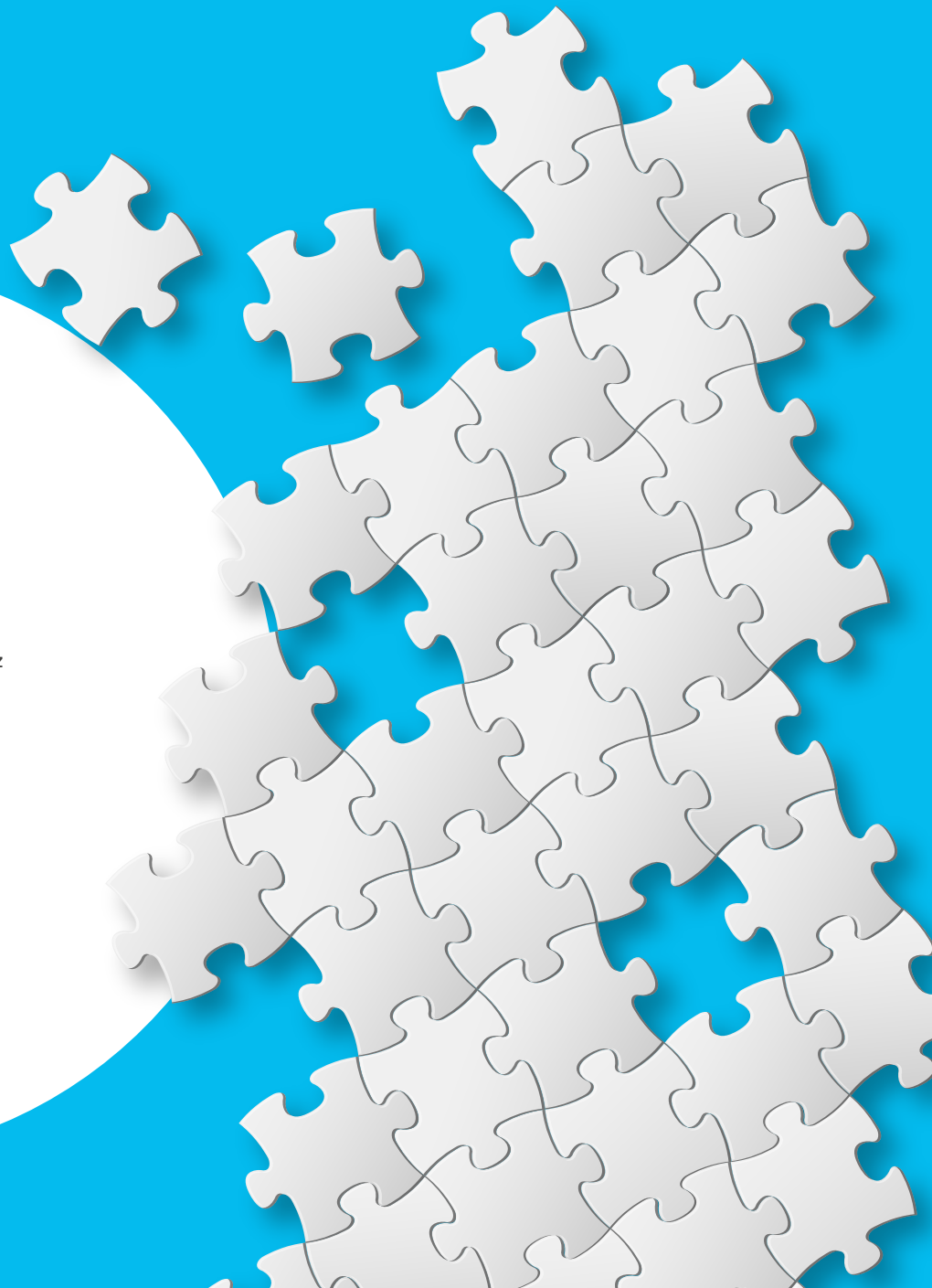




Universität Stuttgart
Institut für Arbeitswissenschaft und
Technologiemanagement IAT

Lena Posselt | Sarah Kaltenegger | Anne Beetz

Lernkonzepte



Danksagung

Wir möchten uns bei allen Beteiligten, die zur Entwicklung des Change-Management Konzeptes beigetragen haben bedanken. Besonderer Dank gilt unseren assoziierten Partnern, die an zahlreichen Workshops und an den Übungen teilgenommen haben. Dadurch konnten wir wertvolle Einblicke und Expertise gewinnen. Wir möchten zudem dem BMBF und dem VDI Technologiezentrum als Projektträger für ihre Unterstützung danken.

Dieses Dokument entstand im Rahmen des Projektes „KatHelfer-PRO“, einem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Verbundprojekt (13N16546 bis 13N16552).

Das Projekt hat das Ziel eine Gesamtlösung, bestehend aus einem technischen System und organisatorischsozialen Konzepten, zur Koordination von Spontanhelfenden zu entwickeln. Die am Projekt beteiligten Organisationen sind neben dem Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement (IAT) der Universität Stuttgart außerdem der DRK Kreisverband Berlin Schöneberg-Wilmersdorf e.V., das Malteser Hilfsdienst e.V. Generalsekretariat, die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, die Universität Paderborn, Fraunhofer FOKUS sowie T-Systems in der Verbundkoordination.

Inhalt

1. Einführung	4
2. Grundlagen	4
3. Vorarbeiten	6
4. Erarbeitung der Schulungen.....	8
5. Ergebnisse.....	24
6. Emergenz und Lernen: Integration von Spontanhelfenden.....	38
Literatur	39

1. Einführung

Die zunehmende Digitalisierung und jüngste Großereignisse haben die Bedeutung von Spontanhelfenden in Krisensituationen verstärkt. Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (BOS) stehen vor der Herausforderung, diese freiwilligen Helfer effektiv zu koordinieren und einzusetzen.

Ereignisse wie die Flutkatastrophe im Ahrtal, die COVID-19-Pandemie und die Aufnahme ukrainischer Flüchtlinge haben gezeigt, wie wichtig spontane Hilfe aus der Bevölkerung sein kann. Allerdings mangelt es den BOS noch an geeigneten Methoden und Instrumenten, um diese Unterstützung schnell und effizient zu organisieren und in ihre Einsatzstrukturen zu integrieren.

Es besteht ein dringender Bedarf an praktikablen Lösungen, die eine rasche und zielgerichtete Zusammenarbeit zwischen professionellen Einsatzkräften und freiwilligen Helfern ermöglichen. Dies würde nicht nur die Effizienz der Hilfsmaßnahmen steigern, sondern auch das vorhandene Potenzial in der Bevölkerung besser nutzen.

Das BMBF-geförderte Projekt KatHelfer-PRO (FKZ: 13N16551) zielt darauf ab, eine umfassende soziotechnische Lösung zur Koordination von Spontanhelfenden zu entwickeln, die als Software-Demonstrator (TRL 7) mit einem begleitenden Organisationskonzept direkt einsatzfähig ist. Diese Lösung basiert hauptsächlich auf den Ergebnissen und Erfahrungen der erfolgreich abgeschlossenen Projekte KUBAS, ENSURE, REBEKA, WUKAS, KOKOS, KOPHIS und INKA der BMBF-geförderten Sicherheitsforschung (SIFO).

Durch diese umfassende Wissensbasis und die bereits existierenden Einzellösungen können viele technische und sozio-organisatorische Anforderungen im Zusammenhang mit der Koordination von Spontanhelfenden adressiert werden. Das Projekt strebt an, die erarbeiteten Ansätze in eine einheitliche Lösung mit höherem Reifegrad zu integrieren, die eine technisch zuverlässige Bereitstellung in der Breite garantiert und eine hohe Akzeptanz bei allen Nutzergruppen erreicht.

Der entstehende Demonstrator umfasst sowohl das technische Koordinationssystem als auch ein zugehöriges Organisationskonzept und soll Anwender von der Alarmierung der Spontanhelfenden bis hin zum persönlichen Umgang am Einsatzort ganzheitlich unterstützen. Dies wird im Projekt unter Einbeziehung von BOS-Anwendern und der Bevölkerung erprobt und wissenschaftlich validiert, um einen erfolgreichen Praxistransfer zu ermöglichen.

Im Folgenden werden die Grundlagen von Lernkonzepten, das Vorgehen und die Ergebnisse aus KatHelfer PRO kompakt dargestellt.

2. Grundlagen

In der Literatur wird eine große Zahl an unterschiedlichen Lernkonzepten beschrieben. Drew (2023) beispielsweise hat die seiner Meinung nach 50 wichtigsten Lernkonzepte mit Beispielen sowie dessen Vor- und Nachteilen zusammengefasst. Sie reichen unter anderem von aktivem Lernen (Zuber-Skerritt, 2002), über problembasierten Lernen (Ali, 2019), soziales Lernen (Bandura et al., 1977), Mastery Learning (Bangert-Drowns et al., 1990) visualisiertem Lernen (Avgerinou et al., 2011) bis hin zu situiertem Lernen (Lave et al., 1991, 14).

Mit aktivem Lernen ist gemeint, dass durch eine konkrete Erfahrung und dessen Reflexion, gelernt wird (Zuber-Skerritt, 2002, 114–115). Mit der Erfahrung ist ein von einer Gruppe geteiltes Problem oder komplexe Situation gemeint, dass durch gemeinsame Diskussionen, Entdecken aber auch Scheitern bearbeitet wird. Menschen lernen dadurch für ihre eigenen Probleme Verantwortung zu übernehmen und sie allein zu lösen. Lernen ist also ein aktiver Prozess (ebd., 114). Aktives Lernen kann demnach hilfreich sein, wenn niemand eine Lösung für ein gemeinsames Problem hat oder wenn man in einer komplexen Situation nicht weiterweiß (ebd., 115). Hingegen ist es nicht geeignet, wenn es bereits eine vorgegebene Zielrichtung gibt oder wenn Antworten schnell gefunden werden können.

Problembasiertes Lernen entsteht durch den Prozess Probleme zu identifizieren und sie zu verstehen (Ali, 2019, 73). Die Probleme werden dabei so ausgewählt, dass sie möglichst realitätsnah sind, um einen hohen Grad an Komplexität zu erhalten und gleichzeitig die Lernenden besser auf tatsächlich eintretende Probleme vorzubereiten. Dadurch können kritisches Denken, Kommunikationsfähigkeiten und die Motivation sich mit Problem überhaupt auseinandersetzen zu wollen gesteigert werden. Allerdings benötigt dieser Ansatz dazu einen Mentor oder eine Mentorin und es muss eine angenehme Kommunikationsbasis zwischen den Lernenden bestehen (Ali, 2019, 77).

Bei sozialem Lernen wird davon ausgegangen, dass Menschen durch Beobachten anderer Menschen lernen (Bandura et al., 1977, 3). Sie lernen dabei eigenes neues Verhalten, indem sie das Verhalten anderer Menschen imitieren. Wobei es darauf ankommt, ob das Verhalten mit einer Belohnung und Bestrafung verbunden war. Es wird somit die Bedeutung der Interaktionen zwischen Menschen hervorgehoben und als Lernumfeld verstanden.

Beim sogenannten Mastery Learning werden die Lerninhalte in einzelne kurze Lernabschnitte eingeteilt und nur wenn ein anschließender Test über diesen Lernabschnitt erfolgreich abgeschlossen wird, kann mit dem nächsten begonnen werden (Bangert-Drowns et al., 1990, 265). Der Ablauf und die Inhalte werden somit komplett vom Lehrenden vorgegeben. Dadurch entsteht die Situation, dass Lernende in ihrem eige-

nen Tempo lernen können aber gleichzeitig erst mit einem neuen Lerninhalt beginnen können, wenn sie den Test geschafft haben. Das kann wiederum dazu führen, dass Lernende motiviert sind und hohe Leistungen erbringen oder das Gegenteil eintritt (ebd., 285–286).

Visuelles Lernen geschieht durch die Aufnahme von visuell aufbereiteten Informationen in Form von beispielsweise Bildern, Diagrammen, Videos, Spielen oder Präsentationen (Raiyn, 2016, 115). Es konnte in diesem Zusammenhang nachgewiesen werden, dass Lernende Informationen schneller aufnehmen und verstehen, wenn sie sie sehen. In einem Zusammenspiel aus visuellem und verbalen Erklären kann die Einprägung zudem erhöht werden (ebd.).

Situierendes Lernen fokussiert insbesondere die Beziehung zwischen dem Lernen an sich und der sozialen Umgebung, in der dieser Prozess stattfindet (Lave et al., 1991, 14). Es geht demnach eher darum, welche soziale Rahmenbedingungen ein gutes Lernumfeld schaffen und weniger welche kognitiven oder konzeptuellen Prozesse mit dem Lernen verbunden sind. In der Umsetzung dieses Ansatzes bedeutet das wiederum, dass die lernende Person am meisten lernen wird, wenn das Lernumfeld dem Kontext entspricht, in dem das erlernte Wissen angewendet werden soll (ebd.).

Insgesamt können alle bisher existierenden Lernkonzepte in sechs Ausrichtungen voneinander abgegrenzt werden (Bertelsmann Stiftung, 2017, o.S.).

1. Zentralistische Lernkonzepte: Diese richten sich stark auf die lehrende Person aus. Beispiele dafür sind Power-Point-Präsentationen oder Hochschulvorlesungen. Diese Vorgehensweise eignet sich für die Einarbeitung in ein neues Thema und dient der Wissensweitergabe (Bertelsmann Stiftung, 2017, o.S.).
2. Gruppenprozessorientierte Lernkonzepte: Die lernenden Personen kommen hierbei in den Austausch und lernen gemeinsam in Gruppenarbeitsformate. Die Art des Lernens kann ebenfalls zur Einarbeitung in ein neues Thema genutzt werden. Allerdings liegt hier der Fokus auf dem sozialen Lernen.
3. Interaktionsorientierte Lernkonzepte: Bei dieser Form geht es vor allem darum, dass Lernende selbstständig recherchieren und sich Wissen aneignen, um dann gemeinsam in eine Diskussion zu starten. Dies kann insbesondere bei der Behandlung kontroverser Themen genutzt werden.
4. Projektorientierte Lernkonzepte: Die lehrende Person hält sich zurück und die Lernenden arbeiten dadurch selbstständig in einem Projekt. Die Voraussetzung ist hier, dass es ein Projekt gibt, und der Lernprozess orientiert sich somit auch an der vorgegebenen Struktur. Dies kann hilfreich für eine interdisziplinäre Lernumgebung sein.

5. Individualistische Lernkonzepte: Dieses Konzept verzichtet fast komplett auf äußere Hilfestellungen, denn es geht darum den Lernenden einen gewissen Freiraum zu geben, sodass sie bereits Gelerntes trainieren können.
6. Zwischenvariante: Die Lehrenden nehmen wieder mehr Raum im Lernprozess ein, aber nicht lediglich durch frontale Wissensweitergabe oder Moderation. Vielmehr arbeiten sich die Lernenden ebenfalls eigenständig in die Thematik ein, allerdings kommt es dieses Mal anschließend zu einer Kontaktpphase mit der lehrenden Person. Ziel dieser Kontaktpphase ist es Fragen zu stellen und den bisherigen Lernstoff zu vertiefen. Häufig wird hier von „flipped“ Konzepten gesprochen.

Die vorgestellten Lernkonzepttypen werden durch ihre unterschiedliche Schwerpunktsetzung auch in unterschiedlichem Ausmaß in den Bildungssektoren in Deutschland angewendet. Wobei zentralistische, interaktionsorientierte und projektorientierte in allen Bildungssektoren (Schulung, Weiterbildung, Hochschule, Schule) zu finden sind (Bertelsmann Stiftung, 2017, o.S.).

Im Zuge der Digitalisierung und insbesondere der Corona Pandemie gewannen Informations- und Kommunikationstechnologien in unserem Alltag zunehmend an Relevanz. Sie werden zunehmend, vor allem durch die jüngeren Generationen genutzt, um neues Wissen zu erhalten, was wiederum zu einem sich schnell verändernden Wissensstand führt (Ansari et al., 2015, 175–176). Durch diese Veränderungen steht nun lebenslanges Lernen im Fokus und das sogenannte E-Learning entstand (ebd., 173–174). Aparicio et al. (2013) geben auf Grundlage einer Literaturanalyse einen Überblick über bis dahin entstandene E-Learning Konzepte und dessen Schwerpunktsetzungen. Zu Beginn konzentrierten sich die Konzepte eher auf die technologische Umsetzung, doch mit der Zeit richtete sich der Fokus auf die tatsächlichen Lernmethoden (ebd., 85). Wobei mittlerweile zunehmend versucht wird eine Verbindung aus digitalen und traditionelleren Lernkonzepten anzubieten, das sogenannte Blended Learning (Ansari et al., 2015, 174).

Es gibt verschiedene Möglichkeiten ein eigenes Lernkonzept zu erstellen. Sowohl die Cornelsen E-Academy (2024) als auch die Universität Bremen (2024) empfehlen diesbezüglich zuallererst ein übergeordnetes Ziel bzw. die zu erreichende Ergebnisse für das Lernkonzept festzulegen. Anschließend geht es darum die Zielgruppe zu identifizieren und zu überlegen welche der vorhandenen Lernmodelle bzw. -formate geeignet sein könnten. Abschließend sind noch die Rahmenbedingungen zu klären.

3. Vorarbeiten

Für die Vorbereitung der Schulungen wurden die verschiedenen Ergebnisse aus vorherigen Forschungsprojekten gesammelt und strukturiert. Daraus ist ein Kompetenzkatalog entstanden, der als Grundlage für die weitere Erarbeitung der Schulungen genutzt wird.

Zusammenfassend wurden zwölf Lernziele ermittelt mit zugehörigen Lerninhalten und der Zielgruppe. Diese werden im Folgenden kurz erläutert.

Das erste Lernziel ist das Kennenlernen des Phänomens Spontanhilfe und das Bewusstsein der Relevanz von Spontanhilfe. Dieses Ziel betrifft alle Einsatzkräfte. Den Teilnehmenden soll vermittelt werden, dass Spontanhelfende nicht wegzudenken sind und welche Bedeutung dies im Bevölkerungsschutz hat. Gleichzeitig wird der Wandel des Ehrenamtes und der Gesellschaft beleuchtet. Die Veränderungen der Gefahrenlagen und die, dadurch benötigte resiliente Gesellschaft wird ebenso näher betrachtet. Ein wichtiger Punkt ist hierbei, dass Spontanhelfende in Krisenlagen unterstützen möchten, aber kein Teil der anerkannten Hilfsorganisationen werden möchten. Dies sollte durch die Einsatzkräfte auch nicht forciert werden. Den Einsatzkräften wird vermittelt, dass Spontanhelfende wertvolle Fähigkeiten mitbringen können. Unabhängig von der Qualifikation, Ausbildung oder sonstigen Eigenschaften ist ein respektvoller Umgang auf Augenhöhe wichtig. Die Einsatzkräfte möchten als professionell wahrgenommen werden und das bedeutet, dass Risiken bedacht und angesprochen werden müssen. Ebenso ist die Lösungsfindung für eine effektive Zusammenarbeit wichtig. Dabei ist insbesondere das Leid der gemeinsamen Zielgruppe im Blick und nicht nur die eigene Organisation.

Für das zweite Lernziel ist das Bewusstsein der Heterogenität der Spontanhelfenden relevant. Dazu werden die Einsatzkräfte über die Motivation, die Helfendenform, die Grenzen und Herausforderungen des Mitwirkens sowie die Erwartungshaltung und verschiedene Perspektiven informiert.

Die rechtlichen Grundlagen und Einbindungsmöglichkeiten für Einsatz- bzw. Führungskräfte bilden das dritte Lernziel. Dabei werden die Themen Arbeitssicherheit, Hygienevorschriften, rechtliche Rahmenbedingungen, Schweigepflicht und Jugendschutz besprochen. Ebenso werden die Unterschiede beleuchtet, wenn Spontanhelfende für eine Hilfsorganisation in den Einsatz gehen, wenn Spontanhelfende nur durch die Hilfsorganisationen vermittelt werden oder sie nur nebeneinander arbeiten.

Das vierte Lernziel beleuchtet die Kommunikation mit Spontanhelfenden. Das Ziel ist eine angemessene und wertschätzende Kommunikation durch Einsatz- und Führungskräfte sowie durch die Einsatzleitung und den Stab mit Spontanhelfenden. Dafür wurde im Projekt auch ein Kommunikationskompass entwickelt sowie Praxistipps für die Schulungen herausgearbeitet.

Im fünften Lernziel werden die Tätigkeiten der Spontanhelfenden näher betrachtet. Einsatzkräfte sollen die Tätigkeiten aus ihren Fachbereichen kennen, die für Spontanhelfende geeignet sind. Führungskräfte können zusätzlich eine Gefährdungsanalyse von Lagen und Tätigkeiten aus ihren Fachbereichen durchführen. Dabei geht es um Einsatzfähigkeiten, Grenzen, Arbeitsschutz und rechtliche Rahmenbedingungen.

