



Technisches Hilfswerk

Entwicklungspapier

THW Ortsverband Güstrow 2020

„Die Zukunft beginnt schon heute und nicht erst morgen.“

Revisionsübersicht

Erstellt von:

Name / Funktion:	M. Safhöfer / Ortsbeauftragter
Datum:	30.06.2014
Version:	1.0

Geprüft und freigegeben von:

Name / Funktion:	M. Safhöfer / Ortsbeauftragter
Datum:	01.07.2014

Änderungsübersicht:

Datum	Änderung	Seite	Version
-------	----------	-------	---------

Erläuterung Versionsänderung:

Bei grundlegenden Überarbeitungen des Designs sowie bei inhaltlichen Änderungen ändert sich die Vorpunktstelle der Version (**X**.0) und die Nachpunktstelle wird „0“.
Bei reinen Format-, Grammatik-, Rechtschreib- oder vergleichbaren Korrekturen ändert sich lediglich die Nachpunktstelle der Version(1.**X**)

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Allgemeines zum Entwicklungspapier.....	4
Vorbemerkungen.....	4
Ziel des Entwicklungspapiers.....	4
Ausgangslage	5
THW Allgemein.....	5
THW Ortsverband Güstrow.....	7
Ziele 2020	10
Lösungsansätze zur Zielverwirklichung	11
Allgemeines.....	11
Einflussfaktoren rund um die THW-Familie.....	13
Helfererhaltung/-bindung.....	14
Helfergewinnung.....	15
Einsatztaktik und Helferpositionierung bis 2020	16
Kernkompetenzen und Entwicklung bis und über 2020 hinaus	16
2020 – Zielüberprüfung	17
Notizen	18

Allgemeines zum Entwicklungspapier

Vorbemerkungen:

Der Ortsverband Güstrow der BA Technisches Hilfswerk erbringt Leistungen für Anforderer im Bereich der technischen Hilfe nach dem Zivilschutz- und Katastrophenhilfegesetz; bei der Bekämpfung von Katastrophen, öffentlichen Notständen und Unglücksfällen größeren Ausmaßes auf Anforderung der für die Gefahrenabwehr zuständigen Stellen, bei der Erfüllung öffentlicher Aufgaben soweit er diese durch Vereinbarung übernommen hat.

Es ist das **Ortsverbandsziel**, ein Sortiment definierter Dienstleistungen hoher Qualität, wirtschaftlich, sicher und schonend zu erbringen und damit die Zukunft des Ortsverbandes im Interesse der Helfer, der THW-Leitung und der Anforderer langfristig zu sichern.

Qualität gehört neben Wirtschaftlichkeit, Umweltschutz und Sicherheit zu den vorrangigen Ortsverbandszielen. Sie ist mitentscheidend für den Erfolg unseres Ortsverbandes und muss daher gesichert werden. Alle Helfer tragen Verantwortung für die Qualitätssicherung.

Wir sichern die Qualität, indem wir im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften, nach Standards der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk und ortsverbandseigenen Richtlinien arbeiten.

Qualität bedeutet, unsere Dienstleistungen entsprechend den Anforderungen der Bedarfsträger anzubieten. Unser Ziel ist die Erhaltung und ständige Verbesserung der Einsatzfähigkeit sowie die Fortentwicklung der Einsatzmöglichkeiten, um das Vertrauen der Bedarfsträger und der Öffentlichkeit in den Ortsverband und seine Helfer auszubauen und zu erhalten.

Unsere anfordernden Stellen erwarten bei allen Leistungen die Einhaltung der vereinbarten Eigenschaften. Dies gilt nicht nur für draußen, sondern auch innerhalb des Ortsverbandes. Darum ist Qualitätssicherung in allen Bereichen unseres Ortsverbandes ständig erforderlich. Jeder muss in seinem Arbeitsergebnis Qualität weitergeben, um Zuverlässigkeit und Gleichmäßigkeit zu erreichen. So entsteht gesicherte und hohe Qualität am Ende jeder Arbeitskette. Qualitätssicherung ist Aufgabe und Verpflichtung jedes einzelnen, weil die Qualität seiner Arbeit für das Gesamtergebnis mitverantwortlich ist.

Qualität sichern bedeutet, von Anfang an Qualität einzuplanen. Die Einführung neuer Methoden, die Schaffung größerer Arbeitssicherheit, die Beschaffung optimaler Produkte und Ausgangsmaterialien sind einige der Leistungen, mit denen Qualität gesichert wird.

Ziel der Qualitätsplanung ist die Festlegung von abgestimmten Spezifikationen, die die Anforderungen an die Eigenschaften unserer Leistungen beschreiben.

Ziel des Entwicklungspapiers:

Das Papier ist unter Berücksichtigung geänderter politischer, finanzieller, administrativer und personeller Rahmenbedingungen erarbeitet worden.

Ziel dieses Papiers ist es, insbesondere den Angehörigen des THW, aber auch THW-Externen und THW-Internen transparent darzustellen, wie sich der Ortsverband entsprechend der derzeitigen Ausgangslage den Herausforderungen stellt und welche Ziele sich daraus zum Jahr 2020 ergeben. Es soll mögliche Lösungsansätze aufzeigen, aber es trifft auch Aussagen dazu, was bei einer möglichen Nichterreichung des Hauptzieles getan werden kann.

Die Leitlinien und Arbeitsgrundlagen des Ortsverbandes werden dadurch nachvollziehbar. Es fördert eine aktive Gestaltung der Zukunft und benennt Kriterien für sein Handeln und begründet dieses.

Es soll zur Diskussion einladen und als "lebendiges Papier" kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Alle Helfer des Ortsverbandes haben an seiner Entstehung gemeinsam mitgewirkt und in der für alle offenen Orts- und Arbeitsschutzausschusssitzung am 30.06.2014 einstimmig beschlossen.

Ausgangslage

THW allgemein

Grundlage für das Konzept bilden das Komponentemodell, das Pyramidenmodell sowie die Strategien zu einem modernen Bevölkerungsschutz.

Danach geht das THW den konsequenten Weg hin zu einer modernen Einsatzorganisation.

Ziel des THW ist es, fester Bestandteil des Zivilschutzes und der örtlichen Gefahrenabwehr zu werden. Diesen Prozess gilt es vor dem Hintergrund der Schaffung eines integrierten Hilfeleistungssystems fortzuführen und zu intensivieren

Hierbei sind folgende Eckdaten inbegriffen:

- jeder HelferIn und jeder Helfer behält einen Platz im THW
- die bundeseinheitliche Berechenbarkeit und Verlässlichkeit des THW bleibt erhalten
- die Kernkompetenzen des THW werden gestärkt.

Die Ziele der Modelle sind unter anderem:

1. Fortentwicklung des THW zu einer modernen Einsatzorganisation, die den heutigen Anforderungen auch weiterhin gewachsen ist
2. Ausrichtung auf die neue Bevölkerungsschutzstrategie und stärkere Verzahnung mit der örtlichen Gefahrenabwehr
3. Sicherstellung des flächendeckenden Grundschutzes sowie des überörtlichen und überregionalen Sonderschutzes
4. Umsetzung der Ideen der HelferInnen
5. Die konsequente Modernisierung der Ausstattung des THW
6. Anpassung des Ausbildungssystems an die Anforderungen einer modernen Einsatzorganisation
7. Optimaler Einsatz und Verwendung der vorhandenen Haushaltsmittel
8. Schaffung einer soliden und belastbaren Planungs- und Entscheidungsgrundlage, die eine mittelfristige Perspektive ermöglicht.

