojektes ActIFF – „Alt und Aktiv – Jung und Inklusiv in der Freiwilligen Feuerwehr“ ist es, Ältere mit Ihrem wertvollen Fachwissen, kulturellen Kompetenzen und wichtigen Einsatzerfahrungen sowie Menschen mit Behinderungen effektiv und langfristig in die Freiwillige Feuerwehr zu inkludieren. Dies ist durch die Projektteile „ActIFF Teil I“ und „ActIFF Teil II“ zu erreichen. Der Fokus im Projektteilverhaben II liegt dabei auf den Arbeitspaketen *Kompetenzerhebung, Interpretation, Implementierung* und *Transfer*, welche in Tabelle 1 aufgeführt werden. Die Bearbeitung dieser Arbeitspakete hat auf Basis der in „ActIFF Teil I“ entwickelten Prozess- und Kompetenzlandkarte zu erfolgen, welche auf Grundlage von erhobenen Anforderungen diverser Stakeholder im erfolgreich abgeschlossenen Projektteil I entwickelt wurde. In „ActIFF Teil II“ sind die Ist-Kompetenzen Älterer und Menschen mit Behinderung und somit potentieller „ActIFF-Feuerwehrmitglieder“ zu erheben und den Soll-Kompetenzen der oben genannten Kompetenzlandkarte aus „ActIFF Teil I“ gegenüberzustellen. Aus den dadurch gewonnen Erkenntnissen sind gemeinsam mit den Stakeholdern geeignete Methoden und Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung zu eruiieren, hinsichtlich ihrer Wirkung und Anwendbarkeit zu bewerten und in das Konzept der „ActIFF-Feuerwehr“ zu integrieren. Nach Untersuchung des betrieblichen und (volks-)wirtschaftlichen Nutzen des Konzeptes ist ein Handlungsleitfaden für die Partizipation (alters-)heterogener Mitglieder in die Freiwilligen Feuerwehren zu erstellen und den Feuerwehren bundesweit zugänglich zu machen. Der wegweisende Ansatz ermöglicht zuvor aus der Feuerwehr ausgegrenzte Menschen in die Freiwillige Feuerwehr zu integrieren. Dies gelingt nun durch eine anwenderorientierte und zielgerichtete Vorgehensweise, die die individuellen Kompetenzen einzelner Personen berücksichtigt. Angesichts des demografischen Wandels kann durch das ActIFF-Projekt die Freiwillige Feuerwehr, im Sinne der gesetzlich neu verankerten Unterstützungsabteilungen, gestärkt und somit einem generellen Fachkräftemangel entgegengewirkt werden.

Für den gesamten Projektzeitraum sind die Entwicklung, Test und Transfer eines Handlungsleitfadens, welcher Kompetenzmessungen und mit den Stakeholdern zusammen erarbeitete Handlungsbedarfe und systematische Umsetzungsmöglichkeiten zur Kompetenzentwicklung der „ActIFF-Feuerwehr“ berücksichtigt, im Rahmen des Teilvorhabens II angestrebt.




Das Ziel des Teilvorhabens II unterteilt sich in vier Teilziele (TZ):

- TZ 1: Praktikable Handlungsanweisungen und Checklisten zur Kompetenzmessung sind entwickelt (Projektmonate 1 - 4),
- TZ 2: ein Handlungsleitfaden, welcher Methoden und Maßnahmen aus einem Modulbaukasten zur Kompetenzentwicklung vorschlägt, ist entwickelt (Projektmonate 5 - 9),
- TZ 3: ein Testdurchlauf des Handlungsleitfadens unter Berücksichtigung einer Kosten- und Nutzenabschätzung des ActIFF-Konzeptes ist durchgeführt (Projektmonate 10 - 18) und
- TZ 4: der Transfer des Handlungsleitfadens in die Feuerwehren ist durchgeführt worden (Projektmonate 1 - 18).

Ausgehend vom Beginn des Forschungsprojektes bis hin zum vereinbarten Abgabedatum des Abschlussberichts wurde die *Kompetenzerhebung*, die *Interpretation*, die *Implementierung* und der *Transfer* durchgeführt.

Im Balkendiagramm der Tabelle 1 sind die Aufgaben gemäß Projektplanung aufgeführt:

Tabelle 1: Vereinfachtes Balkendiagramm der Projektplanung ActIFF Teil II

Legende:			Projektmonate																	
MSU = Lehrstuhl 'Methoden der Sicherheitstechnik/Unfallforschung'; PSQ = Fachgebiet 'Produktsicherheit und Qualität'; SH = Stakeholder; UK = Unfallkasse NRW/Prävention   = Vergangene Projektmonate  = Gesamtzeitplanung für die AP  = Aufgaben- und Zeitplanung innerhalb der AP																				
		Ausführende Stelle	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
AP	<b>Kompetenzerhebung</b>																			
	Ist-Kompetenzerhebung (Methodenmix)	PSQ/SH																		
	Mitarbeiterbefragungen für Ist-Kompetenzerhebung/Validierung Kompetenzerfassungsbarometer/ Feedback	MSU/SH																		
	Erarbeitung Handlungsanweisungen / Checklisten	MSU/PSQ																		
AP	<b>Interpretation</b>																			
	Kompetenzentwicklung für "ActIFF"	PSQ																		
	Mehrtätiger Workshop "Methoden und Maßnahmen"	PSQ/MSU/SH/UK																		
	Handlungsleitfaden für Implementierung	MSU																		
	Methodenbaukasten für Implementierung	MSU/PSQ																		
AP	<b>Implementierung</b>																			
	Testlauf	MSU/PSQ/SH																		
	Kostenabschätzung für „ActIFF“	MSU																		
	Prognose der Kompetenzentwicklung	PSQ																		
	Nutzenabschätzung	MSU/PSQ/UK/SH																		
AP	<b>Transfer</b>																			
	Ergebnistransfer und Veröffentlichung	Alle																		

## 2. Ausführliche Darstellung der durchgeführten Forschungsarbeiten

Der zweite Teil des ActIFF-Forschungsprojekts setzt sich aus vier Arbeitspaketen zusammen, die als *Kompetenzerhebung* (1), *Interpretation* (2), *Implementierung* (3) und *Transfer* (4) definiert sind.

Am 19.07.2021 haben die Projektmitglieder des Lehrstuhls Methoden der Sicherheitstechnik/ Unfallforschung, sowie die Projektpartner des Fachgebiets Produktsicherheit und Qualität und zwei Vertreter der Unfallkasse NRW ein Kick Off Meeting durchgeführt, in welchem die ersten Arbeitsschritte abgestimmt und die jeweiligen Tätigkeitsfelder präzisiert, sowie wichtige Anregungen zur Umsetzung und Bearbeitung der Arbeitspakete des Projektes ausgetauscht wurden. Daraus resultierte, dass wie in Unterkapitel 2.4.1 beschriebenen Pressemitteilungen seitens der Bergischen Universität Wuppertal veröffentlicht, sowie eine Fachsitzung zum Thema Unterstützungsabteilungen beim Call for Papers für die Jahresfachtagung 2022 der Vereinigung zur Förderung des Deutschen Brandschutzes e.V. eingereicht und nach der Annahme ebenfalls veröffentlicht wurde. Diese berücksichtigt die in dem Kick Off Meeting besprochenen Handlungsaspekte der Kommune, der Feuerwehr und von Einzelpersonen als Anwender, sowie die Veranlassung und Ergebnisse des Projektes ActIFF. Dies wird in Unterkapitel 2.4.2. im Rahmen des Arbeitspaketes *Transfer* weiter aufgegriffen.

Im vorliegenden Abschlussbericht werden die *Kompetenzerhebung*, die *Interpretation*, die *Implementierung* und der *Transfer* thematisiert. Die vier Arbeitspakete enthielten folgende Inhalte:

### 2.1 Kompetenzerhebung

- 2.1.1 Excelbasiertes Kompetenzmessungstool entwickeln
- 2.1.2 Kompetenzmessungstool auf seine Anwendbarkeit evaluieren
- 2.1.3 Handlungsanweisungen zur Kompetenzmessung erarbeiten
- 2.1.4 Ist-Kompetenzerhebung durchführen
- 2.1.5 Kompetenzmessung validieren

### 2.2 Interpretation

- 2.2.1 Handlungsbedarfe identifizieren
- 2.2.2 Methoden und Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung identifizieren
- 2.2.3 Handlungsleitfaden entwickeln

### 2.3 Implementierung

- 2.3.1 Implementierungskonzept erstellen
- 2.3.2 Testlauf des ActIFF-Konzeptes durchführen
- 2.3.3 Prognose zur Kompetenzentwicklung durchführen
- 2.3.4 Kosten abschätzen
- 2.3.5 Nutzen abschätzen

### 2.4 Transfer

- 2.4.1 Pressemitteilungen veröffentlichen
- 2.4.2 Vorträge zum Ergebnistransfer vorbereiten
- 2.4.3 Interviewbeitrag vorbereiten
- 2.4.4 Abschlussveranstaltung vorbereiten

In den nachfolgenden Kapiteln wird die Vorgehensweise in den einzelnen Paketen erläutert:

## 2.1 Kompetenzerhebung

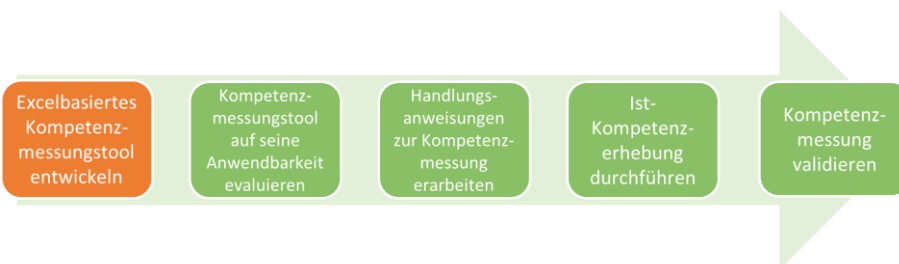


Bild 1 : Vorgehen für das Arbeitspaket Kompetenzerhebung

Das Forschungsprojekt „ActIFF Teil II“ befasste sich als erstes, gemäß der Zeit- und Aufgabenplanung mit dem Arbeitspaket Kompetenzerhebung. Die Bearbeitung dieses Arbeitspaketes erfolgte auf der Basis der in „ActIFF Teil I“ entwickelten Prozess- und Kompetenzlandkarte. Die Kompetenzerhebung führt zur Erfüllung des Teilziels 1: „Praktikalbe Handlungsanweisungen und Checklisten zur Kompetenzmessung sind entwickelt worden.“ Dies ist vereinfacht in Bild 1 dargestellt.

Innerhalb der Kompetenzerhebung wurde ein Excel-basiertes Kompetenzmessungstool auf Grundlage der Soll-Kompetenzprofile und Rollenbeschreibungen aus „ActIFF Teil I“ entwickelt und auf seine Anwendbarkeit durch Laborarbeiten von Studierenden der Bergischen Universität Wuppertal geprüft. Dabei wurde das Kompetenzmessungstool so konzipiert, dass es bereits eine Gegenüberstellung der Soll- und Ist-Kompetenzen ermöglicht. Weiterhin erfolgten eine Bewertung der Ergebnisse der Anwendbarkeitsprüfung und die Einarbeitung der Erkenntnisse in die vorangegangene Tool-Version, sowie die Entwicklung einer Handlungsanweisung zur Nutzung des Tools, resultierend aus den Ergebnissen der Laborarbeiten. Zur darauffolgenden Erhebung der Ist-Kompetenzen von Älteren und Menschen mit Behinderung, somit von potentiellen Mitgliedern der „ActIFF-Feuerwehr“, wurde ein Workshop durchgeführt, in welchem die Handlungsanweisung und das Tool verwendet und zielgruppenorientiert validiert wurden.

### 2.1.1 Entwicklung des Excel-basierten Kompetenzmessungstools



Innerhalb des Arbeitspaketes *Kompetenzerhebung* wurde als erstes ein Excel-basiertes Tool zur Kompetenzmessung entwickelt, um die weiteren Arbeitsschritte im Rahmen dieses Arbeitspaketes, sowie die der Arbeitspakete

*Interpretation, Implementierung* und *Transfer* darauf aufzubauen. Zur Erfüllung des Teilziels 1: „Praktikalbe Handlungsanweisungen und Checklisten zur Kompetenzmessung sind entwickelt worden.“ wurde die Entwicklung von praktikablen Checklisten in das Format eines Excel-basierten Kompetenzmessungstools übersetzt. Die Anforderung an Praktikabilität definierte sich im Rahmen des Tools über die Benutzerfreundlichkeit.



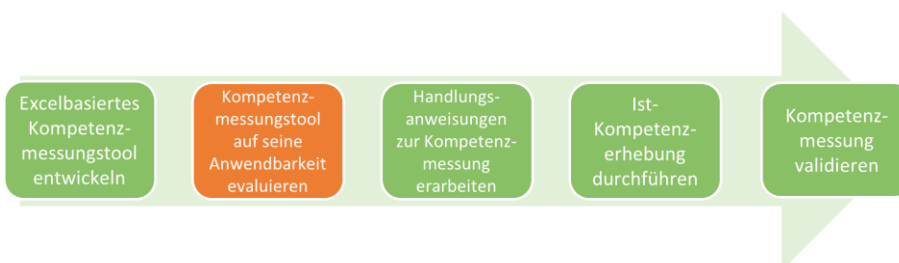
Das Tool wurde mit dem Ziel konzipiert, es der Zielgruppe von ActIFF, d.h. Älteren und Menschen mit Behinderung zu ermöglichen, ihre eigenen Kompetenzausprägungen einzuschätzen und selbstständig, oder über Dritte wie bspw. Feuerwehrangehörige oder Assistenzen der Menschen mit Behinderung über Interviews, zu erfassen.

Auf dessen Grundlage sollen Empfehlungen für mögliche Rollen in Unterstützungsabteilungen gegeben werden, in welche entsprechenden Tätigkeiten und die die dafür benötigten Kompetenzen zusammengefasst werden.

Als Grundlage zur Entwicklung des Tools dienten die Ergebnisse aus „ActIFF Teil I“, sowie eine an der Bergischen Universität Wuppertal verfasste Thesis, dessen Ergebnisse zur Entwicklung eines Kompetenzmessungs- und Entwicklungstools hinsichtlich Praktikabilität und der zielgruppenspezifischen Anwendung überarbeitet wurden. Innerhalb des ersten Teils des Projektes ActIFF konnten insgesamt fünfzehn Rollen für die Tätigkeiten in einer „ActIFF-Feuerwehr“ identifiziert werden. Zu jeder dieser Rollen wurden Rollenbeschreibungen auf Basis von Prozessen und notwendigen Kompetenzen verfasst. Die Kompetenzen wurden dazu in Handlungskompetenzen und Subkompetenzen der ersten und zweiten Ebene unterteilt. Auf Basis dieser Daten wurden Kompetenzprofile erstellt, die Kompetenzausprägungen in Bezug auf die jeweiligen Rollen bewerten. Die Bewertung erfolgt über eine Skala von 0 (Kompetenz nicht vorhanden) bis 5 (Kompetenz sehr stark ausgeprägt) (vgl. [AB ActIFF Teil I]). Mit diesen erhobenen Werten der Soll-Kompetenzausprägungen von diversen Rollen in der „ActIFF-Feuerwehr“ wird ein Vergleich dieser Werte mit den erhobenen Werten der Ist-Kompetenzausprägungen im Tool durchgeführt. Das Kompetenzmessungstool dient damit als Basis für das Arbeitspaket *Interpretation* und somit für die Kompetenzentwicklung (siehe Unterkapitel 2.2). Mit den Ergebnissen der Kompetenzmessung soll ein Modulbaukasten mit Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung entwickelt und dann in das derzeitige Tool implementiert werden.

Im Rahmen der weiteren Präzisierung der Anforderungen an das Tool wurde bei der Entwicklung das Ziel gesetzt, dass Menschen mit wenig oder keiner Excel-Grundkenntnis das Tool bedienen können. Daher wurde die Bedienung des Tools durch Hilfestellungen wie Infotexte oder Pfeile vereinfacht. Außerdem werden nur die nötigsten und intuitivsten Eingabebefehle von den Anwendern verlangt. Die Anwenderfreundlichkeit dieses Tools wurde über ein Laborpraktikum an der Bergischen Universität Wuppertal evaluiert (siehe Unterkapitel 2.1.2). Das Ergebnis des Labors sind Optimierungen des Tools, eine Handlungsanweisung, sowie ein Flussdiagramm zur Nutzung des Tools (siehe Unterkapitel 3.1 und 3.4). Die Handlungsanweisung wurde im Verlauf des Projektes durch die Erweiterung des Tools um Methoden und Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung ergänzt.

### 2.1.2 Evaluierung des Kompetenzmessungstools auf seine Anwendbarkeit



Nach der Entwicklung des Excel-basierten Kompetenzmessungstools wurde es auf seine Anwendbarkeit evaluiert, damit die Nutzenden ihre Kompetenzen durch dieses Tool möglichst intuitiv und

einfach messen sowie bewerten können. Da sich das Tool auch an Menschen richtet, die im Laufe ihres Arbeitslebens möglicherweise nur wenige oder gar keine IT-Kenntnisse erworben haben, sollte es ein hohes Maß an Benutzerfreundlichkeit und Bedienkomfort aufweisen.

Zu diesem Zweck wurde in diesem Projektteil eine Anwendbarkeitsprüfung in Anlehnung an Norm DIN EN ISO 9241-11:2018 durchgeführt (vgl. [DIN EN ISO 9241-11: 2018]). Teil 11 dieser Norm bietet einen Rahmen für das Verständnis des Konzepts der Gebrauchstauglichkeit bzw. Anwendbarkeit und erläutert, wie Anwendbarkeit bezogen auf die Leistung und Zufriedenheit der Nutzenden interpretiert werden kann (vgl. [DIN EN ISO 9241-11: 2018]).

Nach DIN EN ISO 9241-11 besteht die Anwendbarkeit aus drei Komponenten: Effektivität, Effizienz und Zufriedenstellung (vgl. [DIN EN ISO 9241-11: 2018]). Die Effektivität bezieht sich auf die Genauigkeit und Vollständigkeit mit der die Nutzenden das spezifische Ziel in einem bestimmten Nutzungskontext erreichen können, während sich die Effizienz auf den Aufwand (Zeit, Energie usw.) im Verhältnis zu den erzielten Ergebnissen und die Zufriedenstellung auf die physischen, kognitiven und emotionalen Reaktionen der Nutzenden bei der Benutzung eines Systems, eines Produkts oder einer Dienstleistung bezieht (vgl. [DIN EN ISO 9241-11: 2018]). Daher sollte das Excel-basierte Kompetenzmessungstool auf die drei oben genannten Anwendbarkeitsmerkmale getestet werden, um den Erfüllungsgrad der Zielsetzung des Tools, d.h. die Selbsteinschätzung der Kompetenzen und die Empfehlung von Rollen, den für die Nutzung des Tools erforderlichen Aufwand und die Zufriedenheit der Nutzenden zu bewerten.

Dazu wurde im Zeitraum vom 18.10.2021 bis zum 01.11.2021 an der Bergischen Universität Wuppertal ein Labor zum Thema "Kompetenzmessung anhand eines Excel-basierten Tools und Tool-Anwendbarkeitsprüfung" durchgeführt. In diesem Labor wurde das Excel-basierte Tool von 16 Teilnehmenden, allesamt Bachelor-Studierende der Sicherheitstechnik, benutzt und auf die Anwendbarkeit gemäß der obengenannten Norm geprüft. Dies diente dazu Verbesserungspotenziale und Schwachstellen des Tools aus der Sicht von Anwendenden zu identifizieren, welche das Tool zum ersten Mal nutzen und gleichzeitig keine tiefgreifenden Excel-Kenntnisse haben. Bild 2 stellt den Ablauf und die Inhalte des Labors zusammengefasst dar.

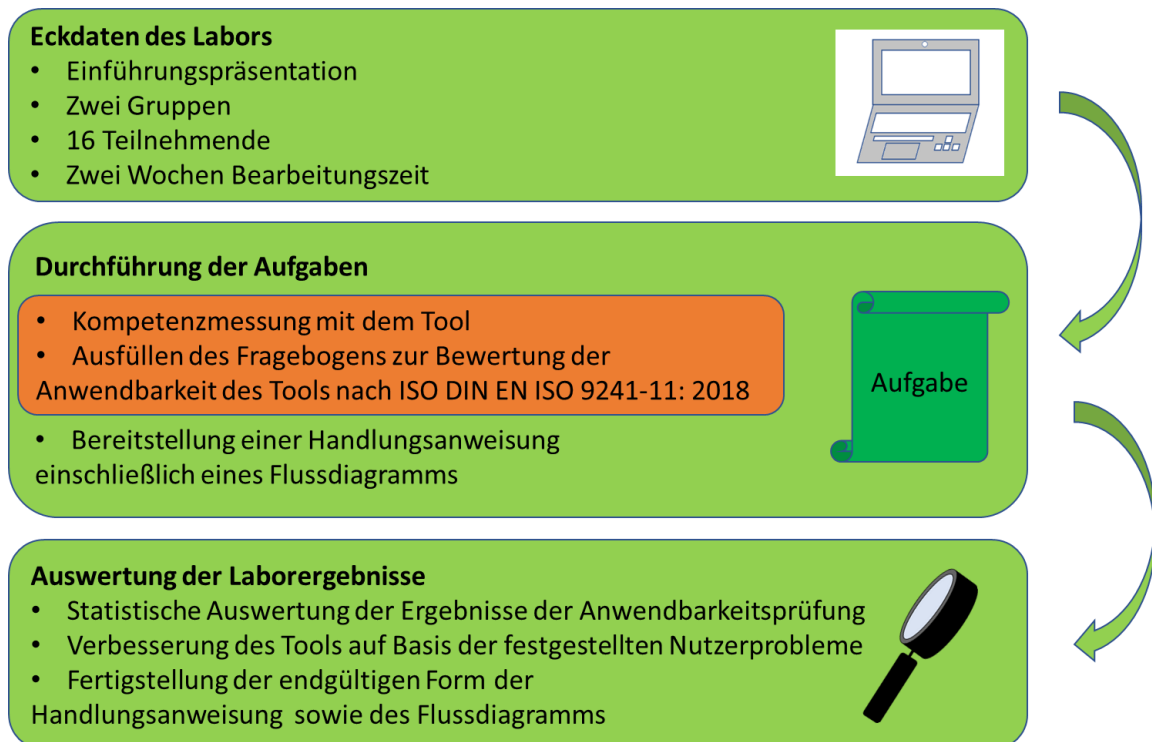


Bild 2: Darstellung des Ablaufs und der Inhalte des Labors- Kompetenzmessung mit dem Tool und Ausfüllen des Fragebogens zur Bewertung der Anwendbarkeit des Tools

Im Rahmen dieses Labors wurden die Studierenden zunächst anhand einer Präsentation in die Themen "Kompetenz und ihre verschiedenen Arten, Kompetenzmessung und Anwendbarkeit" eingeführt. Nach einer kurzen Vorstellung des Excel-basierten Kompetenzmessungstools und seiner Zielsetzung haben die Teilnehmenden die Aufgaben bearbeitet, welche die Durchführung einer Selbstkompetenzmessung mit dem Tool und seine Bewertung anhand des Fragebogens (siehe Anhang B) auf Basis der Erfahrung der Teilnehmenden im Umgang mit dem Tool umfassten.

Zusätzlich wurden Optimierungs- und Verbesserungsvorschläge zur Weiterentwicklung des Tools vorgelegt.

Der Fragebogen für dieses Labor wurde in Anlehnung an die DIN EN ISO 9241-11: 2018 sowie mittels einer Literaturrecherche zum Zweck der subjektiven Anwendbarkeitsprüfung erstellt (vgl. [DIN EN ISO 9241-11: 2018]). Bei der Gestaltung des Fragebogens war zunächst zu klären, ob geschlossene oder offene Fragen gestellt werden. Offene Fragen sind Fragen, bei denen keine Antwortmöglichkeiten vorgegeben sind. Geschlossene Fragen hingegen bieten Antwortmöglichkeiten, was den Vorteil hat, dass die Antworten zuverlässiger und vollständiger und die Ergebnisse durch die Antwortvorgaben vergleichbar und statistisch auswertbar sind. (vgl. [Wiebke und Schlütz 2019]) Aus diesen Gründen umfasste der Fragebogen insgesamt 22 geschlossene Fragen mit fünf Antwortmöglichkeiten, die für die abschließende Auswertung der Ergebnisse in fünf Punktezahlen umgewandelt wurden.

Diese Punktzahlen stehen für den Grad der Anwendbarkeit des Tools (1 entspricht der niedrigsten Stufe und 5 der höchsten Stufe in Bezug auf die Anwendbarkeit) und werden in Unterkapitel 3.1 statistisch ausgewertet. Tabelle 2 zeigt diese Antwortmöglichkeiten und die zugehörigen Punktezahlen:

*Tabelle 2: Die fünf Antwortmöglichkeiten des Fragebogens und die zugehörigen Punktezahlen*

Antwortmöglichkeit	Punktzahl für die Auswertung
<b>Trifft überhaupt nicht zu</b>	1
<b>Weniger zutreffend</b>	2
<b>Zutreffend</b>	3
<b>Sehr zutreffend</b>	4
<b>Trifft im vollen Umfang zu</b>	5

Sechs Fragen des Fragebogens befassten sich mit der „Eingabe der Kompetenzausprägung“, sieben Fragen mit der „Auswertung und Rollenempfehlung“ und schließlich neun Fragen zur „Gesamtbewertung“ des Tools, die die Bewertung der Benutzerfreundlichkeit des Tools, der Verständlichkeit der abgefragten Kompetenzen sowie der dargestellten Ergebnisse, der Navigation im Tool und anderer Funktionen des Tools durch die Teilnehmenden ermöglichten. Somit können die unterschiedlichen Funktionen des Tools anhand dieser Fragen subjektiv nach Effektivität, Effizienz und Zufriedenheit aus Sicht der Nutzenden bewertet werden. Zusätzlich zu den Fragen hatten die Teilnehmenden auch die Möglichkeit, ihre Kommentare und Anmerkungen in offene Felder einzutragen.

Darüber hinaus haben die Teilnehmenden ihre benötigte Durchführungsdauer über den gesamten Verlauf der Tool-Anwendung erfasst und im Fragebogen angegeben, damit der Zeitaufwand durch Gebrauch des Tools evaluiert werden konnte. Die detaillierten Prozessschritte der Studierenden bei der Anwendung des Tools im Labor sind im Anhang C in der Aufgabenstellung aufgeführt. Die demografischen Daten der Teilnehmenden wie Alter, Studiensemester usw. sowie der Erfahrungshintergrund der Probanden mit dem Programm Excel und ihre IT-Kenntnisse wurden ebenfalls ermittelt (vgl. [DATech 2001]).

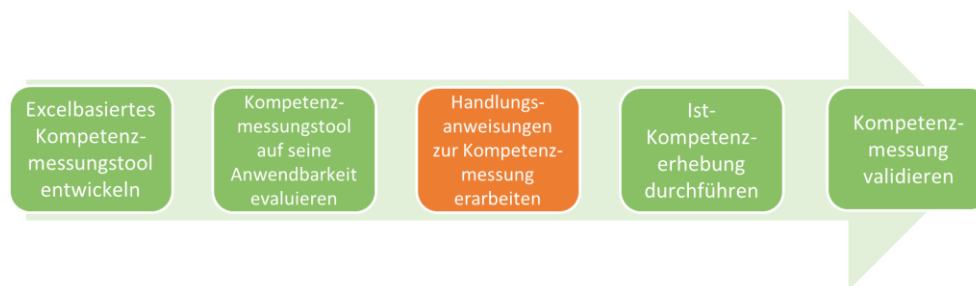
Um Validität und Zuverlässigkeit der Ergebnisse der Tool-Evaluierung zu gewährleisten, wurde auf die wichtigsten Güterkriterien der Anwendbarkeitsprüfung geachtet. Die Anwendung des Tools hat unter möglichst realen Bedingungen stattgefunden, wobei das Tool den Teilnehmenden bis zur Durchführung des Labors verborgen geblieben war. Außerdem wurden sie gebeten, einen Zeitpuffer zwischen der Anwendung des Tools und der Beantwortung der Fragen im Fragebogen zu vermeiden, um diese präziser beantworten zu können.

Um ein hohes Maß an Objektivität bei den Bewertungsergebnissen zu erreichen, wurden die Befragten bei der Bewertung des Tools nicht von Laborverantwortlichen oder von den Toolentwicklern beeinflusst (vgl. [Adler et al. 2010]).

Zur Beurteilung der Auswirkung der von den Nutzenden gefundenen Funktionsprobleme, auf Effektivität, Effizienz und Zufriedenstellung des Tools, wurde eine Relevanzanalyse durchgeführt. Dazu muss die Wichtigkeit der Tool-Funktionen bestimmt werden, um bewerten zu können, in welchem Ausmaß der Ausfall einer Funktion die Verwendung des Tools beeinträchtigen kann. Daher sollten die Teilnehmenden die Fragen im Fragebogen auf der Grundlage ihrer Erfahrung nach der Nutzung des Tools gewichten (vgl. [Adler et al. 2010]). Dazu haben die Laborteilnehmenden in ihrem Laborbericht Optimierungs- und Verbesserungsvorschläge für diese Funktionsprobleme des Tools gemacht. Diese Verbesserungen wurden vorgenommen und im Tool implementiert.

Die Teilnehmenden dieses Labors erhielten keine Anweisungen zur Verwendung des Tools, sondern erstellten im Rahmen der Aufgabestellung eine Anleitung bzw. Handlungsanweisung zur Kompetenzmessung einschließlich eines Flussdiagramms zur Verwendung des Tools, was in Unterkapitel 2.1.3 ausführlicher beschrieben wird.

### 2.1.3 Erarbeitung von Handlungsanweisungen zur Kompetenzmessung



Um den Nutzenden zu helfen, das Excel-basierte Kompetenzmessungstool richtig und in vollem Umfang zu nutzen, wurde eine Handlungsanweisung für dieses Tool entwickelt. Die Handlungsanweisung soll den Nutzenden die wichtigsten Hinweise zur korrekten Verwendung des Tools liefern. So wird dem Nutzenden ermöglicht, sich selbständig in das Tool einzuarbeiten und bei Bedarf schnell die benötigten Informationen zu finden.

Das Hauptaugenmerk lag hierbei auf der Zielgruppe des Tools, die möglicherweise nicht über vertiefte Excel- und IT-Kenntnisse verfügt. Daher wurde untersucht, welche Anweisungen benötigt und welche Übermittlungsstrategien genutzt werden sollten, um die Verständlichkeit und Ausführlichkeit der Handlungsanweisung sicherzustellen.

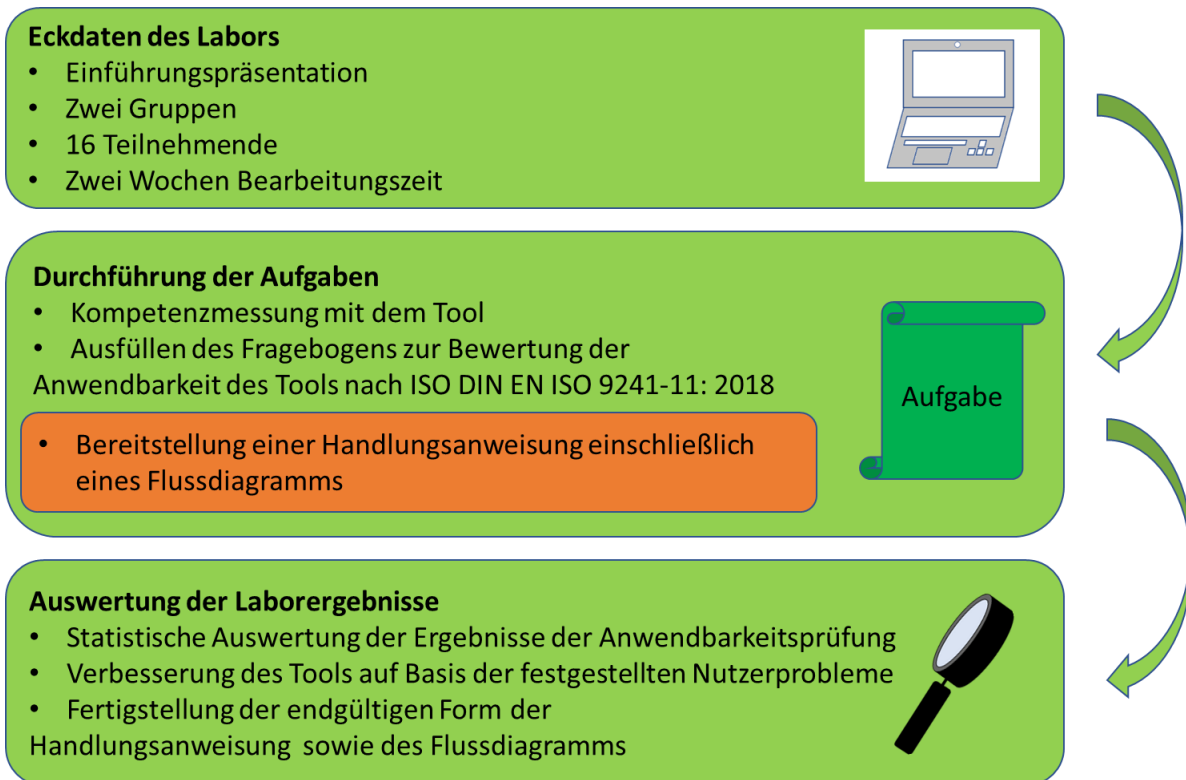


Bild 3: Darstellung des Ablaufs und der Inhalte des Labors – Bereitstellung einer Handlungsanweisung einschließlich eines Flussdiagramms

Wie in Unterkapitel 2.1.2 erwähnt, sollten die Laborteilnehmenden in ihrem Laborbericht eine Handlungsanweisung inklusive eines Flussdiagramms ausarbeiten. Durch die Erstellung der Handlungsanweisungen durch die Laborteilnehmenden, wurde gewährleistet, dass die Nutzungserfahrung von Erstanwendenden miteinbezogen wurde. Die eingereichten Handlungsanweisungen in den Laborberichten der Studierenden wurden schließlich zu einer Handlungsanweisung zusammengefasst. Die wichtigsten Merkmale, die die Handlungsanweisung aufweisen sollte, sind:

- Beschreibung des Tools und seines Anwendungszwecks und -Gebiets
- Beschreibung der nötigen Excel-spezifischen Begriffe
- Klare Struktur und übersichtliche Gliederung
- So detailliert wie nötig, aber so kurz wie möglich
- Anschauliche Darstellung der Nutzung des Tools durch Screenshots
- Darlegung der möglichen Fehlermeldungen, die bei falscher Anwendung des Tools auftreten können und der möglichen Lösungen zur Behebung dieser Fehler

Neben der Handlungsanweisung wurde ein Flussdiagramm auf Grundlage der Laborarbeiten der Studierenden erstellt. Durch die grafische Darstellung der erforderlichen Prozesse bzw. Durchführungsschritte zur Selbsteinschätzung der Kompetenzen mit dem Excel-basierten Tools wird eine visuelle Klarheit geschaffen. Flussdiagramme werden von technischen als auch von nichttechnischen Personen in unterschiedlichen Bereichen verwendet, um ein Überblick über den Gesamtprozess mit der Darstellung der einzelnen Elemente des Prozesses zu ermöglichen (vgl. [Scheele und Groeben 1988]). Durch die Erstellung eines Flussdiagramms für das Tool erhalten die Nutzenden die Möglichkeit, sich auf einen Blick ein Bild von den Schritten im Prozess der Verwendung des Tools in sequenzieller Reihenfolge zu machen.

Mit Voranschreiten des ActIFF Projektes wurden, auf der Grundlage der Weiterentwicklung und der zusätzlichen Inhalte des ActIFF-Tools, die Handlungsanweisungen um die Kompetenzentwicklung erweitert.

Weitere Informationen hierzu sind in Unterkapitel 3.4 „Handlungsanweisung zum ActIFF-Tool“ sowie in Anhang D „Handlungsanweisung inklusive Flussdiagramm zum ActIFF-Tool“.

### 2.1.4 Durchführung der Ist-Kompetenzerhebung



Um die Ist-Kompetenzen potentieller Mitglieder der „ActIFF-Feuerwehr“, somit von Älteren und Menschen mit Behinderung, zu erheben, wurde ein Online-Workshop konzipiert. Dieser umfasste

neben der Erhebung der Ist-Kompetenzen ebenfalls die zielgruppenorientierte Validierung der Kompetenzmessung, d.h. des Excel-basierten Kompetenzmessungstools als auch der Handlungsanweisungen zum Tool. Die Validierung der Kompetenzmessung wird in Unterkapitel 2.1.5 näher beschrieben. Der Workshop der Zielgruppe „Ältere“ ist an drei Terminen (14.02.2022, 15.02.2022 und 17.02.2022) mit insgesamt acht Teilnehmenden der Zielgruppe „Ältere“ durchgeführt worden. Die Zielgruppe „Menschen mit Behinderung“ nahm an dem Workshop mit zwei Personen aus einer Wohngruppe und dessen Mitarbeitenden am 03.02.2022 teil.

Die Konzeption des Workshops teilte sich in drei Phasen: Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung. Während der Vorbereitung erfolgte die Akquirierung Älterer und Menschen mit Behinderung. Dazu wurde für die Zielgruppe Ältere die Online-Plattform „Feuerwehrportal“ der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen genutzt. Da sich lediglich ein Interessent gemeldet hatte, wurden durch eine Kontaktperson bei dem Verband der Feuerwehren in NRW e. V. und über Team interne Kontakte weitere Teilnehmende gewonnen. Zur Gewinnung von Teilnehmenden für den Workshop der Zielgruppe „Menschen mit Behinderung“ wurde das weitreichende Netzwerk einer Kontaktperson einer Kontakt- und Beratungsstelle für Menschen mit Behinderung, sowie eines Vereins für Menschen mit Behinderung verwendet. Dies führte zur Rückmeldung von zwei Interessenten. Weitere Interessenten können erst in einen Workshop eingebunden werden, wenn im genannten Verein die erforderlichen Personalmittel vorliegen. Im Zuge der Vorbereitung wurde der Ablauf des Workshops erarbeitet, welcher sich grob in die drei Zeitfenster a, b und c gliedern lässt.

Der Ablauf des Workshops ist im Folgenden dargestellt:

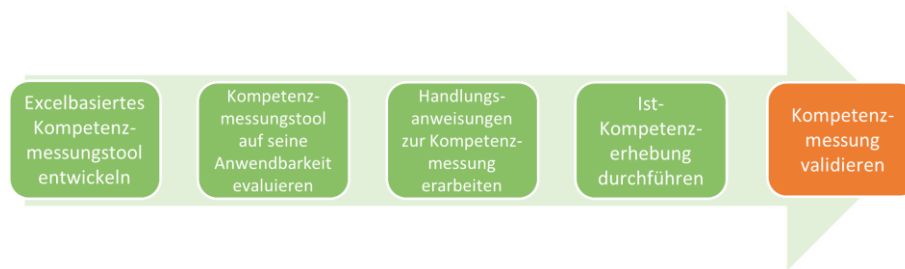
- a) Einführung und Impuls geben
- b) Ist-Kompetenzen mit dem Excel basierten Kompetenzmessungstool erheben
- c) Excelbasiertes Kompetenzmessungstool und Handlungsanweisung validieren (siehe Unterkapitel 2.1.5)

Nach Festlegung des Ablaufs fand im Rahmen der Vorbereitung die Organisation des Workshops statt, welche Einladungen, Erarbeitung bzw. Anpassung der Arbeitsmaterialien im Hinblick auf die für die Workshops vorgesehenen Bedarfe umfasste. Vor den jeweiligen Terminen wurden den Teilnehmenden alle notwendigen Arbeitsmaterialien zugeschickt, um einen reibungslosen Ablauf für die Online-Konferenzen gewährleisten zu können.

Die Durchführung fand gemäß dem genannten Ablauf statt. Nach der Einführung erfolgte die Bearbeitung der Aufgaben durch die Teilnehmenden im Zeitfenster b „Ist-Kompetenzen mit dem Excel-basierten Kompetenzmessungstool erheben“. Dazu wurden die Teilnehmenden gebeten, das Excel-basierte Kompetenzmessungstool selbstständig, mit Hilfe der Handlungsanweisung zu benutzen. Dies umfasste die eigene Einschätzung der Teilnehmenden hinsichtlich der im Tool einzutragenden Kompetenzen und die Anwendung des Tools selbst.

Die Nachbereitung des Workshops dient der digitalen Aufarbeitung und Dokumentation der im Workshop gewonnenen Ergebnisse. Das Vorgehen zur Auswertung der Tendenzen der Handlungsbedarf wird in Unterkapitel 2.2.1 „Identifikation der Handlungsbedarfe“ beschrieben.

### 2.1.5 Validierung der Kompetenzmessung



Wie in Unterkapitel 2.1.4 „Durchführung der Ist-Kompetenzerhebung“ angeführt, wurde im Rahmen des Workshops zur Erhebung der Ist-Kompetenzen von Älteren und Menschen mit

Behinderung auch eine Validierung des Excel-basierten Kompetenzmessungstools und der zugehörigen Handlungsanweisung durchgeführt. Die Validierung bettet sich gemäß dem genannten Ablauf in das Zeitfenster c „Excelbasiertes Kompetenzmessungstool und Handlungsanweisung validieren“ ein. Die Vorbereitung ist im Wesentlichen in Unterkapitel 2.1.4 dargelegt. Inhalte darüber hinaus und auch die Durchführung und Auswertung der Validierung, werden im Folgenden beschrieben. Um in dem verfügbaren Zeitrahmen der Online-Konferenz eine qualitativ hochwertige Validierung zu erzielen, wurde eine Fragebogen gestützte Interviewrunde mit den Teilnehmenden durchgeführt. Der Fragebogen orientiert sich an diesem zur Anwendbarkeitsprüfung des Excel-basierten Kompetenzmessungstool (siehe Anhang B). Im Rahmen der Workshop-Vorbereitung wurde der Fragebogen in Form von Leitfragen auf die Zielgruppen Ältere und Menschen mit Behinderung angepasst und um Fragen zur Handlungsanweisung ergänzt (siehe Anhang E).

Zur Auswertung der mittels der Leitfragen durchgeführten Validierung des Tools zur Kompetenzmessung und der Handlungsanweisung wurden die während der Workshoptermine angefertigten Aufnahmen und Protokolle herangezogen. Zwecks der Übersichtlichkeit wurden die Leitfragen grob zusammengefasst und zu diesen die gebündelten Aussagen aus den verschiedenen Terminen zugeordnet, um so ein Gesamtresümee zu erhalten. Dies kann Unterkapitel 3.2 „Ergebnisse zum Workshop der Ist-Kompetenzerhebung entnommen werden.

## 2.2 Interpretation

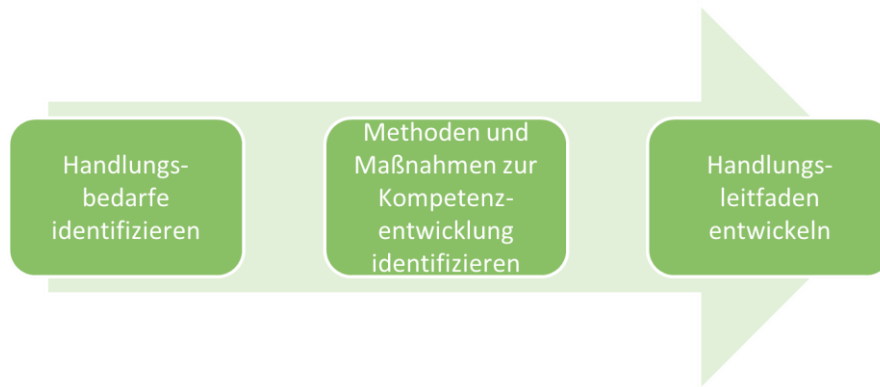
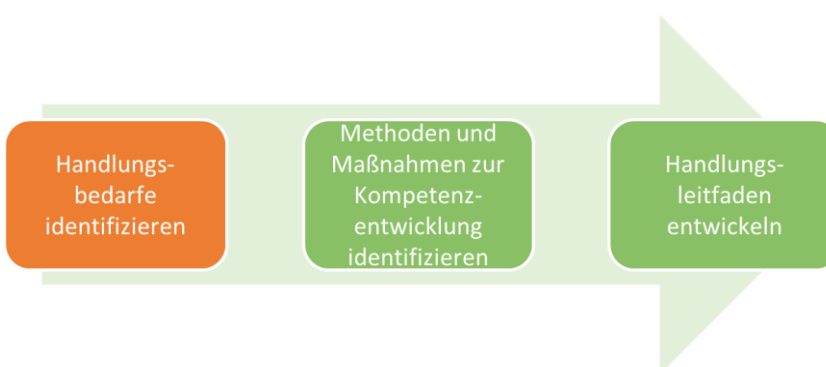


Bild 4: Vorgehen für das Arbeitspaket Interpretation

Zur Erfüllung des Teilziels 2: „Ein Handlungsleitfaden, welcher Methoden und Maßnahmen aus einem Modulbaukasten zur Kompetenzentwicklung vorschlägt, ist entwickelt worden.“ wird das Arbeitspaket *Interpretation* bearbeitet. Das Vorgehen ist vereinfacht in Bild 4 dargestellt. Im Rahmen der Bearbeitung erfolgte die Erstellung eines Vorgehenskonzeptes, sowie Vorarbeiten zur Identifikation von Tendenzen hinsichtlich eines Handlungsbedarfes. Die Identifikation erfolgte dabei auf Grundlage eines Vergleiches der Soll-Kompetenzausprägungen („ActIFF Teil I“) und den erhobenen Ist-Kompetenzausprägungen von Älteren und Menschen mit Behinderung im Rahmen des in den Unterkapitel 2.1.4 und 2.1.5 beschriebenen Workshops. Um das Konzept der „ActIFF-Feuerwehr“ ausgehend von der Kompetenzmessung um die Kompetenzentwicklung zu erweitern, wurden Maßnahmen mittels umfangreicher Literaturrecherche, im Rahmen einer Bachelor-Thesis und des Workshops „Methoden und Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung“ ermittelt. Die Validierung der Maßnahmen im Rahmen des Testlaufs durch eine Freiwillige Feuerwehr, führte zur Finalisierung des Handlungsleitfadens. Somit wurde das Grundgerüst des Handlungsleitfadens, welches bereits durch das Excel-basierte Kompetenzmessungstool erstellt wurde, mittels der integrierten Maßnahmenpakete ausgebaut, so dass der Handlungsleitfaden durch das Tool umgesetzt werden kann.

### 2.2.1 Identifikation der Handlungsbedarfe



Um Tendenzen eines Handlungsbedarfes hinsichtlich der Nachqualifizierung erforderlicher Kompetenzen identifizieren zu können, fand der in den Unterkapiteln 2.1.4 und 2.1.5 aufgeführte Workshop zur Ist-Kompetenzerhebung statt. Die Auswahl der Teilnehmenden für den Workshop berücksichtigte die

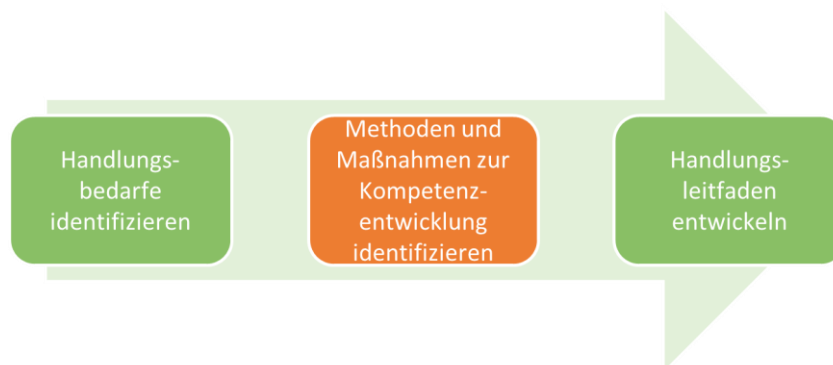
Zielgruppe des ActIFF-Projektes und umfasste Ältere und Menschen mit Behinderung. Der funktionale Aufbau des Excel-basierten Kompetenzmessungstools, welches im Rahmen des Workshops genutzt wurde, gibt die weiteren Schritte zu Identifikation der Tendenzen hinsichtlich von Handlungsbedarfen vor. Das Tool ermöglicht einen direkten Soll-Ist-Vergleich der von den Teilnehmenden eingetragenen Kompetenzausprägungen.



Im Tool trugen die Probanden ihre individuellen Kompetenzausprägungen in Form von Zahlenwerten zu den einzelnen Kompetenzbeschreibungen ein. Durch diese Eingabe waren Soll-Ist Differenzen erfassbar. Hierzu dienen die im Tool nach Anwendung der Teilnehmenden gespeicherten Datensätze in Form von Excel Tabellen. Die Auswahlkriterien der Kompetenzen für die Identifizierung eines Handlungsbedarfes sowie erweiterter Methoden sind in Unterkapitel 2.2.2 aufgeführt.

Die Auswertung liefert somit Tendenzen hinsichtlich eines Handlungsbedarfes zur Entwicklung bestimmter Kompetenzen, ausgehend von den Workshop-Teilnehmenden, was durch die Häufigkeit von größeren Abweichungen zu den Soll-Kompetenzausprägungen im Tool selbst identifiziert wird. Der Handlungsbedarf beschreibt dabei bei welchen Rollen Methoden und Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung besonders zum Einsatz kommen können. Die Kompetenzeingaben der Teilnehmenden wurden dazu in einer Excel-Datei vereint, um so prozentuale Mittelwerte für die jeweiligen Rollen zu erhalten und Vergleiche aus dem im dem Excel-basierten Kompetenzmessungstool befindlich Netzdiagramm ziehen zu können. Die Ergebnisse sind in Unterkapitel 3.2 „Ergebnisse zum Workshop der Ist-Kompetenzerhebung aufgeführt.

## 2.2.2 Identifikation von Methoden und Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung



Durch die Entwicklung der eigenen Kompetenzen soll es Älteren und Menschen mit Behinderung ermöglicht werden, trotz einer anfänglichen hohen Differenz der eigenen Kompetenzausprägung zum Soll-Wert, die gewünschte Rolle in der Unterstützungsabteilung einzunehmen.

Um dies zu realisieren, wurde ein Vorgehenskonzept zur Identifikation von Methoden und Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung erstellt und umgesetzt, dessen Schwerpunkte im Folgenden beschrieben werden:

- Umfassende, orientierende Recherche durch das Projektteam zu Methoden und Maßnahmen der Kompetenzentwicklung zu ausgewählten Kompetenzen gemäß der im weiteren Verlauf betriebenen Auswahlkriterien
- Eruierung und Erweiterung der Methoden und Maßnahmen durch eine Bachelor-Thesis im Rahmen des Projektes aus Sicht eines Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr
- Ergänzung und Evaluation der bereits identifizierten Maßnahmen durch die Stakeholder des Workshops „Methoden und Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung“, um diese hingehend der Bedürfnisse der Feuerwehren und Menschen mit Behinderung weiter auszubauen
- Validierung der „Methoden und Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung“ im Rahmen des Testlaufs durch eine Freiwillige Feuerwehr

Im Rahmen der Identifikation der Methoden und Maßnahmen werden alle Kompetenzen miteinbezogen, welche die nachfolgenden Auswahlkriterien erfüllen. Dadurch ist ein universeller Einsatz des Tools möglich, da für jede Person auf Grundlage des im Tool hinterlegten Soll-Ist-Vergleichs ein individueller Handlungsbedarf aufgedeckt wird.

Dazu werden gemäß des oben beschriebenen Schwerpunktes a) des Vorgehenskonzeptes Maßnahmen für jede einzelne Kompetenz pro Rolle vom Projektteam in Form von Recherchearbeit ermittelt, um so eine Matrix zu bilden in der jeweils einer Kompetenz eine geeignete Maßnahme zugeordnet ist.

Die Auswahl der Kompetenzen zu dessen Maßnahmenermittlung erfolgte nach Auswahlkriterien, welche auf Überlegungen zur späteren Nutzung und Weiterentwicklung des Tools durch Integration der Maßnahmen in das Tool selbst beruhen. So kann im weiteren Verlauf des Projektes das Excel-basierte Tool zu einem Handlungsleitfaden erweitert werden, welcher entsprechend der Ergebnisse des Soll-Ist-Vergleichs der Kompetenzen, Methoden und Maßnahmen aus einem Modulbaukasten vorschlägt. Daher wurde ein Wert für die minimale Kompetenzabweichungen in den jeweiligen Kompetenzausprägung festgelegt. Dieser Wert bestimmt, ab welcher Abweichung der eingegebenen Kompetenzausprägungen Tool-Nutzenden Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung angeboten werden. Die minimale Abweichung der Kompetenzausprägung von Soll-zu Ist-Werten beträgt dabei 2,5. Bei Kompetenzabweichungen kleiner dem Wert 2,5 wird das Prinzip „Learning by Doing“ übermittelt. Hierbei kann es sich um Anleitungen, Einarbeitung durch Vorgesetzte in der Freiwilligen Feuerwehr handeln, aber auch durch andere vorhandene Mitglieder, welche vertraut mit der zugehörigen Tätigkeit der Rolle in der Unterstützungsabteilung sind. Durch den hier vorgenommenen Richtwert wurden so zunächst für alle betreffenden Kompetenzen, deren Soll-Werte eine Abweichung höher als 2,5 sind, geeignete Maßnahmen recherchiert. Um im Tool Beispiele für „Learning by Doing“ vorgeben zu können, wurde die Recherche anschließend auf alle Kompetenzen ausgeweitet, auch wenn eine Abweichung kleiner 2,5 vorlag. Der aufgeführte Ansatz des Richtwertes wird auch für die Darstellung der Maßnahmen im Tool genutzt und ausgeweitet (siehe Unterkapitel 2.2.2 und 3.3.2). Des Weiteren erfolgte eine Eingrenzung der Recherchen der Maßnahmen auf die Fachkompetenzen, da die persönlichen Kompetenzen im Vergleich zu den Fachkompetenzen schwieriger weiterzuentwickeln sind.

Somit fanden bereits Arbeiten für den Modulbaukasten statt, welche im Rahmen einer Bachelor-Thesis zum Thema Kompetenzentwicklung in der Freiwilligen Feuerwehr erweitert wurden. (Schwerpunkt b) des Vorgehenskonzeptes). Die Arbeiten zur Thesis starteten im Dezember 2021 und endeten im März 2022. Durch die Bachelor-Thesis kann die Recherche zu den einzelnen Maßnahmen ergänzt und hingehend bestehender Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung in der Freiwilligen Feuerwehr ausgebaut werden.

Der Schwerpunkt c) des oben genannten Vorgehenskonzeptes wird im Folgenden genauer erläutert. Nach der Implementierung der Ergebnisse der Bachelor-Thesis und der Rechercheergebnisse des Projektteams, wurden die Maßnahmenpakete in einem zweiten Workshop „Methoden und Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung“ von den Stakeholdern evaluiert und ergänzt.

Der Workshop „Methoden und Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung in der Unterstützungsabteilung der Feuerwehr“ fand am 13.06.2022 mit insgesamt elf Teilnehmenden statt. Zu den Teilnehmenden gehörten Vertreter der Unfallkasse NRW, verschiedener Feuerwehren, des Verbandes der Feuerwehren in NRW e.V., der Bezirksregierungen Münster, Düsseldorf und Arnsberg sowie des Institutes der Feuerwehr NRW.

Die Planung des Workshops gliederte sich in drei Phasen: Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung. Im Rahmen der Vorbereitung wurden die Teilnehmenden mittels der konsistent vorliegenden Liste interessierter Stakeholder im Projekt akquiriert. Zu dem konnten über das Netzwerk des Verbandes der Feuerwehren in NRW e.V. weitere Teilnehmenden für den Workshop generiert werden.

Im Zuge der Vorbereitung wurde der Ablauf des Workshops festgelegt, welcher in dem folgenden Flussdiagramm dargestellt ist:

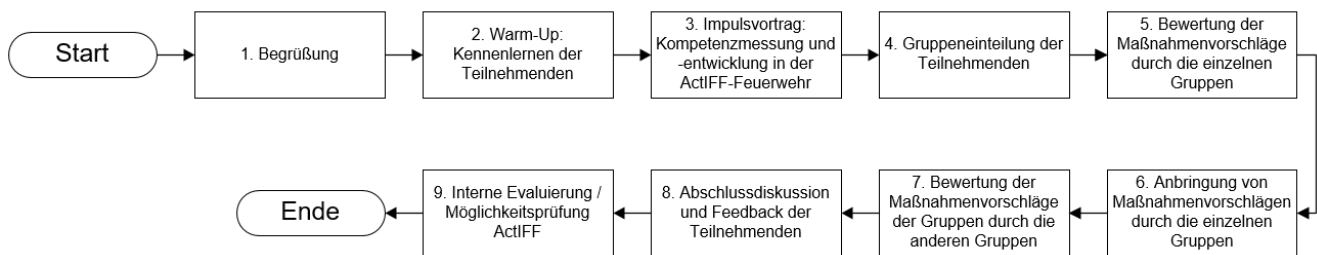


Bild 5 : Vorgehen für das Arbeitspaket Kompetenzerhebung

Nachdem der Ablauf des Workshops bestimmt wurde, fand die Organisation des Workshops statt. Hierzu gehörten die folgenden Punkte:

- Gestaltung und Versendung der Einladungen an die Teilnehmenden
- Ausarbeitung und Vorbereitung des Impulsvortrages
- Organisation und Gestaltung der Arbeitsmaterialien in Form von Pinnwänden

Die Durchführung fand gemäß dem oben dargestellten Flussdiagramm statt. Nach der Begrüßung wurden Warm-Up Spiele veranstaltet, die zu dem Kennenlernen der Teilnehmenden und zur Auflockerung des Workshops dienten. Darauf folgte ein Impulsvortrag mit dem Ziel, die Teilnehmenden über das Projekt ActIFF zu informieren und sie auf den derzeitigen Stand des Projektes zu bringen. Nach dem Impulsvortrag wurden die Teilnehmenden in drei gleichgroße Gruppen eingeteilt. Die Gruppen sollten im nächsten Schritt die Maßnahmenvorschläge auf den Pinnwänden bewerten und sie durch eigen erarbeitete Maßnahmenvorschläge erweitern. Diese eigen erarbeiteten Vorschläge wurden im nächsten Schritt von den anderen Gruppen bewertet. Abschließend fand eine Abschlussdiskussion mit den Teilnehmenden statt, in der die Teilnehmenden Feedback zum Workshop und zum Projekt äußerten.

In der dritten Phase, der Nachbearbeitung, fand eine interne Evaluierung des Workshops statt. Der erste Schritt der Evaluierung bestand darin die Aussagen, die von den Teilnehmenden während des Workshops erarbeitet wurden zu gruppieren, auf Umsetzbarkeit zu prüfen und verschiedenen Aktionen zuzuordnen. Zur Prüfung wurden folgende Fragestellungen zur Hilfe genommen:

- Sind die Gruppen sich einig gewesen?
- Können bei gegensätzlichen Meinungen alle berücksichtigt werden?
- Sind die Meinungen der Teilnehmenden im Rahmen des Projektes ActIFF umsetzbar bzw. liegen diese im Aufgabenbereich des Projektes?
- Sind die Anmerkungen auf die Maßnahmen oder auf die Funktionalität / Einstellungen im Tool bezogen?
- Sind es Grundsatzmeinungen oder spezielle Maßnahmen?
- Welche grundsätzlichen Punkte müssen für alle Maßnahmen berücksichtigt werden?

Auf Grundlage der Ergebnisse der Prüfung wurden die Maßnahmen jeweils einer dieser drei Aktionen zugeordnet:

- Streichung der Maßnahme
- Beibehaltung der Maßnahme
- Verbesserung der Maßnahme

Tabelle 3: Schematische Darstellung der Auswertung der Workshopergebnisse

Kompetenz	Maßnahme	Gruppierte Maßnahmen	Prüfung auf Umsetzbarkeit	Zuordnung Aktion	Finale Maßnahme
<b>Kompetenz A</b>	Maßnahme A	Gruppierte Maßnahmen A, B und C	Möglich	Beibehaltung	Finale Maßnahme A
<b>Kompetenz B</b>	Maßnahme B	Gruppierte Maßnahmen A, B und C	Möglich	Verbesserung	Finale Maßnahme B
<b>Kompetenz C</b>	Maßnahme C	Gruppierte Maßnahmen A, B und C	Nicht möglich	Streichung	-

Maßnahmen, die mit vergleichsweise hohen Kosten behaftet sind oder nicht umsetzbar sind, wurden gestrichen. Die Vorschläge die seitens der Teilnehmenden gemacht wurden, flossen in die Verbesserung der Maßnahmen ein. Maßnahmen, die während des Workshops auf Zustimmung bei den Teilnehmenden trafen, wurden unverändert beibehalten.

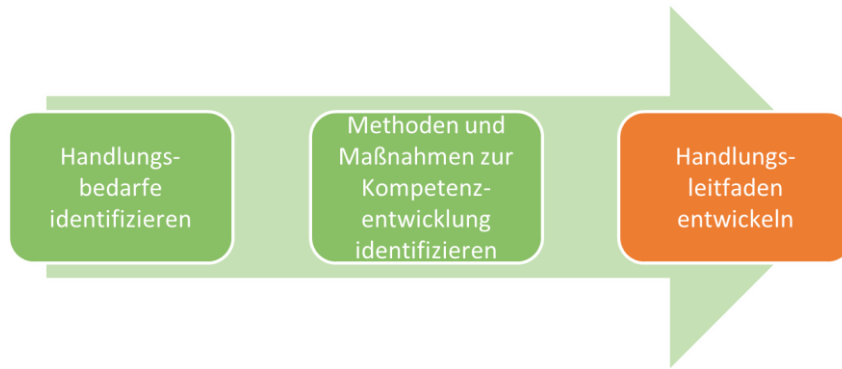
Der im obigen Vorgehenskonzept beschriebene Schwerpunkt d), umfasste in der Umsetzung die Validierung der Methoden und Maßnahmen durch die Freiwillige Feuerwehr Wetter (Ruhr) im Rahmen des Testlaufes (siehe Unterkapitel 2.3.2 und 3.6.2). Dazu wurde ein Maßnahmenkatalog erstellt und die enthaltenen Methoden und Maßnahmen durch den Leiter und den stellvertretenden Einheitsführer der Freiwillige Feuerwehr Wetter (Ruhr) auf deren Umsetzbarkeit geprüft. Die Umsetzbarkeit ist dabei abhängig von der Dauer der Maßnahme, den aufkommenden Personal- und Sachkosten, der zeitlichen und örtlichen Gegebenheit sowie der, aus Sicht der Feuerwehr Wetter, resultierenden Effektivität der Kompetenzsteigerung einer Maßnahme. Waren Maßnahmen aus Sicht der Feuerwehr Wetter nicht umsetzbar, so wurden die Begründungen dokumentiert und mögliche Alternativen ermittelt. Ebenso wurden zu bestehenden, umsetzbaren Maßnahmen auch Weitere ergänzt, wenn diese aus Sicht der Feuerwehr Wetter einen ähnlichen positiven Effekt auf die Kompetenzentwicklung haben. Folgend ist ein Ausschnitt des Maßnahmenkatalogs abgebildet, welcher zur Prüfung und Dokumentation auf die Umsetzbarkeit angewendet wurde:

Tabelle 4: Ausschnitt des Maßnahmenkatalogs zur Validierung der Methoden und Maßnahmen

Kompetenz	Kompetenz- beschreibung	Methoden und Maßnahmen	Umsetzbarkeit	Kosten	Alternative
Feuerwehrfachliche Grundkenntnisse	Kenntnisse zu allgemeinen Strukturen der Feuerwehr sowie dessen Aufgaben.	Schulung in der Feuerwehr:  Feuerwehrfachliche Grundkompetenzen werden durch die Feuerwehr selbst beigebracht.  Verfügbar über: Feuerwehren Kosten: variabel			
		Tagesseminare und gezielte Module  Je nach erforderter Kompetenzausprägung können diverse Seminare besucht werden. Diese können sich auf für die Unterstützungsabteilung relevanten Inhalte konzentrieren. Teilnahmevoraussetzungen der Seminare sind zu beachten.  Verfügbar über: Institut der Feuerwehr NRW Kosten: Je nach Seminar variabel (Quelle: Institut der Feuerwehr NRW)			

Die finalisierten Methoden und Maßnahmen lassen sich Anhang F entnehmen. Die nach der Validierung bestehenden Methoden und Maßnahmen wurden anschließend in das Tool integriert (siehe Unterkapitel 2.2.3 „Entwicklung des Handlungsleitfadens“), wodurch der Charakter des Modulbaukastens ersichtlich wird.

### 2.2.3 Entwicklung des Handlungsleitfadens



Zur Entwicklung des Handlungsleitfadens wurde ein Konzept entwickelt, welches die Umsetzung des Handlungsleitfadens durch das Excel-basierte Tool beinhaltet, wie in Unterkapitel 2.2.2 angeführt. Die ersten Arbeiten zur Umsetzung des Konzeptes haben mit der Entwicklung des

Kompetenzmessungstools und der Handlungsanweisung stattgefunden und bilden das Grundgerüst des Handlungsleitfadens als funktionales Werkzeug. Diese Arbeiten wurden im Rahmen der Identifikation der Methoden und Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung weitergeführt (siehe Unterkapitel 2.2.2). Zur Finalisierung des Handlungsleitfadens, wurde dann das Tool zur Kompetenzmessung um Maßnahmepakete zur Kompetenzentwicklung erweitert. Somit wird durch das Tool ein modularer Aufbau, in der Form eines Modulbaukastens, ermöglicht. Der Modulbaukasten, bestehend aus Kompetenzen, geeignete Maßnahmenpakete und den zugehörigen Rollen, wurde im Kompetenzmessungstool integriert und kann die Nutzenden anhand ihrer eingegebenen Kompetenzausprägungen und durch die Entwicklung ihrer Kompetenz über geeignete Maßnahmen für entsprechende Rollen nachqualifizieren. Durch den modularen Aufbau und die Umsetzung in Excel können Maßnahmen einfach eingetragen und ausgetauscht werden.