Die Weiterführung ist im sechsten Lernziel eingearbeitet. Dabei geht es um die Tätigkeiteinweisung und insbesondere, dass die Einsatzkräfte dies übernehmen können.

Das siebte Lernziel befasst sich mit der Zusammenarbeit der Einsatz- und Führungskräfte mit Spontanhelfenden. Dabei geht es unter anderem auch um die Anleitung, die Kommunikation inklusive des Briefings und des Debriefings, die psychosoziale Notfallversorgung, Konfliktsituationen und soziale Kompetenzen.

Insbesondere die Konfliktsituationen sind im achten Lernziel weiter ausgeführt. Hierbei sollen die Einsatz- und Führungskräfte sowie die Einsatzleitung und der Stab die Kommunikation in Konfliktsituationen beleuchten. Dazu gehört der Umgang mit Störenden und mögliche Platzverweise. Am Ende sollen die Einsatzkräfte Konfliktsituationen im Umgang mit Spontanhelfenden erkennen und Maßnahmen einleiten. Führungskräfte sollen diese Konfliktsituationen lösen können. Der Stab und die Einsatzleitung sollen wissen, wie sie Konfliktsituationen online lösen können.

Für das neunte Lernziel wird die Koordinierungsstelle relevant. Der Aufbau und die Aufgaben dieser Stelle werden im weiteren Verlauf näher beleuchtet. Die Einsatzkräfte sollen nach einer Einweisung in der Koordinierungsstelle mitarbeiten können. Führungskräfte sollen die Koordinierungsstelle betreuen können. Die Teilnehmenden der Facheinweisung sollen die Koordinierungsstelle einrichten und organisieren können.

Das zehnte Lernziel setzt sich mit der Organisation und Koordination von einer großen Anzahl Spontanhelfender auseinander. Dabei geht es um die Koordination der Koordinierungsstelle, den Umgang mit personenbezogenen Daten, das Anlegen von Einsätzen und die Kommunikation mit Einsatzabschnitten. Zusätzlich geht es um die Erfassung und Zuordnung von Angeboten, die Einbindung von Einsatzkräften, die Bildung und Koordination des Einsatzabschnittes Spontanhilfe und die organisatorische Standard-Einsatz-Regel. Dieses Lernziel betrifft die Gruppen Fachkraft, Stab und Einsatzleitung.

Für das elfte Lernziel sollen die Stabs- und Einsatzleitungskräfte unabhängige Spontanhilfegruppe organisatorisch und kommunikativ begleiten. Zusätzlich ist das zwölfte Lernziel die sichere und überzeugende Kommunikation mit Einsatzkräften über den Einsatz von Spontanhelfenden.

Neben den Lernzielen wurden acht Softskills als relevant eingestuft. Empathie ist wichtig, da alle zum Helfen da sind. Dafür soll das Gemeinsame gefunden und gepflegt werden. Flexibilität ist der Umgang mit der Unsicherheit bezüglich Spontanhelfenden. Es ist nie klar wann, wie viele und welche Spontanhelfenden vor Ort sind. Für den Einsatz von Spontanhelfenden ist Kreativität gefragt. Gleichzeitig muss eine Kompetenz zum Umgang mit Inkompetenz vorliegen. Dies beschreibt die Eigenschaft Unvorhergesehenes besser zu machen als zu lassen. Die kommunikative Kompetenz sichert eine zielgruppenspezifische Ansprache auf Augenhöhe

4. Erarbeitung der Schulungen

In KatHelfer-PRO wurde sich für die Erstellung von Schulungsunterlagen auf ein integratives Vorgehen geeignet. Insgesamt werden vier verschiedene Schulungen entwickelt, für die Einsatzkräfte, für die Führungskräfte, für den Stab und für die Facheinweisung. Für alle Schulungen werden Curricula geschrieben. Die ersten beiden Schulungen wurden für die zweite Anwendungsübung in Attendorn (Kreis Olpe) Ende August 2024 fertig gestellt.

Das Ziel ist Schulungsinhalte zum Thema Spontanhelfende, basierend auf bereits bestehenden Materialien zu erstellen. Im Vorlauf zum weiteren Vorgehen wurden die identifizierten Schulungsinhalte aus bestehenden Materialien strukturiert und mit Hilfe einer Online-Abfrage anhand verschiedener Ausbil-

dungsstufen priorisiert. Die genaue Themenaufteilung findet sich in den Ergebnissen bei den einzelnen Schulungen.

Neben den Inhalten wurde in der Umfrage auch der empfohlene Zeiteinsatz für die Schulungen bzw. Fortbildungen für die Ausbildungsstufen abgefragt. Dabei hat man sich auf folgende Zeiten geeinigt:

- Einsatzkräfte: zwei Stunden
- Führungskräfte: vier Stunden
- Facheingewiesene: ein bis anderthalb Tage
- Einsatzleitung/Stab: fünf bis acht Stunden

	Alle Einsatzkräfte	Führungskräfte	Fach-Führungskräfte	Einsatzleitung/Stab	Als zusätzliche Fortbildung
Belastungsgrenze und Eigensorge der SpoHE / psnV	6	2			1
Wer und was sind SpoHeß (Helfertypologien/Motivation von SpoHe)	5	4	3	2	1
Kommunikation mit Spontanhelfenden im Einsatz (Einweisung, Sprache, Wertschätzung, Abschlussbesprechung, Fragen)	5	2	1	1	1
Einsatz von Spohe bei längerfristigen Einsätzen	5	1		1	2
Einsatzbedingungen (PSA und Arbeitsgeräte, Bedingungen für Zusammenarbeit, Grenzen des Einsatzes)	4				2
Rechtliches und Versicherung	3	3	2	3	2
Einsatzmöglichkeiten (Festlegung Tätigkeiten, Spezielle Fähigkeiten, Risikobeurteilung, Qualifikationen)	3	4	2	3	1
Didaktische und psychologische Grundlagen (Pädagogische Kompetenzen, Gruppendynamikmodell, Umgangsformen)	3	4	4	1	2
Einsatz von Mittlerorganisationen	3	2	2	2	3
Presse und Medienarbeit/Social Media Kommunikation	2	3	2	2	2
Aspekte zur Einrichtung eines SpoHe-Check-In (Registrierung), (Aufgaben und Ausstattung)	2	2	2	3	3
Aktuelle Entwicklungen und Forschungsergebnisse zum Thema SpoHe	1	2	3	2	3
Aufgabenspektrum der Fach-Führungskraft für SpoHe		2	3	1	4

Abbildung 1: Ergebnis der Online Umfrage - Priorisierung der Themeninhalte nach Ausbildungsstufen.

Zeitansatz	alle Einsatzkräfte	Führungskräfte	Fach-Führungskräfte	Einsatzleitung/Stab
1 bis 2 h	4	2		2
3 bis 5 h	2	4		2
5 bis 8 h			2	3
9 bis 12 h			3	
13 bis 16 h			2	

Abbildung 2: Empfohlener Zeitansatz für Aus-/Fortbildungen zum Thema Spontanhilfende

4.1. Einsatzkräfteschulung

Für die Schulung der Einsatzkräfte wurde eine zweiteilige Schulung mit dem zeitlichen Umfang von jeweils einer Stunde geplant. Im Rahmen von zwei Pilotschulungen wurde das Vorgehen und die Themen evaluiert. Das Ergebnis aus dieser Evaluation resultierte in der Zusammenlegung und der Ergänzung der Schulung. So ist die Durchführung an einem Diensta-bend und eine anerkannte Rettungsdienstfortbildung möglich. Hier liegt der Fokus auf den groben Grundlagen der Spontanhilfe und den praktischen Umsetzungen sowie Tipps.

Evaluation der Schulungen für Einsatzkräfte

Die beiden Pilotschulungen für Einsatzkräfte wurden im Juli 2024 durchgeführt und bestanden aus zwei Teilen. Beide Teile der Schulungen wurden jeweils in der Pause und direkt im Anschluss an die Veranstaltung von den Teilnehmenden evaluiert. In beiden Fällen füllten den ersten Teil der Evaluation mehr Teilnehmende aus (2021) als den zweiten Teil (16–12). Alle der Datensätze waren verwertbar.

Insgesamt wurden beide Pilotschulungen am Ende des jeweiligen Tages als positiv bewertet, denn 64 % der Evaluationsteilnehmenden gaben auf einer Skala von 1–10 an zufrieden bis sehr zufrieden zu sein (n=28). Die Zufriedenheit steigerte sich von der ersten zur zweiten Schulung, denn bei der ersten Schulung gaben 50 % der Evaluationsteilnehmenden (n=16) an zufrieden bis sehr zufrieden zu sein und in der zweiten waren es 58 % (n=12).

Die Themeneinblicke, die während der Schulungen durchge-nommen wurden, waren auf die beiden Teile der Schulung aufgeteilt. Insgesamt gab es 11 Themeneinblicke. Fünf der Themeneinblicke wurden im ersten Teil der Schulung behan-delt und die verbleibenden sechs folgten im zweiten Teil. 68 % der Evaluationsteilnehmenden beider Schulungen schätzten die Themeneinblicke insgesamt auf einer Skala von 1–10 als hilfreich bis sehr hilfreich ein (n=28). Die Ergebnisse bezüglich dieser Einschätzung fielen bei beiden Schulungen sehr ähnlich aus (69 % und 67 %).

Zusätzlich wurden die 11 Themeneinblicke einzeln durch die Vergabe von Schulnoten 1–5 bewertet. Der erste Teil der Schulungen beschäftigte sich mit den Themen: Spontanhilfe im Überblick, Spontanhilfe im Einsatz, Grundlagen der Kommuni-kation, Einsatzbedingungen sowie Rechtliches & Versicherung. In beiden Schulungen wurden alle der fünf Themeneinblicke positiv bewertet, denn mehr als 51 % der Befragten vergaben für alle der Themeneinblicke die Note 1 und 2. Spontanhilfe im Überblick wurde dabei am besten eingeschätzt, da 22 % der Evaluationsteilnehmenden sie mit der Note 1 und 37 % die Note 2 beurteilten. Am schlechtesten kamen die Inhalte Spon-tanhilfe im Einsatz und Grundlagen der Kommunikation bei den Befragten an. Für Grundlagen der Kommunikation und Spontanhilfe im Einsatz vergaben jeweils 7 % und 2 % die Note 5 und jeweils 20 % und 17 % die Note 4. Insbesondere inner-halb dieser Themeneinblicke schien demnach noch Verbesse-rungspotenzial zu liegen.

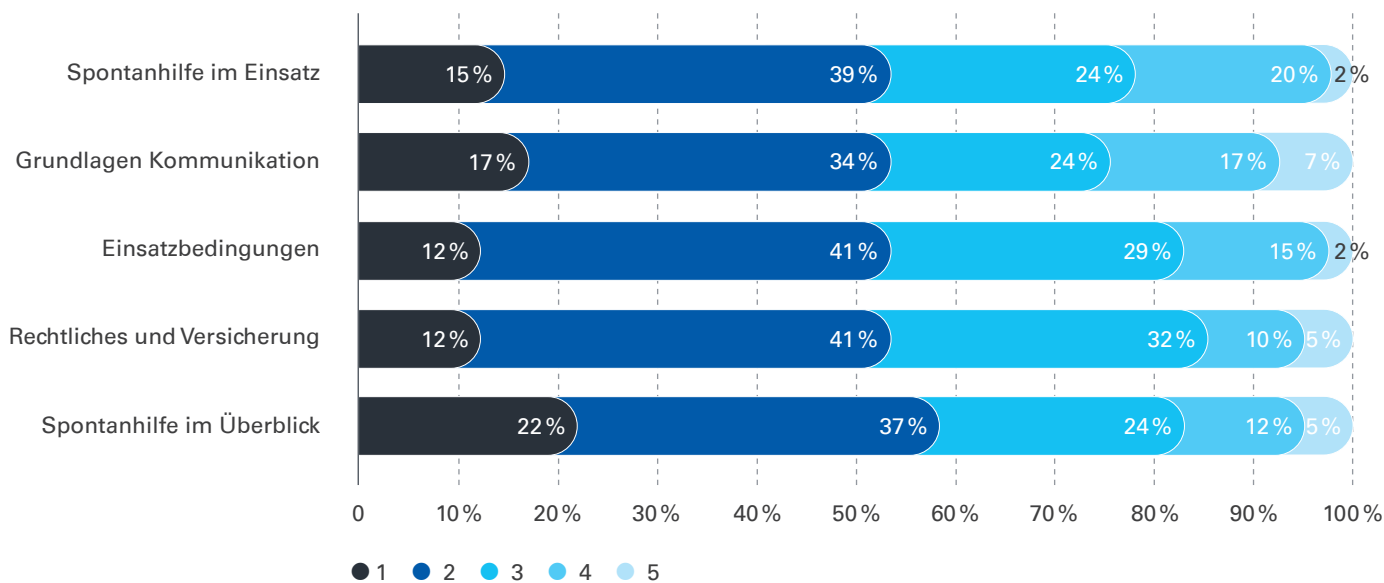


Abbildung 3: Notenvergabe für die Themenbereiche des 1. Teils der Pilotschulungen aus Juli 2024 (n=41)

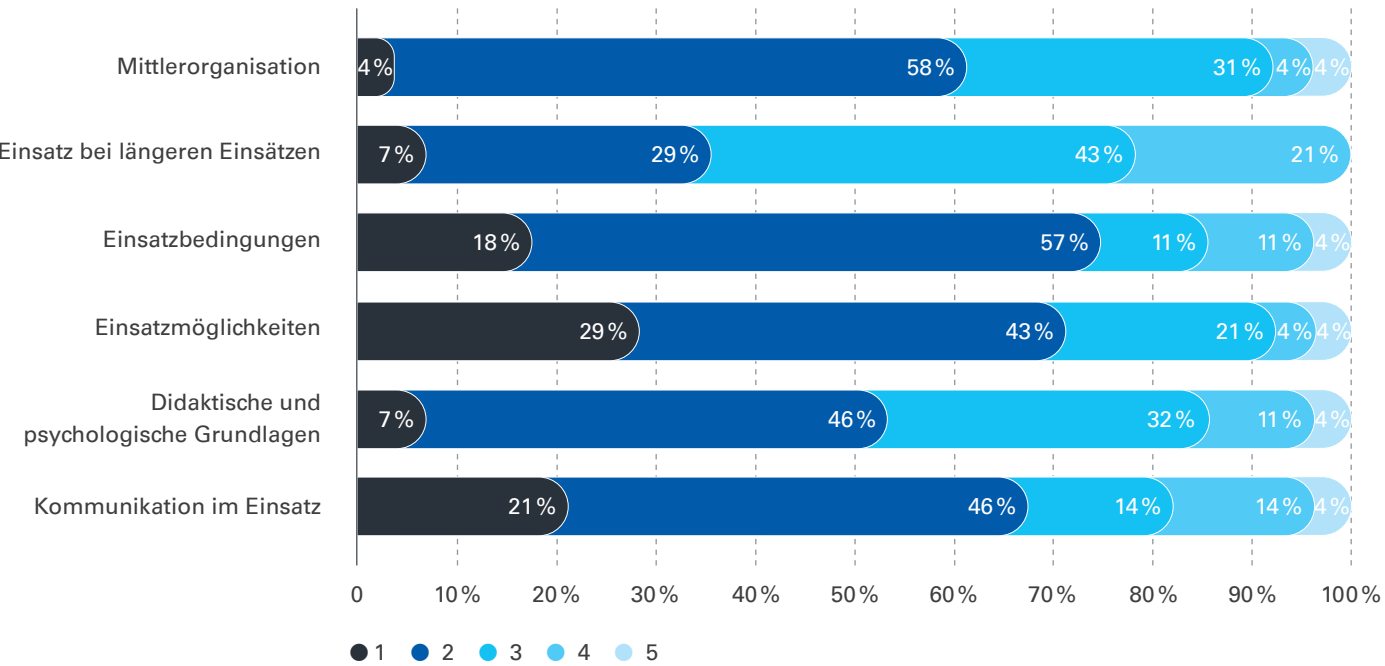


Abbildung 4: Notenvergabe für die Themenbereiche des 2. Teils der Pilotschulungen aus Juli 2024 (n=28)

Der zweite Teil der Schulungen beschäftigte sich mit den Themen: Mittelorganisation, Einsatz bei längeren Einsätzen, Einsatzbedingungen, Einsatzmöglichkeiten, didaktische und psychologische Grundlagen und Kommunikation im Einsatz. Auch diese sechs Themeneinblicke wurden anhand der Schulnoten 1–5 beurteilt. Im Vergleich zu den Themeneinblicken des ersten Teils der Schulung fiel die Bewertung in beiden Pilotschulungen noch besser aus. Alle Themeneinblicke außer Einsatz bei längeren Einsätzen und Didaktische und psychologische Grundlagen stuften mehr als 60 % der Evaluationsteilnehmenden mit der Note 1 und 2 ein. Letztere beiden schienen den Befragten inhaltlich nicht zuzusagen, denn 21 % beurteilten Einsatz bei längeren Einsätzen mit einer 4 und 43 % mit einer 3. Auch Didaktische und psychologische Grundlagen erhielten von 4 % eine 5, von 11 % eine 4 und von 32 % eine 3. Innerhalb dieser Themeneinblicke gab es somit inhaltliches Verbesserungspotenzial.

Zuletzt konnte ein schriftliches Feedback von den Evaluationsteilnehmenden abgegeben werden, um spezifische Veränderungsvorschläge zu äußern. Dabei kam der Wunsch nach Verkürzung der theoretischen Inhalte auf und dafür mehr Zeit für Gruppenarbeiten zu schaffen. Zudem merkte eine Person an, dass mehr Beispiele hilfreich sein könnten und eine andere wiederum, dass der Themenbereich Rechtliches & Versicherung noch konkreter werden könnte.

Aufgrund der aufgezeigten Rückmeldungen der Evaluationen bezüglich der beiden Pilotschulungen vom Juli, wurden einige inhaltliche und konzeptionelle Anpassungen vorgenommen. Die vorher aus zwei Teilen bestehende Schulung wurde zu einem Teil zusammengeführt und Inhalte wurden überarbeitet. Die modifizierte Version wurde im August erprobt und anschließend erneut evaluiert. Die Evaluierung zur Schulung aus dem August wurde von 6 Teilnehmenden ausgefüllt.

Die Evaluation stellte dieselben Fragen, wie die vorherigen Evaluationen. Allerdings gab es dieses Mal nur eine Evaluation am Ende der Schulung, da es keine inhaltliche Zweiteilung mehr gab.

Zu Beginn der Evaluation wurden die Zufriedenheit mit der gesamten Schulung und die empfundene Hilfestellung der Themeneinblicke anhand einer Skala von 1 bis 10 abgefragt. Alle der 6 Teilnehmenden waren zufrieden bis sehr zufrieden mit der Schulung. Im Gegensatz zu den Pilotschulungen aus dem Juli gab es keine Person mehr, die unzufrieden mit der Schulung war. Die Einschätzung der inhaltlichen Themeneinblicke, die während der Schulung bearbeitet ebenso positiv aus. Ausnahmslos nahmen alle 6 Teilnehmenden als hilfreich bis sehr hilfreich wahr. Durch die Anpassungen konnte somit eine Steigerung der Zufriedenheit und der eingeschätzten Hilfeleistung erzielt werden.

Anschließend wurde detaillierter auf die Themeneinblicke eingegangen. Die einzelnen Themenbereiche sollten von den Teilnehmenden anhand von Schulnoten (1–5) bewertet werden. Grundsätzlich wurden alle der 11 Themenbereiche als positiv wahrgenommen, denn hauptsächlich wurden die Noten 1 und 2 vergeben. Sieben der elf Themeneinblicke wurden sogar nicht schlechter als 2 eingestuft. Verglichen zu dem Ergebnis der ersten beiden Schulungen kann somit eine Zufriedenheitssteigerung bezüglich der Inhalte festgehalten werden. Am besten wurden die Themenbereiche Spontanhilfe im Überblick und Einsatzmöglichkeiten eingeschätzt. Jeweils 83 % und 67 % vergaben die Note 1 für die beiden Themenbereiche. Trotz der Überarbeitung gab es allerdings zwei Themenbereiche, die nach wie vor schlechte Noten bekamen. Einsatz bei längeren Einsätzen beurteilten 17 % mit der Note 4 und Mittelorganisation beurteilten 17 % mit der Note 5. Interessant ist an dieser Stelle, dass Mittelorganisation vorher deutlich besser benotet wurde. Bei dem Themeneinblick Einsatz bei längeren Einsätzen gab es trotz der weiterhin schlechteren Bewertung im Vergleich zu den anderen Themeneinblicken, eine kleine Verbesserung in der Notenvergabe. Denn vorher wurde er von 21 % mit einer 4 eingestuft und nun sind es nur 17 %.