Das THW stellt sich damit aktiv den neuen Herausforderungen eines komplexen Gefahrenabwehrmanagements.

Grundlage der Weiterentwicklung der THW-Einheiten im Zuge der Einsatzkomponente ist das seit 1995 eingeführte und praktizierte **modulare System**.

Die daraus resultierenden Kombinationsmöglichkeiten der Einheiten und Teileinheiten der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk auf örtlicher, überörtlicher und überregionaler Ebene stellen nach wie vor die zentrale Grundlage der THW-Einsatztaktik dar. Nicht mehr die Forderung nach einer starren Ausstattung, sondern die nach einer universellen Einsatzfähigkeit der taktischen Einheiten bei gleichzeitiger Erhaltung einer bundesweiten Berechenbarkeit, Kompatibilität und der Möglichkeit zur Schwerpunktbildung bei Großschadensereignissen, steht im Vordergrund der Bestrebungen. Dieses System hat sich als Antwort auf die vielfältigen Ansprüche an eine leistungsfähige und moderne Einsatzorganisation unter sich ständig verändernden allgemeinen Gefährdungssituationen und Sicherheitslagen bewiesen.

Im Zuge der Umsetzung der Einsatzkomponente wurden die örtlichen Einheiten stärker an die regionalen Anforderungen angepasst. Gleichzeitig wurden Einsparpotentiale genutzt, um den Haushalt des THW auf eine sichere und belastbare Grundlage zu stellen. Die Ziele des Komponentenmodells fanden durchgehend Beachtung.

Die letzten Jahre haben nun gezeigt, dass die dem THW zur Verfügung gestellten Mittel sehr knapp bemessen sind, um die notwendigen Beschaffungen und Modernisierungen durchzuführen sowie ein Überleben des THW im derzeitigen IST-Zustand zu sichern.

Gemäß Pyramidenmodell kommt eine Schließung von funktionierenden Ortsverbänden aber nicht in Betracht.

Funktionsfähig bedeutet hierbei eine ausreichende STAN-gemäße Stärke, Ausstattung und Ausbildung der Einheit/Teileinheit, die den jederzeitigen Einsatz der Einheit/Teileinheit und die Erfüllung der an sie gestellten Aufgaben garantiert (StAN = Stärke- und Ausstattungsnachweis). Weiterhin soll jeder OV über eine **Jugendgruppe verfügen, die mindestens aus 7 Jung HelferInnen** besteht und einen ausgebildeten Jugendleiter hat. Die Helferstärke pro Ortsverband soll **mindestens 28 HelferInnen (aktiv und Reserve)** betragen.

Besonders in den neuen Bundesländern sind die tatsächlichen Helferzahlen in der Regel geringer als die Soll-Stärken, die sich aus Dislozierung ergeben. In vielen Fällen können dislozierte Teileinheiten nicht oder nicht vollzählig besetzt werden. Wenn trotz intensiver Bemühungen keine Verbesserung der Situation erreichbar ist, ist die Dislozierung den örtlichen Gegebenheiten anzupassen. Wegen der Komplexität des Themas „Aufbau von Einheiten in den neuen Bundesländern“ wurde in den Modellen keine Aussage zu einem Zeithorizont getroffen, da in der Regel eine Einzelfallbewertung Grundlage der Entscheidung sein muss.

Der Präsident der Bundesanstalt hat im August 2009 in Fortschreibung des Komponentenmodells von 2002 den bundeseinheitlichen Mindestumfang neu festgelegt. Jeder OV verfügt danach weiterhin über eine identische **Basis** (Basis der Pyramide), das heißt dem **OV-Stab**, der **Jugendgruppe**, der **Ausbildungsgruppe** und einem TZ. Die Grundausstattung eines TZ besteht dabei aus einem **Zugtrupp** und einer **Bergungsgruppe 1**, sowie darüber hinaus aber jeweils **mindestens einer Fachaufgabe**. Fachaufgabe kann eine **Fachgruppe** aber auch die **Bergungsgruppe 2** sein. Wobei für **mindestens 50% aller Ortsverbände eines Geschäftsführerbereiches eine Bergungsgruppe 2** vorzusehen ist.

Dies versetzt das THW in die Lage unter Berücksichtigung des finanziellen Spielraums bedarfsorientiert und flexibel auf Entwicklungen reagieren und handeln zu können.

Die Einberufung zum Wehrdienst wurde 2011 ausgesetzt. Seither besteht eine Pflicht zum Wehrdienst nur noch im Spannungs- oder Verteidigungsfall. Unberührt bleibt davon Art. 12a GG und somit die Ermächtigung an den Gesetzgeber, die verpflichtende Einberufung zum Wehrdienst später durch ein einfaches Gesetz wieder einzuführen.

Die Möglichkeiten eines Ersatzdienstes im Zivil- und Katastrophenschutz sind damit bis auf weiteres auch weggefallen

Derartige Veränderungen haben möglicherweise auch Auswirkungen auf die Zahl der Einsatzkräfte beim THW.

Auch wenn die Freistellung vom Wehrdienst beim THW nur eine Möglichkeit der Helfergewinnung ist, steht außer Frage, dass das THW sich stärker als bisher um die langfristige Bindung von Helfern und Helferinnen kümmern muss. Maßnahmen im Bereich der Helfergewinnung, -bindung und -rückgewinnung kommen – auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels – einer besonderen Bedeutung zu.

THW Ortsverband Güstrow

Die Technische Hilfe hat in Güstrow eine lange Tradition. Bereits zu Zeiten der Weimarer Republik gab es in Güstrow eine Ortsgruppe der Technischen Nothilfe.

Bereits in der DDR waren Formationen und Einrichtungen der Zivilverteidigung in Güstrow vorhanden. Mit der Umorganisation des Wirtschaftsgefüges und Neuregelung staatlicher und kommunaler Zuständigkeiten 1989 zerfielen die rechtlichen Grundlagen für diese Einsatzkräfte.

Die im Ergebnis der Wiedervereinigung erwachsende Notwendigkeit einheitlicher Zivilschutzstrukturen in allen neuen Bundesländern führte dazu, dass im Herzen Mecklenburg-Vorpommerns, in der Barlachstadt Güstrow am 09. Mai 1992 ein Ortsverband, als fünfter in MV, gegründet wurde. Acht Helfer wirkten zu diesem Zeitpunkt bereits aktiv mit.

Die damaligen Strukturen sahen einen Ortsverband mit einem Bergungszug (38) W1 /SP (mit Schlauchboot und Sprengausstattung), einem Instandsetzungszug, einer Notstrom- und Pumpengruppe, einem Verpflegungstrupp und einem Leichten Bergungstrupp vor, der ca. 100 Helfern und 15 Fahrzeugen Platz bieten sollte.

