

AUSBILDUNG 25

KONZEPT

01.08b Publikation vom 19. April 2021

1 SUMMARY

Das seit 2000 in Kraft stehende Ausbildungskonzept Feuerwehr Kanton Zürich wird nach Abschätzung des zukünftigen Bedarfs überarbeitet.

Dabei soll die Eigenverantwortlichkeit der Gemeinden gestärkt werden. Sie erhalten unter Wahrung des gesetzlichen Auftrags einen «Massanzug». Gleichzeitig wird der Kursbetrieb optimiert und das Ausbildungszentrum Andelfingen mit Heissausbildung ausgelastet. Das Vorwissen der Teilnehmer wird stärker eingebunden und der Netzwerkgedanke durch gezielte Regionalisierung verstärkt.

2 AUSGANGSLAGE

Seit dem Jahr 2000 sind die Grundzüge der heutigen Ausbildung Feuerwehr im Kanton Zürich festgelegt. Zunächst zu nennen ist die konsequente Verbindung von Technik und Mensch. Dazu gehört ein modularer Aufbau der Ausbildung unter Verwendung des Vorwissens. Um die Wirkung im Einsatz besser messbar zu machen, wurde das Controlling durch kantonale Einsatzleiter aufgebaut. Im Bewusstsein, dass Multiplikatoren ebenfalls zur Zielgruppe gehören, wurden Partnerkurse für Beeinflusser aufgebaut. Mit der GVB mit innerhalb des Instr Austausch intensiven Kontakt gepflegt. Die von der Koordinationsregion OSFIK (AI, AR, FL, GL, GR, SG, SH, TG, ZH) erlassenen Regeln zu den Kursen werden aktuell nicht mehr in dieser Weise umgesetzt.

Heute



Roter Faden:
Wo kommen wir her?

Was ist der Anstoss für die Veränderung? Es fehlt ein konzeptioneller Bau («Leuchtturm») für die Weiterentwicklung. Die Feuerwehrausbildung des Kantons Zürich weiss sich in einer Vorreiterrolle. Andere Kantone orientieren sich inhaltlich am Programm. Interkantonal gibt es eine Bandbreite zwischen städtischen Feuerwehren, regionalen Stützpunktfeuerwehren sowie kleineren Milizfeuerwehren.

Die zentrale Fragestellung für die konzeptionelle Arbeit lautet demnach: Wie sieht die Feuerwehrausbildung der Zukunft aus?

3 ZIELSETZUNG

Der Leuchtturm für die Überarbeitung des Ausbildungsprogramms ist hergeleitet durch

1. die Ermittlung des aktuellen Standorts des Kurswesens
2. die Abschätzung der Bandbreite möglicher Entwicklungen und Szenarien
3. die Ableitung eines Modells für die zukünftige Ausbildung, das den Einschätzungen Rechnung trägt und sich nichts verbaut.

Durch die zukunftsweisende Überarbeitung des Programms bleibt die Ausbildung Feuerwehr des Kantons Zürich Trendsetter.

4 VORGEHEN

Etappe	Ergebnis
Schritt 1	Die Übersicht über die heutige Situation (extern wie intern) ist geschaffen.
Schritt 2	Szenarien der Zukunft sind entwickelt und gegeneinander abgewogen.
Schritt 3	Diese Einschätzung definiert das schrittweise weitere Vorgehen.

5 IST-ANALYSE

5.1 Teilschritte

Im ersten Schritt wird von verschiedenen Seiten die Ist-Analyse im Konsensprinzip erarbeitet.¹

Welche Sichtweisen sind eingeflossen?

- Externe Umfeldanalyse: Welche Einflussfaktoren nimmt das Team Feuerwehr wahr?
- Feuerwehr-interne Analyse: Welche Haltungen beeinflussen die Feuerwehren des Kantons Zürich (und darüber hinaus)?
- Aussenwahrnehmung: Welche Merkmale des Zürcher Systems sind aus ausserkantonaler Sicht augenfällig?
- Interne Beeinflusser: Welcher Meinung sind die eigenen Instruktoren?

5.2 Externes Umfeld

In der Diskussion haben sich drei Cluster herausgebildet.

Das *erste Cluster* betrifft die öffentliche Meinungsbildung. Hier lassen sich drei Wirkkräfte auseinanderhalten:

5.2.1 Medien

In unmittelbarer Nähe zum Geschehen kursieren in den sozialen Medien bereits Ton- und Bildzeugnisse. Die Medien nehmen diese auf und verarbeiten sie in einem «aggressiven» Verfahren. Dabei zählen die Geschwindigkeit sowie die Lenkung der Aufmerksamkeit. Dadurch kann innert kürzester Zeit der Leuchtkegel auf ein beliebiges Thema gerichtet werden.