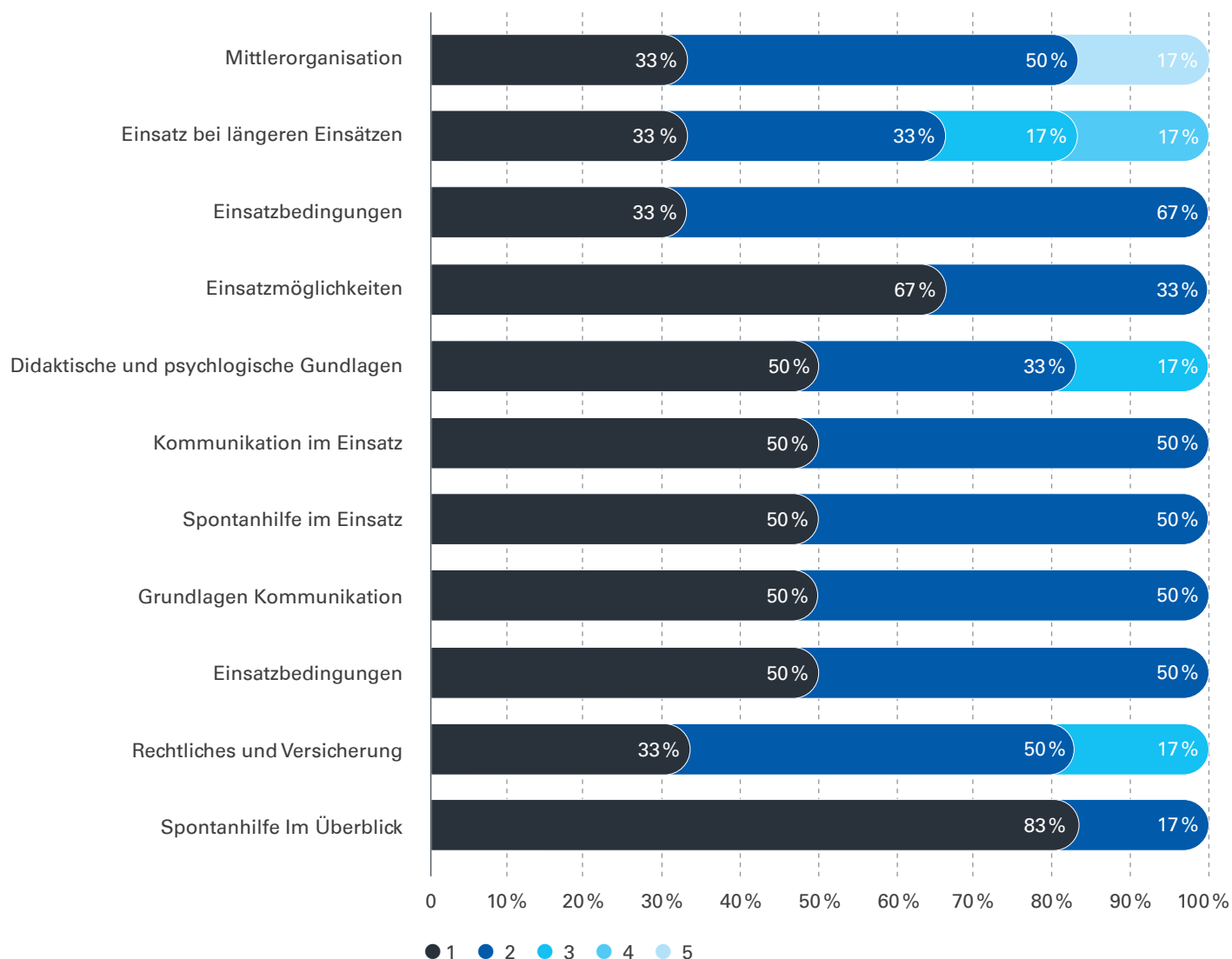


Abbildung 5: Notenvergabe für die elf Themenbereiche der modifizierten Schulung aus August 2024 (n=6)

Abschließend lässt sich festhalten, dass die Modifizierung und Zusammenlegung der Schulung für Einsatzkräfte zu einer verbesserten Wahrnehmung der Hilfestellung durch Themeneinblicke und einer gesteigerten Bewertung ihrer inhaltlichen Konzeption führten. Zudem kam es zu einer höheren Zufriedenheit mit der gesamten Schulung.

Im November wurden die Schulungsunterlagen, die zukünftig für Einsatzkräfte zur Verfügung stehen sollen, um selbständig Schulungen durchzuführen zu können, im DRK Bietigheim-Bissingen vorgestellt. In der Zwischenzeit wurden die Schulungsinhalte als Reaktion auf vorherige Evaluationen erneut überarbeitet. Aufgrund von Gegebenheiten vor Ort musste die Schulung auf 90 Minuten gekürzt werden, wobei trotz dessen versucht wurde den Einsatzkräften alle wichtigen Thematiken aufzuzeigen. Auch am Ende der Veranstaltung in Bietigheim-Bissingen konnten die teilnehmenden Einsatzkräften an einer Evaluation teilnehmen, welche 8 der Einsatzkräfte ausfüllten.

Bei den Einsatzkräften des DRK Bietigheim-Bissingen konnte eine hohe Zufriedenheit gegenüber der Schulungskonzeption festgestellt werden. 72 % der Evaluationsteilnehmenden bewerteten die Schulung auf einer Skala von 1 bis 10 mit einer 8 oder 9. Etwas schlechter fiel die Einschätzung der Hilfestellung durch die inhaltlichen Themeneinblicke aus. 58 % vergaben auf einer Skala von 1 bis 10 eine 8 oder 10, während 33 % die Hilfestellung der Themeneinblicke mit einer 6 als neutral einschätzten.

Anschließend wurden die sechs behandelten Themeneinblicke jeweils anhand von Schulnoten (1 bis 5) bewertet. Alle Themeneinblicke wurden zum Großteil (>60 %) mit der Note 1 oder 2 beurteilt. Lediglich Spontanhilfe im Überblick, Rechtliches & Versicherung sowie Grenzen des Einsatzes wurden von einem Teilnehmenden mit der Note 4 bewertet. Am besten wurden die Themeneinblicke Spontanhilfe im Einsatz und Einsatzmöglichkeiten und Einsatzbedingungen eingeschätzt, da jeweils 100 % und 87,5 % die Note 1 oder 2 vergaben. Als verbesserungswürdig wurden andererseits Grenzen des Einsatzes sowie Rechtliches & Versicherung wahrgenommen, denn jeweils 12,5 % vergaben die Note 4 und 25 % die Note 3.

Zuletzt konnten die Evaluationsteilnehmenden durch einen Freitext weiteres schriftliches Feedback geben. Die Präsentation wurde als gut strukturiert und aufbereitet empfunden. Allerdings könnte der Themeneinblick Rechtliches & Versicherung noch ausführlicher sein und es wurden sich mehr praxisnahe Beispiele sowie Erfahrungswerte gewünscht.

Insgesamt kann somit festgehalten werden, dass die Schulungsunterlagen von den Einsatzkräften vom DRK Bietigheim-Bissingen gut angenommen und nur kleine Änderungsvorschläge ihrerseits kommuniziert wurden.

Im Januar 2025 wurde die aktuelle Version der Einsatzkräfte-schulung erneut erprobt und anschließend evaluiert, um weiteres inhaltliches und konzeptionelles Feedback in die Erarbeitung der Schulung mitaufzunehmen. Insgesamt 21 Teilnehmende nahmen am Ende der Schulung die Option wahr, diese zu evaluieren. Alle der 21 Datensätze konnten für die Evaluation genutzt werden.

Die klare Mehrheit (76 %) der Teilnehmenden gab an mit der Schulung zufrieden (33 %) bis sehr zufrieden (43 %) zu sein. Lediglich 15 % der Teilnehmende gefiel die Schulung insgesamt nicht. Im Vergleich zur modifizierten Version vom Juli gibt es eine kleine Abschwächung, da dort alle Teilnehmenden zufrieden bis sehr zufrieden waren. Die Stichprobengröße war allerdings deutlich geringer. Dafür gibt es eine deutliche Zufriedenheitssteigerung im Vergleich zu den ersten beiden Pilotschulungen und zur Anwendung in Bietigheim.

Ähnlich fiel auch die Einschätzung aus, wie hilfreich die vorgestellten Themeneinblicke empfunden wurden. Der Großteil der Teilnehmenden (81 %) schätzte sie als hilfreich (38 %) bis sehr hilfreich ein (43 %). Keine Hilfestellung durch die Themeneinblicke erhalten zu haben, gab lediglich eine Person an. Im Gegensatz zur Version aus dem Juli gibt es eine leichte Abschwächung der Einschätzung zur Hilfestellung und im Vergleich zu den Pilotschulungen und der Anwendung in Bietigheim weiterhin eine zu beobachtende Verbesserung.

Anschließend wurden die Themenbereiche anhand der Schulnoten 1–5 einzeln bewertet (siehe Abb. 6). Die Anzahl der Themenbereiche wurde in der Zwischenzeit auf sechs Themenbereiche gekürzt bzw. zusammengelegt, als Antwort auf die Anmerkungen aus vorherigen Evaluationen.

Alle Themenbereiche wurden von der Mehrheit der Teilnehmenden mit einer Schulnote 1 oder 2 bewertet. Dennoch lassen sich Unterschiede in der Bewertung erkennen. Am besten empfunden wurden die Themenbereiche Einsatzmöglichkeiten und Einsatzbedingungen sowie Grenzen des Einsatzes. Für beide vergaben jeweils 43% der Teilnehmenden die Schulnote 1. Am schlechtesten wurde Rechtliches und Versicherung eingeschätzt. Jeweils 10% vergaben Schulnote 4 und 5. Kommunikation mit Spontanhelfenden und Spontanhilfe im Überblick wurden ebenfalls von 5% mit der Schulnote 5 beurteilt und letztere zusätzlich von 14% mit der Schulnote 4.

Ähnlich wie in der Anwendung in Bietigheim-Bissingen werden Rechtliches und Versicherung und Spontanhilfe im Überblick am schlechtesten bewertet. Interessant ist an dieser Stelle, dass Spontanhilfe im Überblick in den vorherigen Versionen besser beurteilt wurde. Ansonsten ähneln die Ergebnisse der vorherigen Evaluationen.

Um die Zusammenfassung mehrerer thematisch ähnlicher Themeneinblicke in Themenbereiche besser beurteilen zu können, wurde die Evaluation um zwei Fragen ergänzt. Die Teilnehmenden wurden gebeten die Themeneinblicke auszuwählen, die sie als besonders hilfreich empfanden sowie die Themeneinblicke, die für sie keine neuen Inhalte enthielten.

Als besonders hilfreich wurden Einsatzbedingungen, Einsatzmöglichkeiten, Kommunikation im Einsatz und Spontanhilfe im Einsatz eingeschätzt. Jeweils 14% aller 94 Nennungen fielen auf diese Themeneinblicke zurück. Kurz danach folgten Spontanhilfe im Überblick (13%) sowie Rechtliches und Versicherung (12%).

Keine neuen Inhalte lieferten dagegen Mittlerorganisationen, Didaktische und psychologische Grundlagen sowie Längere Einsätze. Jeweils 13% aller 54 Nennungen fielen auf diese Themeneinblicke zurück. Kurz danach folgten mit 11% im leichten Widerspruch zur vorherigen beantworteten Frage Einsatzbedingungen sowie Rechtliches und Versicherung.

Zuletzt konnte erneut schriftliches Feedback gegeben werden. Für zwei der Teilnehmenden wurde ein zu grober Überblick vermittelt. Sie hätten sich Erfahrungswerte mit Spontanhelfenden und mehr „greifbare“ Informationen gewünscht. Eine andere teilnehmende Person hätte mehr Grundlagen bezüglich Spontanhelfender und Einsatzabläufe in die Schulung miteingebracht und eine andere Person hätte ein Handout sinnvoll gefunden.

Insgesamt kann somit festgehalten werden, dass die Zusammenführung der Themeneinblicke in Themenbereiche als positiv wahrgenommen wurde und die spezifische Befragung welche Themeneinblicke als hilfreich oder als inhaltlich nicht weiterführend empfunden wurden, detailliertere Einschätzungen ermöglichte.

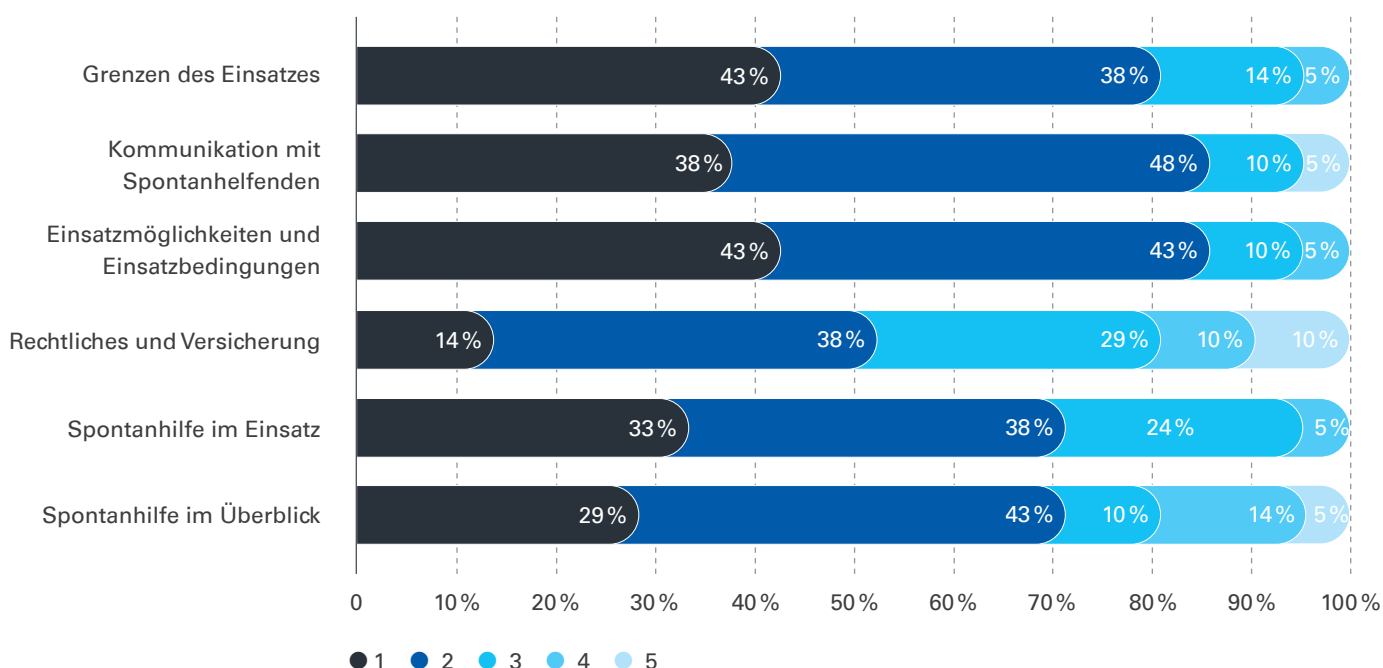


Abbildung 6: Notenvergabe für die 6 Themenbereiche der modifizierten Schulung vom Januar 2025 (n=7)

4.2. Führungsschulung

Für die weitere Ausarbeitung der Schulungen wurden zu Beginn in zwei Online-Workshop Terminen gemeinsam mit den assoziierten Partnern und interessierten Personen der erste Rahmen abgesteckt. Hierbei wurde darauf geachtet, dass die Personen sich im Themenbereich Aus- und Fortbildung auskennen. Im Vorfeld wurden die relevanten Schulungsthemen auf die einzelnen Schulungen aufgeteilt. So wurde mit den Teilnehmenden in den Workshops dann besprochen welchen Zeitrahmen sie für die einzelnen Themen in der Führungsschulung sinnvoll erachten. Das Ziel war eine Aufteilung in eine vier Stunden Schulung, dabei konnte zwischen den Zeitdauern 10, 15 und 30 Minuten entschieden werden. Gleichzeitig konnten die Teilnehmenden angeben, welche Methodik sie für das Thema jeweils als sinnvoll betrachten. Dabei standen Vorträge (grün), Rollenspiele (pink) und Gruppenarbeiten (rot) zur Auswahl.

	10 Minuten	20 Minuten	30 Minuten	Methodik
Wer und was sind SpoHe (Helfertypologien/Motivation von SpoHe)				
Belastungsgrenzen und Eigensorge der SpoHe/PSNV (präventiv/situativ)				
Kommunikation mit Spontanhelfenden im Einsatz (Einweisung, Sprache, Wertschätzung, Abschlussbesprechung, Fragen)/ Soziale und interkulturelle Kompetenz				
Einsatz von SpoHe bei längerfristigen Einsätzen				
Einsatzbedingungen (PSA und Arbeitsgeräte, Bedingungen für Zusammenarbeit, Grenzen des Einsatzes)				
Rechtliches und Versicherung				
Einsatzmöglichkeiten (Festlegung Tätigkeiten, Spezielle Fähigkeiten, Risikobeurteilung, Qualifikationen)				
Didaktische und psychologische Grundlagen (Pädagogische Kompetenzen, Gruppendynamikmodell, Umgangsformen)				
Einsatz von Mittlerorganisationen				
Presse- und Medienarbeit/Social Media Kommunikation				

Abbildung 7: Ergebnis der beiden Workshops bezüglich der bevorzugten Zeitdauer und Methodenauswahl

Im Anschluss an den Workshop wurden die Ergebnisse gemittelt und um einen organisatorischen Rahmen mit Diskussionen und Auswertungen erweitert. Das Ergebnis wird im folgenden Kapitel näher beleuchtet.

Die Teilnehmenden des Workshops haben deutlich gemacht, dass diese Schulung als vier Stunden Fortbildung auch online möglich sein könnte. Zusätzlich sollten praktische Übungen ergänzt werden.

Workshop 30. Oktober 2024

In einem Workshop wurde die Führungskräfte Schulung vorgestellt und mit den Teilnehmenden diskutiert. Insbesondere die Voraussetzungen der Dozierenden und die Verbreitung des Materials in die Einsatzorganisationen stand im Vordergrund.

Die Teilnehmenden haben darauf hingewiesen, dass es notwendig ist, die eigenen ehrenamtlichen Mitglieder von der Zusammenarbeit mit den Spontanhelfenden zu überzeugen. Ebenso begrüßen sie es, dass standardisierte Abläufe im Umgang mit Spontanhelfenden definiert werden. Es sollte versucht werden die Schulungen in bestehende Ausbildungen und Dienstabende zu integrieren, da es so einfacher ist für die Organisationen die Inhalte weiterzugeben. Dazu gehört auch die Erkenntnis, dass die Spontanhilfe ein Pflichtmodul ab der Ausbildung zum Trupp- bzw. zum Gruppenführer sein sollte. Ein Change Prozess in den Organisationen ist notwendig, um die Akzeptanz zu gewährleisten. Im Moment ist es für die Einsatzorganisationen, wie Feuerwehr, Technisches Hilfswerk und Polizei, unklar wie Spontanhelfende eingesetzt werden können.

Die genannten Voraussetzungen der Teilnehmenden werden im Curriculum ergänzt. Projekt intern wird entschieden, ob eine Mediatoren Schulung erarbeitet wird und ob das vorhandene Einsatzmaterial im Projekt überarbeitet und neu veröffentlicht wird. Die Taschenkarte wird evaluiert und überarbeitet. Es wird ein Katalog mit Fallbeispielen erarbeitet.

Evaluation der Führungskräfte Schulung

Nachdem die erste Führungskräfte Schulung vom 11.01.25 beendet wurde, gab es für die Teilnehmenden die Möglichkeit die absolvierte Schulung zu evaluieren. 14 Teilnehmende füllten die entsprechende Online-Umfrage aus. Von den 14 Datensätzen konnten alle genutzt werden.

Die klare Mehrheit (93 %) der Teilnehmenden gab auf einer Skala von 1 bis 10 an mit der Schulung zufrieden (43 %) bis sehr zufrieden (50 %) zu sein. Lediglich 7 % der Teilnehmenden gaben eine mittelmäßige Zufriedenheit an. Ähnlich fiel auch die Einschätzung aus, wie hilfreich die vorgestellten Themeneinblicke empfunden wurden. Der Großteil der Teilnehmenden (93 %) schätzte sie, ebenfalls auf einer Skala von 1 bis 10, als hilfreich (14 %) bis sehr hilfreich ein (79 %).

Anschließend wurden die Themeneinblicke anhand der Schulnoten 1–5 einzeln bewertet, um sich einen besseren Überblick zu verschaffen, welche expliziten Inhalte als hilfreich empfunden wurden und an welcher Stelle noch Verbesserungsbedarf besteht.

