

23.11.2023, Mitgliederversammlung WFV-Hessen

*Einfluss des Gesellschaftlichen Wandels auf  
den Personalbestand einer (Werk-) Feuerwehr*

Yvonne Dunkelmann, Fraport AG



# ***Yvonne Dunkelmann***

*(m/w/d)*

- weiblich*
- blond und*
- Zivilist*

*20 Jahre Fraport-Kind*

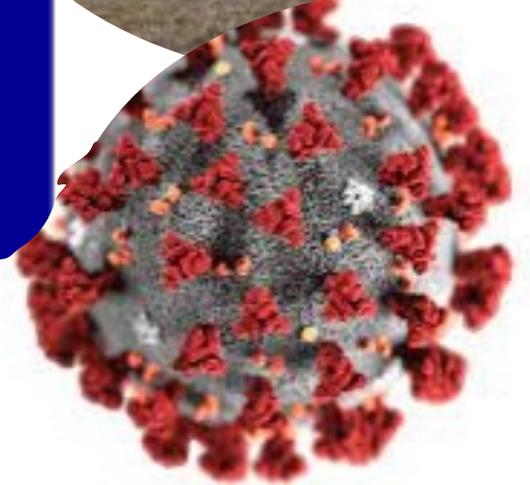
*MBA Aviation Management*

*Passionierte Projekt- und Lean-Expertin*

*Seit über vier Jahren Mitarbeiterin der Fraport Flughafenfeuerwehr*

# Wie alles begann...

- 2017: Bescheid sieht mit Inbetriebnahme des Terminal 3 und Erweiterung der umliegenden Infrastruktur im Süden einen Aufbau von Einsatzfunktionen vor
- 2019: Abschluss Tarifvertrag mit stufenweiser Reduzierung der Arbeitszeit bis 2025
- 2020 ff: innerhalb von 2 Jahren haben uns viele Mitarbeiter verlassen, deren Stellen nachbesetzt werden mussten



# Geht nicht -gibt's nicht...

- ✓ Frühzeitige Planung und Einleitung von Rekrutierungsmaßnahmen bei Aufbau von Einsatzfunktionen
- ✓ Auswirkungen auf den Personalfaktor > Personalbedarf berücksichtigen bei Arbeitszeitreduzierung in TV
- ✓ Ausbildungskapazitäten und Ressourcen berücksichtigen



# Herausforderungen in der Personalgewinnung – Anforderungsmanagement



## BRANDMEISTER-ANWÄRTER (m/w)

### Ihre Aufgaben:

1. ...
2. ...
3. ...

### Ihr Profil:

1. Abgeschlossene Berufsausbildung in einem für den feuerwehrtechnischen Dienst geeigneten Beruf im Elektro-/Metall-/Verwaltungs-oder Rettungsdienstbereich wünschenswert
2. Idealerweise erste praktische Berufserfahrung
3. Uneingeschränkte Atemschutztauglichkeit nach G 26.3 sowie keine Störung des Sichtfeldes, keine Farbsinnstörung und mind. 50 % Sehleistung ohne Brille auf jedem Auge nachweislich durch augenärztlichem Attest hier müssen wir nochmal diskutieren – es gibt zig verschiedene Formular von den einzelnen Optikern/ Augenärzten
4. Gute EDV- und Englischkenntnisse
5. Hohe persönliche Belastbarkeit und sicheres Auftreten
6. Organisationsgeschick, Durchsetzungsvermögen und situationsgerechte Entscheidungsfähigkeit
7. Führerschein Klasse CE und deutsches Schwimmbzeichen mind. Bronze
8. Residenzpflicht im Radius von 70 km zum Flughafen

### Eingruppierung:

- **Fachkräftemangel**
- **Arbeitnehmermarkt**

**> Die Zeit der Wünsche ist vorbei!**



Diversität – Gott sei Dank!

„für den feuerwehrtechnischen Dienst geeignet...“



(m/w/d)  
Aber nicht nur...