1995 veranlasste die neue innen- und außenpolitische Lage die Bundesregierung dazu, das THW umfangreich umzugestalten. Aus dem Bergungszug wurde der Technische Zug (TZ), als Basiseinheit. Die Spezialeinheiten und der Instandsetzungsdienst wurden zu Fachgruppen (FGr) um- bzw. zu den Sanitätsorganisationen und Feuerwehren ausgegliedert. Aus den früheren Einheiten in Güstrow wurden nun OV-Stab, ein Technischer Zug mit den Fachgruppen Infrastruktur und Logistik mit dem - Materialerhaltungstrupp. Das Aufstellungssoll verringerte sich auf 60 Helfer, an den Fahrzeugen und der Ausstattung änderte sich aber erst einmal nichts. In diesem Zeitraum waren 30 Helfer im Ortsverband tätig.

Den Höchststand an Helfern erreichte der Ortsverband 1999, als ihm 43 Helfer angehörten. Im Jahr 2000 fiel aus beruflichen, privaten und gesundheitlichen Gründen und sicherlich auch den vielen Ortsverbandsumzügen geschuldet die Anzahl der Helfer auf 30 zurück.

2003 konnte die Jugendgruppe aufgebaut und fest etabliert werden.

Zum 01.01.2004 strukturierte sich das THW neu. Mit der Umsetzung des so genannten Komponentenmodells gab es zahlreiche Veränderungen in Art und Anzahl der einzelnen Teileinheiten, sowie deren personeller und materieller Ausstattung. Für den Ortsverband Güstrow bedeutete dies im Einzelnen die Abgabe der Fachgruppe Infrastruktur und des Materialerhaltungstrupps der Fachgruppe Logistik sowie die Verringerung der Helfersollzahlen in den Bergungsgruppen von zwölf auf neun. Als neue Fachgruppe kam die Fachgruppe Räumen hinzu. 30 Helfer waren im Ortsverband aktiv

Seit dem 2011 gibt es eine Minigruppe aus sechs- bis neunjährigen Kindern. Der Ortsverband Güstrow besteht seit diesem Zeitpunkt aus dem OV-Stab, dem Technischen Zug mit dem Zugtrupp, der 1. Bergungsgruppe, der 2. Bergungsgruppe und der Fachgruppe Räumen sowie einer Grundausbildungsgruppe und der Jugendgruppe sowie der Minigruppe.

Diese Struktur erfordert insgesamt 41 Helfer. Rechnet man die Helfer, die zum Ausgleich von Abwesenheiten auf Grund von Urlaub, Krankheit oder sonstigen Unabkömmlichkeiten erforderlich sind, dazu, sind für den optimalen Dienstbetrieb des Ortsverbandes tatsächlich 72 Helfer erforderlich.

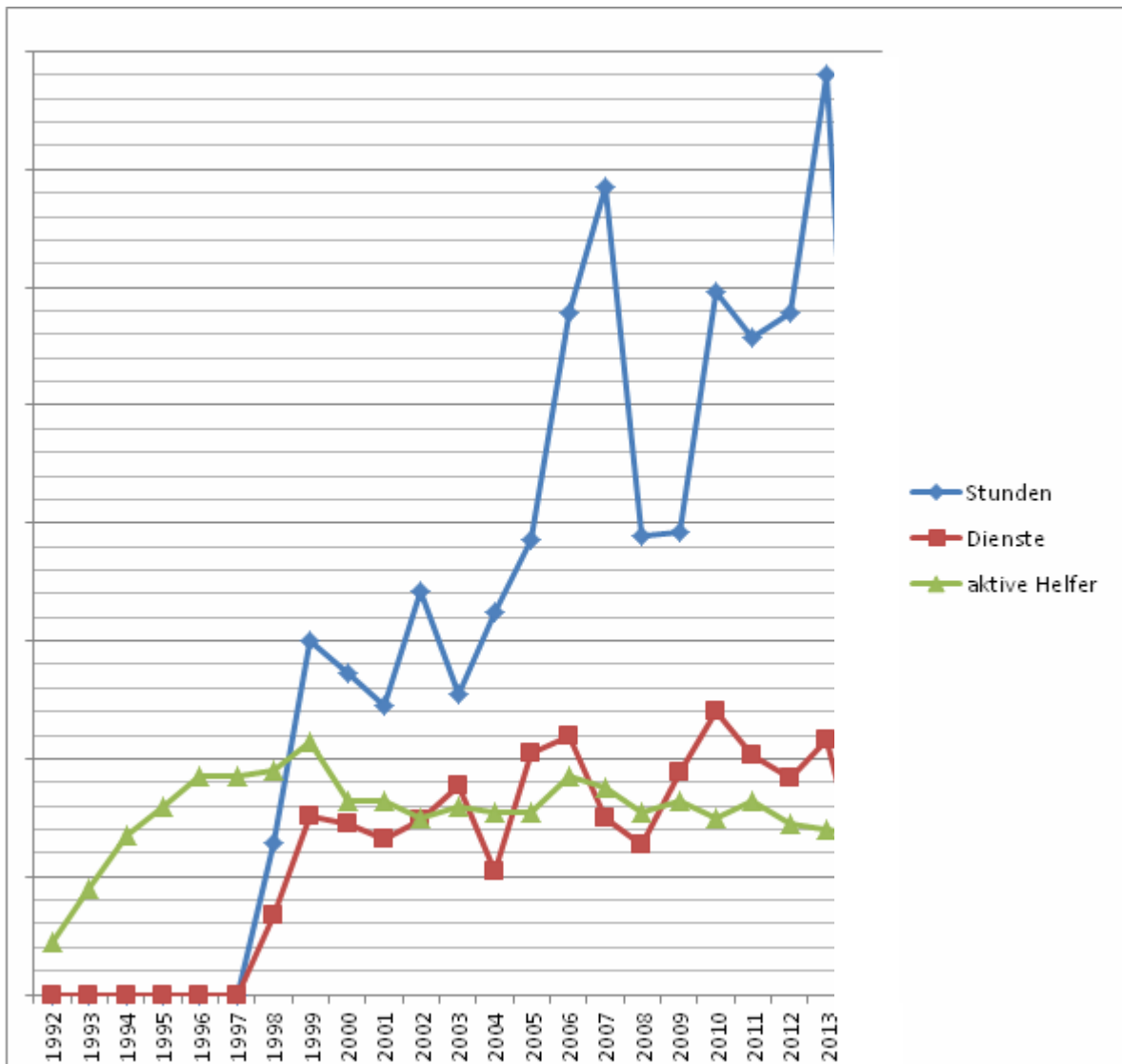
Derzeit verfügt der THW-Ortsverband über 26 aktive Helfer, 2 Reservehelfer, 16 Helfer in der Jugendgruppe und 11 Kindern in der Minigruppe sowie 20 Helfer in der Ehrengruppe.

Neueintritte sind im Durchschnitt der letzten Jahre ein bis zwei HelferInnen je Jahr zu verzeichnen, welche die Helferfluktuation nicht ausgleichen können.

Weniger als 20% der Helfer sind zwischen 17 und 25 Jahre alt.

Aus dem Bereich der Jugend könnte in den nächsten Jahren 3 Jahren eine geringe Anzahl an JunghelferInnen in den aktiven Dienst überwechseln. Danach wird es auf Grund der derzeitigen Altersstruktur in der Mini- und der Jugendgruppe zu keinem Übertritt kommen.