Alle Themeneinblicke wurden mehrheitlich mit den Schulnoten 1 oder 2 bewertet (siehe Abb. 8). Dennoch lassen sich Unterschiede in der Bewertung erkennen. Am besten empfunden wurden die Themeneinblicke Koordinierungsstelle Spontanhilfe (57 % vergaben Schulnote 1), Einrichten der Koordinierungsstelle sowie Rechtliches und Versicherung (43 % vergaben Schulnote 1). Die schlechtesten Noten bekam Führung und Kommunikation im Einsatz (jeweils 14 % vergaben Schulnoten 3 und 4). Für jeweils 7 % der Teilnehmenden waren die Themenbereiche Einrichten der Koordinierungsstelle, Grenzen der Zusammenarbeit sowie Rechtliches und Versicherung unzureichend. Somit gibt es bei Letzteren 4 Themeneinblicken noch inhaltliche Verbesserungsmöglichkeiten.

Zum Ende der Evaluation bestand die Möglichkeit inhaltliche Verbesserungsvorschläge zu machen und die vorher angegebene Kritik weiter auszuführen. Eine teilnehmende Person gab an, dass Beispiele und Bilder aus der Praxis sinnvoll wären. Durch ein Fallbeispiel könnten auf diese Weise z. B. die Wege durch die Räume besser verständlich gemacht werden. Eine andere Person merkte an, dass sie die verwendete Flipchart Methode als unübersichtlich und zu klein für den Anlass wahrnahm.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Führungskräfte Schulung als durchaus positiv wahrgenommen wurde. Auch wenn sich einzelne Themenbereiche noch inhaltlich verbessern lassen, fiel die Gesamtbewertung der Themenbereiche gut bis sehr gut aus.

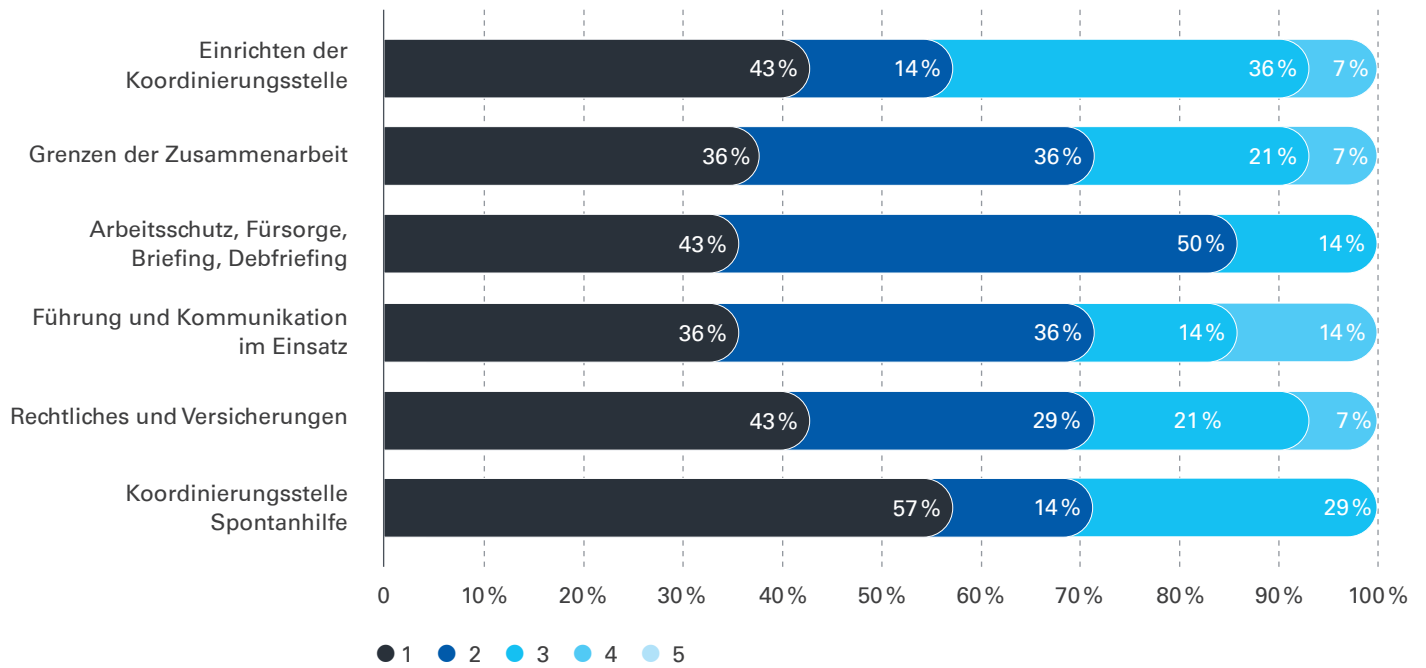


Abbildung 8: Bewertung der Themeneinblicke der Führungskräfte-schulung (11.01.25) durch die Schulnoten 1–5 (n=7).

4.3. Facheinweisung

In den ersten beiden Workshops wurde auch die Facheinweisung näher betrachtet. Nach einer kurzen Einführung zum Thema Fachkraft als vermittelnde Person zwischen BOS und Spontanhelfenden wurden die weiteren Aufgaben angesprochen. Dabei wären sie mit teilweise vorhandenen Freiwilligenmanagern als ausgewählte Ansprechperson für zielgruppengerechte Ansprache und Integration von Spontanhelfenden in die Einsatzbewältigung zuständig.

Im Folgenden sind die Ergebnisse der Diskussion zu den einzelnen Punkten abgebildet:

- Aufgaben der Facheingewiesenen
- Voraussetzungen
- Empfohlene grundlegende Schulung
- Dauer einer Facheinweisung



Abbildung 9: Mögliche Aufgaben von Facheingewiesenen

Bei den möglichen Aufgaben wurde insbesondere der direkte Kontakt mit den Spontanhelfenden betont. Hierbei wurde beispielsweise die Registrierung, die direkte Kommunikation und die Einteilung der Spontanhelfenden genannt. Für die Teilnehmenden gehört auch die Überprüfung der Ausrüstung und der Versorgung sowie der Umgang mit Presse und Medienarbeit dazu. Aufgrund dieser möglichen Aufgaben werden die Themen entsprechend in der Schulung angepasst.



Abbildung 10: Notwendige Voraussetzung, aufbauend auf Aufgaben der Facheingewiesenen

Die Workshopteilnehmenden haben an die Aufgaben anschließend die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen der möglichen Facheingewiesenen diskutiert.

Auf der persönlichen Ebene wurden Eigenschaften wie kommunikativ, empathisch, flexibel, verantwortungsbewusst und freundlich genannt. Darüber hinaus sollen die Personen Probleme lösen, mit Konflikten umgehen und die Übersicht behalten können. Gleichzeitig sollten die Personen ein gewisses Improvisationstalent und Vermittlungsgeschick haben.

Außerdem sollten die Facheingewiesenen durch die Führungskräfte und der Situation angepasst geeignet sein. Sie sollen das Netzwerk vor Ort kennen und Erfahrung mit Spontanhilfe haben. Die genutzten Strukturen müssen an die Lage anpassbar sein.

Grundlegend wurden auch andere wichtige Voraussetzungen genannt. So wurde betont, dass jede Person im Einsatzgebiet ein Basisfachwissen und ein Mindestmaß an Erfahrung benötigt. Dies spiegelt sich in der Einsatzkräfteschulung wider.

Die Themen Deeskalation, Kommunikation und Zeitmanagement werden als Inhalte der Schulungen weiter vertieft und mehr in den Fokus gerückt.

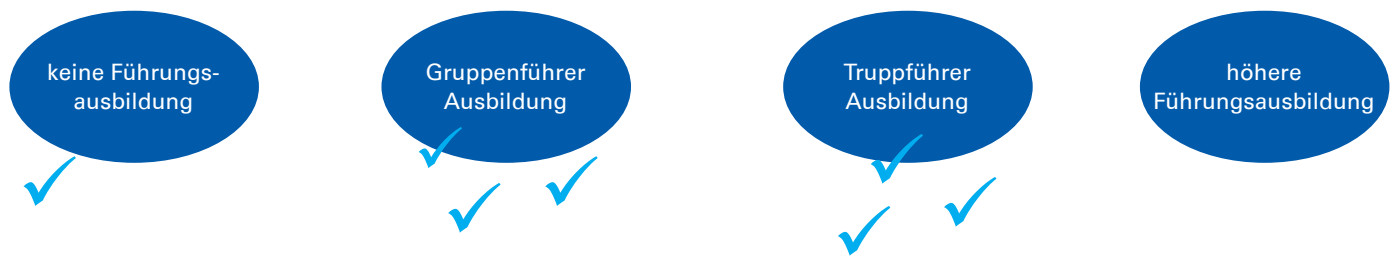


Abbildung 11: Empfohlene grundlegende Schulung für Facheingewiesene

Die Teilnehmenden sind sich größtenteils einig, dass eine Führungsschulung vorliegen sollte. In einigen Organisationen existiert die Truppführenden Schulung nicht mehr, deswegen wäre in diesen Fällen die Gruppenführenden Schulung zu bevorzugen. Eine höhere Führungsschulung wird nicht als notwendig angesehen.



Abbildung 12: Empfohlene Dauer der Schulung von Facheingewiesenen

Zuletzt wurde beleuchtet, wie lange die Schulung sein sollte. Die meisten Teilnehmenden sind der Meinung, dass die Schulung einen Tag umfassen sollte. Ein Wochenendkurs erscheint den meisten Teilnehmenden zu lange. Aus diesem Grund haben wir uns auf eine Schulung mit einem bis anderthalb Tagen geeinigt.

Die erste Facheinweisung wurde am 23.11. und 24.11. in Prignitz durchgeführt und danach evaluiert sowie angepasst.

Workshop 30. Oktober 2024

In dem Workshop wurden die Grundlagen und die Planung für die zweitägige Facheinweisung vorgestellt. Im Anschluss wurde erörtert, ob Absolvent:innen der Einsatzkräfte- und Führungskräftebildung die Fachkräfteausbildung auf einen Tag, den zweiten Praxistag, zu verkürzen. Die Teilnehmenden sind mehrheitlich der Meinung, dass Wiederholungen unabdingbar sind und ein wichtiges Lernfeld ist. Deswegen sollte eine Kürzung nicht möglich sein. Ebenso ist es wichtig in der Ausbildung Praxisanteile einzubinden und selbstwirksame Lernräume zu öffnen.

Neben der Fachkräfte- und der Einsatzkräfteschulung wird eine zweitägige Facheinweisung entwickelt. Das dafür nutzbare Curriculum und die Präsentationsfolien werden erarbeitet. Für die Koordinierungsstelle wird ein Demonstrator zusammengestellt, der für die Schulung genutzt wird.

Evaluation der Fachkräfteeinweisung

Am 23.11. und am 24.11. wurde in Prignitz die erarbeitete Fachkräfteeinweisung das erste Mal erprobt und evaluiert. Am ersten Tag hatten die Teilnehmenden während der Pause Zeit die Inhalte der bisherigen Schulung zu evaluieren. Auf diese Weise konnte ein kurzer Zwischenstand festgehalten werden. Am Ende der Fachkräfteeinweisung, am darauffolgenden Tag, wurde zudem eine abschließende Evaluation bezüglich der

Einschätzung beider Tage durchgeführt und mögliche Lerneffekte, bezugnehmend auf den zweiten Teil, abgefragt. An der ersten Evaluation beteiligten sich 13 Teilnehmende und an der zweiten 16 Teilnehmende. Alle Datensätze konnten hiervon genutzt werden.

Erster Teil der Evaluation

Zu Beginn der ersten Umfrage vom 23.11. wurden die Teilnehmenden gebeten auf einer Skala von 1 bis 10 anzugeben, wie zufrieden sie mit der bisherigen Schulung waren. 46% der Teilnehmenden gaben an zufrieden zu sein, während 39% der Einschätzung neutral gegenüberstanden und 15% nicht wirklich zufrieden waren. Zu dem Zeitpunkt der Fachkräfteeinweisung war demnach aus Sicht der Teilnehmenden bezüglich der Konzeption noch Luft nach oben.

Die Themeninhalte dagegen, die ebenfalls auf einer Skala von 1 bis 10 bezüglich ihrer Hilfestellung eingeschätzt werden sollten, wurden deutlich besser bewertet. Ein Großteil der Teilnehmenden (69%) empfand die 5 behandelten Themeninhalte als hilfreich bis sehr hilfreich.

Um ein genaueres Bild darüber zu erhalten, welche der 5 Themeninhalte als hilfreich wahrgenommen wurden und welche einer Überarbeitung bedürfen, wurden die Teilnehmenden zusätzlich gebeten die Themeninhalte einzeln, anhand der Schulnoten 1 bis 5, zu beurteilen. Insgesamt bestätigt sich das vorherige Stimmungsbild zur Hilfestellung. Alle der 5 Themeninhalte wurden größtenteils mit einer 1 bis 3 bewertet (>90%, siehe Abb. 11). Am besten beurteilt wurden Grenzen der Zusammenarbeit und Spontanhilfe im Überblick (>31% vergaben 1, siehe Abb. 11). Gleichzeitig gab es allerdings auch eine Person, die Grenzen der Zusammenarbeit mit einer 4 einstuft (siehe Abb. 11). Am schlechtesten fiel die Einschätzung gegenüber dem Thema Briefing aus. Nur 8% vergaben eine 1 und auch hier fand sich die Beurteilung mit einer 4 (siehe Abb. 11).

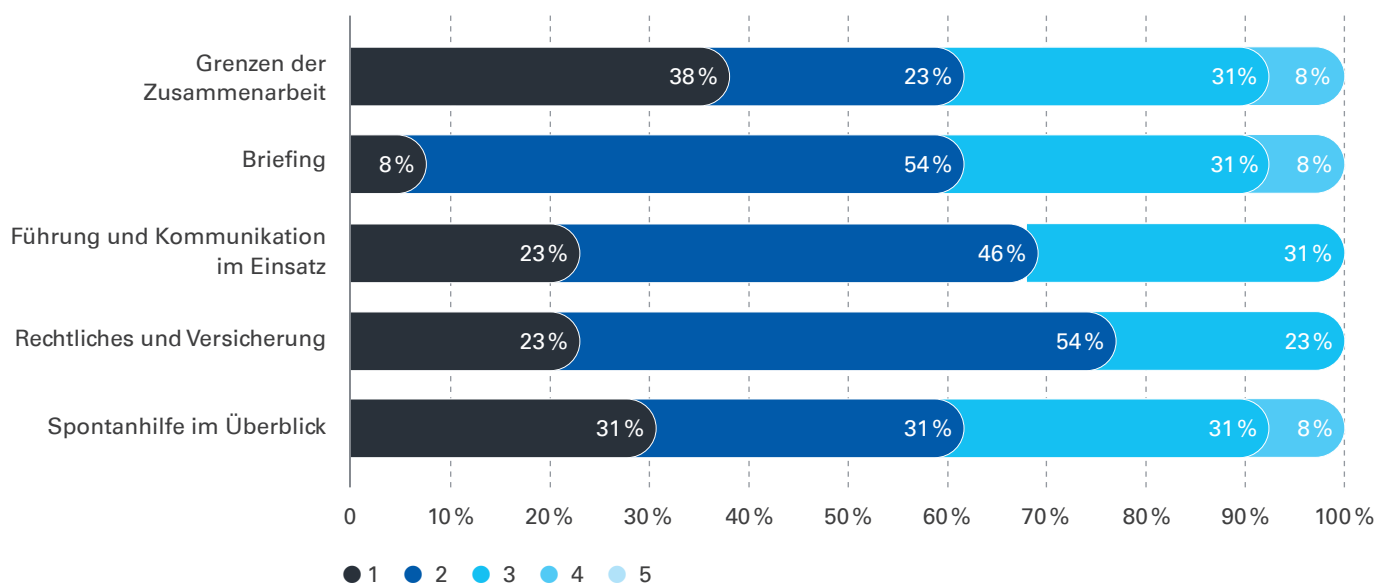


Abbildung 13: Bewertung der Themeninhalte der Fachkräfteeinweisung nach Schulnoten 1 bis 5 (n = 13).

Zuletzt war es den Teilnehmenden möglich in einem offenen Textfeld ihr Feedback auszuformulieren und Verbesserungsvorschläge anzubringen. Aus Sicht einer Person fehlte während der Fachkräfteeinweisung ein roter Faden, weswegen nicht ganz klar war, worauf die Schulung abzielte. Ähnlich erging es einer anderen Person bezüglich der Aufgabenstellungen. Die Person äußerte den Vorschlag zukünftig die Aufgaben präziser und ausführlicher zu formulieren, z. B. mithilfe von Beispielen, sowie dessen Ziel klar zu kommunizieren. Einer weiteren teilnehmenden Person war zudem die Unterscheidung von Spontan Helfenden in integrierte, kooperierende und unabhängige Spontan Helfende nicht ausreichend definiert, weswegen der Person unklar war auf welche Gruppe das Seminar abzielte.

Zweiter Teil der Evaluation

Innerhalb der zweiten Umfrage vom 24.11. wurden die Teilnehmenden einerseits nach einer Beurteilung des zweiten Schultages sowie nach Erlangung damit verbundener Kompetenzen gefragt und andererseits um eine Einschätzung der gesamten Schulung gebeten. Alle Bewertungen wurden anhand einer Skala von 1 bis 10 vorgenommen.

Die Hälfte der Teilnehmenden war mit dem zweiten Schultag zufrieden bis sehr zufrieden (44% und 6%), während die andere Hälfte ihn neutral bis weniger zufrieden angab (32% und 6%). Im Vergleich zum ersten Schultag fiel die Beurteilung somit etwas besser aus.

Anschließend wurden die Teilnehmenden gebeten den Grad der Hilfestellung durch eine Koordinierungsstelle im Ernstfall einzuschätzen. Die deutliche Mehrheit empfand eine ihre Bereitstellung als hilfreich bis sehr hilfreich (44% und 38%).

Während der Fachkräfteeinweisung sollten verschiedene Kompetenzen zum Umgang mit Spontan Helfenden vermittelt werden, weswegen die Teilnehmenden gefragt wurden, wie vorbereitet sie sich bezüglich unterschiedlicher Situationen fühlen.

Insgesamt lässt sich anhand der Ergebnisse (dargestellt in Abb. 11) erkennen, dass die Teilnehmenden sich in allen abgefragten Situationen bezüglich des Arbeitens mit Spontan Helfenden gut bis sehr gut vorbereitet fühlen (bei allen Fragen >57%). Besonders gut fiel die Beurteilung bezüglich der Bewältigung der Situationen sich in Spontan Helfende hineinzusetzen und Spontan Helfende im Einsatz zu führen aus. Jeweils 32% fühlten sich sehr gut und >51% gut vorbereitet. Am schlechtesten fühlten sich die Teilnehmenden auf die Situationen Konflikte mit Spontan Helfenden zu vermeiden und skeptische Einsatzkräfte von Spontanhilfe zu überzeugen vorbereitet. Denn jeweils 12% fühlten sich wenig vorbereitet.

Zum Abschluss der Evaluation wurden die Teilnehmenden gebeten ihre Zufriedenheit mit dem Verhältnis von Theorie und Praxis in der gesamten Schulung und der Schulung insgesamt anzugeben. Erstere Bewertungen fiel positiv aus. Etwas mehr

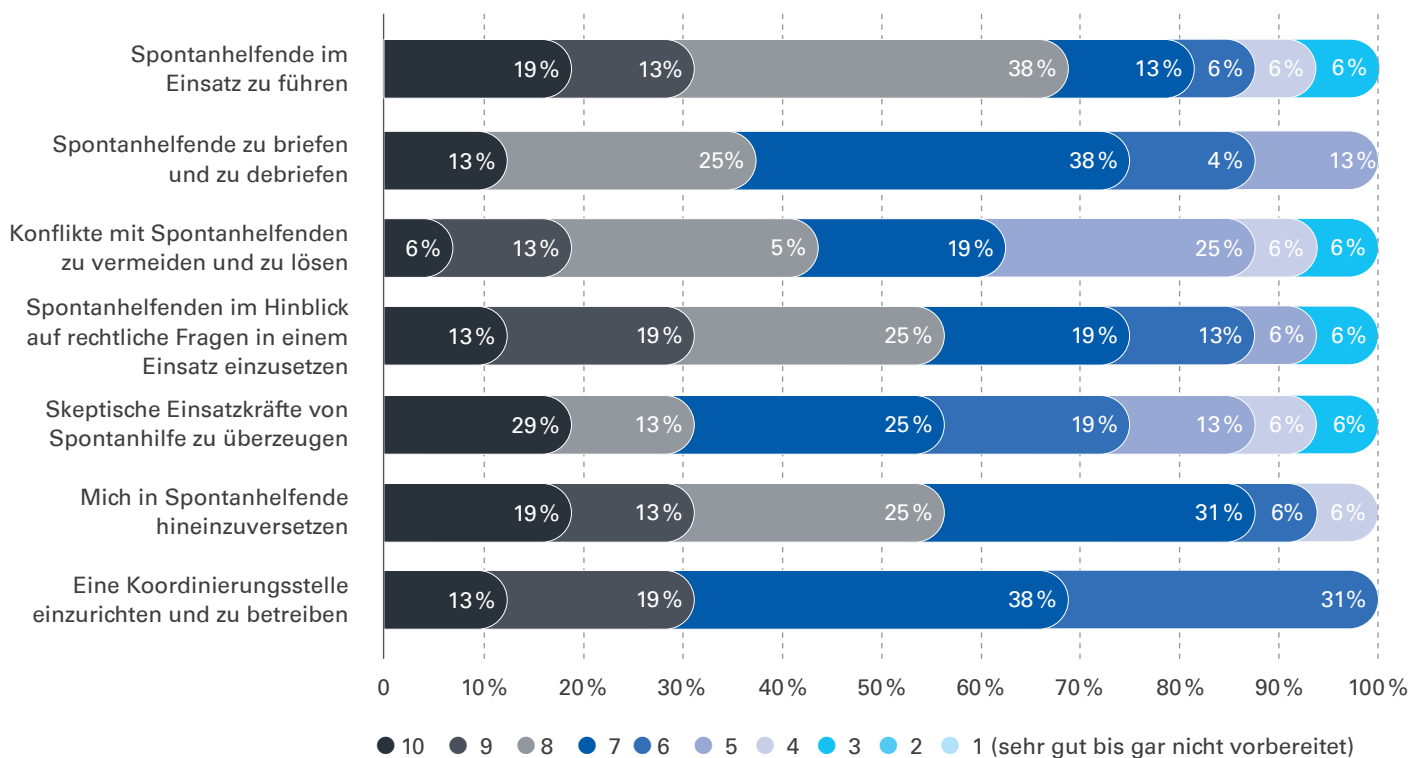


Abbildung 14: Abfrage, wie vorbereitet sich Teilnehmenden nach der Schulung im Umgang mit Spontan Helfenden fühlen, auf einer Skala von 1 bis 10 (n=16).

als die Hälfte der Teilnehmenden war mit dem Verhältnis von Theorie und Praxis zufrieden bis sehr zufrieden. Die Bewertung der gesamten Schulung fiel etwas schlechter aus. Genau die Hälfte der Teilnehmenden war zwar zufrieden, aber 25 % fand sie okay und die anderen 25 % waren weniger zufrieden.

