

Milizengagement in Feuerwehr und Zivilschutz des Kantons Graubünden

Analyse und Ansätze zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und freiwilligem Engagement



Inhaltsverzeichnis

_Übersicht

1. Zusammenfassung	2
2. Deskriptive Analyse	
2.1 Beschreibung der Stichprobe	3
2.2 Vereinbarkeit	14
2.3 Unterstützung durch Arbeitgeber	20
2.4 Vor- und Nachteile des Engagements	33
2.5 Massnahmen der Unternehmen	37
2.6 Überbetriebliche und staatliche Massnahmen	40
3. Gruppenanalyse Kader	46
4. Schlussfolgerungen	65



1. Zusammenfassung

Einführung

Die Fachhochschule Graubünden hat im Rahmen des Projektes «PoliWork» die Vereinbarkeit von politischen Milizämtern und der beruflichen Tätigkeit schweizweit untersucht. Ein Teil des Projektes umfasst die Untersuchung der Vereinbarkeit von Milizämtern in der Feuerwehr und im Zivilschutz mit der beruflichen Tätigkeit im Kanton Graubünden. Dazu wurde eine Umfrage unter allen Angehörigen der Feuerwehr und des Zivilschutzes in Graubünden durchgeführt. Neben einer Ist-Analyse wurden auch Massnahmen abgefragt, um den Dienst in der Feuerwehr bzw. im Zivilschutz attraktiver zu machen und die Kadergewinnung zu intensivieren. Bei den Einschätzungsfragen wurden die Antworten der Feuerwehr- und Zivilschutzangehörigen mit den Antworten der Umfrage bei den politischen Mandatsträger:innen (im Bericht auch «politische Amtsträger/innen» und «Politiker/innen» genannt) verglichen (N=1'896).

Eckdaten der Umfrage

Methode:	Online-Fragebogen
Grundgesamtheit Versand:	Feuerwehr: 2'937 / Zivilschutz: 1'981
Rücklauf:	Feuerwehr: 725 / Zivilschutz: 432
Rücklaufquote:	Feuerwehr: 24.7% / Zivilschutz: 21.8%
Zeitraum:	04.03.-01.04.2021
Regionen:	Graubünden

Ergebnisse

- Die Vereinbarkeit der Miliztätigkeit in Feuerwehr und Zivilschutz mit der beruflichen Tätigkeit, der Familie und der Freizeit ist grundsätzlich gewährleistet. Einzig bei der Vereinbarkeit von Beruf und Zivilschutzdienst wurde die Herausforderung etwas höher eingestuft.
- Die Arbeitgeber regeln das Engagement ihrer Arbeitnehmer in der Feuerwehr oder im Zivilschutz nur in Ausnahmefällen. Inhalt der Vereinbarung ist in diesen Fällen vor allem die Arbeits- und Präsenzzeit.

- Ein wesentlicher Anteil der Arbeitgeber unterstützen ihre Mitarbeitenden in der Feuerwehr und im Zivilschutz durch flexible Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit.
- Die Feuerwehrleute finden, dass ein Engagement in der Feuerwehr bei der Rekrutierung in ihrem Unternehmen als positiv beurteilt wird. Die Ermunterung des Arbeitgebers Feuerwehrdienst zu leisten, haben jedoch nur 20 Prozent der Befragten erfahren. Die Zivilschützer/innen stufen ihr Engagement bei der Rekrutierung in ihrem Unternehmen als neutral ein.
- Die Vorteile des Engagements werden von den Feuerwehrleuten und auch den politischen Mandatsträger/innen systematisch höher eingestuft, als von den Zivilschutzangehörigen. Ähnlich ist es bei den Nachteilen, dort jedoch auf wesentlich tieferem Niveau.
- Die Feuerwehrangehörigen sind einem freiwilligen Engagement über die Dienstpflicht hinaus positiv eingestellt. Dies zeigt, dass in der Feuerwehr bei Bedarf die Leute länger in den Dienst eingespannt werden könnten. Bei den Zivilschützern/innen wird ein freiwilliger Dienst über die Pflichtzeit hinaus hingegen eher ablehnend eingeschätzt.
- Sowohl im Feuerwehr- als auch im Zivilschutzkader sind überproportional viele Personen engagiert, die auch im beruflichen Leben eine Kaderposition inne haben.

Einschätzung der Massnahmen (Auswahl)

- Bei den Massnahmen werden vor allem Wertschätzungsaspekte und finanzielle Anreize als wirksam betrachtet, um die Attraktivität des Engagements zu steigern.
- Anrechnungen des Engagements an Weiterbildungen werden ebenfalls positiv beurteilt. Promotionsmassnahmen wie Tage der offenen Tür werden vor allem von Feuerwehrangehörigen als effektiv betrachtet, währenddessen diese bei den Zivilschutzangehörigen systematisch weniger Zustimmungspunkte erzielen.
- Für die Zivilschutzangehörigen ist die stärkere Einbindung von Frauen und niedergelassenen Ausländer:innen eine durchaus in Betracht zu ziehende Möglichkeit.

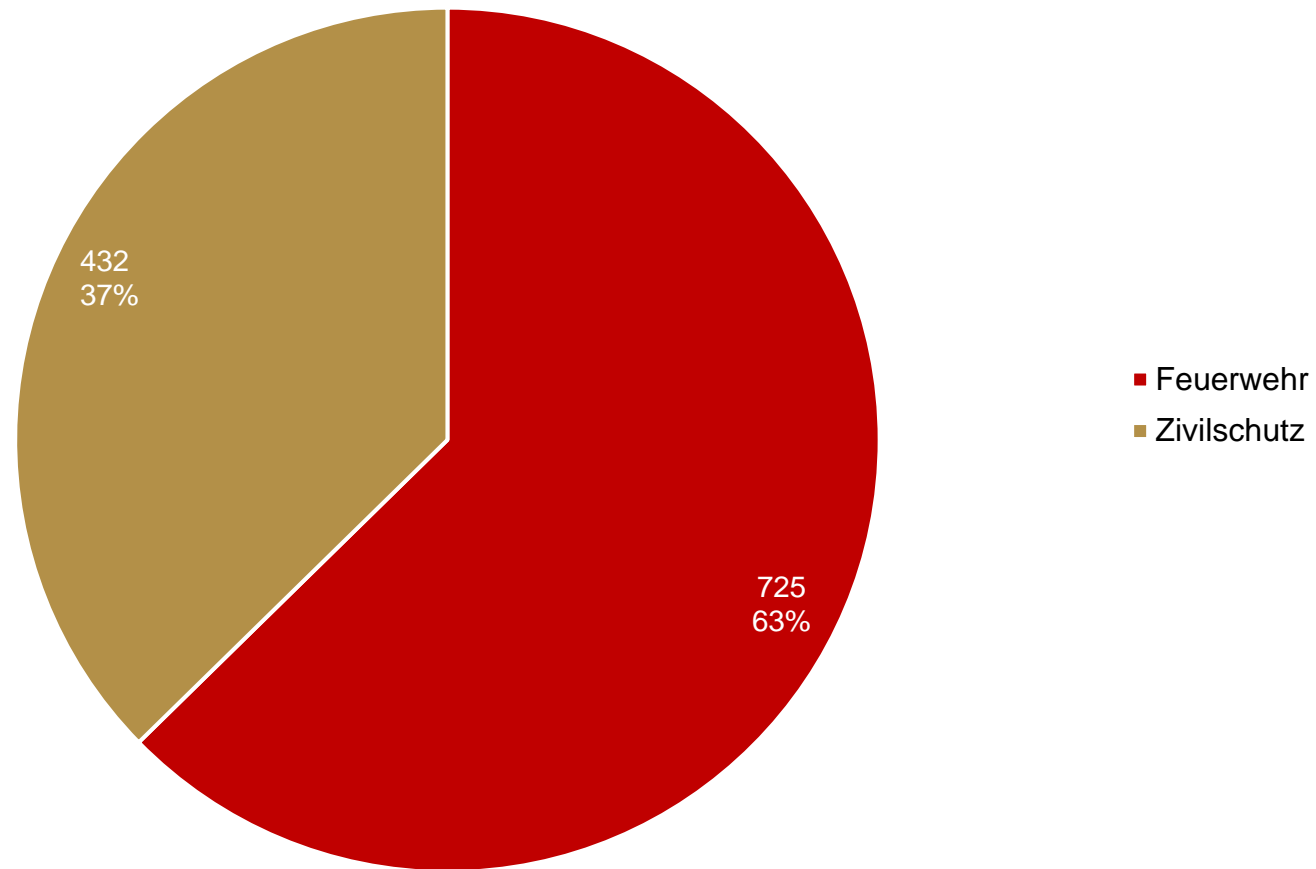
2.1 Beschreibung der Stichprobe

Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Amt

F1_Amt: Wo leisten Sie Ihren Dienst?

N = 1'157

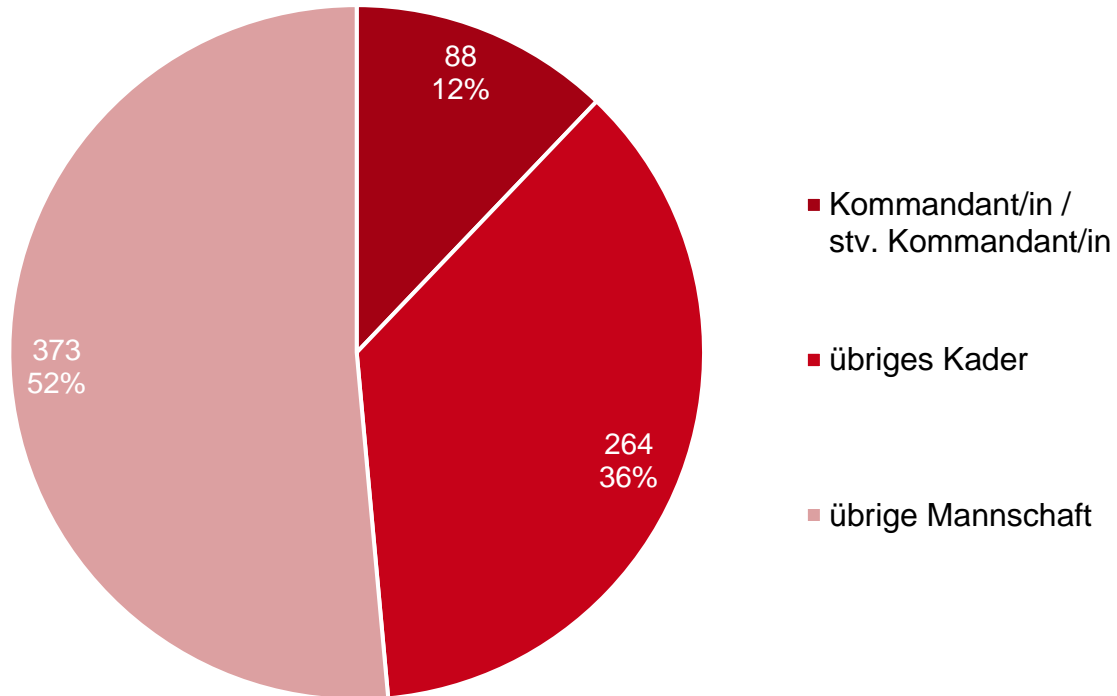


Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Funktion

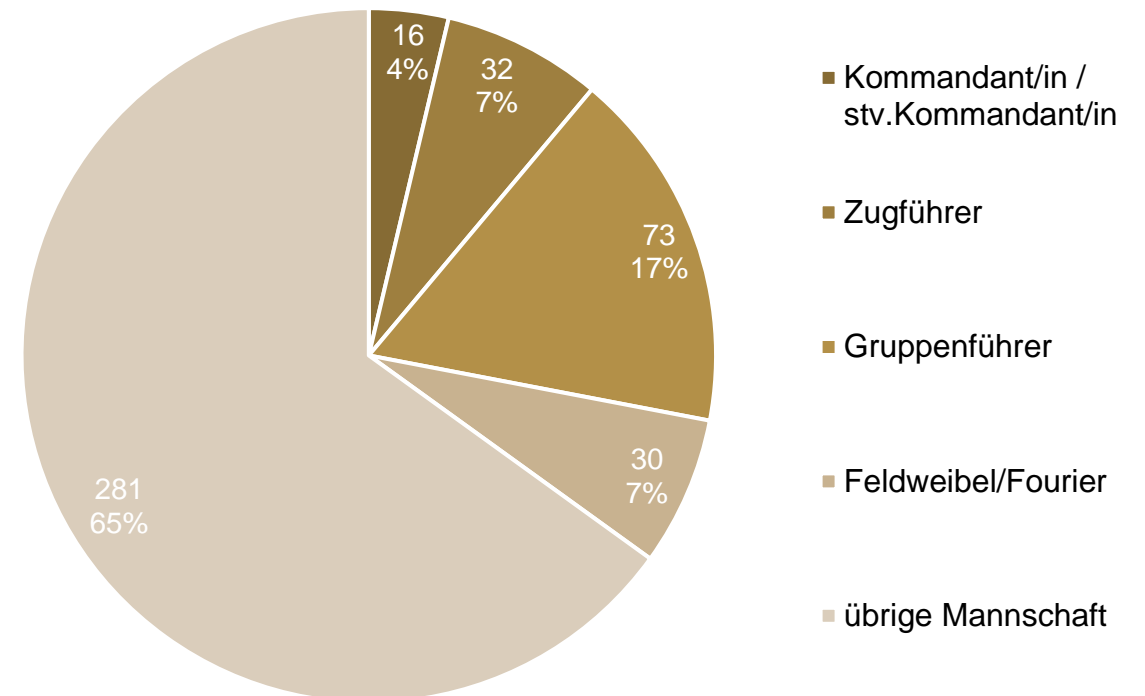
F2_Funktion: Welche Funktion nehmen Sie in der Feuerwehr ein?

N = 725



F3_Funktion: Welche Funktion nehmen Sie im Zivilschutz ein?

N = 432

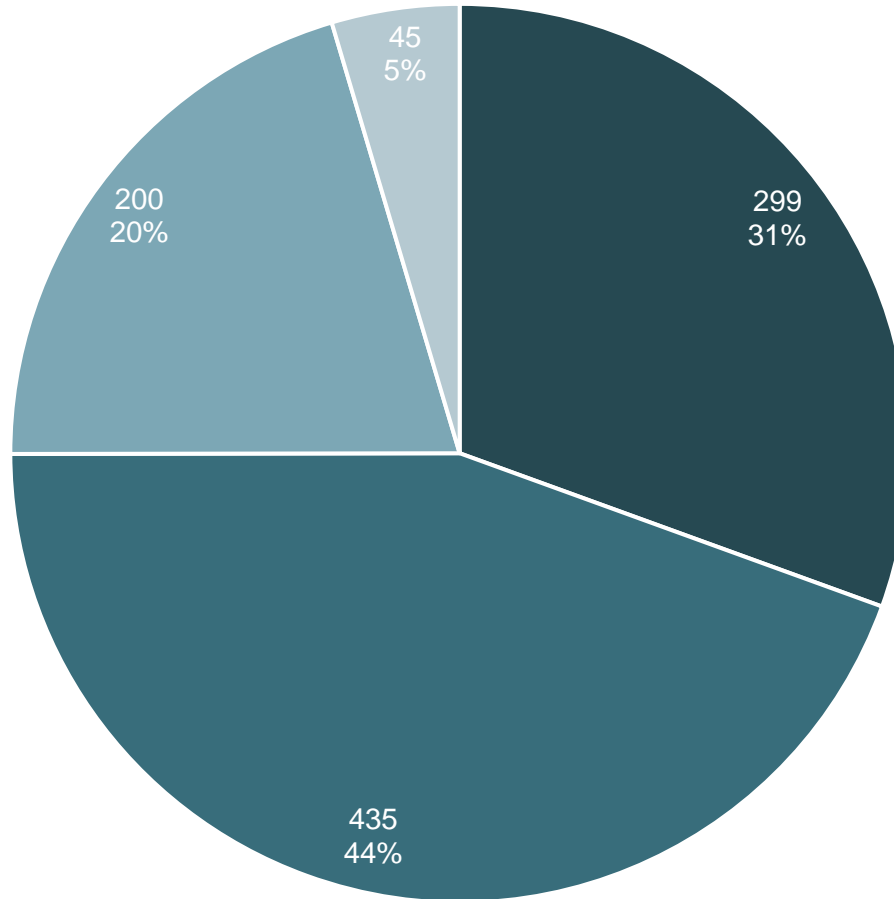


Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Alter

F24_Alter

N = 979



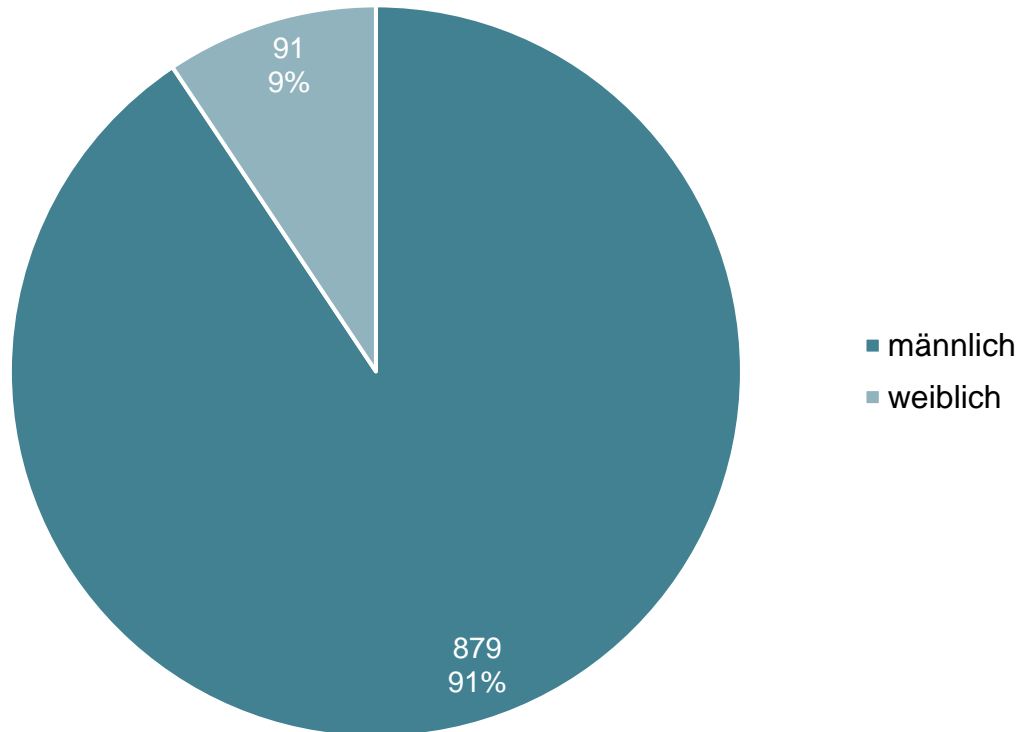
- bis 30 Jahre (1991 und jünger)
- 31-40 Jahre (Jahrgänge 1990 bis 1981)
- 41-50 Jahre (Jahrgänge 1980 bis 1971)
- über 50 Jahre (Jahrgänge 1970 und älter)

Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

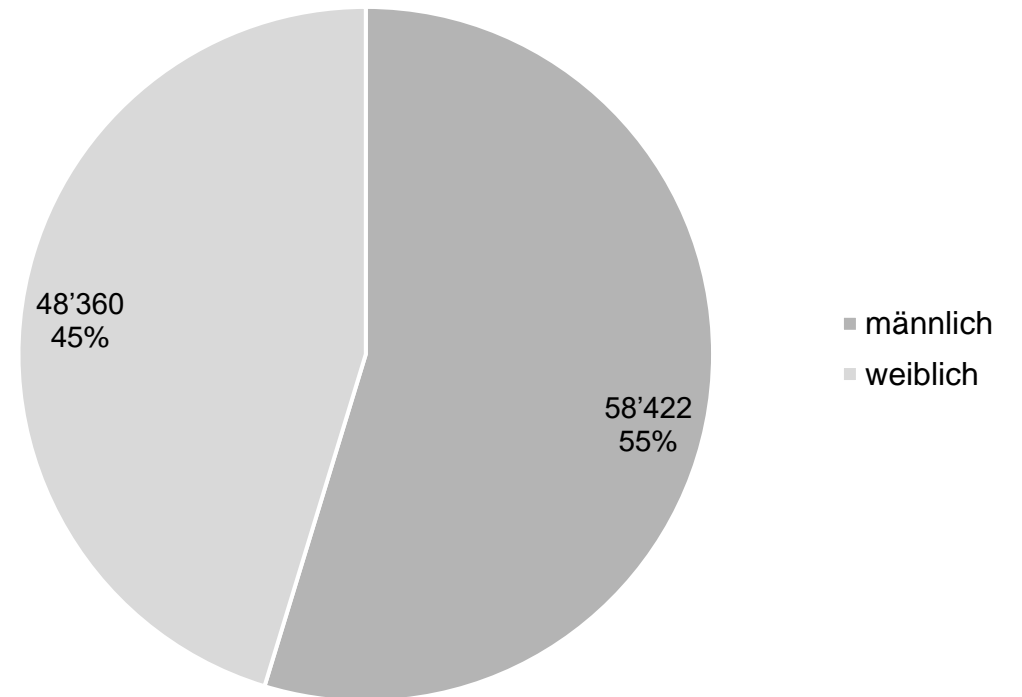
_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Geschlecht

F25_Geschlecht

N = 970



Geschlechterverteilung erwerbstätige Personen Kanton Graubünden, 2019



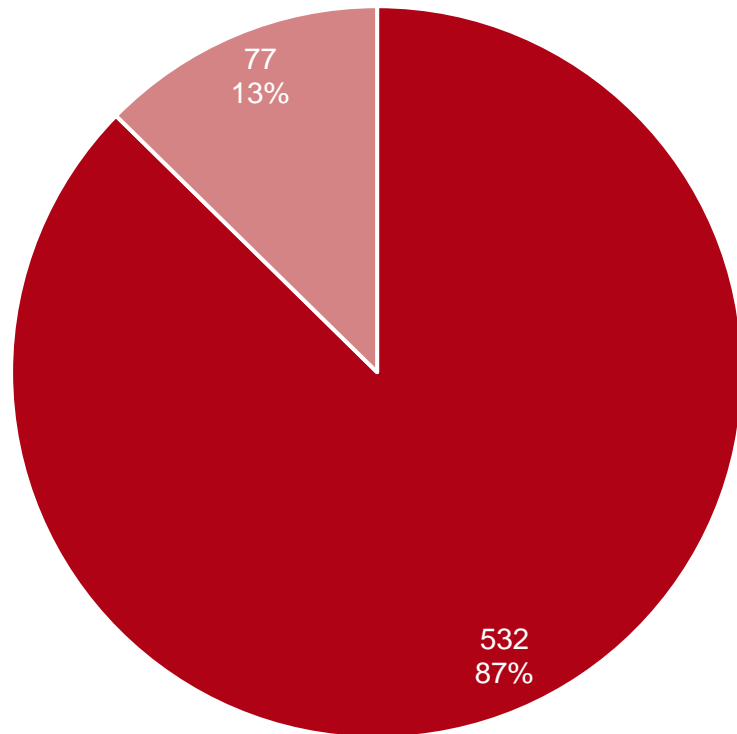
Datenquelle: AWT, Graubünden

Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Geschlecht

F25_Geschlecht [Feuerwehr]

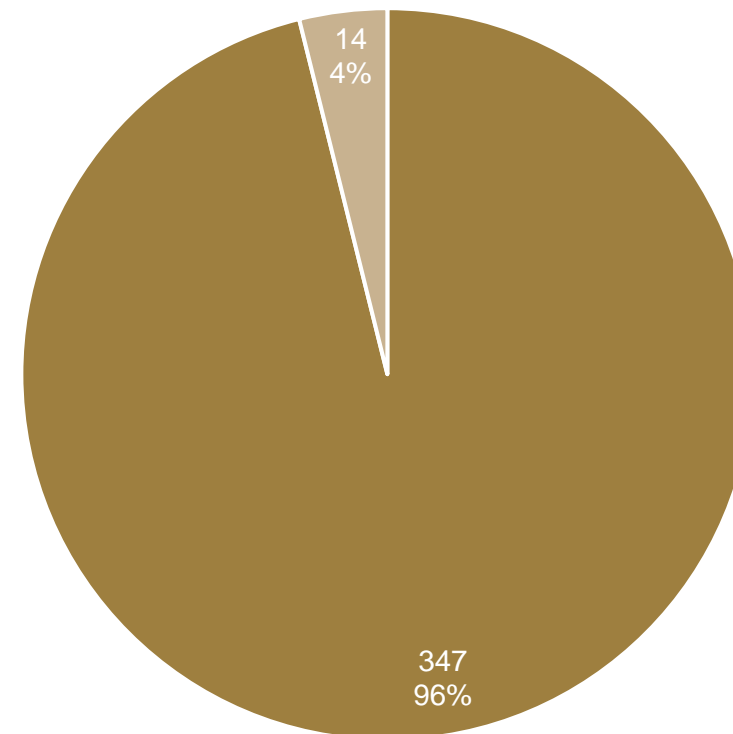
N = 609



■ männlich
■ weiblich

F25_Geschlecht [Zivilschutz]

N = 361



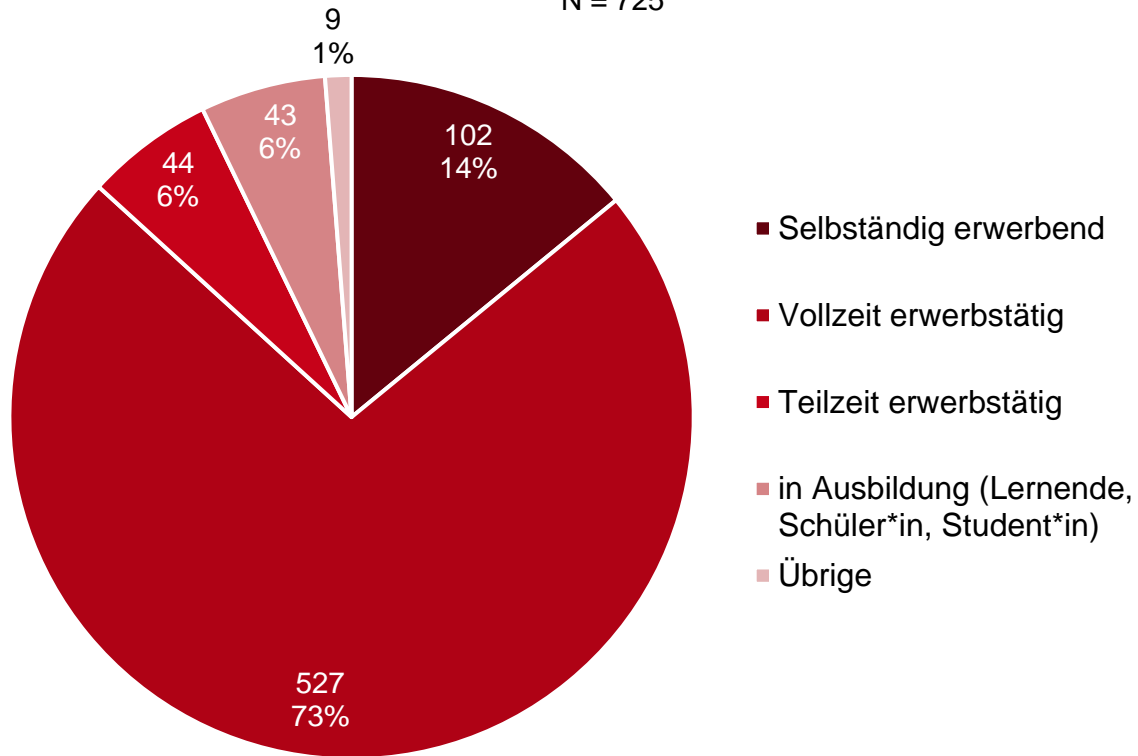
■ männlich
■ weiblich

Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Beschäftigungssituation

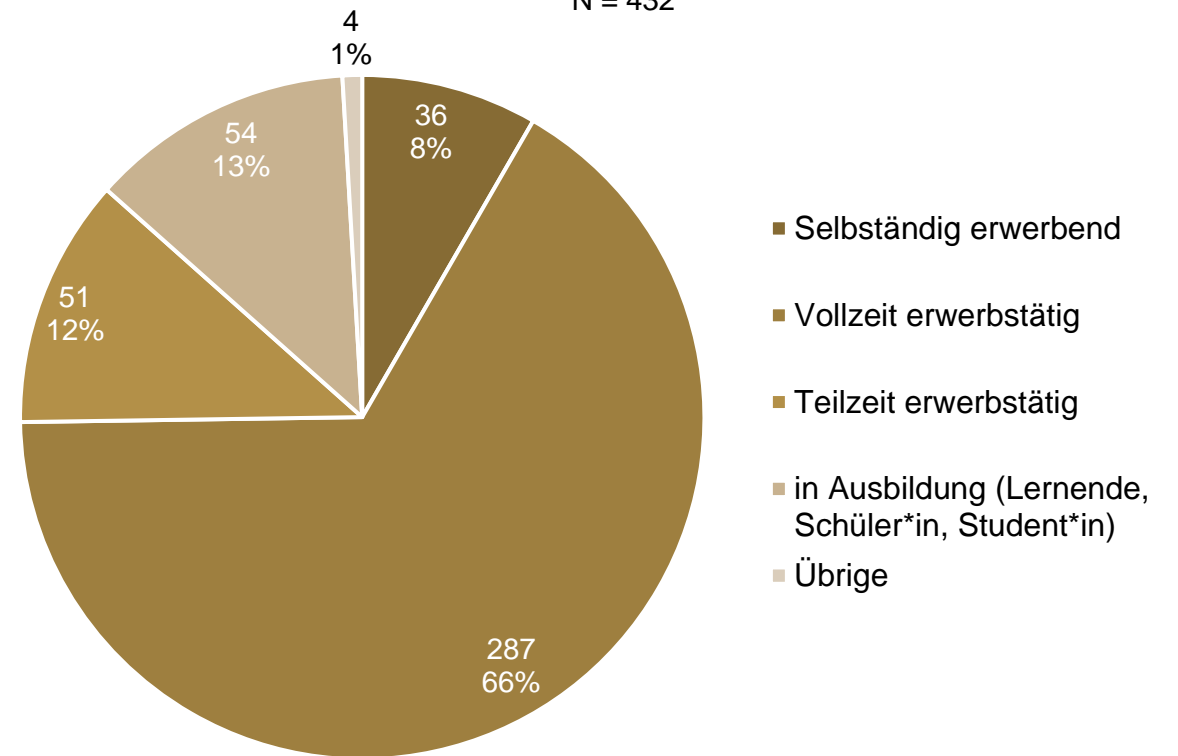
F6_Wie ist Ihre derzeitige Beschäftigungssituation?
[Feuerwehr]

N = 725



F6_Wie ist Ihre derzeitige Beschäftigungssituation?
[Zivilschutz]

N = 432

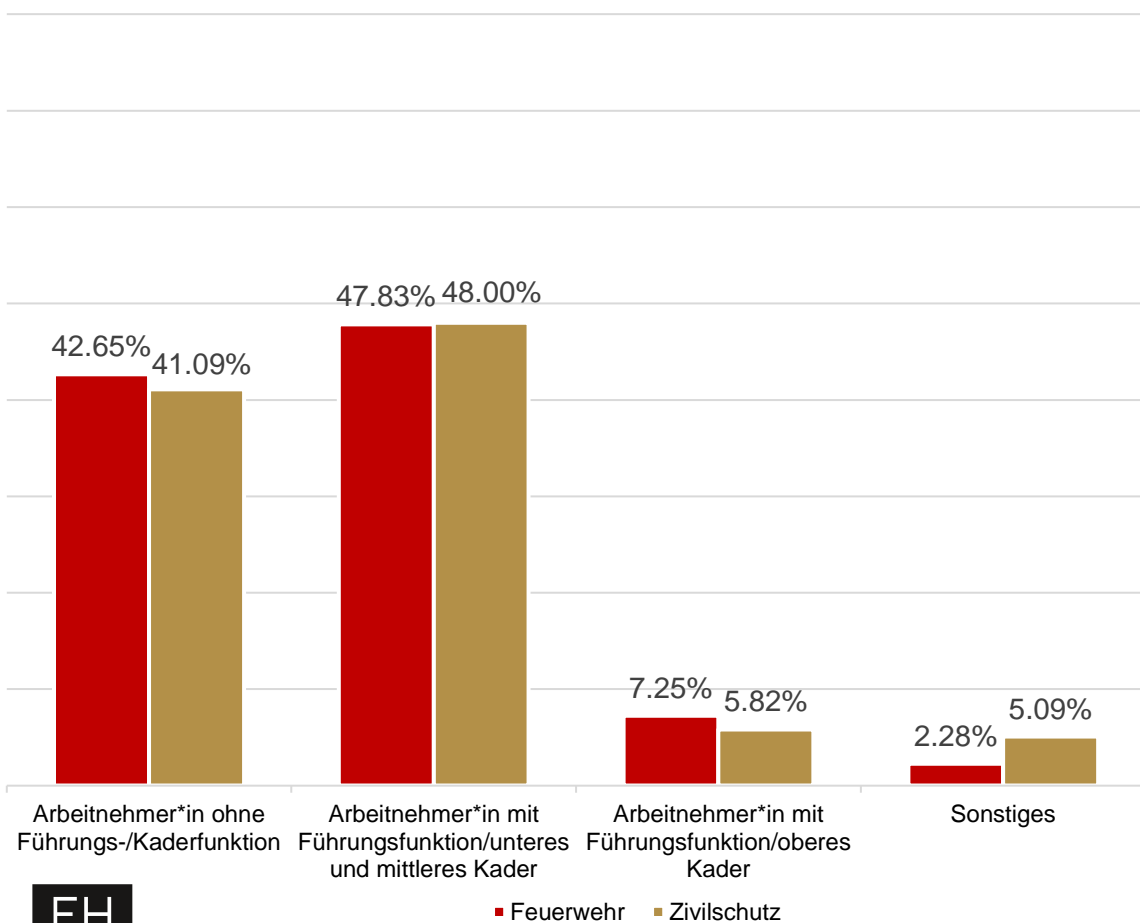


Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Berufliche Funktion

Welche berufliche Funktion üben Sie gegenwärtig aus?

