

Förderprogramm Frauen in der Feuerwehr

BF Modul HR-Management

Personalgewinnung	
Projektschritt	Inhalte
Welche Berufe zum Einstieg in den Feuerwehrdienst sind zugelassen?	<ul style="list-style-type: none"> • Müssen diese erweitert werden? • Mögliche Erweiterung um Medizinische Fachangestellte, Pädagogische Ausbildung, Verwaltung/ Organisation etc.
Welche Studiengänge sind zugelassen?	<ul style="list-style-type: none"> • Ist eine Erweiterung möglich? • Welche Studiengänge könnten anerkannt werden und im gesamten Spektrum der Aufgaben sinnvoll beitragen (Pädagogik, Medizin u.a.m.?)
Abgeschlossene Berufsausbildung?	<ul style="list-style-type: none"> • Ist diese notwendig? • Gibt es eigene Berufsausbildungen, z.B. Notfallsanitäter?
Sporttest	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Anforderungen bestehen aktuell? • Werden Frauen und Männer unterschiedlich bewertet? • Wären Anpassungen sinnvoll (z.B. an den Sporttest der Polizei NRW)? • Können Defizite im Sporttest durch andere Kompetenzen im Bewerbungsverfahren kompensiert werden? • Ready2Rescue-Trainingsprogramm für alle Interessierten über mehrere Wochen mit Coaching und Unterstützung
Soziale Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Art und Umfang im Eignungstestverfahren • Mögliche Implementierung zusätzlicher Tests auf soziale und kommunikative Kompetenzen (z.B. in Form von Rollenspielen oder Teamübungen).
Körpermaße	<ul style="list-style-type: none"> • Gibt es Voraussetzungen für definierte Körpermaße? • Sind diese geschlechtsabhängig? • Gibt es Mindest- und Höchstgrenzen (Größe/Gewicht)?

	<ul style="list-style-type: none"> • Sind Mindest- und Höchstgrenzen durch objektive Anforderungen belegt?
Vorbereitungskurse	<p>Angebote, die speziell Frauen auf die Anforderungen der Feuerwehr vorbereiten.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Drehleitersteigen • Atemschutzstrecke • Sporttest • Probeschichten, die den Alltag zeigen
Bewerbungs- und Auswahlprozess	<p>Mögliche Hürden für Frauen identifizieren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Standardisierte Bewertungskriterien • Interviewleitfäden und Schulungen für Auswahlkommissionen (unbewusste Vorurteile) • Diverse Auswahlkommissionen
Werbestrategien ohne Personalressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Werbemaßnahmen gibt es bereits? • Lokale Werbekampagnen auf z.B. Bus und Bahn, Werbetafeln, LED-Screens etc.? • Gibt es ansprechendes Printmaterial für Schulen, Universitäten und Gemeindezentren? • Werden Give-aways für Veranstaltungen, Bewerbungstage, Girls-Day etc. angeboten (siehe Head-Tücher bei der Polizei!)? • Gibt es Kooperationen mit Sport- und Fitnessstudios, Laufgruppen oder dem Hochschulsport?
Werbemaßnahmen mit Personal w/m/d	<ul style="list-style-type: none"> • Aktive Werbemaßnahmen in der eigenen JF und der eigenen FF • Gezielte Info-Veranstaltungen bei lokalen Schulabschluss-Jahrgängen • Schnuppertage nur für Frauen, bei denen es um den Einsatz, Geräte, Funk, Technik und Atemschutz geht, mit einem transparenten Ablauf und realistischen Ansprüchen • Informationsstände auf Messen, idealerweise mit „Mitmach-Stationen“ • Gezielte Info-Veranstaltungen in Hochschulen, Universitäten etc. • Organisation von Informationsabenden, um Fragen zu beantworten und die Vorteile einer Karriere bei der Feuerwehr zu erläutern? • Gezielte Werbung dort, wo viele Frauen zusammenkommen, z.B. Fitness Studio, Sport- und Fitnessveranstaltungen, Eltern- und Familienveranstaltungen, Bildungsveranstaltungen, Netzwerk-Events

Grundsätzliche Außendarstellung der Feuerwehr	<ul style="list-style-type: none"> • Wie stellt sich die Feuerwehr bereits heute in der Öffentlichkeit dar? • Werden Berichte, Artikel, Veröffentlichungen gendersensibel dargestellt?
Zielgruppenorientierte Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Maßgeschneiderte Botschaften für z.B. junge Frauen, Mütter oder Frauen mit Berufserfahrung • Stellenanzeigen in weiblicher Form (w, m, d) verfassen und mit Abbildungen von Frauen versehen
Social Media Marketing	<p>Nutzung angesagter Social-Media-Plattformen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berichte über alltägliche und besondere Einsätze • Storys von Feuerwehrfrauen aus den Bereichen Einsatzdienst, Technik und Führung. Regelmäßig. Nicht nur zum Weltfrauentag (kein Pinkwashing). • Hohe Präsenz, viele Posts
Bauen und Wohnen	<ul style="list-style-type: none"> • Bevorzugter Zugang zu kommunalen Miet-Wohnraum • Begünstigter Wohnraum • Besondere Berücksichtigungen bei Vergabe von Wohnraum • Bevorzugung bei Vergabe von Grundstücken
Familienfreundliche Angebote	<ul style="list-style-type: none"> • Priorität bei der Vergabe von Kinderbetreuungsplätzen • Unterstützungsangebote bei Kinderbetreuung, Ferienbetreuung oder Elternzeitregelungen analysieren und bewerten • Einrichtung eines Eltern-Kind-Büro für „Kinderbetreuungs-Notfälle“
Dual Career/ Doppelkarriere	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Doppelkarrierepaaren • Hochqualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen • Kooperationen bilden • Unterstützung bei der Kontaktaufnahme zu möglichen Kooperationspartnern/ Arbeitgebern • Gründung von Netzwerken zu möglichen Partnern
Arbeitszeitmodelle	<ul style="list-style-type: none"> • Gibt es bereits Strukturen, die flexible Arbeitszeiten oder Teilzeitarbeit ermöglichen? • Was könnte der gesetzliche Rahmen ermöglichen? • Können Jobsharing Modelle etabliert werden? • Gibt es Möglichkeiten, bestehende Gleitzeitregelungen auszuweiten?