Somit kann festgehalten werden, dass jeweils ungefähr die Hälfte mit dem ersten und dem zweiten Teil der Fachkräfteeinweisung zufrieden war. Die 5 behandelten Themeninhalte aus dem ersten Teil wurden als hilfreich empfunden und das Verhältnis zwischen Theorie und Praxis wurde als passend wahrgenommen. Im Anschluss an den zweiten Teil fühlten sich die Teilnehmenden gut vorbereitet auf verschiedene Situationen im Umgang mit Spontanhelfenden. Dennoch muss auch festgehalten werden, dass einige Themeninhalte wie das Briefing beispielsweise verbessert aufbereitet werden könnten und Teilnehmende für den bezüglich einiger Aspekte im Umgang mit Spontanhelfenden noch mehr Vorbereitung benötigen.

4.4. Stabsschulung

Zu Beginn werden die entsprechenden Kompetenzen aus dem Kompetenzkatalog herausgearbeitet. In einem Workshop im Oktober 2024 wurden diese den Teilnehmenden vorgestellt. Daran anschließend sollten die Teilnehmende weitere Kompetenzen und Aufgaben für die Schulung nennen. Es wurde daraufhin gewiesen, dass die Einbindung der Spontanhilfe lageabhängig und dynamisch skalierbar sein sollte. Die Teilnehmenden sehen die besondere Verantwortung in einem Fachberater Spontanhilfe, S2 und S5 mit einer Tendenz in weitere Stabsbereiche. Der Wunsch nach konkreten Handlungsstrukturierungen und Stabsprozesse wurde geäußert.

Die von den Teilnehmenden genannten Aufgaben und Kompetenzen sind in den zuvor definierten berücksichtigt und die Entwicklung der Schulungsunterlagen kann wie geplant fortgesetzt werden.

5. Ergebnisse

Die Ergebnisse fassen die Ergebnisse der Thementumfrage und der erarbeiteten Curricula zusammen. Für jede Schulung gibt es einen Umsetzungsvorschlag mit einem dazugehörigen Foliensatz.

5.1. Einsatzkräfteschulung

Für die zwei- bis zweieinhalbstündige Einsatzkräfteschulung sollten die Dozenten und die Teilnehmenden verschiedene Anforderungen erfüllen. Dazu gehört das Bewusstsein über die Heterogenität und die Relevanz der Spontanhilfe sowie sind die Grundlagen der Mitarbeit von Spontanhelfenden bekannt. Außerdem sollten die Dozenten sich mit dem Leitfaden für den sicheren Einsatz von Spontanhelfenden und der Verfahrensanweisung Einsatz und Kooperation mit Spontanhelfenden auseinandergesetzt haben. Das Ziel der Schulung ist die Sensibilisierung für das Vorhandensein von Spontanhelfenden und die Vermittlung grundlegender Kenntnisse für eine Gewährleistung einer effektiven Zusammenarbeit. Die Schulung ist zur Anwendung an Dienstabenden konzipiert. Die Zielgruppe dieser Schulung sind alle Einsatzkräfte der Feuerwehren, Hilfsorganisationen und des THW.

Am Ende der Schulung sollen verschiedene Kompetenzen erreicht werden. So sollen die Einsatzkräfte am Ende das Phänomen Spontanhilfe kennen und sich der Relevanz der Spontanhilfe bewusst sein. Darüber hinaus ist ein Bewusstsein für die Heterogenität der Spontanhelfenden vorhanden. Für die Zukunft sind die rechtlichen Grundlagen zur Mitarbeit von Spontanhelfenden bekannt. Die Einsatzkräfte sind in der Lage mit Spontanhelfenden im Einsatz angemessen zu kommunizieren und kennen die Tätigkeiten aus ihren Fachbereichen, die für Spontanhelfende geeignet sind. Ebenso sind sie in der Lage Spontanhelfende in diese Tätigkeiten einzuweisen. Dazu gehört auch das gemeinsame Ausführen von Tätigkeiten und die Anleitung von Tätigkeiten. Die Einsatzkräfte wissen auch, dass Konfliktsituationen im Umgang mit Spontanhelfenden entstehen können. Sie können diese erkennen und Maßnahmen einleiten.

Als Material wird die Präsentation „Einsatzkräfteschulung Umgang mit Spontanhelfenden“, ein Notebook, Beamer, Laserpointer, eine Anwesenheitsliste, Flipchart, Moderationskarten bzw. ein Moderationskoffer sowie eine Pinnwand und Pins benötigt.

Im Folgenden werden nun die einzelnen Themen der Schulung kurz beleuchtet und beschrieben inklusive Lernziel, Lerninhalt, der Methoden und einem Umsetzungsvorschlag. Dadurch wird der Ablauf der etwa zweieinhalbstündigen Schulung deutlich.

	Thema	Methode	Zeit
1.	Begrüßung und Einführung	Vorstellungsrunde	10 min
2.	Spontanhilfe im Überblick – Definition	Vortrag Lehrgespräch	5 min
3.	Spontanhilfe im Überblick – Motivation	Lehrgespräch	10 min
4.	Spontanhilfe im Einsatz	Lehrgespräch	15 min
5.	Was bedeutet das für unsere Rolle im BevS?	Kurzvortrag	5 min
6.	Rechtliches und Versicherung	Kurzvortrag	5 min
7.	Einsatzmöglichkeiten und Einsatzbedingungen	Gruppenarbeit	15 min
8.	Raus aus der Bubble	Tandemarbeit Rollenspiel	10 min
9.	Grundlagen der Kommunikation	Kurzvortrag	5 min
10.	Praxistipps Kommunikation	Kurzvortrag	10 min
11.	Gruppenarbeit Kommunikation	Rollenspiel	25 min
12.	Grenzen der Zusammenarbeit	Lehrgespräch	10 min
13.	Abschluss	Lehrgespräch	5 min
		Gesamtdauer	130 min

Tabelle 1: Zeitplan der Einsatzkräfteschulung

Die **Begrüßung und die Einführung** dienen der gegenseitigen Vorstellung und dem Kennenlernen. Dafür wird eine Vorstellungsrunde mit einem Umfang von zehn Minuten eingeplant. Im Anschluss beginnt der inhaltliche Teil mit einem Überblick der Spontanhilfe.

Zu Beginn wird der **Begriff Spontanhilfe** bzw. Spontanhelfende näher beleuchtet. In einem Vortrag in die Thematik eingeführt und die Begriffe anhand der Definition des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) erläutert. Ebenso wird betrachtet in welchen Situationen es schon Spontanhilfe gab. Am Ende sollen die Teilnehmenden wissen, worum es sich bei Spontanhilfe handelt.

Im nächsten Abschnitt geht es um die **Motivation der Spontanhelfenden**. Das Lernziel hierbei ist die Kenntnis über Motivationen, Erwartungen und Befürchtungen von Spontanhelfenden. Die Teilnehmenden haben im Anschluss zusätzlich ein Bewusstsein zur Heterogenität von Spontanhelfenden. In einem Lehrgespräch werden folgende Leitfragen beantwortet:

- Warum engagieren sich Spontanhelfende?
- Welche Erwartungen und Befürchtungen haben Spontanhelfende?
- Was ist die eigene Motivation der Einsatzkräfte?
- Was sind die Möglichkeiten der eigenen Organisation den Befürchtungen der Spontanhelfenden entgegenzuwirken?

Bei dem Engagement der Spontanhelfenden wird der Fokus daraufgelegt, dass die gesellschaftlichen Veränderungen der Spontanhilfe eine größere Relevanz verliehen hat. Insbesondere durch das schrumpfende Ehrenamt im Bevölkerungsschutz wird die Spontanhilfe in Zukunft relevanter. Ähnlich wie Einsatzkräfte sind altruistische Motive bei den Spontanhelfenden im Vordergrund. Die Spontanhelfenden erwarten aktiv in den Einsatz eingebunden, durch die Einsatzorganisationen unterstützt zu werden und auf Augenhöhe mit den Einsatzkräften zu sein. Sie befürchten allerdings auch zu viel Bürokratie und unbekannte Strukturen. Außerdem haben sie möglicherweise Angst vor Überforderung und Fragen zu ihrem Versicherungsschutz. Am Ende dieser Einheit soll den Einsatzkräften bewusst sein, dass die eigene Motivation ähnlich zur Motivation der Spontanhelfenden ist. Möglichkeiten der eigenen Organisation zum Entgegenwirken der Befürchtungen der Spontanhelfenden können vorbereitete Konzepte zur Integration, klare Aufgabendefinitionen für Spontanhelfende und für Einsatzkräfte sowie strukturiertes Briefing und Debriefing.

Die nächste Einheit beschäftigt sich mit der **Spontanhilfe im Einsatz**. Am Ende sollen die Teilnehmende Tätigkeiten für Spontanhelfende kennen und das Potential des Spontanhilfeinsatzes erkennen. In einem Lehrgespräch werden folgende Leitfragen beantwortet:

- Wo waren Spontanhelfende aktiv?
- Was haben sie dort gemacht?
- Wie lassen sich die Tätigkeiten gruppieren?
- Welches Potential ergibt sich daraus für uns in der Krisenbewältigung?

Die Ergebnisdokumentation sollte durch Moderationskarten erfolgen. Der KatHelfer-PRO Tätigkeitenkatalog kann als ergänzendes Material genutzt werden. Bei den Lerninhalten wird der Fokus auf bisherige Einsätze wie die Flüchtlingshilfe 2015 oder die Hochwassereinsätze im Ahrtal. Die Tätigkeiten können dabei das Füllen von Sandsäcken, der Aufbau von Feldbetten, das Bereitstellen von Material oder das Übersetzen für Betroffene sein. Ein Spontanhilfeeinsatz entlastet die Einsatzkräfte, führt zu einer längeren Durchhaltefähigkeit, zu einer Ressourcen- und Fähigkeitserweiterung sowie zu einer positiven Öffentlichkeitswirkung. Zur Öffentlichkeitswirkung sollte zusätzlich ergänzt werden, dass Helfende „Werbeträger“ der Organisation sind und eine gelungene Zusammenarbeit der beste Weg für einen schnellen und effektiven Einsatz sowie für eine weitere gute Zusammenarbeit ist. Wenn Spontanhelfende nicht eingebunden werden, kann es zu Parallelstrukturen kommen. Ebenso ist es möglich, dass Spontanhelfende ihren Unmut über die Nichteinbindung öffentlich und über soziale Medien kundtun.

Eine mögliche Hürde für die Akzeptanz Spontanhelfenden bei Einsatzkräften ist die Angst vor der Entwertung der eigenen Arbeit. Gut ausgebildete Einsatzkräfte möchten Wertschätzung für ihren Einsatz erfahren und fürchten womöglich den Verlust dieser Wertschätzung.

In einem Kurzvortrag wird beleuchtet, wie sich die **Rolle der Einsatzkräfte im Bevölkerungsschutz** möglicherweise durch Spontanhilfe verändert. Danach verstehen die Teilnehmenden welche Veränderungen für die Organisation und für sie persönlich mit dem Einsatz von Spontanhelfenden einhergehen. Die Lerninhalte beginnen dabei mit der Haltung der eigenen Organisation. Dabei sollte das Ergebnis sein, dass unter den jeweils vorhandenen Bedingungen die Einbeziehung von Spontanhelfenden wertvoll sein kann. Gleichzeitig ist der hohe Wert der eigenen Kräfte bekannt. Dabei spielt insbesondere die Kenntnis über Strukturen sowie die verlässlichen und bekannten Fähigkeiten, auf die vertraut werden, eine Rolle. Wenn Einsatzkräfte und Spontanhelfende gemeinsam im gleichen Einsatz arbeiten, entsteht eine heterogene Gruppe mit unterschiedlichen Hintergründen und Wissensständen. Gleichzeitig verändert sich das Rollenbild der Einsatzkräfte zum Anleitenden für spezifische Tätigkeiten. Insbesondere die Unterschiede bezüglich der rechtlichen Stellung, dem Arbeitsschutz und der Kommunikation müssen berücksichtigt werden. Dies fällt in den Aufgabenbereich der Führungskräfte.

Der Themenbereich **Rechtliches und Versicherung** zeigt in einem Kurzvortrag auf, welchen rechtlichen Status die Spontanhelfenden haben und welche Gründe für eine Registrierung sprechen. Wichtig ist dabei, dass Menschen, die in Notlagen helfen, umfassend abgesichert sind. Die Menschen stehen dabei unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Bei einer Verletzung haben sie Anspruch auf Leistungen nach Sozialgesetzbuch VII. Der Staat möchte, dass Menschen Hilfe leisten. Deswegen ist die unterlassene Hilfeleistung im Strafgesetzbuch (§323c StGB) festgehalten. Der Versicherungsschutz ist mit denen von Einsatzkräften vergleichbar, wenn eine entsprechende Einbindung in die Organisation erfolgt. Damit sind die Spontanhelfende als Teil der Hilfsorganisationen im

Katastrophenfall als Verwaltungshelfende der zuständigen Behörde abgesichert. Für einen Nachweis ist eine Registrierung deswegen dringend zu empfehlen. Juristisch ist sie nicht notwendig, aber es ermöglicht dem Spontanhelfenden die Leistungen in Anspruch zu nehmen. Ein wichtiger Unterschied zu den Einsatzkräften ist der nicht vorhandene Verdienstausschlag im Einsatz. Führungskräfte haben für Spontanhelfende bei einer Einbindung in die Organisation die entsprechende Verantwortung und damit einhergehend auch eine Weisungsbefugnis. Dabei gibt es verschiedenen Formen der Zusammenarbeit. Die integrierende Spontanhilfe beschreibt die gemeinsame Arbeit der Einsatzkräfte und Spontanhelfendengruppen unter der Struktur einer Führungskraft. Die kooperierenden Spontanhelfenden sind unter eigener Führung in Abstimmung mit einer Führungskraft tätig. Bei der unabhängigen Spontanhilfe arbeiten die Spontanhelfenden vollkommen autark und ohne eine Anbindung an die Hilfsorganisationen.

Für den Bereich **Einsatzmöglichkeiten und Einsatzbedingungen** wird eine Gruppenarbeit empfohlen. Dabei werden die folgenden Leitfragen beantwortet:

- Welche Tätigkeiten fallen im Einsatz an?
- Welche Fähigkeiten haben wir in der Einsatzeinheit?
- Welche PSA und welches Material sind hierfür konkret notwendig?

Die Teilnehmenden sollen am Ende ein Bewusstsein für die möglichen Tätigkeiten haben, die Spontanhelfende übernehmen können. Gleichzeitig haben sie die Sicherheit, dass den Führungskräften Hilfsmittel zur Einbindung von Spontanhelfenden zur Verfügung stehen. Die Lerninhalte beziehen sich dabei auf konkrete Tätigkeiten der eigenen Einheit. Dabei wird überprüft, wie Spontanhelfende integriert werden können sowie das notwendige Material dafür. Zu Beginn wird ein Überblick über die vorhandenen Hilfsmaterialien für Führungskräfte gegeben. Dazu gehört eine Gefährdungsbeurteilung von Tätigkeiten, die Unterweisung von Spontanhelfenden und die Information von Spontanhelfenden. Zusätzlich gibt es eine SafetyCard, die zur Unterstützung bei den häufigsten Gefahren dient und sichere Verhaltensweisen am Einsatzort aufzeigt. Die Handlungshilfen geben den Spontanhelfenden konkrete Tipps für die Ausstattung und das Verhalten im Einsatz für unterschiedliche Einsatzgebiete.

Das nächste Thema **Raus aus der Bubble** wird in einer Tandemarbeit oder durch ein Rollenspiel erarbeitet. Dabei steht die Reflektion der Herausforderungen und das Ableiten von Lösungen für die Kommunikation im Vordergrund. Im Anschluss kennen die Teilnehmenden Hindernisse und Lösungsmöglichkeiten bei der Kommunikation im Hinblick auf die Beschreibung von Tätigkeiten. Um dies zu erreichen, sollen die Teilnehmenden in Zweierteams sich eine kleine Tätigkeit außerhalb des Bevölkerungsschutzes in der dafür typischen Sprache erklären. Dabei geht es nur um Schwierigkeiten in der Kommunikation und nicht darum die Tätigkeiten wiedergeben zu können. Die Herausforderungen reichen dabei von Abkürzungen, Fachbegriffen und Sprüngen in der Erläuterung bis hin zu

vorausgesetztem Vorwissen, keine Rückfragen sowie keine Einordnung in den Gesamtkontext. Hilfreiche Lösungsmöglichkeiten können dabei die Erklärung von Begriffen und Abkürzungen, die Verwendung von allgemeiner Sprache, eine stringente Erläuterung mit kleinen Schritten, Nachfragen, schriftliche oder visuelle Unterstützung und die Erläuterung des Kontextes.

In einem Kurzvortrag werden dann die **Grundlagen der Kommunikation** näher beleuchtet. Die Teilnehmenden verstehen im Anschluss diese Grundlagen und die möglichen Herausforderungen. In einer Krisensituation können bereits Grundprinzipien der Kommunikation wesentlich dazu beitragen, Missverständnisse zu minimieren und eine effektive Interaktion zu fördern. Um in einer Krise effektiv zu kommunizieren, ist es zunächst wichtig, das Ziel, die Herausforderungen und die wesentlichen Bausteine der Kommunikation zu verstehen. Die Grundlagen beginnen mit der Feststellung, dass zur Kommunikation immer ein Sender und ein Empfänger gehört. Das Ziel der Kommunikation ist eine Verständigung zwischen diesen Funktionen. Eine Nachricht hat immer einen bestimmten Zweck und soll den Empfänger dazu veranlassen, etwas zu tun oder zu unterlassen. Die Nachricht enthält dabei nicht nur Informationen über einen Sachverhalt, sondern auch über die sendende Person. Diese sind abhängig von der Beziehung der Beteiligten sowie von der Art und Weise wie die Nachricht überbracht wird. Kommunikation ist nicht nur auf verbale Signale beschränkt. Die nonverbalen Signale, wie Mimik, Gestik und Lautstärke, können zur Folge haben, dass die Intention der sendenden Person nicht der Wahrnehmung der empfangenden Person entspricht.

Daran anschließend werden die **Praxistipps** erläutert. Dazu werden verschiedene Piktogramme genutzt.

Im Anschluss wird eine **Gruppenarbeit** mit einem Rollenspiel durchgeführt. Dies dient dazu, dass die Teilnehmenden die vorher genannten Hinweise umsetzen können. Dazu gehört die Erklärung von Tätigkeiten, die Anwendung der Kommunikationstipps und die Reaktion auf unvorhergesehene Situationen. Dabei sollen sie Kameraden dazuholen und Situationen an die Führungskraft melden. Das weitere Vorgehen liegt dann in Händen der Führungskraft.