Beruf: medizinisch-technische Assistentin

Beruf: Koch

Beruf: Flugbegleiterin

Beruf: Pädagoge

Beruf: Fitnesskaufmann

Beruf: Forstwirt  
Beruf: Augen-Optiker

# Anforderungsmanagement trifft Realität



- Fuhrpark stellt Anforderungen, die heute nicht mehr selbstverständlich sind – CE-Führerschein!
- 90% der Bewerber als Brandmeister-Anwärter haben keinen C/CE-Führerschein (mehr)
- Einstellung vor dem Grundausbildungslehrgang: Brandmeister-Anwärter erhalten den CE-Führerschein während der Arbeitszeit auf unsere Kosten
- Und das Fahrsicherheitstraining direkt im Anschluss an den GAL auf unserem Gelände



## „Ich bin dann mal weg...“

Fluktuation wird zur neuen Realität, denn

- Die Welt ist nicht groß genug (Globalisierung)
- Vorübergehend mal was anderes (Individualisierung & Selbstbestimmung)
- Ich möchte grade woanders da sein (Work-**Life-Blending**)

Tipp:

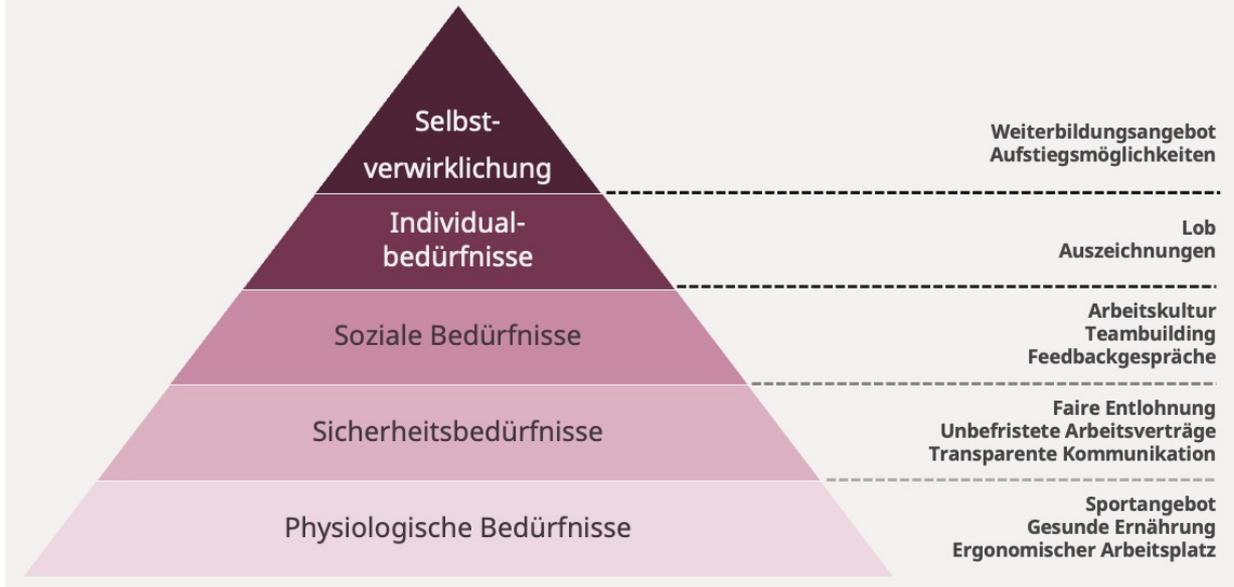
eine gewisse Fluktuation sollte neben Renteneintritten (und vorheriger Freistellungsphasen) in einer vorausschauenden Personalplanung berücksichtigt werden!



# Wie halte ich meine Mitarbeiter ODER Was biete ich neuen Mitarbeitern?



## Mitarbeitermotivation nach der Bedürfnispyramide von Maslow



# Bedürfnis nach Individualisierung & Selbstbestimmung



- Zunehmende Anfragen nach Arbeitszeitreduzierung
- Die Gründe sind so unterschiedlich wie die Menschen
- ...und die Möglichkeiten sind es auch!



Aug 24		WA-A																													
Datum	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Tag	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa
MA 1	24			0		FR	0								FR	24	24		0				FR	0		0		24		FR	
MA 2	24		24		FR		24	24		24		FR	24	24	24	24	24		FR		24		24		24		24		FR	24	
MA 3	24		FR		24	24		FR	24	24		FR	24	24	24	24	24		FR		24		24		24		24		FR	24	
MA 4	FR	24	24		24	24		FR	24	24		24	24	24	24	FR	24		24		24		FR	24		24		24	24	24	
MA 5	0		0		24		FR	24		24		0			FR	0		0			24		FR	24		24		0		FR	
MA 6	24		24		FR		24	24		24		FR	24	24	24	24	24		FR		24		24		24		24		FR	24	
MA 7	24		FR		24	24		FR	24	24		FR	24	24	24	24	24		FR		24		24		24		24		FR	24	
MA 8	FR	24	24		24	24		FR	24	24		24	24	24	24	FR	24		24		24		24		FR	24		24	24	24	
im Dienst	5	0	5	0	5	0	6	0	5	0	5	0	5	0	6	0	5	0	5	0	5	0	6	0	5	0	5	0	5	0	6

