

Zukünftige Gewinnung von Brandreferendaren

vfdb Tagung 2019 Ulm
Vorträge der Brandreferendare

Manuel Schneider



IG-BRef

Hintergrund

Wer wird Brandreferendar und warum bzw. wie kommt man dazu sich zu bewerben?

Transparenz in Bezug auf den Bewerberkreis und das Bewerbungsverhalten **kaum vorhanden**

Gezielte Ansprache, Werbung und Information scheint wichtig – aber **wie und wo?**



Zielsetzung

Bewerberkreis und **Bewerbungsverhalten** aus Sicht der Brandreferendar*innen **transparent machen**

Faktenbasierte **Diskussionsgrundlage** für die zukünftige Personalgewinnung

Diskussion der Frage, ob es eine **ausreichende Anzahl qualifizierter Bewerber** gibt





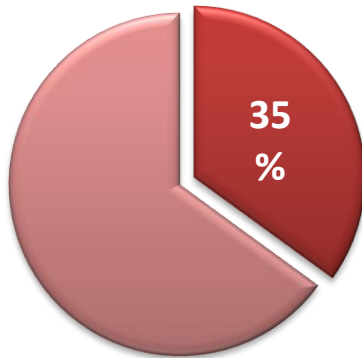
Umfrageergebnis von
74 Brandrefendar*innen der Jahrgänge 2016-2019
(entspricht 75% Teilnehmerquote)



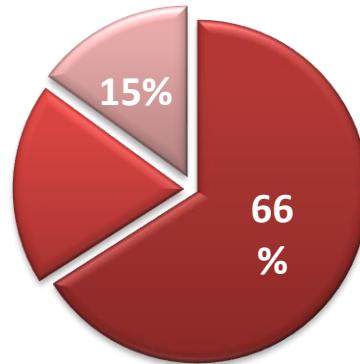
Teilnehmerzahlen IBS-Feu **Leistungsmessung**

FEUERWEHR Bewerberzahlen BRef-Ausbildungsstellen

Persönlicher Werdegang



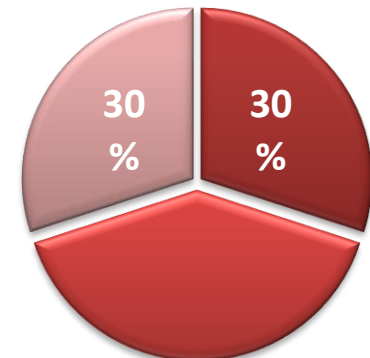
**35% mit
Berufsausbildung**



Studienabschlüsse

66% Natur- / Ingenieurwissenschaften

15% Rettungswesen



**Jeweils 30% mit 3-5 und
5+ Jahren Berufserfahrung**

Ehrenamt



90% ehrenamtlich tätig



davon*

85% Freiwillige Feuerwehr

Hilfsorganisation 30%



insgesamt

80% länger als 10 Jahre

* Mehrfachnennung möglich

Erster Kontaktpunkt



Nur **30%** durch **Freiwillige Feuerwehr**
jedoch kommen 75% aller BRef aus der FF



22% durch **private Kontakte** zu **Feuerwehrangehörigen**



95% der Befragten finden, dass die **Berufsperspektive**
höherer feuerwehrtechnischer Dienst insbesondere für
Studierende **nicht leicht zu finden** ist



Aufwendig bis sehr aufwendig



Informationen **verstreut** und in unterschiedlicher Tiefe



Einstellenden Behörden und zentrale Stellen
(IBS-Feu und IG-BRef) als **Schlüsselposition**



aber
teils deutliches **Verbesserungspotential** in der
Informationsqualität



Freiwillige Feuerwehren eher keine Quelle
Private Kontakte hingegen gute Quelle

Handlungsfelder

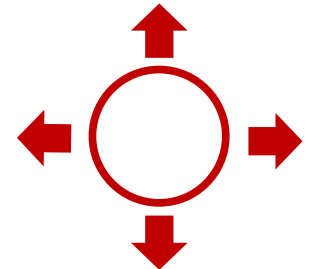
Informationsqualität erhöhen und **Standards** setzen

