

Förderprogramm Frauen in der Feuerwehr

FF Modul HR-Management

Personalgewinnung	
Projektschritt	Inhalte
Homepage	<ul style="list-style-type: none"> • Homepage ansprechend gestalten • Ansprechpartnerin etablieren • Themenbereich „Frauen“ mit Informationen integrieren
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 usw.? • Stereotypen vermeiden
Werbemaßnahmen mit Personal w/m/d	<ul style="list-style-type: none"> • Veranstaltungen für die über 16-jährigen Jugendfeuerwehrmädchen/Feuerwehrfrauen • Schnupperveranstaltungen für Frauen organisieren • gezielte Info-Veranstaltungen auf Wochenmärkten, Veranstaltungen etc. • Organisation von Informationsabenden, um Fragen zu beantworten und die Vorteile einer Mitgliedschaft bei der Feuerwehr zu erläutern. • gezielte Werbung an Orten, an denen sich viele Frauen aufhalten, z. B. im Fitnessstudio, bei Sport- und Fitnessveranstaltungen, bei Eltern- und Familienveranstaltungen, bei Bildungsveranstaltungen und bei Netzwerk-Events
Bring a (girl) friend Aktion	<ul style="list-style-type: none"> • Aktive Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr werden motiviert, weibliche Interessentinnen zum Kennenlernen mitzubringen (barriearemes "Schnuppern").
Grundsätzliche Außendarstellung der Feuerwehr	<ul style="list-style-type: none"> • Wie stellt sich die Feuerwehr bereits heute in der Öffentlichkeit dar?

	<ul style="list-style-type: none"> • Werden Berichte, Artikel und Veröffentlichungen gendersensibel dargestellt?
Zielgruppenorientierte Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Maßgeschneiderte Botschaften für z.B. junge Frauen, Mütter oder Quereinsteigerinnen • Interkulturelle Ansprachen • Werbung/ Ansprache auf internationalen Festen
Social Media Marketing	<p>Nutzung von unterschiedlichen Social-Media-Plattformen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berichte über alltägliche und besondere Einsätze • Hohe Präsenz, viele Posts • Mit realistischen, respektvollen und klaren Einladungen sollten Frauen direkt angesprochen werden. • Storys von eigenen Feuerwehrfrauen • Kein Pinkwashing
Familienfreundliche Angebote	<ul style="list-style-type: none"> • Priorität bei der Vergabe von Kinderbetreuungsplätzen • Weitere Punkte unter Personalbindung/ Generelle Kostenvorteile
Aufnahmekapazität	<p>Bei Erreichen der Aufnahmekapazität Überprüfung der</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parität • Inaktive Mitglieder • mögliche Umstrukturierung der Räumlichkeiten
Einstiegsmöglichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Etablierung niederschwelliger Einstiegsmöglichkeiten z.B. Probe-Ehrenamt, Schnupperphase • Überprüfung des Aufnahmeverfahrens • Transparente Erwartungen bezüglich Zeitaufwand, Ausbildungswegen, Einsatzrealitäten etc. • Standard-Checklisten für Aufnahmegespräche etablieren, um Vorurteile zu reduzieren (Bauchgefühle dürfen kein Entscheidungskriterium sein).
Personalentwicklung	
Personalgespräche	<ul style="list-style-type: none"> • Mindestens jährliche, schriftlich dokumentierte Personalgespräche, in denen beiderseits Ziele vereinbart werden • Prüfung der Zielerreichung und bei Bedarf Korrekturvereinbarungen
Qualifizierungsinitiative	Ausgleich von Qualifikationsdefiziten. Aktive Förderung von Frauen als

	<ul style="list-style-type: none"> • Gruppenführerinnen • Zugführerinnen <p>weitere Qualifizierungen</p>
Mentoring-Programme	<ul style="list-style-type: none"> • Feste Zuordnung zu persönlicher Mentorin, persönlichem Mentor • Standardpläne erstellen: Über was lerne ich wann? Welche Lehrgänge? Wer erklärt mir was? Was muss ich wann machen? Wie funktioniert die Feuerwehr? ...
Family-First-Programm	<p>Entwicklung eines Programms zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt für alle (m/w/d) mit Fokus auf</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einsatzmöglichkeiten während Schwangerschaft (individuelle Gefährdungsanalyse) • standortbezogene Kinderbetreuungskonzepte • Schulungs- und Ausbildungskonzepte mit hohem Hybridanteil • eigenverantwortliche Lernzeiten • Frühzeitige Lehrgangsplanungen • Kinderbetreuungslösungen bei Blocklehrgängen (Kooperationen, Zuschüsse, lokale Absprachen) • Anpassung der Ausbildungszeiten- und Tage • Bereitstellung von Geldern für Familienfeste
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 und positiv wertschätzende Kommunikationsstruktur • Führungskräfte mit Vorbildfunktion • Kultur der Anerkennung fördern
Feedbackkultur	<ul style="list-style-type: none"> • Gibt es eine offene Feedback-Kultur? • Werden Anregungen und Verbesserungsvorschläge ernst genommen?
Übungsdienste	<ul style="list-style-type: none"> • Flexible Übungsmöglichkeiten • Flexible Übungsdienste mit Kinderbetreuung standortübergreifend • Kinderbetreuung während der Übungen/Ausbildung • Einrichtung von Räumlichkeiten und Spielkisten für Kinder

