

## Call for Papers „Im Einsatz für die Gesellschaft – (Aus)Bildung für Einsatzkräfte der Zukunft“

Einsatzkräfte<sup>1</sup> von Bundeswehr, Polizei, Rettungsdienst, Feuerwehr, Technischem Hilfswerk und anderen Organisationen (z.B. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, Ärzte ohne Grenzen, Internationale Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung, NATO, Kirchen oder politische Stiftungen) erbringen existenzielle Leistungen für die Gesellschaft. Sie riskieren Gesundheit und Leben zum Wohle der Gemeinschaft. Sie agieren täglich in komplexen Situationen, übernehmen oft unvorhersehbare Rettungs- oder Schutzaufträge und verhindern die Ausweitung von Schäden und Risiken. Das gilt auch für jene Personengruppe, die seltener in der Öffentlichkeit sichtbar wird: Angehörige der Einsatzorganisationen, die z.B. die materielle Ausrüstung und personelle Ausstattung von Einsatzkräften sicherstellen, für die rechtskonforme Abwicklung komplexer Vergütungsprozesse zuständig sind, die fachspezifische Ausbildungen durchführen oder das Management von Gebäuden und Infrastruktur sowie IT-Dienstleistungen übernehmen. Die Anerkennung der Gesellschaft für ihr Handeln in Gefahrensituationen ist eine wesentliche Motivation bei der Berufswahl von Einsatzkräften.<sup>2</sup>

Dabei sind die gesellschaftlichen Erwartungen und Qualifikationsanforderungen an beide Personengruppen hoch: Die Hilfsfrist der Rettungsdienste, gemessen vom Eingang der Notfallmeldung bis zum Eintreffen am Notfallort, beträgt zwischen 10 bis 15 Minuten, in Hamburg sogar nur 8 bis 10 Minuten.<sup>3</sup> Die NATO fordert für die Streitkräfte der Very High Readiness Joint Task Force (VJTF) Einsatzbereitschaft innerhalb von 48 bis 72 Stunden.<sup>4</sup> Der „Comprehensive Approach“ bietet für die Ressorts des Bundessicherheitsrates und deren nachgeordnete Einrichtungen den Ansatz, um eine ressort- und institutionengemeinsame Kooperation zu verwirklichen und der zunehmenden Komplexität nationaler und internationaler Krisensituationen und den daraus folgenden Anforderungen an Individuum und Organisation gerecht zu werden.

Diese Anforderungen, innerhalb kürzester Zeit professionell, handlungssicher und rechtskonform im Rahmen risikoreicher und ungewisser Gefahrensituationen zu agieren, stehen aber zunehmend einer immer flexibler und individueller werdenden Arbeitswelt gegenüber: Demografischer Wandel und aufkommender Fachkräftemangel sowie mitunter veränderte Kompetenzprofile und Wertvorstellungen zum Dienst in Einsatzorganisationen erschweren die Personalgewinnung, insbesondere bei limitierenden Präsenz- und Funktionsvorgaben, die die individuellen Freiräume der Betroffenen zum Teil erheblich einschränken. Dies wird noch verschärft durch erhöhte Mobilitäts- und Flexibilisierungsansprüche an Einsatzorganisationen sowie permanente Aus-, Fort- und Weiterbildungsbedarfe angesichts ständig komplexer werdender Schadens- und / oder Einsatzszenarien. Auswirkungen auf Führungs- und Ausbildungskultur, sowohl im nationalen wie im multinationalen Kontext, sind deshalb zu erwarten.

Ausbildende und Vorgesetzte in Einsatzorganisationen stehen somit vor besonderen Herausforderungen: Einerseits gilt es, den Anspruch professioneller und funktionsfähiger Arbeits- und

---

<sup>1</sup> „Einsatzkräfte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Organisationen, wie Rettungsdiensten, Feuerwehr, Polizei, Bundeswehr und Bevölkerungsschutz, die regelmäßig bzw. für eine zeitlich begrenzte Dauer im Rahmen eines **komplexen Einsatzumfeldes** agieren“ (Hoffmann, H. (2017): *Sicherheit durch Kompetenzorientierung. Ein ressortgemeinsames Bildungskonzept für Einsatzkräfte*. Bielefeld. S. 65).

<sup>2</sup> Vgl. Krampfl, M. (2007): *Einsatzkräfte im Stress. Auswirkungen von traumatischen Belastungen im Dienst*. Kröning. S. 18.

<sup>3</sup> Vgl. Forschungs- und Planungsgesellschaft für Rettungswesen, Brand- und Katastrophenschutz m.b.H. (2012): *Strategiepapier 2010 der Feuerwehr Hamburg*. Bonn. S. 33.

<sup>4</sup> Vgl. <https://www.bmvg.de/de/themen/dossiers/die-nato-staerke-und-dialog/vjtf-speerspitze-der-nato>

(Aus)Bildungsorganisationen wirkungsvoll umzusetzen. Andererseits ist gesellschaftlichen Entwicklungen Rechnung zu tragen, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowohl die Gestaltung individueller Lebensentwürfe, als auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf z.B. durch orts- und zeitunabhängiges Arbeiten, Nutzen von digitalen Medien, fortschrittlicher IT bis hin zu KI, mobiles Lernen, Teilzeitarbeit, Homeoffice und andere Arbeitsmodelle zu ermöglichen, um Berufe der Einsatzkräfte auch zukünftig attraktiv zu gestalten.<sup>5</sup>

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie den Herausforderungen individueller Lebensentwürfe in professionellen, funktionsfähigen (Einsatz-)Organisationen im regionalen, nationalen und internationalen Kontext zukünftig begegnet werden kann. Ist es Zeit, unsere gesellschaftlichen Erwartungen an Einsatzkräfte anzupassen und andere Maßstäbe anzulegen, die mit einem höheren Grad an Individualisierung verbunden werden können? Oder können (bspw. finanzielle) Anreize geschaffen werden, um Berufe in Einsatzorganisationen attraktiver zu gestalten und welche Konsequenzen hätte dies? Wie weit sind die Lebensvorstellungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter realisierbar, ohne die Funktionsfähigkeit der Organisationen zu gefährden? Ist eine Auflösung dieses Spannungsfeldes denkbar? Wie können bzw. müssen dabei zukünftige Kompetenzprofile dieser Einsatzkräfte aussehen und in welcher Art ist eine Anpassung erforderlich?

