

Generationenwechsel



Diplom-Ingenieur
FRIEDER KIRCHER
Leitender Branddirektor

Berliner Feuerwehr

Es ist die natürlichste Sache der Welt, dass Menschen älter werden. Davon sind Führungskräfte auch nicht ausgeschlossen. Irgendwann kommt dann der Zeitpunkt, dass man sich mit Erreichen der Altersgrenze Gedanken über die Zukunft der Feuerwehr machen muss, in die man das ganze Arbeitsleben sein Herzblut gesetzt hat. Dies kann zu dem Ergebnis führen, dass die Zukunft mit dem Weggang gesichert ist, aber auch, dass plötzlich eine Lücke auftaucht und man nach dem Motto »Nach mir die Sintflut« den nachfolgenden Generationen das unbestellte Feld überlassen muss.

Seit einigen Jahren stehen vermehrt auch die deutschen Berufsfeuerwehren in diesem Generationenwechsel und wir müssen damit rechnen, dass gewohnte Namen und Gesichter von Bord gehen werden. Auch die Fachredakteure des BRANDSchutz/Deutsche Feuerwehr-Zeitung machen sich schon langsam Gedanken, was nach ihnen kommt! Steht man an einer derartigen Schwelle (keine Sorge, wir haben noch etwas Zeit) blickt man gerne zurück, ob man alles richtig gemacht hat! Die Antwort muss jeder selbst für sich geben, manchmal tun es aber auch andere! Außer dem Rückblick ist aber viel wichtiger, sich die Gedanken zu machen, was nach einem kommt. In den hauptberuflichen Schienen ist eine derartige Vorplanung nicht so einfach. Da kann man nur versuchen, den (möglichst) richtigen und geeignetsten Mitarbeitern gute Ausgangspositionen zu ermöglichen, damit sie bei Auswahlverfahren zeigen können, ob sie die Richtigen sind.

Wie ist das beim Ehrenamt? In letzter Zeit beobachte ich vermehrt, dass die Amtszeiten der Führungskräfte immer kürzer werden. Die jahrzehntelange Besetzung einer Führungsposition kommt immer seltener vor und damit entfällt natürlich die planmäßige Vorbereitung von möglichen Nachfolgern. Das ist schade, denn wenn man genau hinsieht, braucht man schon eine gewisse Zeit, um sich in eine Führungsposition einzuarbeiten. Die Entscheidung, eine derartige Position im Ehrenamt zu übernehmen, ist auch nicht mehr so einfach. Viele Faktoren wie Beruf, Familie, aber auch Ambitionen und Fähigkeiten spielen eine Rolle. Die Verantwortung ist hoch und die Belastung zusätzlich zum Beruf ist nicht zu vernachlässigen. Da kann es schon schwierig werden, eine verantwortungsvolle Führungsfunktion im Ehrenamt für lange Jahre zu übernehmen. Manchmal kommt es auch vor, dass sehr junge Kameraden sich bereit erklären, Führungsverantwortung zu übernehmen. Manchmal ist es auch das Aufbegehren einer jungen Generation, die es besser machen will als die Altvorderen. Wenn sie nicht vernünftig darauf vorbereitet sind, verursacht das oft erhebliche Verwerfungen im ehrenamtlichen Bereich. Derartige »Palastrevolutionen« haben aber oft auch ihre Ursache im zu langen Festhalten an althergebrachten Methoden und keiner Anpassung der Organisation an die Zeit. Das nenne ich dann Führungsversagen!

Fazit: Gute Führungskräfte, die ein Amt längere Zeit bekleiden können, tun gut daran, mögliche Nachfolger frühzeitig an die Führungsverantwortung heran zu führen! Das kann auch mal heißen, dass man bei wichtigen Entscheidungen auch mehr Feuerwehrangehörige einbezieht, als es unbedingt nötig ist – ohne gleich in ewiges Diskutieren und nicht Entscheiden zu verfallen.

Das ist ein hoher Auftrag, der an jeden Verantwortlichen in einer Feuerwehr geht. Personalentwicklung – egal ob ehrenamtlich oder hauptberuflich, ist eine Führungsaufgabe! Das bedeutet einmal, dass man rechtzeitig schauen sollte, wer als Führungskraft geeignet ist und auch als Nachfolger aufgebaut werden kann. Das ist aber nur möglich, wenn man auch frühzeitig bei bestimmten Aufgaben engagierte Feuerwehrangehörige beteiligt oder aber auch Aufgaben überträgt, um ihnen die Chance zu geben, sich dort zu beweisen.

Es ist wichtig, als Führungskraft die Augen und Ohren offenzuhalten und immer im Blick zu haben, dass die eigene Zeit in der Führungsverantwortung endlich ist und man sein Feld gut bestellen sollte. Ob es dann immer gelingt – das steht in den Sternen, aber die Chancen steigen mit einer guten Personalentwicklung!