N = 758

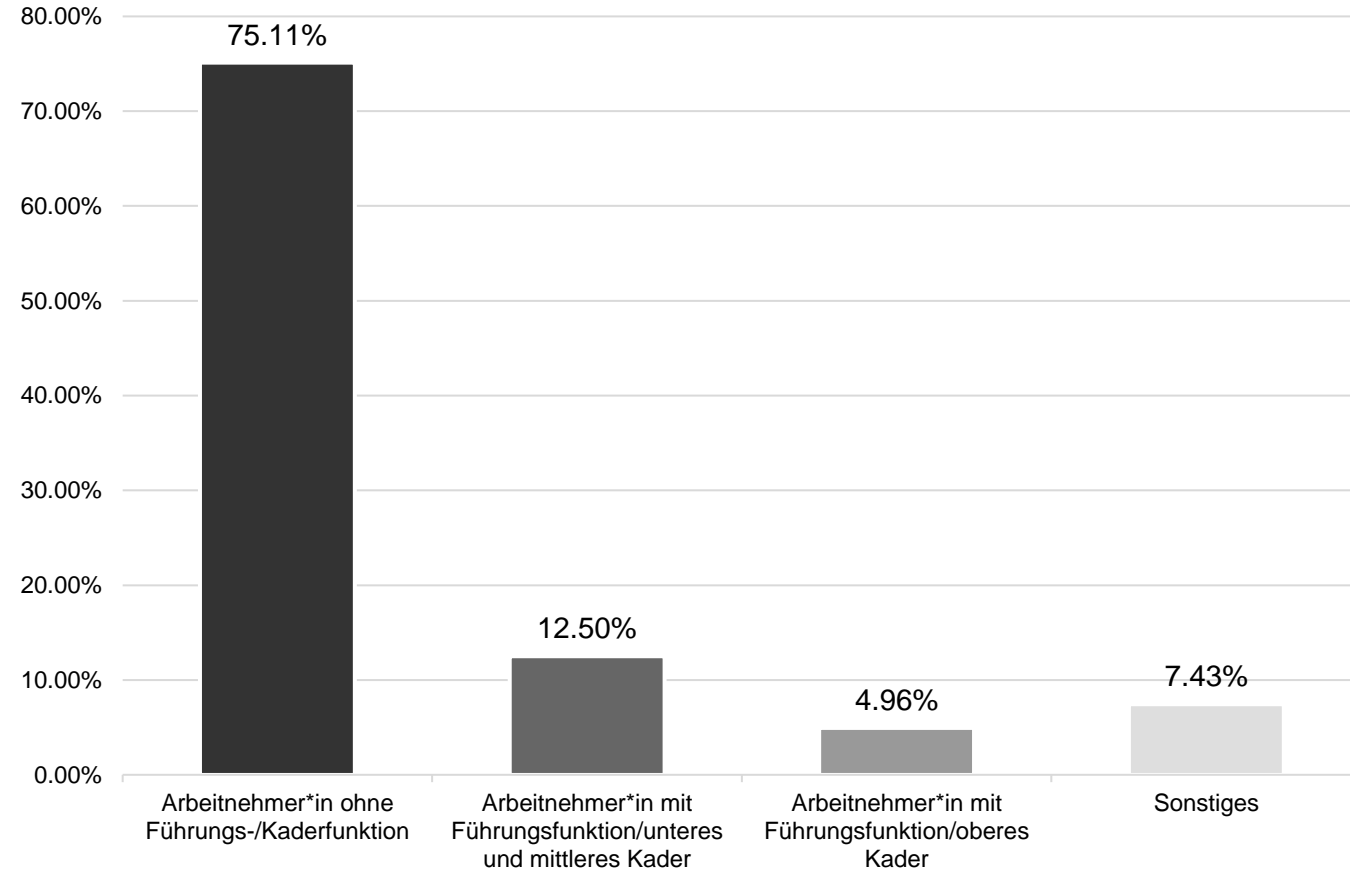


■ Feuerwehr ■ Zivilschutz

Feuerwehr: N = 483
Zivilschutz: N = 275



Sozioprofessionelle Kategorien ständige Wohnbevölkerung ab 15 Jahren Kanton Graubünden, 2019



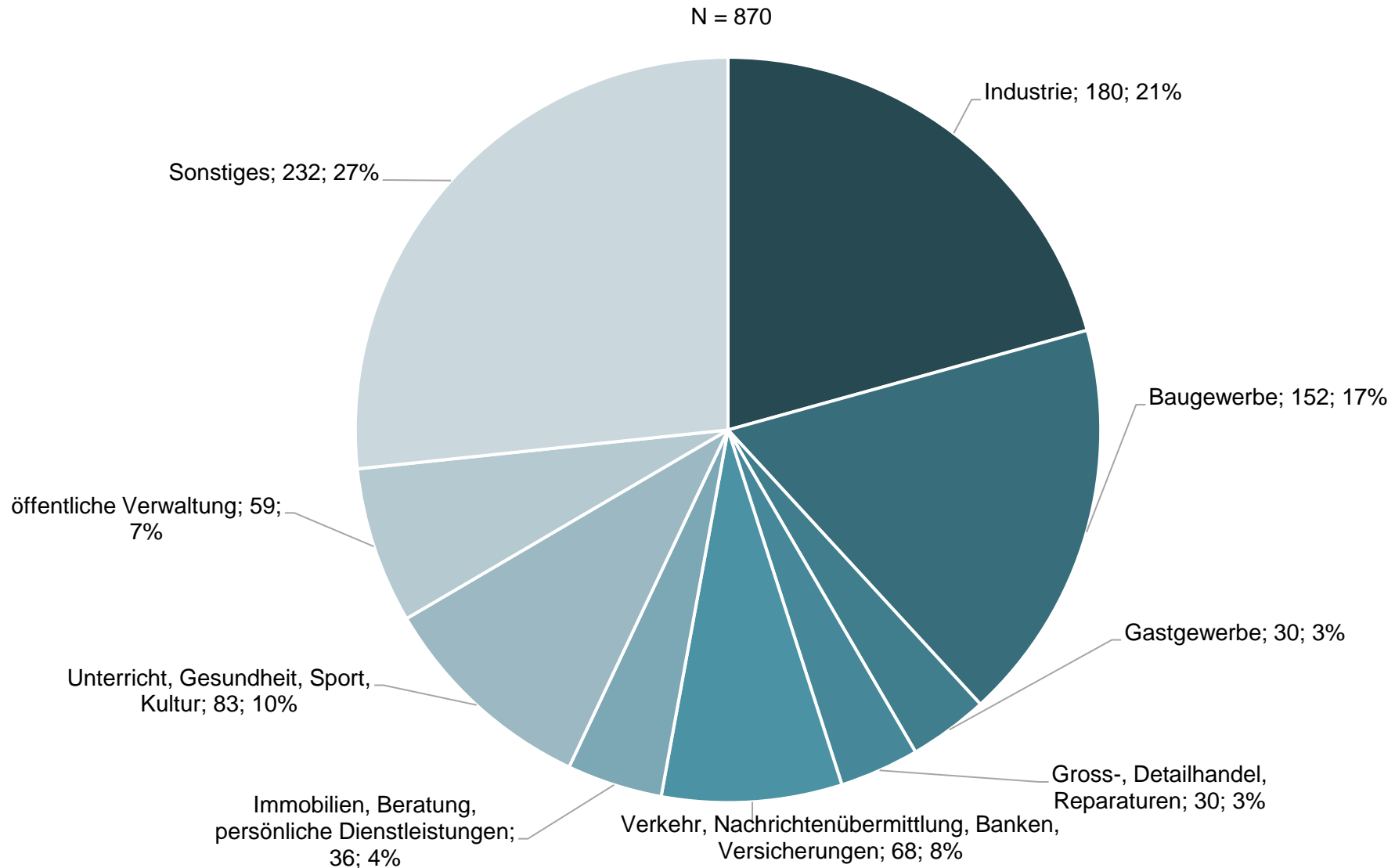
Datenquelle: AWT, Graubünden

* Nicht berücksichtigt wurden freie und gleichgestellte Berufe, andere Selbstständige sowie Erwerbslose und Nichterwerbspersonen

Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Branche

F27_In welcher Branche sind Sie tätig?

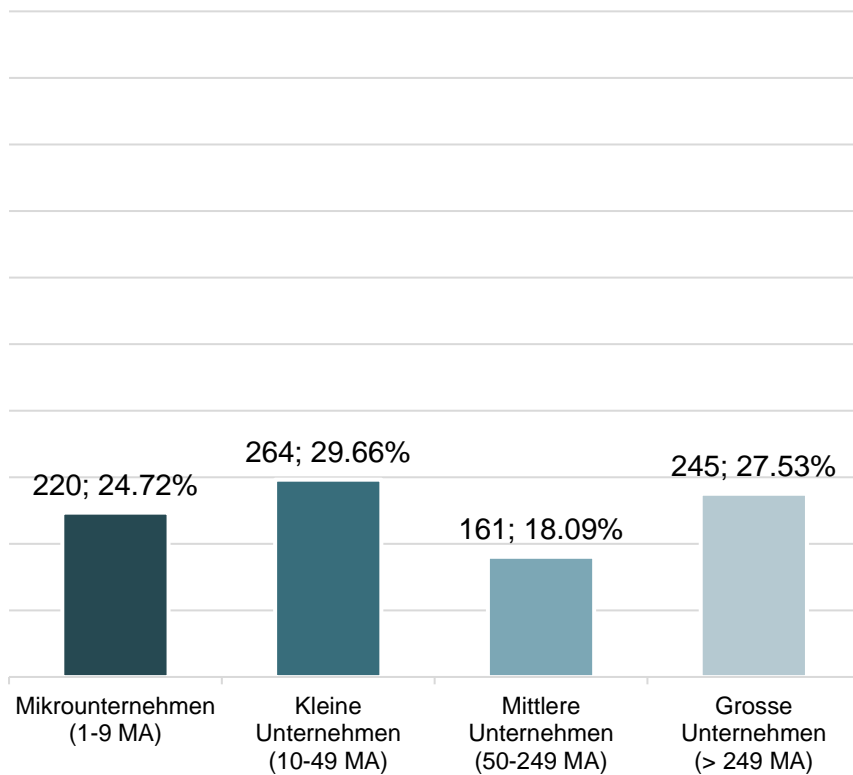


Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

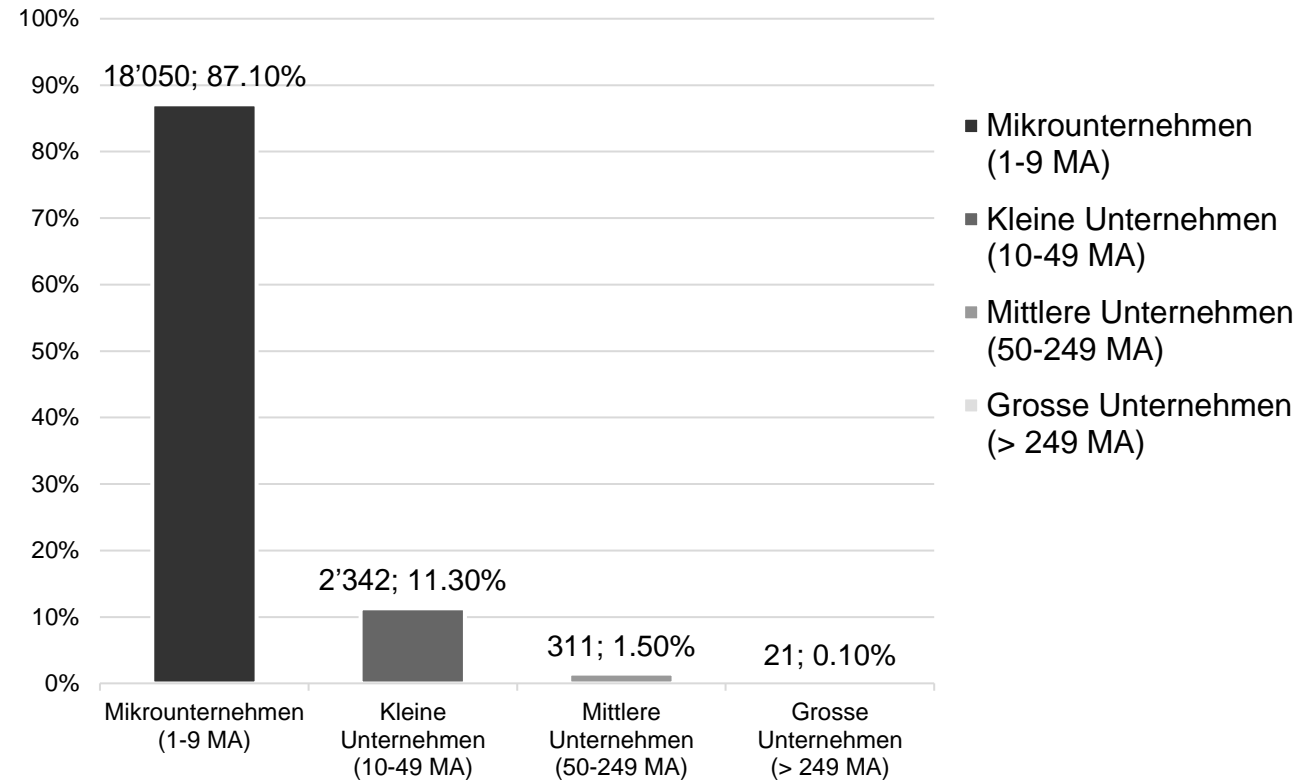
_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Anzahl Mitarbeitende

F28_Wie viele Mitarbeitende beschäftigt Ihr Unternehmen? Anzahl Vollzeitstellen (ca.)

- Mikrounternehmen (1-9 MA)
- Kleine Unternehmen (10-49 MA)
- Mittlere Unternehmen (50-249 MA)
- Grosse Unternehmen (> 249 MA)



Anzahl Arbeitsstätten im Kanton Graubünden nach Grössenklasse der Arbeitsstätte, 2018

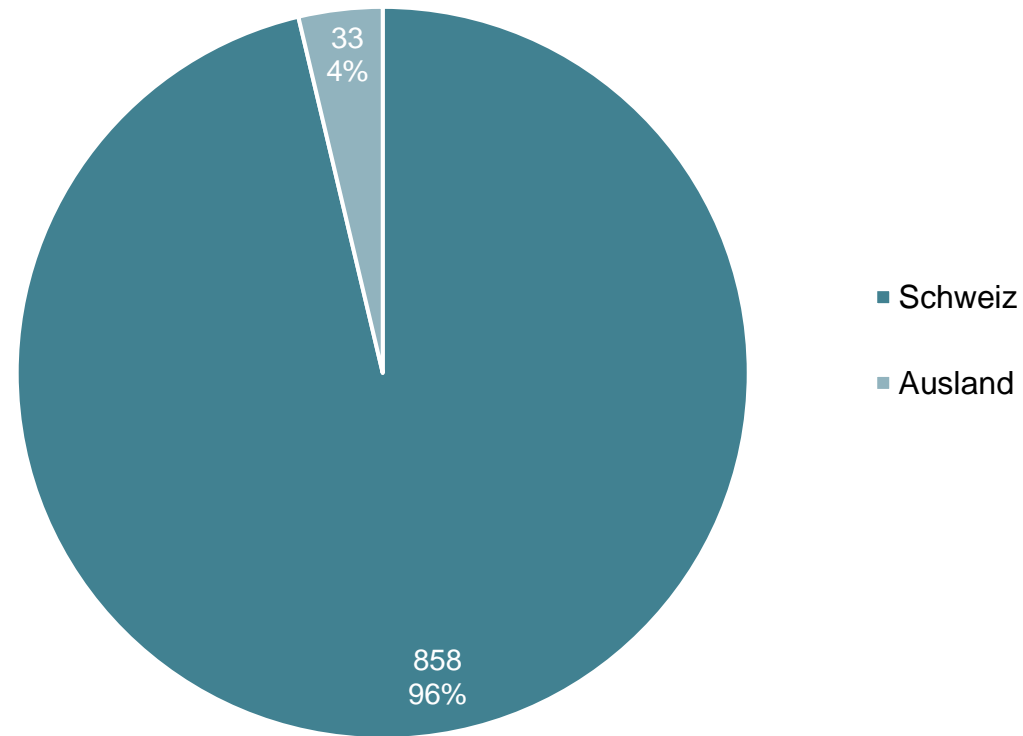


Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Hauptsitz des Unternehmens

F29_Wo ist der Hauptsitz Ihres Unternehmens?