In der letzten inhaltlichen Einheit geht es um die **Grenzen der Zusammenarbeit**. Am Ende wissen die Teilnehmenden wann keine Zusammenarbeit mit Spontanhelfenden möglich bzw. gewünscht ist und welche Rolle die Einsatzkräfte hierbei spielen. Dafür werden die einzelnen Grenzen näher beleuchtet. Unter anderem sollten Situationen und Helfende gemeldet werden, bei denen eine geplante Straftat vermutet wird, die den Hilfeinsatz als Möglichkeit der (politischen) Einflussnahme nutzen sowie Personen, die den Einsatz wissentlich und willentlich stören. Eben führen persönliche Einschränkungen dazu, dass eine Zusammenarbeit nicht möglich ist. Dies können psychische oder physische Einschränkungen bei gewissen Tätigkeiten, die eigene Betroffenheit, Minderjährige und gewisse Vorerkrankungen sein. Darüber hinaus werden zu gewisse

Tätigkeiten Spezialkenntnisse oder -ausstattungen benötigt. Deswegen sind die Einsatzkräfte angehalten entsprechende Vorkommnisse an die Führungskräfte zu melden.

Zum **Abschluss** reflektieren die Teilnehmenden das Gelernte in einem Lehrgespräch. Dabei geht es darum die positive Grundhaltung gegenüber Spontanhelfenden zu festigen. Zusätzlich wird nochmal das gemeinsame Ziel, möglichst effektiv Hilfe zu leisten, um das Leid der Betroffenen zu verringern, betont. Als Schlussplädoyer sollen die Einsatzkräfte für den Wert, den die Zusammenarbeit mit zusätzlichen Helfenden aus der Bevölkerung nicht nur die Helfenden, sondern auch für die Hilfsorganisationen und insbesondere für dich Betroffenen hat.

Es wurden noch ergänzende Themen erarbeitet, die bestimmte Einzelthemen für den Umgang mit Spontanhelfenden beleuchtet.

Als erstes Thema können die **Mittlerorganisationen** näher beleuchtet werden. In einem zehnminütigen Lehrgespräch wird die Leitfrage „Welche Organisation könnte in eurem Ort eine Mittlerorganisation sein?“ bearbeitet. Dazu werden die drei Formen der Mittlerorganisation beschrieben. Die erste Form bildet sich spontan vor Ort aus Helfenden, die sich selbst eine Organisationsstruktur geben, um effizienter zu arbeiten. Diese spontan gebildete Mittlerorganisationen können sich nach der Bewältigung der Schadenslage wieder auflösen oder fortbestehen. Bei der zweiten Form sind es schon bestehende gesellschaftliche Strukturen wie zum Beispiel Sportvereine oder Kirchengemeinden. Die dritte Form sind im Vorfeld einer Schadenslage gegründete Mittlerorganisationen. Als Fokus haben sie die Erleichterung der Zusammenarbeit zwischen BOS und Spontanhelfenden und die Unterstützung der Kommunikation.

Eine weitere Ergänzung ist der Fokus auf **längerfristige Einsätze**. In einem fünfminütigen Lehrgespräch können dabei die Leitfragen „Welche Bedingungen gibt es für einen längerfristigen Einsatz?“ und „Gibt es Unterschiede zwischen Einsatzkräften und Spontanhelfenden?“ bearbeitet. Danach kennen die Teilnehmenden die Besonderheiten von langfristigen Einsätzen. Dazu gehören Unterkünfte und Verpflegung, die Stärkung des Gemeinschaftsgefühls, die Möglichkeit von Dienstschießplänen und die wachsende Verbindlichkeit und Identifikation mit dem Einsatz. Spontanhelfende, die aus der Nachbarschaft kommen, benötigen keine Unterkunft.

Als letzter Zusatz ist die Betrachtung von **Spontanhelfenden in der eigenen Einheit** möglich. In einem Lehrgespräch wird in 15 Minuten die eigene Haltung zu Spontanhelfenden reflektiert. Die folgenden Leitfragen werden beleuchtet:

- Könntet ihr euch vorstellen mit Spontanhelfenden zusammenzuarbeiten?
- Was bräuchtet ihr von eurer Führungskraft?
- Welche Vorteile seht ihr?
- Welche Sorgen habt ihr?

Piktogramm	Erläuterung
	Kommuniziere mit den Spontanhelfenden auf Augenhöhe!
	Achte auf deine Körpersprache und Ausdruck sowie die deines Gegenübers!
	Sei offen für die Ideen der Spontanhelfenden und biete Unterstützung an, sofern es die Lage erlaubt!
	Bedanke dich für getane Arbeit bzw. die Unterstützung!
	Höre aufmerksam zu und stelle Fragen, um Missverständnisse zu vermeiden! Biete den Spontanhelfenden kontinuierlich Raum, um Fragen zu stellen!
	Zeige Mitgefühl gegenüber der Spontanhelfenden, wenn diese z.B. sehr emotional auf die Lage reagieren!
	Teile kontinuierlich Informationen mit den Spontanhelfenden und achte darauf, diese einfach und verständlich zu erläutern! Drücke dich so einfach wie möglich aus und vermeide es, schnell und im Dialekt zu sprechen und Abkürzungen oder Fachbegriffe zu nutzen Wähle einen angepassten Umgangston und vermeide es, Ansagen zu machen!

Tabelle 2: Piktogramme für Praxistipps

5.2. Führungskräfte Schulung

Als Weiterführung der Einsatzkräfteschulung wurde für die Führungskräfte der Feuerwehren, Hilfsorganisationen und des THWs eine weitere zwei- bis zweieinhalbstündige Schulung entwickelt. Die Führungskräfte sollen dadurch Unterstützung und Hilfestellungen für ihre Aufgaben erhalten. Diese Tätigkeiten umfassen beispielsweise die adäquate Aufnahme von Hilfsangeboten und -gesuchen aus der Bevölkerung, die Koordination dieser Hilfe und die Integration der Spontanhilfe in die eigenen Einsatzstrukturen. Im Vorhinein zur Führungskräfte Schulung wird empfohlen im Selbststudium verschiedene Unterlagen zu bearbeiten. Dazu gehören die WuKAS Unterlagen und Videos, der Handlungsleitfaden der Katastrophenforschungsstelle sowie die Schriften der Sicherheitsforschung zum Thema Spontanhilfe.

	Thema	Methode	Zeit
1.	Einführung	Vorstellungsrunde	10 min
2.	Koordinierungsstelle Spontanhilfe	Zuordnung von Aufgaben zu Bereichen	20 min
3.	Rechtliches und Versicherung	Kurzvortrag & Fallbeispiele	15 min
4.	Führung und Kommunikation im Einsatz	Kurzvortrag und Fallbeispiel	20 min
5.	Arbeitsschutz, Fürsorge, Briefing, Debriefing	Selbststudium, Kurzvortrag	20 min
6.	Grenzen der Zusammenarbeit	Fallbeispiele	10 min
7.	Einrichten der Koordinierungsstelle	Lageplan zeichnen und ausarbeiten	10 min
8.	Feedback		5 min
		Gesamtdauer	120 min

Tabelle 3: Zeitplan für die Führungskräfte Schulung

Die Dozierenden dieser Schulung sollten mindestens die Teilnahmeanforderungen erfüllen. Zusätzlich wird die Kenntnis des WuKAS-Leitfadens für den sicheren Einsatz von Spontanhelfenden vorausgesetzt. Am Ende der Schulung verfügen die Führungskräfte über die grundlegenden Kenntnisse und Strategien, um eine effektive Zusammenarbeit mit Spontanhelfenden zu gewährleisten. Dabei stehen die Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie führungstechnische Gesichtspunkte zu Kooperation und Integration im Vordergrund.

Am Ende der Führungskräfte Schulung sollen die Teilnehmenden die unterschiedlichen rechtlichen Einbindungsmöglichkeiten von Spontanhilfe kennen. Außerdem können die Teilnehmenden eine Gefährdungsanalyse von Lagen und Tätigkeiten aus ihren Fachbereichen durchführen. Darüber hinaus können sie Spontanhelfende sicher und selbstständig bei Tätigkeiten aus ihrem Fachbereich anleiten und Konfliktsituationen im Umgang mit Spontanhelfenden lösen. Zusätzlich sind sie in der Lage eine Koordinierungsstelle für Spontanhelfende einzurichten, zu betreuen und zu organisieren.

Bei der **Einführung** geht es darum sich kennen zu lernen. Dabei folgt die Vorstellungsrunde der Leitfragen nach Namen, Fachbereich, Führungsausbildung und die Erfahrung im Einsatz mit Spontanhilfe.

Im Themeneinblick zur **Koordinierungsstelle Spontanhilfe** sollen die Führungskräfte lernen eine solche einzurichten, zu betreuen und zu organisieren. Dabei sollen verschiedene Aufgaben zu den Bereichen der Koordinierungsstelle zugeordnet werden. Die Ausstattung mit Personal und Material richtet sich nach der Lage. So kann die Koordinierungsstelle lageabhängig als Einsatzabschnitt oder als Untereinsatzabschnitt in die Einsatzstruktur eingebunden sein. Inwiefern einzelne Aufgaben zwischen der Einsatzleitung und der (Unter-)Einsatzabschnittsführung delegiert werden, ist ebenfalls lageabhängig. Die Kriterien zur Lokalisierung einer Koordinierungsstelle entsprechen denen eines Bereitstellungsraums für Einsatzkräfte oder einer Sammelstelle laut Feuerwehrdienstvorschrift (FwDV-100). Es fallen folgende Aufgaben in unterschiedlichen Gebieten an einer Koordinierungsstelle für Führungskräfte an:

Die Koordinierungsstelle ist ein zentrales Element für die Integration von Spontanhilfe. Entlang der einzelnen Aufgaben werden die Themenbereiche der Schulung vorgestellt. Der Themenbereich Rechtliches und Versicherung spielt bei der Anmeldung der Spontanhelfenden eine große Rolle. Für die Begrüßung der Spontanhelfenden ist die Kommunikation im Einsatz relevant. Das Thema Briefing wird ebenfalls in einem extra Input behandelt. Für das Einsatzgeschehen ist es wichtig zu wissen welche Grenzen in der Zusammenarbeit existieren. Die Einrichtung der Koordinierungsstelle wird zum Abschluss geübt.

Für die Einheit **Rechtliches und Versicherung** sollen die Teilnehmenden die unterschiedlichen rechtlichen Einbindungsmöglichkeiten von Spontanhilfe kennen lernen. In einem Kurzvortrag werden anhand von Fallbeispielen die Inhalte näher erläutert.

Für das erste Thema **Rechtliche Stellung von Spontanhelfenden** ist wichtig anzumerken, dass das Einsatzgeschehen und der Einsatzort kein rechtsfreier Raum ist, auch wenn außerordentliches Verhalten nötig ist. Dieses Verhalten ist ebenfalls gesetzlich definiert und geregelt, zum Beispiel durch §34 Strafgesetzbuch (StGB) Rechtfertigender Notstand. Die Begriffe „nichtorganisiert Helfende“, „Spontanhelfende“ und „ungebundene Helfende“ sind bisher nicht juristisch definiert. Der juristische Begriff dafür ist „Verwaltungshelfende“ und bezeichnet ein öffentliches Amt als außerordentliches Hilfsorgan für untergeordnete und unterstützende Handlungen, die der beauftragenden Behörde oder Organisation zugerechnet werden. Durch die direkte Ansprache und Kommunikation zwischen Behörde oder behördliche beauftragte Organisation und Helfende und den Verwaltungshelfenden werden die Helfenden in die staatliche Aufgabe einbezogen. Dadurch liegt eine juristisch hinreichende Beziehung vor. Eine namentliche Registrierung ist juristisch nicht erforderlich, aber für Versicherungs- und Haftungsfälle sinnvoll und empfohlen. Rechtlich sind die Verwaltungshelfende der Einsatzleitung bzw. der zugewiesenen Führungskraft unterstellt und damit weisungsgebunden, solange die Person als Helfende tätig ist. Umgekehrt kann die Beauftragung als Verwaltungshelfende jederzeit formlos und mündlich zurückgezogen werden. Aus den Helfenden können auch Störende werden, damit gibt es auch die Möglichkeit des Platzverweises durch koordinierende Person oder die Polizei.

Gebiet	Erläuterung
Führung	• Kommunikation mit der Einsatzleitung • Kommunikation mit der Bevölkerung • Hilfesuche aufnehmen • Führen des Einsatztagebuch • SpoHe Aufgabe zuweisen • Gefährdungsbeurteilung • Lageerkundung im Hinblick auf Spontanhilfe • SpoHe-Aufgaben anlegen
Empfang	• Begrüßung SpoHe • Anmeldung SpoHe • Ausgabe von Kennzeichnung und Namensschild
Warteraum	• SpoHe versorgen und unterbringen
Briefing	• Einweisung in die Lage und Tätigkeiten • Unterweisung in Arbeitsschutz und Gefahren an der Einsatzstelle
Ausrüstung	• Ausgabe und Rücknahme von Ausrüstung und Materials
Shuttle	• Transport der SpoHe von der Koordinierungsstelle an die Einsatzstelle und zurück
Debriefing	• Verabschiedung SpoHe • Nachbesprechung inkl. PSNV • Abmeldung SpoHe • Rücknahme von Kennzeichnung
Einsatzgeschehen	• SpoHe in Tätigkeit einweisen • SpoHe während Tätigkeit anleiten • Arbeitssicherheit gewährleisten • SpoHe Ausführung kontrollieren • Gefährdungsbeurteilung • Ausgabe und Rücknahme von Material

Tabelle 4: Aufgaben für Führungskräfte an der Koordinierungsstelle "Spontanhilfe"

Beim zweiten Thema geht es um die **Haftung von Spontanhelfenden**. Dabei liegt der Fokus zuerst auf dem Amtshaftungsanspruch. Das bedeutet, dass bei der Verursachung eines vorsätzlichen oder fahrlässigen Schadens die Spontanhelfenden als Verwaltungshelfende, wie die Einsatzkräfte, über die Haftung des Bundes, Landes oder der Kommune abgesichert sind. Die autark agierenden Spontanhelfenden haften selbst unter Berücksichtigung der allgemeinen Schadensersatzregeln. Allerdings kann der Bund, das Land oder die Kommune die im Auftrag handelnden Spontanhelfende in Regress nehmen. Dabei ausgenommen ist die einfache, nicht die grobe Fahrlässigkeit. Dies soll eine übertriebene Vorsicht bei Helfenden vermeiden.

Die **gesundheitlichen Schäden und Sachschäden bei Spontanhelfenden** als drittes Thema betrachtet die Vorgehensweise in solchen Fällen. Im Schadensfall sind unterschiedliche Institutionen abhängig von der Phase der humanitären Hilfe (Soforthilfe, Rehabilitation und Wiederaufbau, Katastrophenvorsorge) für die Versicherung der Helfenden verantwortlich. In der akuten Notfall- bzw. Soforthilfephase sind gesundheitliche Schäden meist Unfälle im Einsatz oder Erkrankungen in Folge des Einsatzes. Dabei sind die Spontanhelfende als Verwaltungshelfende laut der Nothelferregelung (§2 Abs. 2 Nr.12 und 13a SGB VII) über die Unfallkassen der Bundesländer versichert sind für physische und psychische Schäden. Der Versicherungsschutz für alle Nothelfenden ist für die Dauer der Tätigkeit, auch bei einem (Mit-) Verschulden durch Helfende. Die Zuständigkeit liegt bei den Unfallkassen der Bundesländer. Unfreiwillige Sachschäden und -verlusten im Einsatz sowie freiwillige Aufwendungen im Einsatz werden von den Unfallkassen im vollen Umfang ersetzt. Die Nothelfenden erhalten einen Aufwandsersatz und keine Aufwandsentschädigung. Darüber können Erste-Hilfe-Material, Feuerlöscher, Telefon- und Reisekosten, Verpflegung, Entgeltausfall und ähnliches angegeben werden. Die Rehabilitationsphase beginnt, wenn die Nothilfephase behördlich für beendet erklärt wird. In dieser Phase sind registrierte Spontanhelfende wie die Mitarbeitenden im Bereich der Hilfsorganisationen versichert. Zusätzliche Versicherungen sind durch die Anbieter möglich, allerdings müssen die Organisationen dies klären. Bei strafrechtlichen Aspekten besteht kein Unterschied zwischen Privatpersonen und Spontanhelfenden. Sie haben keine Garantenstellung, das bedeutet sie haben keinen erhöhten Anspruch auf Hilfe. Bei Spontanhelfenden in der Nahzone um den Schadensbereich gibt es eine Hilfspflicht nach §323c StGB. Eine Ausnahme besteht nur bei einer Selbstgefährdung oder anderen wichtigen Pflichten. Einsatzhandlungen, durch das fremde Rechtsgut beeinträchtigt wird, werden in der Regel durch den Notstand gerechtfertigt (§§220, 904 BGB; §34 StGB) oder entschuldigt (§35 StGB). Beim Thema Datenschutz gibt es zum einen die Daten von Spontanhelfenden und zum anderen der Umgang von Spontanhelfenden mit Daten Dritter. Daten von Spontanhelfenden werden bei der Registrierung erfasst und dürfen nur im Zusammenhang mit dem entsprechenden Einsatz verwendet werden. Eine weitere Verwendung ist nur mit einer expliziten Zustimmung möglich, welche bei der Registrierung einge-

holt und dokumentiert werden kann. Der Umgang mit Daten Dritter kann insbesondere bei der Registrierungsstelle relevant werden. Wenn Spontanhelfende hierbei unterstützen, müssen sie auf den vertraulichen Umgang hingewiesen werden. Eine entsprechende Vertraulichkeitserklärung sollte in diesen Fällen unterschrieben werden.

Zur Vertiefung des erlernten Wissens werden vier Fallbeispiele vorgestellt. Diese werden in der Großgruppe bearbeitet, wobei Fragen beantwortet werden. Dieses Thema wird in einem Lehrgespräch vermittelt und beleuchtet die einzelnen Aspekte durch die Fallbeispiele.

Das dritte Thema befasst sich mit der **Kommunikation und Führung im Einsatz**. Die Teilnehmenden sollen durch diesen inhaltlichen Einblick Konfliktsituation im Umgang mit Spontanhelfenden lösen. Dabei werden zwei verschiedene Führungsstile beleuchtet. Der kooperative Stil zieht Mitarbeitende und Fachleute zu Beratung und Beteiligung an Entscheidungen heran. Die Verantwortung und die Aufgabenerledigung werden mit eigener Handlungsfreiheit delegiert. Sie werden dabei über die Lage und die Absicht der Führenden informiert. Beim autoritären Stil sind die Beteiligten dem Willen der Vorgesetzten untergeordnet. Dies ist hilfreich, wenn schnelle Entscheidungen und Maßnahmen notwendig sind. Notwendig sind dafür eine ausgeprägte Amtsautorität und ein geringer Ermessensspielraum bei der Umsetzung von Befehlen. Wichtig ist eine engmaschige Kontrolle der Auftragserledigung. Ein weiteres Fokusthema in diesem Bereich beschäftigt sich mit der Dienstverordnung 100 (DV-100). In dieser wird deutlich, dass keiner der beiden Führungsstile allein den Anforderungen im Einsatzfall gerecht wird. Die Führungskraft soll zur Vertrauensbildung und Motivation der Einsatzkräfte überwiegend kooperativ führen. Die Einsatzkräfte sollen deshalb auch im Einsatz, wenn möglich an einer Entscheidungsfindung beteiligt werden. Es ist zu berücksichtigen, dass bei akut auftretenden Gefahrensituationen die Führungskraft in Form eines schnellen Entschlusses und eines knappen Befehls reagieren muss. Eine Führungskraft soll sich ihres persönlichen Führungsstiles bewusst sein und die jeweilige Lage so zutreffend beurteilen können. Dabei ist es wichtig zu beachten in welchem Maße ihr Verhalten vorwiegend der motivierenden auftragsbezogenen Zusammenarbeit mit den unterstellten Kräften unter Einbeziehung des Sachverstandes und ihrer Initiative dient und vorwiegend der Durchsetzung von Befehlen und Maßnahmen zum Zweck der unverzüglichen Lösung eines Sachproblems dient. Anschließend werden die Kommunikationstipps aus der Einsatzkräfteschulung wiederholt.