Die Entwicklung der Helferzahlen im Verhältnis zu den Dienststunden und der Anzahl der Dienste sah mit Ende des Jahres 2013 wie folgt aus:



Die Helfer verteilen sich derzeit wie folgt auf die einzelnen Einrichtung und Einheiten des Ortsverbandes:

OB+FaBe	= 2
OV Stab	= 5
ZTr	= 1 + 1 Reservehelfer
1. BGr	= 5 + 1 Reservehelfer
2. BGr	= 5
FGr R	= 5
nicht positionierte Helfer	= 3 in (Grund-)Ausbildungsgruppe

Im OV-Stab sind die wichtigen Funktionen des stellvertretenden Ortsbeauftragten und des Beauftragten für Öffentlichkeitsarbeit schon seit 3 bzw. sogar 6 Jahren nicht besetzt. Die Position des Ausbildungsbeauftragten ist ab dem 1. Juli 2014 nicht mehr besetzt. Weiterer Helferbedarf besteht auch bei den Funktionen im Bereich der Mini- und Jugendbetreuer.

Im Einsatzbereich sind 3 Helfer als Zugführer ausgebildet, können aber derzeit nicht in dieser Funktion tätig sein. Ausgebildete Gruppen-/Trupführer gibt es 3. Davon ist einer Reservehelfer und einer als Gruppenführer 1. Bergung sowie ein weiterer als Trupführer 2. Bergung tätig.

Die Einsatzfähigkeit des TZ und auch einzelner Teileinheiten ist somit zwar gegeben, kann aber im ungünstigsten Fall stark eingeschränkt sein.

Die THW-Einsatztaktik selbst schreibt eine Mindesteinsatzstärke von 0/1/5/6 vor. Für den Ortsverband ist im Rahmen des Einsatzes als Schnelleinsatzgruppe (SEG) im Einzelfall auch eine Stärke von 0/1/3/4 möglich.

Mit dem im gleichen Landkreis angesiedelten, benachbarten Ortsverband Bad Doberan ist vereinbart, dass bei Übungen, Ausbildungen und Einsätzen gegenseitig auf die jeweiligen Helfer und Ausstattung zurückgegriffen werden kann, um die Einsatzfähigkeit beider Ortsverbände zu erhöhen und die Gefahrenabwehr abzusichern und zu verstärken.

Der bisherige Landkreis Güstrow wurde mit dem Landkreis Bad Doberan im Jahr 2011 zum Landkreis Rostock zusammengeschlossen.

Die Einführung der digitalen Alarmierung und des Digitalfunks ist erfolgt.

Die Einsatzfahrzeuge des OV sind fast alle neu beschafft worden. Außerhalb der Einsatzstruktur haben die vorgegebene Nutzungsdauer bereits erreicht der PKW-OV und der MTW-OV (MLW I) und bis 2020 werden im Einsatzbereich das Bergungsräumgerät -Radlader- (BRmG) sowie der MTW-ZTr folgen. Problematisch ist derzeit der Personentransport insbesondere im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit. Hier wurde durch die GSt bis zur Abgängigkeit ein zweiter MTW-OV (T4) übergeben. Dessen zulässige Nutzungsdauer ist aber auch schon erreicht. Ebenso werden bis 2020 das Stromerzeugungsaggregat (SEA) 50 kVA der 2. Bergungsgruppe (Technikgruppe) und der Druckluftheizer (DLE) der Fachgruppe Räumen die Nutzungsdauer erreicht haben. Ein hydraulischer Spreizer und ein hydraulisches Schneidgerät fehlen schon seit mehreren Jahren in der Ausstattung.

Es besteht also bis 2020 folgender vordringlicher Ausstattungsbedarf:

- MTW-ZTr (1+3)
- MTW-OV (1+8)
- PKW-OV (mind. 1+6)
- BRmG
- NEA (Netzersatzanlage)
- DLE
- hydr. Spreizer und hydr. Schneidgerät

Der Förderverein, der seit 1994 besteht, ist ein starker, zuverlässiger und leistungsfähiger Partner für den Ortsverband, hat er doch in den letzten Jahren diesen immateriell und auch materiell im höheren fünfstelligen Bereich unterstützt. Der Ortsverband und der Helferverein besitzen so unter anderem umfangreiches Material des Einsatzgerüstsystems, das mengenmäßig weit über die vom THW vorgegebenen Sätze 1-4, Bahn und Mehrzweckplane hinausgeht, eine Tauchpumpe mit ca. 2500 l/min, Schwimmelemente für den Bau von Plattformen/Konstruktionen auf dem Wasser sowie ein Schlauchboot für 12 Personen mit einem Bootsmotor (derzeit 27KW – Neubeschaffung durch HV geplant).

Die Helfer besitzen eine Vielzahl an beruflichen und fachlichen Qualifikationen die sie entweder bereits mit ins THW gebracht oder dort erworben haben.

Die Motivation und Einsatzbereitschaft jedes einzelnen Helfers ist sehr hoch.

Ein ortsverbandseigenes Übungsgelände zur besseren Übung und Ausbildung ist derzeit im Bau.

Die Controlling-Kennzahlen für das Jahr 2013 lauten wie folgt (Auszug):

- Aufstellungsgrad: 73%
- Helferengagement: 79%
- Positionierung Führungskräfte: 50%
- Ausbildungsgrad Führungskräfte: 80%
- Helfer mit abgeschlossener Fachausbildung: 50%
(teilweise bedingt durch neu eingetretene Helfer mit noch nicht gänzlich abgeschlossener Fachausbildung)
- Helfer mit Einsatzbefähigung: 18%
(bedingt durch fehlende Gesundheitsuntersuchungen und noch ausstehende Impfungen)
- Frauenanteil: 11%

Ziele 2020

Unter Berücksichtigung der vorgenannten Ausführungen ergeben sich folgende Ziele bis zum Jahr 2020:

Hauptziele:

- Ist-Stärke von 40 Helfern.
- Jugendgruppe von mind. 15 Helfern und 3 Betreuern
- Minigruppe mit mindestens 10 Kindern und 3 Betreuern

Nebenziele:

- Verdopplung der Anzahl an Gruppen-/Truppführern auf sechs
- Ausbildungsgrad der Fachhelfer und Grad der Einsatzbefähigung auf 80%
- Besetzung aller Stabspositionen
- 10% der Helfer mit Einsatzbefähigung stehen zusätzlich für Auslandseinsätze bereit
- Atemschutzgeräteträger 6+X

Weiterhin ist darauf hinzuwirken, dass nicht mehr vorhandene Ausstattung schnellstmöglich neu beschafft wird sowie abgängige Fahrzeuge und Ausstattung zeitnah und adäquat ersetzt werden.

Ende 2015 / Anfang 2016 wird es eine erste Zielüberprüfung geben, um festzustellen, ob der richtige Weg eingeschlagen ist und die ergriffenen Maßnahmen zum Ziel führen können.

Im Jahr 2020 wird die endgültige Bewertung erfolgen, die dann auch eine Empfehlung hinsichtlich der weiteren organisatorischen, taktischen und ausstattungsstechnischen Maßnahmen enthalten wird.