N = 891



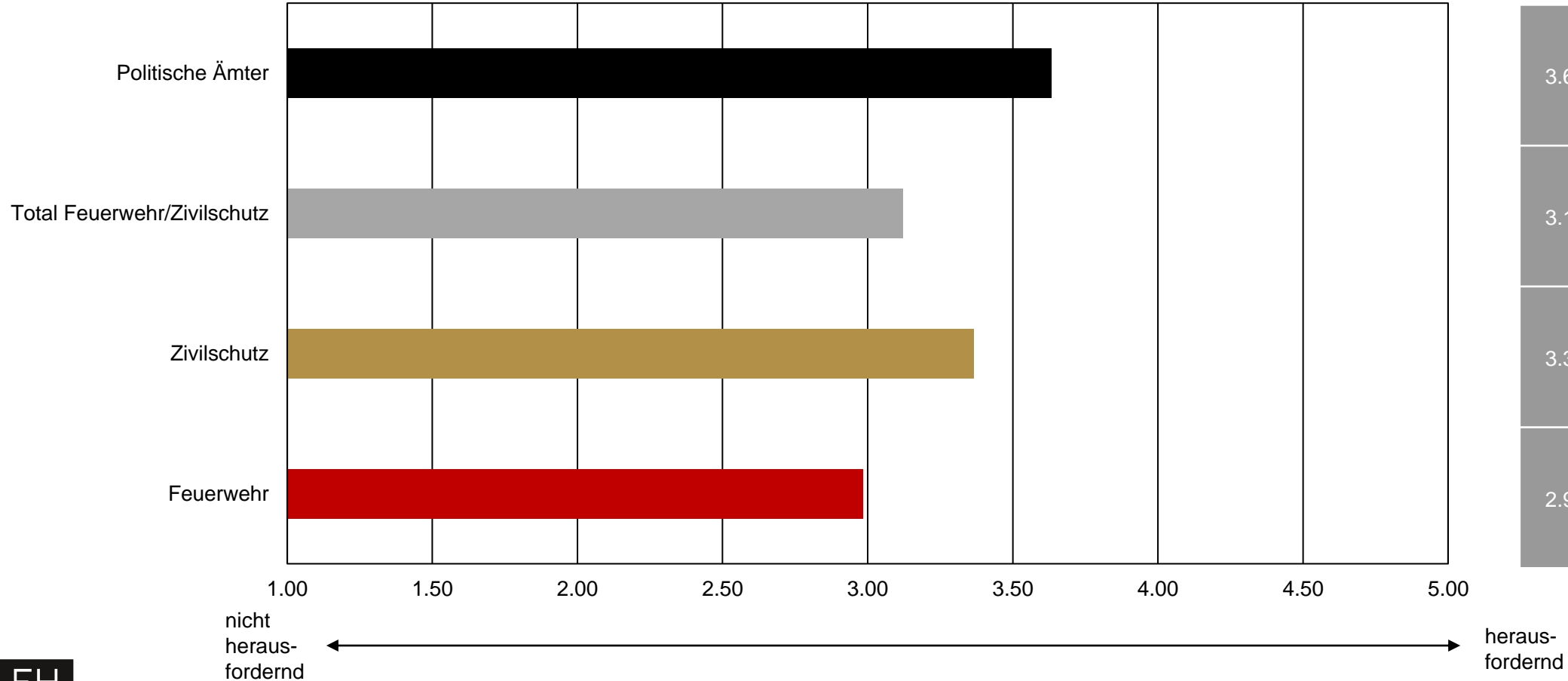
2.2 Vereinbarkeit

Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Vereinbarkeit

F7_Wie herausfordernd ist es für Sie, Ihre Miliztätigkeit mit Ihrem Beruf zu vereinbaren?

* Mittelwerte:
5 = herausfordernd
4 = eher herausfordernd
3 = weder noch
2 = eher nicht herausfordernd
1 = nicht herausfordernd



nicht herausfordernd ←

→ herausfordernd

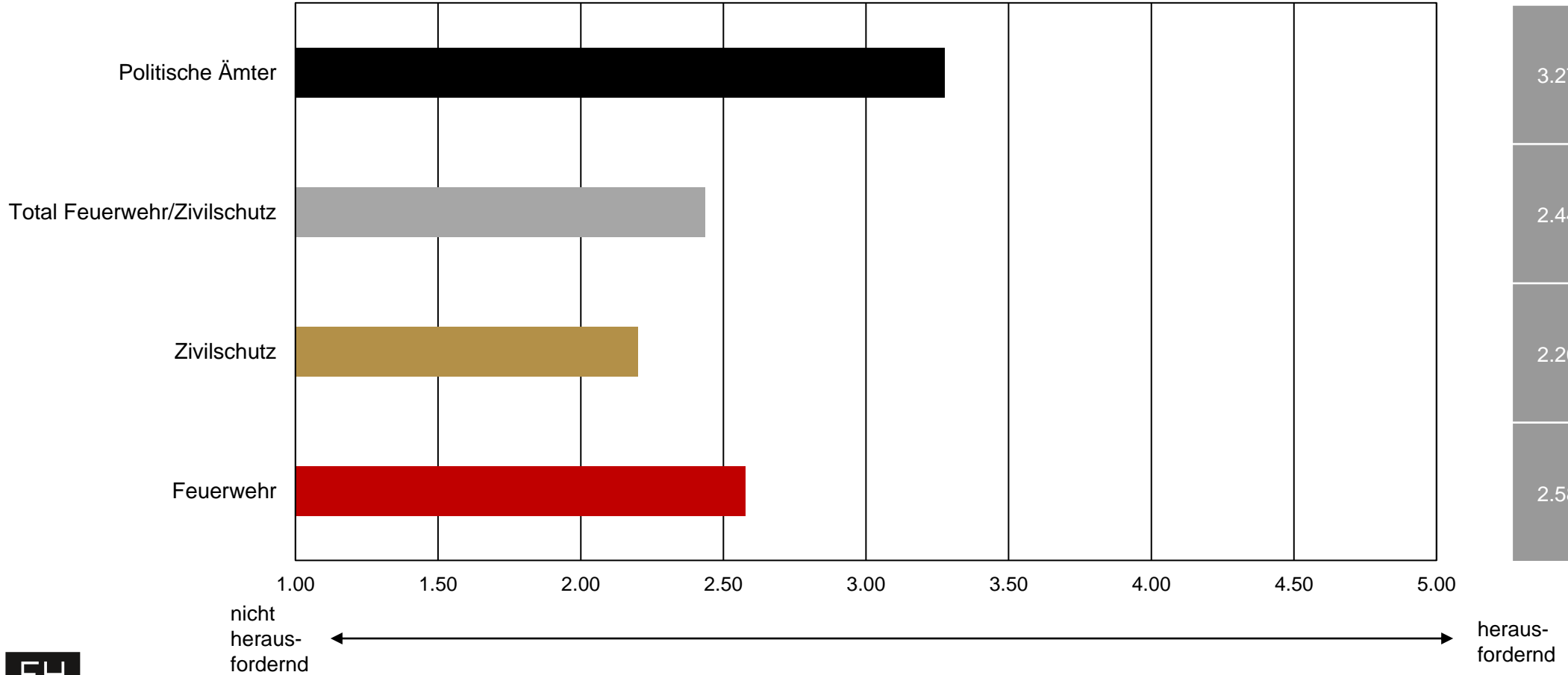
Feuerwehr: N = 666
Zivilschutz: N = 372
Politische Ämter: N = 1'685

Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Vereinbarkeit

F7_ Wie herausfordernd ist es für Sie, Ihre Miliztätigkeit mit Familie/Partnerschaft/Kinder zu vereinbaren?

* Mittelwerte:
5 = herausfordernd
4 = eher herausfordernd
3 = weder noch
2 = eher nicht herausfordernd
1 = nicht herausfordernd



nicht herausfordernd ←

→ herausfordernd

Feuerwehr: N = 694
Zivilschutz: N = 412
Politische Ämter: N = 1'862

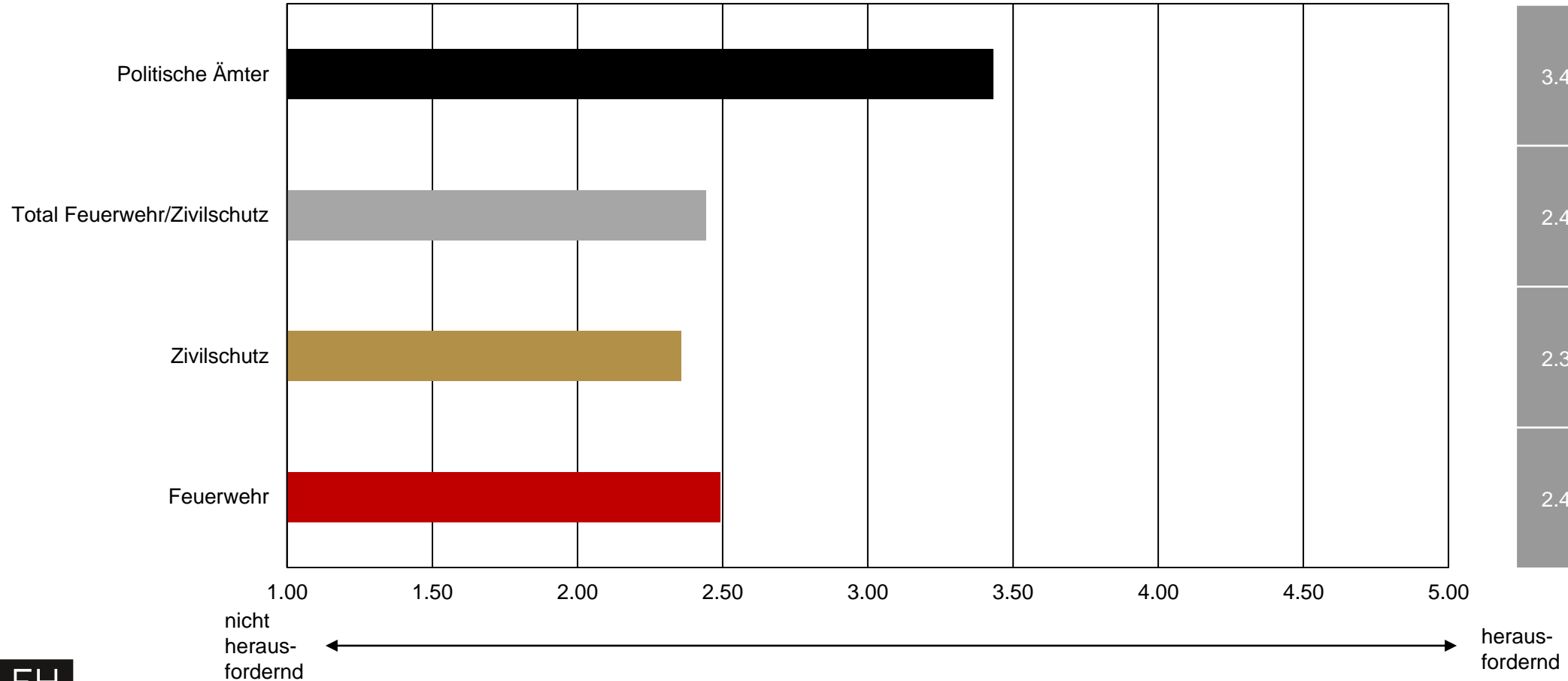


Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Vereinbarkeit

F7_Wie herausfordernd ist es für Sie, Ihre Miliztätigkeit mit der Freizeit (z.B. andere Vereinsaktivitäten) zu vereinbaren?

* Mittelwerte:
5 = herausfordernd
4 = eher herausfordernd
3 = weder noch
2 = eher nicht herausfordernd
1 = nicht herausfordernd



nicht herausfordernd ←

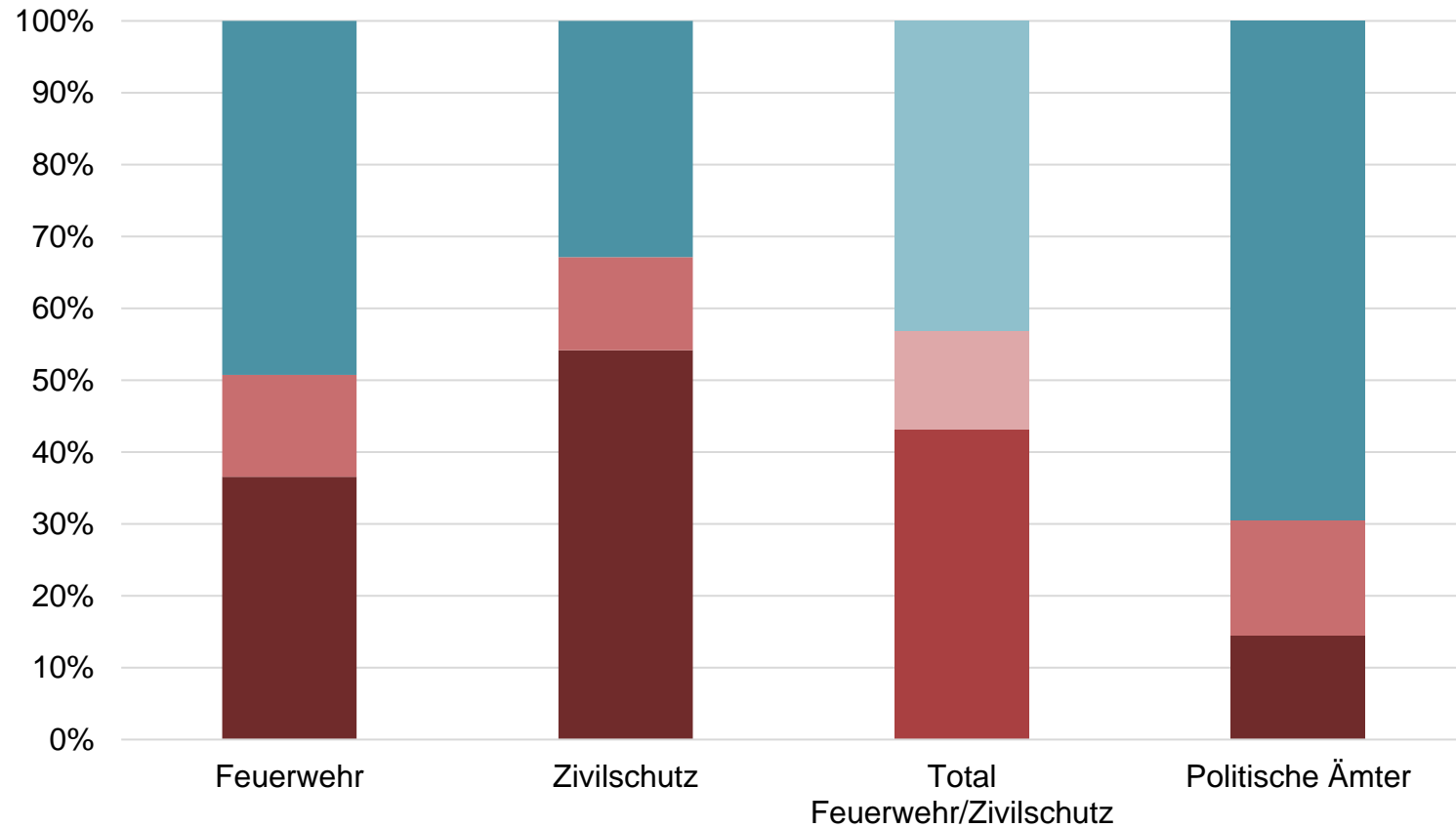
→ herausfordernd

Feuerwehr: N = 705
Zivilschutz: N = 420
Politische Ämter: N = 1'878

Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Weitere Tätigkeiten

F5_Sind Sie neben Ihrer Tätigkeit in der Feuerwehr/im Zivilschutz zusätzlich freiwillig oder ehrenamtlich tätig (z.B. Vorstand Fussballverein/Musikverein)?



Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Aussagen und Erkenntnisse zur Vereinbarkeit

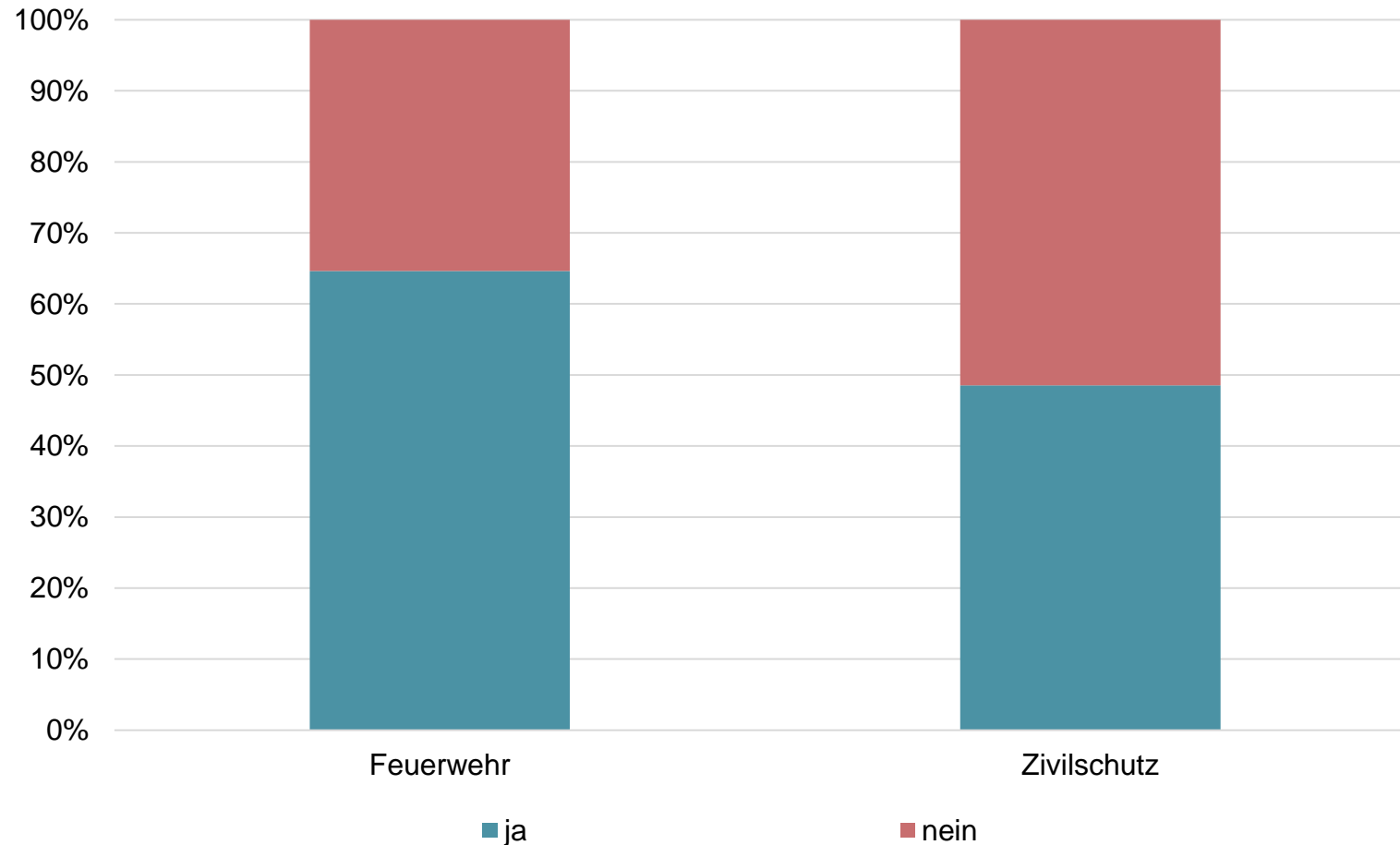
Aussagen	Erkenntnisse
<p>Vereinbarkeit (F7):</p> <p>Vereinbarkeit Beruf:</p> <ul style="list-style-type: none">• Die Vereinbarkeit mit dem Beruf wird als schwieriger eingestuft als die Vereinbarkeit mit der Familie/Kinder/Partner und Freizeit.• Die Vereinbarkeit mit dem Beruf ist für die Zivilschutzangehörigen schwieriger, als für diejenigen in der Feuerwehr – jedoch immer noch deutlich einfacher als für die Miliz-Politiker/innen. <p>Familie/Partnerschaft/Kinder und Freizeit:</p> <ul style="list-style-type: none">• Sowohl in der Feuerwehr als auch im Zivilschutz wird die Vereinbarkeit der Miliztätigkeit mit Familie, als auch mit der Freizeit, als eher nicht herausfordernd beurteilt. Auch hier ist die Vereinbarkeit viel besser bewertet, als von den Miliz-Politikern/innen.	<ul style="list-style-type: none">• Die Feuerwehrrübungen finden in der Regel an Randzeiten statt und tangieren die beruflichen Tätigkeiten deshalb weniger als die Zivilschutzeinsätze. Dies wiederum führt dazu, dass die Vereinbarkeit mit Familie und Freizeit bei der Feuerwehr als schwieriger eingestuft wurde als im Zivilschutz – wobei die Vereinbarkeit bei beiden gewährleistet ist. <p>Familie/Partnerschaft/Kinder:</p> <ul style="list-style-type: none">• Es besteht eine punktuelle Belastung.• Ein politisches Amt ist auf dauerndes Engagement ausgerichtet, weshalb es schwierig sein kann, das Amt mit Familie/Kinder/Partner zur vereinbaren. <p>Freizeit:</p> <ul style="list-style-type: none">• Bei der Feuerwehr/dem Zivilschutz liegen die Einschätzungen eher in der Mitte, aber für politische Ämter scheint der Aufwand grösser und die Vereinbarkeit mit der Freizeit schwieriger zu sein.• Das politische Milizamt wird oft auch als Hobby ausgeführt.
<p>Weitere Tätigkeiten (F5):</p> <ul style="list-style-type: none">• Bei den politischen Ämtern ist der Anteil jener, die weitere freiwillige/ehrenamtliche Tätigkeiten ausüben, grösser als bei den Angehörigen der Feuerwehr und des Zivilschutzes.• Angehörige der Feuerwehr (fast 50%) gehen öfter einem Engagement im ehrenamtlichen Bereich nach, als Angehörige des Zivilschutzes (33%).	<ul style="list-style-type: none">• Sowohl der Zivilschutz- als auch der Feuerwehrdienst bilden grosse Teile der Gesellschaft ab, während sich bei politischen Ämtern vor allem Leute engagieren, die ein Faible für ein freiwilliges Engagement haben.• Die Angehörigen des Feuerwehrdienstes sind häufiger freiwillig ehrenamtlich engagiert (49%) als die Durchschnittsbevölkerung (39%). Diese stärkere Ausprägung (auch im Vergleich zu den Angehörigen des Zivilschutzes) ist mit dem weniger obligatorisch anmutenden Charakter der Feuerwehr zu begründen, während beim Zivilschutz ein gewisser Verpflichtungsgrad besteht: Wer sich (freiwillig) in der Feuerwehr engagiert, ist tendenziell auch sonst eher bereit sich in Organisationen und Vereinen ehrenamtlich zu engagieren.

2.3 Unterstützung durch Arbeitgeber

Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Unterstützung

F8_Unterstützt Ihr Unternehmen Sie in Ihrer Miliztätigkeit in der Feuerwehr/
im Zivilschutz?

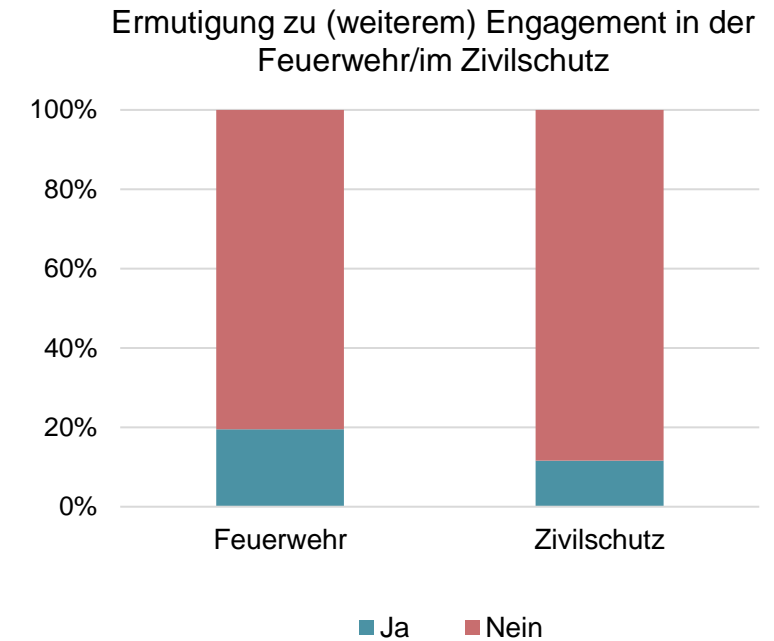
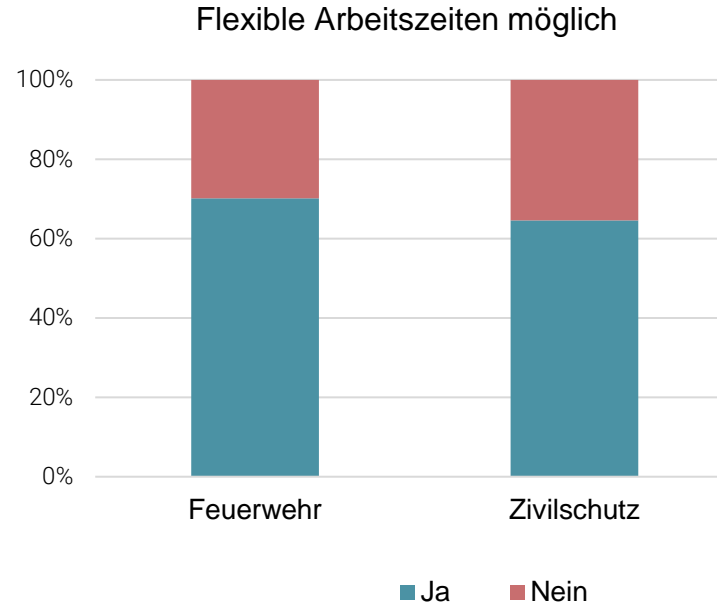
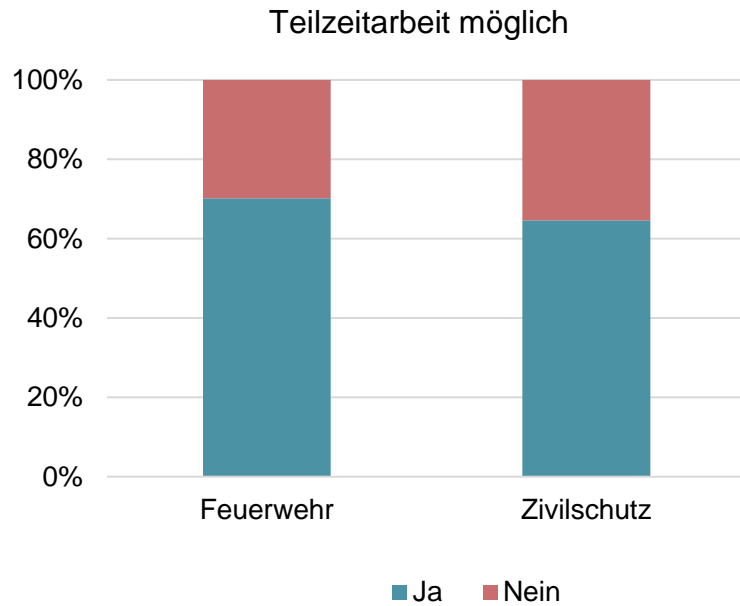


Feuerwehr: N = 571
Zivilschutz: N = 358

Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Unterstützungsform (1/2)

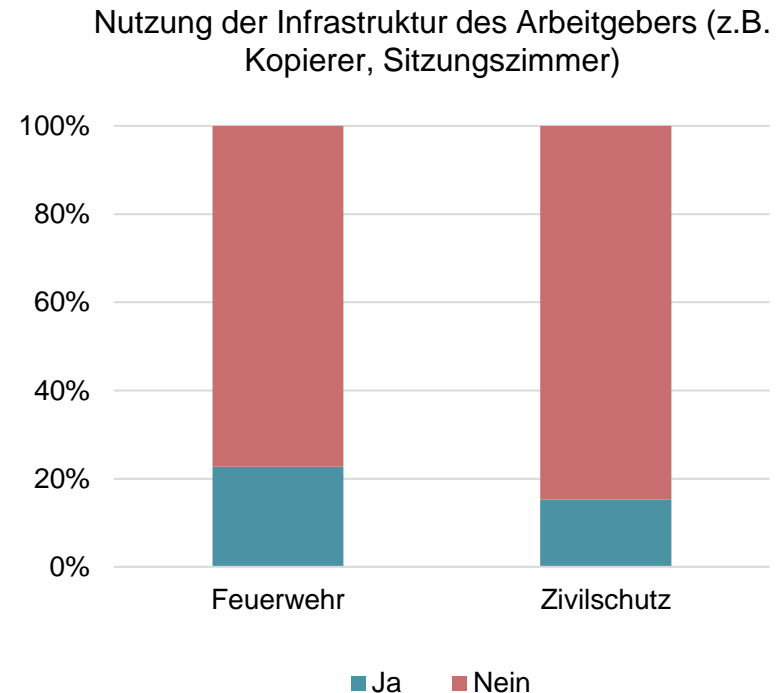
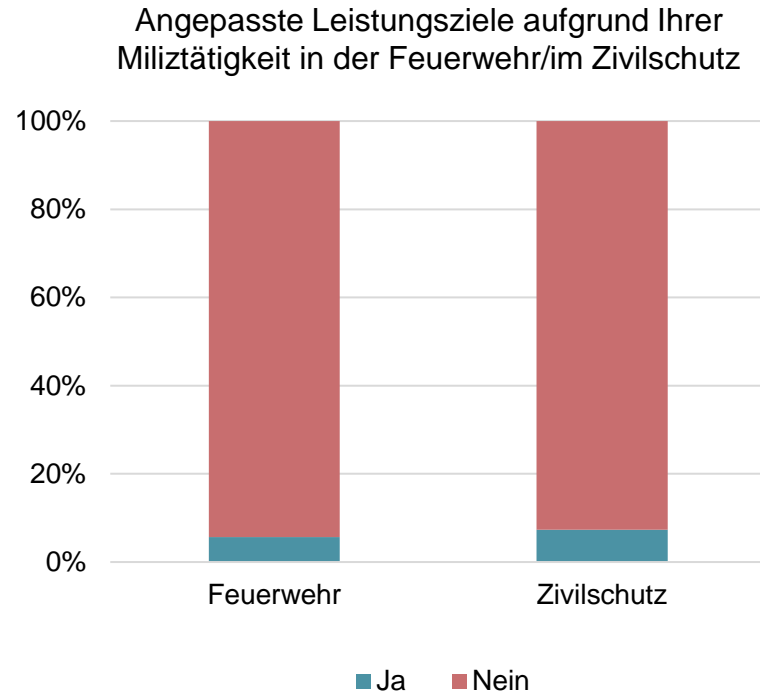
F9_In welcher Form werden Sie von Ihrem Arbeitgeber unterstützt?



Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Unterstützungsform (2/2)

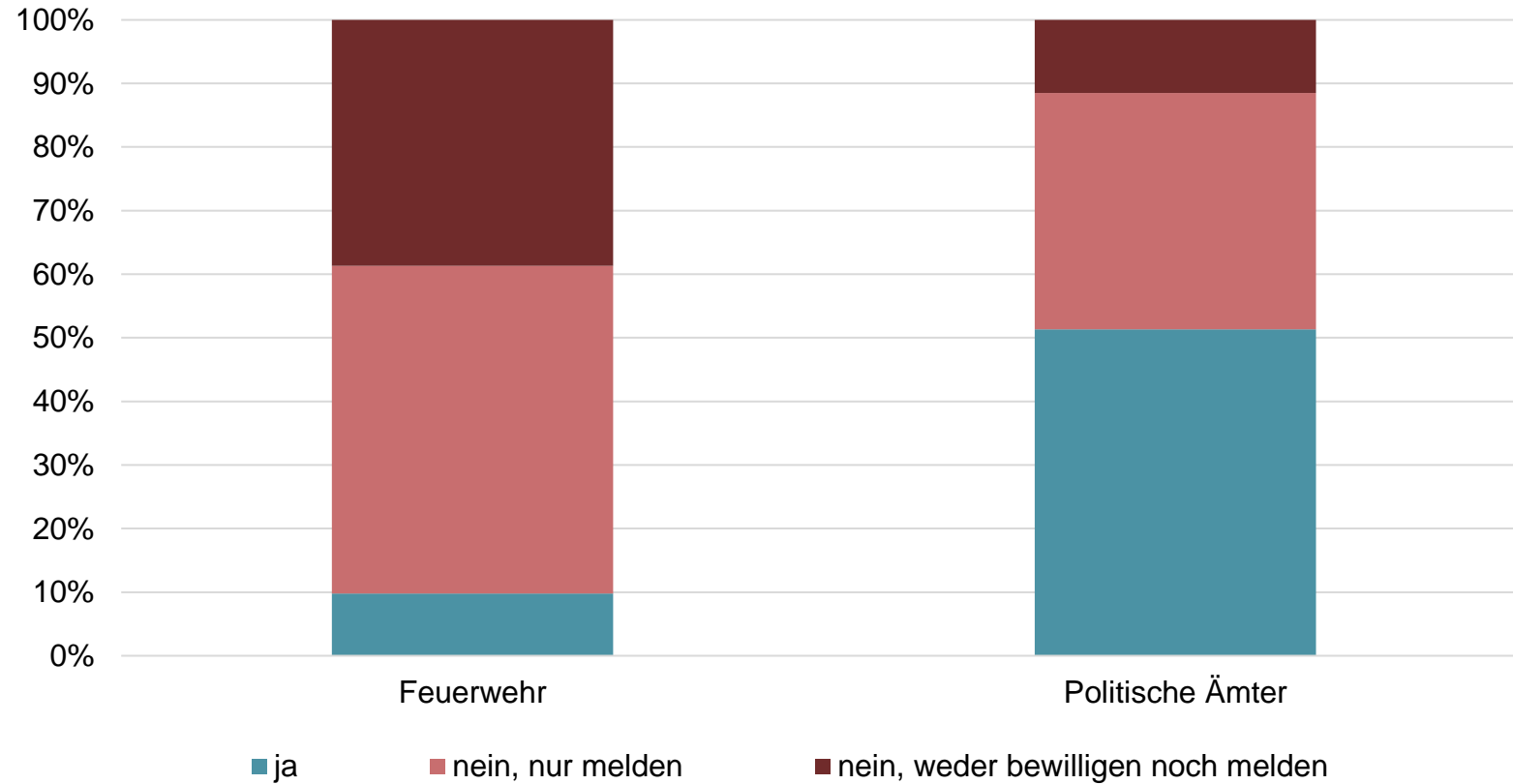
F9_In welcher Form werden Sie von Ihrem Arbeitgeber unterstützt?



Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Bewilligung

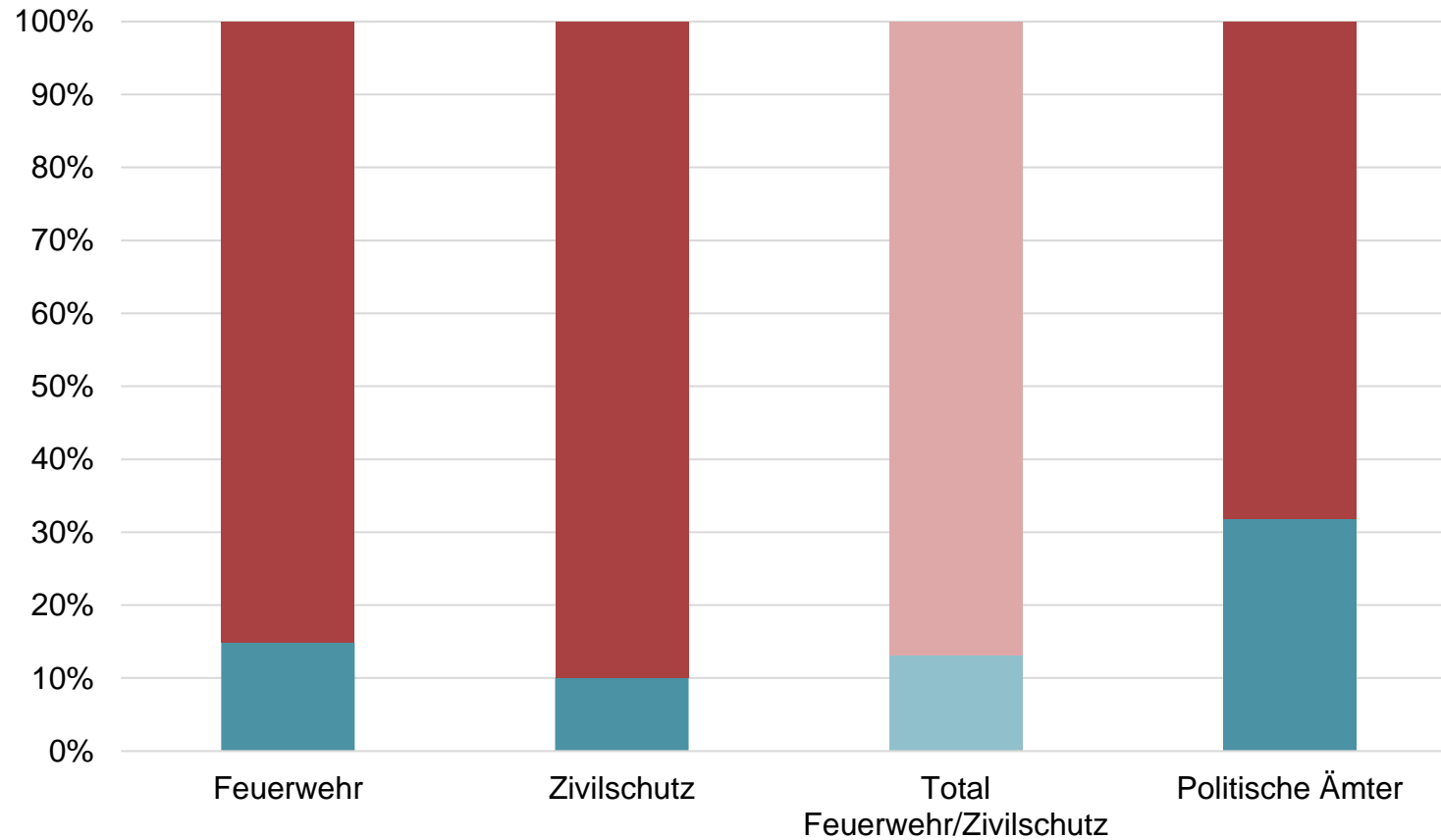
F10_Mussten Sie Ihre Miliztätigkeit in der Feuerwehr beim jetzigen Arbeitgeber bewilligen lassen?



Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Bewilligung

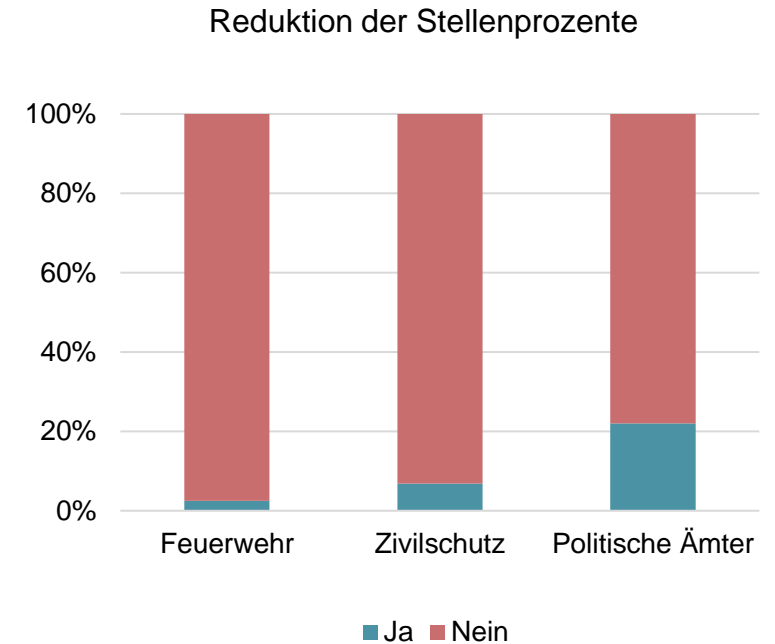
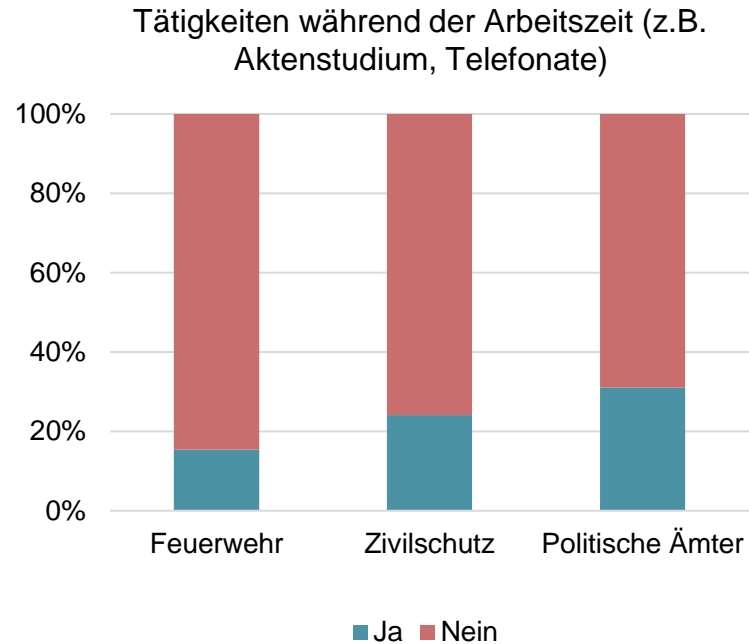
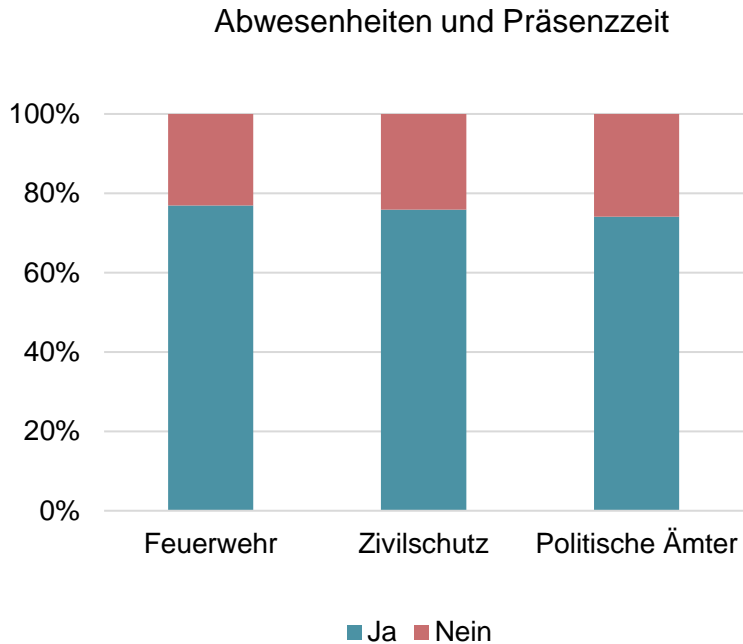
F11_Vereinbarung: Haben Sie mit Ihrem Arbeitgeber eine Vereinbarung zur Ausübung Ihrer Miliztätigkeit in der Feuerwehr/im Zivilschutz abgeschlossen?



Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Inhalt der Vereinbarung (1/2)

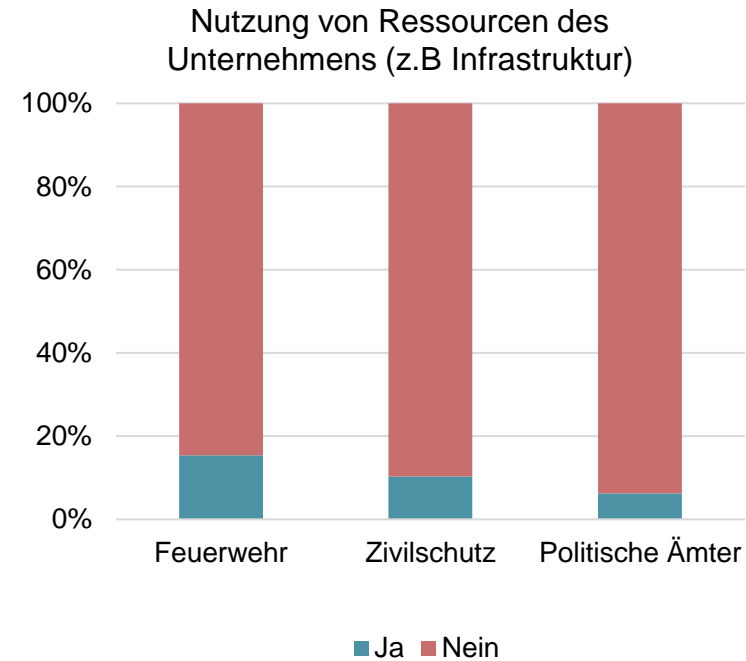
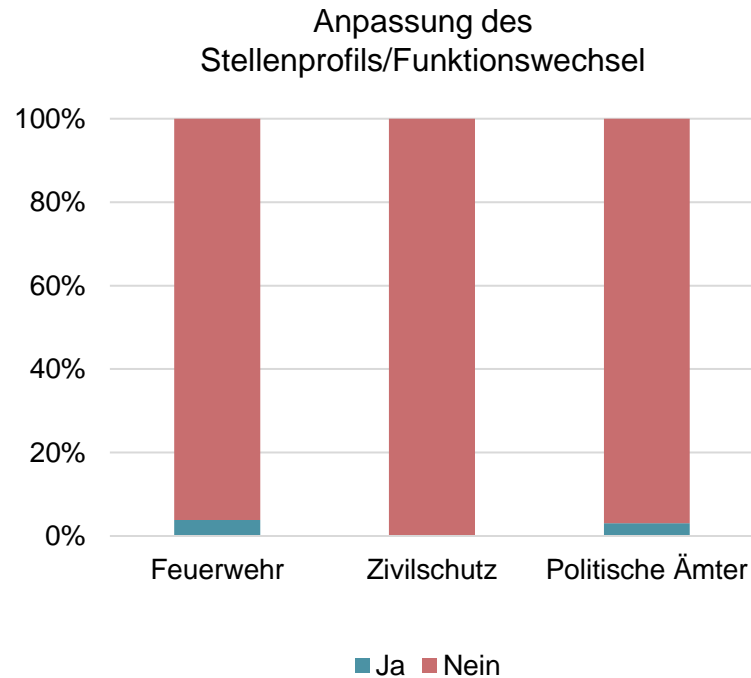
F12_Was wurde in dieser Vereinbarung geregelt?



Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Inhalt der Vereinbarung (2/2)

F12_Was wurde in dieser Vereinbarung geregelt?

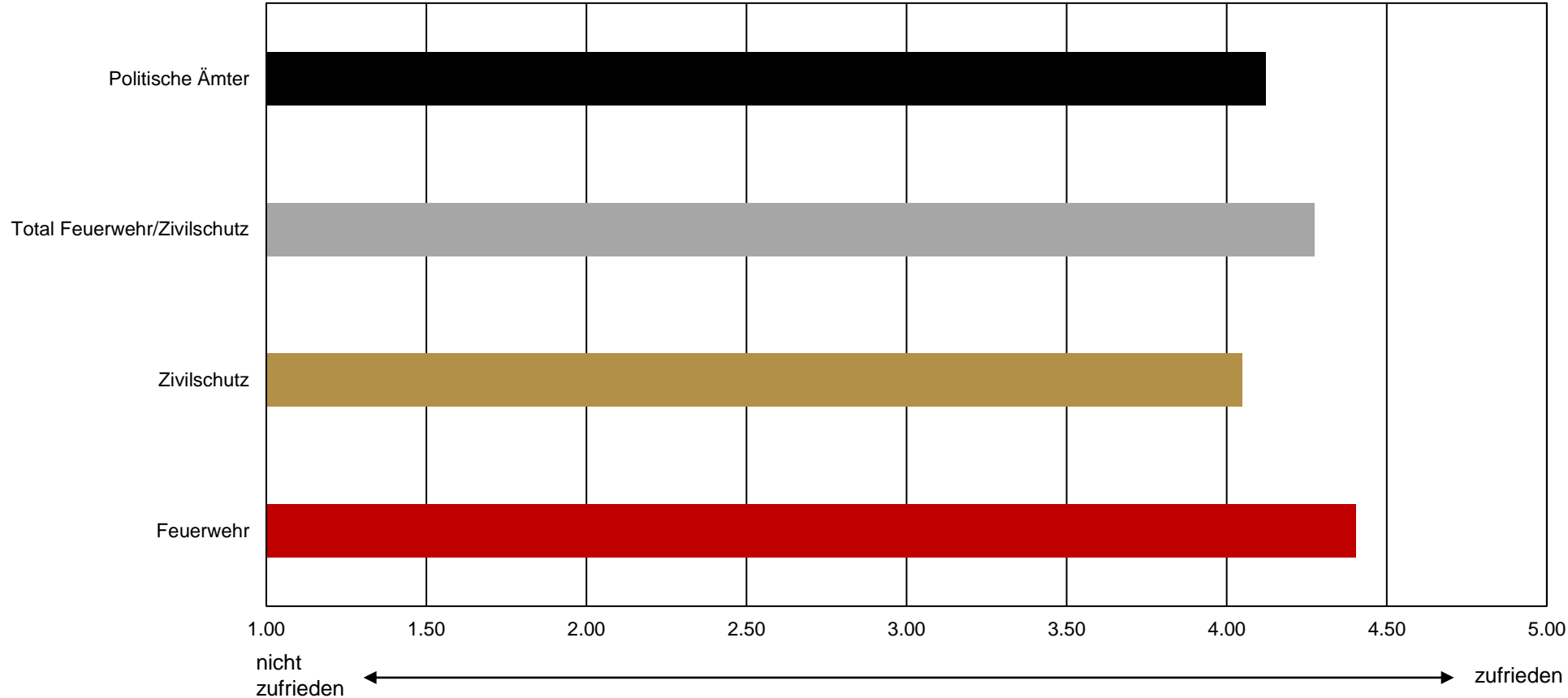


Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Zufriedenheit

F13_Wie zufrieden sind Sie mit der Situation in Ihrem Unternehmen bezüglich Ihrer Miliztätigkeit in der Feuerwehr/im Zivilschutz?

* Mittelwerte:
5 = zufrieden
4 = eher zufrieden
3 = teils teils
2 = eher nicht zufrieden
1 = nicht zufrieden

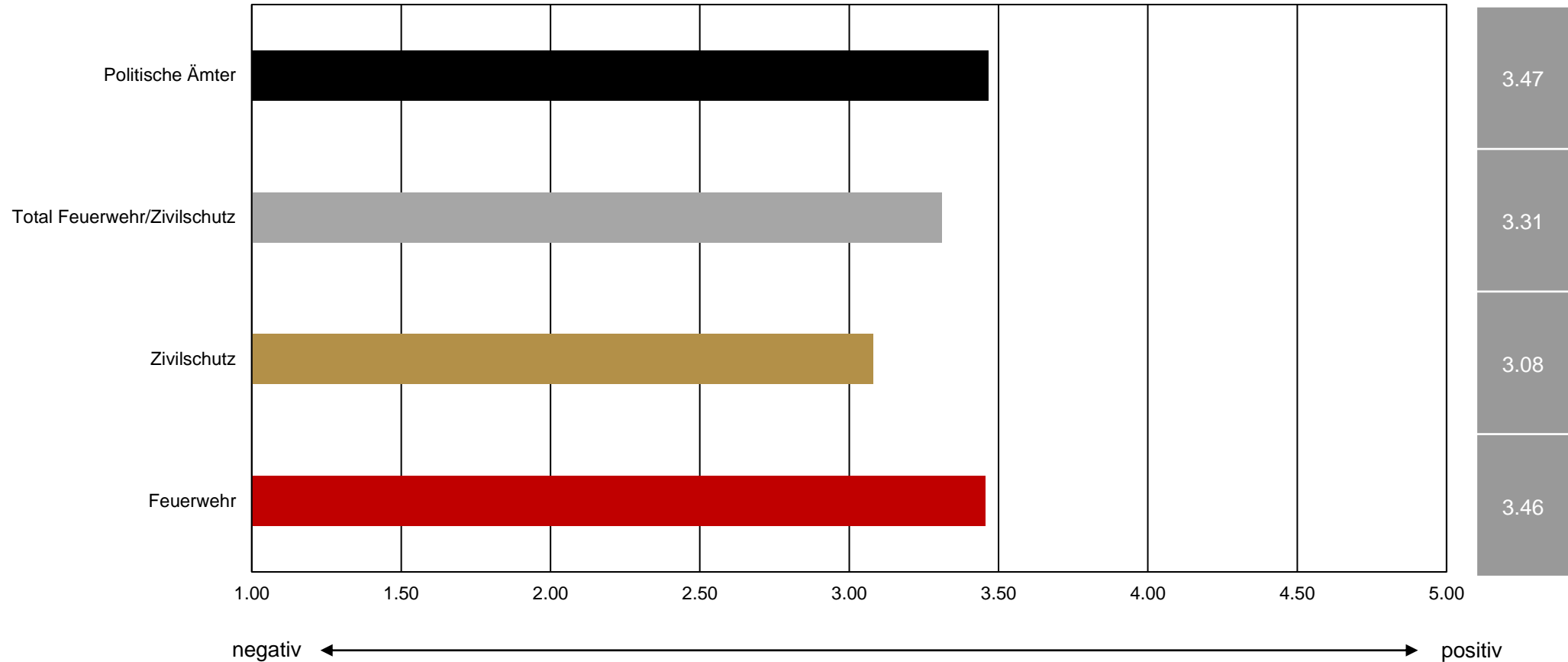


Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Bewerbungsprozess

F15_Wie hat der Dienst in der Feuerwehr/Dienst im Zivilschutz Ihren Bewerbungsprozess beeinflusst?

