

Change it – Ausbildung als Führungsaufgabe

Leitgedanke: Führung beginnt beim Lernen.



Kurz zusammengefasst ...

Ausbildung ist mehr als Wissensvermittlung – sie ist eine der zentralen Führungsaufgaben in der Feuerwehr. Wer führt, gestaltet nicht nur Einsätze, sondern auch die Lernprozesse, die Einsatzfähigkeit erst möglich machen. Die neue FwDV 2 fordert handlungsorientierte Ausbildung, Feedbackkultur und flexible Lernwege. Führungskräfte müssen diesen Wandel aktiv treiben – als Motivator, Lernprozess-Architekt und Vorbild. Wer die Einsatzfähigkeit seiner Feuerwehr sichern will, muss Ausbildung als Führungsaufgabe leben – nicht irgendwann, sondern jetzt.



Warum Ausbildung Führungsaufgabe ist

Feuerwehrführung bedeutet mehr als Einsatzleitung. Sie umfasst die Verantwortung für Menschen, Technik und

Organisation – und damit auch für deren kontinuierliche Entwicklung. Ausbildung ist kein „Nebenjob“, sondern eine strategische Führungsaufgabe. Wer führt, gestaltet nicht nur den Einsatz, sondern auch die Lernprozesse, die Einsatzfähigkeit erst möglich machen. Die neue Feuerwehr-Dienstvorschrift 2 (FwDV 2) unterstreicht diesen Anspruch: Handlungsorientierte und kompetenzorientierte Ausbildung ist das Fundament für Sicherheit und Leistungsfähigkeit im Einsatz. Führungskräfte müssen diesen Wandel aktiv treiben, denn ohne gezielte Qualifizierung bleibt jede Organisation hinter ihren Möglichkeiten zurück.

Die Einsatzrealität verändert sich schneller als je zuvor: komplexere Technik, neue Ge-

fahrenlagen, steigende Anforderungen an Kommunikation und Teamarbeit. Gleichzeitig sind Zeitressourcen knapp, insbesondere im Ehrenamt. Führungskräfte müssen deshalb Ausbildung als strategisches Instrument verstehen – nicht als Pflichtprogramm, sondern als Investition in die Zukunftsfähigkeit ihrer Feuerwehr.

Ausbildung als Führungsinstrument

Verantwortung für Handlungskompetenz

Kompetenzorientierung bedeutet: Nicht Stoffvermittlung, sondern die Befähigung zum sicheren Handeln in komplexen Situationen. Handlungskompetenz umfasst Fach-, Sozial-, Selbst-, Methoden-, kommunikative und Lernkompetenz. Führungskräfte tragen die Verantwortung, dass diese Kompetenzen systematisch entwickelt werden – durch Ausbildung, die sich an realen Aufgaben orientiert und die vollständige Handlung als didaktisches Modell nutzt.



Die sechs Phasen der vollständigen Handlung – Informieren, Planen, Entscheiden, Ausführen, Kontrollieren, Bewerten – sind nicht nur ein didaktisches Konzept, sondern auch ein Führungsprinzip. Wer Ausbildung plant, muss sicherstellen, dass Lernende diesen Zyklus durchlaufen, um eigenverantwortliches Handeln zu entwickeln.

Führungsaufgabe: Lernkultur gestalten

Handlungsorientierte Ausbildung verändert die Rolle der Ausbildenden: vom Wissensvermittler zum Lernprozess-Architekten. Führungskräfte müssen diese Lernkultur ermöglichen, indem sie Ressourcen bereitstellen, Ausbilder qualifizieren und eine Atmosphäre schaffen, in der Lernen als aktiver Prozess verstanden wird. Das bedeutet: sichere Lernräume, klare Ziele, Feedbackkultur und die Bereitschaft, Fehler als Lernanlass zu nutzen.

Motivation und Bindung durch Ausbildung

Ausbildung wirkt doppelt: Sie qualifiziert für den Einsatz und stärkt die Motivation. Studien zeigen, dass hochwertige Aus- und Fortbildung einer der stärksten Bindungsfaktoren im Ehrenamt ist. Führungskräfte, die Ausbildung als Führungsaufgabe verstehen, investieren nicht nur in Kompetenz, sondern auch in Engagement und Teamkultur. Autonomie, Kompetenzerleben und Zugehörigkeit – die drei Grundbedürfnisse der Selbstbestimmungstheorie – können durch gut gestaltete Ausbildung gezielt unterstützt werden.

Gerade in Zeiten knapper Zeitressourcen gilt: Qualität schlägt Quantität. Kurze, gut strukturierte Lerneinheiten, digitale Ergänzungen und modulare Konzepte erhöhen die Vereinbarkeit von Ehrenamt und Alltag. Führungskräfte müssen diese Flexibilität aktiv fördern und sichtbar machen.

Change-Management: Ausbildung neu denken

Die Einführung der neuen FwDV 2 ist mehr als eine Vorschriftenänderung – sie ist ein Change-Prozess. Erfolgreicher Wandel braucht Führung: Dringlichkeit erzeugen, Vision kommunizieren, Hindernisse beseitigen, Erfolge sichtbar machen und Veränderungen verankern. Führungskräfte sind die Multiplikatoren dieses Prozesses. Sie müssen nicht nur Inhalte kennen, sondern auch die Menschen mitnehmen – durch Dialog, Beteiligung und transparente Kommunikation.

Fazit: Führung beginnt beim Lernen

Ausbildung ist keine Zusatzaufgabe, sondern Kern von Führung. Wer Menschen führen will, muss ihre Entwicklung gestalten. Das bedeutet: Lernprozesse planen, Ressourcen sichern, Ausbilder qualifizieren und eine Kultur schaffen, in der Lernen als gemeinsamer Weg verstanden wird. Führungskräfte, die Ausbildung als strategische Aufgabe begreifen, investieren in Sicherheit, Leistungsfähigkeit und Motivation – und damit in die Zukunft ihrer Feuerwehr.

Bearbeitungsvermerk

Dieser Beitrag wurde inhaltlich und illustrativ mit Unterstützung von künstlicher Intelligenz (KI) erstellt. Er wurde von den Autorinnen und Autoren fachlich geprüft, angepasst und freigegeben.