Lösungsansätze zur Zielverwirklichung

Allgemeines

Entsprechend der Ausgangslage müssen folgende Fragen gestellt und beantwortet werden:

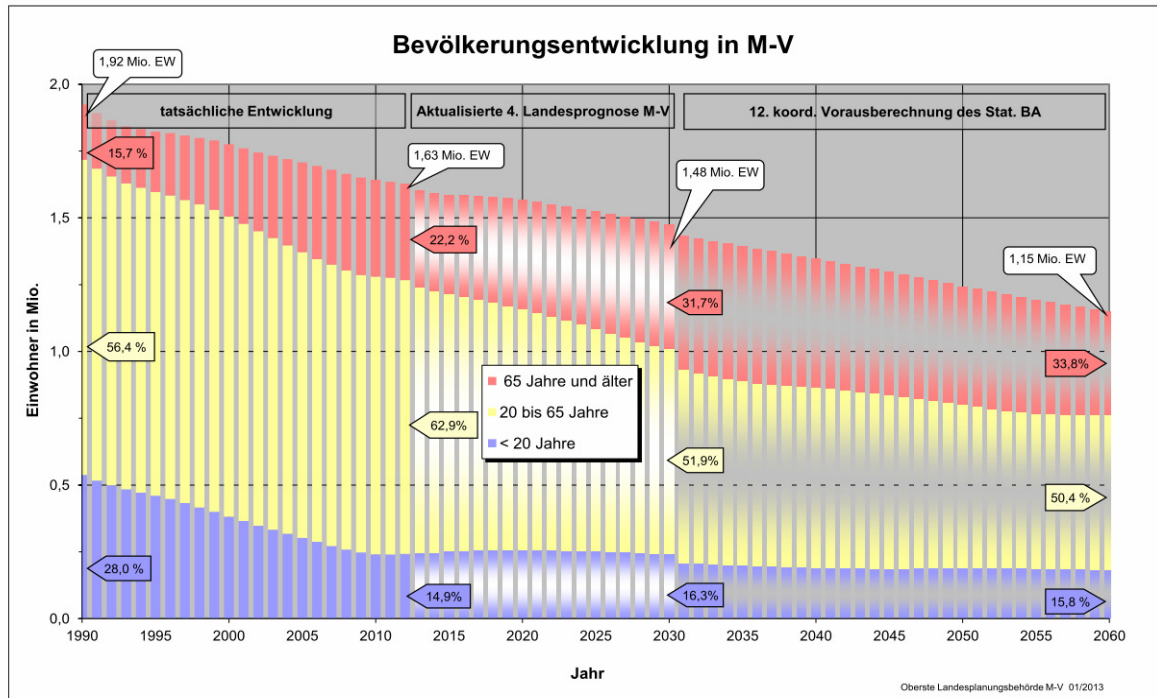
1. Wo liegen die Ursachen für die geringe Helferzahl?
2. Können wir diese Ursachen beseitigen?
3. Was können wir zur Helfererhaltung und Helfergewinnung tun?
4. Welche anderen Lösungsmöglichkeiten gibt es?

Ursachen für die geringen Helferzahlen könnten sein: die Einziehungspolitik zum Wehr- und Zivildienst, nunmehr die weitere Verkürzung der Verpflichtungszeit, die immer geringer werdende Bereitschaft der Bevölkerung ehrenamtlich tätig zu sein sowie die regionalen Strukturen im Land Mecklenburg-Vorpommern.

Auch die demografische Entwicklung im Land M-V und die sich verändernde Altersstruktur dürfte eine Rolle spielen. Hierzu ein kleiner Exkurs (*Quelle: www.demografie-mv.de*):

Veränderung der Altersstruktur der Bevölkerung in Mecklenburg-Vorpommern

Jahr	jünger als 20 Jahre	20 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter
2012	14,9 %	62,9 %	22,2 %
2030	16,3 %	51,9 %	31,7 %



Auffällige Unterschiede in den Landkreisen

Alterung und Bevölkerungsrückgang treten regional unterschiedlich auf. Es gibt ein relativ starkes Stadt-Land- und West-Ost-Gefälle.

Kreisfreie Städte/Landkreise	Bevölkerung 2012*	Bevölkerung 2030**	Entwicklung 2012 bis 2030
Hansestadt Rostock	205.341	223.255	+8,7%
Landeshauptstadt Schwerin	95.232	92.341	-3,0%
Landkreis Rostock	213.711	185.311	-13,3%
Landkreis Ludwigslust-Parchim	215.496	195.226	-9,4%
Landkreis Mecklenburgische Seenplatte	268.306	213.406	-20,5%
Landkreis Nordwestmecklenburg	159.069	147.517	-7,3%
Landkreis Vorpommern-Greifswald	242.479	223.871	-7,7%
Landkreis Vorpommern-Rügen	228.267	195.481	-14,4%
MV gesamt	1.627.901	1.476.408	-9,3%

* Fortschreibung per 31.12.2012 ohne Zensus 2011

** Berechnung nach der aktualisierten 4. Landesprognose (ohne Zensus 2011)

Die günstigste Altersstruktur werden auch in Zukunft die Universitätsstädte aufweisen. Die relativ günstige Entwicklung im östlich gelegenen Landkreis Vorpommern-Greifswald ist weitgehend auf die positive Entwicklung in der Hansestadt Greifswald mit ihren Studierenden zurückzuführen.

Für den ehemaligen Landkreis Güstrow wurde ein Bevölkerungsrückgang bis zum Jahr 2020 von ca. 20% prognostiziert. Von im Jahr 2002 noch 110.000 Einwohnern, werden danach im Jahr 2020 noch rund 88.000 Einwohner in diesem Gebiet leben. Musste man also 2002 nur 0,04% der Bevölkerung als Einsatzkräfte gewinnen, so werden es in 2020 bereits 0,05 % sein.

Eine weitere Ursache ist, dass es uns aus verschiedensten Gründen (Ausbildung, Studium, Beruf, Veränderung Lebensmittelpunkt o. ä.) bisher nicht gelungen ist, Mitglieder aus der Jugendgruppe als Einsatzkräfte zu gewinnen.

Ziel dieses Konzeptes soll es sein, die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben bei gleichzeitigem Erhalt von Ausstattung und Mannschaft für die Zukunft sicherzustellen und dafür zu sorgen, dass das Ganze auch noch Spaß und Erfüllung bereitet.

Hierbei darf kein Helfer ohne Perspektive im THW bleiben und die Lebens und Einsatzfähigkeit des Ortsverbandes muss erhalten werden.

Eine freiwillige Abgabe von Einheiten, Ausstattung oder Fahrzeugen kommt grundsätzlich nicht in Betracht.