* Mittelwerte:
5 = positiv
4 = eher positiv
3 = neutral
2 = eher negativ
1 = negativ

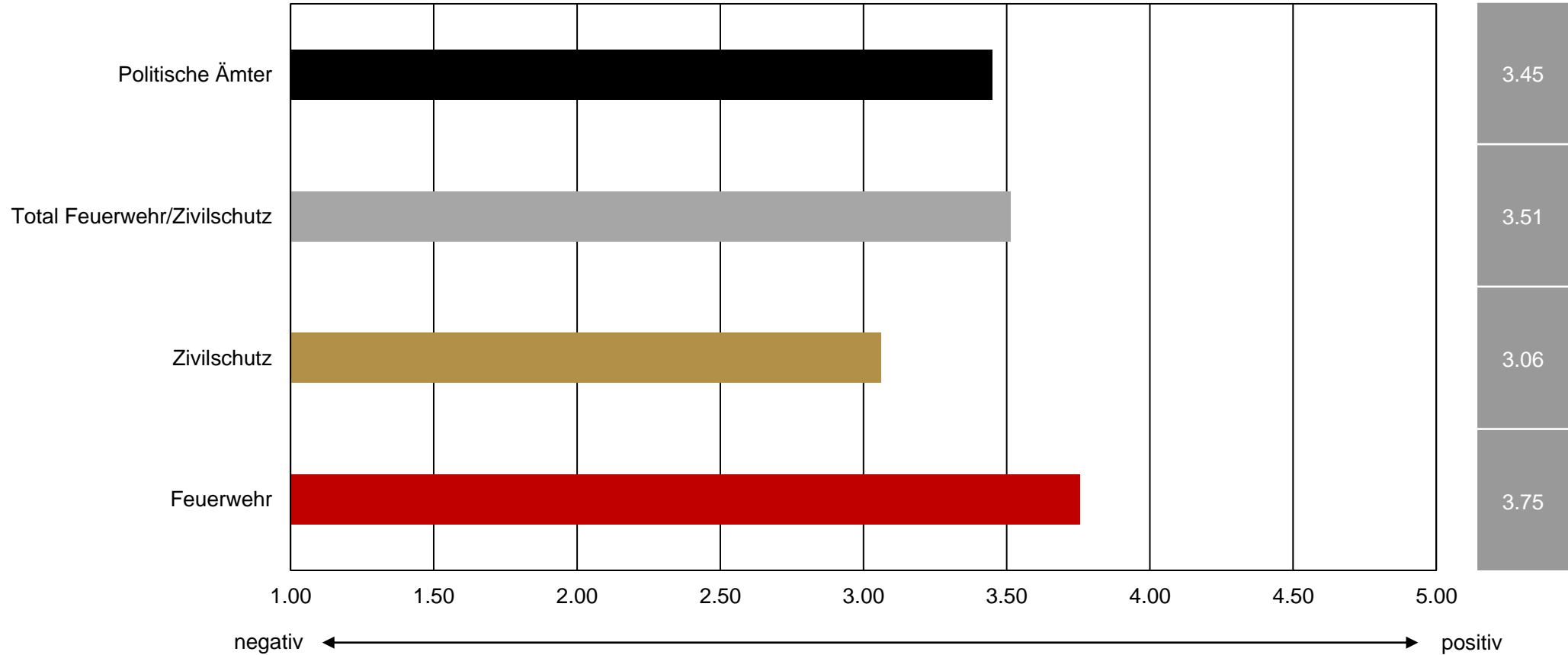


Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Rekrutierung

F16_ Welchen Einfluss hat eine Miliztätigkeit in der Feuerwehr / im Zivilschutz von Stellenbewerbenden bei der Rekrutierung in Ihrem Unternehmen generell?

* Mittelwerte:
5 = positiv
4 = eher positiv
3 = teils teils
2 = eher negativ
1 = negativ



Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Aussagen und Erkenntnisse zur Unterstützung durch Arbeitgeber

Aussagen	Erkenntnisse
<p>Unterstützungsform (F9):</p> <ul style="list-style-type: none">• Zwei Drittel der Befragten der Feuerwehr erhalten Unterstützung, rund ein Drittel bei den Zivilschützer/innen. Die Unterstützungsformen sind bei beiden Befragungsgruppen ähnlich ausgeprägt: Die grösste Unterstützung erfolgt mittels Teilzeitarbeit und flexiblen Arbeitszeiten. Wenig ausgeprägt ist die Ermutigung durch den Arbeitgeber sowie die Nutzung der Infrastruktur des Arbeitgebers für die Miliztätigkeit.	<ul style="list-style-type: none">• Das Ermöglichen von Teilzeitarbeit und flexiblen Arbeitszeiten hat sich in vielen Branchen etabliert. Die Nutzung der Infrastruktur ist für die Feuerwehr und den Zivilschutz von untergeordneter Bedeutung und oftmals gar nicht möglich. Erstaunlich sind die tiefen Werte zur Ermutigung zu einem Engagement in der Feuerwehr und dem Zivilschutz.
<p>Bewilligung (F10):</p> <ul style="list-style-type: none">• Bürokratische Hürden scheinen bei der Feuerwehr weniger gross als bei den politischen Ämtern zu sein. Nur rund 10 Prozent mussten ihren Dienst in der Feuerwehr vom Arbeitgeber bewilligen lassen.	<ul style="list-style-type: none">• Das vermeintliche Reputationsrisiko ist bei der Feuerwehr tiefer als bei politischen Ämtern• Der Dienst in der Feuerwehr hat einen stärkeren Verpflichtungscharakter als politische Ämter, die praktisch immer aus freien Stücken übernommen werden.
<p>Vereinbarung (F11):</p> <ul style="list-style-type: none">• Dies deckt sich mit F10: Bei der Feuerwehr und im Zivilschutz gibt es weniger bürokratische Hürden in Form von Vereinbarungen, als bei den Milizpolitiker/innen.	<ul style="list-style-type: none">• Bei den politischen Ämtern scheint es mehr Klärungsbedarf zu geben, da diesbezüglich wesentlich mehr Vereinbarungen getroffen werden als in der Feuerwehr und im Zivilschutz.
<p>Inhalt der Vereinbarung (F12):</p> <ul style="list-style-type: none">• Abwesenheiten und Präsenzzeit wird oft in den Vereinbarungen geregelt (bei 75-77% der Befragten mit Vereinbarung), alle anderen karriererelevanten Aspekte werden eher nicht geregelt.• Lediglich jeweils zwei Personen bei der Feuerwehr und dem Zivilschutz haben eine Reduktion der Stellenprozente aufgrund des Engagements vereinbart.	<ul style="list-style-type: none">• Bei den Feuerwehr- und Zivilschutzdienstleistenden wird nur die Abwesenheit und die Präsenzzeit durch den Arbeitgeber geregelt. Alle anderen Aspekte sind von untergeordneter Bedeutung.
<p>Zufriedenheit (F13):</p> <ul style="list-style-type: none">• Grundsätzlich ist man sehr zufrieden mit der Situation im Unternehmen.• Die höchste Zufriedenheit haben die Feuerwehrangehörigen (4.40). Die Zivilschutzangehörigen haben sogar noch den tieferen Zustimmungswert (4.05) als die politischen Amtsinhaber (4.12)	<ul style="list-style-type: none">• Obwohl die Zufriedenheit bei allen Befragungsgruppen sehr hoch ist, erstaunt die Rangierung: Bei den Zivilschutz-Angehörigen ist trotz der klar definierten Rahmenbedingungen bezüglich ihrem Einsatz der Zufriedenheitswert etwas tiefer (4.05), als bei den politischen Mandatsträger/innen (4.12). Die Politiker/innen sind in der Regel mit einem weniger planbaren und unregelmässigerem Engagement konfrontiert. Der höchste Mittelwert von 4.40 erreicht die Feuerwehr.

Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Aussagen und Erkenntnisse zur Unterstützung durch Arbeitgeber

Aussagen	Erkenntnisse
<p>Bewerbungsprozess (F15):</p> <ul style="list-style-type: none">• Der Einfluss auf den eigenen Bewerbungsprozess wurde von den Zivilschützer/innen als neutral beurteilt, während die Feuerwehrleute dies positiver sehen und es auf dem gleichen Niveau wie die politischen Amtsträger/innen einstufen.	<ul style="list-style-type: none">• Es gibt Branchen, die ein Engagement bei der Feuerwehr als Vorteil für die berufliche Tätigkeit sehen (Bau, Industrie).
<p>Rekrutierung (F16):</p> <ul style="list-style-type: none">• Den Stellenwert des Engagements in der Rekrutierung wurde von den Feuerwehrleuten am höchsten eingestuft (3.75) – sogar höher als von den politischen Amtsträger/innen (3.45). Die Zivilschützer/innen sehen auch hier das Engagement als neutral (3.06).	<ul style="list-style-type: none">• Die positive Einschätzung des Feuerwehrdienstes auf die Rekrutierung ist überraschend hoch. Auch hier ist eine mögliche Erklärung, dass in gewissen Branchen dieses Wissen als berufsrelevant bzw. als vorteilhaft eingeschätzt wird.

2.4 Vor- und Nachteile des Engagements

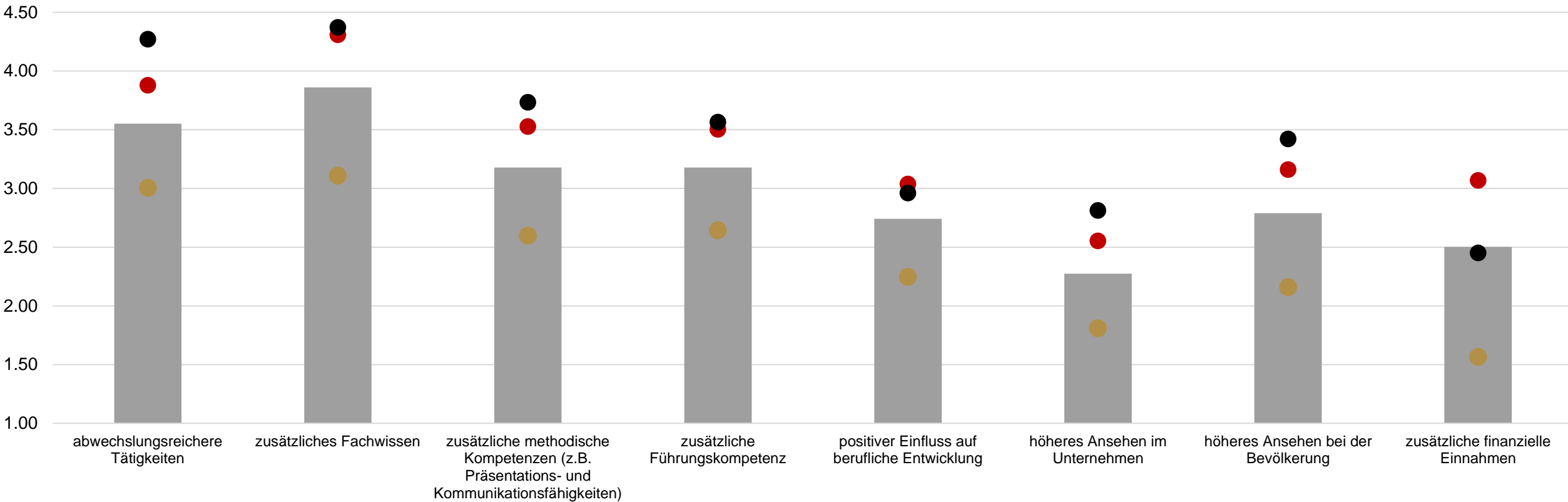
Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Vor- und Nachteile des Engagements

F17_Welche Vorteile ergeben sich für Sie durch Ihre Tätigkeit in der Feuerwehr/im Zivilschutz?

Anmerkung: stimme überhaupt nicht zu = 1, stimme voll und ganz zu = 5

- Total Feuerwehr/Zivilschutz
- Feuerwehr
- Zivilschutz
- Politische Ämter



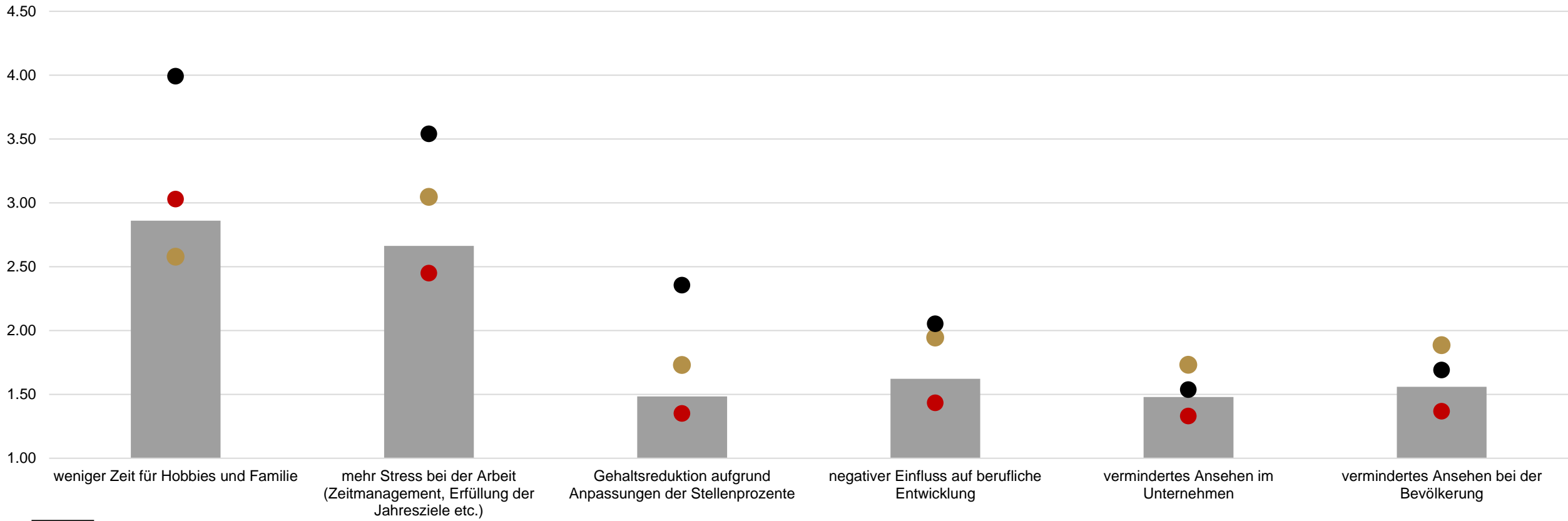
Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Vor- und Nachteile des Engagements

F18_Welche Nachteile ergeben sich für Sie durch Ihre Tätigkeit in der Feuerwehr/

Anmerkung: stimme überhaupt nicht zu = 1, stimme voll und ganz zu = 5

- Total Feuerwehr/Zivilschutz
- Feuerwehr
- Zivilschutz
- Politische Ämter



Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Aussagen und Erkenntnisse zu den Vor- und Nachteilen des Engagements

Aussagen	Erkenntnisse
<p>Vorteile (F17):</p> <ul style="list-style-type: none">• Personen in der Feuerwehr schätzen die Vorteile in der Tendenz ähnlich ein wie die Mandatsträger:innen der politischen Ämter.• Personen im Zivilschutz haben eine eher kritische Sicht und schätzen die Vorteile über alle Punkte hinweg deutlich tiefer ein.	<ul style="list-style-type: none">• Die Feuerwehr wird systematisch besser wahrgenommen als der Zivilschutz. Bei den zusätzlichen finanziellen Einnahmen wird der Vorteil deutlich höher eingeschätzt als bei den anderen beiden Befragungsgruppen.• Die Zivilschutz Angehörigen sind nicht der Meinung, dass ihr Engagement mehr Ansehen im Unternehmen oder zusätzliche Fach- und Führungskompetenz erbringt. Offen bleibt, ob diese Unterschiede zum Feuerwehrdienst und den politischen Ämtern tatsächlich auf inhaltliche Aspekte zurückgeführt werden kann, oder ob es sich um eine Imagefrage handelt.
<p>Nachteile (F18):</p> <ul style="list-style-type: none">• Mit Ausnahme von «weniger Zeit für Hobbies und Familie» werden die Nachteile von den Zivilschutzangehörigen höher eingeschätzt, als von den Feuerwehrangehörigen. Als tatsächliche Nachteile können diese jedoch nicht klassifiziert werden, da diese im Schnitt bei «teils teils» oder «stimme eher nicht zu» / «stimme nicht zu» zu verorten sind.• Werte für den Zivilschutz sind ähnlich wie die Werte für die politischen Ämter	<ul style="list-style-type: none">• Obwohl die Zivilschutzangehörigen auch bei den Nachteilen kritischer sind, als die Feuerwehrdienstleistenden, können keine auffälligen Nachteile benannt werden. Die höchsten Werte betreffen die Zeitkomponente «weniger Zeit für Hobbies und Familie» und «mehr Stress bei der Arbeit», wobei auch hier die Zustimmung nicht sehr stark ausgeprägt ist.