Kinderbetreuung	<ul style="list-style-type: none"> • Ausarbeitung der Betreuung im Alarmfall • Schaffung struktureller Abläufe • Schaffung von Räumlichkeiten • Schaffung eines Kinderspielplatzes • Anschaffung von Spielgeräten • Anschaffung von Spielkisten für unterschiedliche Altersgruppen • Bereitstellung von Kinderbetreuung während Veranstaltungen
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
Diskriminierung	<ul style="list-style-type: none"> • Diskriminierung in all ihren Formen aktiv bekämpfen • Implementierung klarer Richtlinien • Sicherstellung von Schutzmechanismen für Meldende • Sicheres Umfeld schaffen
Sexismus	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung einer Orientierungshilfe durch die Wachabteilung • Sensibilisierung und Schulung • Null-Toleranz-Strategie • Respektvollen, positiven 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"> • Ombudsstelle muss etabliert werden • Vertrauenspersonen (mindestens eine Frau) müssen ernannt werden. • Verschiedene Meldewege müssen klar kommuniziert werden. • Sie müssen leicht erreichbar sein • Auch anonym • Unabhängig und neutral

	<ul style="list-style-type: none"> • Vertraulichkeit muss zu jeder Zeit gewährleistet sein • Klare Konsequenzen etablieren.
Generelle Kostenvorteile	<ul style="list-style-type: none"> • Schaffung von Krippenplätzen für Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr • Schaffung von Wohnraum in der Nähe der Wache • Bevorzugter Zugang zu kommunalen Mietwohnungen • Begünstigter Wohnraum • Besondere Berücksichtigung bei der Vergabe von Wohnraum • Bevorzugung bei der Vergabe von Grundstücken • Vergünstigungen bei Beiträgen zur Versicherung • Vergünstigungen oder Gutscheine für kommunale Einrichtungen, z. B. Schwimmbäder. • Präventive Gesundheits- und Fitnessangebote • Tankgutscheine • Etablierung von Ehrenamtskarten • Kostenlose Nutzung des ÖPNV • Reduktion kommunaler Steuern bei Tieren • Home-Office-Plätze in Wachen etablieren
Sicherstellung Rahmenbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtergerechte Dienstkleidung • Toiletten • Umkleideräume • Etablierung von geschlechtsneutralen Einraum-Konzepten mit getrennten Duschen/ Umkleidemöglichkeiten (siehe Feuerwehr in Schweden) • Spinde/ Schließfächer • Wachstruktur • Hygiene-Pack (Periodenprodukte) für Frauen auf Fahrzeugen
Schwangerschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Risikoanalyse mit jeder schwangeren Frau • Einsatzmöglichkeiten festlegen • Unterstützungsangebote festlegen • Zukunftsplanung erstellen • Wiedereinstieg aktiv managen • Flexible Beteiligung ermöglichen „Teilnahme light“
Vielfältige Engagement Möglichkeiten schaffen	<ul style="list-style-type: none"> • Etablierung von verschiedenen Engagement Formen (z.B. Kinderfeuerwehr, Unterstützungsabteilung)
Workshops	<ul style="list-style-type: none"> • Women-only-Workshops • Finanzielle Unterstützung bei Frauenfördermaßnahmen

	<ul style="list-style-type: none"> • Angebote von Kongressen, Netzwerktreffen und Veranstaltungen an die Frauen weiterleiten
Gesundheit und Wohlbefinden	<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheitsinformationen • Hilfe und Unterstützung bei familiären Belastungen • Sensibler Umgang mit frauenspezifischen Themen wie Zyklus und Menopause • Resilienz-Trainings
Fitness und Sport	<ul style="list-style-type: none"> • Etablierung „Feuerwehrsport“ • Lauf- und Walkinggruppen • Radsportgruppen • Familienausflüge mit dem Fahrrad • Zugang zu kommunalen Turnhallen und Schwimmbädern • Selbstverständlicher Zugang einer Freiwilligen Feuerwehr mit Berufsfeuerwehr zu eigenen Strukturen (Sporträume, Turnhallen) • Feuerwehrsporttrainerinnen / Trainer etablieren • Funktionelles Training mit Einsatzbezug • Verletzungsprävention, Heben und Tragen, Mobilitätstraining • Unterstützung bei Feuerwehrwettkämpfen (Fire-Fit, TFA, Meisterschaften laufen, etc.) • Gemeinsamer Sport zur Stärkung der Teamkultur