Da jedes Rollenprofil unterschiedliche Prozesse und daraus resultierend auch unterschiedliche Kompetenzen mit deren spezifischen Ausprägungen ausweist, entstehen unterschiedliche Entwicklungspakete für jede Rolle und auch für jeden Anwendenden. Tritt der Fall ein, dass zwei Anwendende die gleiche Empfehlung für eine Rolle aufweisen, so können sich deren Maßnahmenpakete dennoch unterscheiden aufgrund unterschiedlicher Kompetenzausprägungen. Die Ausgangsgrößen, welche bei der Kompetenzmessung entstehen, sind somit auch die Eingangsgrößen, welche zu Erstellung der Maßnahmenpakete verwendet werden. Diese sind die eingegebenen Ist-Werte der Kompetenzausprägungen der Fachkompetenzen, der Vergleich dieser mit den Soll-Werten aller Rollen und die Empfehlungen für die jeweiligen Rollen. Zur Integrierung der finalisierten Methoden und Maßnahmen in das Tool wurden klare Bedingungen definiert und die entsprechenden Arbeitsschritte durchgeführt, so dass die Praktikabilität und die Schlüssigkeit für die Nutzenden gewährleistet werden kann. Diese umfassen sowohl die Trennung der persönlichen Kompetenzen von den Fachkompetenzen, als auch die Einstellungen im Tool selbst zur Auswahl von Maßnahmen und der Darstellung der Maßnahmenpakete.

Damit in dem Tool eine übersichtliche Anzahl von Maßnahmen bei einer aussagekräftigen Abweichung der Soll- zu den Ist-Kompetenzausprägungen vorgeschlagen werden können, wurden entsprechende Richtwerte in die Hintergrundberechnung integriert. Dazu wurde zunächst die Eingangsgröße für die Maßnahmen betrachtet. Als Ausgangsgröße dient die Ist-Ausprägung der Fachkompetenzen. Diese werden mit den Soll-Werten aller Rollen verglichen und es entstehen Zahlenwerte, die diesen Vergleich darstellen. Diese können, wie die Kompetenzausprägungen selbst, von 0 bis 5 gehen. Je kleiner dieser Wert ist, desto größer ist die Übereinstimmung zwischen erforderter und besitzender Kompetenz. Eine 0 bedeutet, dass die vorliegende Kompetenz vorliegt oder diese übertroffen wird. Wenn der Wert wiederum zu hoch ist, bedeutet dies, dass die erforderte Anforderung nicht erfüllt worden ist. An diesem Punkt können dann die Maßnahmen angewendet werden, um die geforderte Kompetenzausprägung zu erreichen und dadurch auch eine Steigerung der Rollenempfehlungen.

In der folgenden Abbildung wird der festgelegte Anwendungsbereich der Maßnahmen bei den Soll-Ist-Vergleichswerten angezeigt:

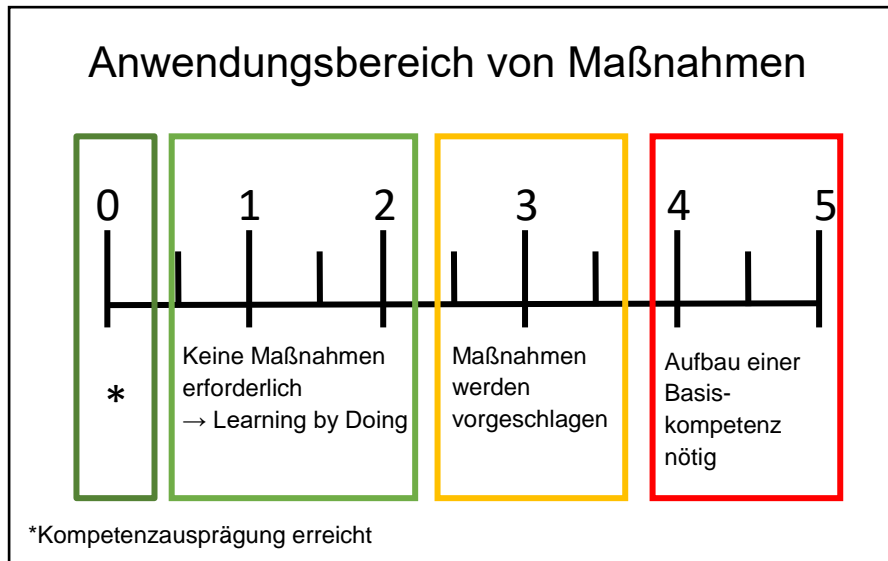


Bild 6: Anwendungsbereich von Maßnahmen abhängig des Soll-Ist-Vergleichs

Liegt die Differenz der vorliegenden und der erforderlichen Kompetenzausprägung bei einem Wert von 2 und darunter, so werden keine Maßnahmen zur Steigerung dieser Kompetenzausprägung empfohlen. Es wird dann erwartet, dass durch die Tätigkeiten in einer Rolle selbst, in der die Fachkompetenz verlangt wird, die Ausprägung gesteigert wird. Das bedeutet, es erfolgt eine Steigerung durch „Learning by Doing“. Dies wird auch erwartet, wenn die vorliegende Ausprägung einer Kompetenz 0 ist, aber die Rolle eine Ausprägung dieser von bis zu 2 erfordert. Die erforderliche Kompetenzausprägung ist in diesen Fällen nicht hoch und kann durch das Praktizieren der Rolle angelernt werden.

Wenn ein Wert von 0 im Soll-Ist-Vergleich der Kompetenzausprägung vorliegt, besteht kein Handlungsbedarf, da die erforderliche Kompetenzausprägung erfüllt oder überschritten wurde.

Ist der Soll-Ist-Vergleichswert größer als 2, werden Maßnahmen vorgeschlagen. Es werden die gleichen Maßnahmen vorgeschlagen, solange dieser Betrag über zwei liegt. Dabei ist der Betrag des Vergleichswertes selbst nicht ausschlaggebend. Die Anzahl an Maßnahmen ändert sich beim Vorschlag ebenfalls nicht. So hat beispielsweise eine Person mit einem Soll-Ist-Vergleichswert für die Kompetenz „Programmierfähigkeiten“ von 2,5 die gleichen Maßnahmen zur Verbesserung dieser wie eine Person mit einem Vergleichswert von 3,5.

Falls der Fall auftreten sollte, dass die Differenz des Soll-Ist-Vergleiches größer als 4 ist, so werden keine Maßnahmen empfohlen. Bei solch einer Differenz kann davon ausgegangen werden, dass bei der ActIFF-Zielperson, bei dem die Kompetenzmessung durchgeführt worden ist, keine Basiskompetenz vorliegt. Dies ist dadurch begründet, dass eine Differenz von 4 nur dann möglich ist, wenn bei der ActIFF-Zielperson die Ist-Ausprägung einer Kompetenz 1 und die erforderliche Ausprägung 5 ist. Die Maßnahmenpakete dienen zur Weiterentwicklung von bestehenden Kompetenzen. Da die Entwicklung der Kompetenzen auch bei so einer hohen Differenz natürlich im Ermessen der jeweiligen Freiwilligen Feuerwehr liegt, werden diese eher schwer zu entwickelnden Kompetenzen mit entsprechenden Maßnahmen in einer gesonderten Liste im Tool aufgeführt. Die visuelle Darstellung im Tool, welche die angeführten Berechnungen und Einstellungen berücksichtigt, wird in Unterkapitel 3.3.2 dargestellt.

## 2.3 Implementierung

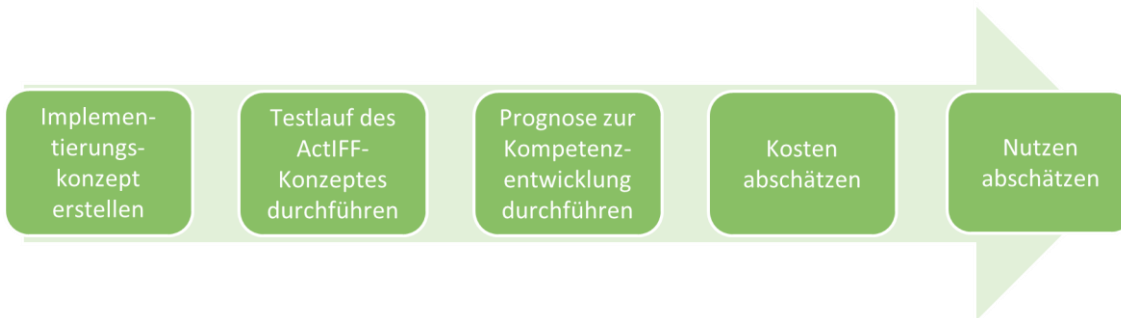
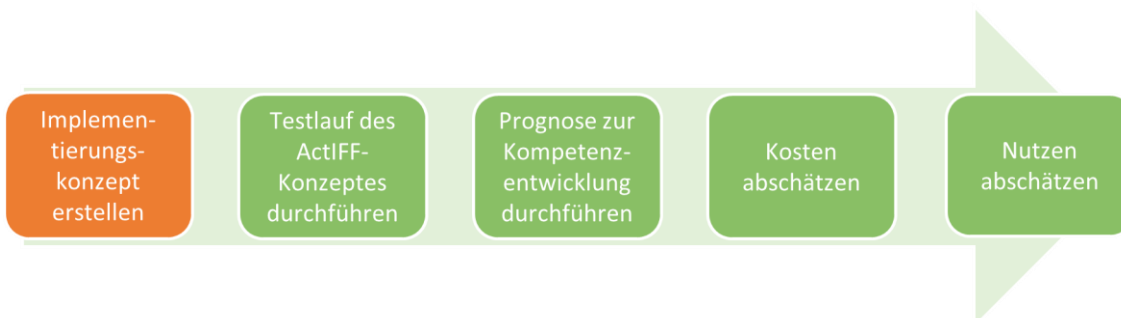


Bild 7: Vorgehen für das Arbeitspaket Implementierung

Die Bearbeitung des Arbeitspakets *Implementierung* führt zur Erfüllung des Teilziels 3: „Ein Testlauf des Handlungsleitfadens unter Berücksichtigung einer Kosten- und Nutzenabschätzung des ActIFF-Konzeptes ist durchgeführt“. Das Vorgehen des Arbeitspaketes wird in Bild 7: Vorgehen für das Arbeitspaket Implementierung“ dargestellt. Auf Basis der gewonnenen Ergebnisse aus den Arbeitspaketen *Kompetenzerhebung* und *Interpretation* wurde ein Implementierungskonzept erstellt, welches dann als Testlauf an einer ausgewählten Freiwilligen Feuerwehr geprüft wurde. Im Testlauf wurden die Kompetenzmessung (siehe Unterkapitel 2.1) und Kompetenzentwicklung (siehe Unterkapitel 2.2) mithilfe des ActIFF-Tools bei Personen aus der ActIFF-Zielgruppe durchgeführt. Im Anschluss des Testlaufs erfolgte eine Abschätzung der Kosten und des Nutzens des Implementierungskonzeptes, um so eine Aussage über den betrieblichen und wirtschaftlichen Nutzen treffen zu können. Zudem wurden Prognosen zur Kompetenzentwicklung aufgestellt.

### 2.3.1 Erstellung des Implementierungskonzeptes



Das Teilziel 3 erfordert ein Konzept, um die aus dem Projekt gewonnenen Erkenntnisse für die Freiwilligen Feuerwehren in eine praktikable Vorgehensweise zu übersetzen. Das Konzept befasst sich mit der Implementierung der ActIFF-Ergebnisse in die Feuerwehren, um Ältere und Menschen mit Behinderungen in die Unterstützungsabteilungen einzubinden. Kern des Implementierungskonzeptes ist der ActIFF-Feuerwehr-Prozess, welcher sich mit der Kompetenzerhebung und der Kompetenzentwicklung von potenziellen Mitgliedern in der Freiwilligen Feuerwehr beschäftigt. Die Entwicklung des Prozesses basiert dabei auf der Reihenfolge der Arbeitspakete. Als Anstoß für die Entwicklung des Prozesses dienen die diversen beobachteten Nutzungen des entwickelten ActIFF-Tools durch Studierende und durch Menschen der ActIFF-Zielgruppe in den Workshops. Dabei war deren Feedback bei der Entwicklung besonders relevant, da dieses Feedback sich meist auf die Benutzerfreundlichkeit des Tools bezieht. Der entwickelte ActIFF-Feuerwehr-Prozess bildet zunächst eine Vorstellung einer möglichen Umsetzung und wird in einem nachfolgenden Testlauf geprüft.



In dem folgenden Bild 8 ist der entwickelte ActIFF-Feuerwehr-Prozess in einem Flussdiagramm dargestellt.

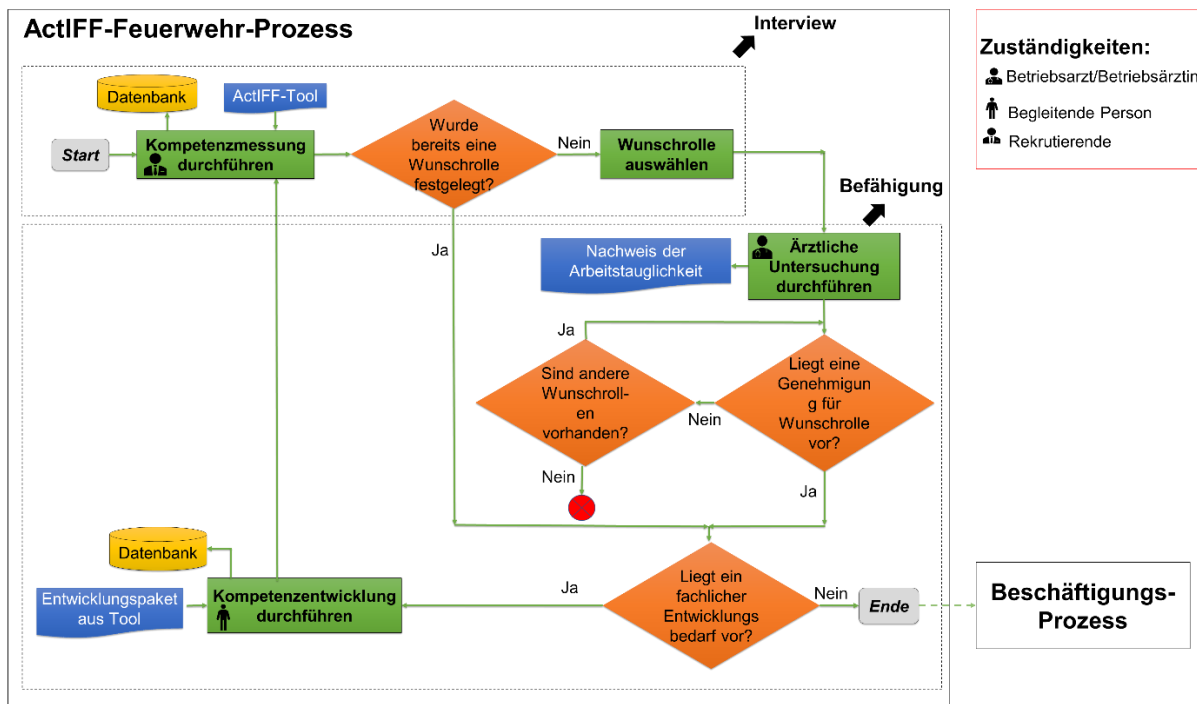


Bild 8: Entwickelter ActIFF-Feuerwehr-Prozess

Der dargestellte ActIFF-Feuerwehr-Prozess besteht aus zwei Phasen: dem Interview und der Befähigung. In jeder der beiden Phasen sind Hauptprozesse enthalten, welche in dem Bild dunkelgrün dargestellt sind. Die Interviewphase beschäftigt sich mit dem Erfassen von Daten der potentiellen Mitglieder, während sich die Befähigungsphase mit der Entwicklung dieser für eine ausgewählte Rolle auseinandersetzt.

Der Prozess startet in der Interview-Phase mit einer Person aus der ActIFF-Zielgruppe, die Interesse an einer Tätigkeit in der Unterstützungsabteilung in der Freiwilligen Feuerwehr hat. Die interessierte Person wird zu einem Einstellungsgespräch mit einem Rekrutierer eingeladen, welcher vorab berufliche Kenntnisse und Interessen der Person in Erfahrung bringt. Nach dem Gespräch folgt die Kompetenzmessung mittels des ActIFF-Tools. Es werden die fachlichen sowie persönlichen Kompetenzen der interessierten Person erhoben. Wie die Kompetenzmessung mittels Tools durchgeführt wird, ob dies über einer Abfrage des Rekrutierenden mit der Person stattfindet oder die Person aus der ActIFF-Zielgruppe eigenständig dessen Kompetenzen einschätzt und in das ActIFF-Tool eingibt, steht den Freiwilligen Feuerwehren offen. Die gewonnenen Daten der Messung werden in einer Datenbank gespeichert. Die Einwilligung der interessierten Person zur Erfassung, Verarbeitung und Archivierung dieser Informationen sollte während des Einstellungsgesprächs und vor der Kompetenzmessung eingeholt und dokumentiert werden.

Nach Beendigung der Kompetenzmessung, werden Rollenempfehlungen im ActIFF-Tool angezeigt, die gemeinsam betrachtet werden sollen. Die Rollenbeschreibungen werden von der interessierten Person durchgelesen oder von Rekrutierenden erläutert. Die befragte Person entscheidet sich dann für Rollen, die sie in der Unterstützungsabteilung nachgehen möchte, was auch unabhängig von der prozentualen Angabe der Rollenempfehlung geschehen kann. Das ActIFF-Tool wird dann abgespeichert und soll nur für die befragte Person genutzt werden.

Wird der ActIFF-Feuerwehr-Prozess mit anderen potentiellen Mitarbeitenden durchgeführt, muss eine neue leere Datei verwendet werden. Somit endet die Interviewphase und der ActIFF-Feuerwehr-Prozess geht somit in die Befähigungsphase über.

Es wird eine ärztliche Untersuchung durchgeführt, bei der die Befähigung zur Ausübung von Tätigkeiten in der Unterstützungsabteilung, in Form eines Nachweises für die Arbeitstauglichkeit, bestätigt wird. Diese kann durch den Betriebsarzt der Feuerwehr oder extern durch eine ausgebildete Fachkraft geschehen. Bei der Untersuchung werden die Tätigkeiten aus den Rollenprofilen zugezogen, um auf Grundlage dessen erforderlichenfalls Rollen auszuschließen. Wird die Befähigung der interessierten Person für die Wunschrolle nicht nachgewiesen, erfolgt die Auswahl und Prüfung einer anderen Wunschrolle. Wenn für keine Wunschrolle ein Nachweis vorliegt, endet der Prozess, da für alle ausgewählten Rollen die Befähigung zur Ausübung der Tätigkeiten nicht vorhanden ist. Dies bedeutet, dass die Person aus der ActIFF-Zielgruppe nicht die in dem Projekt definierten Rollen der Unterstützungsabteilung der Freiwilligen Feuerwehr wahrnehmen kann.

Liegt ein Nachweis zur Befähigung vor, wird geprüft, ob ein fachlicher Entwicklungsbedarf von Kompetenzen für die von dem/der Kandidaten\*in ausgewählte Rolle vorliegt. Die Freiwilligen Feuerwehren können eigenständig nach ihren Erwartungen und Anforderungen an die Unterstützungsabteilungen festlegen, ab welcher Bedingung ein fachlicher Entwicklungsbedarf vorliegt. Dies kann beispielsweise ein festgelegter Prozentwert zur Rolle sein. Da sich die im Projekt festgelegten Rollenprofile in jeder Feuerwehr unterscheiden werden, differenzieren auch die Anforderungen an die potentiellen Mitarbeitenden. Die Feuerwehren können sich beispielsweise an die Anzahl der aufgelisteten Maßnahmen im Entwicklungspaket der Wunschrolle, der Angabe der Rollenempfehlung in Prozent oder anderen Bedingungen orientieren.

Wenn ein Entwicklungsbedarf der Fachkompetenzen bei der interessierten Person für die Wunschrolle vorliegt, soll in Zusammenarbeit mit einer begleitenden Person eine Kompetenzentwicklung durchgeführt werden. In dem ActIFF-Tool wird das Entwicklungspaket der Wunschrolle abgerufen, welches die auf den potentiellen Mitarbeitenden angepassten Maßnahmen und „Learning by Doings“ auflistet. Es werden die umsetzbaren Methoden und Maßnahmen aus dem Entwicklungspaket und gegebenenfalls alternative Entwicklungsmaßnahmen für nicht umsetzbare Maßnahmen zusammengestellt und ein Terminplan für die Person der ActIFF-Zielgruppe festgelegt. Die Umsetzbarkeit einer Maßnahme hängt davon ab, ob diese von der Freiwilligen Feuerwehr angeboten werden kann oder ob zeitabhängige Maßnahmen wie Seminare in der angesetzten Entwicklungszeit zur Verfügung stehen. Sind Maßnahmen nicht umsetzbar, können alternative Maßnahmen mit einem ähnlichen Entwicklungseffekt genutzt werden. Es können auch alternative Entwicklungsmethoden festgelegt werden, wenn die Freiwillige Feuerwehr eine für sie effektivere Entwicklungsmethode als die im Entwicklungspaket vorgeschlagene Maßnahme nutzen möchte. Wie in Kapitel 3.3.2 beschrieben wird, geben die Entwicklungspakete nur Vorschläge, wie eine mögliche Kompetenzentwicklung aussehen kann und müssen nicht unverändert übernommen werden. Die potenziellen Mitarbeitenden führen dann die in dem Terminplan notierten Maßnahmen zur Weiterentwicklung von Kompetenzen für die Wunschrolle durch und werden während des Prozesses von einer Person begleitet. Diese steht für Fragen und Rückmeldung bezüglich der Umsetzung der Methoden und Maßnahmen zur Verfügung. Zudem dokumentieren die begleitenden Personen die Informationen bezüglich der Umsetzung der Methoden und Maßnahmen und archivieren diese in einer Datenbank. Das Ende der Kompetenzentwicklung können die Feuerwehren abhängig der eigenen Erwartungen und Anforderungen festlegen.

Nach der Kompetenzentwicklung wird eine erneute Kompetenzmessung durchgeführt und dort die Empfehlung der Wunschrolle betrachtet. Ist die Angabe der Rollenempfehlung gestiegen oder ist eine andere von der Feuerwehr festgelegte Bedingung, welche zuvor einen Indikator für einen fachlichen Entwicklungsbedarf dargestellt hat, erfüllt, liegt kein Entwicklungsbedarf bei der Person aus der ActIFF-Zielgruppe mehr vor.

Die Befähigungsphase endet, wenn kein fachlicher Entwicklungsbedarf mehr vorliegt. Demnach endet der ActIFF-Feuerwehr-Prozess und geht somit in den Beschäftigungsprozess des ActIFF-Konzeptes zur Implementierung über.

Der Beschäftigungsprozess ist ein Teilprozess des ActIFF-Konzeptes zur Implementierung von Älteren und Menschen mit Behinderung in die Unterstützungsabteilungen der Freiwilligen Feuerwehren. Dieser beschäftigt sich mit der Ausübung der Tätigkeiten in der ausgewählten Rolle und dessen Evaluation. Der Prozess stellt den letzten Teilprozess des ActIFF-Konzeptes dar. In Bild 9 ist der Prozess in einem Flussdiagramm dargestellt.

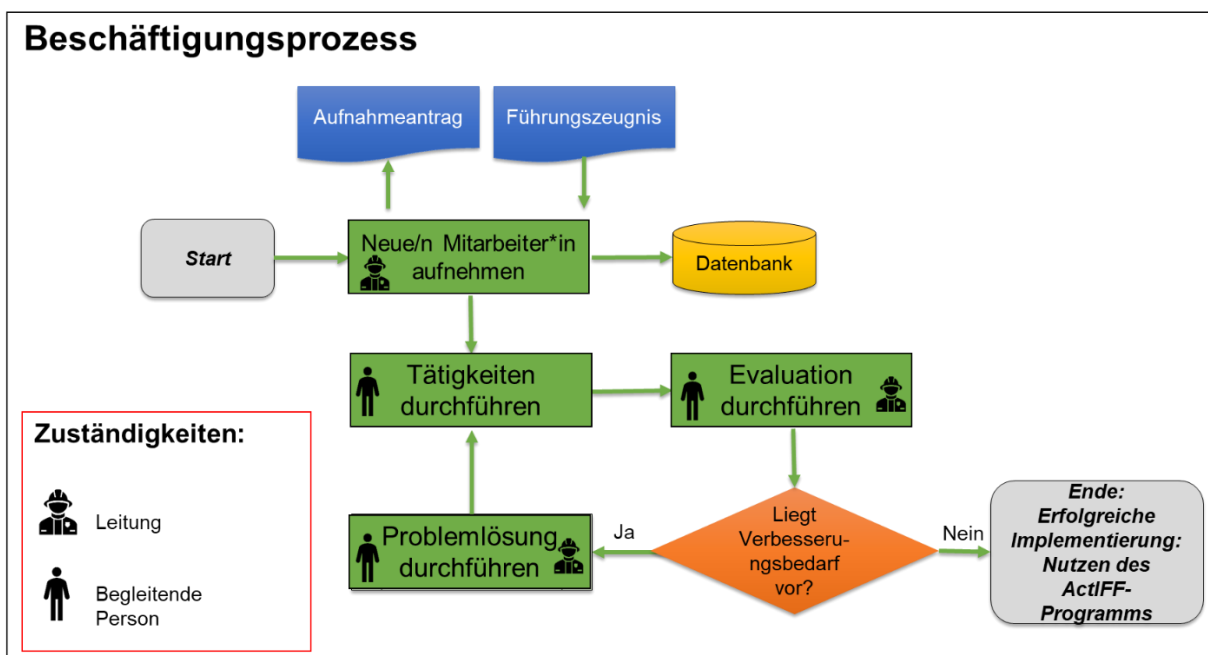


Bild 9: Entwickelter Beschäftigungsprozess

Der Prozess startet mit der Aufnahme des neuen Mitarbeitenden. Dieser muss ein Führungszeugnis einreichen und unterzeichnet dann den Aufnahmeantrag. In dem Antrag werden die Rahmenbedingungen für die Tätigkeiten in den Unterstützungsabteilungen festgelegt. Nachdem beide Parteien dem Antrag zugestimmt haben und der unterschriebene Antrag in der Datenbank archiviert wurde, übt die Person der ActIFF-Zielgruppe die Tätigkeiten der Rolle in der Unterstützungsabteilung aus. Die neuen Mitarbeitenden werden in den ersten Phasen der Beschäftigung in die Tätigkeiten von Arbeitskolleg\*innen eingearbeitet, bevor diese eigenständig die Aufgaben erfüllen kann. Eine Person begleitet neue Mitarbeitende beim Ausüben der Tätigkeiten im ganzen Beschäftigungsprozess. Dabei kann es sich um eine ein\*e Arbeitskolleg\*in und/oder die begleitende Person aus dem ActIFF-Feuerwehr-Prozess handeln. Während der Ausübung der Tätigkeiten werden Evaluationen durchgeführt. Für die Person können Probleme auftreten, die erfasst werden und an das Leitungsteam weiterzugeben sind. Zudem sollen Verbesserungsvorschläge und Wünsche kommuniziert werden, um die Zusammenarbeit zwischen den Personen der ActIFF-Zielgruppe und der Feuerwehr aufrechtzuerhalten und zu verbessern. Die Aufnahme der Evaluation soll dabei in regelmäßigen

Abständen stattfinden und der Feuerwehr bei der Begutachtung des neuen Mitarbeitenden helfen. Dabei kann geprüft werden, ob diese die Aufgaben und Tätigkeiten erfüllen können oder ob noch Verbesserungspotential bei der Gestaltung des Arbeitsumfelds oder bei der Entwicklung der Kompetenzen für die Tätigkeiten besteht.

Innerhalb der Beschäftigung und der damit verbundenen Evaluation kann es dazu kommen, dass die Person mögliche Verbesserungsvorschläge bezüglich der Umsetzung der Aufgaben oder des allgemeinen Arbeitsumfeldes hat, die die Effizienz oder das Arbeitsklima für diese und für die Feuerwehr steigern können. Die Aufgabe der Leitung ist es, diese zu analysieren und in Zusammenarbeit mit den Personen der ActIFF-Zielgruppe Lösungsvorschläge zu konzipieren und umzusetzen. Liegen keine Verbesserungsvorschläge auf Seiten der neuen Mitarbeitenden und der Freiwilligen Feuerwehr vor, endet der Beschäftigungsprozess und somit auch der Implementierungsprozess. Ziel des Implementierungsprozesses ist damit eine erfolgreiche Implementierung einer Person aus der ActIFF-Zielgruppe in die Unterstützungsabteilung der Freiwilligen Feuerwehr.

Sowohl der ActIFF-Feuerwehr-Prozess als auch der Beschäftigungsprozess sind grundlegend für das ActIFF-Konzept. Daher muss in dem Konzept über Teilprozesse sichergestellt werden, dass diese beiden Prozesse fehlerfrei ablaufen und dass das gewünschte Ergebnis erreicht wird. Um dies zu sichern wurden mittels eines Ursache-Wirkung-Diagramm (auch Fischgräten- oder Ishikawa-Diagramm [Ishikawa und H. Loftus 1990]) mögliche Fehlerursachen für das Problem, eine „gescheiterte Implementierung“, ermittelt. Dabei wurden die Haupteinflüsse Mensch, Methode, Material, Management und Milieu mit deren möglichen Fehlerursachen im Projektteam durch Brainstorming ermittelt. Die Ergebnisse des Ishikawa-Diagramms wurden dann umgewandelt, sodass das definierte Problem „gescheiterte Implementierung“ zu dem Zielzustand „erfolgreiches ActIFF-Konzept“ wird. Infolgedessen wurden im Ishikawa-Diagramm die ermittelten Fehlerursachen zu Bedingungen für das Erreichen des Zielzustandes verändert. In Bild 10 sind die Bedingungen für den Erfolg des ActIFF-Konzeptes in Form eines Ishikawa-Diagramms dargestellt.

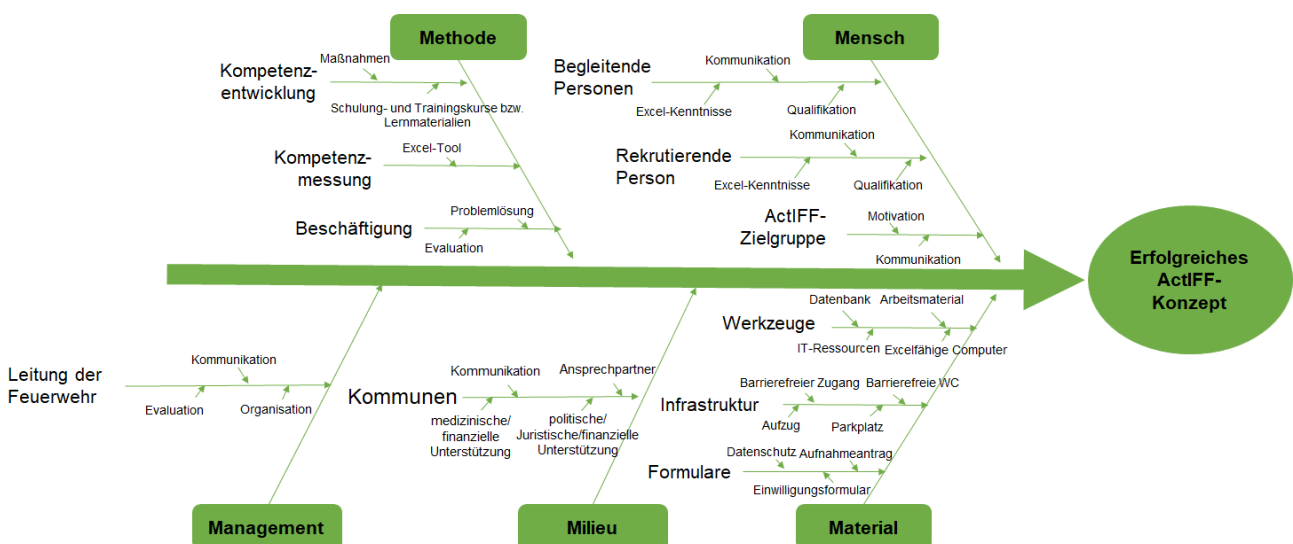


Bild 10: Voraussetzungen für den Erfolg des ActIFF-Konzeptes (in Anlehnung an [Ishikawa und H. Loftus 1990])

In dieser Darstellung ist beispielsweise zu erkennen, dass im Bereich der Materialien die Formulare und Werkzeuge für ein erfolgreiches ActIFF-Konzept relevant sind.

Zu den Formularen gehören die Datenschutz- und Einwilligungsformulare die im ActIFF-Feuerwehr-Prozess verwendet werden, sowie die Aufnahmeanträge, die im Beschäftigungsprozess unterschrieben werden. Unter den Materialien werden auch die Werkzeuge aufgelistet, die im ActIFF-Feuerwehr-Prozess als auch im Beschäftigungsprozess verwendet werden. Dazu gehören ein Excel-fähiger Computer, IT- Ressourcen, Datenbanken und die Arbeitsmaterialien bei der Beschäftigung. Zu den Materialien gehören auch Elemente aus der Infrastruktur und dem Arbeitsumfeld. Dieses soll für die neuen Mitarbeitenden so gestaltet werden, dass diese vollen Zugang zu allen notwendigen Bereichen wie den Arbeitsplätzen in Gebäuden oder Sanitäranlagen haben. Dazu gehören beispielsweise Parkplätze und Aufzüge.

Es sind auch Voraussetzungen an das Milieu in dieser Darstellung aufgeführt, die zuvor nicht explizit bei der Entwicklung der beiden Teilprozesse genannt worden sind. Zu dem Milieu gehören die Kommunen mit deren juristischen und politischen Entscheidungen, sowie Unterstützungen. Auch die Kommunikation mit der Kommune ist für den Erfolg des ActIFF-Konzeptes besonders relevant. Die finanzielle und medizinische Unterstützung durch die Kommunen ist bei der Umsetzung des ActIFF-Konzeptes essenziell.

Es werden die Menschen aufgelistet, die Verantwortlichkeiten in dem ActIFF- Konzept besitzen, dazu gehören die Rekrutierende, die begleitenden Personen und die Personen aus der ActIFF-Zielgruppe. Es werden deren Fähigkeiten und Einstellungen der Menschen aufgelistet, die für eine erfolgreiche Implementierung benötigt werden. Dazu gehören bei dem Rekrutierenden die Excel-Kenntnisse, die Kommunikationsfähigkeiten und auch allgemeine Qualifikationen, wie zum Beispiel seinen Wissenstand bezüglich des ActIFF-Feuerwehrprozesses, den Rollenprofilen oder ähnlichen ActIFF-Informationen. Menschen aus der ActIFF-Zielgruppe müssen eine gewisse Kommunikationsfähigkeit mitbringen, um Wünsche oder Problematiken zu schildern und deren Kompetenzen für die verschiedenen Rollen, aber auch Motivation für die Tätigkeiten in der Freiwilligen Feuerwehr haben.

Im Management des ActIFF-Konzeptes sind die Leitungen der Freiwilligen Feuerwehren involviert. Die Freiwilligen Feuerwehren sollen, mithilfe eines Handlungsleitfadens, das ActIFF-Konzept implementieren können. Dazu gehören die Organisation und die Evaluation des gesamten Prozesses.

Unter den Methoden für den Erfolg des ActIFF-Konzepts wurden die Teilprozesse des bereits entwickelten ActIFF-Feuerwehr-Prozesses und des Beschäftigungsprozesses aufgeführt, wobei bei dem ersten nur die Schritte Kompetenzmessung und Kompetenzentwicklung aufgelistet werden. Die Kompetenzmessung und –Entwicklung werden über das ActIFF-Tool und die in diesem integrierten und abrufbaren Entwicklungspaketen mit deren Maßnahmen und Methoden wie Schulungen, Trainingskurse und Lernmaterialien realisiert. Die Methoden, die im Beschäftigungsprozess genutzt werden, sind die Evaluation der Beschäftigung und die Problemlösung.

Auf Basis dieser Voraussetzungen in Form eines Ishikawa-Diagramms wurden Checklisten in Anlehnung an [Parenting Research Centre 2014] entwickelt. Diese Checklisten sollen von den Freiwilligen Feuerwehren als Werkzeug genutzt werden, um sicherzustellen, dass mögliche Herausforderungen ermittelt und bewältigt werden und dadurch das ActIFF-Konzept ohne Hindernisse gelingt. Es wurde die erste Checkliste entwickelt, die sich zunächst auf die Rahmenbedingungen für den ActIFF-Feuerwehr-Prozess und des Beschäftigungsprozesses konzentriert. Diese ist, wie in die aufgelisteten Methoden im Ishikawa-Diagramm, in die Phasen „Interview“, „Befähigung“ und „Beschäftigung“ unterteilt. Es wird in den Checklisten genauer auf die Kompetenzen der Rekrutierenden bei der Kompetenzmessung und der Rollenempfehlung, der Datenschutzerklärung, der ärztlichen Untersuchung, die Leitung der Feuerwehr und der Infrastruktur bezüglich der Barrierefreiheit in der Feuerwehr eingegangen.

In Bild 11 ist ein Ausschnitt aus der Checkliste aus der Kategorie „Interview“ zu sehen. Jede Kategorie beschäftigt sich mit Themen, die relevant für die Umsetzung für die Phase ist. So wird in Bild 11 ersichtlich, dass ein Thema der Checkliste für die Phase „Interview“ die Kompetenzmessung und Rollenempfehlung ist. Es werden verschiedene Aussagen gestellt, die in Verbindung mit den in Bild 10 dargestellten Hauptflüssen stehen. So bezieht sich die Aussage 2 „Die Rekrutierenden haben ausreichende IT- und Excel-Kenntnisse, um Kompetenzen der Bewerbenden anhand des ActIFF-Tools zu messen.“ auf die im Hauptfluss Mensch aufgelisteten Punkte Qualifikation und Excel-Kenntnisse der Rekrutierenden.

### Interview:

Name der Feuerwehr:							
Ansprechpartner/in:							
Stand:							
Kompetenzmessung und Rollenempfehlung							
In welchem Umfang ist dieses Element vorhanden?		1	2	3	4	5	Notizen
1	Eine Aufbauorganisation ist vorhanden. Es gibt eine Darstellung oder Liste von Abteilungen und Organisationen in der Feuerwehr. Es gibt ein Organigramm mit Verantwortlichkeiten.						
2	In der Unterstützungsabteilung gibt es bereits ältere Menschen und Menschen mit Behinderung.						
3	Es gibt Interessierte, die den ActIFF-Prozess durchlaufen wollen.						

Bild 11: Ausschnitt der Checkliste zur Prüfung von Voraussetzungen für das ActIFF-Konzept in der Kategorie "Interview" in Anlehnung an [Parenting Research Centre 2014]

Die aufgelisteten Aussagen sollen von Seiten der Freiwilligen Feuerwehr mithilfe einer Zahlenskala beantwortet werden, um eine Aussage über den Grad der Verfügbarkeit der notwendigen personellen und technischen Ressourcen zu geben. Die Zahlen haben die folgenden Aussagen:

- 5 = Dieses Element ist **vorhanden** und wird vollständig angewendet. Hierfür gibt es klare sicht- und messbare Belege.
- 4 = Dieses Element ist **teilweise vorhanden**. Das ist konzeptualisiert, beschrieben, im Aufbau aber noch nicht in Anwendung. Oder: Das ist in Anwendung, wird aber noch nicht in seiner vollen Kapazität ausgenutzt.
- 3 = Dieses Element ist **nicht vorhanden**. Ein Konzept oder eine Beschreibung ist noch in der Entwicklung und wird in nächster Zeit zur Verfügung gestellt.

- 2 = Dies wird verwendet, wenn ein Element gänzlich **unbekannt** ist. Nichtsdestotrotz kann dieses Element durch einen neuen Handlungsplan oder durch eine Alternative (z.B. eine andere Arbeitsweise mit demselben Ziel) in der Zukunft zur Umsetzung des ActIFF-Programms bereitgestellt werden.
- 1 = Dieses Element ist bei der Feuerwehr unbekannt und nicht vorhanden und kann aufgrund der fehlenden Ressourcen bzw. aufgrund der Arbeitspolitik der Feuerwehr **nicht umgesetzt** werden.

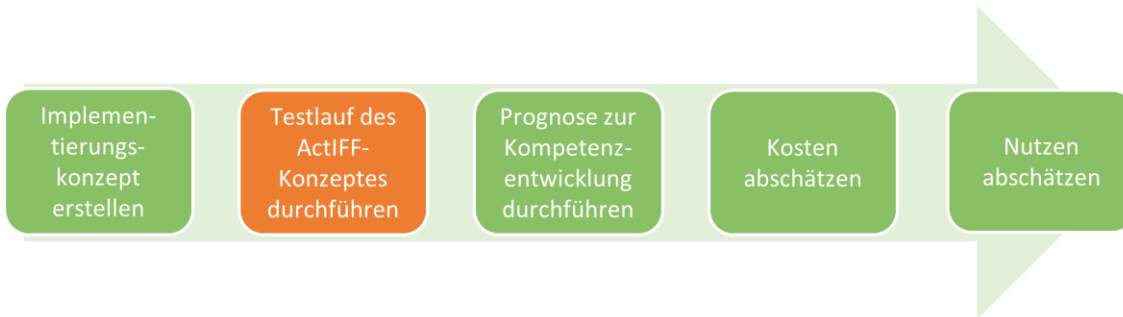
Die Zahlenwerte von 3 bis 5 sollen eine Aussage geben, inwieweit das Element in der vorliegenden Aussage vorhanden ist, wobei ein Zahlenwert von 5 das Vorhandensein des Elementes aussagt, ein Zahlenwert von 4 ein teilweises Vorhandensein und ein Zahlenwert von 3 ein Nichtvorhandensein des Elementes ausdrückt. Ist der Freiwilligen Feuerwehr der Status des Vorhandenseins nicht bekannt, so kann ein Wert von 2 angegeben werden. Ist ein Element nicht vorhanden und kann diese auch nicht umgesetzt werden, so wird ein Wert von 1 angegeben. Es können Notizen zu diesen Aussagen in den Checklisten notiert werden, besonders an Aussagen bei denen ein Wert von 1 angegeben wurde. Die vollständige Checkliste zur Prüfung von Voraussetzungen für das ActIFF-Konzept, sowie die dazugehörige Skala sind in Anhang G zu finden.

Bei der Konzipierung der Checklisten zur Prüfung der allgemeinen Voraussetzungen für eine Implementierung wurde der Hauptfluss Management des Ishikawa Diagramms vernachlässigt, da die Prozesse des Implementierungskonzeptes generisch gestaltet sind und je nach Feuerwehr die Verantwortlichkeiten variieren können.

Neben den allgemeinen, auf Basis des Ishikawa-Diagramms ermittelten, Voraussetzungen müssen noch die Bedingungen für die Nutzung des ActIFF-Tools geprüft werden. Das ActIFF-Tool ist das Hauptwerkzeug des ganzen ActIFF-Feuerwehr-Prozesses und ist daher essentiell für dessen Erfolg. Auf Basis der Handlungsanweisung zum ActIFF-Tool sowie dem Feedback aus den Laborarbeiten von Studierenden und der Ist-Kompetenzerhebung wurde eine Checkliste entwickelt, die sich im Aufbau der vorherigen Checkliste ähnelt. Diese ist in die Phasen „Interview“ und „Befähigung“ unterteilt, weil das Tool in diesen Phasen für die Kompetenzmessung und –Entwicklung verwendet wird. Die Aussagen in diesem Fragebogen konzentrieren sich auf die Umsetzbarkeit der erforderlichen Funktionen, die für die Nutzung des Tools notwendig sind. So ist eine Aussage der Checkliste in der Phase „Interview“: „Die Makros haben funktioniert und es kam zu keiner Fehlermeldung“. Für die Beantwortung dieser Aussagen wird die gleiche Bewertungsskala genutzt wie für die andere Checkliste zuvor auch. Die vollständige Checkliste zur Prüfung von Voraussetzungen für die Nutzung des ActIFF-Tools sowie die dazugehörige Skala sind im Anhang G zu finden.

Zum Abschluss muss noch sichergestellt werden, dass die Methoden und Maßnahmen der Entwicklungspakete für die Feuerwehren umsetzbar sind. Die Entwicklungspakete helfen den potenziellen Mitarbeitenden mögliche Kompetenzausprägungen zu steigern und dadurch eine erhöhte Empfehlung für die gewünschte Rolle zu erhalten. Der Maßnahmenkatalog soll durch die Freiwillige Feuerwehr nach Umsetzbarkeit der einzelnen Maßnahmen geprüft werden (siehe Unterkapitel 2.2.2).

### 2.3.2 Durchführung des Testlaufs



Nachdem das Implementierungskonzept, bestehend aus den ActIFF-Feuerwehrprozess und dem Beschäftigungsprozess, entwickelt und die Voraussetzungen für das Gelingen dieser Implementierungsprozesse festgelegt worden sind, wurde ein Testlauf durchgeführt. In diesem Testlauf wurden bei einer Freiwilligen Feuerwehr die Voraussetzungen über die Checklisten geprüft und im Anschluss dann mit Personen der Zielgruppe der ActIFF-Feuerwehr-Prozess durchgeführt. Der Beschäftigungsprozess wird in diesem Projekt zunächst nur theoretisch simuliert.

Die Freiwillige Feuerwehr Wetter erklärte sich dazu bereit diesen Testlauf durchzuführen. Diese deckt die ganze, zum Ennepe-Ruhr-Kreis gehörende Stadt Wetter mit dessen fünf Ortsteilen ab. Die Stadt besitzt für jeden Stadtteil ein eigenes Gerätehaus mit einer selbstständigen Löschgruppe. Zudem unterhält diese eine Jugend- und Kinderfeuerwehr, um diesen Themen wie die Brandschutzerziehung oder feuerwehrspezifischem Wissen zu vermitteln. Die Freiwillige Feuerwehr Wetter führt zusätzlich eine Ehrenabteilung aus ehemaligen Personen der Freiwilligen Feuerwehr. In deren Unterstützungsabteilung befinden sich bereits Menschen, die Tätigkeiten übernehmen, die sich den aus „ActIFF Teil I“ definierten Tätigkeiten sehr ähneln. Bei der Ehrenabteilung handelt es sich um Angehörige der Freiwilligen Feuerwehr, die durch ihr Alter, aus gesundheitlichen Gründen oder aus anderen wichtigen Gründen aus dem aktiven Dienst ausscheiden, aber dennoch ihren Dienstgrad behalten [VOFF NRW 2017]. Der Kontakt zur Freiwilligen Feuerwehr Wetter konnte durch das Institut der Feuerwehr NRW aufgebaut werden, welches bereits an Workshops im ActIFF-Projekt teilgenommen hatte.

Ziel des Testlaufs ist es das Implementierungskonzeptes zu validieren und durch die Anwendung des Konzeptes klare Prozesse für die Implementierung in die Freiwillige Feuerwehr zu formulieren. Durch den Testlauf sollen auch mögliche Fehler, Widersprüche oder nicht beachtete Inhalte, die während der Konzeptionierung entstanden sind, erkannt und behoben werden. Der Testlauf wurde in diesen drei Schritten durchgeführt:

- a) Der gemeinsame Abgleich der Checklisten für die Voraussetzungen der Prozesse und dem Umgang des ActIFF-Tools mit der Freiwilligen Feuerwehr Wetter,
- b) Prüfung der Umsetzbarkeit der für die Entwicklungspakete relevanten Methoden und Maßnahmen und mögliche Alternativen zu diesen und
- c) Die Durchführung des gesamten ActIFF-Feuerwehr-Prozesses vor Ort mit Personen aus der ActIFF- Zielgruppe.

Im ersten Schritt a) des Implementierungskonzeptes wurden die Checklisten mit der Freiwilligen Feuerwehr abgeglichen. Mit den Ansprechpartnern der Freiwilligen Feuerwehr wurden zunächst die Aussagen der Checkliste bezüglich der Voraussetzungen des Implementierungskonzeptes beantwortet. Nachdem die Checklisten ausgefüllt worden sind, wurden diese ausgewertet und dann



geprüft, ob Elemente nicht vorhanden, nicht bekannt oder nicht umsetzbar sind. Bei diesen Fällen wurde dann gemeinsam nach Lösungen gesucht.

Zusätzlich wurde die Checkliste zur Nutzung des ActIFF-Tools ausgefüllt. Im Vorfeld wurde das Excel-basierte Tool von der Freiwilligen Feuerwehr auf einem ihrer Computer getestet. Es sollte sowohl eine beispielhafte Kompetenzmessung als auch das Abrufen von verschiedenen Entwicklungspaketen in der Kompetenzentwicklung durchgeführt werden. Dabei wurde jede Funktion des Tools genutzt, die in der Handlungsanweisung des Tools aufgelistet sind. Die Handlungsanweisung zum Tool wurde beim Ausfüllen der Checkliste und dem Test dazugegeben. Nachdem das Tool getestet und die Checkliste ausgefüllt worden ist, wurden mögliche Probleme ermittelt und, wie mit der vorherigen Checkliste, Lösungen geschaffen, damit das ActIFF-Tool für den ActIFF-Feuerwehr-Prozess einsatzfähig ist.

Neben der Funktionalität des ActIFF-Tools wurden im zweiten Schritt b) auch die im Tool integrierten Methoden und Maßnahmen durch die Freiwillige Feuerwehr Wetter validiert. Mithilfe des Maßnahmenkataloges soll die Feuerwehr jede Methode und Maßnahme zur Steigerung von Kompetenzausprägungen betrachten (siehe Unterkapitel 2.2.2).

Nachdem die Vorbereitungen für die Prozesse beendet worden sind, wurden Personen der ActIFF-Zielgruppe gesucht, die sich für den Testlauf des ActIFF-Feuerwehr-Prozesses bereitstellen. Diese sollen die Kompetenzmessung durchführen und eine Kompetenzentwicklung durch Entwicklungspakete ablaufen. Dabei ist es wichtig, dass die Personen nicht über den ActIFF-Feuerwehr-Prozess informiert werden, sondern nur über die Zielsetzung des Projektes ActIFF. Nachdem die Teilnehmer für den Testlauf gefunden wurden, wurde der dritte Schritt c), der ActIFF-Feuerwehr-Prozess mit der Freiwilligen Feuerwehr umgesetzt. Es wurde zunächst das Konzept des ActIFF-Feuerwehr-Prozesses vorgestellt und erläutert (siehe Unterkapitel 2.3.1). Dabei wurde der Freiwilligen Feuerwehr vermittelt, dass ihnen bei der Umsetzung der einzelnen Teilprozesse freie Hand gelassen wird, sofern diese nicht bereits in dem Konzept beschrieben worden sind. Ein Beispiel dafür ist die durchzuführende Kompetenzmessung in der Phase „Interview“. Die Kompetenzmessung kann von potentiellen Mitarbeitenden für die Unterstützungsabteilung selbst eingetragen werden, oder in Form eines Interviews im Anschluss des Vorgesprächs umgesetzt werden. Zudem wurde mit der Feuerwehr Wetter kommuniziert, dass die Kompetenzentwicklung mit den Entwicklungspaketen praktisch durchgeführt werden soll.

Nachfolgend zur Vorstellung des Prozesses wurden die Verantwortlichkeiten, die im ActIFF-Feuerwehr-Prozess dargestellt worden sind, festgelegt. Die Rolle der Rekrutierenden betreute die Phase „Interview“ und führte die Kompetenzmessung durch. Die rekrutierende Person unterstützt das potentielle Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr bei den Steigerungen von Kompetenzausprägungen für die Wunschrolle. Die Rolle des Betriebsarztes/Betriebsärztin ist bereits durch die Strukturen der Freiwilligen Feuerwehr festgelegt.

Die Personen der ActIFF-Zielgruppe wurden von der Freiwilligen Feuerwehr zur Durchführung der Phase „Interview“ des ActIFF-Feuerwehr-Prozesses eingeladen. Die Rekrutierenden haben in einem Vorgespräch mit den potenziellen Mitarbeitenden das Ziel des Projektes ActIFF erläutert und im Anschluss dazu soll mithilfe des ActIFF-Tools die Kompetenzmessung durchgeführt werden. Ob die Rekrutierenden die Person in das Tool einweist oder die Messung mit dieser Person durchführt, bestimmt die Feuerwehr selbst. Nachdem die Kompetenzmessung bezüglich der Fach- und persönlichen Kompetenzen beendet worden ist, folgt die Auswertung der Eingaben und dem Kandidaten wurden dann die definierten Rollenprofile mit deren Empfehlungen in Form von Prozenten und eines Netzdiagramms dargestellt. Dieser hat sich dann für eine Wunschrolle entschieden, die der/die Kandidat\*in in der Unterstützungsabteilung in Theorie nachgehen möchte.

Diese wurde dann für den/die Testperson für eine mögliche Kompetenzentwicklung dokumentiert. Für jede Testperson wurde ein eigenes ActIFF-Tool angelegt.

Die Teilprozesse sowie die Rahmenbedingungen in der Phase „Interview“ wurden von dem Projektteam beobachtet und dokumentiert. Nach dem Gespräch wurden auch Befragungen mit der rekrutierenden Person und den Testpersonen durchgeführt. Mithilfe eines Interviewbogens wurden besonders auf die folgenden Inhalte geachtet:

- der Eintritt in das Gebäude und Barrierefreiheiten,
- Informationen zu dem Bewerber,
- das Vorgespräch vor der Kompetenzmessung,
- die Durchführung der Kompetenzmessung und
- die Datenspeicherung.

Es wurden die Informationen der Testperson bezüglich des Projektes ActIFF dokumentiert, sowie deren Eintritt in das Gebäude, für den Fall, dass das Interview vor Ort stattfinden wird. Zudem wurden die Testpersonen befragt, wie sie Kontakt mit der Feuerwehr Wetter aufgenommen haben und wie viel Erfahrung sie mit den Tätigkeiten in der Freiwilligen Feuerwehr, besonders in der Unterstützungsabteilung, besitzen. Es wurden der Verlauf und die Inhalte des Vorgesprächs dokumentiert:

- Wie können sich die potenziellen Bewerbenden bei der Feuerwehr melden?
- In welcher Form läuft das Vorgespräch ab? (Telefonat, vor Ort, Online-Termin)
- In welchem Rahmen werden Informationen zu den Rollen in dem Vorgespräch vermittelt?
- Wird der Ablauf des ActIFF-Prozesses oder der Prozess der Kompetenzmessung den Kandidaten im Vorgespräch erläutert?

Die Form der Kompetenzmessung wurde bei der Testperson und beim Rekrutierenden beobachtet. Es wurde dabei auf die Beteiligung der beiden Parteien in diesem Prozess geachtet. Die Kompetenzmessung kann entweder eigenständig von der Testperson, oder mit der Rekrutierenden Person als Interview ausgefüllt werden. Auch die Auswertung der Kompetenzmessung mit den Empfehlungen für die jeweiligen Rollen und die Auswahl einer Wunschrolle durch die Testperson wurde beobachtet. Es wurde auf die Kommunikation zwischen den beteiligten Parteien geachtet, inwieweit es eine Erläuterung zu diesen Ergebnissen und den Rollen gab. Zum Abschluss wurde die Datenspeicherung dokumentiert.

Nach der Phase „Interview“ des ActIFF-Feuerwehr-Prozesses folgte die Phase „Befähigung“ mit dem ersten Teilprozess der ärztlichen Untersuchung. Diese soll die Befähigung der Testpersonen für die Tätigkeiten in der Unterstützungsabteilung, besonders für die Wunschrolle, durch eine ausgebildete Fachkraft bestätigen. Im Rahmen des Testlaufs wird diese ärztliche Untersuchung nur simuliert, da diese von dem Antrag zur Untersuchung bis zu dem Nachweis der Arbeitstauglichkeit nach Angaben der Feuerwehr Wetter bis zu einem Monat dauern kann. Zudem kann der Prozess der ärztlichen Untersuchung im Rahmen des Projekts nicht verändert werden und das Ergebnis dieser immer eine Bestätigung oder eine Nichtanerkennung der Arbeitstauglichkeit sein. Es werden keine näheren Informationen von dem untersuchenden Arzt an die Feuerwehr weitergegeben. Es wurde daher bei allen Testpersonen davon ausgegangen, dass diese bei der ärztlichen Untersuchung eine Arbeitstauglichkeit durch einen Betriebsarzt oder eine ausgebildete Fachkraft bestätigt bekommen haben. Die Freiwillige Feuerwehr Wetter wurde bezüglich des Prozesses näher befragt, inwieweit dieser in Realität vor Ort stattfindet.

Anschließend zur simulierten ärztlichen Untersuchung wurde die Phase „Befähigung“ mit der Kompetenzentwicklung fortgesetzt. Lag ein fachlicher Entwicklungsbedarf der Kompetenzausprägungen bei der Testperson bezüglich der ausgewählten Wunschrolle vor, wurden die Testpersonen gebeten die Kompetenzentwicklung durchzuführen. Dazu wurde zunächst das Entwicklungspaket aus dem ActIFF-Tool abgerufen. Daraufhin war die Umsetzung der Methoden und Maßnahmen und eine erneute Kompetenzmessung vorgesehen. Dadurch soll geprüft werden, ob weiterhin ein fachlicher Entwicklungsbedarf vorliegt. Ist dies nicht der Fall, wird der Testperson eine andere Rolle mit geringstem Empfehlungsgrad zugewiesen, um Aussagen über die Effizienz und Umsetzbarkeit der Kompetenzentwicklung treffen zu können. Danach geht die Testperson in den Beschäftigungsprozess über, womit dann der Testlauf endet.

Eine reale Kompetenzentwicklung durch die Testpersonen war auf Grund der zeitlich begrenzten Projektlaufzeit praktisch nicht möglich, so dass der Leiter und der stellvertretende Einheitsführer der Feuerwehr Wetter Einschätzungen hinsichtlich der erfolgreichen Kompetenzentwicklung und damit verbundenen Auswirkungen, Kosten und Verantwortungen vorgenommen haben. Dies geschah in einem gemeinsamen Gespräch, an dem auch einer der Testpersonen teilnahm. Auf diese Weise konnten die Meinung und Einschätzungen des Probanden aufgrund seiner vorherigen Erfahrungen in der Feuerwehr berücksichtigt werden. Insbesondere bei den Kategorien bzw. Prozessschritten, wie z. B. „Verbesserungsbedarf“ oder bei den Fragen zum „Learning by Doing“ aus dem Prozess „Tätigkeit durchführen“, bei denen das Feedback der Testperson eine wichtige Rolle spielt. Darüber hinaus wurde die Testperson über die Einschätzung der Entwicklung mittels des vorgeschlagenen Entwicklungspaketes befragt, welche damit die erneute Kompetenzmessung ersetzt.

Daher wurde zwecks Dokumentation ein Beobachtungsbogen verwendet, welcher für die Einschätzung der Durchführbarkeit der Kompetenzentwicklung aus dem ActIFF-Feuerwehr-Prozess, sowie Einschätzung des Beschäftigungsprozesses und die dazugehörigen Teilprozesse vorgesehen war. Dieser ermöglichte dem Leiter, dem stellvertretenden Einheitsführer der Feuerwehr Wetter und der Testperson, den Prozess der Kompetenzentwicklung sowie den Beschäftigungsprozess über vorgefertigte Fragen zu bewerten und zu dokumentieren. Diese Fragen repräsentieren zu beobachtende Punkte, die für die Validierung und mögliche Verbesserung des ActIFF-Konzeptes relevant sind und sollen eine vor Ort Begleitung durch das Projektteam abbilden.

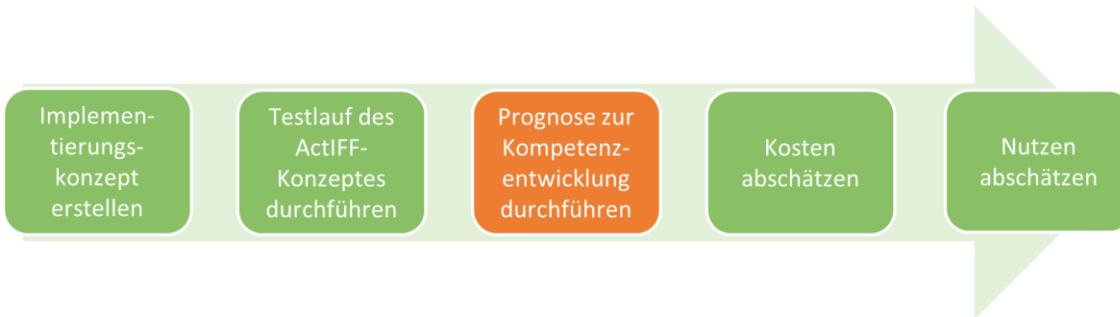
In dem Beobachtungsbögen werden vor allem das ActIFF-Konzept und die dazugehörigen Prozesse erläutert. Der Beobachtungsbogen ist in die verschiedenen Teilprozesse untergliedert, in welchen die jeweilig vorliegenden Teilprozesse erläutert werden und im Anschluss dazu Fragen zu diesem Prozessschritt in einer Tabelle aufgelistet werden. Der Beobachtungsbogen setzt sich mit der Kompetenzentwicklung auseinander, dabei wird gesondert auf die angewendeten Methoden und Maßnahmen eingegangen mit der Fragestellung, ob diese umgesetzt werden konnten, wer die Verantwortung in den Prozessen hatte und wie die Ergebnisse dokumentiert und weitergegeben worden sind. Darüber hinaus enthält der Beobachtungsbogen Fragen zur langfristigen Prognose der Kompetenzentwicklung, die von den Feuerwehrvertretenden zu beantworten war. Der Beobachtungsbogen beschäftigt sich noch mit den Prozessen der Beschäftigungsphase: „Neuen Mitarbeiter\*innen aufnehmen“, „Tätigkeiten durchführen“, „Evaluation durchführen“, „Verbesserungsbedarf“ und „Problemlösung durchführen“. In dem folgenden Bild 12 wird ein Ausschnitt des Beobachtungsbogens dargestellt. Der Ausschnitt befasst sich mit den Methoden und Maßnahmen des Entwicklungspaketes im Teilprozess der Kompetenzentwicklung.

<b>Methoden und Maßnahmen</b>				
<p>Unter die Methoden und Maßnahmen können kostenpflichtige Maßnahmen, wie Fortbildungen und Schulungen, aber auch kostenfreie Optionen fallen. Diese können Praktika in der Feuerwehr oder auch Apps und Lektüren für das Selbststudium sein. In den Entwicklungspaketen werden auch Kompetenzen in der Kategorie „Learning by Doing“ aufgelistet. Diese Kompetenzen können durch das Ausführen der Tätigkeiten erlernt werden. Dazu wird beschrieben, wie diese im Einsatz zu erlernen sind. Anlässlich der Methoden und Maßnahmen sind folgende Fragen zu beantworten:</p>				
<b>Fragen zum Schritt / Prozess</b>	<b>Antwort von der Freiwilligen Feuerwehr</b>	<b>Verantwortung</b>	<b>Sach- und Gemeinkosten in EUR</b>	<b>Personalkosten in EUR oder t</b>
Konnten alle Maßnahmen im Entwicklungspaket umgesetzt werden?				
a) <b>Wenn nein, welche konnten nicht umgesetzt werden und warum?</b>				
b) <b>Haben Sie alternative Methoden genutzt, um eine Kompetenz weiter zu entwickeln?</b>				
c) <b>Wenn ja, welche alternative Methode haben Sie genutzt und warum?</b>				
Wer übernimmt die Kosten für die Kompetenzentwicklung?				
Wer hat die Verantwortung für die Auswahl der Maßnahmen? (intern und extern)				
Wie werden die Ergebnisse dokumentiert und weitergegeben?				

Bild 12: Ausschnitt aus dem Beobachtungsbogen mit dem Fokus auf die Methoden und Maßnahmen

Wie in Bild 12 zu sehen ist, werden im Beobachtungsbogen für jede Kategorie oder jeden Prozess Erklärungen abgegeben. Die Fragen sollten in den entsprechenden Feldern beantwortet werden. Neben den Antworten, werden Verantwortungen bei der Feuerwehr zu jedem möglichen Prozessschritt abgefragt und anschließend nach den möglichen entstandenen Kosten, die mit dem Prozessschritt verbunden ist. Die entstandenen Kosten können durch aufkommende Sach- und Gemeinkosten in Euro und/oder durch aufkommende Personalkosten, die in Euro oder der aufgewendeten Zeit ausgedrückt werden. Diese Daten sind für die in Unterkapitel 2.3.4 und 2.3.5 aufgeführte Kosten- und Nutzenabschätzung relevant.

### 2.3.3 Prognose zur Kompetenzentwicklung



Im Rahmen dieses Projektes wurden Einschätzungen zur Kompetenzentwicklung durchgeführt, um Aussagen über die langfristige Entwicklung der Mitarbeitenden in der Freiwilligen Feuerwehr zu treffen (siehe Tabelle 5: Langzeitprognose der Kompetenzentwicklung im Beobachtungsbogen vom Testlauf). Diese Aussagen und Prognosen basieren weitestgehend auf den Ergebnissen des Kompetenzentwicklungsprozesses aus dem Testlauf, dessen Ablauf in Unterkapitel 2.3.2 beschrieben wurde.