¹ Erarbeitet im Workshop vom 22. Juli 2020 (Üetliberg), validiert im Workshop vom 27. August (Marthalen)

5.2.2 Interessensgruppen

Gruppen und Netzwerke, die ein oder wenige Themen vertreten, können sich über die sozialen Medien ebenfalls schnell Gehör verschaffen. Die offiziellen Medien können diese Vorstösse aufnehmen. Dadurch werden bisherige Vorgehensweise rasch zum Kippen gebracht.

5.2.3 Politik

Politische Vertreter nehmen die Impulse aus den Medien bzw. der Interessensgruppen auf. Sie fordern nach einem Ereignis eine rasche „Expertenantwort“ ein.

Das *zweite Cluster* ist eng mit dem ersten verbunden. In den vergangenen Jahren erlebte die Technologie rasante Entwicklungsschübe. Dies bedeutet zunächst, dass bestehendes Material schnell veraltet bzw. dem aktuellen Stand hinterherhinkt. Eine Haupttriebkraft ist die Digitalisierung. Dies führt in der Dokumentation zu einem Anschwellen der Datenmengen. Alles wird gefilmt. Diese Daten müssen verwaltet werden, was zu einer Explosion der Administration führt.

Das *dritte Cluster* betrifft die gesellschaftliche Erwartungshaltung. Hier ist eine durch die Dienstleistungsgesellschaft geförderte Priorität der Interessen des Einzelnen auszumachen. Die aktuellen Bedürfnisse des Einzelnen haben Vorrang vor dem Kollektiv. Dies ist mit stark gestiegenen Sicherheitsvorkehrungen verbunden. Alles muss «safe» sein.

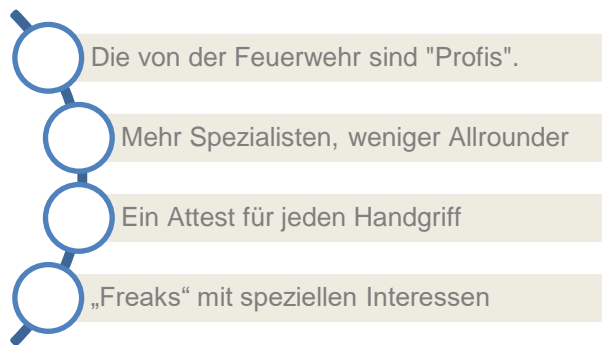
Die Bedürfnisse des Einzelnen stehen zudem in einer gewissen Spannung zu den Anforderungen des Arbeitsgebers. Es zeigt sich, dass deren Zustimmung sie in die Feuerwehr zu schicken, abnimmt.



5.3 Feuerwehr-internes Umfeld

Welche Haltung nimmt das Team Ausbildung Feuerwehr innerhalb des eigenen Berufsstandes bei Berufs- und Milizfeuerwehren wahr?

- Zunächst geht es um das Selbstverständnis bei der Ausführung der (vielfältigen) Aufgaben. Die von der Feuerwehr sind «Profis»: Die Einsatzkräfte agieren vom verinnerlichten Anspruch, dass sie – egal ob es oft oder selten geschieht - professionell handeln.
- Innerhalb der Mannschaften nimmt die Spezialisierung zu. Die Allrounder, die von allem etwas verstehen, verschwinden zusehends.
- Für einzelne Handhabungen und Prozesse sind entsprechende Nachweise nötig. Das Spezialwissen muss zudem regelmässig aufgefrischt werden.
- Innerhalb der Mannschaften bilden sich Gruppen mit entsprechenden Spezialinteressen. Bedingt durch die Breite der Aufgaben können sie diese z. B. in Fachgruppen nachgehen und sich «ausleben».



5.4 Aussenblick auf das Zürcher System

Nach der Lokalisierung der wichtigsten externen und internen Einflussfaktoren interessiert der Aussenblick auf das Zürcher System.² Im Vergleich zum deutschen Ausbildungssystem fällt auf:

- Wenig Papier, viel Freiheit: Die Reglementierungsdichte ist bedeutend tiefer. Das lässt den Mannschaften Freiraum zur Handhabung.
- Keine Prüfungen: Die Überprüfung der vorhandenen Kompetenz erfolgt nicht in herkömmlicher Testumgebung (bestanden/nicht bestanden).
- Flexibilität: Für das einzelne Ereignis können situative Lösungen gefunden statt Standardprozesse verfolgt werden.
- Starke Praxisorientierung: Es wird laufend überprüft, ob das gewählte Vorgehen der Einsatzrealität standhält.
- Die Flexibilität und Ausrichtung auf das Einzelereignis erschweren umgekehrt die Vergleichbarkeit. Im Vergleich ist das deutsche System mehr wissenschaftlich angebunden.
- Es wird eine intensive Zusammenarbeit mit den Abteilungen Brandschutz und Versicherung gepflegt.