	<ul style="list-style-type: none"> • Sind die bestehenden Schichtmodelle noch zeitgemäß? • Gibt es regelmäßige Feedback-Systeme?
Schul-Praktika ab Klasse 9	<ul style="list-style-type: none"> • Werden Praktika angeboten? • Sind sie leicht zugänglich? • In welchen Bereichen werden Praktika angeboten? • Können sie erweitert werden? • Können interessante Bereiche hinzukommen?
Personalentwicklung	
Karriere-Planung	<ul style="list-style-type: none"> • Definition transparenter beruflicher Entwicklungsschritte mit definiertem Zeitverlauf • Talente frühzeitig erkennen, aktiv ansprechen und weiterentwickeln. • Spezialfunktionen öffnen und begleiten • Führungskräfte training
Mitarbeitergespräche	<ul style="list-style-type: none"> • Mindestens jährliche, schriftlich dokumentierte Mitarbeiterinnengespräche, in denen beiderseits Ziele vereinbart werden • Prüfung der Zielerreichung und nötigenfalls Korrekturvereinbarungen
Mentoring-Programme	<ul style="list-style-type: none"> • Feste Zuordnung zu persönlicher Mentorin /persönlichem Mentor unabhängig von Dienstvorgesetzten
Family-First-Programm	<p>Entwicklung eines innerbetrieblichen Programms zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle (m/w/d) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Fokus auf</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einsatzmöglichkeiten während Schwangerschaft (individuelle Gefährdungsanalyse) • Betriebskompatible Kinderbetreuungskonzepte • Individualisierte Teilzeitarbeitsmodelle • „Karriere-mit-Kind“ Initiative: Wie können Zeiten reduzierter Arbeitszeit z.B. für Qualifikationsmaßnahmen genutzt werden?
Netzwerken	<ul style="list-style-type: none"> • Aktive Förderung der persönlichen Vernetzung auch über die lokalen Strukturen hinaus • Unterstützung frauenspezifischer Aktivitäten (Netzwerktreffen Fortbildungen etc.)
Personalbindung	
Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • Transparente, ehrliche, positiv Wertschätzende Kommunikationsstruktur

	<ul style="list-style-type: none"> • Führungskräfte mit Vorbildfunktion
Feedbackkultur	<ul style="list-style-type: none"> • Gibt es eine offene Feedback-Kultur • werden Anregungen und Verbesserungsvorschläge ernst genommen?
Vielfalt und Gleichstellung	<ul style="list-style-type: none"> • Schaffung einer Kultur der positiven Wertschätzung • Gleichstellung aktiv fördern • Achtung und Anerkennung auf allen Ebenen • Schulungen zur Sensibilisierung für Gender- und Diversity-Themen durchführen • Flexible Qualifizierung Fenster (Chancengleichheit)
Diskriminierung	<ul style="list-style-type: none"> • Diskriminierung in all ihren Formen aktiv bekämpfen • Implementierung von klaren Richtlinien • Sicherstellung von Schutzmechanismen für Meldende • Sicheres Arbeitsumfeld schaffen
Sexismus	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung eines Leitfadens durch die Wachabteilung • Sensibilisierung und Schulung • Null-Toleranz-Strategie • Klare Meldewege, Vorfälle ernst nehmen, Vertrauenspersonen, Transparente Verfahren, Konsequenzen • Respektvoller, wertschätzender und positiver Umgang miteinander fordern und fördern.
Rassismus	<ul style="list-style-type: none"> • Erkennen von rassistischen Verhaltensmustern • Null Toleranz Strategie • Interkulturelle Schulungen/ Workshops, um das Verständnis für unterschiedliche Perspektiven zu fördern • Eine inklusive und vielfältige Kultur fördern • Rassistische Barrieren abbauen • Respektvolles Miteinander fördern
Ombudsstellen	<ul style="list-style-type: none"> • Müssen leicht erreichbar sein • Auch anonym • Unabhängig und neutral • Vertraulichkeit
Gesundheit und Wohlbefinden	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung der psychischen Gesundheit, das Wohlbefinden und der allgemeinen Lebensqualität • Psychologische Beratung

Einrichtung von EAP-Systemen (Employee Assistance Programs)	<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheitsinformationen • Hilfe bei Bewältigung von Stress • Vertrauliche Inanspruchnahme • Präventive Maßnahmen • Uvm.
Sicherstellung Rahmenbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtergerechte Dienstkleidung • Toiletten • Umkleieräume • Spinde/ Schließfächer • Wachstruktur • Hygiene-Pack für Frauen auf Fahrzeugen