Der nächste Themenbereich beschäftigt sich mit dem **Arbeitsschutz, Fürsorge, Briefing und Debriefing**. In diesem Bereich können die Teilnehmenden eine Gefährdungsanalyse von Lagen und Tätigkeiten aus ihren Fachbereichen durchführen. Des Weiteren sind sie in der Lage Spontanhelfende sicher und selbstständig bei Tätigkeiten aus ihrem Fachbereich anzuleiten. Für das Thema Arbeitsschutz wird die Gefährdungsbeurteilung als Basis gesehen. Dies ist wichtig, weil die Fürsorgepflicht der

Führungskräfte gegenüber den Helfenden besteht und die Führungskräfte sich rechtlich absichern müssen. Die Beurteilung setzt voraus, dass sich im Vorfeld mit den Unterlagen beschäftigt wird. Darüber hinaus ist es bei der Lageerkundung wichtig. Die Situation kann sich auch im Laufe des Einsatzes ändern und das zieht eine andere Beurteilung gegeben falls nach sich. Im Thema Feedback ist es wichtig die Grundlagen zu vermitteln. Dazu gehören verschiedene Hinweise für ein Gespräch wie offen sein und aktiv nach Feedback zum eigenen Verhalten und zur Kommunikation fragen, um dieses gegeben falls im Sinne einer gelungenen Zusammenarbeit zu verbessern. Das Briefing mit Unterweisung beleuchtet die Inhalte und die Durchführung aufbauend auf den vorherigen Aspekten und anhand der Unterstützung im Leitfaden. Mit Briefing ist der gesamte Teil der Begrüßung mit Vorstellung, Beschreibung der Lage und Hinweise zu Organisatorischem gemeint. Während der Unterweisung werden gezielt die arbeitsschutzrechtlichen Hinweise zu Gefährdungen durch die Lage beschrieben. Eine Einweisung in die Tätigkeit kann nur am konkreten Tätigkeitsort vorgenommen werden, da hier die konkrete Handhabung und Gefährdungen durch zum Beispiel Material der Fokus ist. Damit sind die Inhalte des Briefings die Begrüßung, eine eigene Vorstellung, die Einführung in die Lage, organisatorische Hinweise, eine Unterweisung in Gefährdungen durch die Lage, das Verhalten im Notfall, der weitere Ablauf, die Hinweise auf das PSNV-Angebot und die Möglichkeit Rückfragen zu beantworten. Nach dem Einsatz ist ein Debriefing durchzuführen. Die Inhalte dabei sind das Einsammeln des ausgehändigten Arbeitsmaterials, allgemeine Informationen zur Lage und zum weiteren Vorgehen, ein erneuter Hinweis zur PSNV, der offizielle Abschluss des Einsatzes, die Frage nach Verletzungen und Beschädigungen, das Ausdrücken eines Danks und auch hier wieder den Raum für Rückfragen und ein Feedback. Insbesondere der Abschluss ist wichtig, damit die Spontanhelfenden eine mentale Distanz zum Einsatzgeschehen erhalten. Für den Bereich Psychosoziale Notfallversorgung (PSNV) ist es relevant, dass die Führungskräfte die Notwendigkeit sehen auch Spontanhelfenden ein PSNV-Angebot zu machen, falls es zu subjektiv empfundenen Belastungen kommt. Deswegen ist es auch wichtig, dies bereits im Briefing anzusprechen, da nicht sichergestellt werden kann, dass alle Spontanhelfenden bei Einsatzen noch an der Nachbesprechung teilnehmen.

Das nächste Thema **Grenzen der Zusammenarbeit** beleuchtet die Möglichkeit Konfliktsituationen im Umgang mit Spontanhelfenden zu lösen. Für dieses Thema werden die Themen **Grenzen des Einsatzes und der Zusammenarbeit** aus der Einsatzkräfteschulung wiederholt. Dazu gehört die Vermutung einer geplanten Straftat, die mögliche (politische) Einflussnahme, die wissenschaftliche und willentliche Störung, persönliche Einschränkungen sowie die Notwendigkeit von Spezialkenntnis oder -ausstattung für alle Einsatzbereiche. Alle Einsatzkräfte sind angehalten entsprechende Vorkommnisse an die Führungskräfte zu melden, um einen sicheren Einsatz zu gewährleisten. Hier ist es wichtig aufmerksam zu sein und mögliche Beobachtungen weiterzugeben. Das dient nicht dem Denunziantentum, sondern dem Schutz von Hilfsbedürftigen. Im

weiteren Verlauf wird die **Kommunikation mit Spontanhelfenden zum Ausschluss** beleuchtet. Wichtig ist eine Wertschätzung des zum Ausschluss unter Beachtung der Kommunikationstipps. Falls es den Teilnehmenden schwerfällt die Kommunikation zu formulieren, kann die Dreisatzargumentation vorgestellt werden. Diese dient dazu den Gesprächspartner zu überzeugen und führt in drei logisch aufeinander bezogene Schritte vom „Ist“ zum „Soll“. In der Planungsphase soll das Ziel definiert, die Argumente zurechtgelegt und eine Einleitung gefunden werden. In der Ausführungsphase sollte mit der Einleitung gestartet werden, danach in die Argumente geleitet werden und zum Schluss das Ziel erreicht werden. Als weiteres Thema wird die **Prävention sexualisierter Gewalt** betrachtet. Alle Aspekte, die im Rahmen der Sensibilisierung zur sexualisierten Gewalt vermittelt wurden, sind auch auf Spontanhelfende übertragbar. Diese können sowohl Täter als auch Opfer sexualisierter Gewalt sein. Als Täter kann die Tätigkeit als Spontanhelfende genutzt werden, um eine Tat ausführen zu können. Dabei können manipulative Methoden, wie eine subtile Annäherung oder Beschwichtigungen, genutzt werden. Mögliche Gegenstrategien können sein, die Spontanhelfenden, auch als Gruppe, nicht allein mit Betroffenen zu lassen. Aber es gibt keine hundertprozentige Sicherheit. Wichtig ist es, Warnhinweise ernst zunehmen und auf das eigene Bauchgefühl zu hören. Spontanhelfende können Opfer von Taten anderer Spontanhelfende, Einsatzkräfte oder Betroffener werden. Durch eigene Aussagen oder durch das Verhalten können auch vergangene Erfahrungen offenbart werden.

Als letzter Inhalt wird das **Einrichten der Koordinierungsstelle** beleuchtet. Dabei geht es um den Lageplan, die Laufwege und die Personal sowie Materiallisten. Mit diesem Abschnitt wird die Schulung gesichert und reflektiert. Die Einrichtung der Koordinierungsstelle richtet sich nach den Ansprüchen der Einsatzlage. Sie kann je nach Anzahl der Spontanhelfenden erweitert und personell hochskaliert werden. Die minimale Stärke für die Einrichtung und den Betrieb ist die Truppgroße. Für Einsatzlagen mit 50 bis zu 200 Spontanhelfenden sollte eine Einheit in Gruppenstärke zur Verfügung stehen. Die Aufgaben an der Koordinierungsstelle können auch von Spontanhelfenden wahrgenommen werden. Grundsätzlich gilt es, alle Aufgaben der Koordinierungsstelle „Spontanhilfe“ in jeder Lage erfüllen zu können. Die Personalstärke in der vorgestellten Musterlösung kann und sollte durch den Einsatz von Spontanhelfenden erhöht werden. Die genutzte Materialliste stellt einen Minimalstand dar und kann durch die Teilnehmenden ergänzt werden. Hierbei sollte eine Diskussion möglich sein, welche Materialien in der eigenen Organisation bereits zur Verfügung stehen oder zur Verfügung stehen sollten.

Zum **Lehrgangsabschluss** reflektieren die Teilnehmenden über das Gelernte und was sie für ihre weitere Tätigkeit mitnehmen.

Bereich	Personal	Grundbedarf	Skaliert
Führung	1/2/3	• luK-Technik • Bürobedarf • KdoW • Pavillon, Zelt • Tische • Bänke • Lagekarte Spontanhilfe	• ELW • Stabsraum mit Büroarbeitsplätzen • WuKAS-Gefahrenbereiche
Empfang	0/1/1	• Pavillon • Tische, Bänke • Kennzeichnungswesten • Selbstklebende Namensschilder • Bürobedarf • EDV-Technik • Banner, Wimpel, Fahnen zur Kennzeichnung • WuKAS-Registrierung • WuKAS-Registerbogen Spontanhilfende Pflichtangaben – Muster	• Absperrband und Pfosten • Mehrere Anmeldeterminals
Warteraum	0/0/0	• Pavillon/Zelt • Tische, Bänke • Versorgung mit Getränken • Info-Material • WuKAS- • Safety-Cards	• Turnhalle, Gemeindehaus o.ä. • Schlafmöglichkeiten • Versorgung mit Mahlzeiten • Hygiene Infrastruktur entsprechend eines Bereitstellungsraums für EK
Briefing	1/0/1	• Pavillon, Zelt • Flipchart, Stellwand • Stifte • WuKAS-Unterweisung • WuKAS Safety-Cards	
Ausrüstung	0/1/1	• Arbeitshandschuhe DIN EN 388 • Schutzhelme DIN EN 397 • Gesichtsmaske DIN EN 149 (FFP2) • Einweghandschuhe DIN EN 455 • Sonnenschutz-Kopfbedeckung DIN EN 13758 (UPF 40+) • Bürobedarf • WuKAS Empfehlungen zur Verwendung von Arbeitsmitteln	• Weiteres Material und Ausrüstung je nach Lage und Tätigkeit • Bei langfristigen Einsatzlagen Daypack mit Hygiene-Artikeln, Getränk, Snack
Shuttle	0/1/1	• Abhängig von Transportweg • MTW	• Personenbeförderungsunternehmen als SpoHe rekrutieren
Debriefing	1/0/1	• Pavillon, Zelt • Flipchart, Stellwand • Stifte • WuKAS-Unterweisung • Visitenkarten mit PSNV-Kontakt, Notfallnummer	• Geschenk als Anerkennung • Info-Material

5.3. Facheinweisung

Als weitere Ausbildung wurde eine Facheinweisung entwickelt. Diese hat das Ziel die Einsatzkräfte im Aufbau und Betrieb einer Koordinierungsstelle zu schulen. Dabei soll eine Vermittlungsposition zwischen der Arbeit des Bevölkerungsschutzes und dem hilfeleistungswilligen Teil der Bevölkerung entstehen. Da wird eine bestmögliche Zusammenarbeit ermöglicht, koordiniert, organisiert und gefördert. Die Zielgruppe für diese Schulung sind alle Einsatzkräfte der Feuerwehren, Hilfsorgani-

sationen und des THW. Die Dozierenden sollten mindestens die Anforderungen erfüllen, die an die Teilnehmenden gestellt werden. Darüber hinaus wird die Kenntnis der Einsatzkräfte- und Führungskräftebildung zum Thema „Spontanhilfe“ vorausgesetzt.

Im Folgenden wird der Aufbau näher beleuchtet. Die Schulung verteilt sich auf zwei Tage.

1. Tag	Thema	Methode	Dauer
1.	Begrüßung	Vorstellungsrunde	10 min
2.	Einführung	Kurzvortrag	5 min
3.	Spontanhilfe im Überblick – Definition	Kurzvortrag	5 min
4.	Spontanhilfe im Überblick – Motivation	Gruppenarbeit	40 min
5.	Spontanhilfe im Überblick – Potenzial	Lehrgespräch	5 min
6.	Spontanhilfe im Überblick – Rollenbild	Lehrgespräch	10 min
7.	Rechtliches und Versicherung	Gruppenpuzzle	80 min
8.	Formen der Zusammenarbeit	Lehrgespräch mit Leitfragen	15 min
9.	Kommunikation mit Spontanhelfenden	Lehrgespräch und Gruppenarbeit	30 min
10.	Tätigkeiten und Arbeitsschutz	Gruppenarbeit	30 min
11.	Grenzen der Zusammenarbeit	Gruppenarbeit	60 min
12.	Tagesabschluss	Galeriewalk, Lehrgespräch	30 min
Dauer Tag 1			320 min

2. Tag	Thema	Methode	Dauer
13.	Begrüßung und Wiederholung	Galeriewalk, Lehrgespräch	10 min
14.	Theorie Koordinierungsstelle	Kurzvortrag/Gruppenarbeit	80min
15.	Praxisphase	Aufbau Koordinierungsstellen	45 min
16.		Durchlauf 1	80 min
17.		Feedbackrunde	10 min
18.		Durchlauf 2	80 min
19.		Abbau Koordinierungsstelle	45 min
20.	Abschluss	Lehrgespräch	15 min
Dauer Tag 2			365 min

Am Ende sollen die Fachkräfte das Phänomen Spontanhilfe kennen und sich der Relevanz von Spontanhelfenden bewusst sein. Dazu zählt auch das Bewusstsein über die Heterogenität der Spontanhelfenden. Die rechtlichen Grundlagen zur Mitarbeit von Spontanhelfenden sind bekannt. Die Fachkräfte sind in der Lage mit den Spontanhelfenden angemessen zu kommunizieren und sie kennen die Tätigkeiten aus ihren Fachbereichen, die für Spontanhelfende geeignet sind. Darüber hinaus können sie Spontanhelfende in diese Tätigkeiten einweisen, mit ihnen gemeinsam ausführen und anleiten. Sie erkennen Konfliktsituationen im Umgang und können Maßnahmen einleiten. Sie können die Koordinierungsstelle Spontanhilfe aufbauen und bespielen. Sie sind in der Lage die Bedürfnisse von Spontanhelfenden an andere Einsatz- und Führungskräfte zu vermitteln.

Für die Fortbildung wird verschiedenes Material benötigt. So wird eine Präsentation, das notwendige technische Material (Laptop und Beamer), eine Anwesenheitsliste, Flipchart, Moderationskarten in verschiedenen Farben, Pinnwand und Pins, Marker und Stifte und das Material für den Aufbau und Betrieb einer Koordinierungsstelle. Ergänzend ist der KatHelfer-PRO Tätigkeitenkatalog, das Konzept der Koordinierungsstelle, der WuKAS Leitfaden sowie der BBK-Leitfaden „Spontanhilfe im Einsatz“ hilfreich.

Der erste Tag startet mit der **Begrüßung**. Hierbei liegt der Fokus auf der gegenseitigen Vorstellung der Teilnehmenden und der Lehrkräfte. Die Vorstellung der Teilnehmenden sollte sich an den Leitfragen Name, Behörde bzw. Organisation, die Erfahrung im Einsatz mit Spontanhilfe und ggf. dem Fachdienst orientieren. Dabei werden auch der organisatorische Rahmen und der Ablauf der Facheinweisung abgebildet. Für die **Einführung** steht im Vordergrund die Vermittlung der Unumgänglichkeit der Spontanhilfe. Dabei sollen die Teilnehmenden sensibilisiert und motiviert werden. Der Einfluss der Spontanhilfe auf eine Lagebewältigung wird erläutert. Dabei werden auch die Herausforderungen und die Vielfalt im Hinblick auf die Spontanhilfe beleuchtet.

Anschließend wird die **Definition** der Spontanhilfe als nächster Punkt beleuchtet. Dabei werden die relevanten Begriffe definiert und beschrieben, worum es geht. Auch die bisherigen Einsätze werden präsentiert. Damit wissen die Teilnehmenden, worum es sich bei Spontanhilfe handelt. Im Anschluss wird die Motivation der Spontanhelfenden näher definiert. Hierbei liegt der Fokus darauf, dass die **Motivation** ähnlich zu der Motivation der Einsatzkräfte ist. Zum Beispiel liegen altruistische Motive vor und sie wollen helfen, weil sie es können. Die Unterschiede liegen insbesondere auf der Bereitschaft sich langfristig an eine Organisation zu binden. Die Erwartungen und Befürchtungen der Spontanhelfenden werden in einer Gruppenarbeit erarbeitet. Die Spontanhelfenden erwarten aktiv in den Einsatz eingebunden zu werden und durch die Einsatzorganisationen gut unterstützt werden. Sie wollen auf Augenhöhe mit den Einsatzkräften sein und gebraucht werden. Sie befürchten allerdings zu viel Bürokratie und haben Angst vor Überforderung. Sie befürchten unbekannte Strukturen und Hierarchien. Ebenso wissen sie nicht was passiert, wenn ihnen

etwas zustößt. Im Anschluss die Möglichkeiten der eigenen Organisation betrachtet, um den Befürchtungen der Spontanhelfenden entgegenzuwirken. Dazu gehören auch vorbereitete Konzepte zur Integration von Spontanhelfenden, eine klare Aufgabendefinition für Spontanhelfenden sowie für Einsatzkräfte in Bezug auf Spontanhelfende. Wichtig dafür ist ein strukturiertes Briefing und Debriefing. Am Ende kennen die Teilnehmenden die Motivationen, die Erwartungen und die Befürchtungen von Spontanhelfenden. Sie sind sich den Ähnlichkeiten und Unterschiede von Einsatzkräften und Spontanhelfenden sowie der Heterogenität von Spontanhilfe bewusst. Im Anschluss wird das Thema **Potential** beleuchtet. Dabei sollen die Teilnehmenden das vielfältige Potential der Unterstützung durch Spontanhelfende erkennen und es mit den richtigen Worten benennen. Dabei werden die persönlichen Fachkenntnisse und Fähigkeiten der Spontanhelfenden in den Fokus genommen. Die Teilnehmenden sollen erkennen welche Fähigkeiten in ihrem Fachdienst von großem Wert sein könnten. Für das **Rollenbild** wird betrachtet welches Rollenbild die Einsatzkräfte mit Soft- und Hardskills haben. Dabei ist es wichtig, dass nicht nur um die rein technische Bewältigung einer Aufgabe geht, sondern auch um eine Praxisanleitung mit anderen diese Aufgabe zu bewältigen. Die wichtigen Hardskills betreffen das Rechtliche, den Datenschutz, den Arbeitsschutz, die Konflikterkennung und deren Lösung, die Planung und Organisation sowie die Kommunikationsmittel. Bei den Softskills spielen Empathie, Teamfähigkeit und die Konfliktlösung eine Rolle. Die Teilnehmenden sollen wissen, was die Einbindung von Spontanhelfenden für Veränderungen in der Einsatzbewältigung mit sich bringt und welche Auswirkungen es auf das Rollenbild der Einsatzkräfte hat.

Als nächstes Thema wird das **Rechtliche und Versicherung** beleuchtet. Wichtig ist zuerst, dass helfende Personen in einer Notlage umfassend abgesichert sind. Die Menschen stehen unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Wird die Person, die hilft, bei der Hilfeleistung verletzt, so hat sie Anspruch auf Leistungen nach Sozialgesetzbuch VII. Diese umfassen neben der Heilbehandlung und Rehabilitation auch finanzielle Unterstützung, zum Beispiel Verletztengeld für die Dauer einer länger andauernden Arbeitsunfähigkeit. Dies gilt auch unabhängig von der Einbindung in eine Organisation. Der Staat möchte, dass Menschen Hilfe leisten. Deswegen ist die unterlassene Hilfeleistung auch im Strafgesetzbuch geregelt. Der Versicherungsschutz von Spontanhelfenden ist mit denen von Einsatzkräften vergleichbar, wenn eine entsprechende Einbindung in die Organisation erfolgt. Dann sind sie, im Katastrophenfall als Teil der Hilfsorganisationen Verwaltungshelfer der zuständigen Behörde. Für einen Nachweis dieser Einbindung ist eine Registrierung zu empfehlen. Die Führungskräfte haben für die eingebundenen Spontanhelfenden die entsprechende Verantwortung und damit auch eine entsprechende Weisungsbefugnis. Die Teilnehmenden verstehen grob den rechtlichen Status von Spontanhelfenden und wissen, warum eine Registrierung empfehlenswert ist.

An diese Themenblöcke für einen Überblick der Spontanhilfe anschließend werden die **Formen der Zusammenarbeit** beleuchtet. Dabei wird die Integration, die Kooperation und die

Unabhängigkeit in den Fokus genommen. Ebenso werden entsprechende Maßnahmen und Angebote durch den Stab oder die Einsatzleitung besprochen. Die Teilnehmenden kennen am Ende die unterschiedlichen Formen von Spontanhilfe und können spezifische Maßnahmen umsetzen. Daran anschließend werden die **Praxistipps für die Kommunikation** näher beleuchtet. Dabei wird ein Bewusstsein geschaffen für die Schwierigkeit der Kommunikation zwischen den Einsatzkräften und Spontanhelfenden. Die Teilnehmenden lernen dafür die Praxistipps aus dem Kommunikationskompass kennen und können sie anwenden. Der nächste Themenbereich beschäftigt sich mit den **Tätigkeiten und Arbeitsschutz**. Die Teilnehmenden sollen in der Lage sein, Tätigkeiten für Spontanhelfenden zu erkennen und zu definieren. Dafür sollen die Teilnehmenden Aufgaben aus ihrem Fachdienst identifizieren. Danach wird der Tätigkeitenkatalog näher beleuchtet und erklärt. Im Anschluss wird erläutert, wie eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist. Am Ende kennen die Teilnehmenden die unterschiedlichen Tätigkeiten für Spontanhelfende und können den Tätigkeitenkatalog anwenden. Als letzter Themenbereich des ersten Tages werden die **Grenzen der Zusammenarbeit** beleuchtet. Die Teilnehmenden wissen anschließend unter welchen Bedingungen und mit welchen Mitteln Spontanhelfende vom Einsatz ausgeschlossen werden können. Dazu gehören zum Beispiel die Vermutung einer geplanten Straftat und die Nutzung des Hilfeinsatzes als Möglichkeit der (politischen) Einflussnahme. Ebenso kann es Personen geben, die den Einsatz wesentlich und willentlich stören oder persönliche Einschränkungen haben. Es gibt auch Einsatzfälle und Situationen, in denen es keine Einsatzmöglichkeiten für Spontanhelfende gibt.