Aug 24		WA-A																													
Datum	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Tag	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa
MA 1	24		24		0		FR		24	24		0			FR	24	24		0				FR	24		24		0		FR	
MA 2	24		24		0		FR	24	24		0				FR	24	24		0				FR	24		24		0		FR	24
MA 3	0		FR		24	24		0		FR	24	24		0		FR	24		24		24		0		FR		24		24	24	
MA 4	FR	24	24		24	24		FR	24	24		24	24	24	24	FR	24		24		24		24		24		24		24	24	
MA 5	24		24		24	24		FR	24	24		24	24	24	24	FR	24		24		24		24		24		24		24	FR	
MA 6	24		24		FR		24	24		24		FR	24	24	24	24	24		FR		24		24		24		24		FR	24	
MA 7	24		FR		24	24		FR	24	24		FR	24	24	24	24	24		FR		24		24		24		24		FR	24	
MA 8	FR	24	24		24	24		FR	24	24		24	24	24	24	FR	24		24		24		24		FR	24		24	24	24	
im Dienst	5	0	5	0	5	0	6	0	5	0	5	0	5	0	6	0	5	0	5	0	5	0	6	0	5	0	5	0	5	0	6

Teilzeit und Elternzeit im Personalfaktor?!

Aug 24		WA-A																													
Datum	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Tag	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa
MA 1	24		24		0		FR		24	24		0			FR	24	24		0				FR	24		24		0		FR	
MA 2	24		24		FR		24	24		24		FR	24	24	24	24		FR		24		24		24		24		24		FR	24
MA 3	24		FR		24	24		0		FR	24	24		0		FR	24		24		24		0		FR		24		24	24	
MA 4	FR	24	24		24	24		FR	24	24		24	24	24	24	FR	24		24		24		24		24		24		24	24	
MA 5	24		24		24	24		FR	24	24		24	24	24	24	FR	24		24		24		24		24		24		24	FR	
MA 6	24		0		FR		24	24		24		FR	24	24	24	24		FR		24		24		24		24		0		FR	24
MA 7	24		FR		24	24		FR	24	24		FR	24	24	24	24		FR		24		24		24		24		24		FR	24
MA 8	FR	24	24		24	24		FR	24	24		24	24	24	24	FR	24		24		24		24		FR	24		24	24	24	
im Dienst	6	0	5	0	6	0	6	0	5	0	6	0	6	0	6	0	6	0	5	0	6	0	6	0	6	0	5	0	6	0	6

# Entwicklungsmöglichkeiten im digitalen Zeitalter



- Die jungen Generationen wollen Entwicklung!
- Und nicht nur für sich selber, sondern in ihrem Arbeitsumfeld – am liebsten in den Bereichen, in denen sie sich gut auskennen...



# Werbung, Image und Stolz der eigenen Mitarbeiter



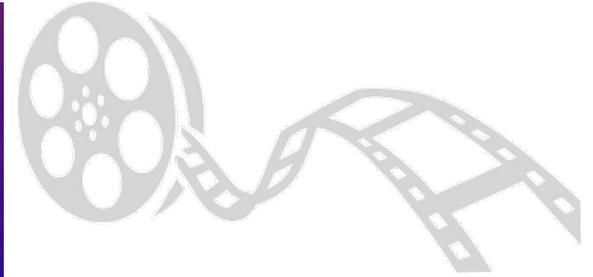
- Wie erreiche ich meine Zielgruppe?
  - Facebook (out) und Instagram (ok)...
  - Die eigenen Mitarbeiter sind spätestens seit *Kununu* die einzig glaubwürdige Werbung! Denn wir leben in einer **Wissensgesellschaft**...
    - ✓ Die **Digital Natives** leben von Reels, Podcasts und Stories und passen sich schneller den Veränderungen der digitalen Medien an, als wir es je erahnen können





Herr Otter, in vier Worten:  
Wie sollen Ihre neuen Kolleginnen  
und Kollegen sein?

„Ehrlich, weltoffen, zuverlässig und kollegial.“



*Film ab!*

# Kollaboration & Vernetzung – der Weg aus der Krise



*Gemeinsamkeiten  
finden*

*Ideen generieren*

*Benchmark &  
best-practices*



*Arbeitsteilung*

*Lobbying*