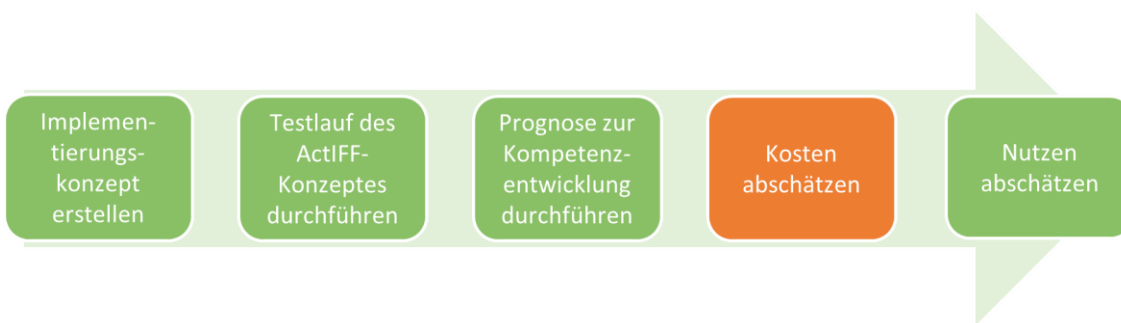
Tabelle 5: Langzeitprognose der Kompetenzentwicklung im Beobachtungsbogen vom Testlauf

Fragen	Antwort von der Freiwilligen Feuerwehr		
Der im Projekt entwickelte Ansatz kann zur langfristigen Entwicklung der Kompetenzen von Mitarbeitern genutzt werden.	<input type="radio"/> Ja		
	<input type="radio"/> Nein		
<b>Falls ja, bitte antworten:</b>			
Was sind die möglichen Vorteile, die durch die Kompetenzentwicklung von Mitarbeitenden erreicht werden können?	<input type="radio"/> Nachhaltige Personalpolitik <input type="radio"/> Arbeitsentlastung für die Mitarbeitenden im Einsatzbereich <input type="radio"/> Bessere Arbeitsabläufe	<input type="radio"/> Sonstiges:	Beschreibung:
<b>Falls nein, bitte antworten</b>			
Welche Hindernisse oder Probleme gibt es im Prozess der Kompetenzentwicklung, die seinen Erfolg einschränken?	<input type="radio"/> ActIFF-Tool <input type="radio"/> Methoden und Maßnahmen <input type="radio"/> Interne Probleme bzw. Einschränkungen (z.B. fehlende IT-Kenntnisse) <input type="radio"/> Externe Probleme bzw. Einschränkungen (z.B. Seminare/Kurse/Stadt etc.)	<input type="radio"/> Sonstiges:	Beschreibung:
Welche Ansätze empfehlen Sie zur Lösung der oben genannten Probleme?			

In diesem Zusammenhang wurden die Kompetenzen von vier ehemaligen Feuerwehrleuten aus der Ehrenabteilung der Feuerwehr Wetter (Ruhr), die als Probanden am Testlauf teilnahmen, mit dem ActIFF-Tool gemessen. Ausgehend von den Kompetenzen der Probanden wurden durch das Tool vier spezifische Entwicklungspakete für jede Person generiert. Anschließend wurde die Erfolgsquote der Umsetzung der Methoden und Maßnahmen aus den Entwicklungspaketen durch den Leiter und den stellvertretenden Einheitsführer der Feuerwehr Wetter (Ruhr) eingeschätzt, indem die einzelnen Prozessschritte anhand der Fragen im Beobachtungsbogen bewertet wurden (siehe Bild 12). Zu den bewerteten Aspekten gehören auch der mögliche Zeitaufwand sowie die Sach-, Gemein- und Personalkosten, die im nächsten Unterkapitel definiert werden.

Auf der Grundlage dieser Informationen lassen sich die Folgen der Kompetenzentwicklung in einer langfristigen Perspektive prognostizieren, die in Unterkapitel 3.6.3 dargestellt sind. Hierbei wurden die möglichen Hindernisse und Herausforderungen des Kompetenzentwicklungsprozesses dargestellt, Lösungsmöglichkeiten empfohlen und die Vorteile der Mitarbeitendenentwicklung für die Feuerwehren durch die zur Verfügung gestellten Methoden und Maßnahmen untersucht. Diese Vorteile bringen den Feuerwehren einen operativen und (volks-) wirtschaftlichen Nutzen, was die Bedeutung einer nachhaltigen Personalpolitik durch das ActIFF-Konzept unterstreicht. Diese Ergebnisse werden in Unterkapitel 3.6.5 näher beschrieben.

### 2.3.4 Abschätzung von Kosten



Die Kosten-Nutzen-Analyse (KNA) ist ein nützliches Instrument zur finanziellen Bewertung eines Programms bzw. Konzepts [Cellini & Kee, 2015]. Eine KNA kann jederzeit vor, nach oder während der Umsetzung eines Programms verwendet werden, um abgeschlossene oder potenzielle Aktionen zu vergleichen und den Wert einer Entscheidung oder eines Projekts im Verhältnis zu den Kosten zu schätzen bzw. zu bewerten [Hirst 2018][Cellini & Kee 2015].

In diesem Zusammenhang ist es notwendig, die finanziellen Größenordnungen des Betriebs von ActIFF-Feuerwehren während des Testlaufs zu untersuchen, indem die materiellen und immateriellen Kosten des ActIFF-Konzepts abgeschätzt und mit seinem Nutzen gegenübergestellt werden.

Zu den möglichen Kosten einer Feuerwehr gehören Ausgaben wie die für Personal, Standorterweiterungen sowie für die technische und bauliche Ausrüstung, während als Nutzen einer Freiwilligen Feuerwehr bessere Arbeitsabläufe sowie Einsparung von Geld durch die Übernahme und Durchführung von Arbeitsaufgaben auf ehrenamtlicher Basis zu erwarten sind.

Eine genaue Schätzung der Kosten und des Nutzens kann eine große Herausforderung darstellen. Jede KNA erfordert eine Vielzahl von Annahmen, komplizierte Berechnungen und letztlich das sorgfältige Urteil des Analytikers [Cellini & Kee 2015]. Darüber hinaus werden die Kosten für den Betrieb von Freiwilligen Feuerwehren durch ihre strukturelle Zusammensetzung beeinflusst, die wiederum an Einflussfaktoren wie die Vielfalt der Gemeindestrukturen, die Größe der Gemeinde, die

Bevölkerungsdichte, die Anzahl der Feuerwehrleute und das Finanzvolumen der örtlichen Brandschutzmaßnahmen gebunden ist [Wolter 2011].

In [Wolter 2011] sind neben einer vollumfänglichen Untersuchung der Struktur der Freiwilligen Feuerwehren in Deutschland und Österreich auch deren konkrete finanzielle Dimensionen dargestellt, wobei nicht nur die quantitativen, sondern auch die qualitativen Aspekte der unterschiedlichen Kostenarten für die Freiwilligen Feuerwehren in Form einer Führungsorganisation betrachtet und analysiert worden sind [Wolter 2011]. Darauf basierend wurde in Bild 13 die Kostenstruktur einer Freiwilligen Feuerwehr grafisch dargestellt.

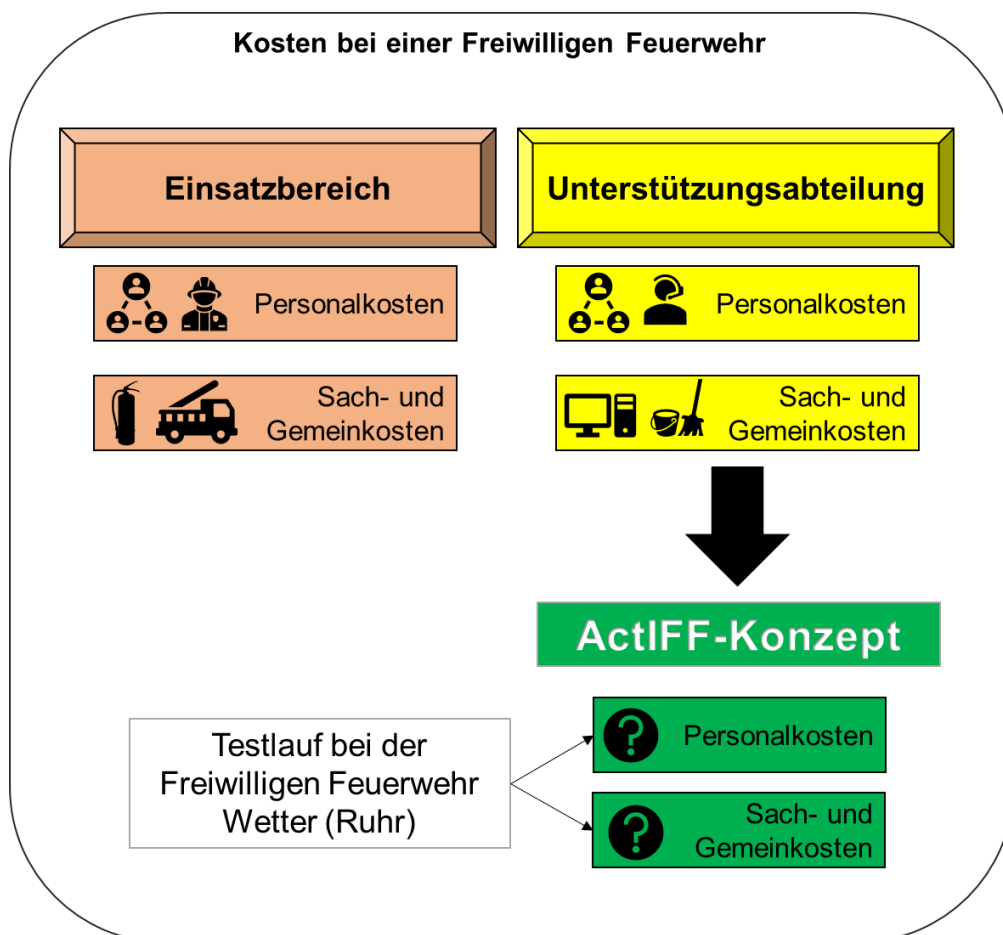


Bild 13: Kosten bei einer Freiwilligen Feuerwehr (In Anlehnung an [Wolter 2011])

Im Allgemeinen lassen sich die finanziellen Aufwendungen für den Einsatz von Feuerwehrangehörigen in Personal-, Sach- und Gemeinkosten unterteilen. Die Personalkosten können selbst in zwei Kategorien unterteilt werden. Zu den Personalkosten gehören die Aufwendungen für Löhne und Gehälter, einschließlich Sozialleistungen sowie Rentenzuschläge [Wolter 2011]. Personalkosten für Mitglieder in Einsatzbereichen der Freiwilligen Feuerwehr sowie die Berufsangehörigen in den Berufsfeuerwehren sind in [Wolter 2011] aufgeführt. Diese beziehen sich jedoch nicht auf die Unterstützungsabteilung der Freiwilligen Feuerwehren. Darüber hinaus ist zu erwarten, dass verschiedene Kosten speziell durch die Implementierung und Durchführung der ActIFF-Feuerwehr-Prozesse, d.h. der Kompetenzmessung und -entwicklung, entstehen werden.

So z.B. die Excel-basierte Kompetenzmessung durch das ActIFF-Tool, für das Personal mit ausreichenden IT-Kenntnissen bei der Feuerwehr erforderlich ist. Aus diesem Grund sollten diese Kosten in Bezug auf das ActIFF-Programm und seine Prozessmerkmale in der Unterstützungsabteilung gefiltert bzw. ergänzt werden, was im Rahmen des Testlaufs mit der Freiwilligen Feuerwehr Wetter (Ruhr) geschehen ist (siehe Bild 14) .

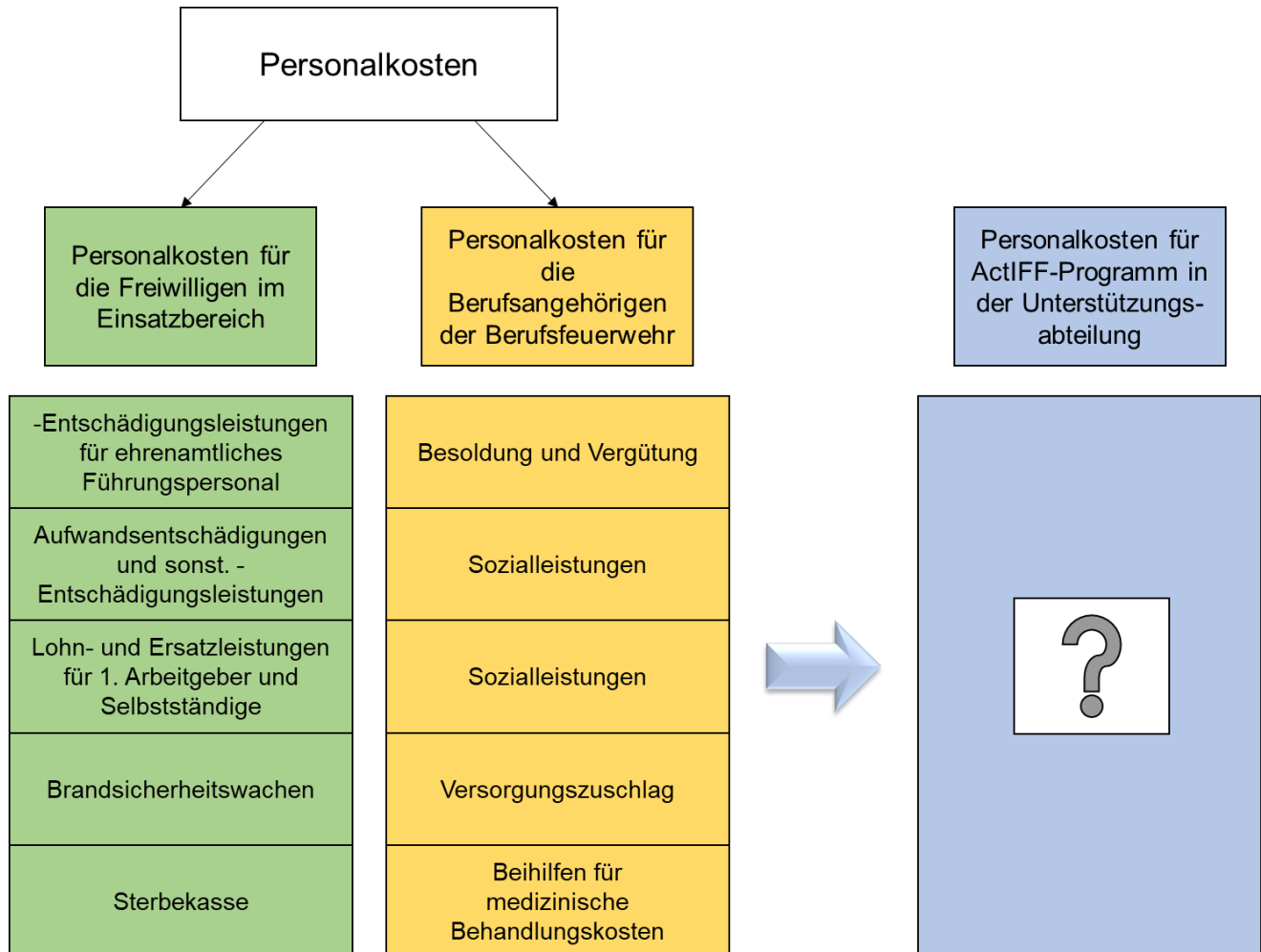


Bild 14: Personalkosten bei Feuerwehren (von links: im Einsatzbereich der Freiwilligen Feuerwehren, bei Berufsfeuerwehren, ActIFF-Feuerwehren) [Wolter 2011]

Unter Sachkosten werden die Ausgaben für arbeitsplatzbezogene Ausstattung, Miete, technische Wartung und elektronische Datenverarbeitung verstanden. Als Gemeinkosten werden z. B. Kosten für Verwaltungsleistungen und (verwaltungs-)interne Querschnittsprodukte bezeichnet. Tabelle 6 stellt diese Kostengruppe in dem Einsatzbereich der Freiwilligen Feuerwehren dar [Wolter 2011]. Die zutreffenden Kosten im Rahmen des ActIFF-Konzeptes wurden mittels der folgenden Tabelle bestimmt und werden in Unterkapitel 3.6.4 aufgeführt.



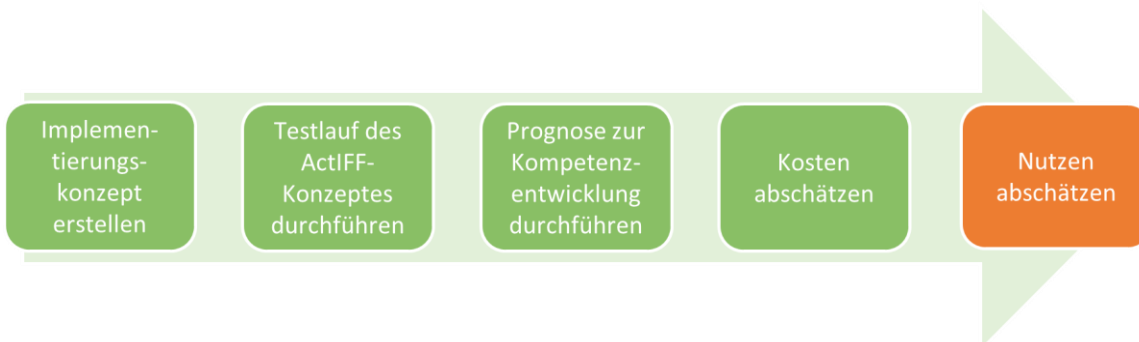
Tabelle 6: Sach- und Gemeinkosten in dem Einsatzbereich der Freiwilligen Feuerwehren [Wolter 2011]

Mögliche Sach- und Gemeinkosten	betrifft das ActIFF-Konzept? Ja/Nein
Unterhaltung von Grundstücken und bauliche Anlagen	
Miete, Pacht oder Anschaffung von Grundstücken und baulichen Anlagen	
Versicherung von Grundstücken und baulichen Anlagen	
Bewirtschaftung von Grundstücken und baulichen Anlagen	
Unterhaltung von Feuerwehrfahrzeugen	
Unterhaltung von (technischen) Geräten	
Verpflegung	
Dienst- und Schutzkleidung	
Werbung	
Telekommunikation und EDV	
Sonstige allgemeine Sachausgaben	
Verwaltungsausgaben	
Veranstaltungen	
Arbeitsmedizinische Untersuchungskosten	
Aus- und Fortbildung	
Dienstreisen	
Verwaltungsinterne Verrechnungen	

Wie oben erwähnt sollten die zusätzlichen Kosten, die speziell wegen der Implementierung des ActIFF-Konzepts und der entsprechenden Prozesse während des Testlaufs anfallen, genauer erfasst und berücksichtigt werden. Darüber hinaus sollte noch der Faktor "Zeit" als Aufwand für die Durchführung der Implementierungsschritte der Prozesse analysiert werden.

Zu diesem Zweck wurden im Interview- und Beobachtungsbogen die vorgestellten Implementierungsschritte konkretisiert und aufgelistet, und die damit verbundenen Zeit-, Personal-, Material- und Gemeinkosten ermittelt (siehe Anhang I und Anhang J). Die Kosten, die für die im Entwicklungspaket empfohlenen Methoden und Maßnahmen erforderlich sind, sind ebenfalls im Paket gesondert angegeben (siehe Anhang F).

### 2.3.5 Abschätzung des Nutzens



Das Wissen, wie man Freiwillige anwirbt und bindet, ist die Grundlage für eine erfolgreiche Freiwilligenarbeit. Die Freiwilligenarbeit wird als ein gegenseitiger Gewinn anerkannt, denn die Freiwilligen tragen zur Förderung der Ziele der mit ehrenamtlichen Tätigkeiten befassten Organisationen bei, und gleichzeitig erlangen sie selbst die Möglichkeit zur Aus- und Weiterbildung neben einer Gemeinwohlorientierung und einem solidarischen Individualismus [Wolter 2011].

Der durch das ActIFF-Konzept erzielte Nutzen lässt sich in zwei Hauptkategorien einteilen. Neben den Vorteilen, die durch die langfristige Personalentwicklung in den Freiwilligen Feuerwehren prognostiziert werden können, sind weitere zusätzliche Erfolge zu erwarten. In dieser Hinsicht kann das ActIFF-Konzept neue Möglichkeiten für die Beteiligung Älterer und von Menschen mit Behinderungen eröffnen, wovon nicht nur die Feuerwehren, sondern auch die deutsche Gesellschaft profitieren. Daneben stellt das Konzept seine symbolische Wirkung im Kontext gesellschaftlicher, demografischer und sozialer Veränderungen dar, zumal die Feuerwehren ein Spiegelbild der Gesellschaft sind und die gleiche persönliche Vielfalt der Gesellschaft widerspiegeln sollen [Wolter 2011].

Der Faktor (freie) Zeit wird bei der Freiwilligen Feuerwehr als wertvolle Ressource betrachtet, die sorgfältig abgewogen und mit den wesentlichen Aufgaben der Feuerwehr in Einklang gebracht werden muss. Die Freiwilligen Feuerwehren profitieren von der Zeit, die ihre Mitglieder ihnen bereitstellen. Die Statistiken beweisen, dass 74% der Freiwilligen Angehörigen ihrer Feuerwehr bis acht Stunden ihrer Freizeit pro Woche widmen [Wolter 2011]. Dies kann zu besseren Arbeitsabläufen, höheren Einnahmen für die Freiwilligen Feuerwehren und weniger Arbeitsdruck für die Angehörigen der Einsatzabteilung führen, was als Ergebnis der Behebung des Fachkräftemangels durch die Integration der ActIFF-Zielgruppe in der Unterstützungsabteilung erreicht werden kann.

Während der Durchführung des Testlaufes in der Freiwilligen Feuerwehr Wetter (Ruhr) wurden die im Testlauf beteiligten Angehörigen der Feuerwehr (Leiter und stv. Einheitsführer) anhand von Tabelle 7 nach dem potenziellen Nutzen des Konzepts gefragt. Darüber hinaus wurden die zugehörigen Antworten auf einer Skala von 1 bis 5 auf deren Wichtigkeit bewertet (wobei 5 die höchste Wichtigkeit darstellt). Die Ergebnisse sind in Unterkapitel 3.6.5 dargestellt.

Tabelle 7: Entdeckung und Gewichtung der potenziellen Vorteile des ActIFF-Konzepts

Nutzenart	Gewichtung					Notizen
	1	2	3	4	5	
?						
?						

## 2.4 Transfer

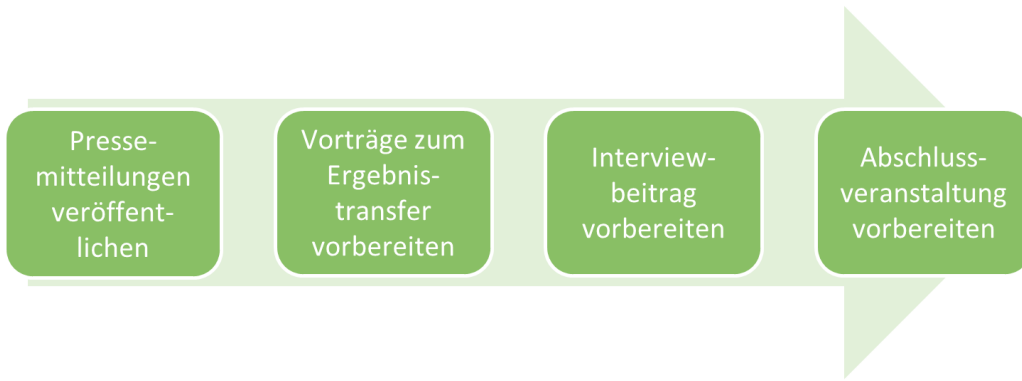
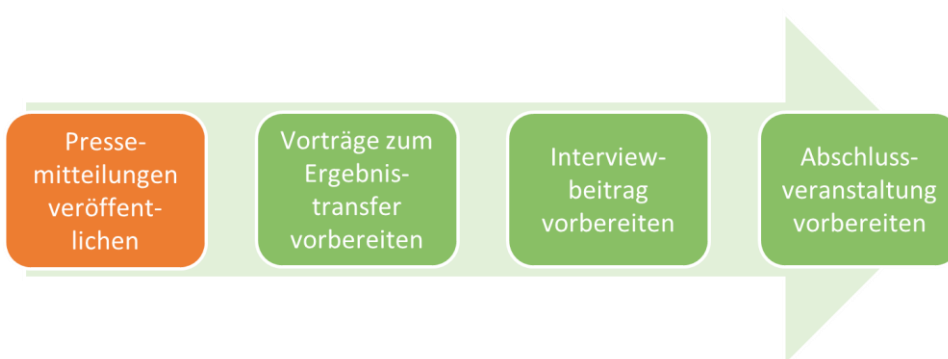


Bild 15: Vorgehen für das Arbeitspaket Transfer

Das für den gesamten Projektzeitraum zu bearbeitende Arbeitspaket *Transfer*, wurde im Berichtszeitraum zum einen durch die Veröffentlichung von Pressemitteilungen auf Webseiten der Bergischen Universität Wuppertal realisiert. Zum anderen hat das Projektteam eine Fachsitzung mit dem Titel „Die „Unterstützungsabteilung“ in der Freiwilligen Feuerwehr“ im Rahmen der im Mai 2022 stattfindenden Jahresfachtagung der Vereinigung zur Förderung des Deutschen Brandschutzes e.V. initiiert, welche drei Vorträge zum Thema Unterstützungsabteilung umfasste. Einer dieser Vorträge befasste sich mit dem Projekt ActIFF und wurde im Tandem mit einem Vertreter der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen und einer Vertreterin der Bergischen Universität Wuppertal aus dem Projektteam präsentiert. Die zwei weiteren Vorträge repräsentierten die Haltung der Kommune und der Feuerwehr, sowie praktische Erfahrungswerte im Rahmen der Unterstützungsabteilung. Ebenso wurde ein Fernsehbeitrag in Zusammenarbeit mit der Freiwilligen Feuerwehr Wetter im Rahmen der Sendung „Lokalzeit“ des WDR veröffentlicht. Zwecks des Ergebnistransfer und wissenschaftlich Diskussionen im Rahmen der Abschlussveranstaltung im Projekt ActIFF, fanden außerdem Vorarbeiten für diese statt.

### 2.4.1 Veröffentlichung von Pressemitteilungen



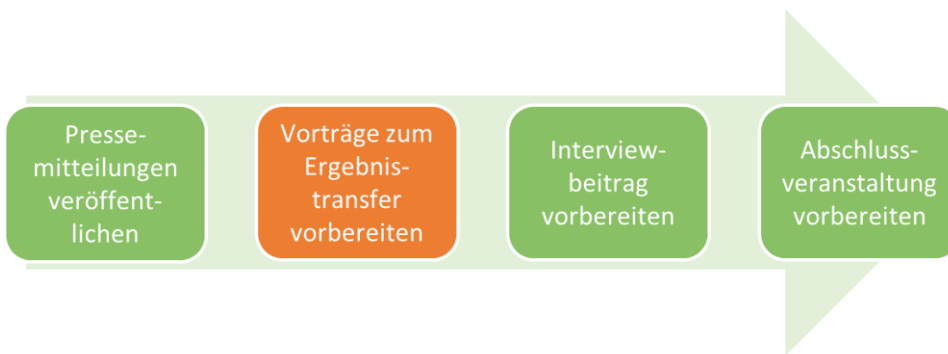
Die Veröffentlichung von Pressemitteilungen wurde auf der Webseite der Bergischen Universität Wuppertal selbst, unter der Kategorie „News“ und auf den Webseiten der an dem Projekt beteiligten Fachgebiete *Methoden*

*der Sicherheits-technik/Unfallforschung und Produktsicherheit und Qualität* realisiert. Die detaillierten Angaben zu den Mitteilungen wie bspw. Titel und Aufruflink sind Kapitel 5 „Bisherige Veröffentlichungen“ zu entnehmen.

Im Rahmen der Pressemitteilungen werden zum einen das Gesamtziel des Projektes, sowie die Ergebnisse des erfolgreich abgeschlossenen ersten Teils des Projektes ActIFF beschrieben. Zum anderen wird über den operativen Beginn, als auch über das Vorhabensziel und das

Vorgehenskonzept zum zweiten Teil des Projektes informiert und die Verknüpfung zu „ActIFF Teil I“ verdeutlicht. Ebenso wurden im Zuge der Veröffentlichung des in den Unterkapiteln 2.4.3 und 3.7.2 aufgeführten Interviewbeitrags im Rahmen der WDR-Sendung "Lokalzeit Bergisches Land" entsprechende Pressemitteilungen veröffentlicht, um die Reichweite des Beitrags zu erhöhen.

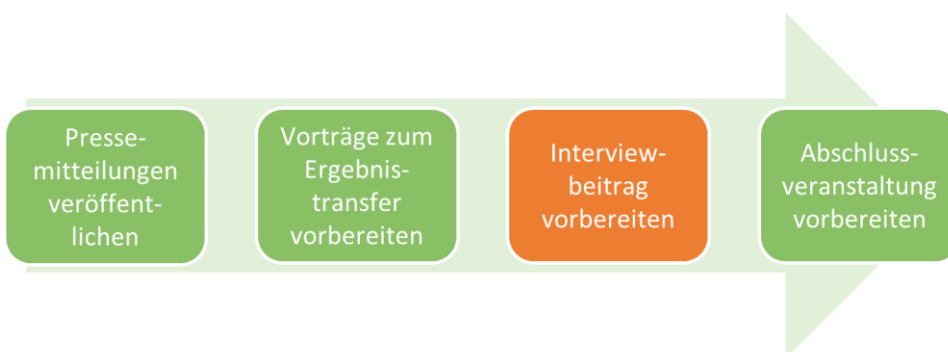
## 2.4.2 Vorbereitungen zu den Vorträgen zum Ergebnistransfer



Im Rahmen des in Kapitel 2 beschriebenen Kick Off Meetings, sowie der regelmäßigen Online-Besprechungen der Projektmitglieder und zwei Vertretern der Unfallkasse NRW wurde eine Fachsitzung mit dem Titel „Die

„Unterstützungsabteilung“ in der Freiwilligen Feuerwehr“ im Rahmen der im Mai 2022 stattgefundenen Jahresfachtagung der Vereinigung zur Förderung des Deutschen Brandschutzes e.V. initiiert und daraufhin ausgearbeitet. Die Fachsitzung (siehe Unterkapitel 3.7.1 ) umfasst drei Vorträge, welche Haltungen der Kommune bzw. des Landes NRW und des Verbands der Feuerwehren in NRW e.V., Erfahrungspersonen im Rahmen einer Unterstützungsabteilung der Feuerwehr und des Projektes ActIFF hinsichtlich der Veranlassung und der Ergebnisse, berücksichtigt. Zur Realisierung der Fachsitzung wurde ein Manuskript verfasst, welches die drei Vorträge in einen Gesamtzusammenhang einbettet, sowie die Inhalte der Vorträge in Form von Kurzfassungen wiedergeben. Weiterhin wurden Personen identifiziert, welche im Rahmen der entsprechenden Vorträge über die genannten Themenschwerpunkte referieren und im Manuskript zur Fachsitzung manifestiert. Die Einreichung der Fachsitzung erfolgte fristgerecht nach dem Ausschreibungstext des Calls for Papers der Vereinigung zur Förderung des Deutschen Brandschutzes e.V. zum 11.09.2021.

## 2.4.3 Vorbereitungen für einen Interviewbeitrag



Im September 2022 wurde das ActIFF-Team von einem Reporter des Fernsehmagazins "Lokalzeit Bergisches Land" in Wuppertal zum Zwecke eines Interviewbeitrags über das ActIFF-Projekt kontaktiert. Die Lokalzeit

ist das lokale Fernsehen-Nachrichtenmagazin des WDR-Fernsehens (Westdeutscher Rundfunk) mit derzeit elf verschiedenen regional begrenzten Programmen. Erwähnenswert ist, dass die Lokalzeit laut WDR-Pressemitteilung bis zum Jahr 2014 einen zunehmenden Zuschaueranteil von 20 % in Nordrhein-Westfalen erreichen konnte [WDR, 2014]. Der Beitrag soll die Bedeutung des Projektziels herausstellen sowie die bereits erzielten Ergebnisse vorstellen.

Dieser kann dazu beitragen, noch mehr Feuerwehren sowie Personen aus der ActIFF-Zielgruppe über die im Projekt entwickelten Ansätze zu informieren und somit mehr Interesse an dem Engagement in

der Unterstützungsabteilung der Freiwilligen Feuerwehr zu erwecken. Um die praktische Umsetzungsmöglichkeit des ActIFF-Konzeptes zu veranschaulichen, wurde ein Teil des Beitrages nicht nur an der Bergischen Universität Wuppertal, sondern auch bei der Freiwilligen Feuerwehr Wetter (Ruhr) gedreht, die ebenfalls am Testlauf des Projektes teilnahm. Dadurch konnte auch die Meinung und das Feedback zum Projekt ActIFF aus Sicht der Feuerwehrangehörigen ermittelt und den Zuschauern und Zuschauerinnen präsentiert werden. In Unterkapitel 3.7.2 ist der Inhalt des veröffentlichten Fernsehbeitrags beschrieben.

#### 2.4.4 Vorbereitungen zur Abschlussveranstaltung



Für den 23.02.2023 wurde die Abschlussveranstaltung des ActIFF-Projektes geplant, in der über die erzielten Ergebnisse, deren Nutzen für die Beteiligten und die Umsetzung in der Praxis berichtet und in einem wissenschaftlichen

Rahmen diskutiert werden soll. Zu diesem Zweck wurden Personen aus den verschiedenen Bereichen, wie z.B. des Instituts der Feuerwehr NRW, des Verbandes der Feuerwehren in NRW e.V., der Schwerbehindertenvertretung der Bergischen Universität Wuppertal, Vertreter der Unfallkasse NRW und Mitglieder diverser Feuerwehren sowohl per Email als auch telefonisch zu dieser Veranstaltung eingeladen. Von der Gesamtzahl der eingeladenen Interessenvertreter/innen wurden rund 25 Teilnehmende erwartet.

Auf der Abschlussveranstaltung waren neben der Präsentation der Projektergebnisse, Beiträge aus Sicht der Unfallkasse NRW sowie des Verbandes der Feuerwehren in NRW e.V., und aus praktischer Sicht eines Feuerwehrmitglieds vorgesehen. Anschließend sollte eine Diskussionsrunde mit einem Ausblick auf die Zukunftsperspektiven des Projektkontextes erfolgen. Im Rahmen der Vorbereitung wurden die Räumlichkeiten, Catering und Arbeitsmaterialien organisiert. In diesem Zusammenhang wurden den Teilnehmern noch weitere detaillierte Informationen, wie z. B. das Programm der Veranstaltung, zur Verfügung gestellt.

### 3. Darstellung der bisherigen Ergebnisse

Gemäß des in Kapitel 2 dargelegten Vorgehens bei der *Kompetenzerhebung*, der *Interpretation*, der *Implementierung* und des *Transfers* sind im Folgenden die Ergebnisse der Anwendbarkeitsprüfung des Kompetenzmessungstools, zum ActIFF-Tool und zu dessen zugehöriger Handlungsanweisung zusammengefasst. Ebenso werden die Ergebnisse des Testlaufs des ActIFF-Konzeptes aufgeführt und damit ebenfalls eine Prognose zur Kompetenzentwicklung und die Abschätzung der Kosten und des Nutzens des Konzeptes dargelegt. Die Ergebnisse zum Ergebnistransfer umfassen die Fachsitzung zum Thema Unterstützungsabteilung für die Jahresfachtagung 2022 der Vereinigung zur Förderung des Deutschen Brandschutzes e.V., als auch den Fernsehbeitrag in der Sendung „Lokalzeit Bergisches Land“ des WDR und die Abschlussveranstaltung des Projekts ActIFF.

#### 3.1. Ergebnisse der Anwendbarkeitsprüfung des Kompetenzmessungstools

In diesem Unterkapitel werden die Ergebnisse der Anwendbarkeitsprüfung des in Unterkapitel 2.1.2 genannten Labors aufgeführt. Im Rahmen des Labors wurde das Tool von insgesamt 16 Studierenden in Anlehnung an DIN EN ISO 9241-11:2018 auf seine Anwendbarkeit getestet (vgl. [DIN EN ISO 9241-11: 2018]).



Bild 16: Darstellung des Ablaufs und der Inhalte des Labors- Auswertung der Laborergebnisse

Die minimale und durchschnittliche Anzahl der gefundenen Anwendungsprobleme in Abhängigkeit von der Anzahl der Probanden ist in Tabelle 8 auf der Grundlage der Studie von Faulkner dargestellt (vgl. [Faulkner 2003]). Dieser Studie zufolge hätte lediglich das Labor im Durchschnitt etwa 97,05 % der potenziellen Anwendungsprobleme erkennen müssen.

Tabelle 8: Abhängigkeit der Anzahl der erkannten Anwendungsprobleme von der Anzahl der Nutzenden in 100 Analysestichproben (vgl. [Faulkner, 2003])

16 Laborteilnehmende

Anzahl Probanden	Mindestanzahl der erkannten Anwendungsprobleme (%)	Durchschnittliche Anzahl der festgestellten Anwendungsprobleme (%)
5	55	85,55
10	82	97,69
<b>15</b>	<b>90</b>	<b>97,05</b>
20	95	98,40
30	97	99,00

Die für die Anwendungsprüfung des Tools ausgewählten Testpersonen sollten hinsichtlich der Computerkenntnisse möglichst repräsentativ für die im ActIFF-Projekt vorgesehene Zielgruppe sein. Um den Erfahrungshintergrund der Laborteilnehmenden im Excel-Programm und im Bereich der IT zu berücksichtigen, wurden Sie im Fragebogen dazu befragt, wobei sie die Fragen subjektiv von 1 (niedrigster Wissensstand) bis 5 (höchster Wissensstand) bewerten sollten. Bild 17 zeigt die Excel- und IT-Kenntnisse der Teilnehmenden.

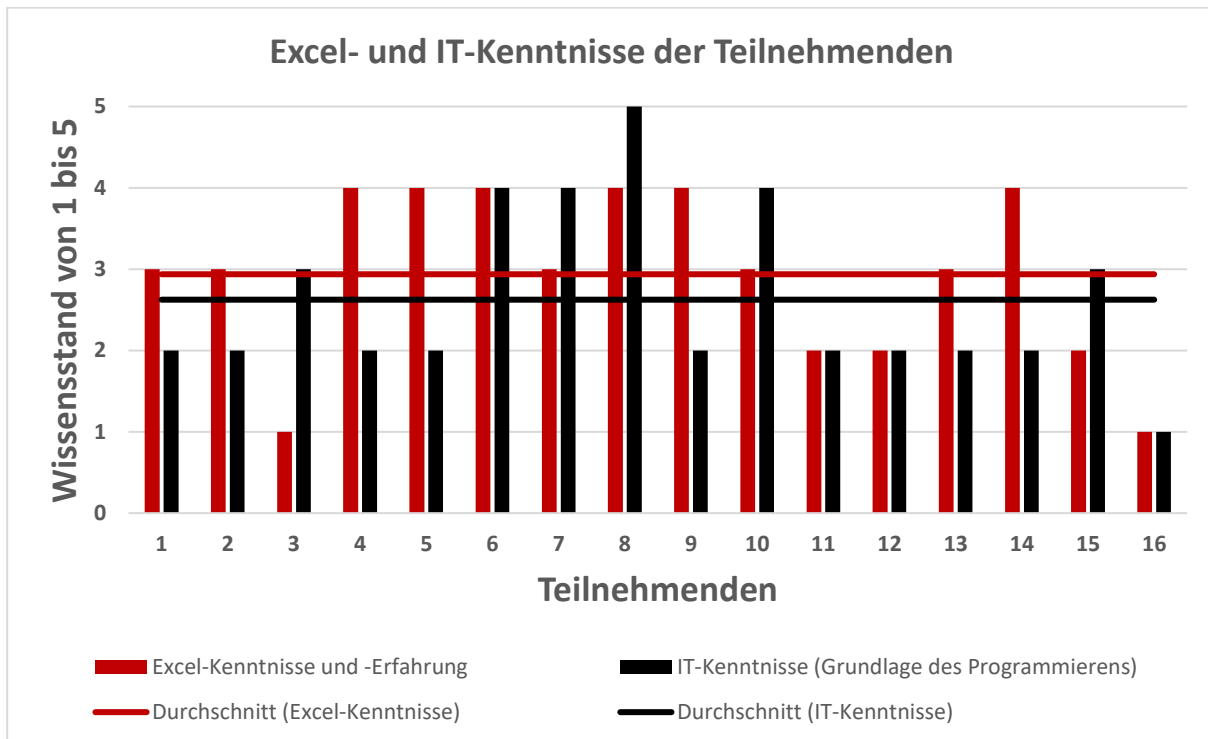


Bild 17: Analyse der Excel und IT-Kenntnisse der Laborteilnehmenden

Wie aus dem Diagramm ersichtlich ist, verfügten die Studierenden, die an dem Labor teilnahmen, im Durchschnitt über mittlere Excel- (durchschnittlich 2,9 von 5) und IT-Kenntnisse (durchschnittlich 2,6 von 5).



Darüber hinaus zeigt Bild 8 die Häufigkeitsverteilung der Teilnehmenden in Bezug auf ihre Excel- und IT-Kenntnisse, wobei die Anzahl der verfügbaren Teilnehmenden im Labor für jeden Wissensstand dargestellt ist. Aus der Grafik geht hervor, dass das Tool sowohl von erfahrenen als auch von unerfahrenen Studierenden in Bezug auf ihre Excel- und IT-Kenntnisse bewertet wurde.

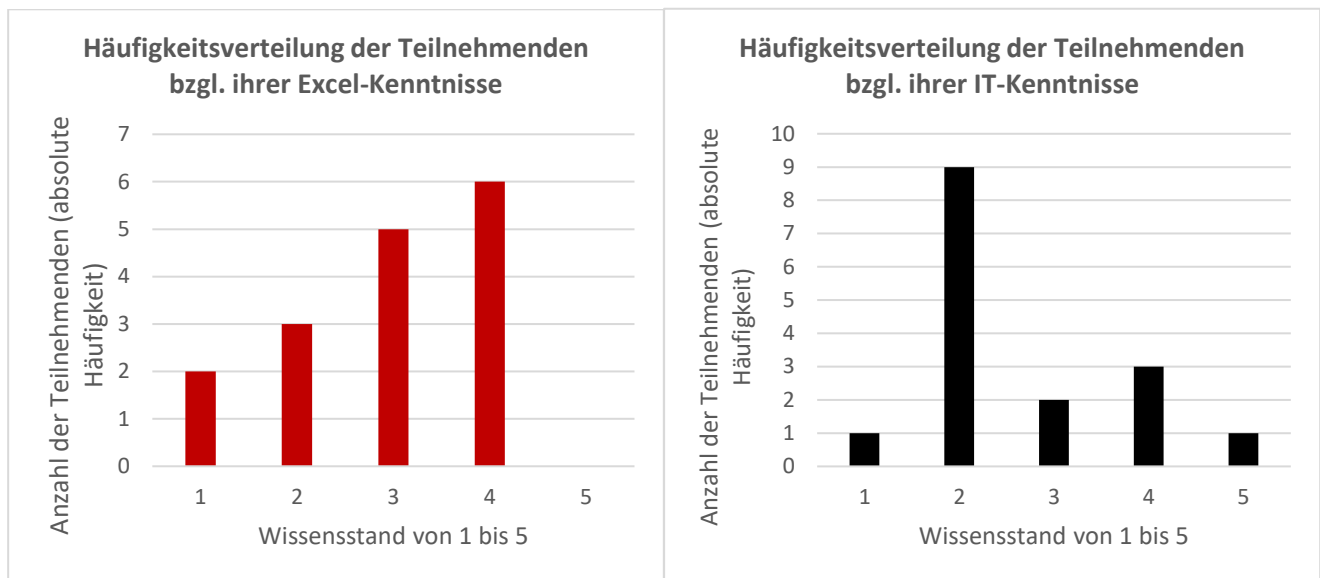


Bild 18: Häufigkeitsverteilung der Teilnehmenden hinsichtlich ihrer Excel- (links) und IT-Kenntnisse (rechts)

Um den Zeitaufwand für die Nutzung des Tools zu bewerten, haben die Laborteilnehmenden den Zeitaufwand für die Durchführung der Kompetenzmessung mit dem Tool aufgezeichnet und in den Fragebogen eingetragen. Tabelle 9 enthält die Ergebnisse, die zeigen, dass die Laborteilnehmenden für die in Anhang C aufgeführten Schritte zwischen 6 und 26 Minuten benötigten, mit einem Durchschnitt von etwa 15 Minuten.

Tabelle 9: Von den Laborteilnehmenden benötigte Durchführungszeit

	Teilnehmende	Benötigte Durchführungszeit (Min.)
<b>Minimum</b>	1	6
	2	21
	3	21
	4	8
	5	10
	6	18
	7	20
	<b>Maximum</b>	8
	9	10
	10	6
	11	10
	12	15
	13	17
	14	20
	15	20
	16	10
<b>Durchschnitt</b>		<b>14,875</b>

Schließlich kann der Grad der Anwendbarkeit bzw. die Anwendbarkeitsstufe des Excel-basierten Tools dargestellt werden. Mit Hilfe der im Fragebogen gestellten Fragen konnte die Effektivität, Effizienz und Zufriedenheit des Tools nach der Norm DIN EN ISO 9241-11: 2018 (vgl. DIN EN ISO 9241-11: 2018)) evaluiert werden, indem die Laborteilnehmenden verschiedene Funktionen im Tool bei der Eingabe sowie Auswertung ihrer Kompetenzausprägungen und Rollenempfehlung von 1 (niedrigste Stufe) bis 5 (höchste Stufe) auf Basis ihrer Nutzerfahrung mit dem Tool bewertet haben (siehe Bild 19).

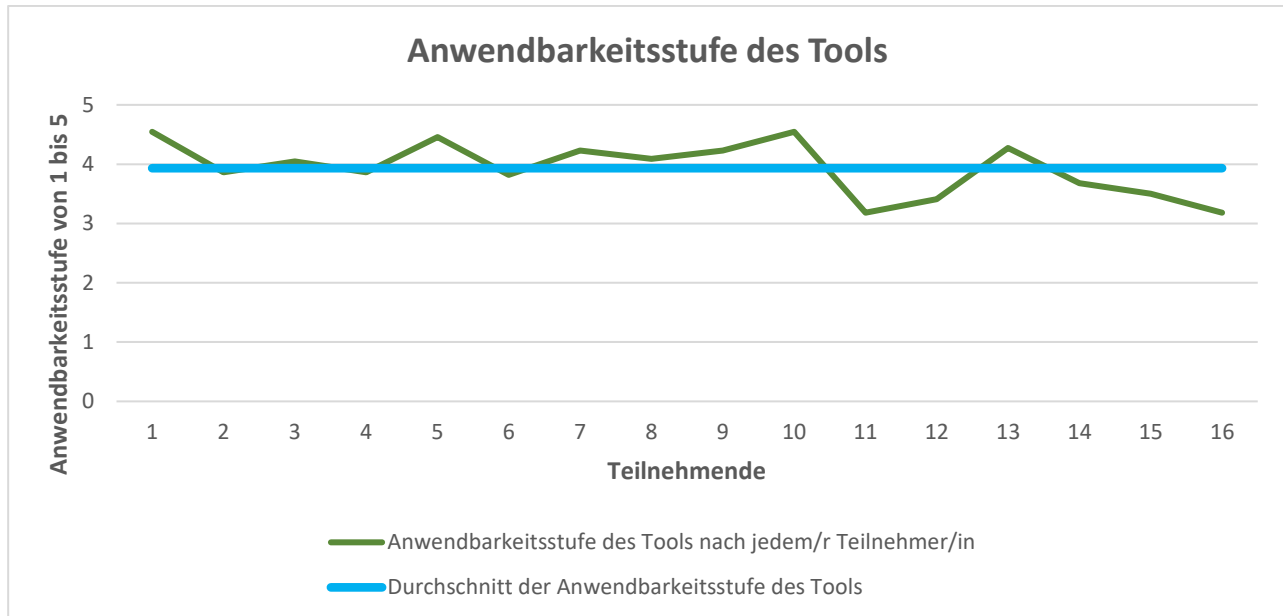


Bild 19: Ergebnisse der Anwendbarkeitsprüfung des Excel-basierten Tools

Wie Bild 9 zu entnehmen ist, hat das Tool einen durchschnittlichen Anwendbarkeitsgrad von ca. 4 erreicht.

14 von 16 Teilnehmenden bestätigten, dass sie (mit 4 oder 5 im Fragebogen) keine Hilfe von einer zweiten Person benötigten, um das Tool zu benutzen. Allerdings hatten die zwei Teilnehmenden, die Hilfe benötigten, eine nicht mit dem Tool kompatible Excel-Version verwendet. 100 % der Teilnehmenden bezeichneten die Erläuterungen und Anweisungen im Tool als verständlich und die Rollenprofile als klar formuliert.

Das Merkmal, das den niedrigsten Wert (3 von 5) erreicht hatte, war die Verständlichkeit einiger Kompetenzen (wie z.B. Fachkenntnisse in ABC/PSU), die nach Ansicht der Teilnehmenden einer zusätzlichen Beschreibung bedurften. Um dieses Problem zu lösen, wurden im Tool ergänzende Beschreibungen und Informationen zu den erwähnten Kompetenzen hinzugefügt. Ebenso wurde resultierend aus der Auswertung der Laborarbeiten zusätzlich zum Netzdiagramm eine Farbskala für die prozentuale Empfehlung zu den Rollen definiert, um die prozentuale Rollenempfehlung und deren Interpretation zu verdeutlichen. Dazu werden die fünf Rollen vom Tool automatisch grün eingefärbt, welche die höchsten Empfehlungswerte aufweisen. Zusätzlich wurden redaktionelle Anpassung im Tool vorgenommen.

Durch die oben genannten implementierten Verbesserungen soll das Tool für die Zielgruppe nun noch einfacher und angenehmer zu nutzen sein. Außerdem ist zur Nutzung des Tools eine Handlungsanweisung und ein Flussdiagramm bereitgestellt, die die Nutzung des Tools noch transparenter machen. Diese werden in Unterkapitel 3.3 präsentiert.

### 3.2 Ergebnisse zum Workshop der Ist-Kompetenzerhebung

In dem in Unterkapitel 2.1.4 und 2.1.5 aufgeführten Online-Workshop zur Ist-Kompetenzerhebung mit den ActIFF-Zielgruppen „Ältere“ und „Menschen mit Behinderung“ wurden zum einen die Ist-Kompetenzen der Teilnehmenden erhoben und zum anderen das Excel-basierte Kompetenzmessungstool und die zugehörige Handlungsanweisung validiert.

Ein Vergleich der eingegebenen Komptenzausprägungen zeigt, dass bei sechs von acht Teilnehmenden sehr geringe Differenzen der Soll zu den Ist-Werten auftreten und diesen somit ein breites Spektrum an Rollen empfohlen wird (siehe Bild 20).

Die Ergebnisse der Komptenzmessung der anderen zwei Teilnehmenden zeigen, dass diesen überwiegend die Rollen der *Jugendgruppenleitungsdassistenz* empfohlen wird. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass diese Personen vermehrt diese Rolle auf Grund der größten Empfehlungswerte wählt, und entsprechende Maßnahmen dort angewendet werden, falls die Empfehlung gesteigert werden soll. Die größten Differenzen zeigen sich bei den Rollen *Brandschutzerziehende* und *Organisator\*in*. Bei der Auswahl einer dieser als Wunschrollen sind ebenfalls Maßnahmen in Folge eines Handlungsbedarfs zu erwarten.

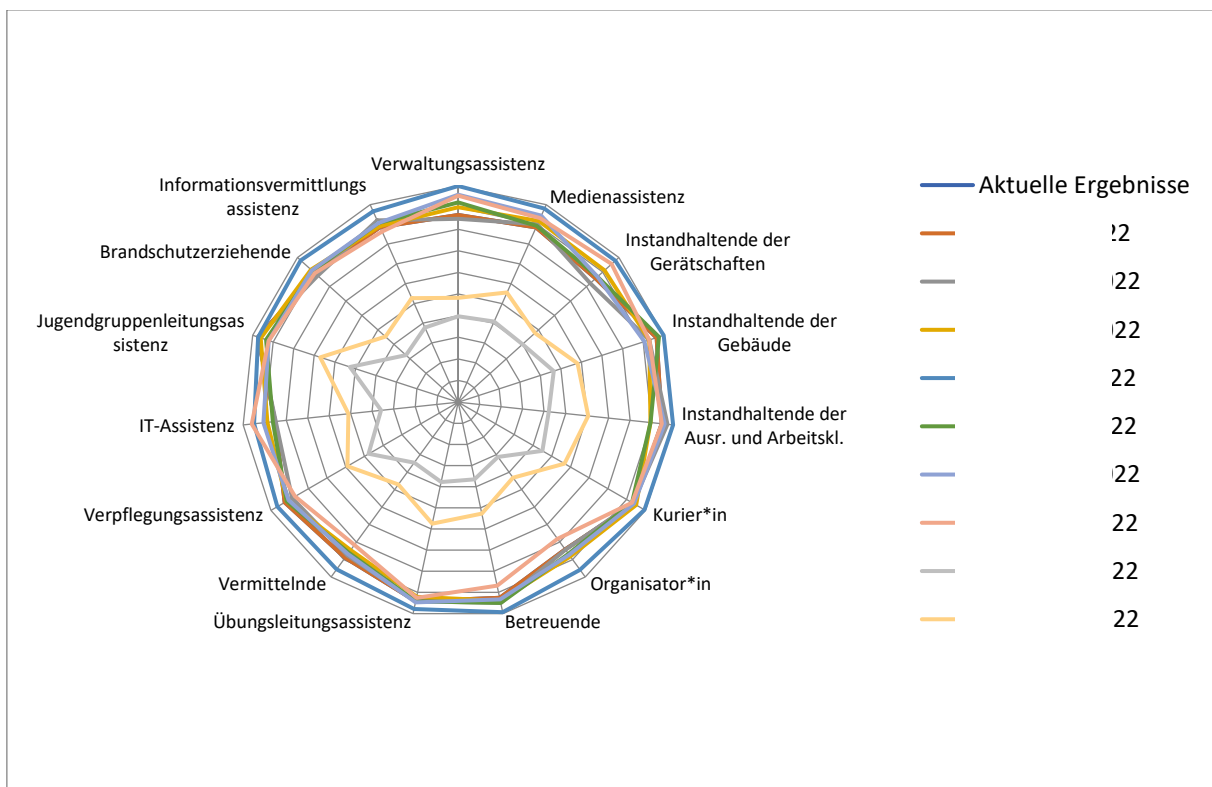


Bild 20: Vergleich der eingegebenen Kompetenzausprägungen aus dem Online-Workshop

Um einen prozentualen Vergleich unter allen Teilnehmenden durchführen zu können wurden alle Eingaben gemittelt und so ein Gesamtbild an Rollenempfehlungen generiert (siehe Tabelle 10).

Tabelle 10: Gesamtauswertung der Rollempehlungen aller Teilnehmenden

Verwaltungs- assistenz	Medien- assistenz	Instandhaltende der Gerätschaften	Instandhalten de der Gebäude	Instandhaltende der Ausrüstung und Arbeitskleidung	Kurier*in	Organisator*in	
89,1%	90,5%	87,0%	94,1%	94,0%	91,8%	79,7%	
Betreuende	Übungs- leitungs- assistenz	Vermittelnde	Verpflegungs- assistenz	IT-Assistenz	Jugend- gruppen- leitungs- assistenz	Brandschutz- erziehende	Informations- vermittlungs- assistenz
87,4%	89,7%	80,7%	91,5%	88,8%	93,4%	86,9%	86,2%

Tabelle 10 zeigt, dass die niedrigsten Empfehlungswerte bei den Rollen *Organisator\*in* und *Vermittelnde* auftreten und dort im gesamten für die Teilnehmenden der größte Handlungsbedarf besteht. Aus den Hintergrundberechnungen geht hervor, dass bei der Rolle *Organisator\*in* die Kompetenz „Fachkenntnis über Hygienebestimmungen“ mit der größten Differenz vorliegt, während die Rolle *Vermittelnde* die größte Differenz bei der Kompetenz „Fachkenntnis in ABC/PSU“ verzeichnet.

Um aber für jede Person, auch außerhalb dieses Workshops, deren individuelle Kompetenzen zu berücksichtigen, wird für jede Kompetenzmessung ein Soll-Ist Vergleich mittels des Tools durchgeführt und somit auch der individuelle Handlungsbedarf offengelegt.

Die Validierung des Kompetenzmessungstool wurde auf Grundlage der Leitfragen durchgeführt, welche sich auf den Fragebogen der Anwendbarkeitsprüfung (siehe Anhang B) stützt. Mittels der übergeordneten Leitfragen werden im folgende die grundlegenden Aussagen und somit die Validierung der Teilnehmenden dargestellt:

Tabelle 11: Gebündelte Aussagen der Workshop-Teilnehmenden zum Excel-basierten Kompetenzmessungstool und der zugehörigen Handlungsanweisung

Überordnete Leitfrage	Gebündelte Aussagen der Teilnehmenden
<p><b>Wie fanden Sie die Bedienung des Tools?</b></p>	<p><b>Unproblematisch</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bedienung des Tool war unproblematisch, da die Teilnehmenden schon Kenntnisse im Umgang mit Excel hatten</li> <li>- gute und übersichtliche Gestaltung</li> <li>- die farbliche Gestaltung und die Auswertungsseite gefiel den Teilnehmenden am besten</li> <li>- tabellarische Gestaltung der Eingabeseite galt als gelungen</li> <li>- Anleitungsseite sehr deutlich formuliert</li> <li>- Navigation einfach und nachvollziehbar</li> <li>- Ergebnisse konnten durch Unterstützung gespeichert werden</li> </ul>
<p><b>Fiel Ihnen die eigene Einschätzung der Kompetenzen schwer?</b></p>	<p><b>Eigeneinschätzung fiel schwer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eigeneinschätzung fiel den TN schwer</li> </ul>
<p><b>Wie fanden Sie die Auswertung?</b></p>	<p><b>Gut und verständlich</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rolleneempfehlungen wurden als sehr gut eingeschätzt</li> <li>- Darstellung der Auswertungsseite ist verständlich</li> <li>- Einige Teilnehmende bevorzugten die Ergebnisdarstellung als Prozentangabe andere das Netzdiagramm oder die Kombination beider</li> <li>- Teilnehmende waren mit Vorschlägen einverstanden</li> <li>- Rollenprofile wurden verstanden, nachdem Sie genauer erläutert wurden</li> <li>- Prozentangaben waren leicht zu verstehen</li> </ul>
<p><b>Fanden Sie die Handlungsanweisung zum Tool hilfreich?</b></p>	<p><b>Verständlich, ergänzend</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wurde gelesen und als verständlich empfunden</li> <li>- Teilnehmende konnten das Tool auch ohne Handlungsleitfaden bedienen</li> <li>- den Handlungsleitfaden haben die Teilnehmer kurz durchgeblättert und empfanden ihn als visuell und textlich prägnant</li> <li>- diesen haben Sie kaum während der Anwendungsphase genutzt, aber hatten ihn als „Rückfallebene“ bei Problemen mit dem Tool im Hinterkopf</li> </ul>

Da die eigene Einschätzung der Kompetenzausprägungen den Teilnehmenden schwergefallen ist, wurden daraufhin die Kompetenzbeschreibungen im Tool erweitert und durch praktische Beispiele unterstützt, um das Verständnis über die einzugebenden Kompetenzen zu erhöhen (siehe Anhang A).

### 3.3 Ergebnisse zum ActIFF-Tool

Der aktuelle Stand des Tools ergibt sich aufgrund von Anforderungen, die aus Laboren zur Anwenderfreundlichkeit resultieren oder durch interne Verbesserungsvorschläge, sowie aus der Evaluierung im Rahmen der durchgeführten Workshops, als auch durch die Validierung im Zusammenhang mit dem Testlauf.


#### 3.3.1 Kompetenzmessung

Wie in Unterkapitel 2.1.1 aufgeführt, fungiert der Teil des Tools zur Kompetenzmessung als Checkliste und bildet das funktionale Grundgerüst des Handlungsleitfadens.

Das entwickelte Tool wird durch VBAs (Visual Basic for Applications) unterstützt, um sowohl Inhalte ein- und ausblenden zu können, als auch die Speicherung und Vergleich von Messergebnissen zu ermöglichen.

Eine Einleitungsseite weist den Nutzer auf Einstellungen vor Anwendung des Tools und den Prozessablauf bei der Nutzung des Tools hin. Über einen Hyperlink in Form eines Pfeils gelangt der Nutzer zur Eingabeseite der Kompetenzausprägungen. Die Navigation über das ganze Tool erfolgt durch die Verwendung von Hyperlinks in Form von Pfeilen.


**Kompetenzbarometer zur Erfassung der Ist-Kompetenzen und der Empfehlung einer Rolle in der Freiwilligen Feuerwehr**




Bevor Sie starten: Aktivieren Sie alle Inhalte sowie Makros für diese Exceldatei. Wurden diese nicht aktiviert, schließen Sie die Exceldatei, öffnen diese erneut und aktivieren die Inhalte in der oberen gelben Leiste.  
Das Kompetenzbarometer kann nur durch Excel als Anwendungsprogramm verwendet werden.

Mithilfe dieses Tools können Empfehlungen für Rollen in der Freiwilligen Feuerwehr ermittelt werden. Geben Sie dazu ihre Ausprägungen der Fach- und persönlichen Kompetenzen selbständig in die vorgegebenen Felder ein und gehen Sie dann zur Auswertung. Durch Anklicken der blauen Pfeile kommen Sie zu den nächsten Schritten. Weitere Schritte werden in den blauen Kästen erläutert.

In der Auswertung werden Ihnen dann Rollenempfehlungen in Form von Prozenten und eines Netzdiagramms dargestellt. Jeweilige Rollenbeschreibungen können über Pfeile angezeigt werden. Die Rollenempfehlungen basieren auf einem Vergleich der Soll-Werte für die Rollen mit den eingegebenen Ist-Werten.



Es wird keine Bewertung Ihrer Fähigkeiten durchgeführt, es wird nur eine Eignung für eine Rolle angegeben.

Die Ergebnisse können gespeichert und mit anderen Daten verglichen werden, die Sie beispielsweise zu einem späteren Zeitpunkt eingeben haben. Speichern  Sie nach Beendigung der Messung Ihre Daten und schließen dann Excel. Beginnen Sie die Eingabe durch das Anklicken des Pfeils:

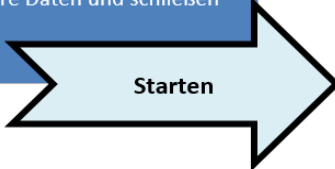


Bild 21: Einleitungsseite des Kompetenzmessungstools

Die Einschätzung der eigenen Kompetenzausprägungen erfolgt auf zwei Eingabeseiten. Es werden Fachkompetenzen auf einer Seite abgefragt, auf der anderen Seite die persönlichen Kompetenzen. Es wurde für jede Eingabeseite eine Anleitung verfasst, wie die Eingabe durchzuführen ist. In den blau markierten Feldern können die Nutzenden ihre Kompetenzausprägungen entweder mit einer Tastatur oder durch das Nutzen der Auswahltabelle eingeben.

Der Nutzende schätzt alle seine Kompetenzausprägungen, mit der gleichen Skala wie bei der Bestimmung der Soll-Werte der Kompetenzprofile, selbst ein. Bei der Eingabe mit Hilfe der Tastatur können nur Werte im durch die Skala definierten Bereich eingegeben werden. Es wurden für einige Kompetenzen Hilfstexte verfasst, um Missverständnisse zu vermeiden.

Diese können bei Kompetenzen mit einer roten Ecke durch das Drüber-Halten der Maus angezeigt werden.

**Anleitung:**

In die blauen Felder sollen die eingeschätzten Kompetenzausprägungen von 0 (nicht vorhanden) bis 5 (sehr stark ausgeprägt) ausgefüllt werden. Falls Entscheidungsschwierigkeiten vorliegen, können Sie sich für einen Mittelwert entscheiden (Beispiel: 0,5).

Wenn Sie ihre Maus über einige Subkompetenzen mit **roten Ecken** bewegen, erhalten sie nähere Informationen zu dieser.

Wert	Kompetenz ist:
0	Nicht vorhanden
1	Schwach ausgeprägt
2	Moderat ausgeprägt
3	Ausgeprägt
4	Stark ausgeprägt
5	Sehr stark ausgeprägt

Wenn Sie eine persönliche Kompetenz nicht einschätzen können, können Sie das dazugehörige Feld freilassen. Ein leeres blaues Feld wird als eine nicht vorhandene Kompetenz gewertet. Achten Sie daher darauf, dass Sie nach ihrer Einschätzung die Eingabefelder möglichst vervollständigt haben.

Nach Beendigung der Eingabe werden Sie durch den unteren Pfeil zur Auswertung weitergeleitet.

**Zu Fachkompetenzen**

**Weiter zur Auswertung**

Bild 22: Eingabeseite der persönlichen Kompetenzausprägung

Nach der Eingabe der eingeschätzten Kompetenzausprägungen werden auf einer Auswertungsseite die Ergebnisse beruhend auf einem Soll-Ist-Vergleich der Kompetenzausprägungen präsentiert. Dieser basiert auf Berechnungen von Differenzen zwischen vorhandener und notwendiger Kompetenzausprägungen. Tritt der Fall ein, dass die vorhandene Kompetenzausprägung die notwendige unterschreitet, ergibt sich die entsprechende Differenz ( $0 < \Delta \leq 5$ ). Negative Differenzen können nicht auftreten, stattdessen wird ein Wert von 0 angegeben. Pro Kompetenz und Rolle werden diese Differenzen berechnet und anschließend pro Rolle aufsummiert.

Die Ergebnisse dieses Vergleichs sind, je nach Eingabe der eigenen Ausprägungen, Empfehlungen für alle Rollenprofile in Form von Prozenten. Unterhalb der prozentualen Angaben zu den Empfehlungen können die Beschreibungen der Rollenprofile (vgl. [AB ActIFF Teil I]) mit Hilfe der Hyperlinks geöffnet werden.

Von diesen Profilen aus, kann über Hyperlinks, wieder auf die Auswertungsseite navigiert werden. Die Ergebnisse der Empfehlung werden zudem als Netzdiagramm angezeigt. Die Erläuterung des Netzdiagramms ist in den Hilfestellungen zu finden. Über den Hyperlink „Ergebnisse speichern“ können die Messwerte des Nutzers in dem Tool gesichert werden.

