



SIEGFRIED FIEDLER

Werkfeuerwehr BASF SE,
Ludwigshafen

Zukunftsthema Personalentwicklung

Unternehmen, in denen anerkannte Werkfeuerwehren durch situative und innovative Konzepte im vorbeugenden und abwehrenden Brandschutz zum Standort Deutschland beitragen, stehen vor großen Herausforderungen. Megatrends wie Gesetzgebung, Kundenanforderungen, Demografie sowie Globalisierung haben weitreichende Konsequenzen auf die Arbeitswelt von morgen. Engagierte Mitarbeiter werden zu einem immer wichtigeren Wettbewerbsfaktor.

Antidiskriminierungsgesetze wurden eingeführt, um Maßnahmen gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz rechtlich zu untermauern und Sanktionen zu ermöglichen. Als Voraussetzung für die Erfüllung der gesetzlichen Bestimmungen bedarf es eines ausgeprägten Bewusstseins für Vielfalt im Unternehmen. Die Toleranz und Wertschätzung von Unterschiedlichkeiten werden in global agierenden Unternehmen mit »Diversity & Inclusion« beschrieben. Diversity bedeutet in diesem Zusammenhang Heterogenität oder Vielfältigkeit der Belegschaft. Inclusion steht für die Förderung einer Unternehmenskultur, in der Unterschiede wertgeschätzt werden. Übertragen auf die Feuerwehren bedeutet dies, dass es auch dort natürlich keine Diskriminierung geben kann. Offenheit gegenüber den demografischen Faktoren wie Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion und Bildungsstand, aber auch die Einbeziehung nicht offensichtlicher Merkmale wie persönliche Kompetenz, Werterhaltung und Erfahrungen (Diversity) muss die Basis jeglicher Feuerwehrführung sein. Die Feuerwehr muss eine Organisation sein, bei der jedes Mitglied die Möglichkeit hat, seine Talente und Fähigkeiten zu entfalten und in der sich der einzelne Mensch anerkannt und respektiert fühlt (Inclusion). Die Umsetzung von Antidiskriminierung wird ein entscheidender Faktor sein, um das »Unternehmen Feuerwehr« auch in Zukunft attraktiv und langfristig erfolgreich zu betreiben.

Im »Megatrend Kundenanforderungen« werden im unternehmerischen Umfeld die wachsenden Ansprüche der Kunden in Bezug auf Produkte und Dienstleistungen beschrieben, welche weltweit individuell bedient werden müssen. Auch die Feuerwehren werden bei ihren Kunden (Bürger, Unternehmen, Behörden) im Wandel der Zeit auf geänderte Anspruchsverhalten treffen, welche naturgemäß im Einsatz bzw. in der Beratung immer individuell bedient werden müssen. Die Feuerwehren müssen sich Gedanken machen, wie sie den individuellen Anspruch einer Hilfsfrist einhalten können, wenn gleichzeitig das Recht der freien Berufswahl und der daraus resultierenden variierenden Tag-, Nacht- und Wochenendabdeckung dagegen stehen. Hier müssen unter den Feuerwehren intelligente, gebietskörperschaftsübergreifende Kooperationen entstehen, um den Kundenanforderungen auch in Zukunft gerecht zu werden. Unternehmer erwarten von den Brandschutzbehörden individuelle und zielgerichtete Brandschutzkonzepte, um wirtschaftlich am Standort Deutschland produzieren zu können – meines Erachtens ein viel zu wenig beachteter Aspekt der Imagepflege der Feuerwehren. Auch hier müssen individuelle Konzepte immer wieder neu überdacht und aufgestellt werden. Dabei ist die Personalfuktuation in den Führungspositionen der beteiligten Partner nicht zu unterschätzen.

Die seit mehreren Jahrzehnten rückläufigen Geburtenraten in Industrieländern mit der Folge eines Mangels an qualifizierten Fachkräften am Arbeitsmarkt ist ein weiterer Megatrend für die Industrie. Der Kampf um Talente hat bereits begonnen und wird sich verschärfen. Genauso brauchen die Feuerwehren Talente, um ihre vielfältigen Aufgaben auch in Zukunft mit der anerkannten und beachteten Qualität ausführen zu können. Daher muss die Feuerwehr gegenüber ihren »Konkurrenten« vor Ort durch Attraktivität und Initiativen immer ein Stück voraus sein. Dies wird eine Herausforderung vor allen Dingen im Bereich der Freiwilligen Feuerwehr sein.