Ggf. Verweis auf zentrale Stelle



Aufmerksamkeit bei den **Freiwilligen Feuerwehren**
erhöhen

Aufmerksamkeit bei der Zielgruppe der **Studierenden**
erzeugen

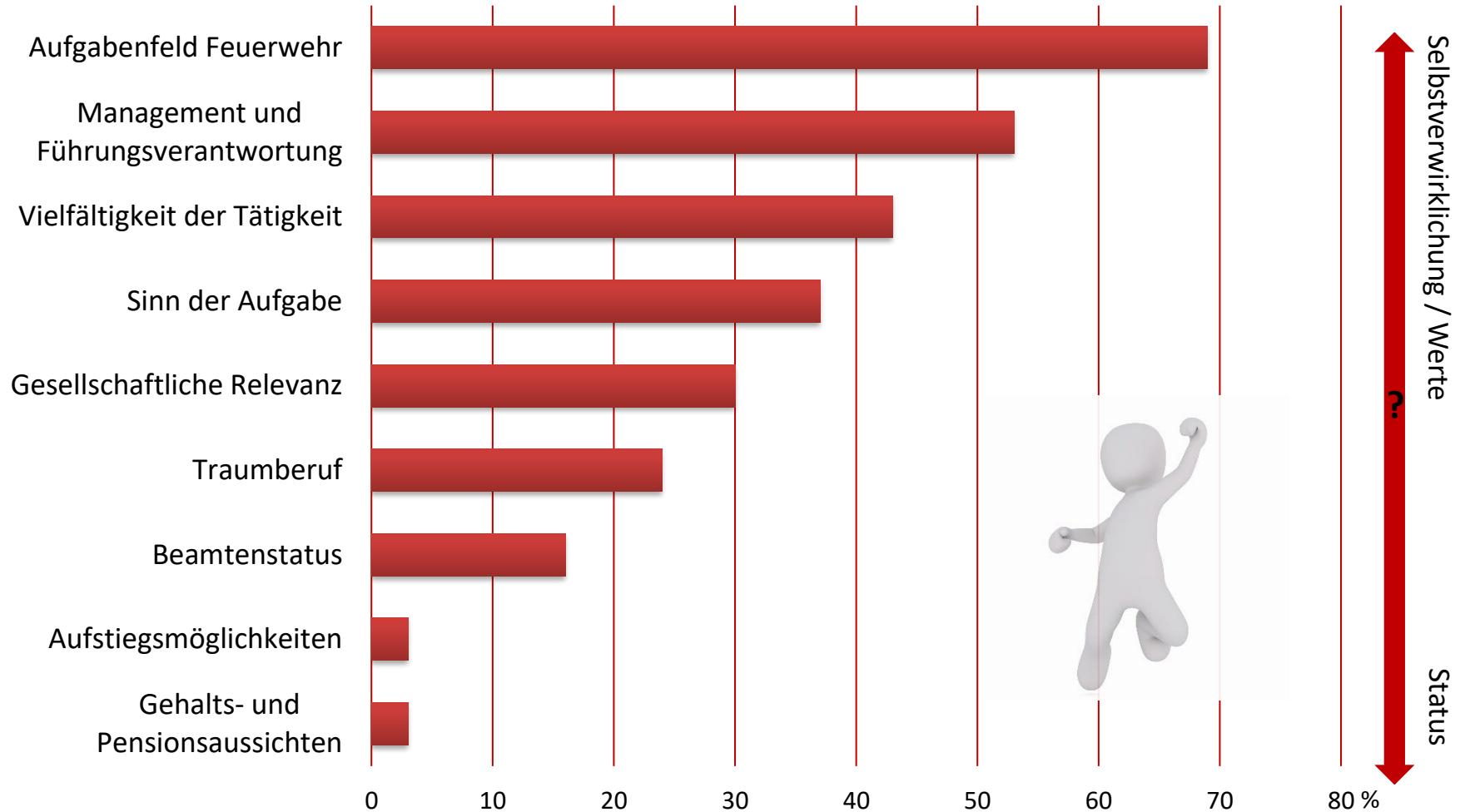


Herausforderung **Dezentralität**

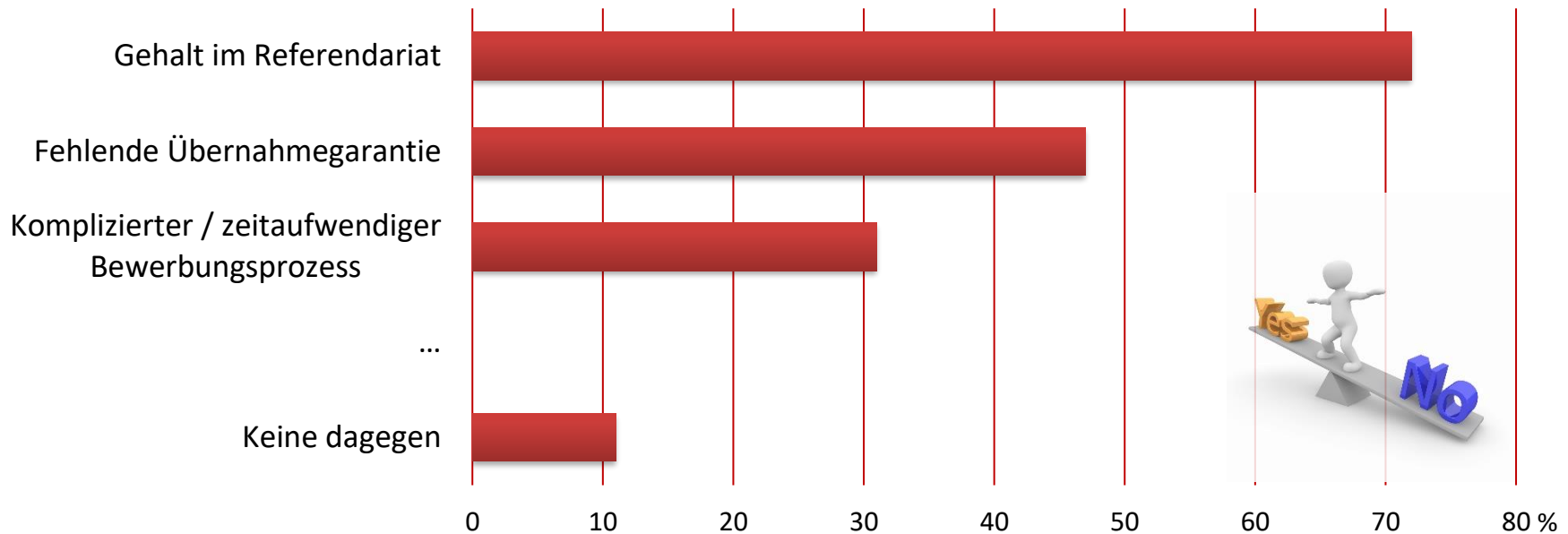
Abgestimmtes, gemeinsames und kontinuierliches Vorgehen sinnvoll, um für das
„Gesamtsystem Feuerwehr“ neue Bewerber*innen zu gewinnen