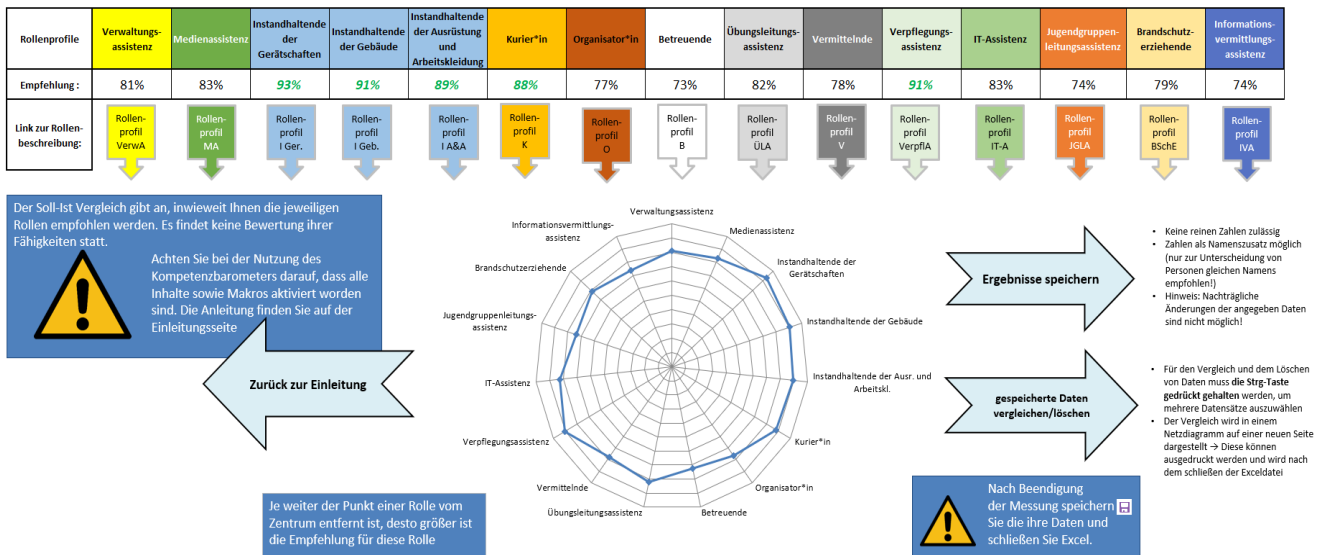


Bild 23: Auswertungsseite des Tools mit Empfehlungen in Form von Prozentangaben und einem Netzdiagramm

Der Hyperlink „gespeicherte Daten vergleichen/löschen“ öffnet beim Vergleich mehrere Datensätze ein separates Netzdiagramm mit beiden Datensätzen. Nach Speichern und Schließen des Tools löscht sich das dadurch erzeugte Diagramm automatisch. Durch das Speichern von Ergebnissen fungiert das Excel-Tool als Datenbank und kann dadurch auch für Analysen seitens der Bergischen Universität Wuppertal genutzt werden.

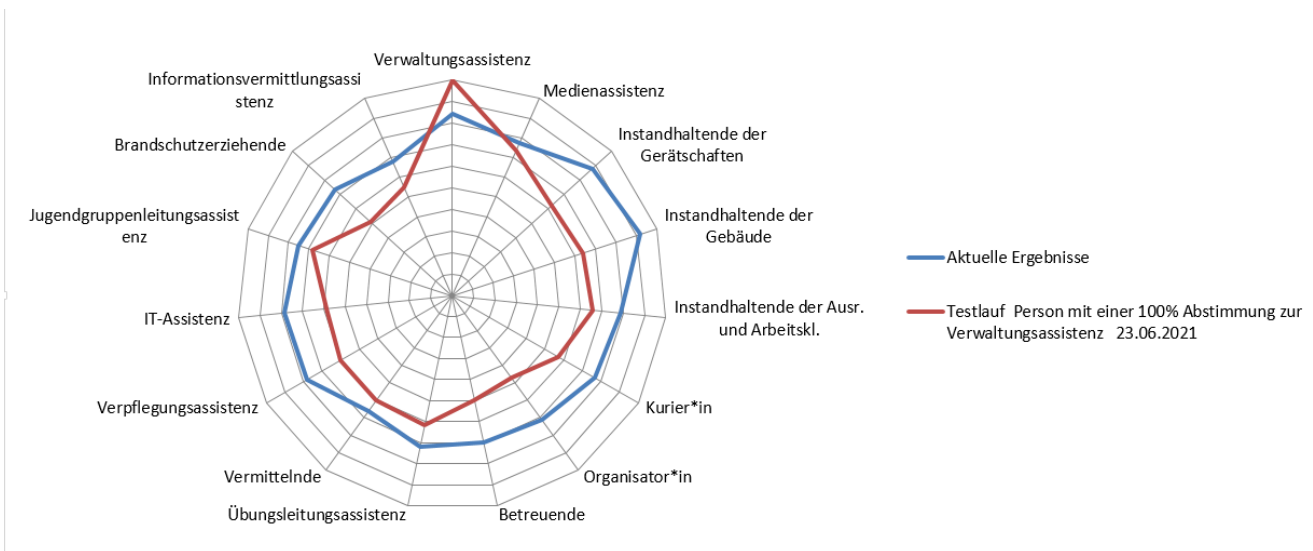


Bild 24: Vergleich von mehreren Datensätzen in einem Netzdiagramm



### 3.3.2 Kompetenzentwicklung

Das Tool zur Kompetenzmessung wurde um Methoden und Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung erweitert. In der folgenden Abbildung wird die Oberfläche im Tool zur Kompetenzentwicklung dargestellt:

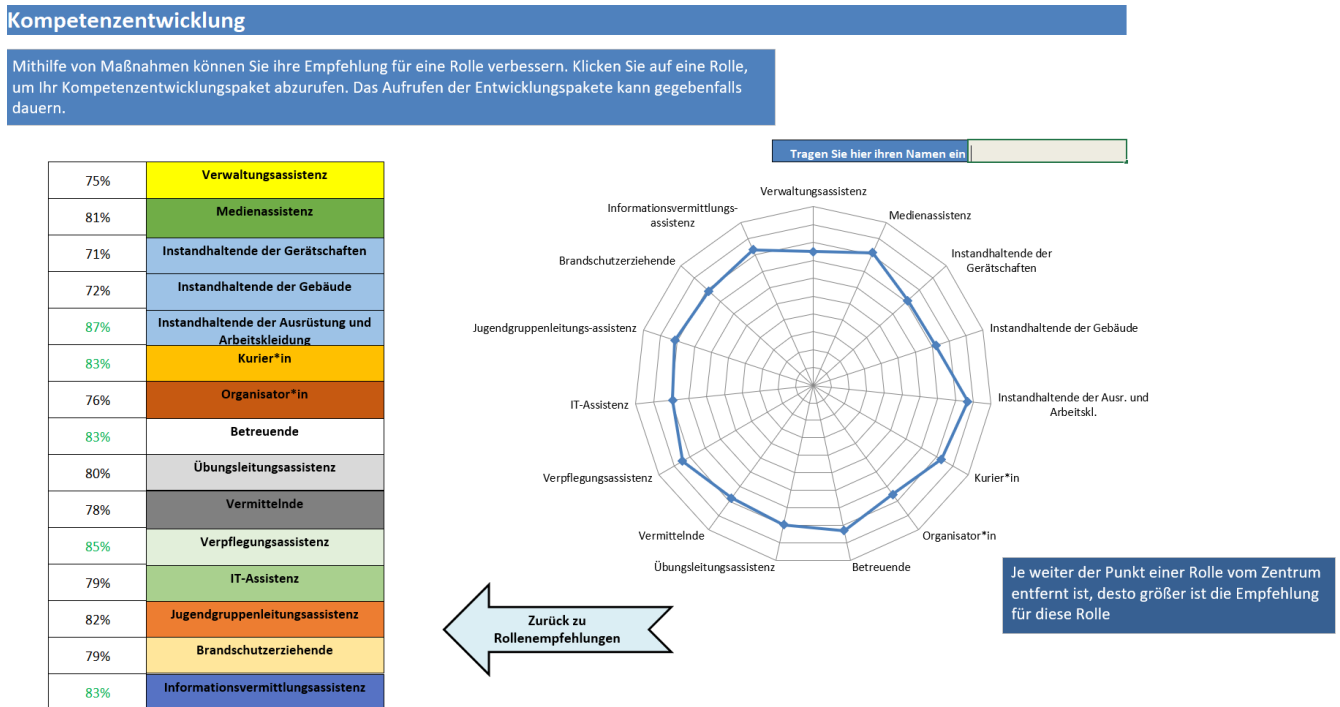


Bild 25: Oberfläche der Kompetenzentwicklung im Tool

Auf der Oberfläche werden dem Anwendenden sowohl das Netzdiagramm als auch die Prozentangaben der Empfehlung für die einzelnen Rollen angegeben. Von dieser Seite aus können Anwendende eine Rolle auswählen und das auf ihn/sie ausgerichtete Entwicklungspaket abrufen.

Diese Pakete sind durch das Anwenden des definierten Wertebereiches für das Vorschlagen auf die Matrix eingegrenzt. Der Anwendungsbereich für die Maßnahmen basiert auf den Vergleich der Soll-Werte der Kompetenzausprägungen der verschiedenen Rollen, mit den Ist-Werten der ActIFF Zielperson (siehe Unterkapitel 2.2.3).

Gemäß dem festgelegten Anwendungsbereich werden Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Kompetenzen bei einer Differenz zwischen 2,5 und 3,5 der Kompetenzausprägungen vorgeschlagen (siehe Bild 26).

In der folgenden Liste werden Ihnen Maßnahmen zur Weiterentwicklung der einzelnen Kompetenzen, die für die entsprechende Rolle benötigt werden, vorgeschlagen. Die Vorschläge werden auf Basis Ihrer Eingaben der Kompetenzausprägung zusammengestellt.

Maßnahmenpaket		
Kompetenz	Maßnahme	Maßnahmenbeschreibung
Feuerwehr-fachkompetenz	Schulung in der Feuerwehr	Feuerwehrfachliche Grundkompetenzen werden durch die Feuerwehr selbst beigebracht.  Verfügbar über: Feuerwehren Kosten: Variabel
	Gezielte Module	Je nach erforderter Kompetenzausprägung können gezielte Module diverser Seminare besucht werden. Diese konzentrieren sich dann auf die Inhalte, welche für die Unterstützungsabteilung relevanten sind.  Teilnahmevoraussetzungen der Seminare sind zu beachten.  Verfügbar über: Stadt/Kreis Kosten: Je nach Seminar bzw. Modul variabel
Kfz-mechatronische Fachkompetenz	Wissenstransfer durch Feuerwehr-mitglieder	Erfahrene Mitglieder der Feuerwehr können ihr gesammeltes Wissen über Krafffahrzeuge mit der Unterstützungsabteilung teilen, um so die mechatronischen Grundlagen im Umgang mit einem Kfz zu vermitteln.  Verfügbar über: Feuerwehr Kosten: Variabel
Klar verständlicher mündlicher Sprachausdruck	Sprach- und Sprechübungen:	Mittels verschiedener Übungen kann die Aussprache, als auch das deutliche Sprechen erlernt und verbessert werden.  Verfügbar über: Webseiten zum Stimm- und Sprechtraining Kosten: Kostenlos (Quelle: Stagement - Seminar and Coaching Institut, wikiphow)
Denkvermögen: Kreativ	Kognitives Training:	Es werden Denksportaufgaben wie schwedische Rätzel, Kreuzworträtsel, Sudoku und Gehirntraining durchgeführt, um das Denkvermögen zu trainieren.  Verfügbar unter: Webseiten zum Training von kognitiven Fähigkeiten Kosten: Kostenlos (Quelle: brain-fit.com)

Bild 26: Darstellung eines Maßnahmenpaketes aus einem Entwicklungspaket

Zusätzlich zu den Maßnahmenpaketen listet das Tool den Anwendenden die Kompetenzen mit einer geringen Abweichung zum Soll-Wert auf (Differenz < 2,5), bei denen keine Maßnahmen vorgeschlagen werden (siehe Bild 27). Diese Kompetenzen sollen durch das Ausüben der Rolle erlernt werden. Dazu wird eine Beschreibung der Kompetenz angegeben, sowie eine mögliche Form von Weiterentwicklung dieser Kompetenz im Arbeitsalltag.

<p>In der folgenden Liste werden Ihnen die Kompetenzen aufgelistet, die Sie für diese durch Tätigkeiten in der Rolle erlernen können (Learning by Doing). Die Liste basiert auf den Eingaben Ihrer Kompetenzausprägungen. Das Weiterentwickeln von Kompetenzen beim Ausführen der Rolle kann durch das selbstständige Arbeiten oder auch im Rahmen von Praktika geschehen.</p>	
Learning by Doing	
Kompetenz	Umsetzungshinweis
Fachkenntnis in Finanzbuchhaltung	Zur Weiterentwicklung der Kompetenz können Kenntnisse im Bereich der Finanzbuchhaltung durch Tätigkeiten in der Rolle selbst vertieft werden. Dies können Tätigkeiten sein wie z.B. das Kalkulieren und Verwalten des Budgets.
Fachkenntnisse in Soft-, Hardware und Netzwerktechnik	Zur Weiterentwicklung der Kompetenz können Kenntnisse im Bereich des Arbeitens mit Computern und dessen Programmen durch Tätigkeiten in der Rolle selbst vertieft werden. Dies können Tätigkeiten sein wie z.B. die Pflege der Website sowie die Inbetriebnahme von Computersystemen und deren Wartung.
Begriffe und Regeln kennen	Zur Weiterentwicklung der Kompetenz wird das Wissen zu Begriffen und Regeln, wie bspw. zum Umgang und zur Beförderung von Transportgütern, zu diversen Rollen und Aufgaben in der Feuerwehr, zu Gerätschaften der Feuerwehr, zu feuerwehrinternen Abkürzungen wie BMA, RWA oder PSA, sowie zu Begriffen aus dem Personalwesen und der Verwaltung durch Tätigkeiten in der Rolle selbst vertieft/erweitert. Dies können Tätigkeiten sein wie z.B. das Erstellen von Übungsplänen oder die Mithilfe bei der Vorbereitung und Durchführung von Übungen.
Instrumente, Geräte, Maschinen oder Anlagen bedienen	Zur Weiterentwicklung der Kompetenz können Kenntnisse im Bereich der Bedienung von Instrumenten, Geräten, Maschinen oder Anlagen durch Tätigkeiten in der Rolle selbst vertieft werden. Dies können Tätigkeiten sein wie z.B. die Einweisung vor Beginn der Tätigkeiten.
Anwendungsfähigkeit der gängigen "Office"-Programme	Zur Weiterentwicklung der Kompetenz können Fähigkeiten im Umgang mit den gängigen Office Programmen wie Word, Excel oder Power Point durch Tätigkeiten in der Rolle selbst vertieft werden. Dies können Tätigkeiten sein wie z.B. das Erstellen von Briefen im "Office"-Programm Word.
Denkvermögen: Praktisch	Zur Weiterentwicklung der Kompetenz kann die Fähigkeit einen einfachen und bestmöglichen Plan zu entwickeln, in dem ich meine Umgebung mit deren Vorteilen erkenne, durch Tätigkeiten in der Rolle selbst vertieft werden.

Bild 27: Darstellung der Learning by Doings aus einem Entwicklungspaket

Liegen bei den Nutzenden im Soll-Ist-Vergleich der Kompetenzen Differenzen von 4 oder höher vor, werden nach dem Anwendungsbereich der Maßnahmen diesen Kompetenzen keine Maßnahmen vorgeschlagen, da diese Kompetenzen auf Grund der hohen Differenz aufwendig weiterzuentwickeln sind.

Das Modul listet den Anwendenden dennoch die Kompetenzen mit Maßnahmen auf, um ein Gesamtverständnis der Ergebnisse zu erlangen. In dem Tool wird darauf hingewiesen, dass bei diesen Kompetenzen die vorliegende Rolle eine hohe Ausprägung erwartet wird und daher davon ausgegangen wird, dass die Rolle neu aufgebaut werden muss.

<p>In der folgenden Tabelle werden Kompetenzen aufgelistet, bei denen eine Steigerungen der Ausprägung für die vorliegende Rolle als voraussichtlich aufwendig eingestuft werden. Es ist davon auszugehen, dass diese Kompetenzen von Grund auf für die vorliegende Rolle neu aufgebaut werden müssen.</p>		
<p><b>Aufwendig zu entwickelnde Kompetenzen für die vorliegende Rolle</b></p>		
<p>Kompetenz</p>	<p>Maßnahme</p>	<p>Maßnahmenbeschreibung</p>
<p>Grundlagenkenntnisse in Personalwesen</p>	<p>Praxishandbuch Personalmanagement</p>	<p>Personalmanagement mit Praxisbeispielen, Handlungsempfehlungen und Lösungsansätzen.</p> <p>Verfügbar über: Onlineshops Kosten: 89,99€ (Quelle: shop.haufe.de)</p>
<p>Kenntnisse im Bereich Eventmanagement</p>	<p>Seminar – Eventmanagement Basics:</p>	<p>Es werden folgende Inhalte vermittelt: Grundlagen Eventmanagement, Eventtools von der Locationauswahl, Controlling und Projektmanagement und Social Web Kommunikation, wichtige Rahmenbedingungen/Checklisten bei der Durchführung von Veranstaltungen. Diese können Online oder in Präsenz stattfinden.</p> <p>Verfügbar über: kostenlos über Stiftungen wie z.B. Konrad Adenauer, Friedrich Neumann oder Politische Stiftungen. Wenn es nicht zum passenden Zeitpunkt angeboten wird, dann über beispielsweise Studieninstitut für Kommunikation Kosten: 99€/eintägig (Quelle: Studieninstitut für Kommunikation)</p>

Bild 28: Darstellung der aufwendig zu entwickelnden Kompetenzen für eine vorliegende Rolle aus dem Entwicklungspaket

Um auch die zuvor aus der Entwicklung des Modulkastens ausgeblendeten persönlichen Kompetenzen in die Maßnahmenpakete mit zu integrieren, werden die Kompetenzen mit einer Soll-Ist-Differenz von 3 oder höher den Anwendenden angezeigt (siehe Bild 29). Im Tool werden die Anwendenden darauf hingewiesen, dass sie auf diese persönlichen Kompetenzen achten müssen, um diese Rolle auszuüben.

In der folgenden Tabelle werden Persönliche Kompetenzen aufgelistet, bei denen noch eine Steigerung der Ausprägung, bezogen auf die vorliegende Rolle, möglich ist. Bei Ausführung dieser Rolle in der Praxis ist eine nähere Betrachtung hilfreich.

Persönliche Kompetenzen	
Kompetenz	Kompetenzbeschreibung
Von einem Arbeitsgegenstand zu einem anderen wechseln	Ich bin in der Lage zwischen unterschiedlichen Aufgaben zu wechseln.
Manuelle Geschicklichkeit	Ich bin dazu in der Lage Dinge mit meinen Händen auszuüben wie beispielsweise das Schreiben, einen Faden durch eine Nadel fädeln, Schuhe binden, etc.
Ideen entwickeln und einbringen	Mir Fallen neue Möglichkeiten oder Wege zum Lösen eines Problems ein und kann diese anderen mitteilen.
Improvisieren	Ich bin in der Lage etwas ohne Vorbereitung, aus dem Stehgreif zu tun. Beispielsweise nehme ich einen graden Gegenstand, um eine Linie zu zeichnen, wenn ich kein Lineal zur Hand habe.

Bild 29: Darstellung der persönlichen Kompetenzen aus dem Entwicklungspaket

### 3.4 Handlungsanweisung zum ActIFF-Tool

Um die Nutzung des Excel-basierten Tools noch durchschaubarer zu machen, wurden eine Handlungsanweisung und ein zugehöriges Flussdiagramm erstellt (siehe Anhang D). Bild 30 veranschaulicht die Methodik der Gestaltung der Handlungsanweisung, die auf der Grundlage der Nutzungserfahrungen der Teilnehmenden im Labor (siehe Unterkapitel 2.1.3) bis hin zu den notwendigen Schritten zur Kompetenzmessung ausgearbeitet wurde. Auf Basis des vorangeschrittenen ActIFF-Projektes wurden die Handlungsanweisung, die als Ergebnis des Labors herausgestellt wurde, um die Kompetenzentwicklung erweitert.

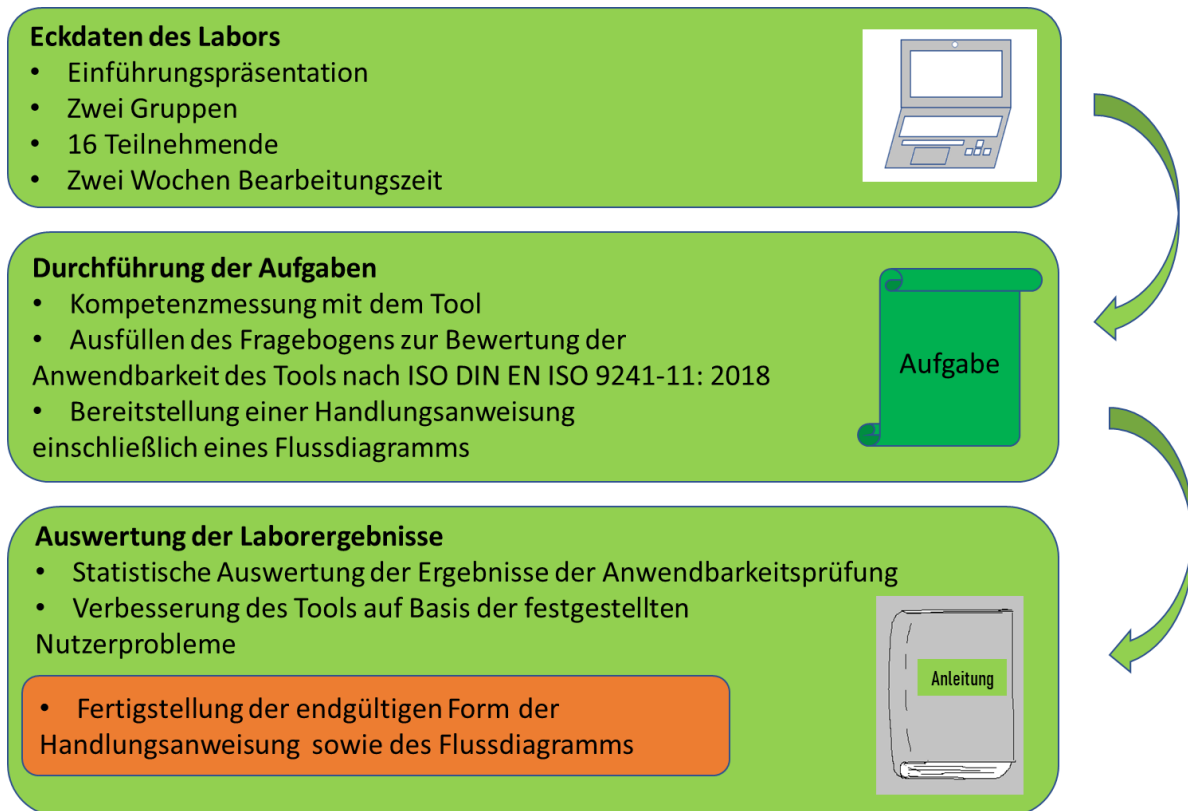


Bild 30: Darstellung des Ablaufs und der Inhalte des Labors- Fertigstellung der Handlungsanweisung sowie des Flussdiagramms bis zur Kompetenzmessung

Der erste Teil der Handlungsanweisung (Vorwort) liefert grundlegende Informationen über das Tool und sein Einsatzziel, um die Leistungsfähigkeit des Tools zu verdeutlichen und den Nutzenden das Tool näher zu bringen. Darüber hinaus wurden die notwendigen Voraussetzungen für den Einsatz des Tools, wie z.B. die nutzbaren und nicht nutzbaren Excel-Versionen beschrieben. Die in der Anweisung erwähnten Excel-spezifischen Begriffe wurden auch mit Hilfe eines Bildes erklärt, sodass die Nutzenden richtige Verknüpfungen zu entsprechenden Befehlen oder Instrumenten herstellen können. Die Vorgehensweise zur Nutzung des Tools ist Schritt für Schritt mit Hilfe von Screenshots beschrieben. Die Schritte beziehen sich auf die notwendigen Aufgaben bei der Nutzung des Tools von der Anmeldung im Tool mit dem Passwort und der Aktivierung von Makros über die Selbsteinschätzung der Kompetenzen anhand von Skalen, bis hin zum Speichern und Vergleichen der Ergebnisse. In dieser Anleitung wurde nicht nur das Nutzungsverfahren, sondern auch die Interpretation der dargestellten Ergebnisse der Kompetenzmessung im Netzdiagramm erläutert. Das bedeutet, dass die Handlungsanweisung den Nutzenden nicht nur die Art und Weise der Nutzung des Tools vorstellt, sondern auch die Bedeutung und den Sinn der Ergebnisse, die mit diesem Tool erzielt werden. Wie bereits erwähnt, wurde die Handlungsanweisung im Hinblick auf die neuen Funktionen zur Kompetenzentwicklung, die dem Tool hinzugefügt wurden, erweitert.

In diesem Zusammenhang informiert die Anleitung anhand eines Beispiel-Screenshots über den Aufruf und die Erstellung der Entwicklungspakete. Auch das Speichern des erstellten Entwicklungspakets als PDF ist in der Anleitung erklärt. Abschließend werden die möglichen Fehlermeldungen und deren Lösungen aufgelistet, die aufgrund einer falschen Verwendung des Tools auftreten können.

Das in Anhang D beigefügte Flussdiagramm stellt die für die Verwendung des Excel-basierten Tools erforderlichen Schritte grafisch dar. Sie dient vor allem dazu, sich einen schnellen Überblick über das allgemeine Nutzverfahren des Tools zu verschaffen, insbesondere für diejenigen Nutzenden, die über gute Excel-Kenntnisse verfügen und keine Motive haben, um die Handlungsanweisung durchzulesen.

#### 4.5 Methoden und Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung

Die Methoden und Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung wurden über mehrere Schritte identifiziert, bewertet, ergänzt und validiert. Dies gelang sowohl über interne Recherchearbeiten als auch eine Bachelor-Thesis, mittels des Workshops „Methoden und Maßnahmen zu Kompetenzentwicklung“ und zuletzt im Rahmen des Testlaufs des ActIFF-Konzeptes mit der Feuerwehr Wetter (Ruhr). Der genannte Workshop und der Testlauf ermöglichten eine anwenderbezogene Evaluierung und Validierung der Methoden und Maßnahmen. Die finalisierten Maßnahmen können dem Maßnahmenkatalog (siehe Anhang F) entnommen werden. Der Katalog bildet die Fachkompetenzen und die entsprechenden Maßnahmen ab (siehe Tabelle 12):

Tabelle 12: Ausschnitt aus dem Maßnahmenkatalog zur Kompetenzentwicklung

Kompetenzen		Maßnahmen
		Fachkompetenzen
Fach- und Anwendungswissen im eigenen Fachbereich	Feuerwehrfachliche Grundkenntnisse	<p>Schulung in der Feuerwehr:</p> <p>Feuerwehrfachliche Grundkompetenzen werden durch die Feuerwehr selbst beigebracht.</p> <p>Verfügbar über: Feuerwehren Kosten: Variabel</p>
	Grundlagenkenntnisse in Personalwesen	<p>Gezielte Module</p> <p>Je nach erforderter Kompetenzausprägung können gezielte Module diverser Seminare besucht werden. Diese konzentrieren sich dann auf die Inhalte, welche für die Unterstützungsabteilung relevanten sind.</p> <p>Teilnahmevoraussetzungen der Seminare sind zu beachten.</p> <p>Verfügbar über: Stadt/Kreis Kosten: Je nach Seminar bzw. Modul variabel</p> <p>Praxishandbuch Personalmanagement:</p> <p>Personalmanagement mit Praxisbeispielen, Handlungsempfehlungen und Lösungsansätzen.</p> <p>Verfügbar über: Onlineshops Kosten: 89,99€ (Quelle: shop.haufe.de)</p>

Durch die Integration in das Excel-basierte ActIFF-Tool können Entwicklungspakete generiert werden, welche helfen mögliche Kompetenzausprägungen von Interessierten zu steigern und dadurch eine erhöhte Empfehlung für die gewünschte Rolle zu erhalten. Dabei liegt es im Ermessen und den Möglichkeiten der Feuerwehren welche Maßnahmen umgesetzt werden. Die Maßnahmen stehen als Umsetzungsvorschläge in dem Tool zu Verfügung. Die Verantwortlichkeiten bspw. zur Übernahme von Kosten etc. sind nicht aufgeführt, da diese aus der jeweiligen Struktur und Verfügbarkeiten der Feuerwehren resultieren.



### 3.6 Implementierung des ActIFF-Konzepts

Die Ergebnisse des in Unterkapitel 2.3.2 durchgeführten Testlaufes, welcher das erstellte Implementierungskonzept aus 3.3.1 in der Freiwilligen Feuerwehr Wetter geprüft hat, werden in diesem Kapitel präsentiert. Dazu gehören die entwickelten Checklisten zur Prüfung der allgemeinen Ressourcen oder technischen Voraussetzungen, sowie die Beobachtungen während der Durchführung der Teilprozesse des Konzeptes vor Ort. Durch der im Testlauf gesammelten Beobachtungen und dem in Unterkapitel 2.3.1 erstellten Implementierungskonzept konnten für die Implementierung verschiedene Prozesse entwickelt werden. Diese wurden in Prozesshierarchien mit den dazugehörigen Prozesslisten (siehe Anhang K) dargestellt. Die Prozesshierarchien beschreiben die Zuordnung des jeweiligen Teilprozesses in dem ActIFF-Konzept, dessen einzelne Unterprozesse sowie die notwendigen Werkzeuge. Die Prozesslisten bieten eine detailliertere Beschreibung der Hierarchien mit zusätzlichen Auflistungen der Inputs und Outputs der Teilprozesse und den Verantwortlichen/Beteiligten in diesen Prozessen. Die auf Basis des Testlaufes durchgeführte Prognose zur Effektivität der Kompetenzentwicklung als auch die Abschätzungen zu den aufkommenden Kosten, die bei der Umsetzung des Konzeptes entstehen, sowie dessen Nutzen für die Feuerwehren werden in den folgenden Kapiteln dargestellt.

#### 3.6.1 Ergebnisse der Checkliste

Bild 31 zeigt den schematischen Ansatz zur Implementierung des ActIFF-Konzeptes, welcher sich an den Schritten orientiert, die im Testlauf mit der Freiwilligen Feuerwehr Wetter (Ruhr) durchgeführt wurden. Dieser wird in vier vertikalen Ebenen konkretisiert, wobei jede Ebene in zeitlicher horizontaler Reihenfolge gegliedert ist. Die erste Ebene zeigt die drei Hauptprozesse der Umsetzung: Vorbereitungsprozess, ActIFF-Feuerwehr-Prozess und schließlich den Beschäftigungsprozess. In diesem Unterkapitel wird der erste Hauptprozess, d.h. der Vorbereitungsprozess, beschrieben.

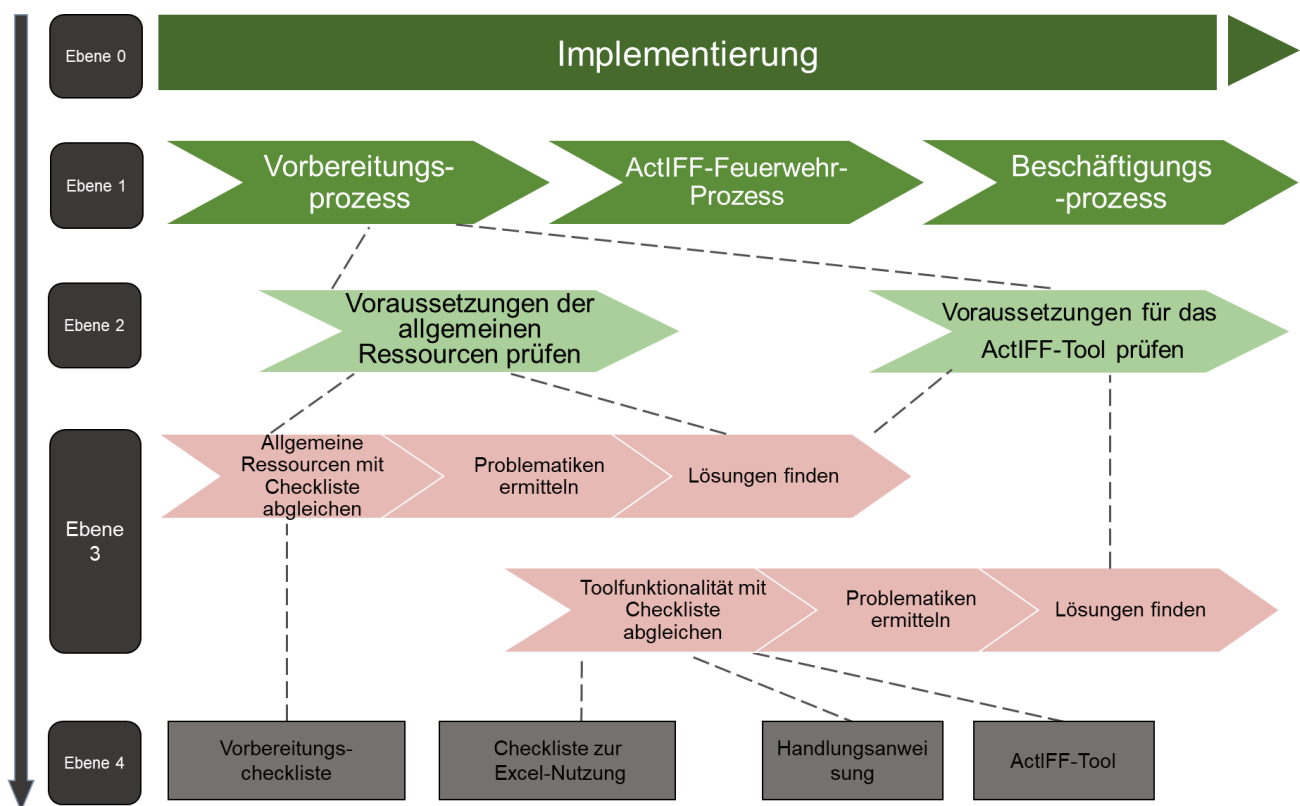


Bild 31: Vorbereitungsprozesse zur Implementierung des ActIFF-Konzeptes

Wie in Abschnitt 3.3.1 beschrieben, wurde eine Checkliste (siehe Anhang G) entwickelt, die sich auf die für die Umsetzung des Konzepts erforderlichen Voraussetzungen stützt. Die Checkliste soll den Feuerwehren helfen, den Grad der Verfügbarkeit der erforderlichen Ressourcen und Mittel in früheren Phasen der Umsetzung zu bewerten, um potenzielle Herausforderungen zu erkennen und anzugehen. Dies sollte in der ersten Ebene und als erster Schritt der Implementierung im Rahmen des „Vorbereitungsprozesses“ erfolgen. Auf der zweiten Ebene und unter dem Vorbereitungsprozess sollte nicht nur die Verfügbarkeit allgemeiner Ressourcen gecheckt werden, sondern auch die notwendigen Voraussetzungen für die Nutzung des ActIFF-Tools, wie z. B. die Verfügbarkeit eines Excel-fähigen Computers, sollten anhand der entsprechenden Checkliste überprüft werden.

Die Vorgehensweise bei der Anwendung dieser Checkliste ist hierarchisch in Form von Teilprozessen auf der dritten Ebene in Bild 31 dargestellt. Auf dieser Ebene sollten die aufgeführten Elemente zunächst anhand der entsprechenden Fragen auf der Checkliste unter Verwendung der in 3.3.1 dargestellten Zahlenskala (1 niedrigste und 5 höchste Stufe) bewertet werden. So können im nächsten Schritt die prozentualen Verfügbarkeitswerte berechnet und bewertet werden, die die fehlenden Ressourcen und die möglichen Probleme und Hindernisse aufzeigen. Diese Hindernisse und Probleme sind durch die beteiligten Implementierungskräfte zu beseitigen.

In diesem Zusammenhang wurden die in Anhang G und Anhang H beigefügte Vorbereitungscheckliste und die Excel-Nutzungs-Checkliste während des Testlaufs bei der Freiwilligen Feuerwehr Wetter (Ruhr) verwendet, um die Verfügbarkeit der benötigten Ressourcen in der Feuerwehr zur Einführung des ActIFF-Konzepts zu bewerten. Die Fragen wurden durch den Leiter und den stellvertretenden Einheitsführer der Feuerwehr beantwortet und eingeschätzt. Die Ergebnisse des Vorbereitungsprozesses in Bezug auf verschiedene Kategorien für die Feuerwehr Wetter sind in Tabelle 13 und ausgewertet und in Bild 32 grafisch dargestellt.

Tabelle 13: Verfügbarkeitsgrad bei der Freiwilligen Feuerwehr Wetter (Ruhr) nach verschiedenen Kategorien

	Anzahl der Fragen	Durchschnittlicher Grad der Verfügbarkeiten (1-5)	
<b>Kategorie</b>	<b>Allgemeine Ressourcen</b>		
	Kompetenzmessung und Rollenempfehlung	12	4,67
	Ärztliche Untersuchung	4	5
	Datenschutzerklärung	11	4,55
	Kompetenzentwicklung	4	4,25
	Methoden und Maßnahmen	3	5
	Leitung	5	4,60
	Infrastruktur	7	1,57
	<b>Toolfunktionalität</b>		
	ActIFF-Tool	11	5
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>4,33</b>	



Bild 32: Grafische Darstellung des durchschnittlichen Verfügbarkeitsgrads bei der Freiwilligen Feuerwehr Wetter (Ruhr) nach verschiedenen Kategorien

Die Ergebnisse zeigen, dass die Feuerwehr einen durchschnittlichen Gesamtverfügbarkeitsgrad von 4,33 für alle abgefragten Elemente aufweist. Die Elemente zur Verwendung des ActIFF-Tools, zur ärztlichen Untersuchung und zur Unterstützung der Interessierten bei der Durchführung der Methoden und Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung haben das volle Verfügbarkeitsniveau. Die anderen Kategorien mit Ausnahme von "Infrastruktur" könnten ebenfalls einen Wert von mehr als 4,25 erreichen.

Die Feuerwehr verfügt über eine interne, selbstentwickelte Datenbank, die die in EN ISO/IEC 27701:2021 festgelegten Datenschutzanforderungen mit einem hohen Grad (4,55 von 5) erfüllt [DIN EN ISO/IEC 27701:2021][DIN EN ISO 27001:2017]. Die gewonnenen Dateien können in dieser Datenbank gespeichert und bei Bedarf abgerufen werden. Die personenbezogenen Daten können jederzeit geändert und bearbeitet werden, sie können jedoch auf Antrag der Betroffenen nicht vollständig aus der Datenbank gelöscht werden, da eine Archivierung der Stammdaten bei der Feuerwehr erforderlich ist. Hinsichtlich personeller und organisatorischer Bedarfe für den Kompetenzentwicklungsprozess bestehen bei der Feuerwehr Wetter ebenfalls keine Barrieren (Durchschnitt 4,25 von 5). Somit kann gesagt werden, dass die Feuerwehr einen hohen Erfüllungsgrad hinsichtlich der Voraussetzungen für die Umsetzung der Prozesse zur Kompetenzmessung und -entwicklung aufweist, die im nächsten Schritt auf der operativen Ebene umgesetzt und mit den Ergebnissen der Vorbereitungsphase verglichen werden.

Allerdings scheint die Infrastruktur der Feuerwehr nicht vollständig auf die Aufnahme von Älteren und Menschen mit Behinderungen vorbereitet zu sein. Die Fragen in dieser Kategorie beziehen sich auf Elemente wie einen barrierefreien Zugang in dem Feuerwehrgebäude, eine barrierefreie Toilette, einen Aufzug usw. Die Büroräume befinden sich jedoch im Erdgeschoss und sollten für die ActIFF-Zielgruppe kein Hindernis auf ihrem Weg zu ihrem Arbeitsplatz darstellen.

Erwähnenswert ist auch, dass bei der Feuerwehr Wetter (Ruhr) kein Freiwilliger ein eigenes Büro erhält, bevor nicht durch eine längerfristige Zusammenarbeit ein Vertrauensverhältnis aufgebaut wurde.

Zusammenfassend konnte aufgrund der Ergebnisse des Vorbereitungsprozesses bei der Feuerwehr Wetter festgestellt werden, dass die Feuerwehr insgesamt über einen hohen Vorbereitungsstand hinsichtlich der für die Umsetzung des ActIFF-Konzeptes erforderlichen Ressourcen verfügt. Dies zeigt sich insbesondere im Hinblick auf die personellen sowie strukturellen Voraussetzungen für den Einsatz des ActIFF-Tools, sowie für die Kompetenzentwicklung der ActIFF-Zielgruppe, die die Hauptprozesse des ActIFF-Konzeptes darstellen. Diese wurden im nächsten Schritt auf der operativen Ebene bei der Feuerwehr betrachtet und bewertet, über deren Ergebnisse im folgenden Unterkapitel berichtet wird. Der Bedarf an infrastrukturellen Ressourcen, deren Verfügbarkeit während des Vorbereitungsprozesses als gering eingestuft wurde, kann in Bezug auf die verschiedenen ActIFF-Zielpersonen und ihre jeweiligen Wünsche und Bedürfnisse variieren. Diese sollten jedoch speziell für jede Person und auf der Grundlage ihrer individuellen Bedürfnisse und Entscheidungen ermittelt werden. Danach kann sich die Feuerwehr an die im ersten Teil des Projektes angegebenen Förderquellen [AB ActIFF Teil I] wenden, um sich nach möglichen bedarfsorientierten Unterstützungen zu erkundigen.

### 3.6.2 Ergebnisse des Testlaufs

Auf Basis des Implementierungskonzeptes des ActIFF-Feuerwehr-Prozess und dem daraus resultierten durchgeführten Testlaufs (siehe Unterkapitel 2.3.2) wurde der generische ActIFF-Feuerwehr-Prozess entwickelt, welcher den Kern der Implementierung des ActIFF-Konzeptes in die Freiwilligen Feuerwehren darstellt. Ziel des ActIFF-Feuerwehr-Prozesses ist es eine Person mit einer nachgewiesenen Befähigung und ausreichenden Kompetenzausprägung für die ausgewählten Wunschrollen zu entwickeln und mit diesem\* dieser in den Beschäftigungsprozess überzugehen.

In diesem Prozess sollen die Kompetenzen einer interessierten Person der ActIFF-Zielgruppe gemessen und für eine Wunschrolle entwickelt werden. Diese Rollen übernehmen verschiedene Tätigkeiten in der Unterstützungsabteilung. Eine ärztliche Untersuchung zur Prüfung der Befähigung wird durchgeführt und dann gegebenenfalls eine Kompetenzentwicklung bei einem vorliegenden Entwicklungsbedarf vollzogen.

Neben der durch den Vorbereitungsprozess vorbereiteten Freiwilligen Feuerwehr startet dieser Prozess auch mit einer Person aus der ActIFF-Zielgruppe, die sich für die Beschäftigung in der Unterstützungsabteilung interessiert.

Wurde dieser Prozess bereits durchgeführt, startet die Implementierung dann für jede interessierte Person mit dem ActIFF-Feuerwehr-Prozess. Das folgende Bild stellt den ActIFF-Feuerwehr-Prozess dar.

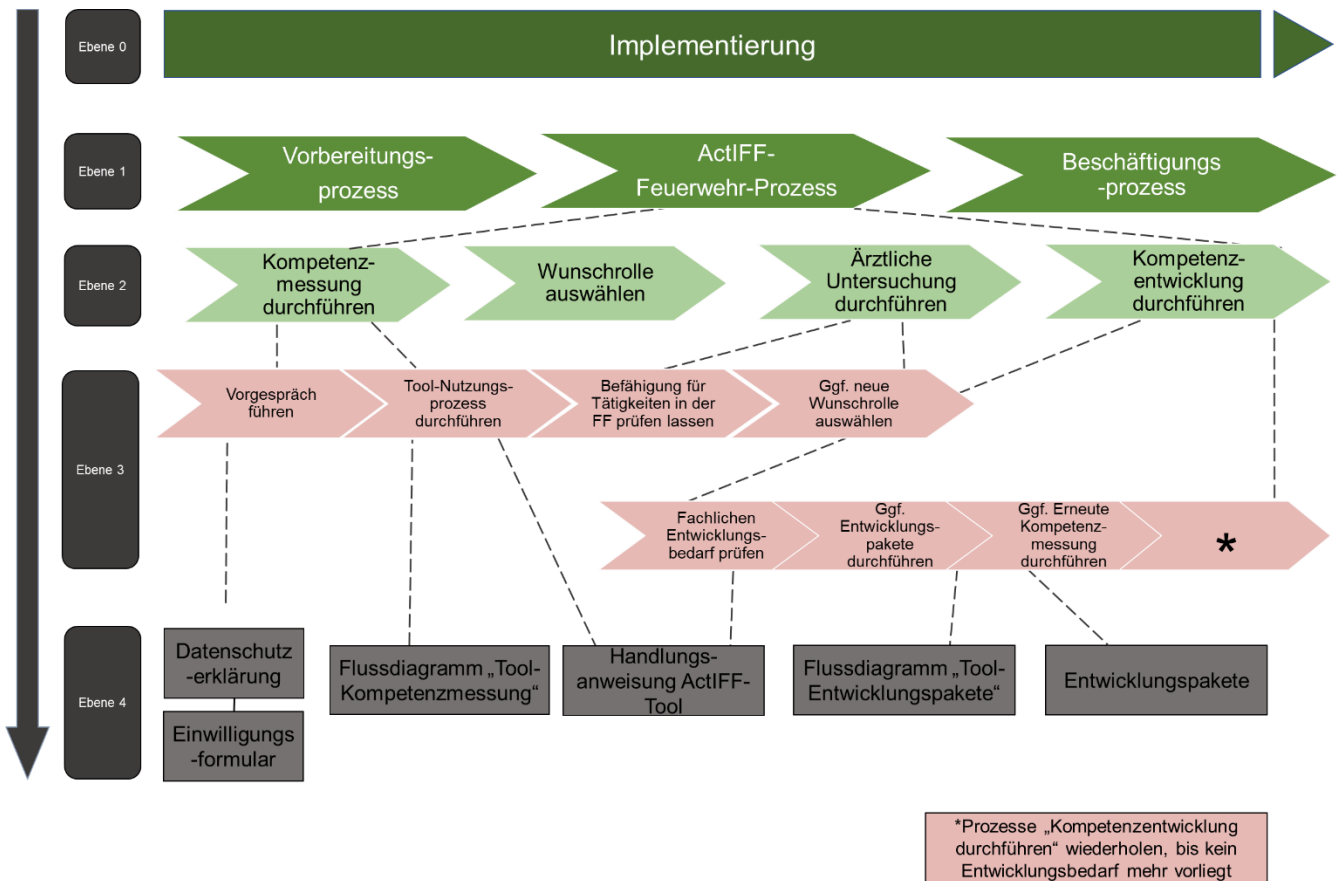


Bild 33 ActIFF-Feuerwehr-Prozess der Implementierung des ActIFF-Konzepts

Der ActIFF-Feuerwehr-Prozess besteht aus den folgenden Teilprozessen: „Kompetenzmessung durchführen“, „Wunschrolle auswählen“, „Ärztliche Untersuchung durchführen“ und „Kompetenzentwicklung durchführen“. Im Anhang (siehe Anhang K) ist eine Prozessliste für den ActIFF-Feuerwehr-Prozess mit der Prozessbeschreibung, den Inputs und Outputs und benötigten Werkzeugen und den Verantwortlichkeiten zu finden. Diese beziehen sich nur auf die erste und zweite Ebene der oben dargestellten Prozesshierarchie.

In dem Teilprozess „Kompetenzmessung durchführen“ soll eine interessierte Person mit einer rekrutierenden Person der Freiwilligen Feuerwehr in einem Vorgespräch über die Tätigkeiten in der Unterstützungsabteilung, die durch im Projekt ermittelten Rollenprofilen verkörpert werden, informiert werden. In diesem Gespräch soll dann von der Person eine Datenschutzerklärung und ein Einwilligungsfomular zur Verarbeitung der Daten unterzeichnet werden. Nach dem Vorgespräch wird mit Hilfe des ActIFF-Tools die Kompetenzmessung durchgeführt. Zur Unterstützung kann die Handlungsanweisung genutzt werden. Dabei wird der/die Kandidat\*in bei diesem Prozess von Rekrutierenden der Freiwilligen Feuerwehr begleitet. Dieser Prozess wird unverändert vom Implementierungskonzept übernommen.

Im Testlauf des ActIFF-Feuerwehr-Prozesses wurde mit vier Personen aus der Ehrenabteilung der Freiwilligen Feuerwehr Wetter, wobei die Kompetenzentwicklung mit zwei Testpersonen fortgesetzt wurde, und zwei Vertreter/innen der Freiwilligen Feuerwehr, wobei ein Person davon die Rolle der rekrutierenden Person übernahm, vor Ort in Wetter durchgeführt. Der Eintritt in das Gebäude verlief für die Testpersonen ohne Schwierigkeiten, da das Interview im Erdgeschoss stattgefunden hat. Das Gebäude besitzt keinen Aufzug. Die Teilprozesse „Kompetenzmessung durchführen“ „Wunschrolle auswählen“ wurden an einem Termin durchgeführt. Zudem wurde der Teilprozess „Ärztliche

Untersuchung durchführen“ in diesem Termin nur durch die Freiwilligen Feuerwehr beschrieben anstatt diesen durchzuführen, da im Rahmen des Projektes der Prozess der ärztlichen Untersuchung nicht von Seiten des Projektteams gestaltet wird, sondern von der Fachkraft, die die Untersuchung durchführt. Zusätzlich gibt das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung lediglich Aussage ob die Person für die Tätigkeiten in der Unterstützungsabteilung befähigt ist oder nicht. Nähere Informationen über die gesundheitliche Verfassung werden nicht durchgegeben. Bei den Prozessen wurden den Teilnehmenden die Durchführung frei überlassen und es wurde von Seiten des ActIFF-Teams nur die Interaktion zwischen den Testpersonen und der rekrutierenden Person beobachtet. Im Anschluss wurde noch eine Diskussions- und Fragerunde mit den beteiligten Personen geführt. Mithilfe des in Unterkapitel 2.3.2 beschriebenen Interviewbogens wurden die Ergebnisse dieser Teilprozesse dokumentiert.

Das Vorgespräch wurde mit allen Testpersonen parallel in einem Raum durchgeführt. In diesem wurden den Personen das Ziel des Implementierungsprozesses und des Testlaufs sowie die Vorgehensweise der Kompetenzmessung durch das ActIFF-Tool erläutert. Nach dem Abschluss des Vorgesprächs, wurde nacheinander die Kompetenzmessung mit den Testpersonen durch die rekrutierende Person durchgeführt. Die Kompetenzmessung wurde in Form eines Interviews durch die rekrutierende Person mit Einsatz eines Laptops durchgeführt, bei dem dieser die Testpersonen nach der Einschätzung der Ausprägung der jeweiligen Fach- oder persönlichen Kompetenz gefragt hat. Zuvor wurde die Bewertungsskala beschrieben, mit der die Kompetenzmessung durchgeführt werden soll. Bei aufgetretenen Ungewissheiten von der Bedeutung abgefragter Kompetenzen, konnte den Testpersonen mithilfe der Kompetenzbeschreibungen im Toolgeholfen werden. Die Handlungsanweisung ist bei der Kompetenzmessung bereitgestellt worden, diese wurde aber weder von der rekrutierenden Person noch von den Testpersonen benötigt.

Die Interviews liefen ungezwungen ab, da die Testpersonen bereits mit den Personen der Freiwilligen Feuerwehr Wetter bekannt waren. Daher war die subjektive Selbsteinschätzung der Testpersonen oft selbstsicher und selbstbewusst. Es gab auch selten Verständnisprobleme von Kompetenzen, diese wurden bei Nachfrage direkt von der rekrutierenden Person erläutert.

Im Anschluss zu jeder einzelnen Kompetenzmessung wurden den Testpersonen die Empfehlungen für die Rollenprofile erläutert und vorgestellt. Die Testpersonen haben sich dann die verschiedenen Rollenprofile im Tool durchgelesen und sich anschließend für eine Wunschrolle entschieden, die Sie in der Unterstützungsabteilung durchführen wollen und könnten. Dabei wurde den Testpersonen auch erklärt, dass diese sich eine Rolle auswählen können, bei der die Empfehlungswerte niedriger sind. Bei diesen Rollen kann davon ausgegangen werden, dass die Wahrscheinlichkeit einer notwendigen Kompetenzentwicklung hoch sein wird. Es lagen folgende Wunschrollen mit den jeweiligen Empfehlungen bei den Testpersonen vor:

- Person A – Instandhaltende der Gerätschaften (89%),
- Person B – Instandhaltende der Ausrüstung und Arbeitskleidung (95%),
- Person C – Verwaltungsassistenz (88%) und
- Person D – Instandhaltende der Ausrüstung und Arbeitskleidung (92%).

Es ist zu erkennen, dass bei den Wunschrollen der Testpersonen die Empfehlung sehr hoch ist, da die Tätigkeiten der Wunschrollen den Aufgaben, die die Personen aus der Ehrenabteilung früher im Dienst getätigt haben, ähneln. Dies erklärt, warum die Instandhaltungsrollen von drei aus vier Testpersonen gewählt worden sind. Nur Person C hat sich für eine Wunschrolle entschieden, bei der sie auf neue Tätigkeiten trifft, die diese zuvor nicht kannte. Die ausgewählten Wunschrollen werden für die nächsten Teilprozesse betrachtet.

Mit der Auswahl der Wunschrollen endete der erste Termin für die Testpersonen. Mit dem stellvertretenden Einheitsführer der Feuerwehr Wetter wurde der Teilprozess „Ärztliche Untersuchung durchführen“ des Implementierungskonzeptes besprochen. Dieser wurde für die finale Gestaltung des Teilprozesses vollständig übernommen. Die ärztliche Untersuchung hat als Ziel eine Befähigung zur Ausübung von Tätigkeiten in der Unterstützungsabteilung in Form eines Nachweises bei der Testperson zu bestätigen. Diese kann durch den/die Betriebsarzt/Betriebsärztin der Feuerwehr oder extern durch eine ausgebildete Fachkraft geschehen. Wenn für keine Rolle ein Nachweis vorliegt, endet der Prozess, da für alle ausgewählten Rollen die Befähigung zur Ausübung von Tätigkeiten nicht vorhanden ist. Die Feuerwehr Wetter unterhält einen eigenen Betriebsarzt, dennoch wurde in dem Testlauf für alle Testpersonen angenommen, dass diese eine ärztliche Untersuchung für deren Wunschrolle durchgeführt haben und ihre Befähigung für die Tätigkeiten der Wunschrollen bestätigt bekommen haben.

Im zweiten Termin wurde der Teilprozess „Kompetenzentwicklung durchführen“ eingeschätzt, da aufgrund der begrenzten Projektlaufzeit eine vollständige Kompetenzentwicklung nicht möglich war. Die Kompetenzentwicklung bildet eine große Komponente in ActIFF-Feuerwehr-Prozess und somit auch in dem Implementierungsprozess. Ausgangspunkt für die durchzuführende Kompetenzentwicklung in dem Testlauf sind die Entwicklungspakete für die Wunschrollen, die sich die Testpersonen ausgewählt haben. Es ist zu erkennen, dass bei den drei Testpersonen, die sich für die Instandhaltungsrollen festgelegt haben, kein fachlicher Entwicklungsbedarf vorlag. Dies wurde durch deren Empfehlungswert aus der Kompetenzmessung sowie durch die abgerufenen Entwicklungspakete für die jeweiligen Wunschrollen der Personen bestätigt. Das folgende Bild stellt einen Ausschnitt aus dem Entwicklungspaket der Testperson A für die Rolle „Instandhaltung der Gerätschaften“ mit einer Rollenempfehlung von 89 % dar.

In der folgenden Liste werden Ihnen Maßnahmen zur Weiterentwicklung der einzelnen Kompetenzen, die für die entsprechende Rolle benötigt werden, vorgeschlagen. Die Vorschläge werden auf Basis Ihrer Eingaben der Kompetenzausprägung zusammengestellt.		
<b>Maßnahmenpaket</b>		
Kompetenz	Maßnahme	Maßnahmenbeschreibung
In der folgenden Liste werden Ihnen die Kompetenzen aufgelistet, die Sie für diese durch Tätigkeiten in der Rolle erlernen können (Learning by Doing). Die Liste basiert auf den Eingaben Ihrer Kompetenzausprägungen. Das Weiterentwickeln von Kompetenzen beim Ausführen der Rolle kann durch das selbstständige Arbeiten oder auch im Rahmen von Praktika geschehen.		
<b>Learning by Doing</b>		
Kompetenz	Umsetzungshinweis	
Programmierfähigkeiten	Zur Weiterentwicklung der Kompetenz können Fähigkeiten im Umgang mit Programmiersprachen durch Tätigkeiten in der Rolle selbst vertieft werden. Dies können Tätigkeiten sein wie z.B. die Pflege der Website, sowie Webanwendungen.	

Bild 34: Ausschnitt aus dem Entwicklungspaket einer Testperson für die Rolle Instandhaltung von Gerätschaften mit einer Empfehlung von 89%.

Wie in dem Bild 34 zu erkennen ist, werden im Maßnahmenpaket der Testperson keine Maßnahmen angezeigt, da die Person die erforderlichen Kompetenzausprägungen für diese Rolle erfüllt. Zudem wird auch nur ein Umsetzungshinweis in der Kategorie „Learning by Doing“ aufgelistet. Die in dem Bild dargestellte Kompetenz soll bei der Ausübung der Rolle von der Testperson erlernt werden.

Je nach Ermessen der jeweiligen Feuerwehr, kann definiert werden, dass kein Entwicklungsbedarf bei der Person für die Rolle vorliegt, wodurch diese Person in den Beschäftigungsprozess der Implementierung übergeht. Bei den anderen Testpersonen, die ebenfalls als Wunschrolle eine Instandhaltungsrolle ausgewählt haben, liegt der gleiche Fall vor.

Im Gegensatz zu den anderen Testpersonen hat sich eine Person für die Rolle „Verwaltungsassistentin“ als Wunschrolle, die dieser Person zu 88 % empfohlen wurde, entschieden. Wie auch bei den anderen Testpersonen wurden im Entwicklungspaket für diese Rolle in der Kategorie „Maßnahmenpaket“ keine Maßnahmen vorgeschlagen, da die benötigten Kompetenzen erreicht worden sind. In der Kategorie „Learning by Doing“ wurde Umsetzungshinweise für acht Kompetenzen aufgelistet. In Bild 35 ist ein Ausschnitt aus dem Entwicklungspaket für diese Rolle mit einer Empfehlung von 88 % dargestellt.

Learning by Doing	
Kompetenz	Umsetzungshinweis
Fachkenntnis in Finanzbuchhaltung	Zur Weiterentwicklung der Kompetenz können Kenntnisse im Bereich der Finanzbuchhaltung durch Tätigkeiten in der Rolle selbst vertieft werden. Dies können Tätigkeiten sein wie z.B. das Kalkulieren und Verwalten des Budgets.
Fachkenntnisse in Soft-, Hardware und Netzwerktechnik	Zur Weiterentwicklung der Kompetenz können Kenntnisse im Bereich des Arbeitens mit Computern und dessen Programmen durch Tätigkeiten in der Rolle selbst vertieft werden. Dies können Tätigkeiten sein wie z.B. die Pflege der Website sowie die Inbetriebnahme von Computersystemen und deren Wartung.
Klar verständlicher mündlicher Sprachausdruck	Zur Weiterentwicklung der Kompetenz wird die Fähigkeit zum deutlichen und verständlichen Sprechen in deutscher Sprache durch Tätigkeiten in der Rolle selbst vertieft.  Dies können Tätigkeiten sein wie z.B. die Aufnahme von Beratungsanfragen und der Kommunikation mit Expert*innen.
Kenntnisse der Informationstechnik	Zur Weiterentwicklung der Kompetenz können Kenntnisse im Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnik durch Tätigkeiten in der Rolle selbst vertieft werden. Dies können Tätigkeiten sein wie z.B. das Bedienen von Faxgeräten, Computern oder Telefonen.
Anwendungsfähigkeit der gängigen "Office"-Programme	Zur Weiterentwicklung der Kompetenz können Fähigkeiten im Umgang mit den gängigen Office Programmen wie Word, Excel oder Power Point durch Tätigkeiten in der Rolle selbst vertieft werden. Dies können Tätigkeiten sein wie z.B. das Erstellen von Briefen im "Office"-Programm Word.
Denkvermögen: Praktisch	Zur Weiterentwicklung der Kompetenz kann die Fähigkeit einen einfachen und bestmöglichen Plan zu entwickeln, in dem ich meine Umgebung mit deren Vorteilen erkenne, durch Tätigkeiten in der Rolle selbst vertieft werden.
Denkvermögen: Abstrakt	Zur Weiterentwicklung der Kompetenz kann die Fähigkeit über das hinausdenken, was direkt vor einem liegt und eigene Annahmen gedanklich und gezielt zu überprüfen durch Tätigkeiten in der Rolle selbst vertieft werden. Dies können Tätigkeiten sein wie z.B. das Planen von zukünftigen Veranstaltungen.
Denkvermögen: Logisch	Zur Weiterentwicklung der Kompetenz kann die Fähigkeit richtige Schlussfolgerungen zu ziehen durch Tätigkeiten in der Rolle selbst vertieft werden. Dies können Tätigkeiten sein wie z.B. das Aufstellen und Planen des Teams.

Bild 35: Umsetzungshinweise für Kompetenzen durch „Learning by Doing“ aus dem Entwicklungspaket einer Testperson für die Verwaltungsassistentin mit einer Empfehlung von 88%.

Die Entwicklungspakete der Testpersonen drücken aus, dass bei keinem der Personen ein Entwicklungsbedarf vorliegt, diese in den Beschäftigungsprozess übergehen und dort, durch das Ausüben der ausgewählten Rolle, die noch ausprägenden Kompetenzen mithilfe der Umsetzungshinweise gesteigert werden können. Dennoch soll im Testlauf der Teilprozess „Kompetenzentwicklung durchführen“ vollständig validiert werden.



Die Lösung bildete das Auswählen einer alternativen Rolle bei einer Testperson. Für die drei Testpersonen mit einer Instandhaltungsrolle als Wunschrolle wurden von dem Projektteam neue Rollen ausgewählt, bei der diese das Entwicklungspaket durchführen sollen. Bei den neuen Rollen wurde sich für die am wenigsten zu empfehlende Rolle, mit dem niedrigsten Empfehlungswert, entschieden. Damit kann sichergestellt werden, dass bei dem abzurufenden Entwicklungspaket für die neue Rolle Maßnahmen enthalten sind und diese angewendet werden können, um die Wirksamkeit der Kompetenzentwicklung und den damit verbundenen Entwicklungspaketen zu prüfen. Für die drei Testpersonen wurden die Rollen ermittelt, bei denen die niedrigste Rollenempfehlung vorlag:

- Person A – Organisator\*in (76%),
- Person B – Instandhaltende der Gerätschaften (87%) und
- Person D – Vermittelnde (79%).

Der weitere Verlauf des Testlaufs, d.h. die Kompetenzentwicklung, wurde auf der Basis der Entwicklungspakete der Testpersonen A und C fortgesetzt. Diese beiden ausgewählten Entwicklungspakete wiesen eine ausreichende Anzahl an möglichen Methoden und Maßnahmen auf, sodass ein umfassender Auswertungsumfang gewährleistet werden konnte. In dem folgenden Bild 36 ist ein Ausschnitt des Entwicklungspaketes für die Rolle Organisator\*in mit einer Rollenempfehlung von 76% dargestellt. In diesem ist das Maßnahmenpaket für die noch weiterzuentwickelnden Rollen dargestellt.

Maßnahmenpaket		
Kompetenz	Maßnahme	Maßnahmenbeschreibung
Fachkenntnis über Hygienebestimmungen	Hygieneschulung mit Folgebelehrung IFSG	Die Schulung vermittelt folgende Inhalte: Unterweisung nach dem Infektionsschutzgesetz, Mikrobiologie, die Hygiene- Geschichte und Vorschriften, Personalhygiene, Betriebshygiene, Hygienepläne, Reinigung und Desinfektion umsetzen. Diese Belehrungen finden Online statt.  Anbieter: Onlineportale für Seminare und Schulungen  Kosten: 197€/eintägig (Quelle: hygienebeauftragter-online)  Alternativ: Seminare des Verbands der Feuerwehren in NRW e.V. zu Hygienebestimmungen bei Veranstaltungen
	Dokument - Lebensmittel hygienisch zubereiten:	Online einsehbare Informationen zur hygienischen Zubereitung von Lebensmitteln. Inklusive 12 Regeln zur Küchenhygiene.  Verfügbar über: Bundeszentrum für Ernährung.  Kosten: Kostenlos
Denkvermögen: Abstrakt	Kognitives Training:	Es werden Denksportaufgaben wie schwedische Rätzel, Kreuzworträtsel, Sudoku und Gehirntraining durchgeführt, um das Denkvermögen zu trainieren.  Verfügbar unter: Webseiten zum Training von kognitiven Fähigkeiten  Kosten: Kostenlos (Quelle: brain-fit.com)
	Gedächtnistraining:	Hocheffizientes Gedächtnistraining mit über 30 zielgerichteten Übungen.  Personalisiert mit Einstufungstraining und Trainingsplan. Verfügbar über das Web oder als App.  Verfügbar über Webseiten zum Training von kognitiven Fähigkeiten  Kosten: Abo ca. 50€/Jahr (Quelle: neuronation)
	Apps zum Gehirnjogging:	Es können verschiedene Gehirnjogging Apps auf das Smartphone geladen werden, um die kognitiven Fähigkeiten zu trainieren.  Verfügbar über: Appstore und Playstore  Kosten: die meisten Apps sind gratis
Denkvermögen: Kreativ	Kognitives Training:	Es werden Denksportaufgaben wie schwedische Rätzel, Kreuzworträtsel, Sudoku und Gehirntraining durchgeführt, um das Denkvermögen zu trainieren.  Verfügbar unter: Webseiten zum Training von kognitiven Fähigkeiten  Kosten: Kostenlos (Quelle: brain-fit.com)
	Gedächtnistraining:	Hocheffizientes Gedächtnistraining mit über 30 zielgerichteten Übungen.  Personalisiert mit Einstufungstraining und Trainingsplan. Verfügbar über das Web oder als App.  Verfügbar über Webseiten zum Training von kognitiven Fähigkeiten  Kosten: Abo ca. 50€/Jahr (Quelle: neuronation)

Bild 36: Ausschnitt aus dem Entwicklungspaket der Testperson für die zugewiesene Rolle Organisator\*in mit einer Empfehlung von 76%.