5.5 Interne Beeinflusser: Instruktoren und Fachausbilder

Das von der GVZ ausgebildete und auf Nebenbeschäftigungsbasis eingesetzte Instruktoren- und Fachausbilderkorps nimmt als verlängerter Arm eine entscheidende Bedeutung in der Ausbildung der Mannschaften ein. Die Rückmeldung der Instruktoren brachte zutage:³

Beibehalten werden soll die starke Praxisorientierung. Die Ausbildung spiegelt den realen Einsatz wider anstelle von Reglementierungen, die mehr oder minder in Spannung zur Umsetzung stehen. Die Ausbildung beschränkt sich auf die vorrangigen Aufgaben, gerade angesichts der zunehmenden Erweiterung (Spezialaufgaben).

² Dieser Input stammt von einem Besuch der GVZ Feuerwehr bei den Deutschen Feuerwehrschulen in Würzburg (2015) her.

³ Rückmeldung aus einem Instruktoren-Workshop (2018).

Anpassung der Ausbildung wird es im Zuge der Digitalisierung geben. Es muss überprüft werden, welche Teile der Ausbildung virtuell stattfinden können.

Beibehalten

Anpassen

- Ausbildung spiegelt den realen Einsatz
- Konzentration auf vorrangige Aufgaben

- Überprüfen, was digitalisiert werden kann

6 SOLL-PROGNOSE⁴

6.1 Teilschritte

Im zweiten Schritt wird das Sollbild entwickelt.

- Der Auftakt bildet die Team-interne Erwartung. Diese Vorstellungen werden mit fördernden und hemmenden Faktoren einem ersten Realitätstest unterworfen.
- Dann wird das Einsatzspektrum abgesteckt und der zukünftige Stellenwert abgeschätzt.
- Ausgeweitet wird dieses Bild durch die Gegenüberstellung von realen Alternativen. Es werden drei Szenarien abgebildet.
- Anhand dieser beiden Bilder kann die bevorzugte Lösung abgeschätzt werden.

6.2 Erwartungshaltung Team Ausbildung Feuerwehr

Welche teaminternen Erwartungen bestehen als Rahmenbedingungen für das zukünftige Programm?

Kriterium	Definition
Inhaltlicher Fokus	Die Ausbildungsaktivitäten konzentrieren sich auf die vorrangigen Aufgaben der Feuerwehr. Der klare Fokus verbindet sich mit höchstmöglicher Qualität. Im Programm integriert werden regionale Besonderheiten, abhängig vom jeweiligen Knowhow. Die Probleme werden stets im Team bzw. mit Hilfe des Netzwerks gelöst.
Programmgrenzen	Es gibt klare Kriterien zu Möglichkeit/Nicht-Möglichkeit der Durchführung. Dahinter steht eine klare, nachvollziehbare Haltung.
Qualitätsmerkmale für Inhalte	Einfacher Aufbau und Handhabung, verbunden mit einem grossen Handlungsspielraum zum Wahrnehmen der Entwicklerrolle Angebote bilden den realen Einsatz ab; der Einsatz ist das „Mass“. Die Inhalte sind für ein breites Zielpublikum zugänglich (Alter & Herkunft). Die Teilnehmer erleben die Kursinhalte als alltagsnah wie sinnhaft.
Kommunikation Programm	Das Programm wird transparent kommuniziert. Es gibt seitens Team Ausbildung Feuerwehr keine Geheimnisse. Die Hotspots bezüglich Ausrüstung und Knowhow sind bekannt und entsprechend abgebildet.

⁴ Entwickelt in den Team-Workhops vom 22. Juli und 27. August 2020.

Was fördert bzw. hemmt die Umsetzung dieser Erwartungshaltung?

Treiber	«Klemmer»
<ul style="list-style-type: none"> - Der Kanton Zürich nimmt traditionell eine Pionierrolle wahr, innerhalb derer Ausprobieren erlaubt ist. - Das Zürcher Feuerwehrwesen steht für Geschwindigkeit, geringen Mitteleinsatz und Improvisationsgeschick. Das Programm widerspiegelt diese Prägung. - Das Team Ausbildung Feuerwehr verfügt über einen einheitlichen «Mindset». 	<ul style="list-style-type: none"> - Zu detaillierte Regelungen/ Dokumentationen sind im Gerichtsfall erschwerend („kann gegen uns verwendet werden«). - Die deutsche Entwicklung (hohe Reglementierungsdichte und Dokumentation) greift auch auf die Schweiz über. - Kantonale Kooperationen verlangsamen. Andere Kantone entwickeln zudem eine gewisse «Hörigkeit» („schreiben ab, sagen nicht woher“). - Inspektionen berücksichtigen bisher vor allem formelle Faktoren. Einsatzwille und Zusammenhalt sind als solche schwer messbar.