Synergien zur Gewinnung von BOIA nutzen?

Motivation



Gründe gegen das Referendariat

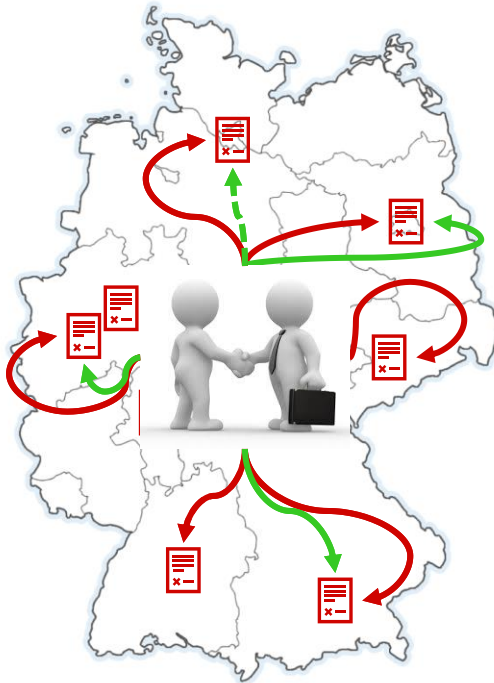


BRef vs. Trainee

Ausbildung für den Markt	Ausbildung für den Eigenbedarf
Fehlende Übernahmezusage	Übernahme als Zielsetzung
Entscheidung für „das Referendariat“	Entscheidung i.d.R. für ein Unternehmen
Anwärterbesoldung	Individuelles Traineegehalt