Die Methoden und Maßnahmen in dem Entwicklungspaket waren für die Testpersonen verständlich formuliert. In diesem Maßnahmenpaket ist zu sehen, dass auf Basis der Kompetenzmessung die Testperson die Kompetenzen „Fachkenntnis über Hygienebestimmungen“, „Denkvermögen: Abstrakt“ und „Denkvermögen: Kreativ“ mit den vorgeschlagenen Maßnahmen weiterentwickeln muss, damit die Empfehlung für die zugeordnete Rolle steigt. Im Rahmen des Testlaufs wurden alle Maßnahmen in diesem Entwicklungspaket nach ihrer Wirksamkeit mit der Testperson, dem Leiter der Freiwilligen Feuerwehr Wetter und dem stellvertretenden Einheitsführer diskutiert. Es wurden diese Maßnahmen für die folgenden Kompetenzen in der Theorie umgesetzt:

- Maßnahme „Dokument-Lebensmittel hygienisch zubereiten“ für die Kompetenz „Fachkenntnis über Hygienebestimmungen“,
- Maßnahmen „Kognitives Training“ und „Apps zum Gehirnjogging“ für die Kompetenz „Denkvermögen: Abstrakt“ und
- Maßnahme „Kognitives Training“ für die Kompetenz „Denkvermögen: Kreativ“

Bei der Auswahl der theoretisch auszuführenden Maßnahmen durch die Feuerwehr Wetter wurde die Priorität auf den Kostenaufwand, der mit der Umsetzung dieser verbunden ist, gelegt. Es wurden im Testlauf kostenlose Maßnahmen aus dem Entwicklungspaket ausgewählt. Liegt der Fall vor, dass kein Lerneffekt durch kostenlose Methoden erzielt wurde, sollen von Seiten der Feuerwehr alternative Maßnahmen zugezogen werden und der Grund ermittelt werden. Dies kann an der Methode oder an der Person liegen. Kostenpflichtige Methoden und Maßnahmen werden dann ausgewählt, um dieses Problem zu lösen.

Wenn nach der Umsetzung der kostenlosen Methoden und Maßnahmen noch Entwicklungsbedarf besteht, sollen kostenpflichtige Methoden zugezogen werden. Die Kosten für die Umsetzung der Methoden und Maßnahmen trägt in diesem Fall die Stadt Wetter.

Die Planung des Terminplans mit den Methoden und Maßnahmen wird durch die begleitende Person übernommen. Auf Seiten der Teilnehmenden des Testlaufs kann ein Erfolg bei der Kompetenzentwicklung durch die Umsetzung dieses Maßnahmenpaketes erwartet werden.

Zusätzlich wurden die Umsetzungshinweise in der Kategorie „Learning by Doing“ für diese Rolle betrachtet und deren Wirksamkeit bei der aktiven Durchführung der Tätigkeiten diskutiert. Im Folgenden Bild 37 ist das Paket „Learning by Doing“ für die zugewiesene Rolle Organisator\*in dargestellt.

Learning by Doing	
Kompetenz	Umsetzungshinweis
Grundlagenkenntnisse in Personalwesen	Zur Weiterentwicklung der Kompetenz können Kenntnisse in den Bereichen wie Personalbedarfsplanung, Personalverwaltung, Bewerbungs- und Einstellungsverfahren, Personalabrechnung, Personalbeurteilung, Personalentwicklung, Personalausritt etc. durch Tätigkeiten in der Rolle selbst vertieft werden. Dies können Tätigkeiten sein wie z.B. das Anlegen und Aktualisieren von Personalakten.
Fachkenntnis in Finanzbuchhaltung	Zur Weiterentwicklung der Kompetenz können Kenntnisse im Bereich der Finanzbuchhaltung durch Tätigkeiten in der Rolle selbst vertieft werden. Dies können Tätigkeiten sein wie z.B. das Kalkulieren und Verwalten des Budgets.
Pädagogische Fachkompetenz	Zur Weiterentwicklung der Kompetenz können Kenntnisse im Bereich der Erziehung und Bildung durch Tätigkeiten in der Rolle selbst vertieft werden. Dies können Tätigkeiten sein wie z.B. die Betreuung einer Lerngruppe, sowie der Umgang mit Kindern und Jugendlichen.
Fachkenntnis über Lebensmittellagerung	Zur Weiterentwicklung der Kompetenz können Kenntnisse im Bereich der Richtigen Lagerung verschiedener Lebensmittel durch Tätigkeiten in der Rolle selbst vertieft werden. Dies können Tätigkeiten sein wie z.B. das Berücksichtigen von Hinweisen zur Lebensmittellagerung.
Anwendungsfähigkeit der gängigen "Office"-Programme	Zur Weiterentwicklung der Kompetenz können Fähigkeiten im Umgang mit den gängigen Office Programmen wie Word, Excel oder Power Point durch Tätigkeiten in der Rolle selbst vertieft werden. Dies können Tätigkeiten sein wie z.B. das Erstellen von Briefen im "Office"-Programm Word.
Denkvermögen: Praktisch	Zur Weiterentwicklung der Kompetenz kann die Fähigkeit einen einfachen und bestmöglichen Plan zu entwickeln, in dem ich meine Umgebung mit deren Vorteilen erkenne, durch Tätigkeiten in der Rolle selbst vertieft werden.
Denkvermögen: Logisch	Zur Weiterentwicklung der Kompetenz kann die Fähigkeit richtige Schlussfolgerungen zu ziehen durch Tätigkeiten in der Rolle selbst vertieft werden. Dies können Tätigkeiten sein wie z.B. das Aufstellen und Planen des Teams.
Denkvermögen: Räumlich	Zur Weiterentwicklung der Kompetenz kann die Fähigkeit Entfernungen einschätzen oder Objekte aus unterschiedlichen Perspektiven zu erkennen durch Tätigkeiten in der Rolle selbst vertieft werden. Dies können Tätigkeiten sein wie z.B. das Planen und Organisieren von Veranstaltungen.

Bild 37: Umsetzungshinweise für Kompetenzen durch Learning by Doing aus dem Entwicklungspaket der Testperson für zugewiesene Rolle Organisator\*in mit einer Empfehlung von 76%.

Nach Ansicht der Testperson A sollte die learning-by-Doing-basierte Entwicklung der Kompetenzen, insbesondere in Bezug auf die Kompetenz „Grundlagenkenntnisse in Personalwesen“, durch eine effektive Einarbeitung mit fachkundigen Anweisungen von Kolleg\*innen umgesetzt werden. Zumal diese Kompetenzen der Rolle gehören, die die Testperson sich nicht ausgesucht hat, sondern zum Zwecke der Weiterführung des Testlaufs zugewiesen wurde. Alle anderen Umsetzungshinweise für die Kompetenzen können mit Zustimmung der Testperson und der Vertretenden der Feuerwehr Wetter durch das Paket „Learning by Doing“ ausgeprägt werden.

Für das Paket „Learning by Doing“ der Testperson mit der Wunschrolle Verwaltungsassistentin wurde ebenfalls eine Diskussion mit der Vertretenden der Feuerwehr Wetter bezüglich der Wirksamkeit der Maßnahmen durchgeführt (Bild 35). In diesem wurden alle Umsetzungshinweise, bis auf die Kompetenz „Fachkenntnis in Finanzbuchhaltung“, im Paket „Learning by Doing“ verifiziert. Laut des Leiters konnte auch die Unterstützung der Mitglieder/innen der Feuerwehr Wetter während des Einarbeitungsprozesses dieser Kompetenzen durch „Learning by Doing“ sichergestellt werden.

Nach der Besprechung der Kompetenzentwicklung endete der ActIFF-Feuerwehr-Prozess und ging in den letzten Teilprozess der Implementierung über, den Beschäftigungsprozess. Der Testlauf wurde ab

diesem Punkt dann ohne die Testpersonen fortgeführt, da der Beschäftigungsprozess nur theoretisch durchlaufen wird.

Nach erfolgreicher Durchführung des ActIFF-Feuerwehr-Prozesses, einschließlich Kompetenzmessung und -entwicklung, kann die interessierte ActIFF-Zielperson die Beschäftigung in der ausgewählten Rolle in der Unterstützungsabteilung aufnehmen. Dazu soll diese Person den Beschäftigungsprozess durchlaufen. In dem folgenden Kapitel wird der für den Implementierungsprozess entwickelte Beschäftigungsprozess dargestellt. Da im Testlauf das Beschäftigungskonzept nicht mit den Testpersonen durchgelaufen werden konnte, dienten als Basis für die Konzipierung des Prozesses das Beschäftigungskonzept selbst und eine dazugehörige Diskussion mit der Leitung der Freiwilligen Feuerwehr. Durch das Feedback konnte das Konzept finalisiert werden. Als Leitfaden und Dokumentationswerkzeug diente der in Kapitel 2.3.2 konzipierte Beobachtungsbogen.

Ziel des Beschäftigungsprozesses ist es, dass der/die Kandidat\*in aus dem ActIFF-Feuerwehr-Prozess, mit nachgewiesener Befähigung und den ausreichenden Kompetenzausprägung, für eine ausgewählte Wunschrolle in die Unterstützungsabteilung der Freiwilligen Feuerwehr aufgenommen wird. Das neue Mitglied führt die Tätigkeiten der Rolle zunächst in Begleitung einer Person und dann eigenständig durch. Im Verlauf der Tätigkeiten wird eine Evaluation durchgeführt, um Probleme und Verbesserungsvorschläge aufzunehmen. In Zusammenarbeit mit der Leitung der Freiwilligen Feuerwehr werden Verbesserungsmaßnahmen konzipiert und durchgeführt. Der Beschäftigungsprozess bildet den letzten Teilprozess der Implementierung ab und am Ende des Prozesses liegt ein neues Mitglied in der Unterstützungsabteilung in der Freiwilligen Feuerwehr vor. In dem folgenden Bild 38 ist die Prozesshierarchie für den Beschäftigungsprozess der Implementierung des ActIFF-Konzeptes dargestellt.

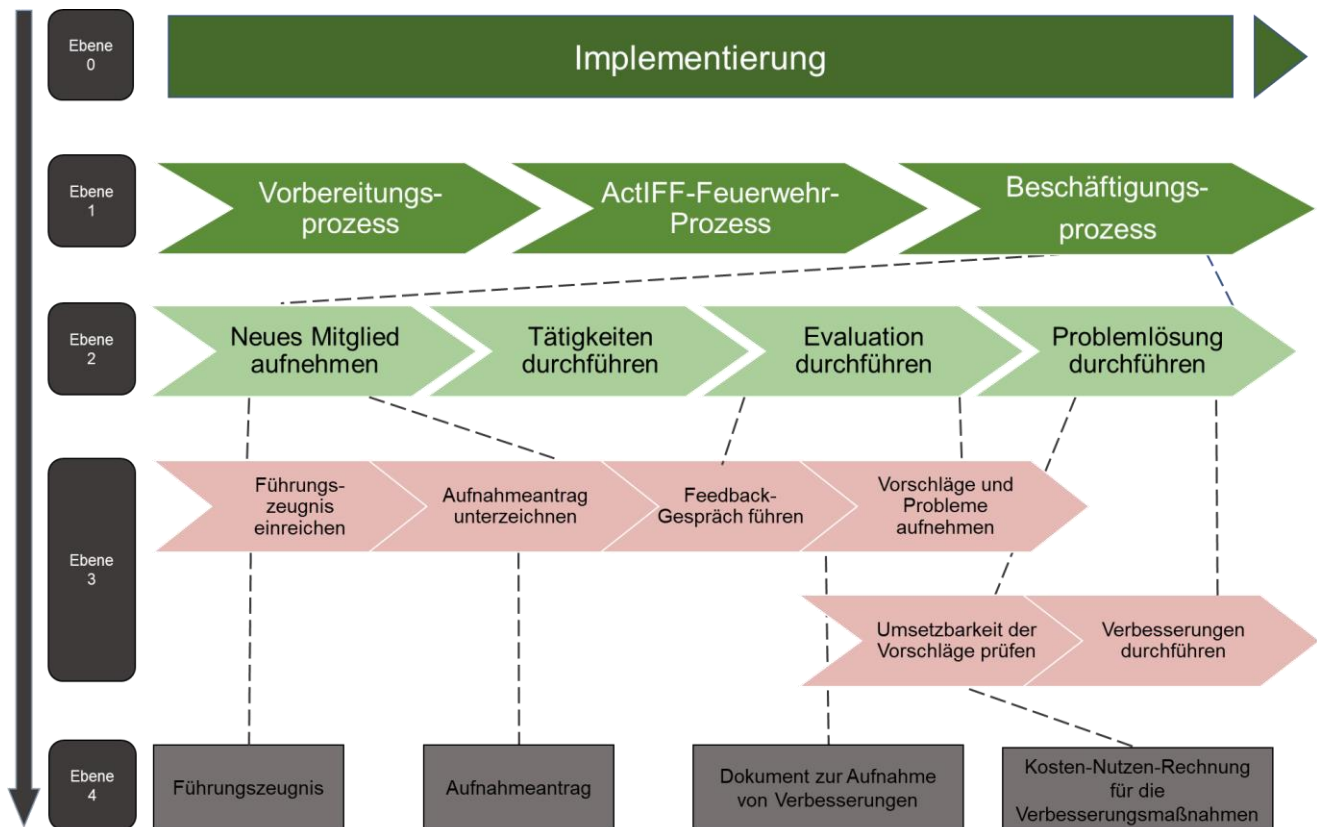


Bild 38: ActIFF-Feuerwehr-Prozess der Implementierung des ActIFF-Konzeptes.

Der Beschäftigungsprozess wird untergliedert in einzelne Teilprozesse. Hierzu gehören die Teilprozesse „Neues Mitglied aufnehmen“, „Tätigkeiten durchführen“, „Evaluation durchführen“ sowie „Problemlösung durchführen“.

In Anhang K ist eine Prozessliste für den Beschäftigungsprozess mit der Prozessbeschreibung, den Inputs und Outputs und benötigten Werkzeugen und den Verantwortlichkeiten zu finden. Diese beziehen sich auf die erste und zweite Ebene der oben dargestellten Prozesshierarchie.

In dem Teilprozess „Neues Mitglied aufnehmen“ muss ein Führungszeugnis einreicht werden und der Aufnahmeantrag unterzeichnet werden. In diesem werden die Rahmenbedingungen für die Tätigkeiten in den Unterstützungsabteilungen mit der Leitung der Freiwilligen Feuerwehr festgelegt. Die Freiwillige Feuerwehr Wetter wurde über deren Aufnahmeantrag mit den Fragen aus dem Beobachtungsbogen befragt. Als gesetzliche Grundlage für den Aufnahmeantrag dienen das Gesetz über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz [BHKG 2015], die Verordnung über das Ehrenamt in den Freiwilligen Feuerwehren im Land Nordrhein-Westfalen [VOFF NRW 2017] sowie die Dienstvorschriften der jeweiligen Feuerwehr. Bei der Art der Beschäftigung handelt es sich um ein Ehrenamt, daher sind die Personen durch den Aufnahmeantrag gesetzlich über die Unfallkasse NRW versichert. Der Aufnahmeantrag differenziert nicht zwischen der Unterstützungsabteilung und anderen Abteilungen in der Freiwilligen Feuerwehr, auch unterscheidet der Antrag nicht speziell zwischen Älteren, Menschen mit Behinderungen oder Menschen ohne Einschränkungen. Es soll zusätzlich ein Foto für die Personalakte eingereicht werden. Der Aufnahmeantrag selbst liegt als Word-Vordruck in den Freiwilligen Feuerwehren vor.

Nach der Aufnahme des neuen Mitgliedes in die Unterstützungsabteilung soll dieses für seine Rolle im gleichnamigen Prozess „Tätigkeiten durchführen“. Das neue Mitglied wird in den ersten Phasen der Beschäftigung in die Tätigkeiten von Arbeitskolleg\*innen eingearbeitet, bevor die Aufgaben eigenständig erfüllt werden können. Eine Person begleitet das neue Mitglied beim Ausüben der Tätigkeiten im ganzen Beschäftigungsprozess. Dabei kann es sich um eine/n Arbeitskolleg\*in handeln. In der theoretischen Durchführung im Rahmen des Testlaufs entschied sich die Feuerwehr Wetter für die Rolle Organisator\*in, auf die sich die Kompetenzentwicklung im vorherigen Abschnitt, der ActIFF-Feuerwehr-Prozess, bezieht. Die Aufgaben, die in dem Rollenprofil zu der Rolle Organisator\*in aufgelistet worden sind, stimmen grob mit der Beschäftigung in der Unterstützungsabteilung der Feuerwehr Wetter überein. Für die Umsetzung der Tätigkeiten wurden alle benötigten Arbeitsmaterialien zur Verfügung gestellt.

Über die Zeit der Beschäftigung in der Unterstützungsabteilungen sollen in regelmäßigen Abständen Evaluationen durchgeführt werden. Für das neue Mitglied können Probleme auftreten, die in einem Dokument erfasst, und an das Leitungsteam weiterzugeben sind. Zudem soll über Verbesserungsvorschläge und Wünsche berichtet werden, um die Zusammenarbeit zwischen den Personen der ActIFF-Zielgruppe und der Feuerwehr aufrechtzuhalten und zu verbessern. Die Evaluation soll der Feuerwehr bei der Begutachtung der neuen Mitarbeitenden helfen. Dabei kann geprüft werden, ob diese die Aufgaben und Tätigkeiten erfüllen können, oder ob noch Verbesserungspotential bei der Gestaltung besteht. In der theoretischen Anwendung dieses Prozesses mit der Feuerwehr Wetter werden die Evaluationen nicht in einem festgelegten Intervall durchgeführt, sondern jedes Mal mit der Leitung in Form eines lockeren Gespräches durchgeführt, wenn man sich im Arbeitsalltag begegnet. Aufgrund der Personalanzahl und der räumlichen Struktur der Feuerwehr Wetter ist dies möglich.

Bei aufkommenden Verbesserungsvorschlägen und möglichen Problemen, die durch das neue Mitglied gemeldet werden, wird der letzte Teilprozess, „Problemlösung durchführen“ umgesetzt. Die

Leitung analysiert die Probleme und Verbesserungsvorschläge und konzipiert in Zusammenarbeit mit dem neuen Mitglied Lösungsvorschläge. Dabei wird das Verhältnis zwischen den aufkommenden Kosten und dem Nutzen der Verbesserungsmaßnahmen beachtet.

Liegen keine Verbesserungsvorschläge auf Seiten der neuen Mitarbeitenden und der Freiwilligen Feuerwehr vor, endet der Beschäftigungsprozess und somit auch der Implementierungsprozess, der eine Person aus der ActIFF-Zielgruppe in die Unterstützungsabteilung in der Freiwilligen Feuerwehr aufnehmen konnte.

Der konzipierte Beschäftigungsprozess gleicht der realen Vorgehensweise bei der Neueinstellung eines neuen Mitgliedes in die Feuerwehr Wetter.

### **3.6.3 Prognose zur Kompetenzentwicklung**

Durch die Bewertung der verschiedenen Aspekte der Kompetenzentwicklung für die ActIFF-Zielgruppe der Vertretenden der Freiwilligen Feuerwehr Wetter (Ruhr) wurden im Testlauf die langfristige Erfolgsquote dieses Prozesses und der damit verbundene langfristige Nutzen eingeschätzt, die in diesem Unterkapitel dargestellt sind.

Wie in Unterkapitel 2.3.3 erwähnt, stützte sich die Prognose auf die Bewertung der Durchführbarkeit des Kompetenzentwicklungsprozesses. Dieser kann auch durch andere Schritte beeinflusst werden, von der Generierung eines Entwicklungspakets im ActIFF-Tool über die Methoden und Maßnahmen bis hin zur Einarbeitung durch „Learning by Doing“ während der Beschäftigung.

Nach der erfolgreichen Messung der Kompetenzen der Testperson im Testlauf konnte die Feuerwehr den Probanden einen Ausbildungspfad für die Umsetzung der im Paket empfohlenen Methoden und Maßnahmen anbieten. Die Nutzung des ActIFF-Tools zum Erstellen sowie Abruf des Entwicklungspakets war durch die ausreichende IT-Infrastruktur der Feuerwehr sowie Excel-Kenntnisse der rekrutierenden Person problemlos möglich.

Die Vertretenden der Feuerwehr Wetter sichern die Unterstützung der Interessierten während des Entwicklungsprozesses, indem eine Begleitperson bei der Anmeldung zu den Kursen oder Seminaren, der Bereitstellung der Lernmaterialien und der Überwachung des Prozesses tätig wird. Nach Ansicht eines Probanden benötigt eine effektive Einarbeitung die fachkundige Anweisung von den anderen Kollegen/innen, vor allem bei der Entwicklung von Fähigkeiten, die durch praktisches Tun bzw. „Learning by Doing“ erlernt werden sollen. Diesbezüglich zeigt die Feuerwehr Wetter eine hohe Bereitschaft, interessierte Personen während des Einarbeitungsprozesses beim „Learning by Doing“ zu begleiten und auszuheilen.

Nach Einschätzung des Leiters der Feuerwehr Wetter kann die Wirksamkeit der Methoden und Maßnahmen zur erfolgreichen Kompetenzentwicklung von persönlichen Faktoren wie der Motivation der Zielperson oder von medizinischen Gründen wie Lern- oder Konzentrationsschwierigkeiten beeinflusst werden. Für solche Fälle sollte einen individueller Lösungsansatz gesucht werden. Die Ergebnisse der Prognose sind in Tabelle 14 aufgezeigt, die auf den erwähnten Einschätzungen der am Testlauf beteiligten Experten der Feuerwehr Wetter basiert.

Tabelle 14: Ergebnisse der Prognose zur Kompetenzentwicklung

Fragen		Antwort von der Freiwilligen Feuerwehr	
Der im Projekt entwickelte Ansatz kann zur langfristigen Entwicklung der Kompetenzen von Mitarbeitern genutzt werden.	<input type="radio"/> Ja		
	<input type="radio"/> Nein		
<b>Falls ja, bitte antworten:</b>			
Was sind die möglichen Vorteile, die durch die Kompetenzentwicklung von Mitarbeitenden erreicht werden können?	<input type="radio"/> Nachhaltige Personalpolitik <input type="radio"/> Arbeitsentlastung für die Mitarbeitenden im Einsatzbereich <input type="radio"/> Bessere Arbeitsabläufe	<input type="radio"/> Sonstiges:	Beschreibung: Arbeitsentlastung und somit erhöhte Motivation für die Kollegen/innen aus dem Einsatzbereich
<b>Falls nein, bitte antworten</b>			
Welche Hindernisse oder Probleme gibt es im Prozess der Kompetenzentwicklung, die seinen Erfolg einschränken?	<input type="radio"/> ActIFF-Tool <input type="radio"/> Methoden und Maßnahmen <input type="radio"/> Interne Probleme bzw. Einschränkungen (z.B. fehlende IT-Kenntnisse) <input type="radio"/> Externe Probleme bzw. Einschränkungen (z.B. Seminare/Kurse/Stadt etc.)	<input checked="" type="radio"/> Sonstiges: 1-Krankheit 2-Fluktuation 3-Besondere medizinische Probleme	Beschreibung:
Welche Ansätze empfehlen Sie zur Lösung der oben genannten Probleme?	Je nach Person sollte nach einer Lösung gesucht werden.		

Zusammenfassend zeigen die erzielten, in Tabelle 14 dargestellten Ergebnisse, dass die im Projekt ActIFF entwickelten Ansätze in Kombination mit ausreichenden personellen und strukturellen Ressourcen der Feuerwehr langfristig zu einer erfolgreichen Kompetenzentwicklung und somit einer nachhaltigen Personalentwicklung führen können. Diese Prognosen sowie die positiven Rückmeldungen aus dem Workshop "Methoden und Maßnahmen" in Bezug auf den Entwicklungsprozess unterstreichen die Bedeutung dieses Prozesses für die Feuerwehren. Nach den Aussagen der Vertretenden der Feuerwehr Wetter sind noch weitere Vorteile durch eine anhaltende Personalentwicklung in der Unterstützungsabteilung zu erwarten, die in Unterkapitel 3.6.5 bei der ActIFF-Nutzenabschätzung näher beschrieben werden.



### 3.6.4 Kostenabschätzung

Wie in Unterkapitel 2.3.4 beschrieben, sollte der Testlauf des ActIFF-Projekts unter anderem auch dazu dienen, die möglichen Kosten für die Umsetzung des Konzepts abzuschätzen.

Dabei wurden in erster Linie die allgemeinen Kostenverursacher auf der Grundlage der Einschätzungen des Leiters und stellvertretenden Einheitsführers der Freiwilligen Feuerwehr Wetter (Ruhr) untersucht. Die Einschätzungen orientierten sich an den allgemeinen Personal-, Sach- und Gemeinkosten, die für das ActIFF-Konzept in der Unterstützungsabteilung der Feuerwehren relevant sein können. Darüber hinaus beziehen sich diese auf die Kosten, die mit der Vorbereitung und Bereitstellung der notwendigen personellen sowie infrastrukturellen Ressourcen und Materialien, die mit der Implementierung und Durchführung der ActIFF-Feuerwehrprozesse verbunden sind. Diese basieren auf den aufgelisteten Implementierungsschritten der in Anhang I und J beigefügten Interview- und Beobachtungsbögen.

Die Regelungen des Kostenersatzes ist in den Feuerwegesetzen der Bundesländer festgelegt, welche sich von Bundesland zu Bundesland unterscheiden. Es sei darauf hingewiesen, dass die Kosten für die Feuerwehr Wetter in die Stadtkasse fließen und von der Gemeinde getragen werden. Dies kann auch die für das ActIFF-Konzept relevanten Kosten abdecken, wie im Testlauf festgestellt wurde. In diesem Zusammenhang kann sich die Feuerwehr auch an die in [AB ActIFF Teil I] aufgeführten Förderquellen wenden, um sich über mögliche zusätzliche finanzielle Unterstützung zu erkundigen. Die für das ActIFF-Konzept generell zu erwartenden Personalkosten in der Unterstützungsabteilung sind in Bild 39 aufgeführt.

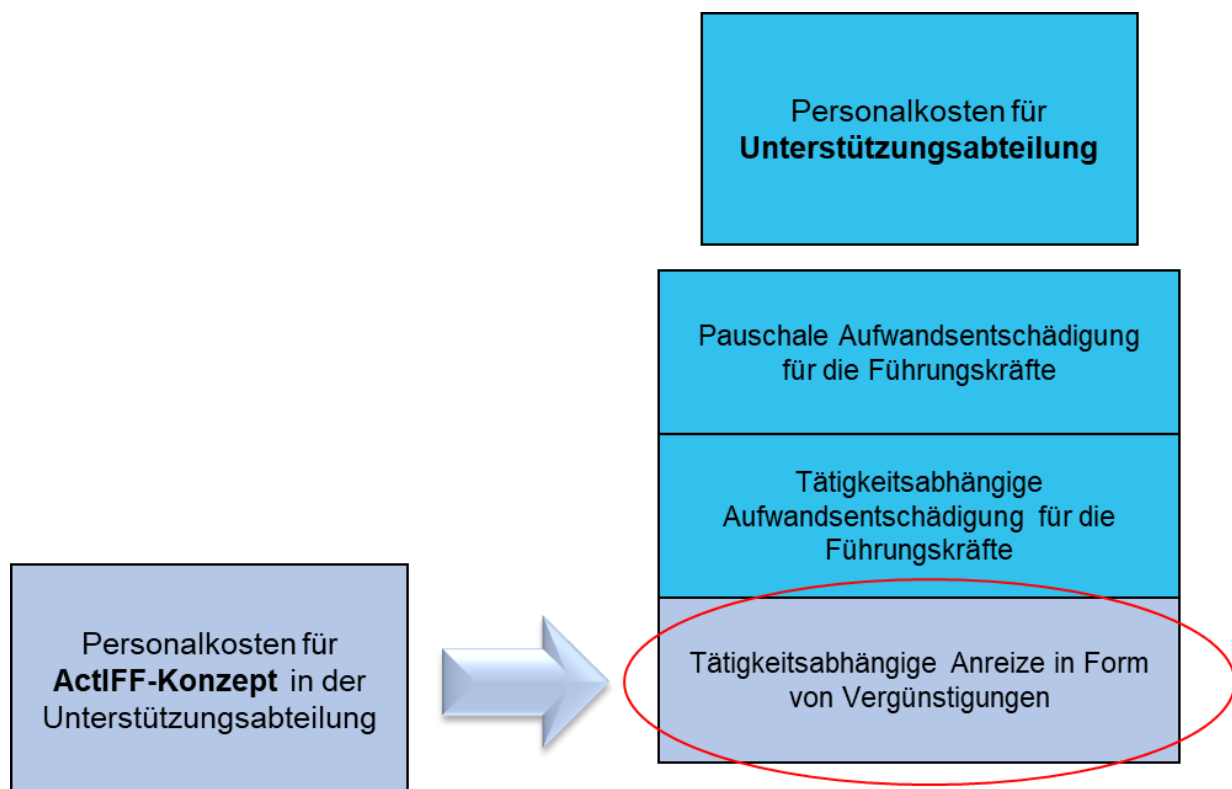


Bild 39: Die generellen Personalkosten für Unterstützungsabteilung und ActIFF-Konzept

Nach Angaben des Leiters der Freiwilligen Feuerwehr Wetter (Ruhr) fallen für die Ehrenamtlichen in der Unterstützungsabteilung nicht nur keine Lohnersatzkosten an, sondern durch ihre freiwillige Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit können sogar Personalkosten eingespart werden. Dennoch gibt es für die freiwilligen Hilfskräfte zusätzlichen tätigkeitsabhängigen Anreiz in Form von Vergünstigungen, die ihnen auf Basis eines internen Anreiz- bzw. Punktsystems (je nach Arbeitszeiten und Engagement) zur langfristigen Bindung an die Freiwillige Feuerwehr angeboten werden können.

Für die ehrenamtlich tätigen Führungskräfte gibt es eine monetäre Belohnung in Form von Aufwandsentschädigungen, die, wie oben erwähnt, von der Gemeinde bezahlt wird. Nach den Ergebnissen der Studie von [Wolter 2011] bis 2009 erhalten 14,9 % von den 2257 befragten deutschen freiwilligen Feuerwehrleuten eine pauschale monatliche Aufwandsentschädigung. Darüber hinaus ist sowohl der Studie, als auch dem Testlauf zufolge, auch für die ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen mit einer tätigkeitsabhängigen Aufwandsentschädigung zu rechnen. Dies ist ebenfalls im BHKG erwähnt:

*„Ehrenamtliche Angehörige der Feuerwehr, die regelmäßig über das übliche Maß hinaus Feuerwehrdienst leisten, können anstelle eines Auslagenersatzes nach Absatz 1 Satz 1 eine Aufwandsentschädigung von der Gemeinde erhalten.“*

Tabelle 15: Mögliche allgemeine Sach- und Gemeinkosten fürs ActIFF-Konzept

<b>Mögliche allgemeine Sach- und Gemeinkosten fürs ActIFF-Konzept</b>
<b>Dienst- und Schutzkleidung</b>
<b>Telekommunikation und EDV</b>
<b>Verwaltungsausgaben (z.B. für die Versicherung)</b>
<b>Arbeitsmedizinische Untersuchungskosten</b>
<b>Aus- und Fortbildung</b>

Die allgemeinen Sach- und Gemeinkosten für das ActIFF-Konzept sind in Tabelle 15 aufgeführt. Die Feuerwehr Wetter stellt dem Unterstützungspersonal Dienst- und Schutzkleidung zur Verfügung. Wie bereits erwähnt, sollten die Feuerwehren für die Nutzung des ActIFF-Tools über eine ausreichende EDV-Infrastruktur verfügen, was mit Kosten verbunden sein kann. Die Feuerwehr Wetter verfügt bereits über Excel-fähige Computer, so dass der Einsatz des Tools von den zusätzlichen Kosten ausgenommen ist. Dennoch ist mit weiteren allgemeinen Kommunikations- sowie EDV-Kosten zu rechnen, die durch Wartung oder Reparaturen der EDV-Geräte anfallen können. Darüber hinaus sind für die Durchführung der externen Verwaltungsarbeiten (z. B. Anmeldung bei Versicherungen) Kosten zu erwarten. Die Kosten für arbeitsmedizinische Untersuchungen und Kosten für die Aus- und Weiterbildung der Interessierten sind ebenfalls weitere betroffene Sach- und Gemeinkosten, die mit dem ActIFF-Konzept zu kalkulieren sind. Diese sind weiter unten als die zusätzlichen Sonderkosten näher beschrieben.

Die zusätzlichen Kosten, die speziell durch die Implementierung und Durchführung der ActIFF-Feuerwehrprozesse und -Teilprozesse entstehen können, wurden ebenfalls im Rahmen des Testlaufs abgeschätzt. In Unterkapitel 3.6.1 wurde festgestellt, dass die Feuerwehr Wetter (Ruhr) insgesamt einen hohen Vorbereitungsgrad (4,33 von 5) in Bezug auf die für die Umsetzung des ActIFF-Konzepts erforderlichen Ressourcen aufweist. Demzufolge können alle für die ActIFF-Prozesse relevanten Aktivitäten, d.h. von der Rekrutierung und Kompetenzmessung über die Kompetenzentwicklung durch die Methoden und Maßnahmen bis hin zu dem Einsatzprozess und der Evaluation, mit dem bereits vorhandenen Personal im Rahmen der regulären Arbeitszeit durchgeführt werden.

Der Prozess der Kompetenzmessung durch das ActIFF-Tool wurde im Durchschnitt in 10 Minuten und von einer rekrutierenden Person bzw. einem Interviewer für die vier Testpersonen, die an dem Testlauf als Testpersonen teilnahmen, abgeschlossen. Die Datenspeicherung erfolgte über die bei der Feuerwehr vorhandene Datenbank und verursachte somit keine zusätzlichen Kosten für die Feuerwehr. Die ärztliche Untersuchung ist natürlich mit gewissen Kosten verbunden, die je nach Person variieren können. Diese Kosten werden ebenso von der Stadt übernommen. Dieser Prozess (von der Anmeldung beim Betriebsarzt bis zum Erhalt der Ergebnisse) kann nach Schätzungen des stellvertretenden Einheitsführers der Feuerwehr Wetter fast einen Monat in Anspruch nehmen. Das Verfahren von der Ausstellung bis zur Unterzeichnung eines Aufnahmeantrags kann auch je nach Freiwilligem bis zu 3 Wochen dauern. Dazu sollten die Freiwilligen noch unfallversichert werden, was mit Kosten verbunden ist.

Nach Meinung des Leiters der Feuerwehr Wetter sollte sich die Kompetenzentwicklung der Interessenten zunächst auf die kostenlosen Maßnahmen stützen, um die Kosten möglichst gering zu halten. Bei positiver Entwicklung der Kompetenzen der Interessenten Person durch die kostenlosen Maßnahmen und dem Bedarf an zusätzliche Weiterbildung können auch die kostenpflichtigen Maßnahmen genutzt werden. Die für die Maßnahmen zutreffenden Kosten sind in Anhang F für jede Maßnahmen erwähnt. Die Gesamtkosten des Entwicklungsprozesses hängen vom Umfang des für die interessente Person erstellten Entwicklungspakets ab. Die für die Erfüllung der Beschäftigungsaufgaben erforderlichen Arbeitsmittel wie Computer, Telefon, Fax, Drucker etc. sind auch bei der Feuerwehr vorhanden, so dass kein zusätzliches Material benötigt wird.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass für das ActIFF-Konzept keine zusätzlichen Personalkosten anfallen. Die Einschätzungen vom Testlauf mit der Freiwilligen Feuerwehr Wetter (Ruhr) zeigen, dass die für die Zielgruppe notwendigen Aktivitäten (Rekrutierung, Anmeldung zu den Seminaren bzw. Lehrgängen, usw.) innerhalb der regulären Zeit von den zuständigen vorhandenen Feuerwehrmitarbeitenden durchgeführt werden können. Als Mitglieder einer Freiwilligen Feuerwehr sind auch Angehörige der ActIFF-Zielgruppe grundsätzlich unfallversichert im Land Nordrhein-Westfalen. Der Träger der Unfallversicherung in NRW ist dabei die Unfallkasse NRW. Für die Prozesse der ärztlichen Untersuchung und der Kompetenzentwicklung ist jedoch mit Sachkosten zu rechnen, die speziell für die Umsetzung der entwickelten Ansätze anfallen. Nach Ansicht der am Testlauf beteiligten Vertretenden der Feuerwehr Wetter können die genannten Kosten von der Gemeinde übernommen werden. Es ist zu beachten, dass der Grad der Kostenübernahme durch die Gemeinde bei anderen Feuerwehren in anderen Städten unterschiedlich sein kann. Das Bild 40 stellt die gewonnenen Ergebnisse schematisch dar.

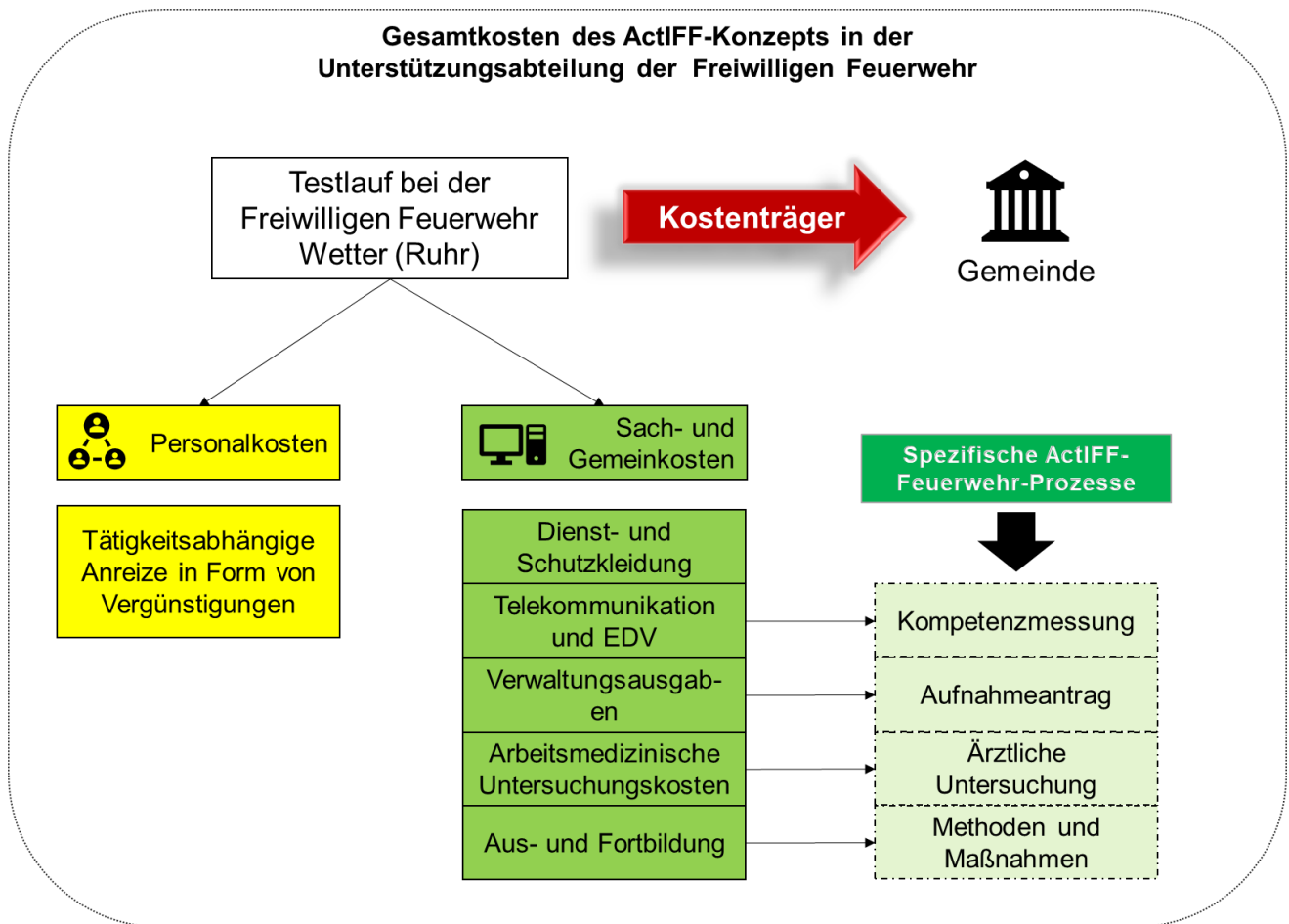


Bild 40: Gesamtkosten des ActIFF-Konzepts auf Basis der Ergebnisse des Testlaufs

### 3.6.5 Nutzenabschätzung

In Unterkapitel 2.3.5 wurde erwähnt, dass die durch das ActIFF-Konzept ermöglichte Beteiligung von Älteren und Menschen mit Behinderungen in der Unterstützungsabteilung der Freiwilligen Feuerwehren verschiedene Vorteile mit sich bringt, die in zwei Hauptkategorien, unterteilt werden können:

- Der Nutzen, der direkt durch die Personalentwicklung in den Feuerwehren erzielt werden kann,
- und der zusätzliche soziale Nutzen für die Gesellschaft.

Diese Vorteile wurden durch die Einschätzungen der im Testlauf beteiligten Vertretenden der Freiwilligen Feuerwehr Wetter (Ruhr) vorhergesagt, die in diesem Unterkapitel beschrieben sind.

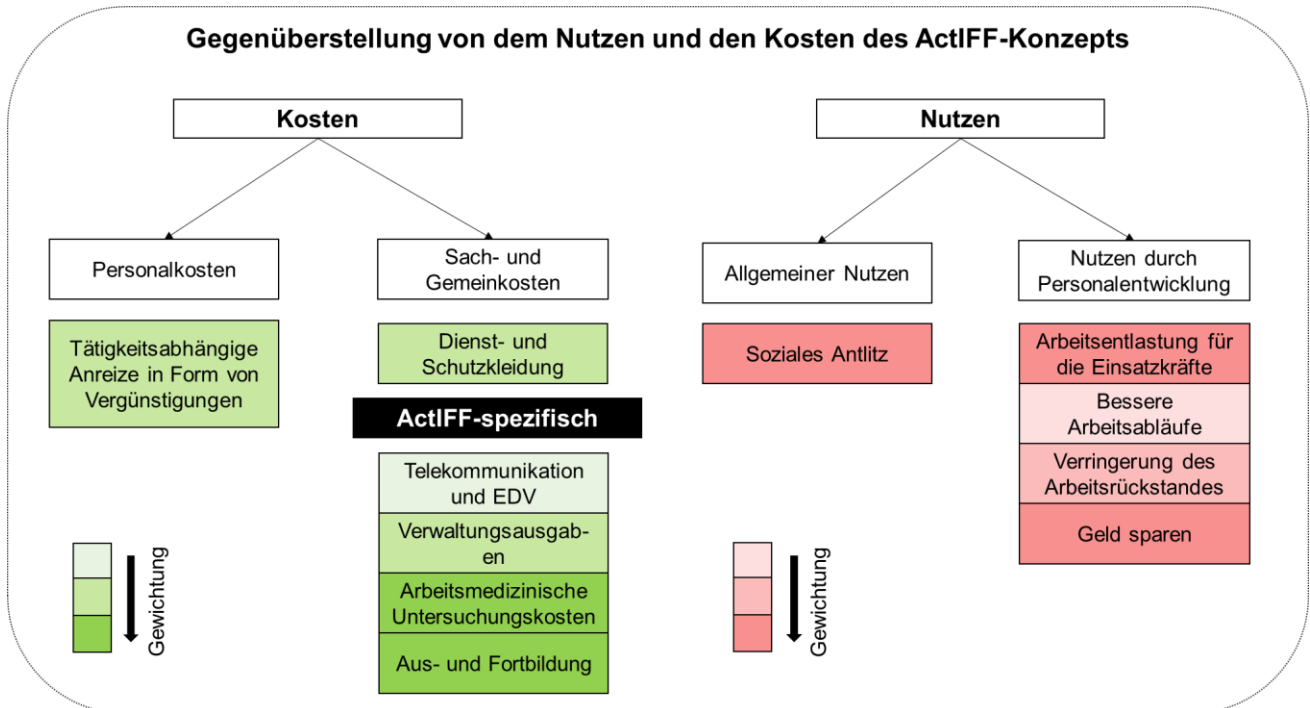
Tabelle 16: Aussagen zum Nutzen durch das ActIFF-Konzept der Feuerwehr Wetter

Nutzenart	Gewichtung					Notizen
	1	2	3	4	5	
Arbeitsentlastung für die Mitglieder der Einsatzabteilung					*	Erhöhung der Motivation der Einsatzkräfte
Bessere Arbeitsabläufe			*			
Verringerung des Arbeitsrückstandes				*		Abbau des Arbeitsstaus
Geld sparen					*	
Soziales Antlitz				*		

Tabelle 16 zeigt den potenziellen Nutzen, der von dem ActIFF-Konzept in einer Freiwilligen Feuerwehr erwartet werden kann. Wie aus der Tabelle hervorgeht, kann die langfristige Personalentwicklung, die durch die Integration der Zielgruppe des ActIFF-Projekts anhand der entwickelten Ansätze in die Unterstützungsabteilung erreicht werden kann, zu einer Reduzierung der Arbeitsbelastung der Feuerwehrleute aus der Einsatzabteilung führen. Dies sei der wichtigste Nutzen (Gewichtung 5), der durch das ActIFF-Konzept erreicht werden könne, so meinte der Leiter der Feuerwehr in Wetter (Ruhr). Diese Arbeitsentlastung hat noch eine gesteigerte Motivation sowie Effizienz der Feuerwehreinsatzkräfte zur Folge. So kann ein besserer Arbeitsablauf in der Feuerwehr erreicht und gleichzeitig der Arbeitsrückstau abgebaut werden. Darüber hinaus sparen die Freiwilligen Feuerwehren durch die ehrenamtliche Arbeit ihrer Unterstützungsabteilung und die daraus resultierenden geringeren Personalkosten Geld, was von der entsprechenden Bezirksregierung berechnet und kontrolliert wird.

Wie in Unterkapitel 2.3.5 beschrieben, sind die Feuerwehren ein Spiegel der Gesellschaft und spiegeln somit die Vielfalt der Gesellschaft wider. Aufgrund des fortschreitenden demografischen Wandels in den letzten Jahren stand die deutsche Gesellschaft jedoch vor der großen Herausforderung, Ältere und Menschen mit Behinderungen besser und zielgruppengerecht in die ehrenamtliche Arbeit zu

integrieren. Das ActIFF-Konzept in den Feuerwehren könne jedoch den Weg zu diesem Ziel ebnen und damit den deutschen Feuerwehren ein inklusives generationsübergreifendes soziales Gesicht geben, sagte der Leiter der Feuerwehr Wetter. Bild 41 gibt einen grafischen Überblick über die festgestellten Kosten, die mit dem ActIFF-Konzept verbunden sind, sowie über seinen potenziellen vorgestellten Nutzen.



### 3.7 Ergebnistransfer

In diesem Unterkapitel werden die Ergebnisse des Arbeitspaketes *Transfer* aufgeführt. Diese beinhalten zum einen die initiierte Fachsitzung zum Thema „Die „Unterstützungsabteilung“ in der Freiwilligen Feuerwehr“ auf der Jahresfachtagung 2022 der Vereinigung zur Förderung des Deutschen Brandschutzes e.V. , die Veröffentlichung eines Fernsehbeitrags in der Sendung „Lokalzeit“ des WDR, und die Abschlussveranstaltung des Projektes ActIFF.

#### 3.7.1 Fachsitzung zum Thema Unterstützungsabteilung im Rahmen der vfdb Jahresfachtagung 2022 vom 23.05.2022 bis 25.05.2022 in Würzburg

Die Fachsitzung zum Thema „Die „Unterstützungsabteilung“ in der Freiwilligen Feuerwehr“, berücksichtigte wie in Unterkapitel 2.3.2 beschrieben die Haltung der Kommune und der Feuerwehr, sowie praktische Erfahrungswerte im Rahmen der Unterstützungsabteilung und die Veranlassung sowie Ergebnisse des Projektes ActIFF. Dies wurde in den Kurzfassungen zu den Vorträgen, sowie dessen Titeln berücksichtigt und wiedergegeben:

1. Vortrag der Fachsitzung: „Erwartungen im Land NRW an Unterstützungsabteilungen der Freiwilligen Feuerwehr“
2. Vortrag der Fachsitzung: „Wissenschaftliche Begleitung und Transfer von Erkenntnissen zu den Inklusionsprozessen“
3. Vortrag der Fachsitzung: „Bisherige Erfahrungen aus der Unterstützungsabteilung“

Die Fachsitzung wurde nach Begutachtung durch den Technischen-Wissenschaftlichen Beirat der Vereinigung zur Förderung des Deutschen Brandschutzes e.V. in das Programm der Jahresfachtagung 2022 in Würzburg aufgenommen. Nach einer ersten Identifikation der Vortragenden vor Einreichung der Fachsitzung, wurden in Absprache mit der Vereinigung zur Förderung des Deutschen Brandschutzes e.V. Anpassungen vorgenommen. Daraus resultierte, dass für den ersten Vortrag im Rahmen der Fachsitzung ein Vertreter des Verbands der Feuerwehren in NRW e.V. identifiziert wurde. Der zweite Vortrag wurde im Tandem von einem Vertreter der Unfallkasse NRW, sowie einer Mitarbeiterin des Projektes ActIFF präsentiert. Über die Erfahrung aus der Unterstützungsabteilung im Rahmen des dritten Vortrags berichteten zwei Feuerwehrangehörigen der Feuerwehr Dortmund. Die zu den Vorträgen angefertigten Manuskripte, wurden im Tagungsband der Jahresfachtagung 2022 der Vereinigung zur Förderung des Deutschen Brandschutzes e.V. veröffentlicht.

#### 3.7.2 Fernsehbeitrag in der Sendung Lokalzeit des WDR

Am 07.11.2022 wurde der in Unterkapitel 2.4.3 erwähnte Interviewbeitrag unter dem Titel "Nicht topfit, aber trotzdem Chancen bei der Feuerwehr?" im Rahmen der Fernsehsendung „WDR Lokalzeit Bergisches Land“ und in der zugehörigen Mediathek veröffentlicht. Ebenso wurde der Fernsehbeitrag in der Mediathek mit einem kurzen Artikel eingeführt, in welchem die Möglichkeit beschrieben wird, Ältere und Menschen mit Behinderungen in der Unterstützungsabteilung zu beschäftigen.

Das etwa 6-minütige Video beginnt mit der Kompetenzmessung einer der am Testlauf teilnehmenden Zielpersonen, die auch ihre Meinung zum Projekt äußert. Neben der prägnanten Beschreibung der im Projekt entwickelten Ansätze, insbesondere des ActIFF-Tools, wird die Sicht des Leiters der Freiwilligen Feuerwehr Wetter (Ruhr) auf die Zielsetzung des Projekts dargestellt. Darüber hinaus schätzt der Projektleiter die möglichen Ergebnisse ein, die durch den Testlauf des Projekts erzielt werden sollen.

Seitens des ActIFF-Teams der Bergischen Universität Wuppertal beschrieb eine Projektmitarbeiterin die möglichen verfügbaren Rollen aus der Unterstützungsabteilung, die im ActIFF-Tool zusammengeführt sind. Im Anschluss an das Video folgt ein Gespräch mit dem Vorsitzenden des Zentrums für gute Taten e.V. in Wuppertal über die Bedeutung und die Herausforderungen der Freiwilligenarbeit.

Zusammenfassend stellt der Videobeitrag nicht nur die im ActIFF-Projekt entwickelten Ansätze vor, sondern unterstreicht auch die Zielsetzung des Projektes und die Bedeutung des freiwilligen Engagements bei der Feuerwehr und nennt die in diesem Kontext existierenden Herausforderungen.

### **3.7.3 Abschlussveranstaltung des Projektes ActIFF**

Um die im Projekt ActIFF erzielten Ergebnisse in die Praxis zu transferieren und die Stakeholder über die Erkenntnisse des Projekts zu informieren, fand am Donnerstag, den 23. Februar 2023, eine Abschlussveranstaltung auf dem Campus Freudenberg der Bergischen Universität Wuppertal statt. Die halbtägige Veranstaltung beinhaltete drei Vorträge die zusätzlich zu den Ergebnissen des Projekts auch deren Nutzen für die Teilnehmenden vorstellten. Darüber hinaus wurden auch die mit dem Projekt verbundenen Erwartungen und Wünsche an Unterstützungsabteilungen dargelegt sowie praktische Blickwinkel in diesem Zusammenhang präsentiert.

An der Veranstaltung nahmen Stakeholder aus den verschiedenen Bereichen wie dem Verband der Feuerwehren in NRW e.V., der Schwerbehindertenvertretung der Bergischen Universität Wuppertal, Vertreter der Unfallkasse NRW und Mitglieder diverser Feuerwehren teil, um nur einige Beispiele zu nennen. Nach der Begrüßung durch den Projektleiter und den Vertreter der Unfallkasse NRW, wurden die Teilnehmenden durch einleitende Worte in das Projektthema eingeführt. Der sich anschließende erste Vortrag, präsentiert vom Landesgeschäftsführer des Verbands der Feuerwehren in NRW e.V., verdeutlichte die Erwartungen des Landes Nordrhein-Westfalen an die Unterstützungsabteilungen der Freiwilligen Feuerwehren. Der zweite Vortrag eines ActIFF-Projektmitarbeiters fasste die auch im vorliegenden Abschlussbericht vorgestellten Ergebnisse für die Teilnehmenden zusammen. Die wichtigsten Fragen, die im Anschluss an die Präsentation der Ergebnisse aus dem Publikum erfolgten, bezogen sich auf die Möglichkeiten, den Feuerwehren die erzielten Projektergebnisse, wie z.B. das ActIFF-Tool, zur Verfügung zu stellen. Im abschließenden Vortrag setzte sich der Kreisbranddirektor des Landkreises Ludwigsburg (Baden-Württemberg), mit dem Thema "Erwartung, Wunsch und Wirklichkeit der Inklusion im Ehrenamt" auseinander.

Nach den Schlussworten der Projektleitung und dem Kooperationspartner der Unfallkasse NRW schloss sich eine Debatte an, in der weiteren Fragen und Ausblicken des Projektes nachgegangen wurde. Dabei wurde über die weiteren Möglichkeiten zum Transfer der Projektergebnisse in die Praxis, u.a. in Feuerwehren und Kommunen debattiert. Außerdem wurden die Teilnehmenden über weitere Veröffentlichungen der Projektergebnisse in Form einer Broschüre in der Schriftenreihe "Prävention in NRW" der Unfallkasse NRW informiert.



#### **4. Wie hat sich insgesamt während der Dauer des Forschungsvorhabens die allgemeine Forschung auf dem durchgeführten Gebiet entwickelt?**

Das im Bundesland Schleswig-Holstein geltende Gesetz über den Brandschutz und die Hilfeleistungen der Feuerwehren (Brandschutzgesetz – BrSchG) von 1996 wurde 2022 hinsichtlich § 9 aktualisiert [BrSchG 2022]. So ist es in Schleswig-Holstein nun möglich außerhalb des aktiven Dienstes in die Verwaltungsabteilung einzutreten [Sütterlin-Waack 2021, BrSchG 2022]. Dies zeigt Parallelen zur Novellierung des BHKG [BHKG 2021], womit die Möglichkeit besteht, die Ergebnisse des ActIFF-Projektes über Nordrhein-Westfalen hinaus, zu nutzen. Ebenso weist das große Interesse des Kreisbrandmeisters des Landkreises Ludwigsburg an den Ergebnissen des ActIFF-Projektes auf entsprechende Tendenzen im Land Baden-Württemberg hin.

Ansonsten wurden keine weiteren forschungsrelevanten Publikationen bis zum heutigen Stand gelistet. Im Rahmen der Identifikation von Vortragenden und der Vorbereitung auf die Jahresfachtagung 2022 der Vereinigung zur Förderung des Deutschen Brandschutzes e.V., sowie der Auslotung von Feuerwehren für die Pilotierung und des Testlaufs des ActIFF-Konzeptes wurden die Feuerwehr Dortmund, Feuerwehr Waltrop und die Feuerwehr Wetter identifiziert, welche sich mit dem Aufbau von Unterstützungsgruppen wie der „ActIFF-Feuerwehr“ auseinandersetzen.

## 5. Bisherige Projektveröffentlichungen

Tabelle 17: Liste der Veröffentlichungen im Rahmen des Projektes ActIFF Teil II

Nr.	Literaturangabe	Art der Veröffentlichung
1	Barth, U.; Karcher, A.; Ockfen, M.; Schlüter, N.: Abschlussbericht des Projektteils I des Projektes ActIFF „Alt und Aktiv – Jung und Inklusiv in der Freiwilligen Feuerwehr“, Teil I: Bedarfs- und Kompetenzanalyse	Bericht
2	Hajiaghapour, S.; Ockfen, M.: ActIFF – Alt und Aktiv – Jung und Inklusiv in der Freiwilligen Feuerwehr (Teil II); <a href="https://psq.uni-wuppertal.de/de/forschung/actiff-teil-ii.html">https://psq.uni-wuppertal.de/de/forschung/actiff-teil-ii.html</a> ; Stand 02.2022	Pressemitteilung
3	Hajiaghapour, S.; Ockfen, M.: ActIFF – Alt und Aktiv – Jung und Inklusiv in der Freiwilligen Feuerwehr; <a href="https://www.msu.uni-wuppertal.de/de/forschung/projekte.html">https://www.msu.uni-wuppertal.de/de/forschung/projekte.html</a> ; Stand 02.2022	Projektbeschreibung
4	Hajiaghapour, S.; Ockfen, M.: Fortführung des Forschungsprojektes ActIFF: „Alt und Aktiv – Jung und Inklusiv in der Freiwilligen Feuerwehr“; <a href="https://www.uni-wuppertal.de/de/news/detail/fortfuehrung-des-forschungsprojektes-actiff-alt-und-aktiv-jung-und-inklusiv-in-der-freiwilligen-feuerwehr">https://www.uni-wuppertal.de/de/news/detail/fortfuehrung-des-forschungsprojektes-actiff-alt-und-aktiv-jung-und-inklusiv-in-der-freiwilligen-feuerwehr</a> ; Stand 02.2022	Pressemitteilung
5	Hajiaghapour, S.; Ockfen, M.: ActIFF Teil II – Alt und Aktiv – Jung und Inklusiv in der Freiwilligen Feuerwehr; <a href="https://www.msu.uni-wuppertal.de/de/aktuelles/ansicht/artikel/2021/11/10/1965-actiff-teil-ii-alt-und-aktiv-jung-und-inklusiv-in-der-freiwilligen-feuerwehr.html">https://www.msu.uni-wuppertal.de/de/aktuelles/ansicht/artikel/2021/11/10/1965-actiff-teil-ii-alt-und-aktiv-jung-und-inklusiv-in-der-freiwilligen-feuerwehr.html</a> ; Stand. 02.2022	Pressemitteilung
6	Bach, M., Ockfen, M., Barth, U.: „Wissenschaftliche Begleitung und Transfer von Erkenntnissen zu den Inklusionsprozessen“; Tagungsbeitrag bei der Jahresfachtagung des Verbands zur Förderung der Deutschen Brandschutzes e.V. 2022 und Veröffentlichung im Tagungsband; Stand 11.2022	Tagungsbeitrag und Veröffentlichung
7	WDR Lokalzeit Bergisches Land: Linde, M.: Zur Feuerwehr - trotz Einschränkungen - „Nicht topfit, aber dennoch Chancen bei der Feuerwehr?“; <a href="https://www1.wdr.de/nachrichten/rheinland/wuppertal-zur-feuerwehr-trotz-einschraenkungen-handicap-100.html">https://www1.wdr.de/nachrichten/rheinland/wuppertal-zur-feuerwehr-trotz-einschraenkungen-handicap-100.html</a> ; Stand: 11.2022	Fernsehbeitrag und Kurzbeschreibung
8	Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik, Bergische Universität Wuppertal: „Die Sicherheitstechnik der Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik der Bergischen Universität Wuppertal entwickelt ein Test-Tool für die Inklusion bei der Freiwilligen Feuerwehr“; <a href="https://www.site.uni-wuppertal.de/de/aktuelles-1/ansicht/die-sicherheitstechnik-der-fakultaet-fuer-maschinenbau-und-sicherheitstechnik-der-bergischen-universitaet-wuppertal-entwickelt-ein-test-tool-fuer-die-inklusion-bei-der-freiwilligen-feuerwehr/">https://www.site.uni-wuppertal.de/de/aktuelles-1/ansicht/die-sicherheitstechnik-der-fakultaet-fuer-maschinenbau-und-sicherheitstechnik-der-bergischen-universitaet-wuppertal-entwickelt-ein-test-tool-fuer-die-inklusion-bei-der-freiwilligen-feuerwehr/</a> ; Stand 11.2022.	Pressemitteilung
9	Bergische Universität Wuppertal: „Freiwillige Feuerwehren: Empfehlungen zur Integration von Älteren und Menschen mit Behinderung“; <a href="https://www.uni-wuppertal.de/de/news/detail/freiwillige-feuerwehren-empfehlungen-zur-integration-von-aelteren-und-menschen-mit-behinderung/">https://www.uni-wuppertal.de/de/news/detail/freiwillige-feuerwehren-empfehlungen-zur-integration-von-aelteren-und-menschen-mit-behinderung/</a> ; Stand: März 2023	Pressemitteilung

## Literaturverzeichnis

- [AB ActIFF Teil I] Barth, U.; Karcher, A.; Ockfen, M.; Schlüter, N. Abschlussbericht des Projektteils I des Projektes ActIFF „Alt und Aktiv – Jung und Inklusiv in der Freiwilligen Feuerwehr“, Teil I: Bedarfs- und Kompetenzanalyse.
- [Adler et.al 2010] Adler, M., Herrmann, H.-J., Koldehoff, M., Meuser, V., Scheuer, S., Müller-Arnecke, H., Bleyer, T. (2010): Ergonomiekompodium. Anwendung Ergonomischer Regeln und Prüfung der Gebrauchstauglichkeit von Produkten (1. Ausg.). (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Hrsg.) Dortmund.
- [BHKG 2021] Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen, Gesetz- und Verordnungsblatt (GV. NRW.): Gesetz über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz (BHKG), Stand: 01.07.2021.
- [BrSchG 2022] Landesportal Schleswig-Holstein. (20. 05 2022). Gesetz über den Brandschutz und die Hilfeleistungen der Feuerwehren (BrSchG). Landesvorschriften und Landesrechtsprechung. Abgerufen am 05. 12 2022
- [Cellini & Kee 2015] Cellini, S. R., & Kee, J. E. (2015): Cost-Effectiveness and Cost-Benefit Analysis. In K. E. Newcomer, H. P. Hatry, & J. S. Wholey, Handbook of Practical Program Evaluation (S. 636-672). New Jersey: Jossey-Bass.
- [DATech 2001] DATech (2001): Leitfaden für die software-ergonomische Evaluierung von Software auf Grundlage von DIN EN ISO 9241, Teile 10 und 11. Frankfurt/Main: Deutsche Akkreditierungsstelle Technik (DATech)
- [DIN EN ISO 27001:2017] DIN EN ISO 27001:2017: Deutsches Institut für Normung e.V. Informationstechnik- Sicherheitsverfahren- Informationssicherheitsmanagementsysteme- Anforderungen. Berlin: Beuth Verlag
- [DIN EN ISO/IEC 27701:2021] DIN EN ISO/IEC 27701:2021: Sicherheitstechniken – Erweiterung zu ISO/IEC 27001 und ISO/IEC 27002 für das Management von Informationen zum Datenschutz – Anforderungen und Leitlinien. Berlin: Beuth Verlag
- [DIN EN ISO 9241-11:2018] DIN EN ISO 9241-11:2018: Deutsches Institut für Normung e.V. Ergonomie der Mensch-System-Interaktion – Teil 11: Gebrauchstauglichkeit: Begriffe und Konzepte (ISO 9241-11: 2018). Berlin: Beuth Verlag.