6.3 Einsatzspektrum⁵

6.3.1 Vorrangige Aufgaben

Für die vorrangigen Aufgaben wird folgende Hypothese aufgestellt und innerhalb der Aufzählung einzeln begründet:

Die Abdeckung dieser Aufgaben nimmt an Komplexität zu. Das bedeutet bei gleichbleibender Ausbildungszeit eine notwendige Verlagerung der Ressourcen auf die vorrangigen Aufgaben. Dies wird durch die sinkende Verweilzeit bzw. das Durchschnittsdienstalter verstärkt.

Brandbekämpfung

Detaillierung	Begründung der Komplexitätszunahme
Brand EFH/MFH Brand Spezialgebäude	Verdichtung der Bauten (gilt auch für Höhe und unterirdische Teile); längere Fluchtwege; elektronische Steuerung; verbaute Energieträger; veränderte Materialzusammensetzung
Brand Fahrzeuge	E-Mobilität; Fahrzeuge sind überall unterwegs
Brand Vegetation	Klimaveränderung; Freizeitaktivitäten haben zugenommen; Fahrzeuge sind überall unterwegs (analog zu Fahrzeugbrand)

Mensch und Tier retten

Detaillierung	Begründung der Komplexitätszunahme
Fahrzeuginsassen Arbeitsunfälle Höhen-/Tiefenrettung	Anzahl der Ereignisse sinkt zwar, dafür steigt die Komplexität; zudem wird das Spektrum grösser. Ebenso steigt der Qualitätsanspruch.

⁵ Erarbeitet im Workshop vom 28. Oktober 2020

ABC-Ereignisse

Detaillierung	Begründung der Komplexitätszunahme
Rettung ist von der Behebung der Ereignisse zu unterscheiden	Gestiegene Sensibilität schlägt sich in steigender Anzahl an Meldungen nieder; Einsatzkräfte reagieren schneller auf Gefahrgut

Naturgefahren

Detaillierung	Begründung der Komplexitätszunahme
-	Häufigkeit der Ereignisse steigend; neuestes Fachgebiet (noch nicht sattelfest); dynamische Entwicklung, z.T. Zeitbombe

6.3.2 Übrige Aufgaben

Von den vorrangigen Aufgaben sind vielfältige übrige Aufgaben zu unterscheiden. Sie können in sieben Kategorien unterteilt werden:

1. Hilfeleistungen
2. Technischer/baulicher Brandschutz
3. Prävention (Kindergarten/Schulen; Firmen)
4. Allgemeine Dienstleistungen
5. Unterstützung Rettungsdienst
6. Unterstützung Verkehrsdienst
7. Ausfälle Infrastruktur

Diese Aufgaben haben stark zugenommen.⁶ Es lässt sich eine Ursache-/Wirkungskette bestimmen:

- a) Feuerwehren schaffen Material an und rechtfertigen dadurch (indirekt) die Daseinsberechtigung.
- b) Dies weckt bei den Einsatzkräften Begehrlichkeiten bzw. bei der Bevölkerung bestimmte Erwartungen.
- c) Um diese zusätzlichen Aufgaben abdecken zu können, werden Spezialausbildungen geplant.
- d) Das Absetzen dieser Module führt zur Frage: Wer macht es sonst?

Fazit: Eine Trendwende bei der Zunahme dieser übrigen Aufgaben ist vorderhand nicht absehbar. Ein allfälliger Rückgang der Budgets und der akzentuierte Mangel an Spezialisten könnten diesen Gang längerfristig durchkreuzen.

⁶ Heruntergebrochen auf das Ausbildungsprogramm 2020 machen die «nicht System-relevanten Kurse» 50 % aus.

6.4 Möglichkeiten der Einflussnahme

Welche Einflussgrößen wirken auf die Aufgaben der Feuerwehr ein? Welchen Einfluss kann das Team Ausbildung Feuerwehr dabei nehmen?

Einflussgrösse	Beschreibung	Einfluss
Triage	Person in Gefahr (es geht um Leib und Leben)	Kein Einfluss (gesetzlich festgelegt)
Kosten/Sachwert	Schadenabschätzung	Kein Einfluss
Professionalisierungsgrad	Passanten vs. Fachspezialisten; privat vs. öffentlich	Indirekt (Taktik)
Material	Was wird angeschafft?	Indirekt (Materialbeschaffungsprozess)
Skills	Minimalstandard bzw. Reduktion: Welche Fähigkeiten sind matchentscheidend?	Direkt durch Programmgestaltung
Führungsansatz	Improvisation	Direkt durch Programmgestaltung

6.5 Szenarien

Aufgrund der Einschätzung und Erwartungen werden drei Szenarien im Sinne von realen Alternativen skizziert:

Vorrangige Aufgaben	Kurzbeschreibung
<ul style="list-style-type: none"> – Programmfokus: Vorrangige Aufgaben – Programmgrenzen: Klare Linie (definierte Kriterien) – Spielregeln: Durch das Team Ausbildung Feuerwehr definiert – Didaktik: Einfach und erlebbar – Finanzierung: 100 % GVZ 	Die Feuerwehren beschränken sich auf die Kernaufgaben, die im Gesetz klar geregelt sind. Das Ausbildungsprogramm konzentriert sich entsprechend auf die Ausbildung der vorrangigen Aufgaben. Die Angebote sind wie bisher auf die Einsatzrealität ausgerichtet und werden vollständig von der GVZ finanziert.
Vermarktung	Kurzbeschreibung
<ul style="list-style-type: none"> – Programmfokus: Vermarktung – Programmgrenzen: Nachfrage, wissenschaftliche Hinterlegung – Spielregeln: Durch das Team Ausbildung Feuerwehr definiert – Didaktik: Starke Unterstützung neuer Medien – Finanzierung: Beteiligung 	Das Angebot der Ausbildung wird konsequent auf die Nachfrage ausgerichtet. Die einzelnen Bausteine werden zusätzlich systematisch auf ihre Wirksamkeit hin untersucht. Das Ausbildungsprogramm wird durch das Team Ausbildung gesteuert. In der Umsetzung wird wo möglich auf neue Medien zurückgegriffen. Die Module sind kostenpflichtig.

Dezentralisierung	Kurzbeschreibung
<ul style="list-style-type: none"> - Programmfokus: Dezentralisierung - Programmgrenzen: Feuerwehr ist ganz Sache der Gemeinde - Spielregeln: Erstellung von Hausregeln für das Zentrum, inhaltlich frei - Didaktik: Den verschiedenen Anbietern überlassen - Finanzierung: Vermietung 	<p>Die Feuerwehr ist Sache der Gemeinde, dementsprechend auch die Ausbildung. Das AZA (Ausbildungszentrum) wird an die Gemeinden vermietet, welche die aus ihrer Sicht erforderlichen Ausbildungen organisieren. Die Umsetzung des Programms inklusive Didaktik bleibt den Mietern überlassen.</p>

6.6 Favorit

6.6.1 Szenario I mit Aspekten von Szenario II kombinieren

Der Schwerpunkt des Ausbildungsprogramms 25 liegt auf der Befähigung für die Wahrnehmung der gesetzlich festgelegten Kernaufgaben. Die sich deutlich abzeichnende Beschleunigung der Digitalisierung wird bei der Ausgestaltung berücksichtigt. Angebote für die übrige Ausbildung unterliegen einem restriktiven Bewilligungsprozess und werden jährlich auf ihre Notwendigkeit überprüft und mit Teilnahmegebühren belegt.

Zwei weitere Schwerpunkte werden neu integriert. Die Vermarktungsfähigkeit wird durch schärfere Absageregulungen (Verrechnung bei Absagen) angehoben. Das Programm wird konsequent auf die Möglichkeit der Digitalisierung gekämmt. Zudem werden zumindest Möglichkeiten für eine wissenschaftliche Partnerschaft abgeklärt.

Begründung: Angesichts der steigenden Komplexität zur Wahrnehmung der Kernaufgaben liegt der Schwerpunkt der Ausbildung in diesem Bereich. Die Erwartungshaltung des Teams Ausbildung Feuerwehr unter Berücksichtigung des Echos der wichtigsten Beeinflusser (Instruktoren) verbindet sich mit den Qualitäten des Schweizer Feuerwehrwesens. Der Fokus liegt auf dem Erlebnis und der Einsatzrealität.

7 VORGEHEN ZUR NEUGESTALTUNG

7.1 Teilschritte

Im dritten Teil des Konzepts werden aufgrund des ausgearbeiteten Szenarios aus dem zweiten Teil mögliche Wege bzw. Schwerpunkte für das künftige Ausbildungsprogramm skizziert.⁷ Darauf werden die Rahmenbedingungen für die Umsetzung besprochen. Dies wird durch einen Vorgehensplan für die konkrete Entwicklung/Pilotierung abgerundet (Anträge).

⁷ Erarbeitet im Workshop vom 7.12.2020

7.2 Mögliche Schwerpunkte

7.2.1 Digitalisierung/Virtual Reality

Überall dort, wo Wissensvermittlung im Vordergrund steht, ist eine Digitalisierung denkbar.