Bewerbersituation

**20 -25 BRef-Stellen
Ø 14 Behörden**



**6 Bewerbungen
3,5 Einladungen**

Jeder BRef hat sich **Ø bei über 40%** der ausschreibenden **Behörden beworben**

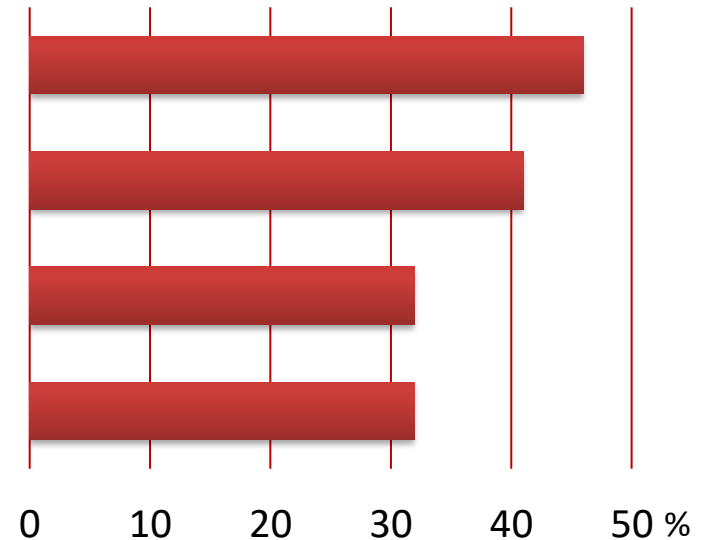
Auf **frühe Ausschreibungen** haben sich regelmäßig **50% - 70% aller BRef** beworben

Mehrfachbewerbungen
("Terminballung")