Folgende Punkte müssen bei der Planung insbesondere berücksichtigt werden:

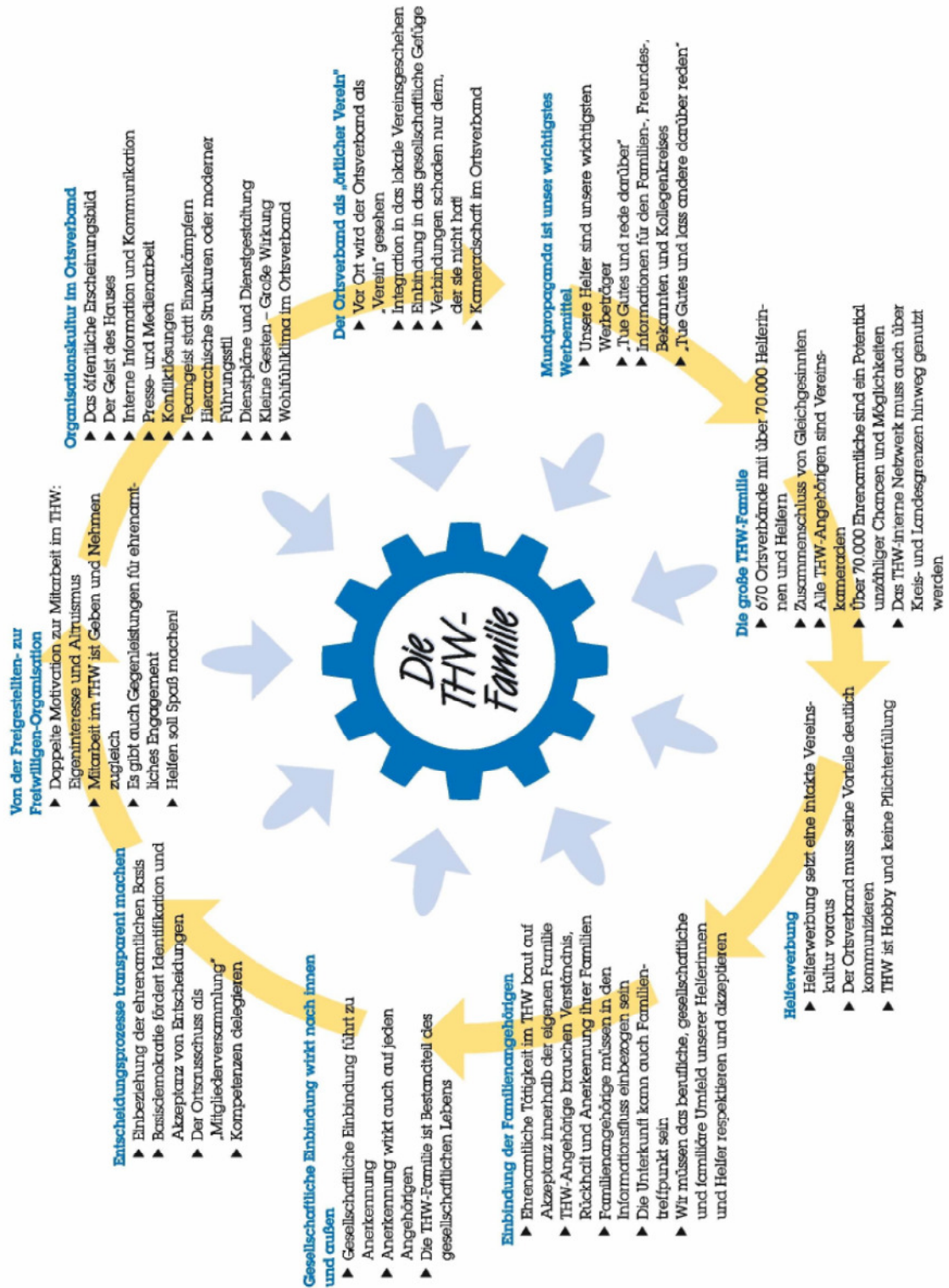
- Helfererhaltung
- Helfergewinnung
- Einsatztaktik und Helferpositionierung bis zur Erreichung der Mindestsollstärke
- Kernkompetenzen und weitere Entwicklung des Ortsverbandes bezüglich Technik, Ausstattung, Ergänzungskomponenten (öGA oder ähnliches)

Grundlage hierfür kann unter anderem die THW-Broschüre "Menschen im THW" und das Konzept zur Helfererhaltung im THW "Die THW-Familie" von Hans-Georg Hartmann sein.

Zur Unterstützung wird der Ortsverband aus seinen finanziellen Mitteln jährlich 1.000 Euro in die Öffentlichkeitsarbeit investieren.

Einflussfaktoren rund um die THW-Familie

Einflussfaktoren rund um die THW-Familie



Helfererhaltung/-bindung

Es gilt die Helfer und Helferinnen langfristig an den Ortsverband unter Berücksichtigung des Spannungsfeldes THW-Familie-Beruf zu binden.

Die Grundlage hierfür beginnt schon beim Eintritt in das THW und setzt sich kontinuierlich im weiteren THW-Leben fort.

So sind für den Eintritt, Statuswechsel, Übernahme von Funktion entsprechende „Rituale“ hilfreich.

Weiterhin muss es gelingen, die Mitglieder aus der Jugendgruppe im OV zu halten und sie ggf. auch bei der Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche zu unterstützen (z. B. Kooperationsvereinbarungen mit Unternehmen o. ä.).

Hinsichtlich der Jugend wurde auch festgestellt, dass diese kaum Kontakt zu den aktiven Helfern haben und somit hier möglicherweise auch Ursachen für den fehlenden Übertritt in Einsatzdienst liegen.

Eine stärkere Verbundenheit der Jugend könnte durch die bessere Verzahnung von Jugendlichen und Einsatzkräften oder auch durch Übertragung von Verantwortung erfolgen. Denkbar wäre zum Beispiel einzelne Jugendliche für einen bestimmten Zeitraum (halbes Jahr) bei den Diensten (Technischer Dienst, Ausbildung etc.) einer Teileinheit oder Einrichtung des OV mitlaufen zu lassen und danach dann zu wechseln. Dies dann unter entsprechender Beachtung von Alter und Jugend- sowie Arbeitsschutz. Die Teilnahme an den Fachausbildungen sollte aber dann an das Leistungsabzeichen in Silber gekoppelt sein, um ein entsprechendes Grundwissen voraussetzen zu können.

Ein „Tutoren-Mentoren-Paten-System“, welches Jugendliche aktiviert, aber auch neuen Helfer beim Erleben des THW gute Dienste leisten könnte, ist empfehlenswert.

Zur besseren Einbeziehung und Transparenz der Helfer sollten die Funktionen und notwendigen Zusatzfunktionen intern ausgeschrieben werden.

Ebenso sollte die Vergabe der Mehraufwandsentschädigung (finanzieller Mehraufwand) ausgeschrieben und die Entscheidung des Gremiums veröffentlicht werden.

Wichtig für den Erhalt von Helfern ist auch deren Perspektive im Ortsverband. Hier ist also eine mittel- bis langfristige Planung hinsichtlich Helferentwicklung- und Qualifizierung erforderlich.

Hierzu gehört auch ein regelmäßiges Helfergespräch zwischen Helfer und vorgesetzter Führungskraft. Dies sollte mindestens alle zwei Jahre stattfinden. Inhalt muss unter anderem auch eine Potentialanalyse sein. Einen entsprechenden Leitfadens nebst entsprechenden Vorlagen gibt es seit 2013 im Ortsverband. Die Erstgespräche werden in 2014 beginnend durch den OB geführt. Die Folgegespräche erfolgen dann wie oben schon erwähnt durch die direkte vorgesetzte Führungskraft.

Auch die Wiedereingliederung und Rückgewinnung von Helfern und Helferinnen ist ein wichtiger Aspekt, der nicht zu vernachlässigen ist. Ihr gilt es insbesondere diese weiterhin zu Veranstaltungen einzuladen, den Kontakt aufrecht zu erhalten bzw. wieder herzustellen. Ein Ehemaligentreffen könnte hier die Verbindung dauerhaft erhalten

Die im März 2013 ins Leben gerufenen Arbeitsgruppen "Baustellen" (materieller und immaterieller Art), "Rituale" und "Ausbildungsoptimierung" sind zu beleben.