Digitale Formen zur Wissensvermittlung

Feuerwehr-Game: Spielerische Annäherung; fließende Grenzen zwischen Realität und Virtualität

Chat: Interaktiver begleitender Austausch

Digitaler Zettelkasten, z.B. Einführung TLF

Webinar (live/aufgenommen)

Die Machbarkeitsabwägung für einen digitalen Grundkurs:

Thema	Einschätzung
TLF Material	Ja
ABC Gefahrenerkennung	Ja
Atemschutz	Nein
Löschen	Ja: Simulation Nein: Ich, Wärme, Anstrengung
Grundkenntnisse Leiter/Retten	Ja
BLS-AED	Ja
Lüfter	Ja: Modell Nein: Ausprobieren
Pionier	Nein
Taktik	Ja: Simulationen (z.B. Risiken) Nein: Aktion/Reaktion

Für das **Einüben von Handlungsabläufen** sind reale Erlebnisse unverzichtbar.

Thema	Einschätzung
Manuelle Fertigkeiten erlernen (Übung durch Wiederholen)	Muss real durchgeführt werden
Aufgaben an Künstliche Intelligenz abgeben	Instinkte, Emotionen und Werte gehen verloren Was tun, wenn die Maschine aussteigt? Nachhaltigkeit fraglich
Simulationen	Begrenzte Einsatzmöglichkeiten

7.2.2 Vorrangige Aufgaben

Phase I: Erwartungshaltung bei Eintritt

Alltag: Motivation durch klare Aufgaben;
«Helfersyndrom»

Ausbildung: Interessant und abwechslungsreich

Phase II: Während/nach Grundausbildung

Alltag: Wenig Einsätze,
eintönig/detailversessen

Ausbildung: Kurz und intensiv, Fokus auf
«Handwerk»

Phase III: Erste Phase der Verweildauer

Alltag: Frage nach der
Daseinsberechtigung (Reflexion
Erwartung/Realität; Sollbestand,
zunehmend «2 statt 20»; interne soziale
Stellung)

Ausbildung: Wenige Weiterbildungen, Fokus auf
vorrangigen Aufgaben

Phase IV: Zweite Phase der Verweildauer

Alltag: Sinnfrage geklärt; evtl.
Kaderlaufbahn

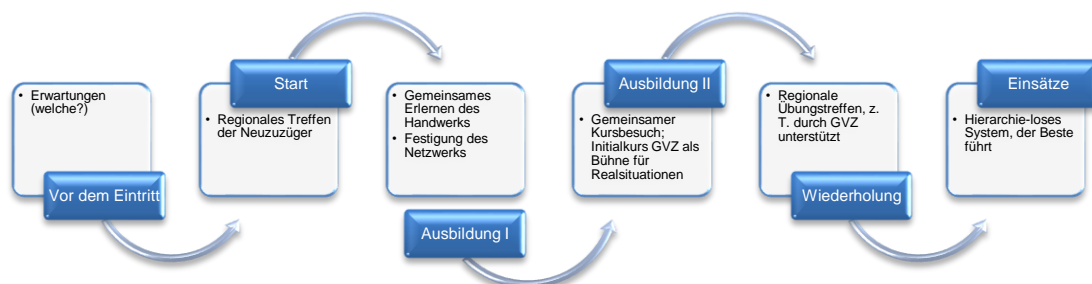
Ausbildung: Realistische Szenarien; Abwechslung
Teilnahme Bonusprogramm (z. B. externe
Weiterbildungen)
Weiterbildung zum Kader

7.2.3 Vermarktung

Wie kann der Anreiz vor dem Eintritt gehoben werden («Geschenk»)?

- Du vollziehst einen Perspektivenwechsel und erlernst ein Handwerk.
- Du erzielst Resultate unter Druck und lernst improvisieren.
- Du erlebst die Faszination des Echten in einer «Versuchszone», auch in der Führung anderer.
- Du spürst die Verschiebung von Prioritäten «in echt» (z.B. Pandemiezeit).
- Du bist Teil eines Netzwerks, das Sicherheit bietet und Zugehörigkeit vermittelt.

Basierend auf der Idee des Netzwerks wird folgender Weg vom Ein- zum Austritt beschrieben:



7.2.4 Ansatz «Eigenverantwortung»

Es erfolgt ein prinzipieller Wechsel von der Bring- zur Holschuld seitens Teilnehmer der Programme («Wir wollen nur die Besten.»). Das bedeutet: Der Feuerwehr-Kandidat bewegt und beweist sich. Bezogen auf den Ablauf vom Ein- bis zum Austritt könnte das so aussehen:

- Ich will unbedingt zur FW. Was muss ich tun?
- Informationsbeschaffung: Ausrichtung auf das Ziel (analog Flugbrevet)
- Prüfungsvorbereitung: Eintrittstest/
- Prüfung: Einteilung in FW; parallel Suche nach Praktikumsplätzen
- Erwerben eines Abschlusses = Voraussetzung für Kaderlaufbahn

7.2.5 Mögliche Kooperationspartner

Es werden – abgestimmt auf Ziele und Inhalte – mögliche Kooperationspartner gesucht.