- [Faulkner 2003] Faulkner, L. (2003): Beyond the five-user assumption: benefits of increased sample sizes in usability testing. Behavior research methods, instruments, & computers: a journal of the Psychonomic Society, Inc, S. 379–383. doi:10.3758/BF03195514
- [Hirst 2018] Hirst, S. (2018): The Case for Investor Ordering (No.2017-13). The Harvard Law School Program on Corporate Governance Discussion Paper.
- [Ishikawa und Loftus 1990] Ishikawa, K., & H. Loftus, J. (1990). Introduction to quality control (3. Ausg.). (3. Corporation, Hrsg.) Tokyo, Japan.
- [MI NRW 2021] Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen, Gesetz- und Verordnungsblatt (GV. NRW.): Gesetz über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz (BHKG), Stand: 01.07.2021.
- [MI NRW 2016] Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen, Gesetz- und Verordnungsblatt (GV. NRW.): Inklusionsstärkungsgesetz NRW, Stand: 30.06.2016.
- [Parentig Research Centre 2014] Parentig Research Centre 2014: Implementierungskräfte-Ein Instrument zu ihrer Analyse. Abgerufen am 18. 11 2022 von [https://www.wegweiser-praevention.de/files/pdf/140912\\_instrument\\_final\\_implementierungskraefte.pdf](https://www.wegweiser-praevention.de/files/pdf/140912_instrument_final_implementierungskraefte.pdf)
- [Scheele und Groeben 1988] Scheele, B., & Groeben, N. (1988): Dialog-Konsens-Methoden zur Rekonstruktion Subjektiver Theorien: die Heidelberger Struktur-Lege-Technik (SLT), konsuale Ziel-Mittel-Argumentation und kommunikative Flußdiagramm-Beschreibung von Handlungen. Tübingen: Francke.
- [Sütterlin-Waack 2021] Sütterlin-Waack, D. S. (31. 08 2021). Landesportal Schleswig-Holstein. Abgerufen am 05. 12 2022 von [https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/IV/\\_startseite/Artikel2021/III/210831\\_brandschutzgesetz.html](https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/IV/_startseite/Artikel2021/III/210831_brandschutzgesetz.html)
- [VOFF NRW 2017] Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen, Gesetz- und Verordnungsblatt (GV. NRW.). (Mai 2017). Verordnung über das Ehrenamt in den Freiwilligen Feuerwehren im Land Nordrhein-Westfalen (NRW, Landesverordnung Freiwillige Feuerwehr - VOFF). Nordrhein-Westfalen.
- [WDR 2014] Westdeutscher Rundfunk Köln. (29. 04 2014). Chronik 25 Jahre „Lokalzeit“. Abgerufen am 29. 11 2022 von [https://web.archive.org/web/20140429061743/http://www.wdr.de/unternehmen/presselounge/pressemitteilungen/2009/09/\\_img\\_pdf/Chronik\\_25\\_Jahre\\_Lokalzeit.pdf](https://web.archive.org/web/20140429061743/http://www.wdr.de/unternehmen/presselounge/pressemitteilungen/2009/09/_img_pdf/Chronik_25_Jahre_Lokalzeit.pdf)

- [Wiebke und Schlütz 2019]                      Wiebke, M. & Schlütz, D. (2019): Die Befragung in der Medien- und Kommunikationswissenschaft: Eine praxisorientierte Einführung (3. Ausg.). Wiesbaden: Springer VS.
- [Wolter 2011]                                      Wolter, F. (2011): Die Freiwilligen Feuerwehren in Österreich und Deutschland (Eine volkswirtschaftlich-soziologische Bestandsaufnahme). Wiesbaden: Springer Fachmedien

## Bilderverzeichnis

Bild 1 : Vorgehen für das Arbeitspaket Kompetenzerhebung.....	4
Bild 2: Darstellung des Ablaufs und der Inhalte des Labors- Kompetenzmessung mit dem Tool und Ausfüllen des Fragebogens zur Bewertung der Anwendbarkeit des Tools .....	6
Bild 3: Darstellung des Ablaufs und der Inhalte des Labors – Bereitstellung einer Handlungsanweisung einschließlich eines Flussdiagramms .....	9
Bild 4: Vorgehen für das Arbeitspaket Interpretation .....	12
Bild 5 : Vorgehen für das Arbeitspaket Kompetenzerhebung.....	15
Bild 6: Anwendungsbereich von Maßnahmen abhängig des Soll-Ist-Vergleichs .....	19
Bild 7: Vorgehen für das Arbeitspaket Implementierung .....	20
Bild 8: Entwickelter ActIFF-Feuerwehr-Prozess .....	21
Bild 9: Entwickelter Beschäftigungsprozess .....	23
Bild 10: Voraussetzungen für den Erfolg des ActIFF-Konzepts (in Anlehnung an [Ishikawa und H. Loftus 1990]).....	24
Bild 11: Ausschnitt der Checkliste zur Prüfung von Voraussetzungen für das ActIFF-Konzept in der Kategorie "Interview" in Anlehnung an [Parenting Research Centre 2014].....	26
Bild 12: Ausschnitt aus dem Beobachtungsbogen mit dem Fokus auf die Methoden und Maßnahmen .....	32
Bild 13: Kosten bei einer Freiwilligen Feuerwehr (In Anlehnung an [Wolter 2011]) .....	35
Bild 14: Personalkosten bei Feuerwehren (von links: im Einsatzbereich der Freiwilligen Feuerwehren, bei Berufsfeuerwehren, ActIFF-Feuerwehren) [Wolter 2011] .....	36
Bild 15: Vorgehen für das Arbeitspaket Transfer.....	40
Bild 16: Darstellung des Ablaufs und der Inhalte des Labors- Auswertung der Laborergebnisse.....	43
Bild 17: Analyse der Excel und IT-Kenntnisse der Laborteilnehmenden .....	44
Bild 18: Häufigkeitsverteilung der Teilnehmenden hinsichtlich ihrer Excel- (links) und IT-Kenntnisse (rechts).....	45
Bild 19: Ergebnisse der Anwendbarkeitsprüfung des Excel-basierten Tools.....	46
Bild 20: Vergleich der eingegebenen Kompetenzausprägungen aus dem Online-Workshop.....	47
Bild 21: Einleitungsseite des Kompetenzmessungstools .....	50
Bild 22: Eingabeseite der persönlichen Kompetenzausprägung.....	51
Bild 23: Auswertungsseite des Tools mit Empfehlungen in Form von Prozentangaben und einem Netzdiagramm .....	52
Bild 24: Vergleich von mehreren Datensätzen in einem Netzdiagramm.....	52
Bild 25: Oberfläche der Kompetenzentwicklung im Tool .....	53
Bild 26: Darstellung eines Maßnahmenpaketes aus einem Entwicklungspaket.....	54
Bild 27: Darstellung der Learning by Doings aus einem Entwicklungspaket.....	55
Bild 28: Darstellung der aufwendig zu entwickelnden Kompetenzen für eine vorliegende Rolle aus dem Entwicklungspaket .....	56
Bild 29: Darstellung der persönlichen Kompetenzen aus dem Entwicklungspaket.....	57
Bild 30: Darstellung des Ablaufs und der Inhalte des Labors- Fertigstellung der Handlungsanweisung sowie des Flussdiagramms bis zur Kompetenzmessung.....	58
Bild 31: Vorbereitungsprozesse zur Implementierung des ActIFF-Konzepts.....	61
Bild 32: Grafische Darstellung des durchschnittlichen Verfügbarkeitsgrads bei der Freiwilligen Feuerwehr Wetter (Ruhr) nach verschiedenen Kategorien.....	63
Bild 33 ActIFF-Feuerwehr-Prozess der Implementierung des ActIFF-Konzepts.....	65

Bild 34: Ausschnitt aus dem Entwicklungspaket einer Testperson für die Rolle Instandhaltung von Gerätschaften mit einer Empfehlung von 89%.....	67
Bild 35: Umsetzungshinweise für Kompetenzen durch „Learning by Doing“ aus dem Entwicklungspaket einer Testperson für die Verwaltungsassistenz mit einer Empfehlung von 88%..	68
Bild 36: Ausschnitt aus dem Entwicklungspaket der Testperson für die zugewiesene Rolle Organisator*in mit einer Empfehlung von 76%. .....	70
Bild 37: Umsetzungshinweise für Kompetenzen durch Learning by Doing aus dem Entwicklungspaket der Testperson für zugewiesene Rolle Organisator*in mit einer Empfehlung von 76%.....	72
Bild 38: ActIFF-Feuerwehr-Prozess der Implementierung des ActIFF-Konzepts.....	73
Bild 39: Die generellen Personalkosten für Unterstützungsabteilung und ActIFF-Konzept.....	77
Bild 40: Gesamtkosten des ActIFF-Konzepts auf Basis der Ergebnisse des Testlaufs .....	80
Bild 41: Gegenüberstellung von dem Nutzen und den Kosten des ActIFF-Konzepts .....	82

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Vereinfachtes Balkendiagramm der Projektplanung ActIFF Teil II.....	2
Tabelle 2: Die fünf Antwortmöglichkeiten des Fragebogens und die zugehörigen Punktezahlen .....	7
Tabelle 3: Schematische Darstellung der Auswertung der Workshopergebnisse.....	16
Tabelle 4: Ausschnitt des Maßnahmenkatalogs zur Validierung der Methoden und Maßnahmen.....	17
Tabelle 5: Langzeitprognose der Kompetenzentwicklung im Beobachtungsbogen vom Testlauf.....	33
Tabelle 6: Sach- und Gemeinkosten in dem Einsatzbereich der Freiwilligen Feuerwehren [Wolter 2011] .....	37
Tabelle 7: Entdeckung und Gewichtung der potenziellen Vorteile des ActIFF-Konzepts .....	39
Tabelle 8: Abhängigkeit der Anzahl der erkannten Anwendungsprobleme von der Anzahl der Nutzenden in 100 Analysestichproben (vgl. [Faulkner, 2003]).....	44
Tabelle 9: Von den Laborteilnehmenden benötigte Durchführungszeit .....	45
Tabelle 10: Gesamtauswertung der Rollempfehlungen aller Teilnehmenden .....	48
Tabelle 11: Gebündelte Aussagen der Workshop-Teilnehmenden zum Excel-basierten Kompetenzmessungstool und der zugehörigen Handlungsanweisung .....	49
Tabelle 12: Ausschnitt aus dem Maßnahmenkatalog zur Kompetenzentwicklung .....	59
Tabelle 13: Verfügbarkeitsgrad bei der Freiwilligen Feuerwehr Wetter (Ruhr) nach verschiedenen Kategorien.....	62
Tabelle 14: Ergebnisse der Prognose zur Kompetenzentwicklung .....	76
Tabelle 15: Mögliche allgemeine Sach- und Gemeinkosten fürs ActIFF-Konzept .....	78
Tabelle 16: Aussagen zum Nutzen durch das ActIFF-Konzept der Feuerwehr Wetter.....	81
Tabelle 17: Liste der Veröffentlichungen im Rahmen des Projektes ActIFF Teil II .....	86

## Anhang



## Anhangsverzeichnis

Anhang A: Excel-basiertes ActIFF-Tool	94
Anhang B: Fragebogen zur Anwendbarkeitsprüfung des Kompetenzmessungstools	95
Anhang C: Aufgabenstellung zum Labor der Anwendbarkeitsprüfung	99
Anhang D: Handlungsanweisung inklusive Flussdiagramm zum ActIFF-Tool	100
Anhang E: Erweiterter Fragebogen zur Validierung des Kompetenzmessungstools und Handlungsanweisung	119
Anhang F: Maßnahmenkatalog zur Kompetenzentwicklung	121
Anhang G: Checkliste zur Vorbereitung auf das ActIFF-Konzept für „ActIFF-Tool“ und „Allgemeine Ressourcen“	131
Anhang H: Checkliste zur Vorbereitung auf das ActIFF-Konzept für „ActIFF-Tool“ und „Allgemeine Ressourcen“ mit den Ergebnissen des Testlaufes	132
Anhang I: Interviewbogen zum Testlauf des ActIFF-Konzepts in der Unterstützungsabteilung der Freiwilligen Feuerwehren	151
Anhang J: Beobachtungsbogen zum Testlauf des ActIFF-Konzepts in der Unterstützungsabteilung der Freiwilligen Feuerwehren	158
Anhang K: Prozesslisten zur Implementierung des ActIFF-Konzepts	172

## Anhang A: Excel-basiertes ActIFF-Tool

Das Excel-basierte ActIFF-Tool liegt in digitaler Form vor und kann bei der Unfallkasse NRW über die E-Mail-Adresse „feuerwehr@unfallkasse-nrw.de“ angefragt werden.

## Anhang B: Fragebogen zur Anwendbarkeitsprüfung des Kompetenzmessungstools

Der folgende Fragenbogen dient zur Evaluierung der Bedienerfreundlichkeit des Kompetenzbarometers. Es werden die Eingabe der Kompetenzausprägung, die Auswertung der eingegebenen Ausprägungen mit deren Darstellung und das gesamte Tool evaluiert.

**Fragen:** Falls einzelne Punkte weniger oder überhaupt nicht zutreffen, so können Kommentare und Verbesserungsvorschläge angegeben werden. Geben Sie zudem die Durchführungsdauer Ihrer Kompetenzmessung und Auswertung an sowie Ihre Erfahrungen mit dem Umgang von Excel.

**Gewichtung (G):** Bitte geben Sie für jede Frage im Feld **G** die Wichtigkeit bzw. Gewichtung aus Ihrer Sicht von **1 (wenig wichtig)** bis **5 (völlig wichtig)** an.

Demografische Daten des Benutzers/der Benutzerin			
Studiengang	Alter	Fachsemester	Muttersprache

Angaben zu Vorkenntnissen	Trifft überhaupt nicht zu	Weniger zutreffend	Zutreffend	Sehr zutreffend	Trifft im vollen Umfang zu
Ich arbeite oft mit Excel und kenne mich mit den grundlegenden Funktionen aus					
Ich besitze grundlegende IT-Kenntnisse (Grundlagen des Programmierens)					
Benötigte Zeit bei der Durchführung der Excel-Aufgaben:					

G	Eingabe der Kompetenzausprägung	Trifft überhaupt nicht zu	Weniger zutreffend	Zutreffend	Sehr zutreffend	Trifft im vollen Umfang zu
	Die Einschätzung der Kompetenzausprägung ist nicht schwergefallen.					
	Die abgefragten Kompetenzen sind ersichtlich und ich wusste, was abgefragt wird.					
	Die Eingabe der Kompetenzausprägung ist ohne Probleme verlaufen.					
	Die Anleitung zur Eingabe der Kompetenzausprägung ist verständlich.					
	Die Eingabeseite ist verständlich aufgebaut					
	Die Eingabefelder haben eine ausreichende Größe und eine geeignete Form					
Kommentare und Verbesserungsvorschläge, falls Punkte weniger oder überhaupt nicht zutreffen:						

G	Auswertung und Rollenempfehlung	Trifft überhaupt nicht zu	Weniger zutreffend	Zutreffend	Sehr zutreffend	Trifft im vollen Umfang zu
	Die Darstellung der Ergebnisse in Prozent ist verständlich					
	Die Darstellung der Ergebnisse im Netzdiagramm ist nachvollziehbar					
	Das Speichern der Ergebnisse ist problemlos verlaufen.					
	Die Anleitungen zum Speichern und Vergleichen der Ergebnisse sind verständlich.					
	Das Vergleichen von verschiedenen Ergebnissen ist problemlos abgelaufen.					
	Die Navigation in der Auswertung zu der Eingabe oder den Rollenprofilen verläuft ohne Probleme.					
	Die Rollenprofile sind klar formuliert.					
Kommentare und Verbesserungsvorschläge, falls Punkte weniger oder überhaupt nicht zutreffen:						

G	Gesamtbewertung	Trifft überhaupt nicht zu	Weniger zutreffend	Zutreffend	Sehr zutreffend	Trifft im vollen Umfang zu
	Das Tool ist benutzerfreundlich.					
	Die Nutzung ist einfach gewesen.					
	Die Nutzung des Tools fühlte sich nicht anstrengend an.					
	Die Erklärungen und Anweisungen sind verständlich formuliert.					
	Das Tool beinhaltet keine unnötigen Aussagen, die sich störend auf die Kompetenzmessung auswirken					
	Ich brauche keine Hilfe von einer zweiten Person, um das Tool zu benutzen					
	Ich stimme den Empfehlungen zu den Rollen vollkommen zu					
	Das Tool erfüllt Ihre Erwartungen an ein geeignetes Instrument zur Kompetenzmessung					
	Ich empfinde den zeitlichen Aufwand zur Kompetenzmessung durch dieses Tool angemessen.					
Kommentare und Verbesserungsvorschläge, falls Punkte weniger oder überhaupt nicht zutreffen:						

## Anhang C: Aufgabenstellung zum Labor der Anwendbarkeitsprüfung

### Thema:

Kompetenzmessung anhand eines Excel-basierten Tools für eine einfache subjektive Kompetenzmessung durch Skala-Bewertung, zur Empfehlung einer Rolle in einer Organisation mit dessen Beschreibung sowie Anwendbarkeitsprüfung des Tools.

### Aufgabenstellung und Inhalte des Laborberichtes:

Ziel dieser Laborarbeit ist es die Themen „Kompetenz und ihre verschiedenen Arten, Kompetenzmessung und Tool-Anwendbarkeit“ näher zu bringen und zudem durch eine Anwendbarkeitsprüfung ein Excel-basierte Tool, welches für eine einfache subjektive Kompetenzmessung durch Skala-Bewertung entwickelt ist zu validieren. Ihre Aufgaben lauten:

### In bereitgestellten Dateien:

1. Führen sie eine eigenständige Kompetenzmessung anhand des Excel-basierten Tools durch und befolgen sie die folgenden **Prozessschritte** bei der Durchführung:
  - a. Nehmen Sie über den ganzen Verlauf der Excel-Tool-Anwendung ihre Durchführungsdauer auf.
  - b. Geben Sie Ihre selbst eingeschätzte Kompetenzausprägung ein und lassen sie diese auswerten
  - c. Speichern Sie ihre Ergebnisse der Kompetenzmessung und Rollenempfehlungen im Tool
  - d. Löschen sie den Datensatz „Gustav Gans“
  - e. Vergleichen Sie Ihre gespeicherten Ergebnisse mit den Ergebnissen von „Testlauf Person mit einer 100% Abstimmung zur Verwaltungsassistentz“
  - f. Speichern Sie das daraus resultierende Netz-Diagramm als Bilddatei und fügen Sie dieses in Ihren zu verfassenden Laborbericht bei.
  - g. Löschen Sie das Blattregister mit dem Vergleich der Kompetenzausprägungen
2. Füllen sie den beigefügten Fragebogen aus.

### In Form eines Berichtes:

3. Beschreibung von Ziel / Aufgabenstellung und Vorgehensweise mit eigenen Worten in Einleitung, Einführung, Ziel
4. Erstellen Sie einen Handlungsanweisung zum Tool inklusive eines Flussdiagramms zur Anwendung auf Basis von Schritt 1.  
Nachfolgende, graphenbasierte Softwaresysteme sind für die Erstellung des Flussdiagramms zu empfehlen:
  - yEd
  - MS Visio
  - oder ähnliche Softwaresysteme für eine graphenbasierte Modellierung
5. Führen sie eine Bewertung sowie Beurteilung des Tools auf Basis der Durchführung sowie Vor- und Nachteilen in der Anwendung des Tools (Struktur, Inhalt, Benutzerfreundlichkeit, Nachvollziehbarkeit usw.) durch.
6. Geben Sie Optimierungs- und ggf. Verbesserungsvorschläge zur Weiterentwicklung des Tools an.

## Anhang D: Handlungsanweisung inklusive Flussdiagramm zum ActIFF-Tool

### Vorwort:

- **Was kann das Tool?**

Das vorliegende Kompetenzmessungstool wurde zur effizienten Einordnung, qualifikationsgerechten Einteilung und Entwicklung der Interessenten zu den verschiedenen Rollen bzw. Einsatzfeldern im Unterstützungsbereich der Freiwilligen Feuerwehr entwickelt. Das Tool gliedert sich in 2 Funktionen, der Kompetenzmessung und der Kompetenzverbesserung, auf.

- Kompetenzmessung

Mit dem Tool kann eine subjektive Kompetenzmessung mittels Skala-Bewertung durchgeführt und anschließend eine Empfehlung für die Rollen gegeben werden.

Die Kompetenzmessung teilt sich in zwei unterschiedliche Phasen auf. Die erste Phase ist die „Eingabe der Kompetenzen“ und die zweite Phase ist die „Auswertung der Rollenempfehlung“. Die Kompetenzen sind in zwei Kategorien, fachliche und persönliche Kompetenz, unterteilt.

In der Auswertung werden, resultierend aus den Eingaben, Rollenempfehlungen in Form von Prozentsätzen und eines Netzdiagramms dargestellt. Jeweilige Rollenbeschreibungen können durch das Anklicken der Rollenamen entnommen werden.

- Kompetenzentwicklung

Auf Basis der eingetragenen Kompetenzausprägungen werden für jede Rolle verschiedene Maßnahmen angezeigt, um noch benötigte Kompetenzausprägungen weiterzuentwickeln. Dadurch kann die Empfehlung für die ausgewählte Rolle erhöht werden. Bei den angezeigten Maßnahmen handelt es sich nur um Vorschläge und müssen nicht unbedingt in dieser Form umgesetzt werden.

- **Wie berechnet das Tool die Rollenempfehlung und die Entwicklungsmaßnahmen?**

Die Rollenempfehlungen basieren auf einem Vergleich der Soll-Kompetenzwerte für die Rollen mit den eingegebenen Ist-Kompetenzwerten. Die Soll-Kompetenzwerte sind die Kompetenzniveaus, die für die erfolgreiche Aufnahme der Rollen erforderlich sind. Sie wurden durch Befragung von Experten aus der Feuerwehr ermittelt und in der Datenbank des Tools gespeichert. Die Ist-Kompetenzwerte sind jedoch Ihre aktuellen tatsächlichen Kompetenzausprägungen, die Sie selbst in das Tool eingeben.

Grundlage der vorgeschlagenen Entwicklungsmaßnahmen für die Kompetenzen sind Hintergrundberechnungen. Die Hintergrundberechnungen basieren auf den Eingaben und den Soll-Werten der Kompetenzen für die verschiedenen Rollen. Ist die Differenz zwischen den eingegebenen Kompetenzausprägungen und den Soll-Werten für die Rollen zu hoch, werden Maßnahmen vorgeschlagen. Ist eine Differenz zwischen den eingegebenen Kompetenzausprägungen und den Soll-Werten vorhanden, werden „Learning by Doing“ Maßnahmen vorgeschlagen.

### Hinweis:

Dieses Tool gibt Empfehlungen für die Auswahl der Rollen im Unterstützungsbereich der Freiwilligen Feuerwehr an und bewertet nicht Ihre Fähigkeiten.

Das Tool, mit dessen Rollenempfehlung und Maßnahmen, soll als Hilfsmittel zur Kompetenzentwicklung dienen.



Die Maßnahmen sind nur ein Vorschlag wie eine Kompetenzentwicklung aussehen kann, andere Formen der Kompetenzentwicklung sind auch möglich.

Die vorgeschlagenen Maßnahmen dienen nur zur Weiterentwicklung von bereits vorhandenen Kompetenzen. Das Tool dient nicht zum Aufbau von Kernkompetenzen und soll auch keinen zweiten Bildungsweg darstellen.

- **Was sind die Voraussetzungen zur Nutzung des Tools?**

Voraussetzung für die Nutzung des Tools ist ein Excel-fähiger Computer mit Maus, Tastatur, Bildschirm und die Installation von Microsoft Office Excel ab der Version 2013 oder neuer.

- **Welche Excel-Versionen können verwendet werden und welche nicht?**

Um die Nutzung des Excel-basierten Tools zu ermöglichen, muss die Datei unbedingt mit Microsoft Excel geöffnet werden.

**Wichtig:** Eine Verwendung der Online-Version von Microsoft Excel, OpenOffice Calc, LibreOffice oder anderen Tabellenprogrammen führt während der Nutzung zu Fehlermeldungen.

- **Muss der/die Benutzer/in des Tools ein hohes Maß an Excel- oder IT-Kenntnissen besitzen?**

Um dieses Tool zu nutzen, brauchen Sie **keine tiefgehenden Excel- oder IT-Kenntnisse**.

### Flussdiagramm:

- **Was ist das Flussdiagramm?**

Ein Flussdiagramm ist eine Darstellung der einzelnen Schritte eines Prozesses in aufeinander folgender Reihenfolge. Für das Excel-basierte Kompetenzmessungstool wurde, neben dieser Handlungsanweisung, auch ein Flussdiagramm erstellt. In diesem werden die Prozesse bzw. Schritte zur Durchführung der Selbsteinschätzung von Kompetenzen mit dem Excel-basierten Tool grafisch dargestellt. Es wird empfohlen, sich dieses Flussdiagramm vor der Nutzung des Tools anzuschauen, um sich ein Bild von den Schritten im Prozess der Nutzung des Tools zu machen. Das Flussdiagramm ist auf der nächsten Seite abgebildet.

Flussdiagramm:

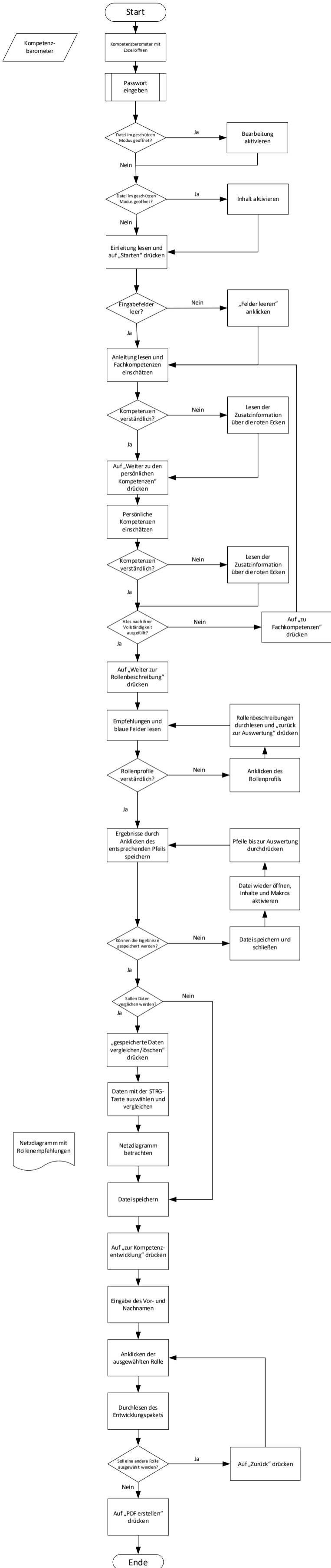


Bild 1: Flussdiagramm zur Nutzung des Kompetenzmessungstools

## Vorgehensweise zur Nutzung des Tools:

Im Folgenden wird eine Handlungsanweisung zur Anwendung des Excel-basierten Kompetenzmessungstools erörtert, in dem die wichtigsten Informationen zur Verwendung des Tools schrittweise dargestellt sind. Diese werden in die Kapitel „Kompetenzmessung“ und „Kompetenzentwicklung“ aufgeteilt. Bevor Sie mit einem der Kapitel beginnen, führen Sie die Schritte in der Vorbereitung durch.

### Vorbereitung:

**Schritt 1:** Klicken Sie auf die Datei des Tools, um es zu öffnen.

**Schritt 2:** Geben Sie das Kennwort in das Feld ein und bestätigen Sie mit „OK“.

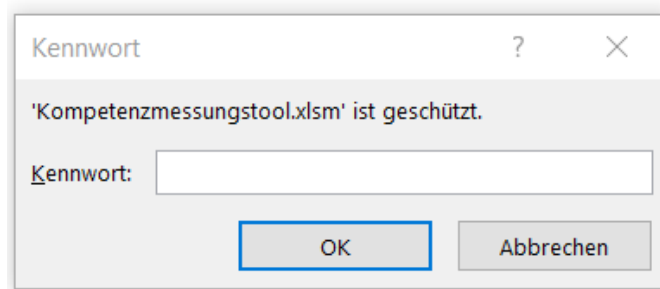


Bild 2: Dialogfeld für die Eingabe des Kennworts

**Schritt 3:** Um die Verwendung des Tools zu ermöglichen, muss zuerst die Bearbeitung des Tools aktiviert werden, da die Datei nicht im geschützten Modus geöffnet wird. Zu diesem Zweck klicken Sie auf „**Bearbeitung aktivieren**“ über dem gelben Hinweis unterhalb des Menübands.

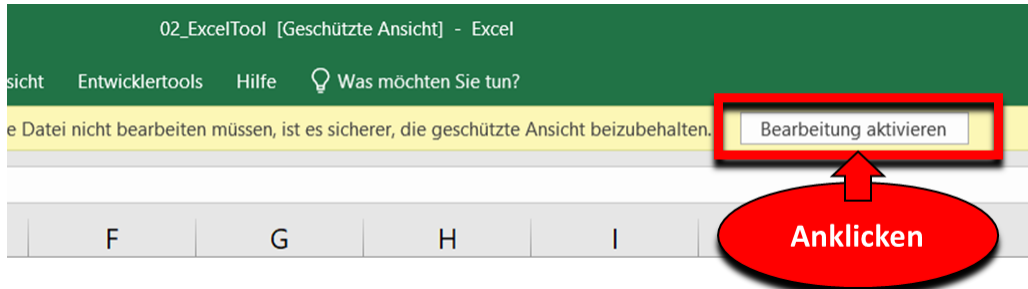


Bild 3: Aktivierung der Bearbeitung

**Schritt 4:** Anschließend wird an gleicher Stelle über einen nächsten gelben Hinweis unterhalb des Menübands die Sicherheitswarnung angezeigt, dass Makros deaktiviert wurden. Dem sollte durch das Anklicken des Buttons „**Inhalt aktivieren**“ entgegengesteuert werden.



Bild 4: Aktivierung der Makros

Sind diese Schritte durchgeführt, kann das zur Verfügung gestellte Tool verwendet werden.

**Wichtig:** Die Schritte 3 und 4 sollen nur einmal nach dem Herunterladen des Tools durchgeführt werden, da bei der nächsten Verwendung des Tools diese Hinweise nicht mehr angezeigt werden.

**Wichtig:** Keine Aktivierung der Makros führt zu einer Fehlermeldung bei der Ausführung der weiteren Schritte.

### Kompetenzmessung:

#### a) Einleitung:

Wenn Sie das Excel-Tool geöffnet und die Makros aktiviert haben, sollte zunächst die **Einleitung** erscheinen. Diese **Einleitung** bietet den Nutzenden einen schnellen Einblick in den Inhalt, das Ziel und die grundlegenden Informationen zur Nutzung des Tools.

**Schritt 5:** Lesen Sie diese Beschreibungen, um die Kurzinformationen zur Benutzung des Tools zu erhalten.

**Schritt 6:** Nachdem Sie die Informationen gelesen haben, klicken Sie auf den hellblauen Pfeil mit der Aufschrift „**Starten**“. Dieser Pfeil befindet sich unten rechts neben dem Einleitungstext.

**Kompetenzbarometer zur Erfassung von Kompetenzen und der Empfehlung von Rollen in der Freiwilligen Feuerwehr mit Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung**

**!** Bevor Sie starten: Aktivieren Sie alle Inhalte sowie Makros für diese Excel Datei. Wurden diese nicht aktiviert, schließen Sie die Excel Datei, öffnen diese erneut und aktivieren die Inhalte in der oberen gelben Leiste. Das Kompetenzbarometer kann nur durch Excel als Anwendungsprogramm verwendet werden.

**Kompetenzmessung**  
Mithilfe dieses Tools können Empfehlungen für Rollen in der Freiwilligen Feuerwehr ermittelt werden. Geben Sie dazu ihre Ausprägungen der Fach- und persönlichen Kompetenzen selbständig in die vorgegebenen Felder ein und gehen Sie dann zur Auswertung. Durch Anklicken der blauen Pfeile kommen Sie zu den nächsten Schritten. Weitere Schritte werden in den blauen Kästen erläutert.  
In der Auswertung werden Ihnen dann Rollenempfehlungen in Form von Prozenten und eines Netzdiagramms dargestellt. Jeweilige Rollenbeschreibungen können über Pfeile angezeigt werden. Die Rollenempfehlungen basieren auf einem Vergleich der Soll-Werte für die Rollen mit den eingegebenen Ist-Werten. Die Ergebnisse können gespeichert und mit anderen Daten verglichen werden, die Sie beispielsweise zu einem späteren Zeitpunkt eingeben haben.

**!** Es wird keine Bewertung Ihrer Fähigkeiten durchgeführt, es wird nur eine Eignung für eine Rolle angegeben.

**Kompetenzentwicklung**  
Nach der Auswertung können Sie über einen Pfeil zu Kompetenzentwicklungspaketen gelangen. Dort werden Ihnen Maßnahmen vorgeschlagen, um ihre Rollenempfehlung für verschiedene Rollen zu steigern. Diese Kompetenzpakete können Sie dann als PDF erstellen lassen und ausdrucken.

**!** Die Maßnahmen sollen nur Kompetenzausprägungen verbessern und nicht Basiskompetenzen aufbauen. Es handelt sich nur um Vorschläge, wie eine mögliche Entwicklung der Kompetenzen aussehen kann. Die Kompetenzentwicklungspakete bilden keinen zweiten Bildungsweg ab.

Speichern Sie beim Schließen der Datei Ihre Daten. Beginnen Sie die Eingabe durch das Anklicken des Pfeils:

**Starten** **Anklicken**

Bild 5: Blattregister „Einleitung“

**b) Eingabe der Fach- und persönlichen Kompetenzen:**

Nun erscheint eine Eingabeseite mit **Fachkompetenzen**. Dort tragen Sie Ihre Ausprägungen ein. Die darauffolgende Seite beinhaltet **Persönliche Kompetenzen**, die Tabelle „Kompetenzen“, das Feld „Anleitung“ und die Pfeile „Weiter zu den persönlichen Kompetenzen“ und „zurück zur Einleitung“.

Die Eingabeseiten bestehen aus vier Spalten. Die Handlungskompetenzen, Subkompetenzen 1. Ebene, Subkompetenzen 2. Ebene und zuletzt die Eingabe vorhandener Kompetenzausprägungen. In der ersten Spalte „Handlungskompetenz“ können Sie die Definition der Fachkompetenzen durchlesen.

In der nächsten Spalte finden Sie die Subkompetenzen 1. Ebene, welche einen groben Bereich wie z.B. „Fach- und Anwendungswissen im eigenen Fachbereich“ umfassen und in Beige eingefärbt sind. In der dritten Spalte sind die Subkompetenzen der 2. Ebene eingeordnet, die sich mit speziellen Fähigkeiten, bezogen auf ihre übergeordneten Subkompetenzen befassen.

**Beispiel:**

Subkompetenzen 1. Ebene → „Fach- und Anwendungswissen im eigenen Fachbereich“



Subkompetenzen 2. Ebene → „Feuerwehrfachkompetenz“

Links neben der Anleitung in den hellblau hinterlegten Feldern der Spalte „Eingabe vorhandener Kompetenzausprägung“ können Sie von oben nach unten Ihre Kompetenzausprägung einschätzen.

**Wichtig:** Lediglich die in der Tabelle 1 aufgeführten Subkompetenzen der 1. Ebene haben keine Subkompetenzen der 2. Ebene. Deswegen sollen diese einzeln in den hellblauen Feldern in derselben Spalte bewertet werden:

*Tabelle 1: Die Subkompetenzen der 1. Ebene, die keine Subkompetenz der 2. Ebene haben und einzeln zu bewerten sind*

Blattregister	Subkompetenzen der 1. Ebene
Fachkompetenz	„Begriffe und Regeln kennen“
Fachkompetenz	„Mathematische Fähigkeiten/ Umgang mit Zahlen“
persönliche Kompetenz	„Aufmerksamkeits- und Konzentrationsfähigkeit“
persönliche Kompetenz	„Manuelle Geschicklichkeit“

**Schritt 7:** Lesen Sie zuerst die Anleitung zur Selbsteinschätzung Ihrer Kompetenzen mithilfe der Messskala durch. Diese ist auf der rechten Seite des Blattes dunkelblau markiert und hebt sich daher von den anderen Spalten ab.

Darüber hinaus finden Sie eine Beschreibung über die Messskala im Folgenden:

**Messskala:** Die Messskala umfasst Werte von 0 bis 5. Die Ziffer 0 bedeutet, dass die Kompetenzen in diesem Bereich als **nicht vorhanden** empfunden werden. Die Ziffer 5 bedeutet, dass die Kompetenz als **sehr stark ausgeprägt** empfunden wird. Eine Abstufung kann zwischen 0 und 5 in 0,5er Schritten stattfinden. Je stärker die Kompetenz wahrgenommen wird, desto größer ist der zugehörige Wert.

Tabelle 2: Messskala zur Selbsteinschätzung

Messskala	
Wert	Kompetenz ist:
0	Nicht vorhanden
1	Schwach ausgeprägt
2	Moderat ausgeprägt
3	Ausgeprägt
4	Stark ausgeprägt
5	Sehr stark ausgeprägt

Wenn Sie Schwierigkeiten haben, eine Entscheidung zu treffen, können Sie sich für einen Durchschnittswert entscheiden.

**Beispiel:**

Sie sind nicht ganz sicher, ob Ihre feuerwehrfachlichen Grundkenntnisse schwach (2) oder moderat (3) ausgeprägt sind. In diesem Fall können Sie sich für den Mittelwert, d.h. für 2,5 entscheiden.

**Schritt 8:** Falls in dem Tool bereits Werte eingegeben worden sind, drücken Sie auf die „Felder leeren“ Taste um die Eingabefelder zu leeren.



Bild 6: "Felder leeren" Taste

**Schritt 9:** Zur Eingabe wird mit der linken Maustaste das oberste hellblaue Feld angeklickt. Um die Einschätzung Ihrer Kompetenzen einzugeben haben Sie zwei Möglichkeiten zur Auswahl. Sie können Ihre Einschätzung entweder manuell über die Tastatur in die Felder tippen oder die Auswahlfunktion in jedem Feld nutzen, indem Sie durch den Haken die Werte auswählen.

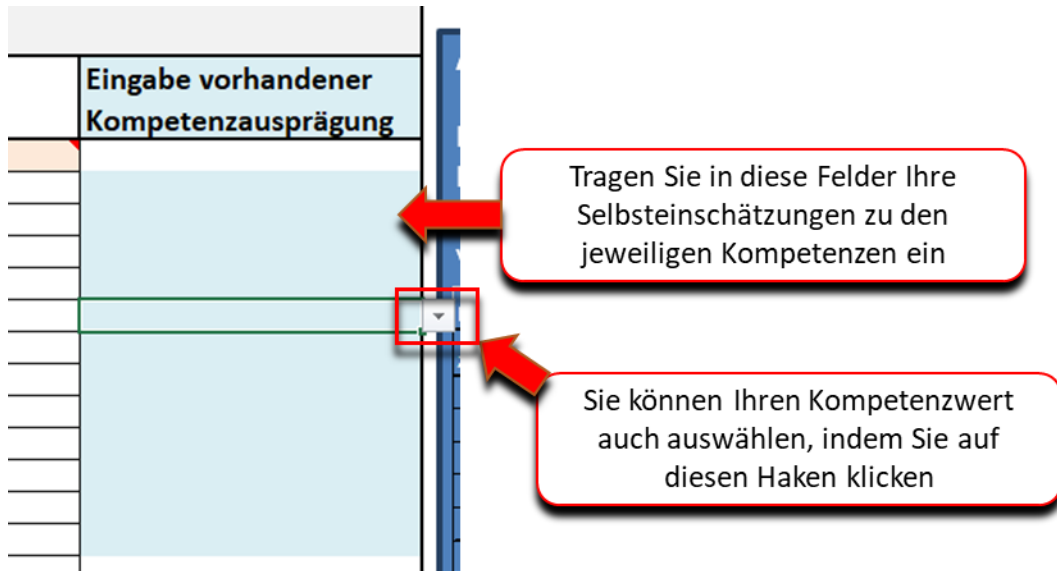


Bild 7: Eingabe der Kompetenzwerte

**Wichtig:** Wenn Sie Ihre Maus über einige Subkompetenzen mit roten Ecken bewegen, erhalten Sie nähere Informationen zu diesen.



Bild 8: Beschreibungen zu den Subkompetenzen, die eine rote Ecke haben

**Schritt 10:** Um mit der Eingabe Ihrer persönlichen Kompetenzen fortzufahren, klicken Sie mit der linken Maustaste auf den blauen Pfeil mit der Aufschrift „Weiter zu den persönlichen Kompetenzen“.

**Schritt 11:** Wiederholen Sie den Schritt 8, um die persönlichen Kompetenzen einzugeben.

**Schritt 12:** Klicken Sie den blauen Pfeil mit der Aufschrift „Weiter zur Auswertung“ mit der linken Maustaste an, nachdem Sie die Eingabe bzw. Einschätzung der abgefragten Kompetenzen beendet haben.

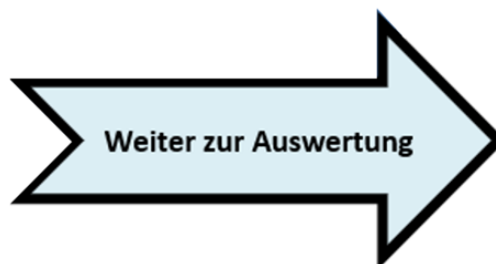


Bild 9: Klicken Sie auf diesen Pfeil, um zur Auswertung zu gelangen.

**c) Auswertung/Rollenempfehlung:**

In der **Auswertung** werden die Ergebnisse aus der Eingabe der Kompetenzeinschätzung dargestellt. Dabei werden in der Zeile „*Rollenprofile*“ die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche bzw. Rollen (der/die Verwaltungsassistent, der/die Medienassistent, der/die Instandhaltende der Gerätschaften usw.) in dem Unterstützungsbereich der Freiwilligen Feuerwehr aufgeführt. In der darunterliegenden Spalte „*Empfehlung*“ sehen Sie die Prozentwerte, die Auskunft darüber geben, inwieweit Ihnen die Rollen im Hinblick auf Ihre Kompetenzen empfohlen werden können (100 % entspricht dem höchsten Empfehlungswert für die definierte Rolle). Die Werte variieren je nach Tätigkeit und sind abhängig von den zuvor ausgewählten Eingaben und subjektiven Einschätzungen. Ihre fünf zutreffendsten Empfehlungswerte werden in dieser Spalte grün markiert.

Um eine Rollenbeschreibung zu erhalten, klicken Sie auf den die Rollen selbst oder auf die Empfehlungen. Diese bestehen jeweils aus einer Beschreibung, einer Auflistung von Aufgaben, Kompetenzen und den zugehörigen Prozessen. Kompetenzen und den zugehörigen Prozessen.

**Schritt 13:** Klicken Sie mit der linken Maustaste auf die Rollen, um die dazugehörigen Beschreibungen zu erhalten. Auf den Rollenprofilen gelangen Sie über den Pfeil „zurück zur Auswertung“ wieder zu den Rollenempfehlungen.

Rollenprofile (anklicken)	Verwaltungs- assistent	Medienassistent	Instandhaltende der Gerätschaften	Instandhaltende der Gebäude	Instandhaltende der Ausrüstung und Arbeitskleidung	Kurier*in	Organisator*in	Betreuende	Übungsleitungsas- sistent
Empfehlung :	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%



Bild 10: Link zur Rollenbeschreibung

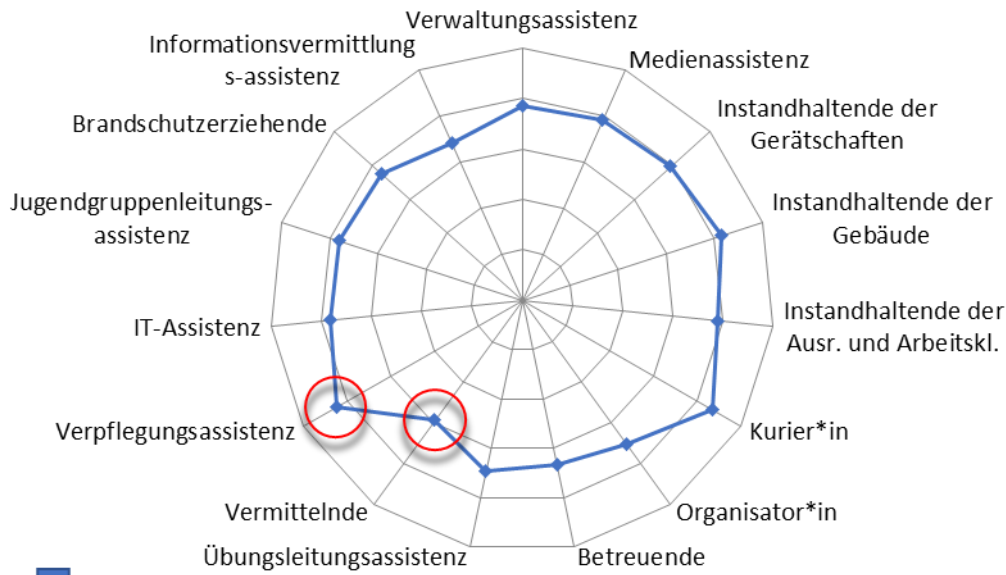


Verwaltungsassistentz	
<p>Die Verwaltungsassistentz besitzt in der Freiwilligen Feuerwehr eine wichtige Schlüsselrolle im Administrationsbereich. Sie unterstützt relevante Aspekte der Personalverwaltung und stellt eine Kontaktstelle zwischen verschiedenen hierarchischen Stufen in der Freiwilligen Feuerwehr dar. Zu ihren Aufgaben gehören die Verwaltung des Posteingangs und -ausgangs und die Erstellung von Schriftstücken (z.B. Briefe, E-Mails, Protokolle). Das betriebliche Rechnungswesen (z.B. Kalkulation, Buchhaltung) und die damit verbundene Verwaltung von Neuanschaffungen für die Freiwillige Feuerwehr, gehören ebenso zu ihrem Aufgabenbereich. Durch ihren vielseitigen Einsatz stellt die Rolle der Verwaltungsassistentz ein wichtiges Bindeglied in der Freiwilligen Feuerwehr dar.</p>	
Aufgaben	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Budget kalkulieren und verwalten</li> <li>• Über mögliche Fördergelder informieren und beantragen</li> <li>• Anträge auf Neumitgliedschaft der Freiwilligen Feuerwehr annehmen und verwalten</li> <li>• Personalakten neu anlegen/aktualisieren</li> <li>• Lehrgänge und Schulungsangebote für die Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr raussuchen und kommunizieren</li> <li>• Fortbildungsbedarf des Personals ermitteln</li> <li>• Termine der Vorgesetzten einteilen und koordinieren</li> <li>• Texte, Daten- und Informationsmaterial verfassen, bearbeiten und registrieren</li> <li>• Korrespondenz durchführen: E-Mails und Briefe verfassen und verwalten</li> </ul>
Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlegende Kenntnisse im Personalwesen</li> <li>• Grundkenntnisse im Bereich Eventmanagement</li> <li>• Fachkenntnis in der Finanzbuchhaltung</li> <li>• Pädagogische Fachkompetenz</li> <li>• Fachkenntnisse in Soft-, Hardware und Netzwerktechnik</li> <li>• Deutschkenntnisse in Wort und Schrift</li> <li>• Umgang mit Microsoft Office Word und Excel</li> <li>• Kenntnisse der Grundrechenarten</li> <li>• Gute Kenntnisse der Informationstechnik</li> <li>• Praktisches, abstraktes, kreatives und logisches Denkvermögen</li> <li>• Verantwortungsbewusste, zuverlässige, disziplinierte und belastbare Grundhaltung</li> <li>• Aufmerksamkeits-, und Konzentrationsfähigkeit</li> <li>• Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit und Konfliktfähigkeit</li> <li>• Kooperatives und tolerantes Verhalten</li> </ul>
<p><u>Zugehörige Prozesse:</u>                      Personalverwaltungsprozesse, Beschaffungsprozesse, Aktualisierungsprozess der internen Dienstanordnung, Beschwerdeabwicklungsprozess, Konzeptentwicklungsprozess (PSU und PSNV)</p>	



Bild 11: Beispielhafte Rollenbeschreibung Verwaltungsassistentz

In der Mitte der Seite befindet sich ein Netzdiagramm, in dem die o. g. Rollen in Abhängigkeit der Prozentwerte veranschaulicht werden. Je weiter sich der eingezeichnete Punkt der jeweiligen Tätigkeit vom Mittelpunkt entfernt befindet, desto mehr kann Ihnen diese Tätigkeit empfohlen werden.



**Verpflegungsassistent > Vermittelnde  
Übungsleitungsassistent**



Je weiter der Punkt einer Rolle vom Zentrum ist, desto mehr kann Ihnen die Rolle empfohlen werden.

Bild 12: Netzdiagramm mit Rollenempfehlungen

#### d) Ergebnisse Speichern:

**Schritt 14:** Bevor Sie Ihre Ergebnisse speichern, haben Sie noch die Möglichkeit erneut zu Ihren Eingaben in den vorherigen Blattregistern zurückzukehren. Hierfür klicken Sie auf den blauen Pfeil in Richtung links „zurück zur Einleitung“ und wiederholen die letzten Schritte.



Bild 13: Durch anklicken dieses Pfeils können Sie zum Blattregister der Eingabe zurückgehen

**Schritt 15:** Zum Speichern der Ergebnisse klicken Sie den Pfeil mit „Ergebnisse speichern“ an. Geben Sie in dem nun erscheinenden Fenster Ihren Vor- und Nachnamen ein. Bestätigen Sie mit „OK“ um Ihre Angaben zu speichern.



Bild 14: Speichern der Ergebnisse

**Wichtig:** Eine reine Angabe von Zahlen ist nicht möglich, jedoch können Zahlen als Ergänzung zum Namen mit angegeben werden, beispielsweise bei Namensdopplungen unter den Teilnehmenden.

**Wichtig:** Eine nachträgliche Änderung der angegebenen Daten ist nach dem Abspeichern nicht mehr möglich.

**e) Gespeicherte Daten vergleichen:**

Sie können Ihre Ergebnisse mit anderen abgespeicherten Ergebnissen speichern, um ein Netzdiagramm mit den verschiedenen Datensätzen zu erhalten. Sie können dann eine zeitliche Entwicklung Ihrer Kompetenzen dadurch einsehen.

**Schritt 16:** Um Ihre Auswertungsergebnisse zu vergleichen, klicken Sie auf den Pfeil "Gespeicherte Daten vergleichen/löschen". Setzen Sie das Häkchen bei den zu vergleichenden Dateien und wählen Sie „Ausgewählte Daten vergleichen“ aus, um diese miteinander zu vergleichen. **Für das Auswählen mehrerer Datensätze halten Sie die Shift- oder Strg-Taste gedrückt.** Der Vergleich wird in einem Netzdiagramm auf einer neuen Seite dargestellt.

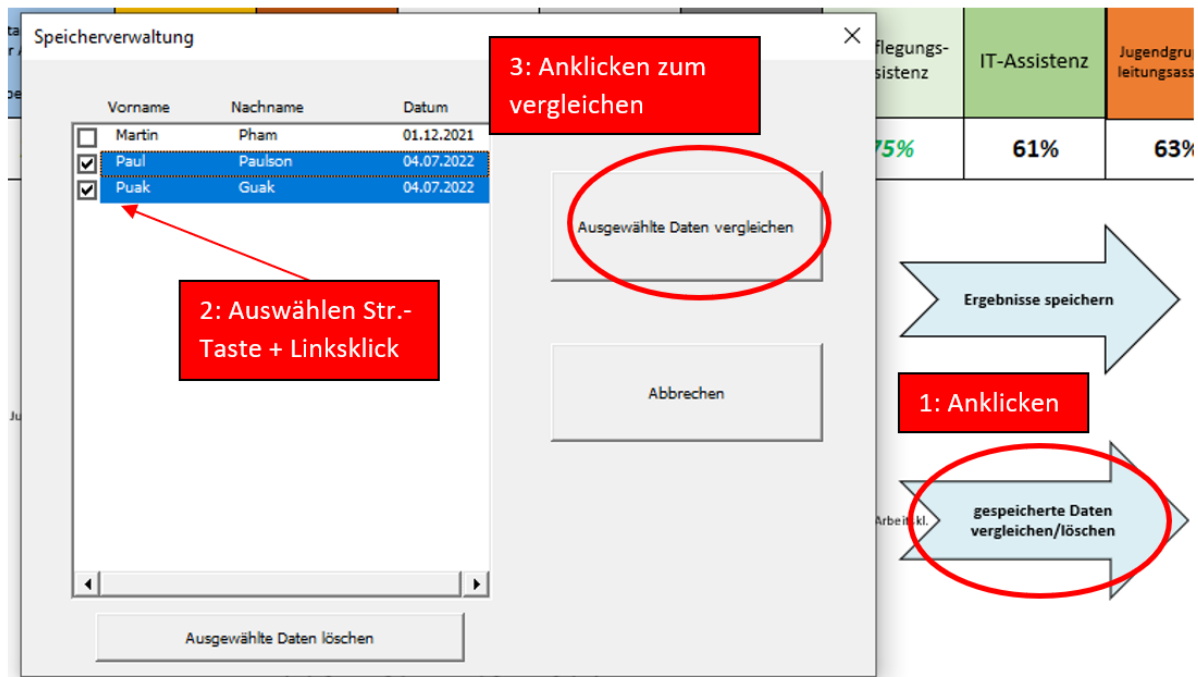



Bild 15: Vergleichen der Ergebnisse

#### f) Diagramm drucken:

Wie im Schritt 16 beschrieben wurde, wird das Ergebnis des Vergleiches in einem Netzdiagramm auf einem neuen Blattregister dargestellt, wodurch die Ausprägung der Kompetenzen in den Bereichen bildhaft vergleichbar ist. Je weiter der Punkt einer Rolle vom Zentrum entfernt ist, desto mehr kann Ihnen die Rolle empfohlen werden.

Der Mittelpunkt zeigt 0 Prozent auf, der äußere Rand 100 Prozent. Es ist auch ein Vergleich zwischen zwei oder mehr Personen machbar. Es ist auch möglich die zeitliche Entwicklung einer einzelnen Person darzustellen, indem man die Ergebnisse derselben Person aus den verschiedenen Datensätzen auswählt.

**Schritt 17:** Um das erzeugte Diagramm drucken zu können, drücken Sie die **Tasten STRG und P**. Dann wählen Sie unter „Drucken“ auf der linken Seite den bei Ihnen vorhandenen Drucker in der Liste „Drucker“ aus und klicken Sie abschließend auf „Drucken“ oben in diesem Fenster an. Alternativ können Sie auch ein Bildschirmfoto von dem Diagramm machen.

**Hinweis für Bildschirmfoto:** Drücken Sie auf der Tastatur die Taste „Druck“ (manchmal auch beschriftet mit „PrtScn“ oder „PrtScr“) und die  „Windows-Taste“ gleichzeitig, um einen Screenshot des gesamten Bildschirms aufzunehmen. Das aufgenommene Bildschirmfoto wird automatisch im Ordner „Bilder“ auf Ihrem PC gespeichert.

#### g) Gespeicherte Daten löschen

**Schritt 18:** Um gespeicherte Daten zu löschen, klicken Sie erneut auf den Pfeil mit *„Gespeicherte Daten vergleichen/löschen“*. Setzen Sie das Häkchen bei den zu löschenden Dateien und wählen Sie *„Ausgewählte Daten löschen“* aus. Bestätigen Sie dies mit „Ja“ um diese Dateien zu löschen. Um mehrere Datensätze auszuwählen, halten Sie die Shift- oder Strg-Taste gedrückt.

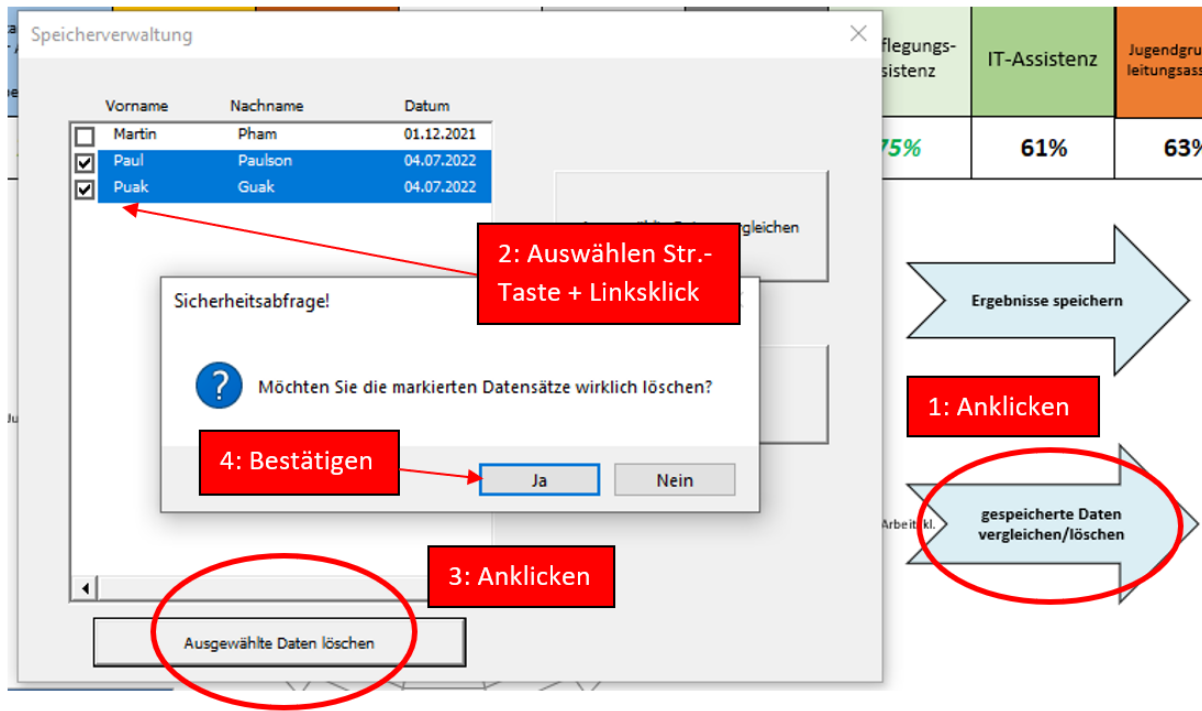


Bild 16: Löschen der Ergebnisse

### h) Speichern des Tools

**Schritt 19:** Wenn Sie die Bearbeitung des Tools beenden wollen, müssen Sie die Excel-Datei speichern, um die Informationen nach dem Schließen der Excel-Datei nicht zu verlieren. Drücken Sie die Tasten STRG + S um das Tool im aktuellen Zustand zu speichern. Alternativ können Sie das Tool schließen und ein Textfeld wird sich öffnen, in dem Sie die aktuelle Datei speichern können.

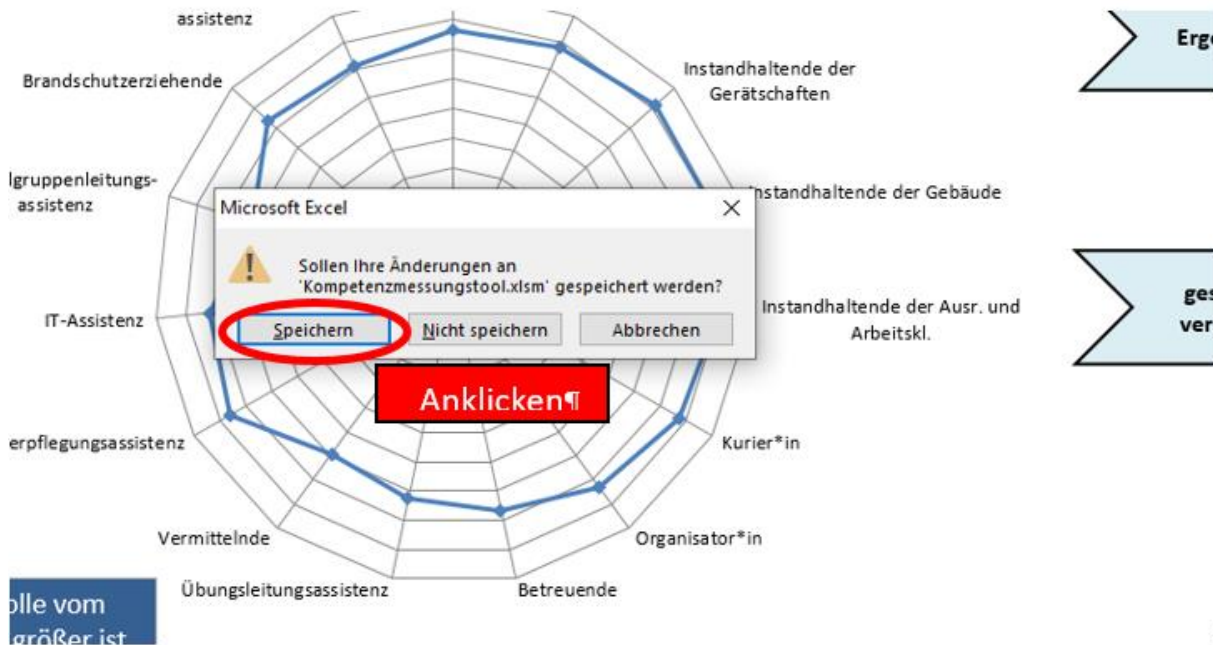


Bild 17: Speichern des Tools über das Schließen der Datei

## Kompetenzentwicklung:

In diesem Kapitel wird die Vorgehensweise der Kompetenzentwicklung beschrieben. Die Durchführung der Kompetenzentwicklung setzt die durchgeführte Kompetenzmessung voraus und folgt im Anschluss zu dieser.

### a) Aufrufen der Entwicklungspakete

Mithilfe der Entwicklungspakete können Sie Maßnahmen abrufen, welche Ihnen dabei helfen Ihre Empfehlung für eine Rolle zu steigern. Für jede Rolle wird abhängig Ihrer Eingaben in den Kompetenzseiten ein Entwicklungspaket vorgeschlagen.

**Schritt 20:** Um mit der Kompetenzentwicklung zu beginnen, drücken Sie auf der Auswertung/Rollenempfehlungsseite den Pfeil mit der Aufschrift „zur Kompetenzentwicklung“.



Bild 18: Pfeil „zur Kompetenzentwicklung“

Nach dem Anklicken des Pfeils gelangt man zur Seite „Kompetenzentwicklung“. Dort findet man die zuvor beschriebenen Rollen mit der Empfehlungswert sowie das sich daraus ergebene Netzdiagramm. Mit dem Pfeil „Zurück zu Rollenempfehlungen“ gelangen Sie zur vorherigen Seite.

**Kompetenzentwicklung**

Mithilfe von Maßnahmen können Sie Ihre Empfehlung für eine Rolle verbessern. Klicken Sie auf eine Rolle, um Ihr Kompetenzentwicklungspaket abzurufen. Das Aufrufen der Entwicklungspakete kann gegebenenfalls dauern.

Tragen Sie hier ihren Namen

87%	Verwaltungsassistentz
88%	Medienassistentz
91%	Instandhaltende der Gerätschaften
91%	Instandhaltende der Gebäude
89%	Instandhaltende der Ausrüstung und Arbeitskleidung
88%	Kurier*in
83%	Organisator*in
77%	Betreuende
72%	Übungsleitungsassistentz
69%	Vermittelde
86%	Verpflegungsassistentz
82%	IT-Assistentz
71%	Jugendgruppen-leitungsassistentz
83%	Brandschutzerziehende
81%	Informationsvermittlungs-assistentz

Zurück zu Rollenempfehlungen

Je weiter der Punkt einer Rolle vom Zentrum entfernt ist, desto größer ist die Empfehlung für diese Rolle

Bild 19: Oberfläche der Kompetenzentwicklung

**Schritt 21:** Tragen Sie Ihren Vor- und Nachnamen in das im Bild markierte Feld ein.

**b) Aufbau Entwicklungspaket**

Auf Basis Ihrer eingetragenen Kompetenzausprägungen werden Ihnen verschiedene Tabellen angezeigt. Grundlage dieser Tabellen sind Hintergrundberechnungen, ausgehend von Ihren Eingaben und den Soll-Werten der Kompetenzen für die verschiedenen Rollen.

Diese Tabellen beziehen sich auf die jeweilig auf die ausgewählten Rollen. Diese geben Ihnen eine Möglichkeit Ihr Ergebnis/Rollenempfehlung zu verstehen und Maßnahmen, um Ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln und so Ihre Empfehlung für diese Rolle zu erhöhen. Es werden Ihnen Kompetenzen aufgezeigt, welche Sie durch das Ausführen der Rollen, d. h. „Learning by Doing“, weiterentwickeln können.

Zusätzlich werden Ihnen die erfüllten Fachkompetenzen bei denen eine Weiterentwicklung der Kompetenzen nicht mehr möglich ist. Es werden Ihnen voraussichtlich aufwendig zu entwickelnde Kompetenzen auf Grund hoher Abweichung von Soll-Werten angegeben, bei denen davon auszugehen ist, dass die Kompetenz von Grund auf neu aufgebaut werden muss.

Ebenso werden Ihnen persönliche Kompetenzen aufgelistet. Bei Ausführung bzw. Übernehmen dieser Rolle ist ggf. in der Praxis eine nähere Betrachtung hilfreich, um die Rolle zu festigen.

Nachdem Sie ein Entwicklungspaket ausgewählt haben, öffnet sich eine neue Seite mit einem Entwicklungspaket für die ausgewählte Rolle auf Basis Ihrer Angaben. Das Aufrufen eines Entwicklungspaketes kann gegebenenfalls dauern.

Verwaltungsassistentz

Die Verwaltungsassistentz besitzt in der Freiwilligen Feuerwehr eine wichtige Schlüsselrolle im Administrationsbereich. Sie unterstützt relevante Aspekte der Personalverwaltung und stellt eine Kontaktstelle zwischen verschiedenen hierarchischen Stufen in der Freiwilligen Feuerwehr dar. Zu Ihren Aufgaben gehören die Verwaltung des Posteingangs und -ausgangs und die Erstellung von Schriftstücken (z.B. Briefe, E-Mails, Protokolle). Das betriebliche Rechnungswesen (z.B. Kalkulation, Buchhaltung) und die damit verbundene Verwaltung von Neuschaffungen für die Freiwillige Feuerwehr, gehören ebenso zu Ihren Aufgabenbereich. Durch Ihren vielseitigen Einsatz stellt die Rolle der Verwaltungsassistentz ein wichtiges Bindeglied in der Freiwilligen Feuerwehr dar.