Anbei seien einige weitere wichtige Punkte für die Helferbindung beispielhaft aufgeführt.

- interessante und abwechslungsreiche Ausbildung
- Einbeziehung der Helfer in die Planung und Gestaltung der Ausbildung,
- Einbindung von Partner und Familie,
- Kameradschaft,
- Selbstverwirklichung (im gegebenen Rahmen),
- Anerkennung, Dienststellung und Auszeichnungen,
- kostenfreie Weiterbildung (hier wird es schon schwierig),
- evtl. Führerscheinausbildung (kann nur noch mit Einschränkung privatwirtschaftlich genutzt werden),

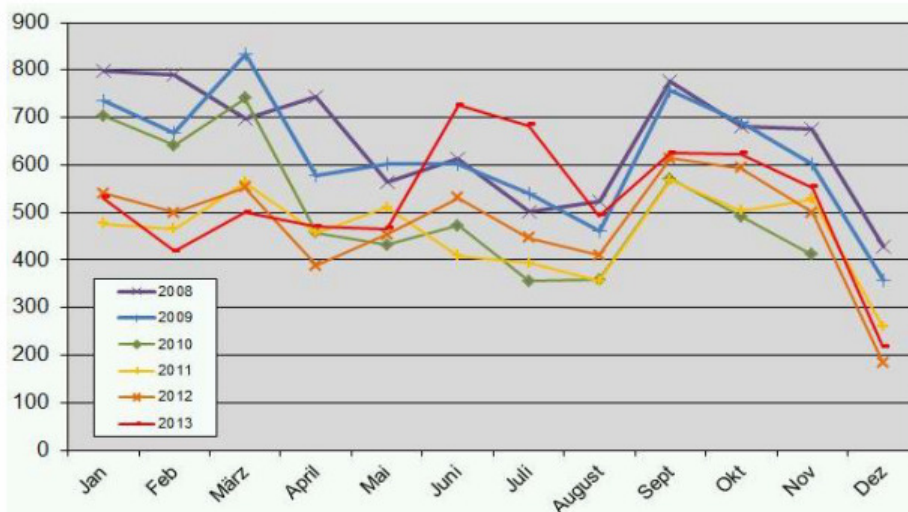
Helfergewinnung

Zur Helfergewinnung gilt es insbesondere eine intensive Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben und alle Möglichkeiten auszunutzen.

Die meisten Menschen haben in der Vergangenheit ihren Weg ins THW über Mund-zu-Mund-Propaganda gefunden. Das ist auch weiterhin die beste Methode, Interessierte für das THW zu begeistern. Jeder Helfer, jede Helferin sollte also dazu aufgerufen werden, die positiven Erfahrungen im THW intensiv in den Freundes- und Bekanntenkreise zu tragen.

Ein besonderes Augenmerk sollte auf die Helferwerbung in Schulen, Hochschulen und Universitäten und die gezielte Ansprache von Jugendlichen, Frauen, Senioren und Menschen mit Migrationshintergrund gelegt werden. Ein gezieltes Heranführen ist hier notwendig (Technik).

Helfereintritte in das THW erfolgen meist in den Monaten Februar/März und September/Oktober.



Die Betrachtung der Neueintritte pro Monat und Jahr fällt der Effekt des Hochwassers im Sommer 2013 ins Auge. Die Jahresschwankungen unterworfenen Eintrittsquote verläuft nicht konform zum üblichen „Sommerloch“. Die Eintritte von September bis Dezember 2013 liegen dann wieder nahezu auf dem Niveau der Jahre 2012 bzw. 2011.

Quelle: THW - "Interner Jahresabschluss 2013"

Die Wirksamkeit der sozialen Medien darf ebenfalls nicht vernachlässigt werden und es ist zu überlegen, ob entsprechende Auftritte leistbar und auch überwachbar sind.

Hinsichtlich der Öffentlichkeitsarbeit sollte konkret und gezielt geworben werden und nicht pauschal ("Einsatzkräfte gesucht für..."). Auch sollte hier eine striktere Trennung zwischen Kinder- und Jugendarbeit sowie Werbung für Einsatzkräfte auf Veranstaltungen erfolgen. Diese sollte durch attraktive und thw-bezogene Mitmachstationen begleitet werden ("Technik zum Anfassen"). Die Anzahl der Werbeveranstaltungen für Einsatzkräfte sollte auf ein Mindestmaß begrenzt und dafür aber professionell vorbereitet und durchgeführt werden. Dafür sind rechtzeitig vor den Veranstaltungen entsprechende Konzepte zu erarbeiten, die insbesondere die Punkte Personal- und Technikbedarf, den Themenschwerpunkt, den Umfang der begleitenden Öffentlichkeitsarbeit und die Mitmachstation beinhalten. Es ist ein Ideenpool für Veranstaltungen einzurichten.

Zu überlegen ist auch, Teile der Ausbildungen bei öffentlichen Veranstaltungen durchzuführen.

Hinsichtlich der grundlegenden Fragen des Marketings und der Öffentlichkeitsarbeit wird die bereits im März 2013 gegründete Arbeitsgruppe verantwortlich sein.

Die geplanten Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit bis 2020 sind der entsprechenden Anlage zu diesem Papier zu entnehmen, die ebenfalls ständig fortgeschrieben wird.

Einsatztaktik und Helferpositionierung bis 2020

- Es stellt sich hier die Frage, ob es ggf. sinnvoll ist alle Stabspositionen zu besetzen, um so den OV von oben nach unten aufbauen zu können oder es sinnvoller ist den Einsatzbereich zu stärken und den OV-Stab so schlank wie möglich zu halten.
- jeder Helfer muss auch die Fachausbildung der anderen Teileinheit(en) absolvieren
- jeder Helfer hilft in den anderen Teileinheiten aus
- 2. BGr. „nur noch“ als Ergänzungskomponente betreiben, deren spezielle einzelne Ausstattung dann dazu geholt wird, wenn sie für den Einsatz tatsächlich gebraucht wird oder grundsätzliches Mitführen des MzKW durch einen Kraftfahrer der 1. BGr.

Kernkompetenzen und Entwicklung bis und über 2020 hinaus

Hinsichtlich der weiteren Entwicklung ist zunächst zu überlegen, welche besonderen Kernkompetenzen (Leuchttürme) der Ortsverband den Anforderern im Einsatzbereich derzeit bieten kann und welchen Bereich ein Ausbau dieser möglich ist, im Hinblick auf ein gewisses Alleinstellungsmerkmal. Dies auch unter der Berücksichtigung der Aufforderung des Präsidenten im Positionspapier „...die Einbindung in die öGA zu verbessern...“. Es handelt sich hier teilweise noch um Ideen aus der Helferschaft, die in Arbeitsgruppen weiter auszuarbeiten und ggf. mit einem Konzept zu versehen sind.