Partner	Mögliche Zielsetzung/Inhalte
KV Zürich Business School	Netzwerk Führung
VSBF / HFRB	Aufgaben delegieren, Knowhow teilen
Hersteller	Neue Produkte nach Bedürfnissen der Feuerwehr
RD	BLS-AED
Betriebe, z.B. Chemie	Knowhow, Feuerwehr: Support
Ausbildungszentren	Spezialisierung, z. B. AZA / Feuer, Riedikon / Pi, AZB / Theorie
Verbände (SFV, ASS, ARS, Redog, Rettungskette CH)	Spezialisierungen
Angewandte Wissenschaft (FOR, ZHAW, EMPA)	Knowhow, neue Entwicklungen, Begründungen (Theorien > Fakten)
Brandschutz	Wissenstransfer, Schulungen, neue Technologien
BABS, BAFU, AWEL	Neue (Natur-)Gefährdungen, Risikomatrix

7.3 Rahmenbedingungen für die Umsetzung⁸

Das neue Programm wird unter Berücksichtigung folgender Rahmenbedingungen ausgearbeitet.

7.3.1 Inhalte

- An einer soliden Grundausbildung für alle Neueingeteilten wird festgehalten, wodurch die jederzeitige Einsatzbereitschaft sichergestellt wird.
- Das Programm ist modular aufgebaut. Entscheidend sind die logischen Bruchstellen (z.B. «dreckig»).
- Die Bausteine unterscheiden sich nach Pflicht und Kür. Die GVZ steuert über die Pflichtmodule.
- Alle Aufgaben werden im Team gelöst.

⁸ Definiert im Workshop vom 27. Januar 21

Innerhalb der Führungsausbildung gibt es mehrere Gebiete, z.B.

- Persönlichkeit / Taktik / Allg. Bildung und Horizonterweiterung

7.3.2 Zulassung

- Die GVZ definiert die Zulassungskriterien.
- Die Teilnehmer klären ihre Voraussetzungen ab (Portfolio).
- Der Kommandant spricht eine Empfehlung aus.

7.3.3 Zielgruppen

- Die Feuerwehren buchen nach ihrem Bedarf.
- Es gibt zwei Levels: Grundausbildung («Schaffe») und Führungsausbildung («Führe»).
- Es werden regionale Netzwerke gebildet.
- Die Ausbildungschefs (AC) werden näher an das Kurswesen angebunden.

7.3.4 Durchführungsorte

- Das AZA wird konzentriert für die Heiss-Module genutzt.
- Andere Module nach Bedarf regional
- Die bisherige intensive Zusammenarbeit mit den Abteilungen Brandschutz und Versicherung wird fortgesetzt.

7.3.5 Absenzen

- Um unentschuldigtem Absenzen entgegenzuwirken, sollen Sanktionen in zwei Phasen erfolgen: Zuerst die Setzung einer Frist, innerhalb der eine bestimmte Absenz-Quote nicht mehr überschritten werden darf. Zeigt dies keine Wirkung, wird die Rechnungsstellung eingeführt.

7.4 Vorgehen bei Anträgen für Zusatzmodule

Wie beugen wir einer Aufweichung der Konzeption (Fokus auf vorrangige Aufgaben) durch allmählichen Ein- und Aufbau weiterer Module vor? Diese Steuerung geschieht über ein striktes und gleichzeitig handhabbares Vorgehen.

Im Falle der Anfrage für ein zusätzliches Modul kommt zuerst der

1. Grobfilter: Fällt die gewünschte Ausbildung unter die vorrangigen Aufgaben (siehe 6.3.1)? Wenn ja, fällt der Antrag unter den
2. Feinfilter anhand der GAMS-Regel bezüglich Tiefe/Ausprägung der Sollkompetenzen:
 - G = Gefahren erkennen
 - A = Absichern der Einsatzstelle
 - M = Menschenrettung unter Eigenschutz
 - S = Spezialkräfte nachfordern
3. Wenn nein, wird eine Kostenbeteiligung geprüft.

Der Antrag durchläuft folgende Instanzen:

- a) Prüfung/Einschätzung durch das Team Ausbildung Feuerwehr
- b) Prüfung/Entscheid durch den Leiter Abteilung Feuerwehr der GVZ
- c) Bei unklarer Interessensabwägung externes Gutachten durch die Ausbildungsabteilung der Gebäudeversicherung eines anderen Kantons.