**Wir laden Sie ein, einen Beitrag zum diesjährigen (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr zu leisten. Folgende Leitfragen könnten hierzu mögliche Anregungen bieten:**

- Wie können Strukturerefordernisse von Einsatzorganisationen mit individuellen Lebenszielen und -ansprüchen verschränkt werden, sodass Einsatzorganisationen funktionsfähig, professionell und zukunftsorientiert im internationalen Kontext agieren können?
- Wie können Organisationen die unterschiedlichen und teils auch konträren Individualisierungsansprüche von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Erfahrung bringen und kategorisieren? Wie können Kompromisse zwischen individuellen Lebensentwürfen und professionellen, funktionsfähigen Organisationen gestaltet werden?
- Müssen wir gesellschaftliche Erwartungshaltungen und Standards, die an Einsatzkräfte gerichtet werden, in Frage stellen, um den Individualisierungsansprüchen von (potenziellen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Einsatzorganisationen mehr Raum zur Realisierung zu bieten? Inwiefern könnte dadurch die Attraktivität und Zukunftsfähigkeit des Berufsbilds „Einsatzkraft“ erhalten und die Berufswahlmotivation erhöht werden?
- Welche Kompetenzen benötigen Ausbildungs- und Führungskräfte, damit sie organisationale Ziele transparent machen, die Reflexion der Wertvorstellungen von Einsatzkräften ermöglichen und zwischen Ansprüchen des Individuums und der Einsatzorganisation kompromissorientiert vermitteln können?
- Wie sollte die Ausbildung von Einsatzkräften gestaltet werden, um Anschlussfähigkeit und Wiedererkennung von Grundsätzen der deutschen Berufsausbildung (z.B. Kompetenzorientierung, Lernfeldansatz, Duales Prinzip) und damit höhere Attraktivität zu gewährleisten? Wie kann außerdem stabiles Verhalten und reflektiertes, selbstreguliertes Handeln durch Ausbildung ermöglicht werden?
- Welche Erfahrungen zur Bewältigung des Spannungsfeldes zwischen professioneller Funktionalität und individueller Lebensgestaltung gibt es in Einsatzorganisationen anderer Nationen? Was können wir daraus lernen?

---

<sup>5</sup> Vgl. Rump, J. & Eilers, S. (2017): *Arbeit 4.0 – Leben und Arbeiten unter neuen Vorzeichen*. In: *Auf dem Weg zur Arbeit 4.0* (S. 3-77). Springer Gabler, Berlin. S. 18f.

Der (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr versteht sich als Plattform für den Austausch zwischen Führungs- und Ausbildungspersonal, einschlägiger wissenschaftlicher Forschung und Entwicklung und der Industrie, die entsprechende Produkte und Dienstleistungen bereitstellt. In diesem Jahr sollen dabei Fragen nach der möglichen „Passung“ von zum Teil sich widersprechenden Individualisierungsansprüchen und Funktionserwartungen der Gesellschaft an Sicherheit und Schutz im Vordergrund stehen. Damit verfolgt der (Aus)Bildungskongress der Bundeswehr das Ziel, den Diskurs der Ausbildungs- und Führungsverantwortlichen von Einsatzkräften national wie international zu unterstützen, um auch ein „Agenda Setting“ zukünftig relevanter Themenstellungen zu initiieren.

Teilen Sie mit uns Ihre Erfahrungen und Einschätzungen und stellen Sie Ihre Konzepte, Überlegungen und Folgerungen vor. Gestalten Sie die Tagung des diesjährigen (Aus)Bildungskongresses der Bundeswehr aktiv mit Ihrer Fachexpertise mit und reichen Sie einen Beitrag ein.

<p><b>Termine</b> Einreichung von Beiträgen <b>bis 01. März 2019</b> per E-Mail an: <a href="mailto:ausbildungskongress@hsu-hh.de">ausbildungskongress@hsu-hh.de</a></p> <p><b>(Aus)Bildungskongress der Bundeswehr</b> Tagung und Fachausstellung <b>03. – 05. September 2019</b></p> <p><b>Weitere Informationen:</b> <a href="http://www.ausbildungskongress.org">www.ausbildungskongress.org</a></p>	<p><b>Kontakt</b> Lars Döring, M.A. Koordination wissenschaftliches Tagungsprogramm Zentrum für technologiegestützte Bildung Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg Holstenhofweg 85 22043 Hamburg</p> <p>Tel.: 040 6541 3216 Fax: 040 6541 3683 Mail: <a href="mailto:doeringl@hsu-hh.de">doeringl@hsu-hh.de</a> oder <a href="mailto:LarsDoering@bundeswehr.org">LarsDoering@bundeswehr.org</a></p>
<p><b>Tagungsort</b> Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg Holstenhofweg 85 22043 Hamburg</p>	<p><b>Organisation</b> Zentrum für technologiegestützte Bildung Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg Holstenhofweg 85 22043 Hamburg</p>