Aufgaben

- Budget kalkulieren und verwalten
- Über mögliche Fördergelder informieren und beantragen
- Anträge auf Mitgliedschaft der Freiwilligen Feuerwehr annehmen und erteilen
- Personalakten neu anlegen/aktualisieren
- Lehrpläne und Schulungsangebote für die Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr rausuchen und kommunizieren
- Fortbildungsbedarf des Personals ermitteln
- Termine der Vorgesetzten einleiten und koordinieren
- Texte, Daten- und Informationsmaterial verfassen, bearbeiten und registrieren
- Korrespondenz durchführen: E-Mails und Briefe verfassen und verwalten

Kompetenzen

- Grundlegende Kenntnisse im Personalwesen
- Grundkenntnisse im Bereich Eventmanagement
- Fachkenntnis in der Finanzbuchhaltung
- Pädagogische Fachkompetenz
- Fachkenntnisse in Soft-, Hardware und Netzwerktechnik
- Deutschkenntnisse in Wort und Schrift
- Umgang mit Microsoft Office Word und Excel
- Kenntnisse der Grundrechnarten
- Gute Kenntnisse der Informationstechnik
- Umgang mit Microsoft Office Word und Excel
- Praktisches, abstraktes, kreatives und logisches Denkvermögen
- Verantwortungsbewusste, zuverlässige, disziplinierte und belastbare Grundhaltung
- Aufmerksamkeitss-, und Konzentrationsfähigkeit
- Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit und Konfliktfähigkeit
- Kooperatives und tolerantes Verhalten

Zugehörige Prozesse:  
Personalverwaltungsprozesse, Beschaffungsprozesse, Aktualisierungsprozess der internen Dienstleistungs-, Beschwerdeabwicklungsprozesse, Kompetenzentwicklungsprozesse (PSU und PSM)

Kompetenzauswertung Verwaltungsassistentz

Rollenempfehlung: 55%

29.07.2022 Name: Max Mustermann

Auf Basis Ihrer eingetragenen Kompetenzausprägungen werden Ihnen im Folgenden verschiedene Tabellen angezeigt. Grundlage dieser Tabellen sind Hintergrundberechnungen, ausgehend von Ihren Eingaben und den Soll-Werten der Kompetenzen für die verschiedenen Rollen.

Diese Tabellen beziehen sich auf die jeweilig vorliegende Rolle. Diese geben Ihnen eine Möglichkeit Ihr Ergebnis/Rollenempfehlung zu verstehen und Maßnahmen, um Ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln und so Ihre Empfehlung für diese Rolle zu erhöhen. Es werden Ihnen Kompetenzen aufgezeigt, welche Sie durch das Ausführen der Rollen, d.h. „Learning by Doing“, weiterentwickeln können.

Zusätzlich werden Ihnen die erfüllten Fachkompetenzen bei denen eine Weiterentwicklung der Kompetenzen nicht mehr möglich ist. Es werden Ihnen voraussichtlich aufwendig zu entwickelnde Kompetenzen auf Grund hoher Abweichung von Soll-Werten angegeben, bei denen davon auszugehen ist, dass die Kompetenz von Grund auf neu aufgebaut werden muss. Ebenso werden Ihnen persönliche Kompetenzen aufgelistet. Bei Ausführung bzw. Übernehmen dieser Rolle ist ggf. in der Praxis eine nähere Betrachtung hilfreich, um die Rolle zu festigen. Wenn Ihnen keine Kompetenzen oder Maßnahmen in einer der folgenden Tabelle angezeigt werden, bedeutet dies, dass Sie alle Kompetenzen für die jeweilige Rolle erfüllen.

Drücken Sie auf „PDF erstellen“, um die vorliegenden Tabellen anzeigen zu lassen und dann auszu drucken.

**Hinweis:**  
Das Tool mit dessen Rollenempfehlung und Maßnahmen soll als Hilfsmittel zur Kompetenzentwicklung dienen. Die Maßnahmen sind nur ein Vorschlag wie eine Kompetenzentwicklung aussehen kann, andere Formen der Kompetenzentwicklung sind auch möglich. Die vorgeschlagenen Maßnahmen dienen nur zur Weiterentwicklung von bereits vorhandenen Kompetenzen. Das Tool dient nicht zum Aufbau von Kernkompetenzen und soll auch keinen zweiten Bildungsweg darstellen.

Für jede Person muss eine individuelle Entscheidung durchgeführt werden wie wichtig die jeweiligen Kompetenzen zur Ausführung der Rollen unter gegebenen Bedingungen und Strukturen sind und ob Maßnahmen umsetzbar sind. Dies gilt für die aufwendig umzusetzenden Maßnahmen.

Das Tool schlägt Maßnahmen vor, ordnet diese nach individueller Gegebenheit, geben aber keine Informationen zur Zuständigkeit der praktischen Umsetzung an.

In der folgenden Liste werden Ihnen Maßnahmen zur Weiterentwicklung der einzelnen Kompetenzen, die für die entsprechende Rolle benötigt werden, vorgeschlagen. Die Vorschläge werden auf Basis Ihrer Eingaben der Kompetenzausprägung zusammengestellt.

Kompetenz	Maßnahme	Maßnahmenbeschreibung
Denkvermögen: Abstrakt	Kognitives Training:	Es werden Denksportaufgaben wie schwedische Rätsel, Kreuzwörterzel, Sudoku und Gehirntraining durchgeführt um das Denkvermögen zu trainieren.  Verfügbar unter: Webseiten zum Training von kognitiven Fähigkeiten (kostenlos (Quelle: brain-fit.com))
	Gedächtnistraining:	Hocheffizientes Gedächtnistraining mit über 30 zielgerichteten Übungen. Personalisiert mit Einstufungstraining und Trainingsplan. Verfügbar über das Web oder als App.

Zurück


PDF erstellen

Bild 20: Entwicklungspaket zur Rolle „Verwaltungsassistentz“

**Schritt 22:** Lesen Sie sich Ihr Entwicklungspaket durch. Um zurück auf Kompetenzentwicklung zu kommen, folgen Sie den Pfeilen auf der rechten Seite.

### c) PDF erstellen

Sie können die abgerufenen Entwicklungspakete als PDF-Datei speichern und dann ausdrucken.

**Schritt 23:** Drücken Sie auf die „PDF erstellen“ um Ihr Entwicklungspaket als PDF-Datei öffnen zu lassen. Drücken Sie dort auf „PDF speichern unter“  und wählen Sie den Zielort aus.

### Mögliche Fehlermeldungen im Tool:

#### A) Eingabe des Kennworts

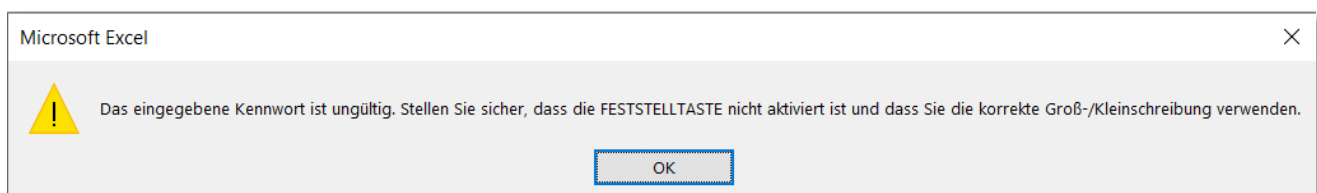


Bild 21: Fehlermeldung wegen falscher Kennworteingabe beim Öffnen des Tools

#### Bedeutung:

Kennwort ist falsch und das Tool kann nicht geöffnet werden.

#### Die möglichen Ursachen:

- 1) Sie haben das Kennwort falsch eingegeben.
- 2) Die Feststelltaste (auf Englisch: caps lock) ist bei Ihrer Tastatur aktiviert.

#### B) Eingabe der Kompetenzen

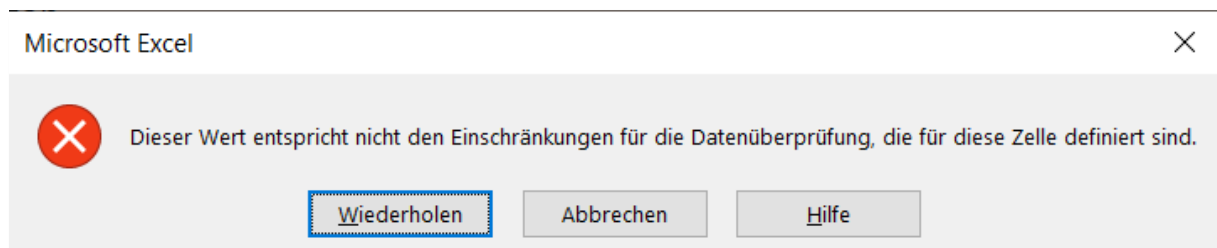


Bild 22: Fehlermeldung wegen der Eingabe eines ungültigen Kompetenzwertes

#### Bedeutung:

Sie haben einen ungültigen Wert für Ihre Kompetenzausprägung eingegeben.

#### Die möglichen Ursachen:

- 1) Die Messskala für die Einschätzung von Kompetenzen umfasst Werte von 0 bis 5. Sie haben aber einen Wert größer als 5 oder kleiner als 0 eingegeben. Klicken Sie auf „Abbrechen“ und geben Sie dieses Mal einen gültigen Wert ein.



- 2) Die Messskala wird in 0,5 Schritten unterteilt. Sie haben aber einen Wert eingegeben, der den 0,5 Schritten nicht folgt. Klicken Sie auf „Abbrechen“ und geben Sie dieses Mal einen gültigen Wert ein.

3)

### C) Ausführung der Makros

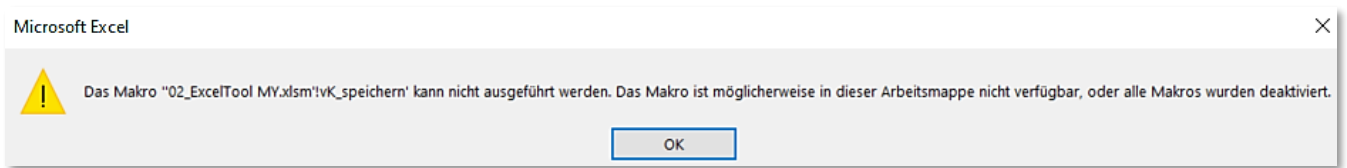


Bild 23: Fehlermeldung wegen fehlender Ausführung der Makros

#### Bedeutung:

Diese Fehlermeldung bedeutet, dass die „Makros“ nicht ausgeführt sind.

#### Die möglichen Ursachen:

- 1) Sie haben die Makros nicht aktiviert (Siehe **Schritt 4**)
- 2) Sie benutzen eine zu alte Excel-Version bzw. ein falsches Programm (Siehe **Welche Excel-Versionen können verwendet werden und welche nicht?**)

### D) Schreibgeschützte Zelle oder Bereiche im Tool

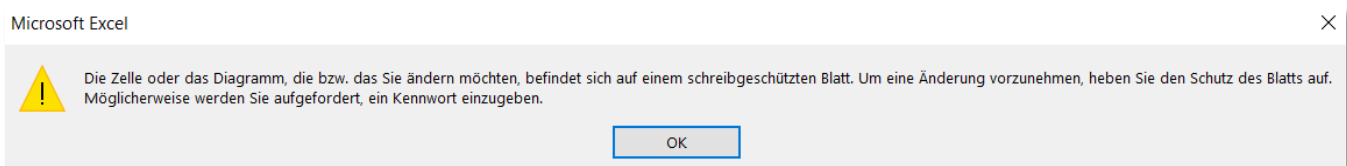


Bild 24: Fehlermeldung beim Klicken auf schreibgeschützte Zellen oder Bereiche

#### Bedeutung:

Sie haben auf eine gesperrte Zelle oder einen gesperrten Bereich des Tools geklickt.

#### Die möglichen Ursachen:

- 1) Einige Zellen oder Bereiche in diesem Tool sind gesperrt, um versehentliche Änderungen am Tool durch Nutzende zu verhindern. Sie haben auf eine dieser Zellen geklickt.

## E) Eingabe des Vor- und Nachnamens

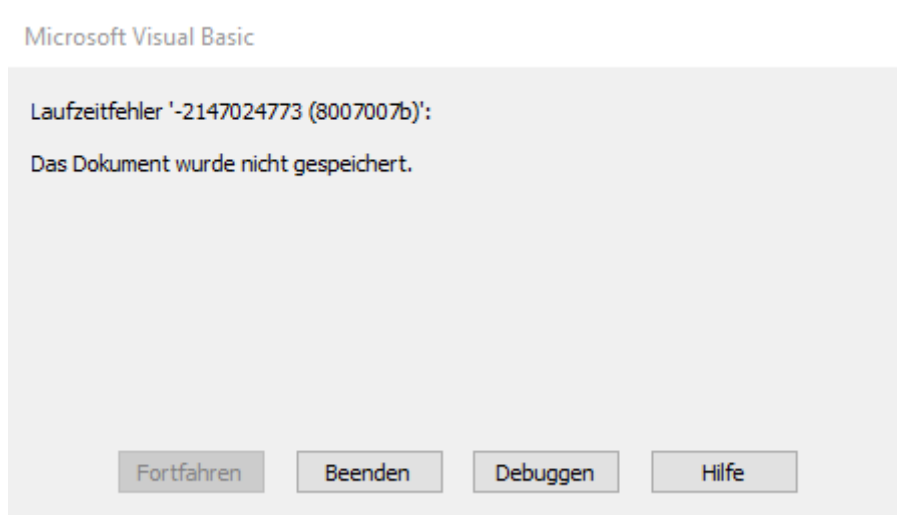


Bild 25: Fehlermeldung bei der Erstellung der PDF Datei

### Bedeutung:

Sie haben Symbole in Ihrem Vor- oder Nachnamen verwendet.

### Die möglichen Ursachen:

- 1) Für den Dateinamen einer PDF Datei gibt es Symbole, die nicht verwendet werden können. Darunter fallen z.B. Symbole wie: „!““\$%&“. Sie haben eines dieser Symbole verwendet.

## Anhang E: Erweiterung des Fragebogens zur Validierung der Handlungsanweisung

Der folgende Fragenbogen dient zur Evaluierung der Bedienerfreundlichkeit des Kompetenzmessungstools und der zugehörigen Handlungsanweisung. Es werden die Eingabe der Kompetenzausprägung, die Auswertung der eingegebenen Ausprägungen mit deren Darstellung, das gesamte Tool und die Handlungsanweisung evaluiert.

Gewichtung	Handlungsanweisung und Flussdiagramm	Trifft überhaupt nicht zu	Weniger zutreffend	Zutreffend	Sehr zutreffend	Trifft im vollen Umfang zu
	Die Handlungsanweisung ist verständlich aufgebaut					
	Die Handlungsanweisung ist übersichtlich formuliert					
	Die Handlungsanweisung ist umfassend und liefert alle notwendigen Informationen für die Nutzung des Tools					
	Die Schritte zur Nutzung des Tools sind klar formuliert					
	Die Hilfe zu den möglichen Fehlermeldungen ist ausreichend (falls bei Ihnen keinen Fehler aufgetreten ist ignorieren Sie diese Frage)					
	Die Bilder in der Handlungsanweisung sind erkennbar					
	Die Anweisungen in den Bildern sind verständlich					
	Farbgestaltung der Handlungsanweisung ist gut und nicht störend					
	Das Flussdiagramm gibt einen guten Überblick über die wichtigsten Schritte zur Nutzung des Tools					

Kommentare und Verbesserungsvorschläge, falls Punkte weniger oder überhaupt nicht zutreffen:

## Anhang F: Maßnahmenkatalog zur Kompetenzentwicklung

Kompetenzen		Maßnahmen
Fachkompetenzen		
Fach- und Anwendungswissen im eigenen Fachbereich	Feuerwehrfachliche Grundkenntnisse	<p>Schulung in der Feuerwehr:</p> <p>Feuerwehrfachliche Grundkompetenzen werden durch die Feuerwehr selbst beigebracht.</p> <p>Verfügbar über: Feuerwehren Kosten: Variabel</p>
		<p>Gezielte Module</p> <p>Je nach erforderter Kompetenzausprägung können gezielte Module diverser Seminare besucht werden. Diese konzentrieren sich dann auf die Inhalte, welche für die Unterstützungsabteilung relevanten sind.</p> <p>Teilnahmevoraussetzungen der Seminare sind zu beachten.</p> <p>Verfügbar über: Stadt/Kreis Kosten: Je nach Seminar bzw. Modul variabel</p>
	Grundlagenkenntnisse in Personalwesen	<p>Praxishandbuch Personalmanagement:</p> <p>Personalmanagement mit Praxisbeispielen, Handlungsempfehlungen und Lösungsansätzen.</p> <p>Verfügbar über: Onlineshops Kosten: 89,99€ (Quelle: shop.haufe.de)</p>
	Kenntnisse im Bereich Eventmanagement	<p>Seminar - Eventmanagement Basics:</p> <p>Es werden folgende Inhalte vermittelt: Grundlagen Eventmanagement, Eventtools von der Locationauswahl, Controlling und Projektmanagement und Social Web Kommunikation, wichtige Rahmenbedingungen/Checklisten bei der Durchführung von Veranstaltungen. Diese können Online oder in Präsenz stattfinden.</p> <p>Verfügbar über: kostenlos über Stiftungen wie z.B. Konrad Adenauer, Friedrich Neumann oder Politische Stiftungen. Wenn es nicht zum passenden Zeitpunkt angeboten wird, dann über beispielsweise Studieninstitut für Kommunikation Kosten: 99€/eintägig (Quelle: Studieninstitut für Kommunikation)</p>

Kompetenzen		Maßnahmen
Fachkompetenzen		
Fach- und Anwendungswissen im eigenen Fachbereich	Fachkenntnis in Finanzbuchhaltung	<p>Interne Schulung</p> <p>Durch interne Schulungen können die Prozesse und Begrifflichkeiten des betrieblichen Rechnungswesens wie zum Beispiel Kalkulation oder Buchhaltung und damit verbundene Verwaltung und Neuanschaffungen für die Freiwillige Feuerwehr vermittelt werden.</p> <p>Verfügbar über: interne Buchhaltung und Finanzabteilung Kosten: Variabel</p>
	Kfz-mechatronische Fachkompetenz	<p>Wissenstransfer durch Feuerwehrmitglieder</p> <p>Erfahrene Mitglieder der Feuerwehr können ihr gesammeltes Wissen über Kraftfahrzeuge mit der Unterstützungsabteilung teilen, um so die mechatronischen Grundlagen im Umgang mit einem Kfz zu vermitteln.</p> <p>Verfügbar über: Feuerwehr Kosten: Variabel</p>
	Kfz-Führerschein	nicht verfügbar
	Pädagogische Fachkompetenz	<p>Praktikum in der Feuerwehr (z.B. Unterstützungsabteilung)</p> <p>Praktika sind ein fester Bestandteil bei der Erwerbung von pädagogischen Fachkompetenzen und können in der Feuerwehr durchgeführt werden. Ziel ist es, das theoretische Wissen, wie zum Beispiel Fachbegriffe oder Abläufe, durch die Praxis zu erlernen und die eigene praktische Tätigkeit zu reflektieren und zu festigen.</p> <p>Vorzugsweise für Personen, die bereits über eine pädagogische Befugnis verfügen oder bereits ausreichend Kenntnisse/Erfahrungen in diesem Bereich gesammelt haben.</p> <p>Verfügbar über: Feuerwehren Kosten: Variabel</p>

Kompetenzen		Maßnahmen
Fachkompetenzen		
Fach- und Anwendungswissen im eigenen Fachbereich	Pädagogische Fachkompetenz	<p>Juleica -Ausbildung und Nachweis</p> <p>Die Jugendleiter/In-Card (Juleica) ist der bundesweit einheitliche Ausweis für ehrenamtliche Mitarbeiterinnen in der Jugendarbeit. Sie dient zur Legitimation und als Qualifikationsnachweis der Inhaberinnen. Zusätzlich soll die Juleica auch die gesellschaftliche Anerkennung für das ehrenamtliche Engagement zum Ausdruck bringen</p> <p>Verfügbar über: <a href="https://www.juleica.de/">https://www.juleica.de/</a> Kosten: 70.00€</p>
	Fachkenntnis über Lebensmittellagerung	<p>Dokument - Lebensmittellagerung:</p> <p>Online einsehbare Informationen zur richtigen Lagerung von Lebensmitteln.</p> <p>Verfügbar über: Bundeszentrum für Ernährung Kosten: Kostenlos</p>
		<p>Belehrung durch das Gesundheitsamt:</p> <p>Belehrungen gem. §43 Infektionsschutzgesetz durch das Gesundheitsamt der Stadt.</p> <p>Verfügbar über: Gesundheitsamt Kosten: ca. 25€/eintägig (Quelle: Gesundheitsamt Bonn)</p> <p>Alternativ: Seminare des Verbands der Feuerwehren in NRW e.V. zu Hygienebestimmungen bei Veranstaltungen</p>

Kompetenzen		Maßnahmen
Fachkompetenzen		
Fach- und Anwendungswissen im eigenen Fachbereich	Fachkenntnis über Hygienebestimmungen	<p>Hygieneschulung mit Folgebelehrung IFSG</p> <p>Die Schulung vermittelt folgende Inhalte: Unterweisung nach dem Infektionsschutzgesetz, Mikrobiologie, die Hygiene- Geschichte und Vorschriften, Personalhygiene, Betriebshygiene, Hygienepläne, Reinigung und Desinfektion umsetzen. Diese Belehrungen finden Online statt.</p> <p>Anbieter: Onlineportale für Seminare und Schulungen Kosten: 197€/eintägig (Quelle: hygienebeauftragter-online)</p> <p>Alternativ: Seminare des Verbands der Feuerwehren in NRW e.V. zu Hygienebestimmungen bei Veranstaltungen</p>
		<p>Dokument - Lebensmittel hygienisch zubereiten:</p> <p>Online einsehbare Informationen zur hygienischen Zubereitung von Lebensmitteln. Inklusive 12 Regeln zur Küchenhygiene.</p> <p>Verfügbar über: Bundeszentrum für Ernährung Kosten: Kostenlos</p>
	Fachkenntnisse in Soft-, Hardware und Netzwerktechnik	<p>Tutorials zu Netzwerktechniken:</p> <p>Videos zu Grundlagen der Netzwerktechnik auf YouTube.</p> <p>Verfügbar über: YouTube Kosten: Kostenlos</p>
	Fachkenntnis in ABC/PSU	<p>Wissensübermittlung in der Feuerwehr:</p> <p>Feuerwehrfachliche Grundkompetenzen sowie Grundlagen bezüglich ABC/PSU werden durch bestehende Experten*innen innerhalb der Feuerwehr selbst übermittelt.</p> <p>Verfügbar über: Feuerwehren Kosten: Variabel</p>



Kompetenzen		Maßnahmen
Fachkompetenzen		
Begriffe und Regeln kennen		<p>Praktikum in der Feuerwehr (z.B. Unterstützungsabteilung)</p> <p>Standardvokabularien können im allgemeinen Arbeitsleben in der Feuerwehr angelernt werden. Zusätzlich gibt es online Lexika zu den Abkürzungen, die in der Feuerwehr genutzt werden.</p> <p>Verfügbar über: Feuerwehren Kosten: Variabel</p>
Sprachliche Fähigkeiten	Sichere, fehlerfreie schriftliche Sprache	<p>Apps zum Selbststudium</p> <p>Mithilfe von Apps kann das fehlerfreie Schreiben geübt werden. Zudem können diese auch beim Verfassen von Briefen, E-Mails oder Nachrichten helfen. Zur Hilfestellung können auch Lektüren hinzugezogen werden. Hilfreiche Apps zur Verbesserung von sprachlichen Fähigkeiten wären zum Beispiel "Duolingo" oder "Ankommen".</p> <p>Verfügbar über: diverse App-Stores, Lektüren über Büchereien oder Buchhandlungen Kosten: Meistens kostenlos</p>
	Klar verständlicher mündlicher Sprachausdruck	<p>Sprach- und Sprechübungen</p> <p>Mittels verschiedener Übungen kann die Aussprache, als auch das deutliche Sprechen erlernt und verbessert werden.</p> <p>Verfügbar über: Webseiten zum Stimm- und Sprechtraining</p> <p>Kosten: Kostenlos (Quelle: Stagement - Seminar and Coaching Institut, wikipediawiki)</p>
	Mündliche Kommunikation in einer Fremdsprache	<p>Apps zum Lernen von Sprachen:</p> <p>Es können verschiedene Apps zum Lernen von Sprachen auf das Smartphone geladen werden. Von diesen gibt es meist auch eine Web-Version.</p> <p>Verfügbar über: Applestore, Playstore, Web</p> <p>Kosten: ca. 6-8€/Monat (Quelle: Bubble, Busuu)</p>
Kompetenzen		Maßnahmen

Fachkompetenzen		
Sprachliche Fähigkeiten	Sicherer, fehlerfreier schriftlicher Umgang in einer Fremdsprache	<p>Apps zum lernen von Sprachen:</p> <p>Es können verschiedene Apps zum lernen von Sprachen auf das Smartphone geladen werden. Von diesen gibt es meist auch eine Web-Version.</p> <p>Verfügbar über: Applestore, Playstore, Web</p> <p>Kosten: ca. 6-8€/Monat (Quelle: Bubble, Busuu)</p>
Mathematische Fähigkeiten/ Umgang mit Zahlen		<p>Übungsaufgaben zur Verbesserung der Alltagsmathematik:</p> <p>Es werden Online- Übungen zur Verbesserung der Alltagsmathematik angeboten.</p> <p>Verfügbar über: Onlineverlage</p> <p>Kosten: Kostenlos (Quelle: cornelsen.de und bbs-bingen)</p>
Technische Kenntnisse und technisches Verständnis	Instrumente, Geräte, Maschinen oder Anlagen bedienen	<p>Einweisung:</p> <p>Einweisung an den zu bedienenden Instrumenten, Geräten, Maschinen und Anlagen sowie zur Wartung und Reinigung dieser.</p> <p>Verfügbar über: Feuerwehr</p> <p>Kosten: Variabel</p>
	Kenntnisse der Informations-Kommunikationstechnik	<p>Praktikum in der Feuerwehr (z.B. Unterstützungsabteilung)</p> <p>Die Bedienung von Telefonen, Faxgeräten sowie das Schreiben von E-Mails kann im Arbeitsalltag angelehrt werden.</p> <p>Verfügbar über: Feuerwehr</p> <p>Kosten: Variabel</p>
	Maler- und Lackierfähigkeiten	nicht verfügbar
Kompetenzen		Maßnahmen
Fachkompetenzen		

Technische Kenntnisse und technisches Verständnis	Kenntnisse der Elektrotechnik	<p>Tutorials zu Elektrotechnik:</p> <p>Schrittweiser Guide mit Erklärungen und Videos zum Lernen von Elektrotechnik.</p> <p>Verfügbar über: YouTube oder e-hack Kosten: Kostenlos (Quelle: e-hack)</p>
		<p>Lehrwerke zur Elektrotechnik:</p> <p>Erklärungen und Aufgaben zu den Grundlagen der Elektrotechnik wie sie bereits ab der 5. Klasse im Physik-Unterricht behandelt werden.</p> <p>Verfügbar über: gut-erklärt.de Kosten: Kostenlos (Quelle: gut-erklärt.de)</p>
	Fähigkeiten im Garten- und Landschaftsbau	<p>Informationsblätter zu Pflanzen:</p> <p>Sammlung an Pflanzenlisten mit Informationen bezüglich des Umgangs dieser.</p> <p>Verfügbar über: Landwirtschaftskammer NRW Kosten: Kostenlos (Landwirtschaftskammer NRW)</p>
Informationstechnologie gezielt anwenden und anpassen	Programmierfähigkeiten	nicht verfügbar
	Anwendungsfähigkeit der gängigen "Office"-Programme	<p>Seminar - Office-Programme:</p> <p>Es werden Online-Schulungen von Microsoft zum Umgang mit Office-Programmen angeboten. Diese bieten unter anderem die Möglichkeit, Kenntnisse aufzubauen sowie zu vertiefen und sich mit Microsoft Expert*innen sowie anderen Fach- und Führungskräften live und in Echtzeit auszutauschen.</p> <p>Verfügbar über: Microsoft Kosten: Kostenlos (Quelle: Microsoft)</p>
<b>Kompetenzen</b>		<b>Maßnahmen</b>
Fachkompetenzen		

Informationstechnologie gezielt anwenden und anpassen	Anwendungsfähigkeit der gängigen "Office"-Programme	<p>Interne Office-Schulungen durch die Feuerwehr</p> <p>Office-Anwendungen und deren benötigten Funktionen können intern durch Mitglieder mit Erfahrung auf diesem Gebiet beigebracht werden.</p> <p>Kosten: Variabel</p>
Denkvermögen	Praktisch	<p>Kognitives Training:</p> <p>Es werden Denksportaufgaben wie schwedische Rätzel, Kreuzworträtsel, Sudoku und Gehirntraining durchgeführt um das Denkvermögen zu trainieren.</p> <p>Verfügbar unter: Webseiten zum Training von kognitiven Fähigkeiten Kosten: Kostenlos (Quelle: brain-fit.com)</p>
	Abstrakt	<p>Kognitives Training:</p> <p>Es werden Denksportaufgaben wie schwedische Rätzel, Kreuzworträtsel, Sudoku und Gehirntraining durchgeführt um das Denkvermögen zu trainieren.</p> <p>Verfügbar unter: Webseiten zum Training von kognitiven Fähigkeiten Kosten: Kostenlos (Quelle: brain-fit.com)</p>
		<p>Gedächtnistraining:</p> <p>Hocheffizientes Gedächtnistraining mit über 30 zielgerichteten Übungen. Personalisiert mit Einstufungstraining und Trainingsplan. Verfügbar über das Web oder als App.</p> <p>Verfügbar über Webseiten zum Training von kognitiven Fähigkeiten Kosten: Abo ca. 50€/Jahr (Quelle: neuronation)</p>
		<p>Apps zum Gehirnjogging:</p> <p>Es können verschiedene Gehirnjogging Apps auf ds Smartphone geladen werden, um die kognitiven Fähigkeiten zu trainieren.</p> <p>Verfügbar über: Appstore und Playstore Kosten: die meisten Apps sind gratis</p>
<b>Kompetenzen</b>		<b>Maßnahmen</b>
Fachkompetenzen		

Denkvermögen	Kreativ	<p><b>Kognitives Training:</b></p> <p>Es werden Denksportaufgaben wie schwedische Rätzel, Kreuzworträtsel, Sudoku und Gehirntraining durchgeführt um das Denkvermögen zu trainieren.</p> <p>Verfügbar unter: Webseiten zum Training von kognitiven Fähigkeiten</p> <p>Kosten: Kostenlos (Quelle: brain-fit.com)</p>
		<p><b>Gedächtnistraining:</b></p> <p>Hocheffizientes Gedächtnistraining mit über 30 zielgerichteten Übungen. Personalisiert mit Einstufungstraining und Trainingsplan. Verfügbar über das Web oder als App.</p> <p>Verfügbar über Webseiten zum Training von kognitiven Fähigkeiten</p> <p>Kosten: Abo ca. 50€/Jahr (Quelle: neuronation)</p>
	Logisch	<p><b>Kognitives Training:</b></p> <p>Es werden Denksportaufgaben wie schwedische Rätzel, Kreuzworträtsel, Sudoku und Gehirntraining durchgeführt um das Denkvermögen zu trainieren.</p> <p>Verfügbar unter: Webseiten zum Training von kognitiven Fähigkeiten</p> <p>Kosten: Kostenlos (Quelle: brain-fit.com)</p>
		<p><b>Gedächtnistraining:</b></p> <p>Hocheffizientes Gedächtnistraining mit über 30 zielgerichteten Übungen. Personalisiert mit Einstufungstraining und Trainingsplan. Verfügbar über das Web oder als App.</p> <p>Verfügbar über Webseiten zum Training von kognitiven Fähigkeiten</p> <p>Kosten: Abo ca. 50€/Jahr (Quelle: neuronation)</p>
<b>Kompetenzen</b>		<b>Maßnahmen</b>
Fachkompetenzen		

Denkvermögen	Logisch	<p>Apps zum Gehirnjogging:</p> <p>Es können verschiedene Gehirnjogging Apps auf ds Smartphone geladen werden, um die kognitiven Fähigkeiten zu trainieren.</p> <p>Verfügbar über: Appstore und Playstore Kosten: die meisten Apps sind kostenlos</p>
	Räumlich	<p>Aufgaben zu räumlicher Vorstellung:</p> <p>Aufgaben zu räumlicher Vorstellung wie beispielsweise 3-Tafel-Projektionen oder Netzdarstellungen. Diese können Online bearbeitet werden.</p> <p>Verfügbar über: Onlineplattformen zum Training von kognitiven Fähigkeiten Kosten: Kostenlos</p>

## Anhang G: Checkliste zur Vorbereitung auf das ActIFF-Konzept für „ActIFF-Tool“ und „Allgemeine Ressourcen“

Die Checklisten zur Vorbereitung auf das ActIFF-Konzept für „ActIFF-Tool“ und „Allgemeine Ressourcen“ liegen in digitaler Form vor und können bei der Unfallkasse NRW über die E-Mail-Adresse „feuerwehr@unfallkasse-nrw.de“ angefragt werden.

## Anhang H: Checkliste zur Vorbereitung auf das ActIFF-Konzept für „ActIFF-Tool“ und „Allgemeine Ressourcen“ mit den Ergebnissen des Testlaufes

### ActIFF-Konzept:

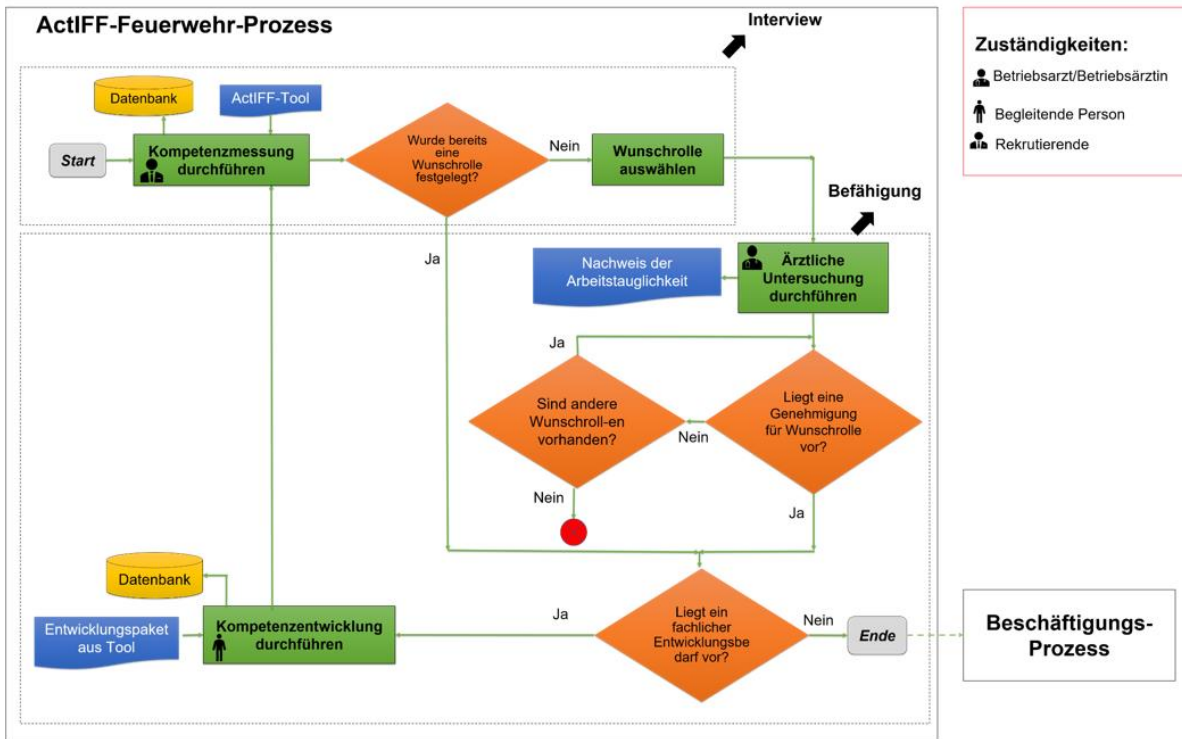


Bild 1: Flussdiagramm für den ActIFF-Feuerwehr-Prozess

- **ActIFF-Feuerwehr-Prozess:**

Die Implementierung des ActIFF-Konzepts besteht vor allem aus zwei Phasen; **Interview**, und **Befähigung**. Zu jeder Phase gehören unterschiedliche Teilprozesse, für deren erfolgreiche Durchführung die erforderlichen personellen und technischen Ressourcen zur Verfügung stehen sollten.

**Interview:** Das ActIFF-Konzept wird gestartet (**Start**), wenn eine Person aus der Zielgruppe, d. h. Ältere oder Menschen mit Behinderung, die Freiwillige Feuerwehr über ihr Interesse an einer ehrenamtlichen Tätigkeit in der Unterstützungsabteilung informiert. An diesem Punkt sollten die Personalverantwortlichen (die Rekrutierenden) die interessierte Person der ActIFF-Zielgruppe zu einem Einstellungsgespräch einladen, um die Person, ihre Interessen und beruflichen Kenntnisse näher kennen zu lernen (**Kompetenzmessung durchführen**). Hier ermöglicht das entwickelte Excel-basierte **ActIFF-Tool** einen systematischen Ansatz, um die fachlichen sowie persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten der interessierten Person zu erheben und ihr schließlich in Abhängigkeit von diesen Kompetenzen geeignete Rollen zu empfehlen (**Wunschrolle auswählen**). Vor dem Einstellungsgespräch soll der/die Begleitende für die interessierte Person festgestellt und in das Gespräch einbezogen werden.

Alle gewonnenen Informationen sind in einer **Datenbank** zu speichern. Die Einwilligung der interessierten Person zur Erfassung, Verarbeitung und Archivierung dieser Informationen sollte



während des Einstellungsgesprächs und vor der Durchführung des Kompetenzmessungsverfahrens eingeholt und festgehalten werden.

**Befähigung:** Sobald eine Rolle mit Hilfe des ActIFF-Tools ausgewählt wurde, sollte falls erforderlich die Befähigung zum Ausüben der Rolle durch eine ärztliche Untersuchung bestätigt werden (**Ärztliche Untersuchung**). Dies kann entweder intern durch die Feuerwehr oder extern durch eine relevante Gemeinde geschehen.

Wurde die Befähigung durch ärztliche Untersuchung bestätigt, kann die Person in die Unterstützungsabteilung aufgenommen werden und die Stelle antreten (**Aufnahmeantrag**), wenn keine Notwendigkeit für die Entwicklung der fachlichen Kompetenzen der interessierten Person besteht (**Fachlicher Entwicklungsbedarf**). Somit kann der Kompetenzentwicklungsprozess ignoriert werden.

Ist noch ein höheres Kompetenzniveau erwünscht, um die Person zur Ausübung der Rolle zu befähigen, kann das in dem ActIFF-Tool integrierte Paket von Kompetenzentwicklungsmaßnahmen herangezogen und zur Erhöhung der fachlichen Kompetenzausprägungen verwendet werden (**Kompetenzentwicklung**). Durch diese Methoden und Maßnahmen können die interessierten Personen ihre Kompetenzen weiterentwickeln und sich besser auf ihre ausgewählte Rolle vorbereiten (**Methoden und Maßnahmen**).

Daten zu den Resultaten des Kompetenzentwicklungsprozesses sind einzusammeln und an die Begleitenden oder Rekrutierenden weiterzuleiten. Nach einer erneuten Kompetenzmessung durch das ActIFF-Tool und der Bestätigung des Erreichens eines ausreichenden fachlichen Kompetenzniveaus (erhöhter Rollenempfehlungswert) kann die interessierte Person in die Unterstützungsabteilung aufgenommen werden. Auch hier sollten alle gewonnenen Informationen in der **Datenbank** archiviert werden.

**Wichtig:** Es ist anzumerken, dass das ActIFF-Tool keine Maßnahmen für persönliche Kompetenzen enthält, da diese Kompetenzen im Vergleich zu den Fachkompetenzen schwieriger weiterzuentwickeln sind.

**Wichtig:** Die Maßnahmen sind nur ein Vorschlag wie eine Kompetenzentwicklung aussehen kann, andere Formen der Kompetenzentwicklung sind auch möglich.

**Wichtig:** Die vorgeschlagenen Maßnahmen dienen nur zur Weiterentwicklung von bereits vorhandenen Kompetenzen. Das Tool dient nicht zum Aufbau von Kernkompetenzen und soll auch keinen zweiten Bildungsweg darstellen.

• **Beschäftigungsprozess:**

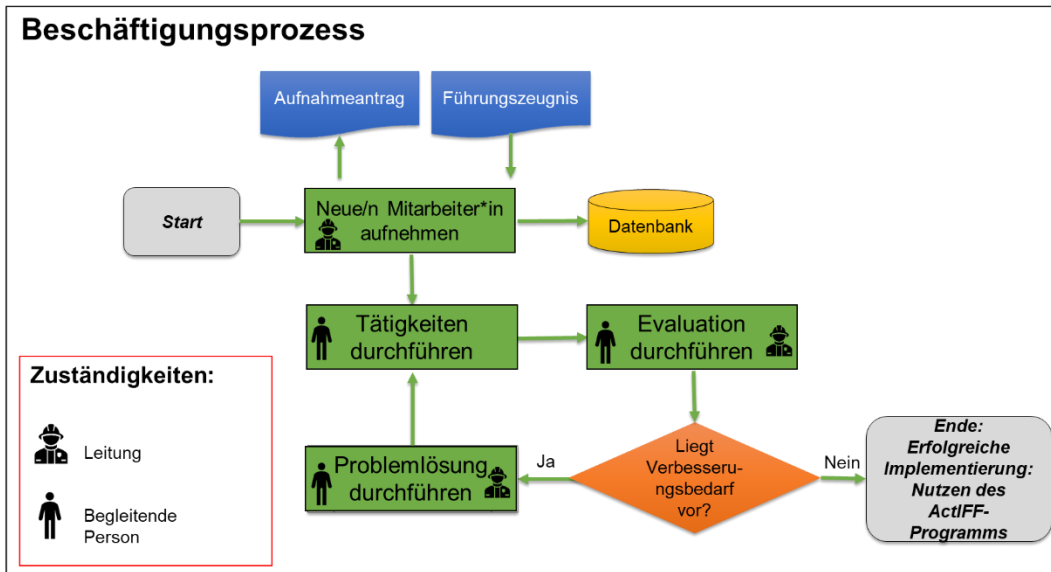


Bild 2: Flussdiagramm für den Beschäftigungsprozess

Sobald die interessierte Person aus der ActIFF-Zielgruppe fachlich auf ihre Aufgaben vorbereitet ist, kann mit dem Beschäftigungsprozess begonnen werden. Dieser Prozess startet mit der Aufnahme des neuen Mitarbeitenden (**Neuen Mitarbeiter aufnehmen**). Dieser muss ein **Führungszeugnis** einreichen und unterzeichnet dann den **Aufnahmeantrag**. Nachdem beide Parteien dem Antrag zugestimmt haben und der unterschriebene Antrag in der Datenbank archiviert wurde, übt die Person der ActIFF-Zielgruppe die Tätigkeiten der Rolle in der Unterstützungsabteilung aus (**Tätigkeit durchführen**). In diesem Prozess ist es wichtig, regelmäßig die Kommentare, Wünsche oder Bemerkungen der ActIFF-Zielgruppe von den Begleitenden aufzuzeichnen und an das Leitungsteam weiterzugeben (**Evaluation durchführen**).

Das Leitungsteam soll nach einer **Problemlösung** für die durch den Evaluationsprozess entdeckten Hindernisse suchen und diese umsetzen.

**Wichtig:** Die festgestellten Hindernisse und Probleme in dem Evaluationsprozess stehen nicht im Zusammenhang mit der Befähigung der ActIFF-Zielgruppe. Hier wurde angenommen, dass die Prozesse zur fachlichen Kompetenzmessung sowie ärztlichen Untersuchung der Interessierten erfolgreich durchgeführt und gewährleistet bzw. bestätigt worden sind. Diese Probleme können sich auf die Gestaltung der Arbeitsatmosphäre, des Arbeitsplatzes, der Infrastrukturen etc. beziehen.

## Vorbereitung

Bild 3 zeigt die wichtigsten menschlichen, technischen, und organisatorischen Faktoren bzw. Elemente, die für eine problemlose Umsetzung der ActIFF-Prozesse in einer Freiwilligen Feuerwehr vorhanden sein sollen. Es wird empfohlen, das Vorhandensein dieser Faktoren vor der Implementierung der Prozesse zu prüfen und sie im Voraus anzueignen, wenn sie nicht vorhanden sind.

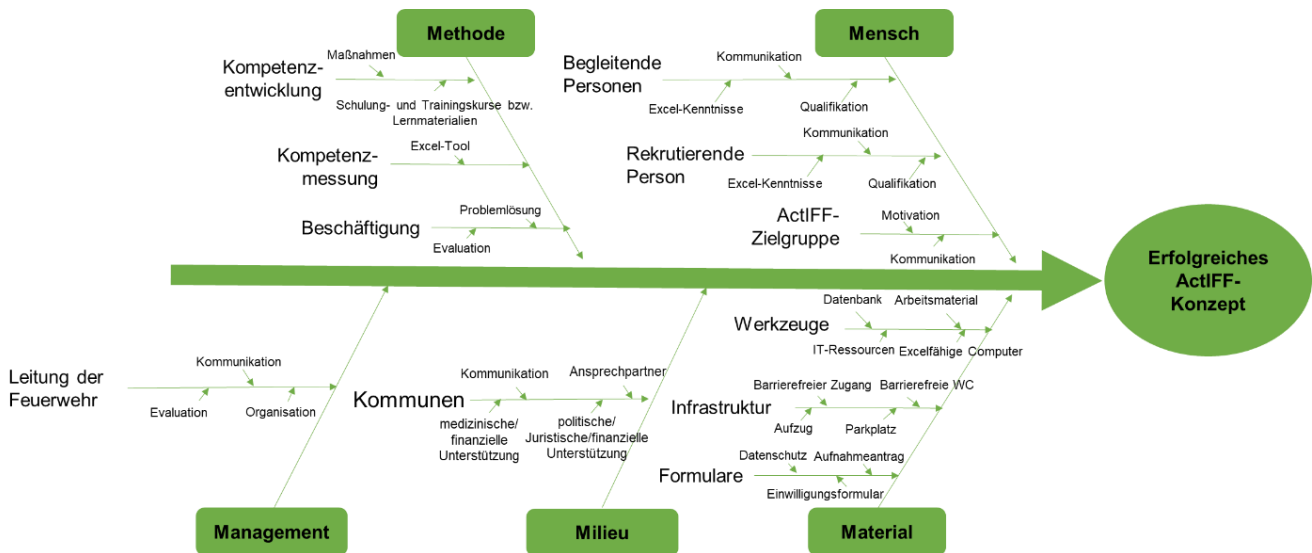


Bild 3: Implementierungsfaktoren des ActIFF-Programms

Diese Faktoren sind noch detaillierter in Form von einer Checkliste dargestellt und in dem nächsten Teil aufgeführt.

## Checkliste:

Die folgende Checkliste kann als ein Vorbereitungsinstrument von jenen Feuerwehren verwendet werden, die sich an dem ActIFF-Programm orientieren möchten. Hier kann der Grad der Verfügbarkeit der notwendigen personellen und technischen Ressourcen und Mittel für die erfolgreiche Umsetzung der Haupt- und Teilprozesse des ActIFF-Programms überprüft und analysiert werden. Dadurch können die Herausforderungen, die zu bewältigen sind, festgestellt werden.

Die abgefragten Elemente sind nach den entsprechenden Kategorien (schwarze Felder) sortiert. Um den Grad der Verfügbarkeit dieser Elemente zu bestimmen, verwenden Sie bitte die unten in Tabelle 1 eingefügte Anleitung.

Tabelle 1: Bewertungsanleitung

<b>(5) Vorhanden</b>	Dieses Element ist <b>vorhanden</b> und wird <b>vollständig angewendet</b> . Hierfür gibt es klare sicht- und messbare Belege.
<b>(4) Teilweise vorhanden</b>	Dieses Element ist teilweise etabliert. Das ist konzeptualisiert, beschrieben, im Aufbau aber <b>noch nicht in Anwendung</b> . Oder: Das ist in Anwendung, wird aber noch nicht in seiner vollen Kapazität ausgenutzt.
<b>(3) Nicht vorhanden</b>	Dieses Element ist nicht vorhanden. Ein Konzept oder eine Beschreibung ist noch <b>in der Entwicklung</b> und wird an nächster Zeit zur Verfügung gestellt.
<b>(2) Nicht bekannt</b>	Dies wird verwendet, wenn ein Element gänzlich <b>unbekannt</b> ist. Nichtsdestotrotz kann dieses Element durch einen neuen Handlungsplan oder durch <b>eine Alternative</b> (z.B. eine andere Arbeitsweise mit demselben Ziel) in der Zukunft zur Umsetzung des ActIFF-Programms bereitgestellt werden.
<b>(1) Nicht umsetzbar</b>	Dieses Element ist bei der Feuerwehr unbekannt und nicht vorhanden und kann aufgrund der fehlenden Ressourcen bzw. aufgrund der Arbeitspolitik der Feuerwehr <b>nicht umgesetzt werden</b> .
<b>Notizen</b>	Dieses Feld kann für Notizen verwendet werden (z.B. Alternative zu dem genannten Element bei der Feuerwehr).

## (allgemeine Ressourcen)

- ActIFF-Feuerwehr-Prozess

**Interview:**

Tabelle 2: Checkliste für die benötigten Elemente in Phase 1

Name der Feuerwehr:							
Ansprechpartner/in:							
Stand:							
Kompetenzmessung und Rollenempfehlung							
In welchem Umfang ist dieses Element vorhanden?		1	2	3	4	5	Notizen
1	Eine Aufbauorganisation ist vorhanden.  Es gibt eine Darstellung oder Liste von Abteilungen und Organisationen in der Feuerwehr. Es gibt ein Organigramm mit Verantwortlichkeiten.					*	Organigramm vorhanden, nur intern
2	In der Unterstützungsabteilung gibt es bereits ältere Menschen und Menschen mit Behinderung.					*	Einer hat verlängern über 67, macht PSU,alt  Kommt aus der Feuerwehr  Einer hat aufgehört, Logistik/Versorgung, alt

3	Es gibt Interessierte, die den ActIFF-Prozess durchlaufen wollen.				*	<p>Ehrenabteilung, aber alle mit Feuerwehrkenntnisse. Ehemalige, die interessiert wären</p>
4	Die Verantwortung für die Rekrutierung und das Auswahlverfahren der ActIFF-Zielgruppe ist klar definiert – hierzu gehört die Verantwortung für die fortlaufende Rekrutierung der ActIFF-Zielgruppe (Wer? Wann? Mit wem?)				*	<p>Verantwortung liegt bei dem Leiter, abschätzen nach Aufwand wer die Durchführung übernehmen kann.</p> <p>Die beiden Anwesenden werden diese Aufgabe übernehmen.</p> <p>„Selten von außen“ in die Freiwillige Feuerwehr</p>
5	Die Rekrutierenden haben ausreichende IT- und Excel-Kenntnisse, um die Kompetenzen der Bewerbenden anhand des ActIFF-Tools zu messen.				*	<p>Sind vorhanden</p>
6	Es ist möglich, vor dem Einstellungsgespräch eine/n Begleitender/in für die Interessierte Person zu ernennen und ihn/sie in das Gespräch einzubeziehen.				*	<p>In der Feuerwehr gibt es Paten für neu startende Personen.</p> <p>Sehr schwierig, da die begleitende Person eine Ahnung von den Maßnahmen haben muss. Von den Maßnahmen Evaluation in dem zweiten Termin abhängig machen</p>

7	Den Rekrutierenden steht mindestens ein Excel (ab 2013) -fähiger Computer zur Verfügung.					*	Rekrutierenden steht kein eigener Computer zur Verfügung.  Nutzung eines Computers mgl.
8	Die Feuerwehr verfügt über einen Internetanschluss, um den Interessenten die notwendigen Unterlagen und Dokumente (ggf. ActIFF-Tool) zukommen zu lassen (z.B. per Email).					*	
9	Daten und Informationen aus Einstellungsgesprächen, die für die weitere Entwicklung der interessierten Personen wichtig sind, können dokumentiert und bei Bedarf aufgerufen werden.					*	Datensätze können abgespeichert werden. Ablageordner kann geschaffen werden.
10	Tätigkeitsbeschreibungen der Rekrutierenden liegen vor, die Verantwortung und Erwartungen sind klar und beschreiben. (Warum? Wie?)					*	
11	Die Voraussetzungen für eine Einstellung unter der Zielrichtung, (Implementierung des ActIFF-Programms) sind beschrieben. (z.B. sind den Rekrutierenden die Ziele des ActIFF-Programms und § 7 Absatz 3 von BHKG bekannt)					*	
12	Die zugewiesenen Aufgaben entsprechen den aufgelisteten Aufgaben in den Rollenprofilen.					*	

**Befähigung:**

Tabelle 3: Checkliste für die benötigten Elemente in Phase 2

Name der Feuerwehr:

Ansprechpartner/in:

Stand:

**Ärztliche Untersuchung**

Beantworten Sie bitte diese Frage mit Ja oder Nein.	Ja	Nein	Bitte begründen Sie Ihre Antwort:
---	----	------	-----------------------------------

0	<p>Bevor die interessierte Person in die Unterstützungsabteilung aufgenommen wird, muss ihre Befähigung zum Ausüben der Rolle durch eine ärztliche Untersuchung bestätigt werden.</p>	*		<p>Prüfung durch Betriebsarzt abh des Berufs oder der Zielgruppe-&gt; Fallabhängig</p> <p>Atemschutz ist Pflicht</p>			
<p><b>In welchem Umfang ist dieses Element vorhanden?</b></p>		1	2	3	4	5	<p><b>Notizen</b></p>
1	<p>Das Verfahren und die Zuständigkeit (Intern/Extern) für die ärztliche Untersuchung der interessierten Personen zum Erwerb der medizinischen Genehmigung für die empfohlenen Rollen sind den Feuerwehren bekannt.</p>					*	<p>„Tagesbrot!“</p>
2	<p><i>Bei externer ärztlicher Untersuchung durch Gemeinden/Gemeinden beantworten:</i></p> <p>Es besteht ausreichend Gelegenheit zur Kommunikation zwischen der Feuerwehr und den zuständigen Gemeinden, so dass die Gemeinden über die medizinische Untersuchung der Interessierten hinsichtlich für die Übernahme der empfohlenen Rollenaufgaben informiert werden können.</p>					*	<p>Externer Betriebsarzt, durch Gemeinde</p> <p>Die Information nach der Empfehlung der Rollenaufgaben dürfen nicht durchgegeben. Keine Medizinischen Informationen durch Arzt</p>



3	Die Ergebnisse der ärztlichen Untersuchung können den Personalverantwortlichen/Rekrutierenden verständlicherweise mitgeteilt werden.					*	<p>Externer Betriebsarzt, durch Gemeinde</p> <p>Die Information nach der Empfehlung der Rollenaufgaben dürfen nicht durchgegeben. Keine Medizinischen Informationen durch Arzt.</p>
4	Daten und Informationen aus der ärztlichen Untersuchung der ActIFF-Zielgruppe können dokumentiert und bei Bedarf aufgerufen werden.					*	<p>Nur „ja oder nein“ Antworten, keine detaillierten Informationen</p>

**Kompetenzentwicklung**

In welchem Umfang ist dieses Element vorhanden?	1	2	3	4	5	Notizen
<p>1 Die Maßnahmen in den Entwicklungspakete sind umsetzbar:</p> <p>(Lesen Sie die Maßnahmen im Anhang A und beantworten Sie bitte die folgenden Fragen)</p>					x	<p><i>Total nicht umsetzbare Maßnahmen %:</i></p> <p><i>(0-20% → 5, 20%-40% → 4, ..., 80-100% → 1)</i></p>
<p>2 Die Kosten für die in den Entwicklungspaketen vorgestellten Entwicklungsmaßnahmen können von der Feuerwehr bzw. von den zuständigen Gemeinden/Kommunen/ Vereinen übernommen werden.</p>					x	<p><i>Wenn die sich auf die berufliche Zwecke beziehen, ja</i></p> <p><i>Und Manchmal von Vdf</i></p>

3	Die Verantwortung für die Entwicklung der Kompetenzen durch die festgestellten Entwicklungsmaßnahmen ist klar definiert – hierzu gehört die Verantwortung für die fortlaufende Begutachtung und Monitorierung der Interessierten während des Kompetenzentwicklungsprozesses.					x	Ja z.B. um die Informationen mitzuteilen...
4	Die Entwicklungsmaßnahmen werden angeboten, bevor die ActIFF-Zielgruppe ihre beliebige bzw. empfohlene Rolle ausführt.					x	Eher zuerst anzufangen und parallel zur Arbeit die Maßnahmen benutzen

**Methoden und Maßnahmen**

In welchem Umfang ist dieses Element vorhanden?	1	2	3	4	5	Notizen
1 Die Interessierten werden von den Begleitenden bzw. Rekrutierenden über den Terminplan und Ort der in den Entwicklungspaketen empfohlenen Schulungen/Trainings/Praktika etc. informiert.					x	
2 Daten zu den Resultaten der durchgeführten Methoden und Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung (d.h. die erworbenen Wissensbestände und Fertigkeiten nach der Durchführung der Maßnahmen für Interessierten) werden eingesammelt und analysiert.					x	Ja, Die Daten können in der Datenbank gespeichert werden. Es muss jedoch noch überlegt werden, wie die Datenbank am besten für diesen Zweck genutzt werden kann.

3	Daten zu den Resultaten der durchgeführten Methoden und Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung werden an die Begleitenden/Rekrutierenden weitergeleitet, um zur Weiterbearbeitung der Rekrutierungs- und Auswahlverfahren verwendet werden zu können.						x	
---	---	--	--	--	--	--	---	--

**Datenschutzerklärung (in Anlehnung an EN ISO/IEC 27701:2021)**

In welchem Umfang ist dieses Element vorhanden?	1	2	3	4	5	Notizen	
1							* Datenschutzbeauftragte in der Stadt Wetter und in der FW Wetter
2							* Datenschutzbeauftragte in der Stadt Wetter und in der FW Wetter
3							* Stammdateien müssen erstellt und erhalten werden.
4							* Änderung können mitgeteilt werden, aber Widerrufe nicht.

5	Die personenbezogenen Daten, die im Namen der ActIFF-Zielgruppe verarbeitet werden, werden nur für die Ziele verarbeitet, die in den dokumentierten Anweisungen (z.B. in das Einwilligungsformular) zum Ausdruck kommen.					*	
6	Die Feuerwehr wird die Erhebung von personenbezogenen Daten auf das Minimum beschränken, das für die ermittelten Zwecke relevant, verhältnismäßig und notwendig ist.					*	
7	Die personenbezogenen Daten bleiben während ihres gesamten Lebenszyklus richtig, vollständig und aktuell.					*	Solange vorhanden, wie Länge der Feuerwehr
8	Die Feuerwehr wird die personenbezogenen Daten nicht länger aufbewahren als es für die Zwecke, für die die personenbezogenen Daten verarbeitet werden, erforderlich ist.					*	Solange vorhanden, wie Länge der Feuerwehr  Bis zu 5 Jahren
9	Die Feuerwehr muss personenbezogene Daten, die über ein Datenübertragungsnetzwerk übertragen werden (z. B. an eine andere Organisation wie an eine Gemeinde gesendet), geeigneten Maßnahmen unterziehen, die sicherstellen sollen, dass die Daten nur ihre/n vorgesehene/n Bestimmungsperson/-ort erreichen.					*	Feuerwehr macht das nicht, nur wenn jmd. in eine neue Feuerwehr wechselt, werden die Daten auf Zustimmung der FW und der Person weitergegeben.
10	Die Feuerwehr zeichnet die Offenlegung von personenbezogenen Daten gegenüber Dritten auf, unter Angabe welche personenbezogenen Daten, an wen und zu welchem Zeitpunkt offengelegt wurden.					*	
11	Die personenbezogenen Daten, die im Rahmen eines Aufnahmeantrags verarbeitet werden, werden nicht für Marketing-, Werbe- oder Veröffentlichungszwecke verwendet, ohne nachzuweisen, dass die vorherige Einwilligung der ActIFF-Zielgruppe eingeholt wurde.					*	muss davor aufgeklärt und unterschrieben werden

• Beschäftigungsprozess

Leitung							
In welchem Umfang ist dieses Element vorhanden?	1	2	3	4	5	Notizen	
1	Verfahrensweisen, Regeln und Prozesse für das Team können von der organisatorischen Leitung zur Unterstützung der neuen Arbeitsweisen und die Implementierung des Programmes entwickelt werden.			*			Nicht zu herausfordernd, im kleinen Rahmen möglich.  Abh. Von Zeit und Aufwand.
2	Die organisatorische Leitung greift bei Bedarf ein, um systemische Probleme, die die Effektivität der Organisation beeinträchtigen (z.B. Besprechungen zw. org. Leitung und Leitungsrepräsentanten von Geldgebern) zu beheben.				*		
3	Die org. Leitung engagiert und pflegt Beziehungen zu den verantwortlichen Gemeinden und Kommunen außerhalb der Feuerwehr.				*		
4	Die organisatorische Leitung entwickelt konstruktive Vorschläge zur Beseitigung von Barrieren und legt diese der nächsthöheren Leitungsebene vor.				*		

<b>5</b>	Leitungskräfte in der Feuerwehr führen die Vorbereitungen und Gründe für Veränderungen in Prozessen, Prozeduren, Verantwortungen oder beim Personal an.					*	
----------	---	--	--	--	--	---	--

**Infrastruktur**

In welchem Umfang ist dieses Element vorhanden?	1	2	3	4	5	Notizen	
<b>1</b>	Den Interessierten aus ActIFF-Zielgruppe kann einen Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden.					*	Räumlichkeiten, wie Büros nicht vorhanden. Vertrauensbasis muss geschaffen werden. Keiner der Freiwilligen hat ein eigenes Büro.
<b>2</b>	Die zu der Durchführung der Aufgaben notwendigen technischen Ausstattung wie z.B. Computer, Telefon, Fax etc., kann der ActIFF-Zielgruppe zur Verfügung gestellt werden (Siehe Anhang B).					*	Kapazitäten sind nicht vorhanden
<b>3</b>	Ein barrierefreier Zugang zum Gebäude ist möglich.						*
<b>4</b>	Es gibt ein barrierefreies WC im Gebäude.					*	Wurde in Esborn geschaffen, aber kein richtiges behinderten WC  In Wetter gab es ein WC, wurde aber nicht genutzt
<b>5</b>	Das Gebäude besitzt einen Aufzug/ Treppenlift.					*	

6	Es gibt eine Rampe für Rollstuhlfahrer an der Eingangstür.	*						
7	Es gibt Parkplätze für Menschen mit Behinderung.	*						

### (ActIFF-Tool)

- ActIFF-Feuerwehr-Prozess**

#### Interview

*Tabelle 4: Checkliste für die benötigten Elemente in Phase 1*

Name der Feuerwehr:

Ansprechpartner/in:

Stand:

#### ActIFF-Tool (zur Kompetenzmessung)

In welchem Umfang ist dieses Element vorhanden?	1	2	3	4	5	Notizen	
1	Das ActIFF-Tool kann reibungslos geöffnet werden.					x	Passwort beim ersten Versuch falsch eingegeben

2	Die Makros konnten beim Öffnen der Datei aktiviert werden.					x	
3	Die Makros haben funktioniert und es kam zu keiner Fehlermeldung.					x	
4	Die Eingabe der Kompetenzausprägung ist ohne Probleme verlaufen.					x	
5	Die prozentualen Rollenempfehlungswerte können nach der Eingabe der Kompetenzen im Tool dargestellt werden.					x	



6	Das Speichern/Bearbeiten/Aufrufen der Ergebnisse verläuft problemlos.						x	
7	Die Rollenpfeile können ohne Probleme geöffnet/gedruckt werden.						x	

- Befähigung**

Tabelle 5: Checkliste für die benötigten Elemente in Phase 2

Name der Feuerwehr:

Ansprechpartner/in:

Stand:

**ActIFF-Tool (zur Kompetenzentwicklung)**

In welchem Umfang ist dieses Element vorhanden?	1	2	3	4	5	Notizen
1 Die vorgestellten Entwicklungspakete können im ActIFF-Tool aufgerufen werden.					x	

2	Die PDFs der Entwicklungspakete können erstellt werden.					x	
3	Die Makros funktionieren.					x	
4	Es kommt bei den Entwicklungspaketen im Tool zu keinen Fehlermeldungen.					x	

## Anhang I: Interviewbogen zum Testlauf des ActIFF-Konzepts in der Unterstützungsabteilung der Freiwilligen Feuerwehren

### Vorwort:

Das Vorhabenziel des Forschungsprojektes ActIFF – „Alt und Aktiv – Jung und Inklusiv in der Freiwilligen Feuerwehr“ ist es, Ältere mit Ihrem wertvollen Fachwissen, kulturellen Kompetenzen und wichtigen Einsatzerfahrungen sowie Menschen mit Behinderungen effektiv und langfristig in die Freiwillige Feuerwehr zu inkludieren. Im Kern des Vorhabens steht der ActIFF-Feuerwehr-Prozess, welcher sich mit der Kompetenzerhebung und der Kompetenzentwicklung von potentiellen Mitgliedern in der Freiwilligen Feuerwehr beschäftigen soll. Bei der Entwicklung des Prozesses wurde sich an der Reihenfolge der Arbeitspakete des Projekts orientiert. Der entwickelte ActIFF-Feuerwehr-Prozess wird dann mit dem Beschäftigungsprozess fortgesetzt, wie es in Bild 1 als Flussdiagramm dargestellt ist.

---

Der vorliegende Interviewbogen befasst sich mit den Prozessen der **Interviewphase** und dem Prozess der ärztlichen Untersuchung aus der **Befähigungsphase**. Dabei werden für jeden Prozess die in der Feuerwehr geltenden Arbeitsweisen abgefragt und die damit verbundenen Kosten untersucht. Zur Durchführung der Kompetenzmessung durch das ActIFF-Tool kann die zur Verfügung gestellte **Handlungsanweisung** verwendet werden.