7.5 Antrag

Wir beantragen die Umsetzung des Ausbildungskonzeptes und daraus hervorgehend des Programms

- mit Fokussierung auf vorrangige Aufgaben, Prüfung digitaler Elemente und einer erlebnisorientierten Art der Darbietung (Edutainment) gemäss favorisiertem Szenario (6.6)
- innerhalb der unter 7.3 formulierten Rahmenbedingungen

Dies beinhaltet fünf flankierende Massnahmen:

Pilot mit Gruppe «Neulinge»

Zielsetzung	Die minimalen Erfordernisse für die Einsatztauglichkeit in der Brandbekämpfung sind mit einer fachfremden Gruppe getestet. Dabei werden die Möglichkeiten der digitalen Elemente erkundet und die optimale Nähe zum Einsatz sichergestellt.
Teilnehmer	Max. 12 Personen
Inhalte	Fähigkeiten für die Einsatztauglichkeit Brandbekämpfung (siehe Zielsetzung)
Durchführungsort	AZA
Dauer	2 – 3 Tage

Nutzen: Überprüfung der bisherigen Vorgehensweisen, Reduktion der Komplexität

Expedition «Benchmark»

Zielsetzung	Systematische Umschau nach wirkungsvollen Einsatzstrategien (Infrastruktur, Organisation, Führung)
Teilnehmer	Max. 12 ausgewählte Teilnehmer aus dem Instruktoren-/Fachausbilderkorps (Instr, AC, Kdt)
Inhalte	Vorbereitung: Ideenwettbewerb, Ausschreibung/Bewerbung/Auswahl Expedition vor Ort mit systematischer Auswertung (Bildmaterial, Dokumentation) Nachbereitung: Bericht bezüglich Effizienzsteigerung, Einsatz von Medien (Digitalisierung), Ideen zur Vermarktung
Durchführungsort	Im Zielgebiet
Dauer	3 – 7 Tage

Nutzen: Gefüllter Rucksack mit Werkzeugen/Ideen; Abschätzung der Machbarkeit; Rekrutierung von «Lokomotiven» in den eigenen Reihen (Einsatzleiter 2030)

Feedback Module

Zielsetzung	Aussenstehende Beobachter hinterfragen Nutzen und Gestaltung der einzelnen Module
Teilnehmer	2 – 3 externe Feedbackgeber (branchenfremd)
Inhalte	Briefing/Auftrag Besuch der Module Feedback, Bericht
Durchführungsort	AZA bzw. regional
Dauer	Je nach Dauer des Moduls

Nutzen: Unverstellter Aussenblick/Gesamteindruck; Abgleich zwischen Konzept und Umsetzung

«Ausprobier»-Zeit

Zielsetzung	Neue Ideen werden in der Umsetzung erprobt, evaluiert und wo möglich in die bestehenden Ausbildungsmodule integriert.
Teilnehmer	Team Ausbildung Feuerwehr, ausgewählte Teilnehmende
Inhalte	Sichtung/Priorisierung neuer Ideen Umsetzung im AZA Dokumentation (Video) Auswertung
Durchführungsort	AZA bzw. regional
Dauer	5 Tage, einmal jährlich (wiederkehrend)

Nutzen: Erprobung von Neuerungen, kontinuierliche Verbesserung

Besuche von auswärts

Zielsetzung	Der regelmässige Aussenblick durch auswärtige (Feuerwehr-)Besuche schärft den Blick für das eigene System und Vorgehen.
Teilnehmer	Besucher anderer Feuerwehren aus dem In- und Ausland
Inhalte	Teilnahme an Kursen und Übungen, Besichtigung von Feuerwehren
Durchführungsort	AZA bzw. regional
Dauer	Unterschiedlich nach Art des Besuchs

Nutzen: Betriebsblindheit vorbeugen, vorhandene Stärken/Vorteile (ein)schätzen, andere Sichtweisen und Gewichtungen mitberücksichtigen

7.6 Beeinflusste Schnittstellen und Empfehlung

Die Neukonzeption wird mehrere GVZ-interne Schnittstellen beeinflussen, konkret den Bereich Material, der Bereich Grundlagen/Entwicklung, das Subventionswesen sowie das Controlling.

In diesem Konzept nicht berücksichtigt sind die Ressourcen der ungebundenen Helfer. Wir empfehlen die Prüfung und langfristige Einbindung dieser Ressourcen. Eine weitere Empfehlung betrifft die Überprüfung des minimalen Übungsstandards in den Feuerwehren.

7.7 Nächste Schritte

Was	Wer	Bis wann
Genehmigung Antrag	GL GVZ	April 2021
Design Pflichtmodule	Team Ausbildung Feuerwehr	August 2021
Pilot Gruppe «Neulinge»	Projektteam und Teilnehmer	Mitte 2022
Information neues Programm	Team Ausbildung Feuerwehr	März 2022
Feedback Module	2 – 3 ext. Beobachter	Ab Mitte 2022
Design Kürmodule	Team Ausbildung Feuerwehr	Dezember 2022
Expedition «Benchmark»	Projektteam und Teilnehmer	Jährlich, erstmals 2023

Zürich, 19. April 2021

GVZ Gebäudeversicherung Kanton Zürich