Kernkompetenzen:

- Retten aus Höhen und Tiefen
- Abstützen und Aussteifen
- Schwere Rettungs-, Berge- und Räumtechnik
- Umfangreicher Seilwindenbetrieb
- Strom/Beleuchtung
- Unterstützende Löschwasserversorgung
 - o Wasserförderung über lange Wegstrecken
 - o Anstauung von Wasser an Bachläufen mit Hilfskonstruktionen
 - o Schaffung von Löschwasserentnahmestellen auf Gewässern mittels Schwimmelementen
 - o Unterstützung bei Leitungsverlegungen über unwegsames Gelände, Gewässer etc. durch Stegebau, Schwimmelemente und ähnliches
- Deichverteidigung
- Ölschadensbekämpfung im Inland in Zusammenarbeit mit dem THW OV Bad Doberan
- Transportaufgaben / Umschlagarbeiten (LKW Kipper, Tieflader, Radlader, Ladebordwand)

Ausstattung:

- Fortführung Wechselbrückensystem – Möglichkeiten:
 - o Ergänzungskomponente Rüstholz, Eigentumssicherungssatz (Wechselbrücke)
 - o Ergänzungskomponente „Schwimmelemente (40m²)“ (Wechselbrücke) einschl. Motorboot
Bemerkung: div. Bootsführerscheine vorhanden
 - o Ergänzungskomponente „Strom/Beleuchtung“ (Wechselbrücke mit festem NEA)
 - o Ergänzungskomponente „CBRN“ (Wechselbrücke)
- B2 attraktiver machen ("Technik die begeistert")
- FG R erweitern mit Kippanhänger und Bagger
- Netzersatzanlagen (1x 175 kVA oder 3x 50 kVA ?)
- Erweiterung der Pumpen- und Schlauchausstattung (im Groß- und Kleinpumpenbereich)
- Ständige Erweiterung des Satzes „Einsatzgerüstsystem“ (EGS)
- Umrüstung der Beleuchtung auf LED (Unterkunft und Einsatzmittel)
- umweltfreundliche Unterkunft (z.B. Solar-Wassererwärmer)

2020 – Zielüberprüfung

Im Jahr 2020 ist der Ortsverband auf seine nach diesem Papier formulierten Ziele und Maßnahmen zu überprüfen und eine Abschlussbewertung vorzunehmen, die auch einen Vorschlag zur weiteren Zukunft zu enthalten hat. Mögliche Zukunftsvarianten sind nachfolgend aufgeführt.

Dem Ortsverband ist hierbei bewusst, dass durch die Ausführungen ggf. auch eine Verbindlichkeit entstehen bzw. durch die vorgesetzten Stellen gesehen werden könnte.

Es sind, sei ausdrücklich klargestellt, mögliche Lösungen. Andere Optionen oder auch eine Verschiebung des Zeitstrahls sind denkbar. Sie werden gerne auch als Ergänzung in dieses Papier mit aufgenommen

Sollten die gesteckten Ziele demnach erreicht oder nur marginal unterschritten worden sein gilt grundsätzlich:

„Allens bliwt bin Ollen.“

Ansonsten könnte über eine technische und taktische Neuausrichtung des Ortsverbandes nachgedacht werden.

Folgendes wäre hierbei denkbar:

1. Helfer-IST liegt bei =>75%- 85% zum Helfer-Soll (= 30 bis 34 Helfer)

Zusammenlegung der 2. Bergungsgruppe mit der Fachgruppe Räumen zu einer „Bergungsräumgerätegruppe“ mit der neuen Stärke 0/3/9/12.

Als Ausstattung könnte dann vorgesehen werden:

- MzKW,
- LiMa (alt. NEA 50kVA),
- LKW Kipper 9t,
- Tieflader,
- Teleskoplader mit Anbaugeräten (alt. Radlader),
- DLE (ggf. statt Anhänger auch transportable Station)

Auf den Materialcontainer könnte dann verzichtet werden, da die dort verlastete Ausstattung möglicherweise auf dem MzKW Platz finden könnte.

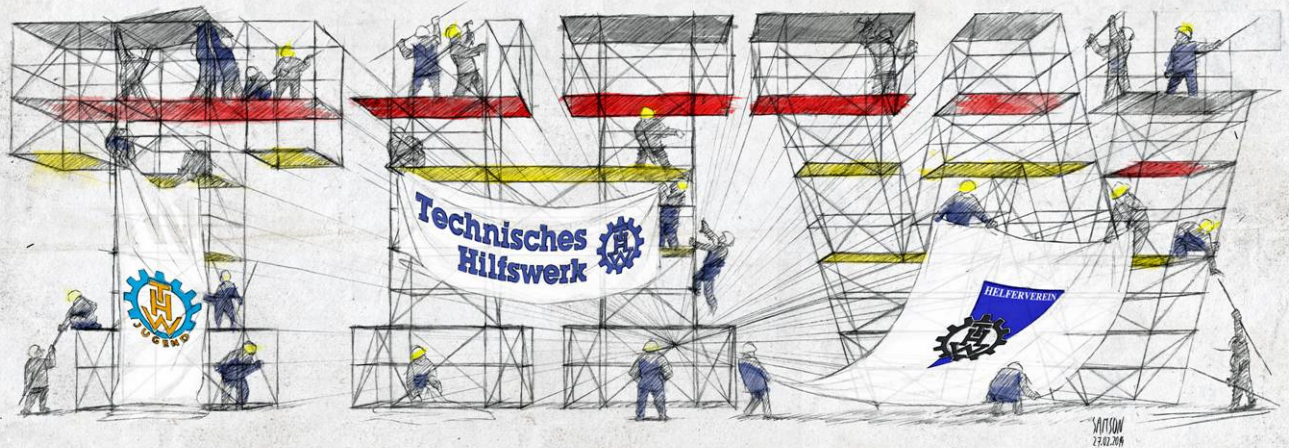
Dies ist aber nur umsetzbar, sofern die Helfer-Ist-Stärke maximal um 25% von der bisherigen Helfer-Soll-Stärke abweicht (≥ 30 von 41 Helfern).

Liegen die prozentualen Abweichungen darüber, ist zu überlegen, ob ggf. die Stärke der Bergungsräumgerätegruppe auf 9 Helfer reduziert werden kann. Dies bedarf aber der Prüfung, ob das taktisch überhaupt noch praktikabel und sinnvoll ist oder:

2. Helfer-IST liegt bei <75% vom Helfer-Soll (=weniger 30 Helfer)

Schweren Herzens könnte hier nur eine Aufgabe der 2. Bergungsgruppe in Frage kommen.

Ein Teil der Ausstattung könnte in die 1. Bergungsgruppe und die Fachgruppe Räumen verlagert werden, um Fehlbestände auszugleichen oder die als Ergänzungsausstattung vorgesehenen Sätze zu füllen. Das SEA 50kVA sollte bis zur Abgängigkeit im OV verbleiben, da es einsatztaktisch nicht zu ersetzen ist. Ob dies dann THW-konform umsetzbar ist, kann jetzt noch nicht abgesehen werden.



Quelle: Entwurf: Samson Julian Goetze / copyright: THW-Landesvereinigung Schleswig-Holstein e.V.

**Bundesanstalt
Technisches Hilfswerk (THW)**
Ortsverband Güstrow
Kurt-Sternberg-Haus
Landesbrandmeister-Bever-Straße 2
18273 Güstrow
Tel.: (03843) 212108
Fax: (03843) 212413
E-Mail: ov-guestrow@thw.de
ov-guestrow.thw.de