Am Ende des ersten Tages gibt es einen **Abschluss**. Hierbei werden die Ergebnisse des Tages zusammengefasst und das Feedback der Teilnehmenden eingeholt. Die Teilnehmenden erhalten einen Ausblick auf die Agenda des zweiten Tages.

Zu Beginn des zweiten Tages werden die wichtigsten Punkte des Abschlusses in einer **Wiederholung** nochmals ins Gedächtnis gerufen. Danach wird die **Theorie der Koordinierungsstelle** vorgestellt. Dabei wird auch die Aufgabenverteilung im Detail durchgesprochen. Am Anschluss geht es in die Praxisphase. Die Teilnehmenden erarbeiten gemeinsam den **Aufbau der Koordinierungsstelle**. Dabei lernen sie den Aufbau, das Material und die Aufgaben praktisch kennen. Danach werden die Teilnehmenden zu Spontanhelfenden. In zwei Gruppen wird ein **Durchlauf** der Koordinierungsstelle geübt. Dabei lernt eine Gruppe die Aufgaben und die Durchführung kennen und führt sie aus. Im Anschluss geben sich die Teilnehmenden **Feedback**, um sowohl die Sicht der Spontanhelfenden und der Einsatzkräfte miteinbinden zu können. Damit können sie auch die Schwere der Aufgaben in der Koordinierungsstelle rekapitulieren. Im Anschluss werden die Gruppen getauscht und ein erneuter **Durchlauf** wird geübt. Dabei soll die Einbindung von Spontanhelfenden in die Aufgaben in einer Koordinierungsstelle geübt werden. Die Praxisphase wird dann mit dem **Abbau der Koordinierungsstelle** abgeschlossen. Zum **Ende des Lehrganges** gibt es ein abschließendes Feedback der Teilnehmenden, die Ausgabe der Bescheinigungen und eine Verabschiedung.

5.4. Stabsschulung

Um eine optimale Vorbereitung für die Hilfsorganisationen zu gewährleisten, wurde eine Schulung für Stabsmitglieder entwickelt. Damit ist die Zielgruppe die Stabs- und Einsatzleitkräfte der Katastrophenschutzbehörden, Feuerwehren, Hilfsorganisationen und des THW. Die Dozierenden sollten ebenfalls mindestens diese Anforderungen erfüllen. Zusätzlich wird die Kenntnis des WuKAS-Leitfadens „Leitfaden für den sicheren Einsatz von Spontanhelfenden“ vorausgesetzt. Das Ziel der Schulung ist grundlegende Kenntnisse und Strategien zu vermitteln, um eine effektive Zusammenarbeit mit Spontanhelfenden zu gewährleisten. Dies soll unter Aspekten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie führungstechnischen Gesichtspunkten zu Kooperation und Integration führen. Die Schulung ist auf die Dauer von einem Tag angelegt.

Am Ende der Schulung sollen die Teilnehmenden das Phänomen Spontanhilfe kennen und sich der Relevanz von Spontanhilfe bewusst sein. Sie wissen auch um die Folgen mangelnder oder fehlender Einbindung. Dafür wissen sie auch welche unterschiedlichen rechtlichen Einbindungsmöglichkeiten bestehen. Sie können eine Gefährdungsbeurteilung von Lagen und Tätigkeiten durchführen. Ebenso wissen sie, wie sie mit Spontanhelfenden (online) angemessen kommunizieren, sie können Konfliktsituationen (online) lösen und sie können unabhängige Spontanhilfegruppen organisatorisch sowie kommunikativ begleiten. Dabei können sie auch sicher und überzeugend mit den Einsatzkräften den Einsatz von Spontanhelfenden besprechen. Darüber hinaus können sie die Einbindung von Spontanhilfe in die Einsatzstruktur planen und veranlassen.

Für die Vorbereitung sind verschiedene Materialien. Dazu gehört der oben genannte WuKAS Leitfaden sowie der Leitfaden des BBK zur Spontanhilfe im Einsatz. Ebenso kann die Literatur zur Einbindung von Spontanhelfenden in die Gefahrenabwehr von Andreas Karsten hilfreich sein. Zusätzlich sind der KatHelfer-PRO Tätigkeitenkatalog und die KatHelfer-PRO Standardeinsatzregel administrativorganisatorisch relevant. Für die Schulung wird der Foliensatz und die Grafische Darstellung des Einsatzabschnittes Spontanhilfe benötigt. Außerdem sind ein Flipchart, Moderationskarten, Stifte und Haftnotizen wichtig.

Die Schulung startet mit der **Begrüßung**, bei der sich die Teilnehmenden und die Dozierenden vorstellen. Wichtig für den weiteren Verlauf sind der Name, die Organisation bzw. die Behörde, die Einsatzerfahrung mit Spontanhilfe und die S-Position im Stab nach DV-100. Im Anschluss wird das Thema **anhand einer Beispiel-Lage eingeführt**. Dabei geht es darum die Teilnehmenden durch die Präsentation einer örtlichen Beispiel-Lage zu sensibilisieren und zu motivieren. Dabei sollen die Herausforderungen im Hinblick auf Spontanhilfe erkannt werden. Dafür werden positive und kritische Pressemeldungen und Social-Media-Posts eingeblendet. Im Folgenden wird ein Überblick der Spontanhilfe gegeben. Dafür startet die Schulung mit einer **Definition**, um den Teilnehmenden einen Überblick zu geben, worum es sich bei Spontanhilfe

handelt. Dafür werden auch Beispiele genannt bei denen Spontanhilfe in der Vergangenheit eine Rolle gespielt hat. Im Anschluss lernen die Teilnehmende die **Motivation**, die Erwartungen und die Befürchtungen von Spontanhelfenden kennen. Dafür soll deutlich gemacht werden, dass Spontanhilfe kein neues Phänomen ist, sondern dass es durch die gesellschaftlichen Veränderungen eine größere Relevanz bekommen hat. Daran anschließend werden die Motive genauer betrachtet. Dabei sollte deutlich werden, dass die Spontanhelfenden altruistische Motive haben, ähnlich wie die Einsatzkräfte. Allerdings verfolgen sie keine langfristige Bindung an eine Organisation, sondern wollen in einer direkt erfahrbaren, unmittelbaren Situation helfen zu bewältigen. Danach sollten die Erwartungen und Befürchtungen betrachtet werden. So wollen Spontanhelfende aktiv in den Einsatz eingebunden und durch die Einsatzorganisationen gut unterstützt werden. Dabei wollen sie auf Augenhöhe mit den Einsatzkräften sein und wollen gebraucht werden. Sie befürchten allerdings zu viel Bürokratie und haben Angst vor Überforderung. Ebenso haben sie Bedenken bezüglich unbekannter Strukturen oder Hierarchien und sie wissen nicht, wie ihr Versicherungsschutz ist. Daran anschließend sollte untersucht werden, welche Möglichkeiten der eigenen Organisation bestehen den Befürchtungen der Spontanhelfenden entgegenzuwirken. Dabei können vorbereitete Konzepte zur Integration von Spontanhelfenden, klare Aufgabendefinition sowohl für Spontanhelfende als auch für Einsatzkräfte und ein strukturiertes Briefing sowie Debriefing unterstützen.

Beim nächsten Thema geht es um die **strategische Entscheidung** bezüglich der Spontanhilfe. Die Teilnehmenden sollen das Potential erkennen, das durch den Einsatz von Spontanhelfenden bestehen. Darüber hinaus kennen sie die Tätigkeiten für Spontanhelfende. Im Fokus stehen dabei die Leitfragen, wo Spontanhelfende aktiv waren, was sie dort gemacht haben, wie sich diese Tätigkeiten gruppieren lassen und welches Potential sich daraus für die Krisenbewältigung ergibt. Hierbei kann der Tätigkeitenkatalog als ergänzendes Material eingesetzt werden. Am Ende sollte den Teilnehmenden klar sein, dass Spontanhelfende sehr vielseitige Aufgaben übernehmen können, angefangen vom Sandsäcke füllen und dem Aufbau von Feldbetten bis hin zum Übersetzen oder zum Sortieren von Sachspenden. Daraus ergibt das Potential des Einsatzes von Spontanhelfenden. Die Einsatzkräfte werden entlasten und alle Beteiligten können länger durchhalten. Es geht auch mit einer Ressourcen-, Fähigkeits- und Öffentlichkeitswirkung einher. Dazu gehören die zusätzlichen Ressourcen für einfach und arbeitsintensive Aufgaben sowie die zusätzlichen Möglichkeiten durch den Einbezug von Fachkräften. Die Einsatzkräfte können sich dadurch auf die Aufgaben konzentrieren, für die ihre Ausbildung benötigt wird. Bei gelungener Zusammenarbeit mit Spontanhelfenden hat eine positive Wirkung in der Öffentlichkeit. Wichtig zu beachten, ist die Angst vor der Entwertung der eigenen Arbeit durch die Einsatzkräfte. Gut ausgebildete Einsatzkräfte möchten Wertschätzung für ihren Einsatz erfahren und fürchten womöglich den Verlust dieser Wertschätzung. Dies muss bei einem Einsatz beachten werden und setzt eine Vorarbeit innerhalb der Organisation voraus.

1. Tag	Thema	Methode	Dauer
1.	Begrüßung	Vorstellungsrunde	10 min
2.	Einführung anhand einer Beispiel-Lage	Kurzvortrag	5 min
3.	Spontanhilfe im Überblick – Definition	Kurzvortrag	5 min
4.	Spontanhilfe im Überblick – Motivation	Kurzvortrag	10 min
5.	Spontanhilfe – Eine strategische Entscheidung	Kurzvortrag	15 min
6.	Spontanhilfe im Überblick – Rechtliches und Versicherung	Gruppenpuzzle	75 min
7.	Formen der Zusammenarbeit	Kurzvortrag	15 min
8.	Strategische Einbindung – Einsatzbedingungen	Partnerarbeit	30 min
9.	Strategische Einbindung – Tätigkeiten	Gruppenarbeit	30 min
10.	Strategische Einbindung – Einsatzstruktur und Einrichtung	Partnerarbeit in zwei Gruppen	45 min
11.	Praxistipps Kommunikation	Kurzvortrag und Einzelarbeit	30 min
12.	Grenzen der Zusammenarbeit	Kurzvortrag	15 min
13.	Zusammenfassung anhand der Beispiel Lage	Plenumsgespräch	30 min
14.	Verabschiedung und Dank an alle Beteiligte	Kurzvortrag	5 min
15.	Feedback und Verabschiedung	Feedback Methode	10 min
		Gesamtdauer	330 min

Im Anschluss werden die **Formen der Zusammenarbeit** betrachtet. Die Teilnehmenden lernen die unterschiedlichen Formen von Spontanhilfe kennen und können spezifische Maßnahmen umsetzen. Die unterschiedlichen Formen betreffen die Integration, die Kooperation und die Unabhängigkeit. Ebenso werden verschiedene Maßnahmen und Angebote diskutiert, die der Stab oder die Einsatzleitung umsetzen können. Im Anschluss werden die **Einsatzbedingungen** besprochen. Die Teilnehmenden sollen die Bedingungen für eine Einbindung anhand der Standard-Einsatz-Regel (SER) administrativ-organisatorisch kennen lernen. Daran anknüpfend werden die **Tätigkeiten** im Detail besprochen. Insbesondere liegt hier der Fokus auf den möglichen Tätigkeiten in verschiedenen Einsatzszenarien. Anschließend werden die **Einsatzstruktur und Einrichtung** näher beleuchtet. Dieses Thema wird in zwei Abschnitte geteilt. Im ersten Abschnitt werden die beiden Möglichkeiten besprochen bezüglich der Einsatzabschnitte. So können die Spontanhelfenden in mehreren einzelnen Einsatzabschnitten eingebunden werden oder in einem Einsatzabschnitt, der sich dann mit der Personalvermittlung in weiteren Einsatzabschnitten beschäftigt. Im zweiten Abschnitt werden gemeinsam (Sofort-) Maßnahmen während der Einrichtung der Einsatzstelle definiert.

Für eine optimale Einbindung werden mit den Teilnehmenden **Praxistipps für die Kommunikation** geteilt. Dabei sollen die Mittel von Stab und Einsatzleitung genutzt werden, um geeignete Meldungen und Posts zu gestalten. Die Spontanhilfe soll damit aktiv und reaktiv gefördert werden. Diese Meldungen und Posts werden in einer Übung gemeinsam erstellt. Auch die **Grenzen der Zusammenarbeit** sollen die Teilnehmenden kennen lernen. Dabei sollen sie die Bedingungen und die Mittel kennenlernen, um Spontanhelfenden vom Einsatz ausschließen zu können. Dazu gehört zum Beispiel die Vermutung einer geplanten Straftat oder der Versuch den Einsatz als Möglichkeit der (politischen) Einflussnahme zu nutzen. Ebenso kann es Personen geben, die den Einsatz wesentlich und willentlich stören. Persönliche Einschränkungen, wie zum Beispiel psychische oder physische Belastungen und bestimmte Vorerkrankungen, können auch zu einem Ausschluss führen. Es gibt auch Einsatzbereiche, in denen es keine Einsatzmöglichkeiten für Spontanhelfende gibt, da Spezialkenntnis oder -ausrüstung benötigt wird.

Zum Abschluss werden die gelernten Inhalte anhand der anfangs genutzten **Beispiel-Lage zusammengefasst**. Damit können die Teilnehmenden die Lehrinhalte der Schulung angewendet werden. Für die **Verabschiedung und Dank an alle Beteiligten** werden Beispiele vorgestellt, über welche Kommunikationskanäle und auf welche Art und Weise Einsatzkräfte und Spontanhelfenden nach einem Einsatz gedankt werden kann. Zum Abschluss der Schulung gibt es noch ein **Feedback und eine Verabschiedung**. Dabei können die Teilnehmenden das Gelernte reflektieren und herausarbeiten, was sie für ihre Tätigkeit mitnehmen werden.

6. Emergenz und Lernen: Integration von Spontanhelfenden

Die vorliegende Arbeit widmet sich dem umfassenden Themenfeld der Lernkonzepte zur Integration von Spontanhelfenden in bestehende Katastrophenmanagementstrukturen. Der Ausgangspunkt war die Erkenntnis, dass in Krisensituationen die spontane Hilfsbereitschaft der Bevölkerung eine wertvolle, aber oft unkoordinierte Ressource darstellt. Die effektive Nutzung dieses Potenzials erfordert eine sorgfältige Vorbereitung und Schulung sowohl der professionellen Einsatzkräfte als auch der Spontanhelfenden selbst.

Die Analyse verschiedener Lernkonzepte hat gezeigt, dass es keine Universallösung gibt. Vielmehr ist ein maßgeschneiderter Ansatz erforderlich, der die spezifischen Bedürfnisse und Rahmenbedingungen der jeweiligen Einsatzsituation berücksichtigt. Dabei spielen sowohl die Art der Krise als auch die Zusammensetzung der Spontanhelfenden eine entscheidende Rolle. Ein besonderes Augenmerk wurde auf die Auswahl geeigneter Lernmethoden gelegt.

Die im Rahmen dieser Arbeit entwickelten und detailliert beschriebenen Lernziele – das fundierte Verständnis des Phänomens Spontanhilfe, das ausgeprägte Bewusstsein für die Heterogenität der Helfenden, die umfassende Kenntnis der relevanten rechtlichen Grundlagen, die Fähigkeit zur effektiven Kommunikation mit Spontanhelfenden und die Kompetenz zur Identifikation geeigneter Tätigkeitsfelder – bilden das Herzstück einer erfolgreichen Integration. Diese Lernziele sind nicht als isolierte Einzelaspekte zu verstehen, sondern als integrativer Bestandteil eines Gesamtkonzepts, das darauf abzielt, eine vertrauensvolle und effiziente Zusammenarbeit zwischen professionellen Einsatzkräften und Spontanhelfenden zu ermöglichen.

Der Einsatz digitaler Medien ermöglicht eine flexible und ortsunabhängige Wissensvermittlung, die insbesondere für die Spontanhelfenden von Vorteil ist, da sie oft zeitlich und räumlich eingeschränkt sind. Gleichzeitig ist es wichtig, den persönlichen Kontakt und den Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmenden zu fördern, um ein Gefühl der Gemeinschaft und des Zusammenhalts zu schaffen.

Die praktische Umsetzung der entwickelten Lernkonzepte erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren im Katastrophenschutz. Dazu gehören nicht nur die BOS, sondern auch Hilfsorganisationen, Kommunen und Bildungseinrichtungen. Es ist wichtig, dass die Schulungsmaßnahmen regelmäßig evaluiert und an die sich ändernden Anforderungen angepasst werden. Nur so kann sichergestellt werden, dass die Integration von Spontanhelfenden langfristig erfolgreich ist.

Die vorliegende Arbeit versteht sich als ein Beitrag zur Weiterentwicklung des Katastrophenmanagements in Deutschland und darüber hinaus. Sie soll dazu beitragen, das Bewusstsein für die Bedeutung der Spontanhilfe zu schärfen und die Zusammenarbeit zwischen professionellen Einsatzkräften und engagierten Bürgern zu verbessern. Die entwickelten Lernkonzepte bieten eine solide Grundlage für die Gestaltung zukünftiger Schulungsmaßnahmen und tragen dazu bei, das Potenzial der Spontanhilfe optimal zu nutzen, um die Sicherheit und das Wohlergehen der Bevölkerung in Krisensituationen zu gewährleisten.

Die Herausforderungen, die vor uns liegen, sind vielfältig und komplex. Die demografische Entwicklung, der Klimawandel und die zunehmende Vernetzung unserer Gesellschaft stellen neue Anforderungen an den Katastrophenschutz. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, ist es unerlässlich, die Kompetenzen und Ressourcen aller Beteiligten optimal zu nutzen. Die Spontanhilfe stellt dabei eine unverzichtbare Säule dar, die es zu stärken und zu fördern gilt. Die hier vorgestellten Lernkonzepte sind ein wichtiger Schritt in diese Richtung. Es liegt nun an uns allen, sie in die Tat umzusetzen und weiterzuentwickeln, um eine widerstandsfähigere und solidarischere Gesellschaft zu schaffen.

Literatur

Ansari, S. M.; Bellmann, V.; Nyhuis, P.: Auswirkungen von globalen Trends auf die Lehr- und Lernkonzepte der Zukunft. In: Meier, H. (Hrsg.): Lehren und Lernen für die moderne Arbeitswelt, Schriftenreihe der Hochschulgruppe für Arbeits- und Betriebsorganisation eV (HAB). Berlin: GITO-Verlag, 2015, S. 163–181

Ali, S. S.: Problem based learning: A student-centered approach. In: English language teaching, 12 (2019) Nr. 5, S. 73–78

Bandura, A.; Walters, R. H.: Social learning theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice hall, 1977

Bangert-Drowns, R. L.; Kulik, C. L. C.; Kulik, J. A.: Effectiveness of mastery learning programs: A meta-analysis. In: Review of educational research, 60 (1990) Nr. 2, S. 265–299

Bertelsmann Stiftung: Projekt "Teilhabe in einer digitalisierten Welt", Monitor Digitale Bildung, Datenvergleich. [Online]. 2017. [Zugriff am: 23.07.2024]. Verfügbar über: Vergleichsdaten Lernkonzepte (bertelsmannstiftung.de)

Cornelsen E-Academy: Blended Learning Konzept erstellen. [Online]. 2024. [Zugriff am: 23.07.2024]. Verfügbar über: <https://www.ecademy-learning.com/Schulung-digital/blended-learning-konzepte/>

Drew, C.: 50 Important Learning Concepts (Explained with Examples). [Online]. 2023. [Zugriff am: 23.07.2024]. Verfügbar über: <https://helpfulprofessor.com/learning-concepts/>

Lave, J.; Wenger, E.: Situated learning: Legitimate peripheral participation. Cambridge university press, 1991

Raiyn, J.: The Role of Visual Learning in Improving Students' High-Order Thinking Skills. In: Journal of Education and Practice, 7 (2016) Nr. 24, S. 115–121

Universität Bremen: Lernkonzept entwickeln. [Online]. 2024. [Zugriff am: 23.07.2024]. Verfügbar über: Phase 1 - Konzeption - Universität Bremen (uni-bremen.de)

Zuber-Skerritt, O.: The concept of action learning. In: The learning organization, 9 (2002) Nr. 3, S. 114-124

Kontakt

Sie wollen eine Übung mit Spontanhelfenden durchführen oder sind an relevanten Ausbildungsinhalten für Ihre Mitarbeitenden/Helferschaft interessiert?

Dann sprechen Sie uns gerne an!



Ihre Ansprechpartnerin
Lena Posselt

Institut für Arbeitswissenschaft und
Technologiemanagement IAT der
Universität Stuttgart
Nobelstraße 12
70569 Stuttgart

Telefon +49 711 790-2354
lena.posselt@iao.fraunhofer.de

Titelgrafik: © Petr Vaclavek – Adobe Stock

© Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement
IAT der Universität Stuttgart, 2025