---

### Vorgehensweise

Der folgende Interviewbogen soll bei der Berücksichtigung der Durchführung des ActIFF-Feuerwehr-Prozesses bis zum dem Prozessschritt „Ärztliche Untersuchung“ ausgefüllt werden.

Dabei sollen vor allem die Informationen der Testperson dokumentiert werden, sowie deren Eintritt in das Gebäude. Zudem sollen die Testpersonen befragt werden, wie sie Kontakt mit der Feuerwehr Wetter aufgenommen haben.

Jede Testperson soll nach der Kompetenzmessung eine gewünschte Rolle auswählen. Anschließend soll für die Testpersonen im ActIFF-Tool ein Entwicklungspaket, auf Grundlage der angegebenen tatsächlichen Kompetenzausprägungen für die ausgewählte Rolle, generiert werden.

Der Prozess der ärztlichen Untersuchung wird simuliert und auf Basis der Erfahrung der im Testlauf teilnehmenden **Feuerwehrvertretenden** eingeschätzt.

## ActIFF-Feuerwehr-Prozesse:

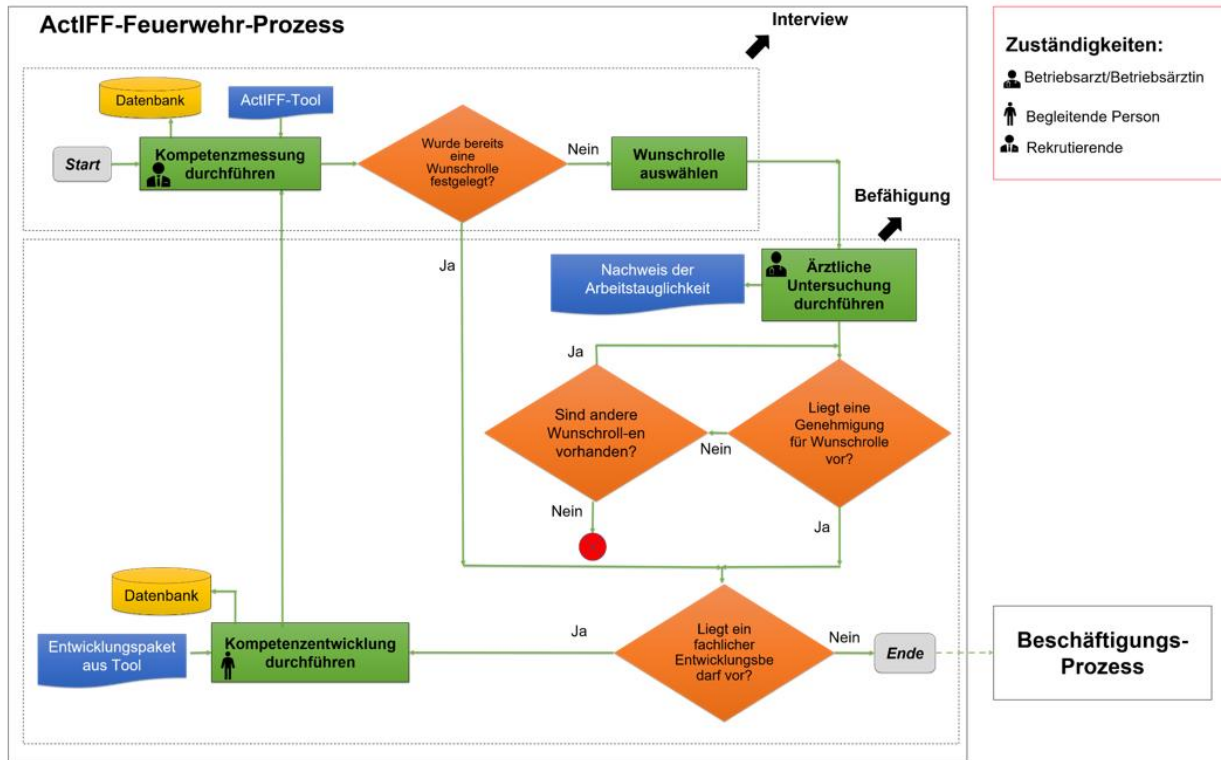


Bild 1: Flussdiagramm für die ActIFF-Feuerwehr-Prozesse

Die Implementierung des ActIFF-Konzepts besteht vor allem aus zwei Phasen; **Interview**, und **Befähigung**. Diese werden dann mit dem **Beschäftigungsprozess** fortgesetzt. Zu jeder Phase gehören unterschiedliche Teilprozesse, für deren erfolgreiche Durchführung die erforderlichen personellen und technischen Ressourcen zur Verfügung stehen sollten.

Das ActIFF-Konzept wird gestartet (**Start**), wenn eine Person aus der Zielgruppe, d. h. Ältere oder Menschen mit Behinderung, die Freiwillige Feuerwehr über ihr Interesse an einer ehrenamtlichen Tätigkeit in der Unterstützungsabteilung informiert. An diesem Punkt sollten die Personalverantwortlichen (die Rekrutierenden) die interessierte Person der ActIFF-Zielgruppe zu einem Einstellungsgespräch einladen, um die Person, ihre Interessen und beruflichen Kenntnisse näher kennen zu lernen (**Kompetenzmessung durchführen**). Hier ermöglicht das entwickelte Excel-basierte **ActIFF-Tool** einen systematischen Ansatz, um die fachlichen sowie persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten der interessierten Person zu erheben und ihr schließlich in Abhängigkeit von diesen Kompetenzen geeignete Rollen zu empfehlen (**Wunschrolle auswählen**). Vor dem Einstellungsgespräch soll der/die Begleitende für die interessierte Person festgestellt und in das Gespräch einbezogen werden.

Alle gewonnenen Informationen sind in einer **Datenbank** zu speichern. Die Einwilligung der interessierten Person zur Erfassung, Verarbeitung und Archivierung dieser Informationen sollte während des Einstellungsgesprächs und vor der Durchführung des Kompetenzmessungsverfahrens eingeholt und festgehalten werden.

Sobald eine Rolle mit Hilfe des ActIFF-Tools ausgewählt wurde, sollte falls erforderlich die Befähigung zum Ausüben der Rolle durch eine ärztliche Untersuchung bestätigt werden (**Ärztliche Untersuchung durchführen**). Dies kann entweder intern durch die Feuerwehr oder extern durch eine relevante Gemeinde geschehen.

Das weitere Vorgehen bzw. die weiteren Prozesse wird in einem nächsten Termin und anhand des Beobachtungsbogens berücksichtigt.

## Interviewbogen

Der Interviewbogen wird nach den verschiedenen Stationen des ActIFF-Feuerwehr-Prozesses untergliedert und dienen als Fahrplan für Verbesserungen des Prozesses sowie zur Anerkennung der derzeitigen Arbeitsweise in der Feuerwehr. Der Aufbau des Bogens sieht wie folgt aus:

1. Spalte: In der ersten Spalte stehen die Fragen zu den unterschiedlichen Schritten bzw. Prozessen.
2. Spalte: In der zweiten Spalte werden die Antworten auf die Fragen der vorangegangenen ersten Spalte notiert.
3. Spalte: In dieser Spalte wird die Person festgehalten, die die Verantwortung in der Freiwilligen Feuerwehr für den Prozess trägt.
4. Spalte: In der 4. Spalte werden Sach- und Gemeinkosten in Euro notiert, falls vorhanden, die innerhalb dieses Schrittes aufgetreten sind.
5. Spalte: In der letzten Spalte werden die Personalkosten, falls vorhanden, die innerhalb dieses Schrittes aufgetreten sind, in Euro oder in Zeit notiert.

## ActIFF-Feuerwehr-Prozess

### Bewerbung

Fragen zum Schritt / Prozess	Antwort	Verantwortung	Sach-/Gemeindekosten	Personalkosten/ € und/oder h
Informationen zum Bewerber				
Akquise zur FF oder Bewerber (Assessment-center, Ausschreibungen, Internet etc.)  Wer war der Ansprechpartner?				
Prozess der Terminfindung  Wie wurde ein Termin vereinbart?				

### Eintritt in Gebäude und Co.

Fragen zum Schritt / Prozess	Antwort	Verantwortung	Sach-/Gemeindekosten	Personalkosten/ € und/oder h
Eintritt im Gebäude  Barrierefreies Gebäude, Parkplatz für Menschen mit Behinderung  Aufzug  Toiletten				

### Vorgespräch Kompetenzmessung

Fragen zum Schritt / Prozess	Antwort	Verantwortung	Sach-/Gemeindekosten	Personalkosten/ € und/oder h
Wie läuft das Vorgespräch ab? (Telefonat, vor Ort, Online-Termin oder jetzt)				
Wie (oder ob) wird die Information zu Rollen vor dem Vorgespräch vermittelt?				
Wie (oder ob) werden Information zum Ablauf des (ActIFF)-Prozesses oder ActIFF allgemein vor dem Vorgespräch vermittelt?				

### Durchführung der Kompetenzmessung

Fragen zum Schritt / Prozess	Antwort	Verantwortung	Sach-/Gemeindekosten	Personalkosten/ € und/oder h
Prozess der Durchführung				
Wird die Person der ActIFF-Zielgruppe über den Prozess der Kompetenzmessung informiert?				
In welcher Form findet die Kompetenzmessung statt? (Interview oder Eigeneinschätzung?)				
Wird der Interviewte bzgl. der Rollenempfehlung informiert?				

## Datenspeicherung

Fragen zum Schritt / Prozess	Antwort	Verantwortung	Sach-/Gemeindekosten	Personalkosten/ € und/oder h
Datenspeicherung  Informationen zu Datenbank				

## Ärztliche Untersuchung

Fragen zum Schritt / Prozess	Antwort	Verantwortung	Sach-/Gemeindekosten	Personalkosten/ € und/oder h
Wie sieht das Anmeldeverfahren für eine ärztliche Untersuchung aus?				
Wie sieht eine ärztliche Untersuchung aus und auf was wird der potentielle Mitarbeiter geprüft?				
Welche Ergebnisse werden an die Freiwillige Feuerwehr mitgeteilt?				



<p><b>Wie sieht eine Genehmigung von Seiten des Arztes aus?</b></p>				
<p><b>Wer ist der Arzt? (Betriebsarzt oder extern?)</b></p>				

## Anhang J: Beobachtungsbogen zum Testlauf des ActIFF-Konzepts in der Unterstützungsabteilung der Freiwilligen Feuerwehren

### Vorwort

Das Vorhabenziel des Forschungsprojektes ActIFF – „Alt und Aktiv – Jung und Inklusiv in der Freiwilligen Feuerwehr“ ist es, Ältere mit ihrem wertvollen Fachwissen, kulturellen Kompetenzen und wichtigen Einsatzerfahrungen sowie Menschen mit Behinderungen effektiv und langfristig in die Freiwillige Feuerwehr zu inkludieren. Im Kern des Vorhabens steht der ActIFF-Feuerwehr-Prozess, welcher sich mit der Kompetenzerhebung und der Kompetenzentwicklung von potentiellen Mitgliedern in der Freiwilligen Feuerwehr beschäftigen soll. Die Entwicklung des Prozesses orientierte sich an der Abfolge der Arbeitspakete des Projekts. Der entwickelte ActIFF-Feuerwehr-Prozess wird dann mit dem Beschäftigungsprozess fortgesetzt, wie es in den nachfolgenden Kapiteln als Flussdiagramm dargestellt ist. Innerhalb des ActIFF-Feuerwehr-Prozesses und Beschäftigungsprozesses durchläuft die interessierte Person verschiedene Schritte von der Bewerbung für die Unterstützungsabteilung bis hin zur Aufnahme der Tätigkeit. In diesen verschiedenen Schritten können Verbesserungsvorschläge und Feedback sowohl von der interessierten Person als auch von der Freiwilligen Feuerwehr auftreten, die die Effektivität der Prozesse erhöhen. Das vorliegende Dokument dient dazu, diese Störungen und Verbesserungsmöglichkeiten des Prozesses besser zu erkennen, Problemlösungen zu identifizieren und umzusetzen. Es handelt sich um ein Werkzeug, welches die kontinuierliche Verbesserung der vorgestellten Prozesse in allen Phasen anstrebt. Darüber hinaus enthält der Beobachtungsbogen Fragen zur langfristigen Prognose der Kompetenzentwicklung.

---

**Dieses Dokument dient der Bewertung der Durchführbarkeit der Kompetenzentwicklung und der Beschäftigung** sowie der damit verbundenen **Kosten** auf der Grundlage der **Einschätzungen der Vertretenden der Feuerwehren** und der **Testpersonen**, die an dem Testlauf teilgenommen haben. Dabei werden für jeden Prozess Fragen gestellt, die von der Leitung und den Begleitenden der Person aus der ActIFF-Zielgruppe in Bezug auf das für die Testperson erstellte Entwicklungspaket auszufüllen sind. **Im Arbeitsschritt der Methoden und Maßnahmen sollen deren Umsetzung und Durchführbarkeit eingeschätzt, Alternativen aufgezeigt und dokumentiert werden.** Im Folgenden wird die Vorgehensweise zur Durchführung des ActIFF-Feuerwehr- und Beschäftigungsprozesses beschrieben.

---

### Vorgehensweise

Der folgende Beobachtungsbogen ist bei der Beurteilung der Durchführbarkeit des ActIFF-Feuerwehrprozesses ab dem Prozessschritt „Kompetenzentwicklung“ und des Beschäftigungsprozesses auszufüllen:

Nach einer ärztlichen Untersuchung der Person wird geprüft, ob die Kompetenzausprägungen der interessierten Person für die ausgewählte Rolle ausreichen. Erfüllt die Person aus der ActIFF-Zielgruppe die erforderlichen Kompetenzausprägungen für die gewünschte Rolle nicht, besteht ein fachlicher Entwicklungsbedarf.

Im ActIFF-Tool wird das **Entwicklungspaket** der gewünschten Rolle aufgerufen. Es werden die umsetzbaren Methoden und Maßnahmen aus dem Entwicklungspaket und ggf. alternative

Entwicklungsmaßnahmen für nicht umsetzbare Maßnahmen zusammengestellt und ein Zeitplan für die Person der ActIFF-Zielgruppe erstellt.

Es können auch alternative Entwicklungsmethoden festgelegt werden, wenn die Freiwillige Feuerwehr eine effektivere Entwicklungsmethode als die im Entwicklungspaket vorgeschlagene Maßnahme kennt. Die potenziellen Mitarbeitenden führen die im Zeitplan aufgeführten Maßnahmen zur Entwicklung der Kompetenzen für die gewünschte Rolle durch und werden dabei von der begleitenden Person unterstützt. Diese steht für Fragen und Feedback zur Umsetzung der Methoden und Maßnahmen zur Verfügung. **Eine Anleitung zum Abrufen der Entwicklungspakete befindet sich im Anhang dieses Dokuments.**

Der folgende Beobachtungsbogen wird bei der Durchführung des ActIFF-Prozesses ab dem Prozessschritt „Kompetenzentwicklung“ ausgefüllt.

**Die Freiwillige Feuerwehr entscheidet mit Hilfe des ActIFF-Tools selbst, ab wann ein fachlicher Entwicklungsbedarf besteht.**

### ActIFF-Feuerwehr-Prozess:

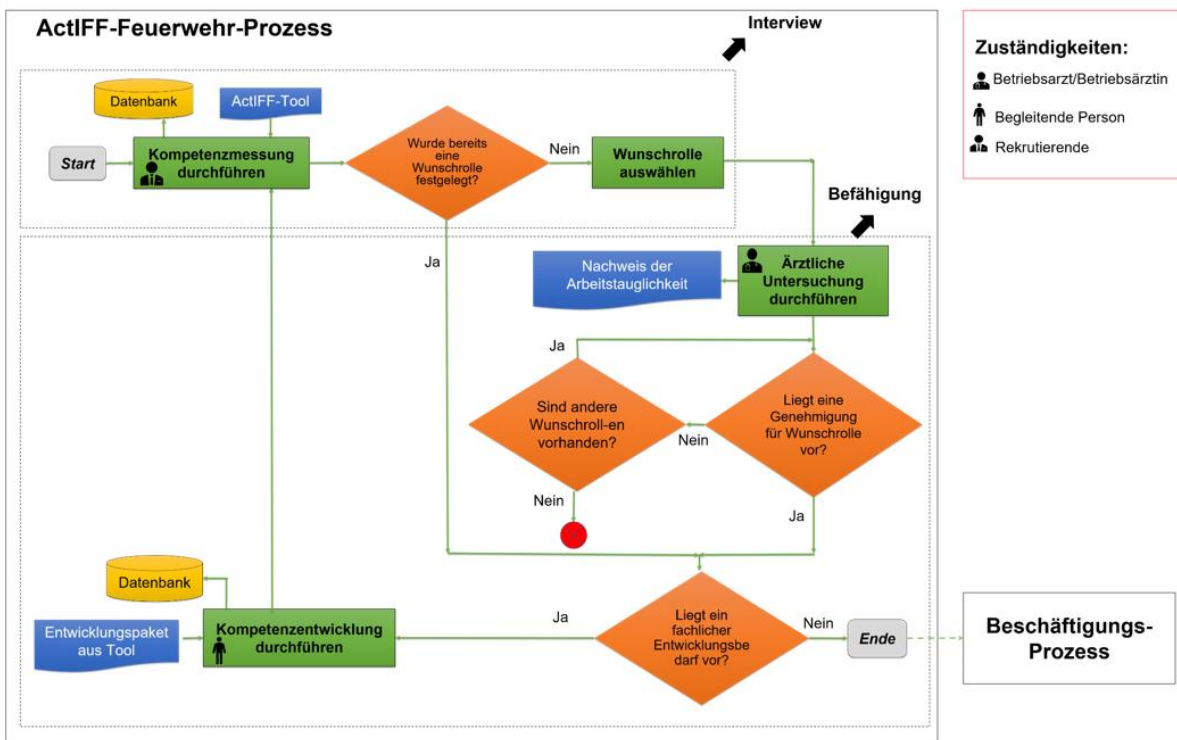


Bild 1: Flussdiagramm für die ActIFF-Feuerwehr-Prozesse

Wie oben beschrieben, besteht die Implementierung des ActIFF Feuerwehrprozesses im Wesentlichen aus zwei Phasen: **Interview** und **Befähigung**. Diese werden dann mit dem **Beschäftigungsprozess** fortgesetzt. Zu jeder Phase gehören unterschiedliche Teilprozesse, für deren erfolgreiche Durchführung die erforderlichen personellen und technischen Ressourcen zur Verfügung stehen sollten. Die dargestellten Teilprozesse werden im Verlauf des Textes erläutert. Dazu sind Fragen aufgelistet, die auszufüllen sind.

Die Befähigungsphase endet, wenn kein fachlicher Entwicklungsbedarf mehr vorliegt. Damit endet der ActIFF-Feuerwehrprozess und geht in den Beschäftigungsprozess des ActIFF-Konzeptes zur Implementierung über.

## Beschäftigungsprozess:

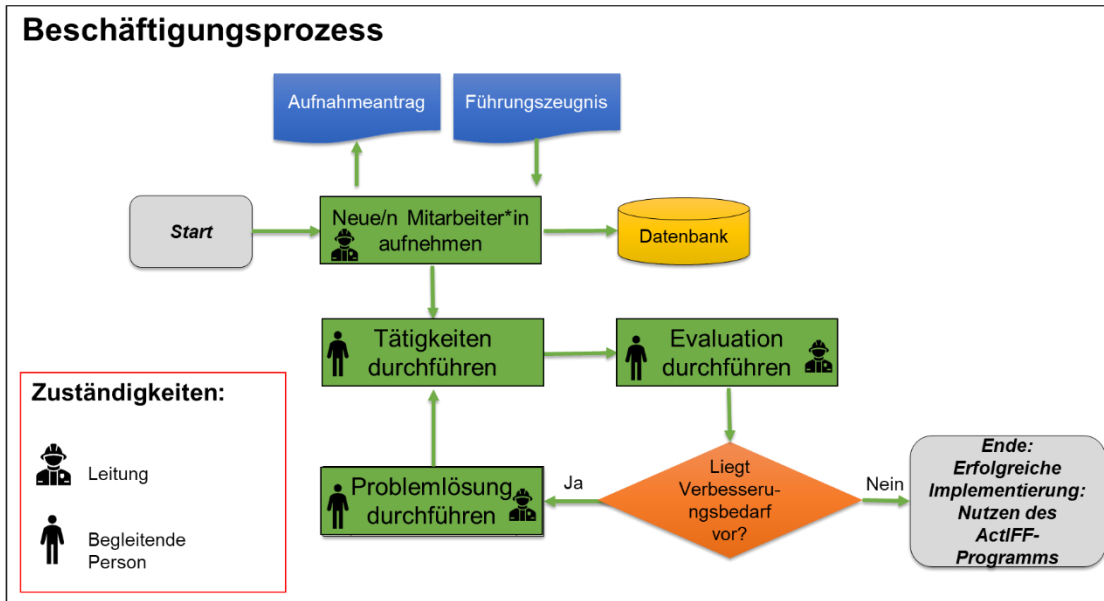


Bild 2: Flussdiagramm für den Beschäftigungsprozess

Der Beschäftigungsprozess beschäftigt sich mit der Ausübung der Tätigkeiten in der gewählten Rolle und deren Evaluation. Die zu diesem Prozess gehörenden Teilprozesse sind in dem oben eingefügten Flussdiagramm dargestellt. Sie werden auch im Text erläutert und mit Fragen bewertet.

## Beobachtungsbogen

Die Beobachtungsbögen sind nach den verschiedenen Phasen des ActIFF-Feuerwehr-Prozesses und des Beschäftigungsprozesses gegliedert und dienen als Fahrplan für die Verbesserung des Prozesses und für die Anerkennung der aktuellen Arbeitsweise in der Feuerwehr. Die Beobachtungsbögen sind wie folgt aufgebaut:

1. Spalte: In der ersten Spalte stehen die Fragen zu den unterschiedlichen Schritten bzw. Prozessen.
2. Spalte: In der zweiten Spalte werden die Antworten auf die Fragen der vorangegangenen ersten Spalte notiert.
3. Spalte: In dieser Spalte wird die Person festgehalten, die die Verantwortung in der Freiwilligen Feuerwehr für den Prozess trägt.
4. Spalte: In der 4. Spalte werden Sach- und Gemeinkosten in Euro notiert (falls vorhanden), die innerhalb dieses Schrittes aufgetreten sind.
5. Spalte: In der letzten Spalte werden die Personalkosten in Euro oder Zeit angeben (falls vorhanden), die innerhalb dieses Schrittes aufgetreten sind.

## ActIFF-Feuerwehr-Prozess

### Kompetenzentwicklung

Wenn ein Entwicklungsbedarf zur Ausübung der Tätigkeit besteht, können Entwicklungspakete aus dem ActIFF-Tool hinzugezogen werden. Diese enthalten Maßnahmen, um die Kompetenz der interessierten Person für die Wunschrolle weiterzuentwickeln und so die Empfehlung für eine Rolle zu erhöhen. Neben den Fachkompetenzen, die entwickelt werden können, gibt es zusätzlich noch Kompetenzen, die während der Ausübung der Rolle erlernt werden können (Learning by doing). Dies geschieht durch das selbstständige Arbeiten oder im Rahmen von Praktika. Bei der Kompetenzentwicklung können Fragen auftreten, die im Folgenden behandelt werden:

Fragen zum Schritt / Prozess	Antwort von der Freiwilligen Feuerwehr	Verantwortung	Sach- und Gemeinkosten in EUR	Personalkosten in EUR oder Stunden
Konnten die Entwicklungspakete im Tool abgerufen werden?				
Konnte für die interessierte Person ein Plan für die durchzuführenden Methoden und Maßnahmen aus dem Entwicklungspaket generiert werden?				
Wann soll ein Aufnahmeantrag mit der interessierten Person gestellt werden? Vor oder nach der Kompetenzentwicklung				
Begleitet jemand den Prozess der Kompetenzentwicklung?				
Waren die Methoden und Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung verständlich?				

## Methoden und Maßnahmen

Zu den Methoden und Maßnahmen können kostenpflichtige Maßnahmen wie Fortbildungen und Schulungen gehören, aber auch kostenlose Optionen. Letztere können Praktika bei der Feuerwehr oder auch Apps und Lektüre zum Selbststudium sein. In den Entwicklungspaketen werden auch Kompetenzen in der Kategorie „Learning by doing“ aufgelistet. Diese Kompetenzen können durch das Ausführen der Tätigkeiten erlernt werden. Dazu wird beschrieben, wie sie in der Praxis erlernt werden können. Bei den Methoden und Maßnahmen sind folgende Fragen zu beantworten:

Fragen zum Schritt / Prozess	Antwort von der Freiwilligen Feuerwehr	Verantwortung	Sach- und Gemeinkosten in EUR	Personalkosten in EUR oder t
Konnten alle Maßnahmen im Entwicklungspaket umgesetzt werden?				
d) Wenn nein, welche konnten nicht umgesetzt werden und warum?				
e) Haben Sie alternative Methoden genutzt, um eine Kompetenz weiter zu entwickeln?				
f) Wenn ja, welche alternative Methode haben Sie genutzt und warum?				
Wer übernimmt die Kosten für die Kompetenzentwicklung?				
Wer hat die Verantwortung für die Auswahl der Maßnahmen? (intern und extern)				
Wie werden die Ergebnisse dokumentiert und weitergegeben?				

## Langzeitprognose der Kompetenzentwicklung

Im Rahmen des Testlaufs sollen Einschätzungen zur Kompetenzentwicklung durchgeführt werden, um Aussagen über die langfristige Entwicklung der Mitarbeitenden in der Feuerwehr treffen zu können. Basierend auf den Erkenntnissen aus den durchgeführten Entwicklungsmethoden und -maßnahmen können die Auswirkungen der Kompetenzentwicklung in einer langfristigen Perspektive prognostiziert werden. Neben dem potenziellen Nutzen werden auch die möglichen Hindernisse und Herausforderungen des Kompetenzentwicklungsprozesses dargestellt und mögliche Lösungsansätze aufgezeigt.

Fragen	Antwort von der Freiwilligen Feuerwehr		
Der im Projekt entwickelte Ansatz kann zur langfristigen Entwicklung der Kompetenzen von Mitarbeitenden genutzt werden.	<input type="radio"/> Ja		
	<input type="radio"/> Nein		
<b>Falls ja, bitte antworten:</b>			
Was sind die möglichen Vorteile, die durch die Kompetenzentwicklung von Mitarbeitenden erreicht werden können?	<input type="radio"/> Nachhaltige Personalpolitik <input type="radio"/> Arbeitsentlastung für die Mitarbeitenden im Einsatzbereich <input type="radio"/> Bessere Arbeitsabläufe	<input type="radio"/> Sonstiges:	Beschreibung:
<b>Falls nein, bitte antworten:</b>			
Welche Hindernisse oder Probleme gibt es im Prozess der Kompetenzentwicklung, die seinen Erfolg einschränken?	<input type="radio"/> ActIFF-Tool <input type="radio"/> Methoden und Maßnahmen <input type="radio"/> Interne Probleme bzw. Einschränkungen (z.B. fehlende IT-Kenntnisse) <input type="radio"/> Externe Probleme bzw. Einschränkungen (z.B. Seminare/Kurse/Stadt etc.)	<input type="radio"/> Sonstiges:	Beschreibung:
Welche Ansätze empfehlen Sie zur Lösung der oben genannten Probleme?			

## Beschäftigungsprozess

### Neue/n Mitarbeiter\*in aufnehmen (Aufnahmeantrag)

Nachdem die Befähigung der Person durch eine ärztliche Untersuchung bestätigt wurde und kein fachlicher Entwicklungsbedarf mehr vorliegt, kann die Person durch einen Aufnahmeantrag in die Unterstützungsabteilung aufgenommen werden und die bevorzugte Rolle ausüben. Der Aufnahmeantrag ist der erste Schritt zur Aufnahme und damit zur Beschäftigung in der Freiwilligen Feuerwehr. Bei der Aufnahme in die Unterstützungsabteilung spielen viele Faktoren und Prozesse eine Rolle. Diese werden durch die folgenden Fragen abgedeckt:

Fragen zum Schritt / Prozess	Antwort von der Freiwilligen Feuerwehr	Verantwortung	Sach- und Gemeinkosten in EUR	Personalkosten in EUR oder t
Wie ist der Ablauf des Prozesses für den Aufnahmeantrag aufgebaut?				
Wie ist das Formular für den Aufnahmeantrag gestaltet?				
Gibt es einen Aufnahmeantrag speziell für die Unterstützungsabteilung?				
Gibt es einen Aufnahmeantrag speziell für Ältere und Menschen mit Behinderung?				
Sind die Personen durch den Aufnahmeantrag gesetzlich versichert? (KV, RV, UV, etc.)				
Welche Art der Beschäftigung werden die Personen durch den Aufnahmeantrag ausüben? (Ehrenamt, Minijob, etc.)				
Auf welcher gesetzlichen Grundlage basiert der Aufnahmeantrag? (Arbeitspensum, Verpflichtungen, Laufzeit, Weisungsbefugnis, Fürsorgepflicht, etc.)				



## Tätigkeit durchführen

Der Beginn der Durchführung der ehrenamtlichen Tätigkeit in der Unterstützungsabteilung der Freiwilligen Feuerwehr folgt auf den Aufnahmeantrag, sobald die interessierte Person aus der ActIFF-Zielgruppe fachlich auf ihre Aufgaben vorbereitet ist. In diesem Schritt soll die Person die von ihr gewählte Rolle ausüben. Dabei kann es sich um die gleichen oder ähnlichen Aufgaben wie in den Rollenprofilen handeln. Zu Beginn der Tätigkeit sind viele Aspekte und Gesichtspunkte relevant, die durch die folgenden Fragen abgedeckt werden:

Fragen zum Schritt / Prozess	Antwort von der Freiwilligen Feuerwehr	Verantwortung	Sach- und Gemeinkosten in EUR	Personalkosten in EUR oder t
Welche Rolle wird ausgeübt?				
Wie wird die Infrastruktur während der Arbeitszeit ausgelegt? (Toilette, Arbeitsumfeld, etc.)				
Stimmt die Beschäftigung mit den Aufgaben der Rolle überein?				
Wenn nein, wie groß sind die Abweichungen?				
Welche Arbeitsmaterialien werden zur Verfügung gestellt?				
Ist ein/e Bezugsperson / Begleitender / Ansprechpartner vorhanden?				
Hat diese/r Bezugsperson / Begleitender / Ansprechpartner Erfahrungen im Umgang mit Menschen mit Behinderung und/oder Älteren?				
Hat diese/r Bezugsperson / Begleitender / Ansprechpartner IT Kenntnisse?				
Wie gestaltet sich der Ablauf der Einarbeitung? Wie viel Zeit wird für die Einarbeitung eingerechnet?				

<p><b>Welche Aufgaben werden bei der Einarbeitung übermittelt?</b></p>				
<p><b>Sind die Einschätzungen der Kompetenzen, die durch Learning by doing erarbeitet werden sollen, sinnvoll?</b></p>				
<p><b>War die Einarbeitung, insbesondere die Kompetenzen, die durch Learning by doing erarbeitet werden sollen, erfolgreich?</b></p>				

## Evaluation durchführen

Die Person kann vor oder während der Ausübung der Tätigkeiten auf Probleme stoßen, die erfasst und an das Leitungsteam weiterzuleiten sind. Außerdem sollen Verbesserungsvorschläge und Wünsche mitgeteilt werden, um die Zusammenarbeit zwischen den Personen der ActIFF-Zielgruppe und der Feuerwehr zu erhalten und zu verbessern. Es ist vorgesehen, dass die Erfassung der Evaluation in regelmäßigen Abständen erfolgt. Zudem soll die Evaluation der Feuerwehr bei der Begutachtung der ActIFF-Zielgruppe helfen. Es kann überprüft werden, ob diese in der Lage sind, die Aufgaben und Tätigkeiten zu erfüllen, oder ob es noch Verbesserungspotential bei der Gestaltung des Arbeitsumfeldes oder bei der Entwicklung der Kompetenzen für die Tätigkeiten gibt. Folgende Fragen sollten für die Bewertung beantwortet werden:

Fragen zum Schritt / Prozess	Antwort von der Freiwilligen Feuerwehr	Verantwortung	Sach- und Gemeinkosten in EUR	Personalkosten in EUR oder t
Gibt es einen Evaluations-Prozess?				
Mit welchen Methoden / Techniken wird die Evaluation durchgeführt? (Ideenbox, Mitarbeitendengespräche, Kummerkasten)				
In welchen Intervallen wird die Evaluation durchgeführt?				
Gibt es eine Evaluation speziell für die Beschäftigung?				
Gibt es eine Verbesserungsmöglichkeit für den ActIFF Prozess?				
Gibt es interne Barrieren? (z.B. eingeschränkte Kommunikation)				
Werden Feedback und Wünsche der Personen berücksichtigt?				
Wer trägt die Verantwortung für den Evaluationsprozess?				

## Verbesserungsbedarf

Im Rahmen der Beschäftigung und der damit verbundenen Evaluation kann es vorkommen, dass die Person mögliche Verbesserungsvorschläge bezüglich der Durchführung der Aufgaben oder des allgemeinen Arbeitsumfeldes hat, die die Effizienz oder das Arbeitsklima für diese Person und die Feuerwehr verbessern können. Diese sollen regelmäßig aufgenommen werden. Folgende Fragen decken diesen Verbesserungsbedarf ab:

Fragen zum Schritt / Prozess	Antwort von der Freiwilligen Feuerwehr	Verantwortung	Sach- und Gemeinkosten in EUR	Personalkosten in EUR oder t
Gibt es Verbesserungsbedarf an dem ActIFF Prozess?				
Gibt es Beschwerden bezogen auf den ActIFF Prozess?				
Gibt es Wünsche für Veränderungen an dem ActIFF Prozess?				
Welche Arten von Verbesserungsbedarf bestehen? (Körperlich, Organisatorisch, Arbeitsumfeld, Arbeitsmaterial)				

## Problemlösung durchführen

Im Laufe des Evaluationsprozesses können Problematiken auftauchen. Die Aufgabe des Leitungsteams ist es, diese zu analysieren und in Zusammenarbeit mit den Personen der ActIFF-Zielgruppe Lösungsvorschläge zu konzipieren und umzusetzen. In diesem Schritt sind viele Faktoren und Aspekte relevant, die durch die folgenden Fragen zu beantworten sind:

Fragen zum Schritt / Prozess	Antwort von der Freiwilligen Feuerwehr	Verantwortung	Sach- und Gemeinkosten in EUR	Personalkosten in EUR oder t
Sind die Problemlösungen umsetzbar?				
Wer trägt die Verantwortung für die Problemlösung?				
Gibt es Lösungsvorschläge zu den Verbesserungsvorschlägen?				
Sind die Problemlösungen wirksam umzusetzen?				

## Anleitung zum Abrufen von Entwicklungspaketen im ActIFF-Tool

Im Folgenden wird die Vorgehensweise der Kompetenzentwicklung beschrieben. Die Durchführung der Kompetenzentwicklung setzt die durchgeführte Kompetenzmessung voraus und folgt im Anschluss zu dieser.

### a) Aufrufen der Entwicklungspakete

Mithilfe der Entwicklungspakete können Sie Maßnahmen abrufen, welche Ihnen dabei helfen Ihre Empfehlung für eine Rolle zu steigern. Für jede Rolle wird abhängig Ihrer Eingaben in den Kompetenzseiten ein Entwicklungspaket vorgeschlagen.

**Schritt 1:** Um mit der Kompetenzentwicklung zu beginnen, drücken Sie auf der Auswertung/Rollenempfehlungsseite den Pfeil mit der Aufschrift „zur Kompetenzentwicklung“.

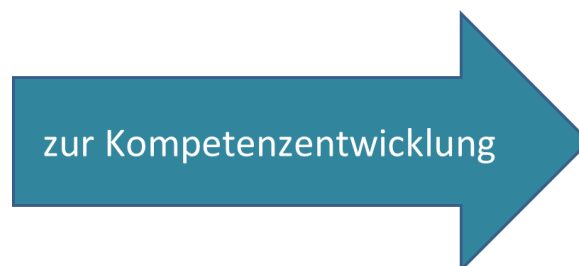


Bild 3: Pfeil "zur Kompetenzentwicklung"

Nach dem Anklicken des Pfeils gelangen Sie zur Seite „Kompetenzentwicklung“. Dort finden Sie die zuvor beschriebenen Rollen mit dem Empfehlungswert, sowie das sich daraus ergebene Netzdiagramm. Mit dem Pfeil „Zurück zu Rollenempfehlungen“ gelangen Sie zur vorherigen Seite.

## Kompetenzentwicklung

Mithilfe von Maßnahmen können Sie ihre Empfehlung für eine Rolle verbessern. Klicken Sie auf eine Rolle, um Ihr Kompetenzentwicklungspaket abzurufen. Das Aufrufen der Entwicklungspakete kann gegebenenfalls dauern.

87%	Verwaltungsassistentz
88%	Medienassistentz
91%	Instandhaltende der Gerätschaften
91%	Instandhaltende der Gebäude
89%	Instandhaltende der Ausrüstung und Arbeitskleidung
88%	Kurier*in
83%	Organisator*in
77%	Betreuende
72%	Übungsleitungsassistentz
69%	Vermittelnde
86%	Verpflegungsassistentz
82%	IT-Assistentz
71%	Jugendgruppen-leitungsassistentz
83%	Brandschutzerziehende
81%	Informationsvermittlungs-assistentz

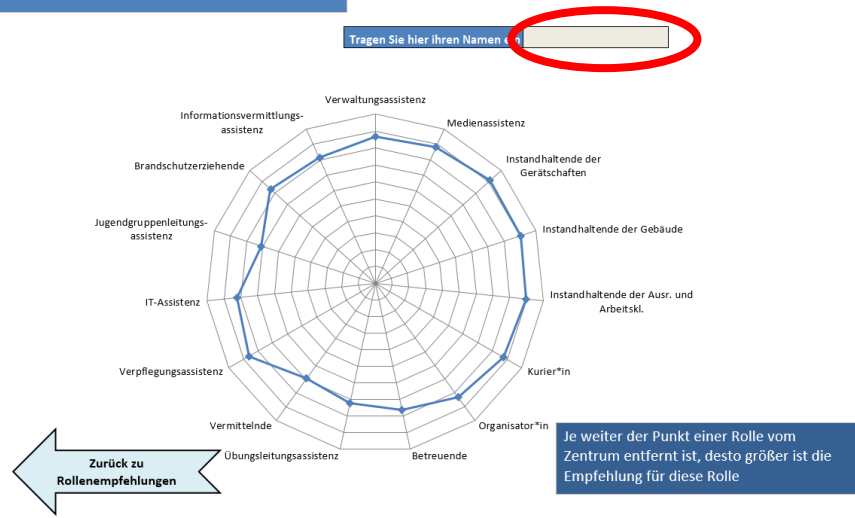


Bild 4: Oberfläche der Kompetenzentwicklung

**Schritt 2:** Tragen Sie Ihren Vor- und Nachnamen in das im Bild markierte Feld ein.

### b) Aufbau Entwicklungspaket

Auf Basis Ihrer eingetragenen Kompetenzausprägungen werden Ihnen verschiedene Tabellen angezeigt. Grundlage dieser Tabellen sind Hintergrundberechnungen, ausgehend von Ihren Eingaben und den Soll-Werten der Kompetenzen für die verschiedenen Rollen.

Diese Tabellen beziehen sich auf die jeweilig ausgewählten Rollen. Diese geben Ihnen die Möglichkeit Ihr/e Ergebnis/Rollenempfehlung zu verstehen sowie Maßnahmen, um Ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln und so Ihre Empfehlung für diese Rolle zu erhöhen. Ebenso werden Ihnen Kompetenzen aufgezeigt, welche Sie durch das Ausführen der Rollen, d. h. „Learning by Doing“, weiterentwickeln können.

Zusätzlich werden Ihnen die erfüllten Fachkompetenzen angezeigt bei denen eine Weiterentwicklung der Kompetenzen nicht mehr möglich ist. Außerdem werden Ihnen voraussichtlich aufwendig zu entwickelnden Kompetenzen auf Grund hoher Abweichung von Soll-Werten angegeben, bei denen davon auszugehen ist, dass die Kompetenz von Grund auf neu aufgebaut werden muss.

Ebenso werden Ihnen persönliche Kompetenzen aufgelistet. Bei Ausführung bzw. Übernehmen dieser Rolle ist ggf. in der Praxis eine nähere Betrachtung hilfreich, um die Rolle zu festigen.

Nachdem Sie ein Entwicklungspaket ausgewählt haben, öffnet sich eine neue Seite mit einem Entwicklungspaket für die ausgewählte Rolle auf Basis Ihrer Angaben. Das Aufrufen eines Entwicklungspaketes kann gegebenenfalls dauern.

**Verwaltungsassistent**

Die Verwaltungsassistentin besitzt in der Freiwilligen Feuerwehr eine wichtige Schlüsselrolle im Administrationsbereich. Sie unterstützt relevante Aspekte der Personalverwaltung und stellt eine Kontaktstelle zwischen verschiedenen hierarchischen Stufen in der Freiwilligen Feuerwehr dar. Zu ihren Aufgaben gehören die Verwaltung des Posteingangs und -ausgangs und die Erstellung von Schriftstücken (z.B. Briefe, E-Mails, Protokolle). Das betriebliche Rechnungswesen (z.B. Kalkulation, Buchhaltung) und die damit verbundene Verwaltung von Neuschaffungen für die Freiwillige Feuerwehr gehören ebenso zu ihrem Aufgabenbereich. Durch ihren vielseitigen Einsatz stellt die Rolle der Verwaltungsassistentin ein wichtiges Bindeglied in der Freiwilligen Feuerwehr dar.

**Aufgaben**

- Budget kalkulieren und verwalten
- Über mögliche Fördergelder informieren und beantragen
- Anträge auf Neumitgliedschaft der Freiwilligen Feuerwehr annehmen und verwalten
- Personalakten neu anlegen/aktualisieren
- Lehrgänge und Schulungsangebote für die Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr rausuchen und kommunizieren
- Fortbildungsbedarf des Personals ermitteln
- Termine der Vorgesetzten einteilen und koordinieren
- Texte, Daten- und Informationsmaterial verfassen, bearbeiten und registrieren
- Korrespondenz durchführen, E-Mails und Briefe verfassen und verwalten

**Kompetenzen**

- Grundlegende Kenntnisse im Personalwesen
- Grundkenntnisse im Bereich Eventmanagement
- Fachkenntnis in der Finanzbuchhaltung
- Pädagogische Fachkompetenz
- Fachkenntnisse in Soft-, Hardware und Netzwerktechnik
- Deutsche Kenntnisse in Wort und Schrift
- Umgang mit Microsoft Office Word und Excel
- Kenntnisse der Grundrechenarten
- Gute Kenntnisse der Informations- und Kommunikationstechnik
- Praktisches, abstraktes, kreatives und logisches Denkfähigkeit
- Verantwortungsbewusste, zuverlässige, disziplinierte und belastbare Grundhaltung
- Aufmerksamkeit, und Konzentrationsfähigkeit
- Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit und Konfliktfähigkeit
- Kooperatives und tolerantes Verhalten

Zugehörige Prozesse  
Personalverwaltungsprozesse, Beschaffungsprozesse, Aktualisierungsprozess der internen Dienstleistungsprozesse, Beschwerdeabwicklungsprozess, Kompetenzentwicklungsprozess (PSU und PSM)

**Kompetenzauswertung Verwaltungsassistent** Rollenempfehlung: 55%

29.07.2022 Name: Max Mustermann

Auf Basis Ihrer eingetragenen Kompetenzausprägungen werden Ihnen im Folgenden verschiedene Tabellen angezeigt. Grundlage dieser Tabellen sind Hintergrundberechnungen, ausgehend von Ihren Eingaben und den Soll-Werten der Kompetenzen für die verschiedenen Rollen.

Diese Tabellen beziehen sich auf die jeweilig vorliegende Rolle. Diese geben Ihnen eine Möglichkeit Ihr Ergebnis/Rollenempfehlung zu verstehen und Maßnahmen, um Ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln und so Ihre Empfehlung für diese Rolle zu erhöhen. Es werden Ihnen Kompetenzen aufgelistet, welche Sie durch das Ausfüllen der Rollen, d.h. „Learning by Doing“, weiterentwickeln können.

Zusätzlich werden Ihnen die erfüllten Fachkompetenzen bei denen eine Weiterentwicklung der Kompetenzen nicht mehr möglich ist. Es werden Ihnen voraussichtlich aufgrund zu entwickelnde Kompetenzen auf Grund hoher Abweichung von Soll-Werten angegeben, bei denen davon auszugehen ist, dass die Kompetenz von Grund auf neu aufgebaut werden muss. Ebenso werden Ihnen persönliche Kompetenzen aufgelistet. Bei Ausführung bzw. Übernehmen dieser Rolle ist ggf. in der Praxis eine nähere Betrachtung hilfreich, um die Rolle zu festigen. Wenn Ihnen keine Kompetenzen oder Maßnahmen in einer der folgenden Tabelle angezeigt werden, bedeutet dies, dass Sie alle Kompetenzen für die jeweilige Rolle erfüllen.

Drücken Sie auf „PDF erstellen“, um die vorliegenden Tabellen anzeigen zu lassen und dann auszudrucken.

**Hinweis:**  
Das Tool mit dessen Rollenempfehlung und Maßnahmen soll als Hilfsmittel zur Kompetenzentwicklung dienen. Die Maßnahmen sind nur ein Vorschlag wie eine Kompetenzentwicklung aussehen kann, andere Formen der Kompetenzentwicklung sind auch möglich. Die vorgeschlagenen Maßnahmen dienen nur zur Weiterentwicklung von bereits vorhandenen Kompetenzen. Das Tool dient nicht zum Aufbau von Kernkompetenzen und soll auch keinen zweiten Bildungsweg darstellen.  
Für jede Person muss eine individuelle Entscheidung durchgeführt werden wie wichtig die jeweiligen Kompetenzen zur Ausführung der Rollen unter gegebenen Bedingungen und Strukturen sind und ob Maßnahmen umsetzbar sind. Dies gilt für die aufwendig umzusetzenden Maßnahmen.  
Das Tool schlägt Maßnahmen vor, ordnet diese nach individueller Gegebenheit, geben aber keine Informationen zur Zuständigkeit der praktischen Umsetzung an.

In der folgenden Liste werden Ihnen Maßnahmen zur Weiterentwicklung der einzelnen Kompetenzen, die für die entsprechende Rolle benötigt werden, vorgeschlagen. Die Vorschläge werden auf Basis Ihrer Eingaben der Kompetenzausprägung zusammengestellt.

Kompetenz	Maßnahme	Maßnahmenbeschreibung
Denkvermögen: Abstrakt	kognitives Training:	Es werden Denksportaufgaben wie schwedische Rätsel, Kreuzworträtsel, Sudoko und Gehirntraining durchgeführt um das Denkvermögen zu trainieren. Verfügbar unter: Webseiten zum Training von kognitiven Fähigkeiten Kosten: Kostenlos (Quelle: brain-fi.com)
	Gedächtnistraining:	Hocheffizientes Gedächtnistraining mit über 30 zielgerichteten Übungen. Personalisiert mit Einstufungstraining und Trainingsplan. Verfügbar über das Web oder als App.

Zurück

PDF erstellen

Bild 5: Entwicklungspaket zur Rolle " Verwaltungsassistent"

**Schritt 3:** Lesen Sie sich Ihr Entwicklungspaket durch. Um zurück zur Kompetenzentwicklung zu kommen, folgen Sie den Pfeilen auf der rechten Seite.

c) PDF erstellen

Sie können die abgerufenen Entwicklungspakete als PDF-Datei speichern und dann ausdrucken.

**Schritt 4:** Drücken Sie auf „PDF erstellen“ um Ihr Entwicklungspaket als PDF-Datei öffnen zu lassen. Drücken Sie dort auf „PDF speichern unter “ und wählen Sie den Zielort aus.

## Anhang K: Prozesslisten zur Implementierung des ActlFF-Konzepts

### Vorbereitungsprozess

Prozess der Ebene 1	Prozessbeschreibung	Input	Output
Vorbereitungsprozess	<p>Es werden die Voraussetzung für die Umsetzung der folgenden Implementierungsprozesse in der Freiwilligen Feuerwehr geprüft. Es wird eine vorhandene Bestandsaufnahme der Ressourcen und Mittel gemacht und im Anschluss dazu Probleme und Defizite behoben, damit die Implementierung von Menschen mit Behinderungen und Älteren problemlos erfolgen kann.</p> <p>Dieser Prozess wird in dem Gesamtprozess der Implementierung einmalig durchgeführt, die folgenden Prozesse der Implementierung wiederholen sich für jeden neuen Kandidaten. In diesem Prozess ist nur die Freiwillige Feuerwehr beteiligt; die Vorbereitung liegt in deren Verantwortung.</p>	Freiwillige Feuerwehr mit deren Ressourcen und technischen Mittel zum Zeitpunkt vor einer möglichen Implementierung	Freiwillige Feuerwehr mit ausreichenden Ressourcen und technischen Mitteln , die für die Umsetzung und den Erfolg einer Implementierung von Menschen mit Behinderungen benötigt werden.

Die aufgelisteten Prozesse der Ebene 2 bilden Teilprozesse des oberen Prozesses ab.

Prozess der Ebene 2	Prozessbeschreibung	Input	Output	Prozesse der Ebene 3	Benötigte Werkzeuge	Verantwortlichkeiten
Voraussetzungen der allgemeinen Ressourcen prüfen	Es wird eine Bestandsaufnahme der allgemeinen Ressourcen gemacht, die für die Implementierung des ActlFF-Projektes und die Ausübung von Tätigkeiten in den Unterstützungsabteilungen benötigt werden. Es werden dann Problematiken ermittelt, die sich durch fehlende Ressourcen für die Ausübung von Tätigkeiten oder eine nicht gewährleistete Barrierefreiheit für Arbeitsplätze oder Sanitäranlagen ausdrücken können. Diese Problematiken sollen dann behoben werden. Als Hilfsmittel für diesen Prozess dient eine Vorbereitungscheckliste, die alle allgemeinen benötigten Ressourcen auflistet.	Freiwillige Feuerwehr mit deren Ressourcen und technischen Mittel zum Zeitpunkt vor einer möglichen Implementierung	Freiwillige Feuerwehr mit ausreichenden Ressourcen für eine Implementierung und mit technischen Mitteln.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allgemeine Ressourcen mit Checkliste abgleichen</li> <li>• Problematiken ermitteln</li> <li>• Lösungen finden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorbereitungscheckliste</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leitung der Freiwillige Feuerwehr</li> </ul>
Voraussetzungen für das ActlFF-Tool prüfen	Die Toolfunktionalität soll sichergestellt werden. Das ActlFF-Tool soll mit allen seinen Funktion getestet werden und dann mit einer vorbereiteten Checkliste zur Excel-Nutzung abgeglichen werden. Um alle Funktionalitäten des Tool zu prüfen, wird der Test mithilfe der Handlungsanweisung durchgeführt. Es werden bei der Prüfung mögliche Problematiken ermittelt, diese können sich beispielsweise durch nicht konforme Excel-Einstellungen ausdrücken. Es werden dann Lösungen für auf Excel basierenden Konflikte ermittelt. In der Handlungsanweisung sind mögliche Fehlermodi und deren Lösungen zu finden.	Freiwillige Feuerwehr mit ausreichenden Ressourcen für eine Implementierung und mit technischen Mitteln.	Freiwillige Feuerwehr mit ausreichenden Ressourcen und technischen Mitteln , die für die Umsetzung und den Erfolg einer Implementierung von Menschen mit Behinderungen benötigt werden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toolfunktionalität mit Checkliste abgleichen</li> <li>• Problematiken ermitteln</li> <li>• Lösungen finden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Checkliste zur Excel-Nutzung</li> <li>• Handlungsleitfaden</li> <li>• ActlFF-Tool</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leitung der Freiwillige Feuerwehr</li> <li>• Begleitende Person</li> </ul>



**ActIFF-Feuerwehr-Prozess**

Prozess der Ebene 1	Prozessbeschreibung	Input	Output
ActIFF-Feuerwehr-Prozess	<p>Die Kompetenzen eines/r interessierten Kandidat*in der ActIFF-Zielgruppe sollen gemessen und entwickelt werden. Dem/r Kandidat*in wird der vorliegende Prozess in einem Gespräch erläutert und anschließend werden die Kompetenzen gemessen. Es werden dann die Rollenprofile, die verschiedene Tätigkeiten in der Unterstützungsabteilung übernehmen, vorgestellt und der/die Kandidat*in sucht sich eine Rolle aus. Es wird eine ärztliche Untersuchung zur Prüfung der körperlichen Eignung durchgeführt und dann ggf. eine Kompetenzentwicklung vollzogen.</p> <p>Neben den vorbereiteten Freiwilligen Feuerwehr startet dieser Prozess auch mit einem interessierten Kandidat*in aus der ActIFF-Zielgruppe für die Unterstützungsabteilung. Im Implementierungsprozess wird die Vorbereitung einmalig gemacht. Wurde dieser Prozess bereits durchgeführt, startet die Implementierung dann für jeden weiteren neuen Kandidat*in mit dem ActIFF-Feuerwehr-Prozess.</p>	<p>Freiwillige Feuerwehr mit ausreichenden Ressourcen und technischen Mitteln, die für die Umsetzung und den Erfolg einer Implementierung von Menschen mit Behinderungen benötigt werden.</p> <p>Interessierte/r Kandidat*in für die Unterstützungsabteilung mit einem Führungszeugnis</p>	<p>Kandidat*in mit einer nachgewiesenen körperlichen Eignung und ausreichenden Kompetenzausprägung für die ausgewählten Wunschrolle</p>

**Die aufgelisteten Prozesse der Ebene 2 bilden Teilprozesse des oberen Prozesses ab.**

Prozess der Ebene 2	Prozessbeschreibung	Input	Output	Prozesse der Ebene 3	Benötigte Werkzeuge	Verantwortlichkeiten
Kompetenzmessung durchführen	<p>Ein/e interessierte*r Kandidat*in führt eine Kompetenzmessung mit einem Rekrutierer der Freiwilligen Feuerwehr durch. Durch den Vorbereitungsprozess ist die Funktionalität der Kompetenzmessung sichergestellt. In einem Vorgespräch wird der/die Kandidat*in über den ActIFF-Feuerwehr-Prozess und den Tätigkeiten in der Unterstützungsabteilungen in Form von Rollen informiert. Zudem wird die Einwilligung und die Datenschutzerklärung des Kandidaten benötigt. Nach dem Vorgespräch wird mithilfe des ActIFF-Tools die Kompetenzmessung durchgeführt, als Hilfe kann die Handlungsanweisung genutzt werden. Der Kandidat wird bei diesem Prozess von einem Rekrutierer der Freiwilligen Feuerwehr begleitet.</p>	<p>Freiwillige Feuerwehr mit Ressourcen und technischen Mitteln, die für die Umsetzung und den Erfolg einer Implementierung von Menschen mit Behinderungen benötigt werden.</p> <p>Interessierte*r Kandidat*in für die Unterstützungsabteilung mit einem Führungszeugnis</p>	<p>Kandidat*in mit erhobenen Kompetenzausprägungen und mit dem Wissen bezüglich den Rollen in der Unterstützungsabteilung</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorgespräch führen</li> <li>• Tool-Nutzungsprozess durchführen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einwilligungsfomular</li> <li>• Datenschutzerklärung</li> <li>• Flussdiagramm "Kompetenzmessung"</li> <li>• Handlungsanweisung "ActIFF-Tool"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rekrutierende</li> <li>• Person der ActIFF-Zielgruppe</li> </ul>
Wunschrolle auswählen	<p>Der/die Kandidat*in betrachtet mit dem Rekrutierer die Empfehlungen auf Basis der Kompetenzmessung an. Es werden die Rollenprofile in der Unterstützungsabteilung durchgelesen und dann wählt der/die Kandidat*in eine Wunschrolle unabhängig des Empfehlungswertes aus.</p>	<p>Kandidat*in mit erhobenen Kompetenzausprägungen und mit dem Wissen bezüglich den Rollen in der Unterstützungsabteilung</p>	<p>Kandidat*in mit einer ausgewählten Wunschrolle</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rollen durchlesen und Wunschrolle festlegen</li> </ul>	/	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rekrutierende</li> <li>• Person der ActIFF-Zielgruppe</li> </ul>
Ärztliche Untersuchung durchführen	<p>Es wird eine ärztliche Untersuchung durchgeführt, bei der die Eignung zur Ausübung von Tätigkeiten in der Unterstützungsabteilung in Form eines Nachweises bestätigt wird. Diese kann durch den Betriebsarzt der Feuerwehr oder extern durch eine ausgebildete Fachkraft geschehen. Wenn für keine Rolle ein Nachweis vorliegt, endet der Prozess, da für alle ausgewählten Rollen die körperliche Eignung zur Ausübung von Tätigkeiten nicht vorhanden ist.</p>	<p>Kandidat*in mit einer ausgewählten Wunschrolle</p>	<p>Kandidat*in mit einer nachgewiesenen körperlichen Eignung für die ausgewählten Wunschrolle</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eignung für Tätigkeiten in der Freiwilligen Feuerwehr prüfen lassen</li> <li>• Ggf. neue Wunschrolle auswählen</li> </ul>	/	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betriebsarzt/Betriebsärztin</li> <li>• Person der ActIFF-Zielgruppe</li> </ul>
Kompetenzentwicklung durchführen	<p>Die fachlichen Kompetenzausprägungen des/der Kandidat*in sollen weiterentwickelt werden, damit diese den Soll-Anforderungen der Wunschrolle entsprechen. Es wird zunächst geprüft, ob ein fachlicher Entwicklungsbedarf der Kompetenzen bei dem/der Kandidat*in vorliegt. Die Freiwillige Feuerwehr entscheidet eigenständig, wann ein Entwicklungsbedarf vorliegt.</p> <p>Liegt ein Entwicklungsbedarf für die Wunschrolle vor, soll das Entwicklungspaket aus dem ActIFF-Tool abgerufen werden und mithilfe einer begleitenden Person der Freiwilligen Feuerwehr die Maßnahmen terminlich zusammengestellt und verfolgt werden. Nachdem die Maßnahmen und Methoden im Entwicklungspaket durchgeführt worden sind, soll die Kompetenzmessung wiederholt werden, um eine Entwicklung der Kompetenzausprägungen zu prüfen. Wenn keine Weiterentwicklung vorliegt, wird dieser Prozess wiederholt. Liegt kein Entwicklungsprozess vor, endet der ActIFF-Prozess mit dem Kandidaten*in mit einer nachgewiesenen körperlichen Eignung und ausreichenden Kompetenzausprägungen für die ausgewählte Wunschrolle und es geht in den Beschäftigungsprozess über.</p>	<p>Kandidat*in mit einer nachgewiesenen körperlichen Eignung für die ausgewählten Wunschrolle</p>	<p>Kandidat*in mit einer nachgewiesenen körperlichen Eignung und ausreichenden Kompetenzausprägung für die ausgewählten Wunschrolle</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fachlichen Entwicklungsbedarf prüfen</li> <li>• Ggf. Entwicklungspakete durchführen</li> <li>• Ggf. erneute Kompetenzmessung durchführen</li> <li>• Prozesse "Kompetenzentwicklung durchführen" wiederholen, bis kein Entwicklungsbedarf mehr vorliegt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Handlungsanweisung "ActIFF-Tool"</li> <li>• Flussdiagramm "Tool-Entwicklungspakete"</li> <li>• Entwicklungspakete</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begleitende Person</li> <li>• Person der ActIFF-Zielgruppe</li> </ul>

**Beschäftigungsprozess**

Prozess der Ebene 1	Prozessbeschreibung	Input	Output
Beschäftigungsprozess	<p>Der/die Kandidat*in mit nachgewiesenen körperlichen Befähigung und den ausreichenden Kompetenzausprägung für eine ausgewählte Wunschrolle wird in die Unterstützungsabteilung der Freiwilligen Feuerwehr aufgenommen. Das neue Mitglied führt die Tätigkeiten der Rolle zunächst in Begleitung einer Person und dann eigenständig durch. Im Verlauf der Tätigkeiten wird eine Evaluation durchgeführt, um Probleme und Verbesserungsvorschläge aufzunehmen. In Zusammenarbeit mit der Leitung der Freiwilligen Feuerwehr werden Verbesserungsmaßnahmen konzipiert und durchgeführt. Am Ende des Prozesses liegt ein neues Mitglied in der Unterstützungsabteilung in der Freiwilligen Feuerwehr vor.</p> <p>Der Beschäftigungsprozess stellt den letzten Teilprozess der Implementierung dar. Wird dieser beendet, liegt eine erfolgreiche Implementierung vor.</p>	Kandidat*in mit einer nachgewiesenen körperlichen Befähigung und ausreichenden Kompetenzausprägung für die ausgewählten Wunschrolle	Neues Mitglied in der Unterstützungsabteilung in der Freiwilligen Feuerwehr

Die aufgelisteten Prozesse der Ebene 2 bilden Teilprozesse des oberen Prozesses ab.

Prozess der Ebene 2	Prozessbeschreibung	Input	Output	Prozesse der Ebene 3	Benötigte Werkzeuge	Verantwortlichkeiten
Neues Mitglied aufnehmen	Die neue Mitarbeitende Person wird in die Unterstützungsabteilung aufgenommen. Es muss ein Führungszeugnis einreich werden und der Aufnahmeantrag wird unterzeichnet. In dem Antrag werden die Rahmenbedingungen für die Tätigkeiten in den Unterstützungsabteilungen festgelegt.	Kandidat*in mit einer nachgewiesenen körperlichen Befähigung und ausreichenden Kompetenzausprägung für die ausgewählten Wunschrolle	Neues Mitglied für die Unterstützungsabteilung in der Freiwilligen Feuerwehr ohne oder mit wenig Arbeitserfahrung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Führungszeugnis einreichen</li> <li>• Aufnahmeantrag unterschreiben</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Führungszeugnis</li> <li>• Aufnahmeantrag</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leitung der Freiwillige Feuerwehr</li> <li>• Person der ActIFF-Zielgruppe</li> </ul>
Tätigkeiten durchführen	Das neue Mitglied der ActIFF-Zielgruppe übt die Tätigkeiten der Rolle in der Unterstützungsabteilung aus. Das neue Mitglied wird in den ersten Phasen der Beschäftigung in die Tätigkeiten von Arbeitskolleg*innen eingearbeitet, bevor dieser eigenständig die Aufgaben erfüllen kann. Eine Person begleitet das neue Mitglied beim Ausüben der Tätigkeiten im ganzen Beschäftigungsprozess. Dabei kann es sich um eine ein/e Arbeitskolleg*in handeln.	Neues Mitglied für die Unterstützungsabteilung in der Freiwilligen Feuerwehr ohne oder mit wenig Arbeitserfahrung	Trainiertes Mitglied für die Unterstützungsabteilung in der Freiwilligen Feuerwehr	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tätigkeiten der Wunschrolle durchführen</li> </ul>	/	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begleitende Person</li> <li>• Person der ActIFF-Zielgruppe</li> </ul>
Evaluation durchführen	Während der Ausübung der Tätigkeiten werden Evaluationen durchgeführt. Für das neue Mitglied können Probleme auftreten, die erfasst werden sollen und an das Leitungsteam weiterzugeben sind. Zudem sollen Verbesserungsvorschläge und Wünsche berichtet werden, um die Zusammenarbeit zwischen den Personen der ActIFF-Zielgruppe und der Feuerwehr aufrechtzuhalten und zu verbessern. Die Aufnahme der Evaluation soll dabei in regelmäßigen Abständen stattfinden. Zudem soll die Evaluation der Feuerwehr bei der Begutachtung des neuen Mitarbeiters helfen. Dabei kann geprüft werden, ob diese die Aufgaben und Tätigkeiten erfüllen können oder ob noch Verbesserungspotential bei der Gestaltung besteht. Dieser Prozess sowie der folgende Prozess werden in einem regelmäßigen Intervall wiederholt.	Trainiertes Mitglied für die Unterstützungsabteilung in der Freiwilligen Feuerwehr	Trainiertes Mitglied für die Unterstützungsabteilung in der Freiwilligen Feuerwehr und dessen möglichen Problemen und Verbesserungsvorschläge	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Feedback-Gespräch führen</li> <li>• Vorschläge und Probleme aufnehmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dokument zur Aufnahme der Verbesserungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leitung der Freiwillige Feuerwehr</li> <li>• Begleitende Person</li> <li>• Person der ActIFF-Zielgruppe</li> </ul>
Problemlösung durchführen	Die Leitung analysiert die Probleme und Verbesserungsvorschläge und konzipiert in Zusammenarbeit mit dem neuen Mitglied Lösungsvorschläge. Liegen keine Verbesserungsvorschläge auf Seiten der neuen Mitarbeiter und der Freiwilligen Feuerwehr vor, endet der Beschäftigungsprozess und somit auch der Implementierungsprozess. Es soll eine erfolgreiche Implementierung einer Person aus der ActIFF-Zielgruppe in die Unterstützungsabteilung in der Freiwilligen Feuerwehr vorliegen. Dieser Prozess sowie der vorherige Prozess werden in einem regelmäßigen Intervall wiederholt.	Trainiertes Mitglied für die Unterstützungsabteilung in der Freiwilligen Feuerwehr und dessen möglichen Problemen und Verbesserungsvorschläge	Neues Mitglied in der Unterstützungsabteilung in der Freiwilligen Feuerwehr	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsetzbarkeit der Vorschläge prüfen</li> <li>• Verbesserungen durchführen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kosten-Nutzen-Rechnung der Verbesserungsmaßnahmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leitung der Freiwillige Feuerwehr</li> <li>• Begleitende Person</li> <li>• Person der ActIFF-Zielgruppe</li> </ul>