Aufwand im Vorfeld

Mehrtägige
Auswahlverfahren

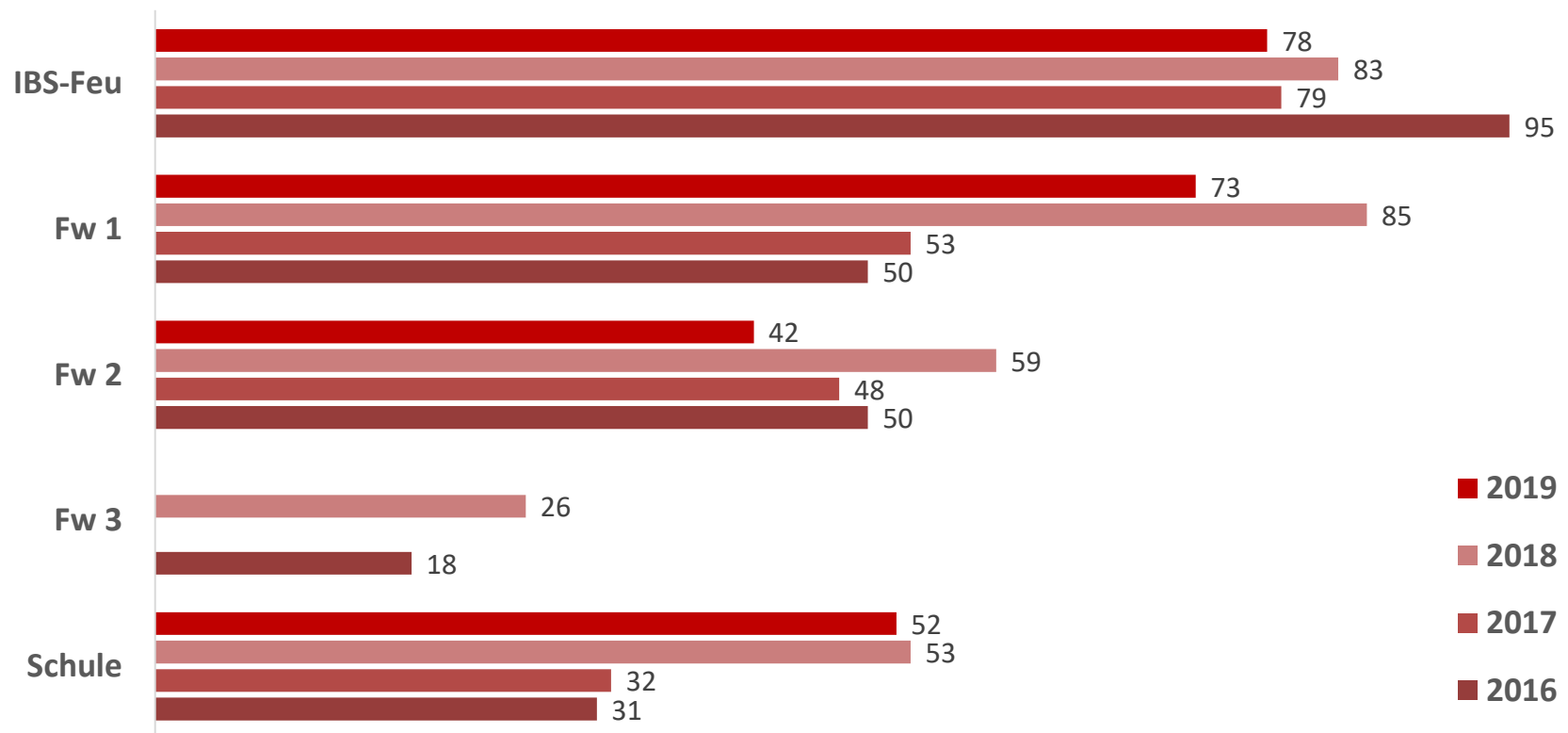
Zeit und Kosten für
Reisen



Für **berufstätige Bewerber** hohe Hürde

Frühe Ausschreibung klarer Vorteil bei der Auswahl

Anzahl Bewerber



Teilnehmer Leistungsmessung und Bewerber mit formaler Eignung

**Bewerberzahl IBS-Feu auf „stabilem“ Niveau
Steigerung bei Behörden teilweise durch „Öffnung“**

Anzahl Bewerber



Betrachtung des **Gesamtsystems** notwendig

Isolierter Blick auf einzelne Behörden nicht zielführend



100 – 125 Bewerber pro Jahr insgesamt

Annahme auf Basis der Anzahl Teilnehmer Leistungsmessungen,
Antworten der BRef sowie Bewerberzahlen einzelner Dienststellen



Jeder 4. bis 5. Bewerber erhält eine Stelle



Tatsächliche Auswahlmöglichkeit der Behörde damit
beschränkt

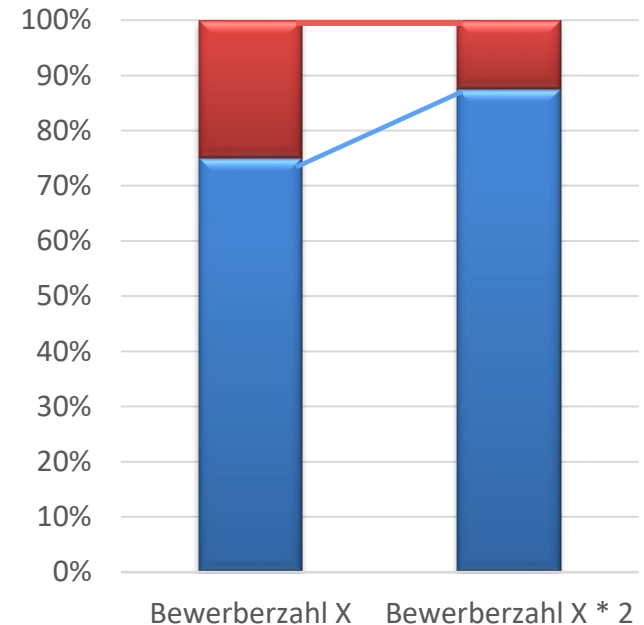
Sehr hohe Anzahl konkurrierender Bewerbungen im System

Früh ausschreibende Behörden im Vorteil

Auswahl qualifizierter Bewerber

Ausreichende Anzahl qualifizierter Bewerber bei Auswahl der besten 20-25% aller Bewerber?

Führt **höhere Bewerberzahl** nicht auch zu einer höheren Anzahl qualifizierter Bewerber und „**besserer**“ Auswahl?



Mindestens muss **bei steigendem Bedarf** an BRef auch die **Anzahl der Bewerber gesteigert** werden, um kein Qualitätsproblem zu erhalten



Anzahl der Bewerber muss erhöht werden

Sicherstellung der Qualität
Vermeidung unbesetzter Stellen



Kontaktpunkte und Aufmerksamkeit

Potential vor allem bei Freiwilliger Feuerwehr („innen“)
und an Universitäten („außen“)



Informationsbereitstellung verbessern

Insbesondere bei den Online-Auftritten
Zentrale Stellen nehmen eine wichtige Rolle ein



Zur Reichweitenerhöhung sind alle Stellen gefordert

Abgestimmtes und kontinuierliches Vorgehen empfehlenswert
Synergien bei der Ansprache nutzen



***Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit***

***Zeit für Fragen und
Diskussion***

Manuel Schneider
1.sprecher@igbref.de

IG-BRef