2.5 Massnahmen der Unternehmen

Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

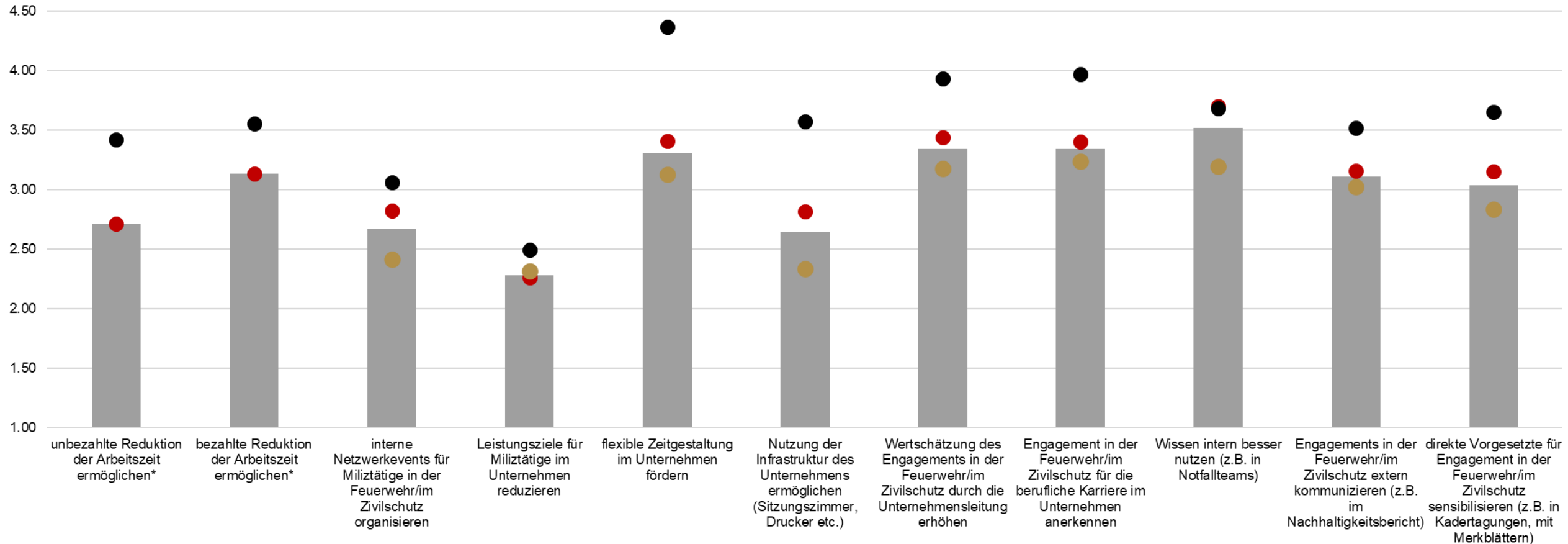
_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Massnahmen der Unternehmen

F19_Welche Massnahmen der Unternehmen würden Ihre Miliztätigkeit in der Feuerwehr/im Zivilschutz attraktiver machen?

Anmerkung: stimme überhaupt nicht zu = 1, stimme voll und ganz zu = 5

*Frage wurde nur bei Personen im Feuerwehrdienst gestellt

- Total Feuerwehr/Zivilschutz
- Feuerwehr
- Zivilschutz
- Politische Ämter



Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Aussagen und Erkenntnisse zu den Massnahmen der Unternehmen

Aussagen	Erkenntnisse
<p>Massnahmen der Unternehmen (F19):</p> <ul style="list-style-type: none">• Die Mittelwerte für die Feuerwehr/den Zivilschutz sind ähnlich.• Personen in der Feuerwehr/im Zivilschutz schätzen alle Massnahmen der Unternehmen tiefer ein als die Mandatsträger:innen der politischen Ämter.• Am besten werden Anerkennungsmassnahmen wie Wertschätzung durch die Unternehmensleitung, Kommunikation des Engagements und Anerkennung des Engagements für die berufliche Entwicklung eingestuft. Zusätzlich wird die flexible Zeitgestaltung als eine wichtige Massnahme eingeschätzt.	<ul style="list-style-type: none">• Die Massnahmen, die Unternehmen zur Förderung des Engagements ergreifen sollen, sind mehrheitlich gut umsetzbar. Vor allem die Wertschätzung und die flexible Zeitgestaltung werden als wirkungsvolle Massnahmen beurteilt. Gerade die Wertschätzungsmassnahmen lassen sich in vielen Branchen mit wenig Aufwand umsetzen.

2.6 Überbetriebliche und staatliche Massnahmen

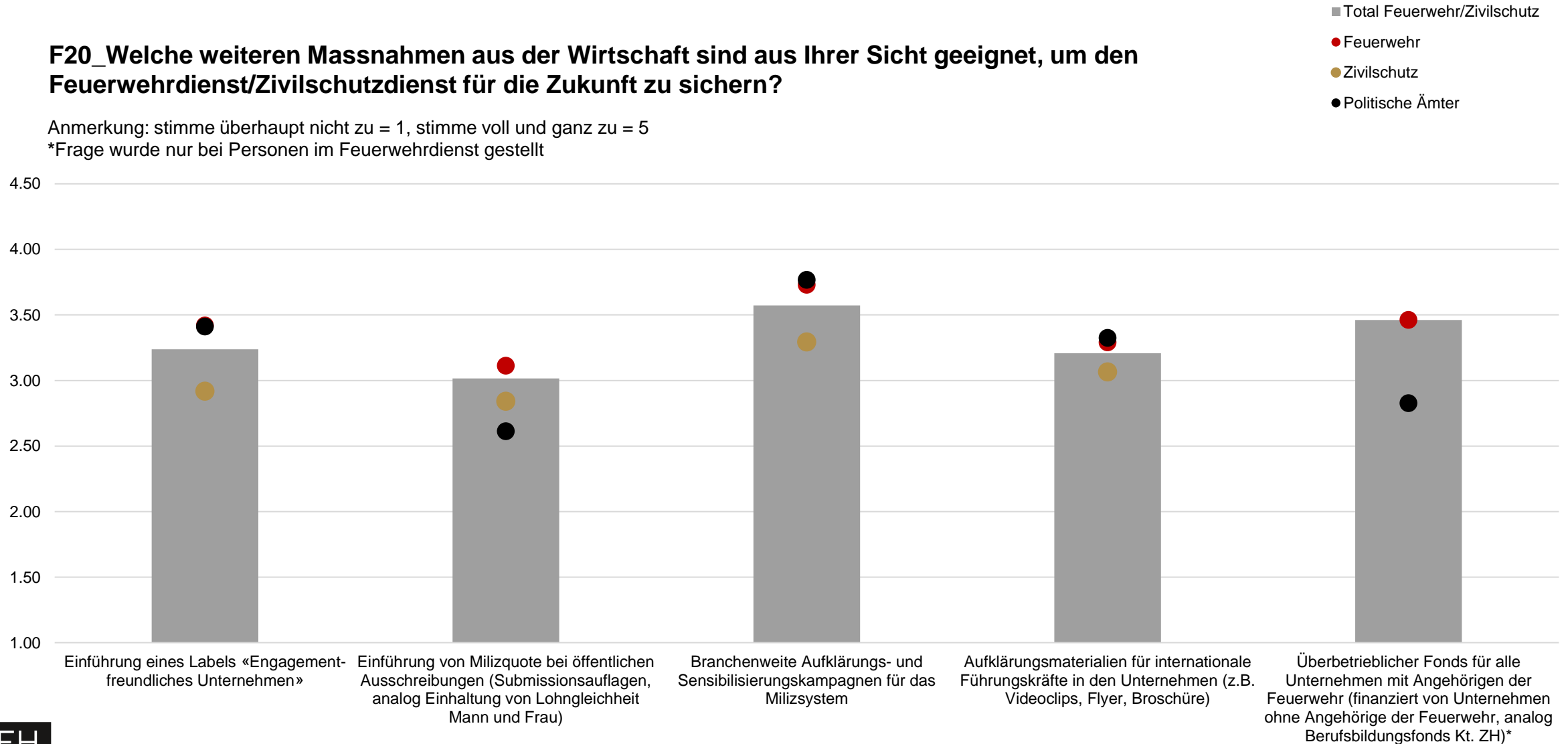
Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Massnahmen der Wirtschaft

F20_Welche weiteren Massnahmen aus der Wirtschaft sind aus Ihrer Sicht geeignet, um den Feuerwehrdienst/Zivilschutzdienst für die Zukunft zu sichern?

Anmerkung: stimme überhaupt nicht zu = 1, stimme voll und ganz zu = 5

*Frage wurde nur bei Personen im Feuerwehrdienst gestellt



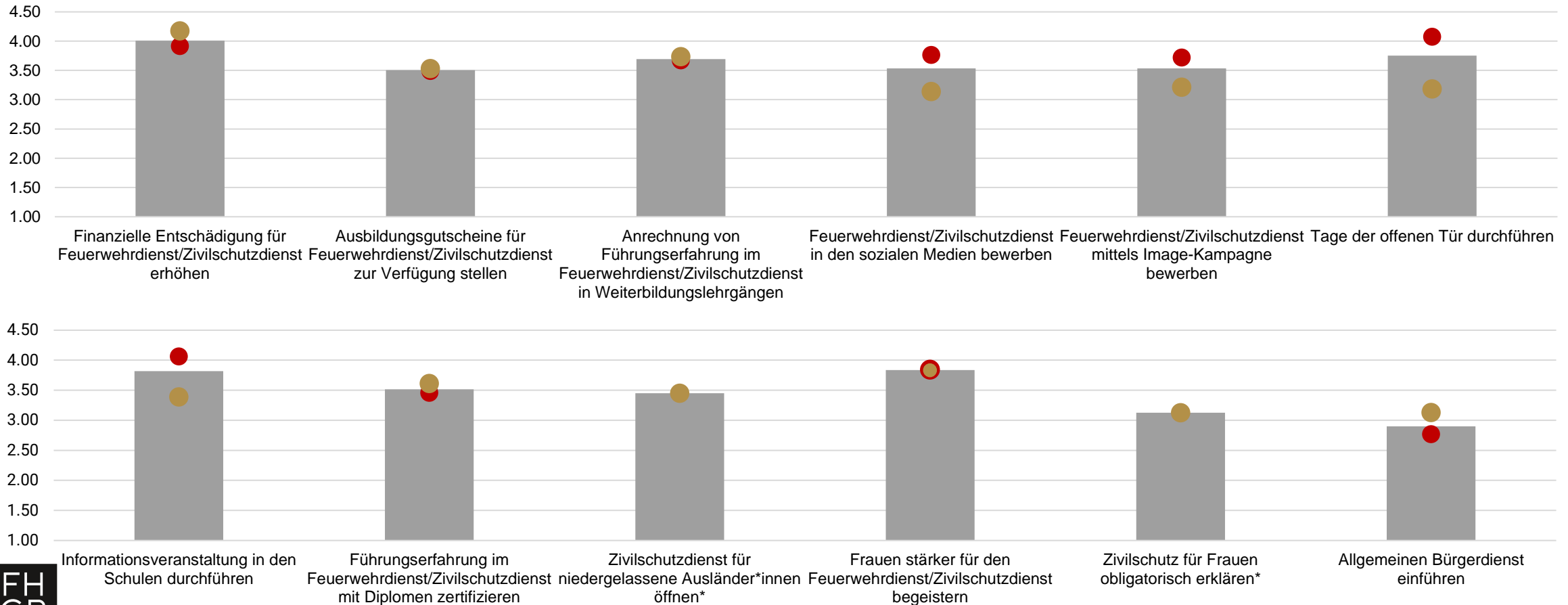
Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Massnahmen des Staates

F21_Massnahmen des Staates: Welche Massnahmen der Gemeinden und Kantone sind aus Ihrer Sicht geeignet, um den Feuerwehrdienst/Zivilschutzdienst für die Zukunft zu sichern?

Anmerkung: stimme überhaupt nicht zu = 1, stimme voll und ganz zu = 5
 *Frage wurde nur bei Personen im Zivilschutzdienst gestellt

■ Total Feuerwehr/Zivilschutz
 ● Feuerwehr
 ● Zivilschutz



Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Freiwilliger Dienst

F22_ Wären Sie bereit freiwilligen Dienst über die Dienstpflicht hinaus in der Feuerwehr/im Zivilschutz zu leisten?

* Mittelwerte:

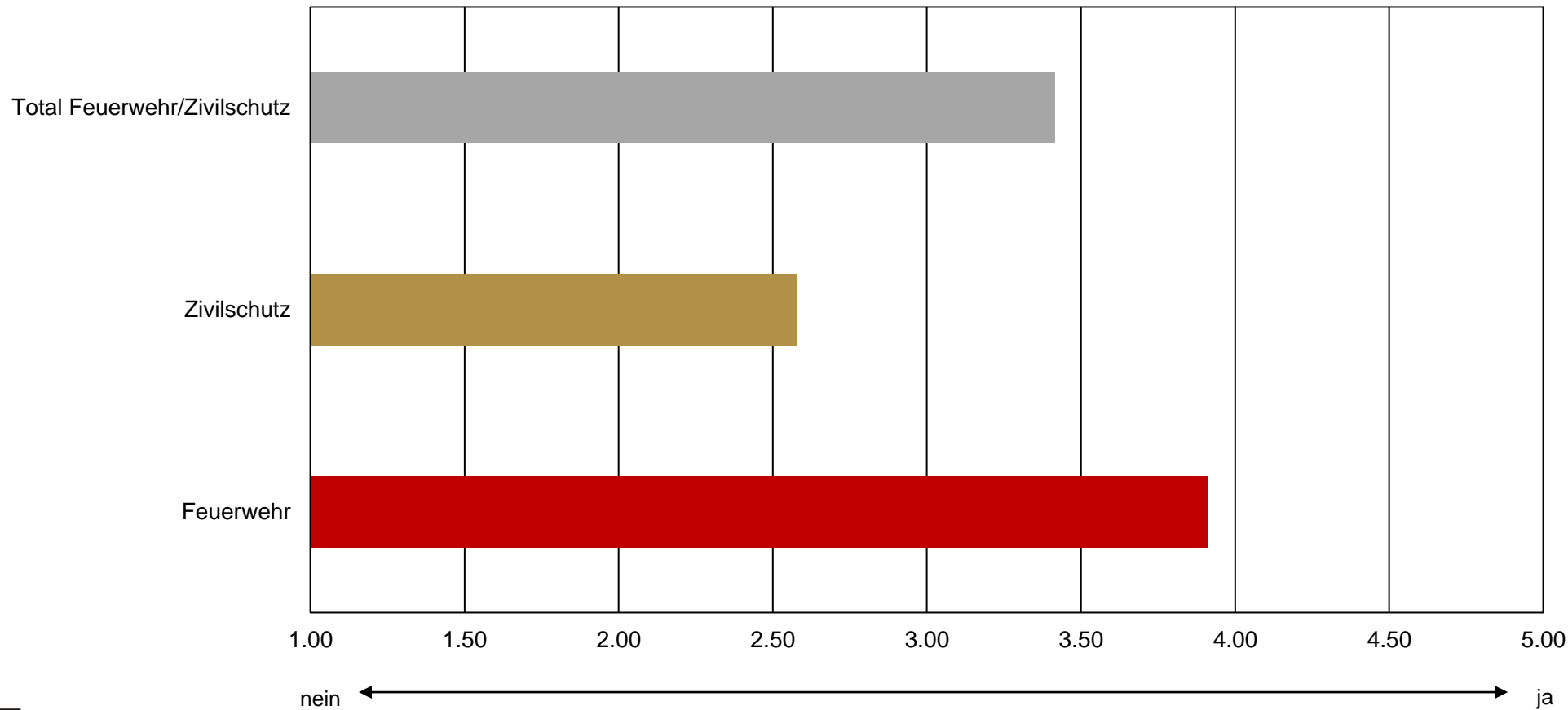
5 = ja

4 = eher ja

3 = teils teils

2 = eher nein

1 = nein



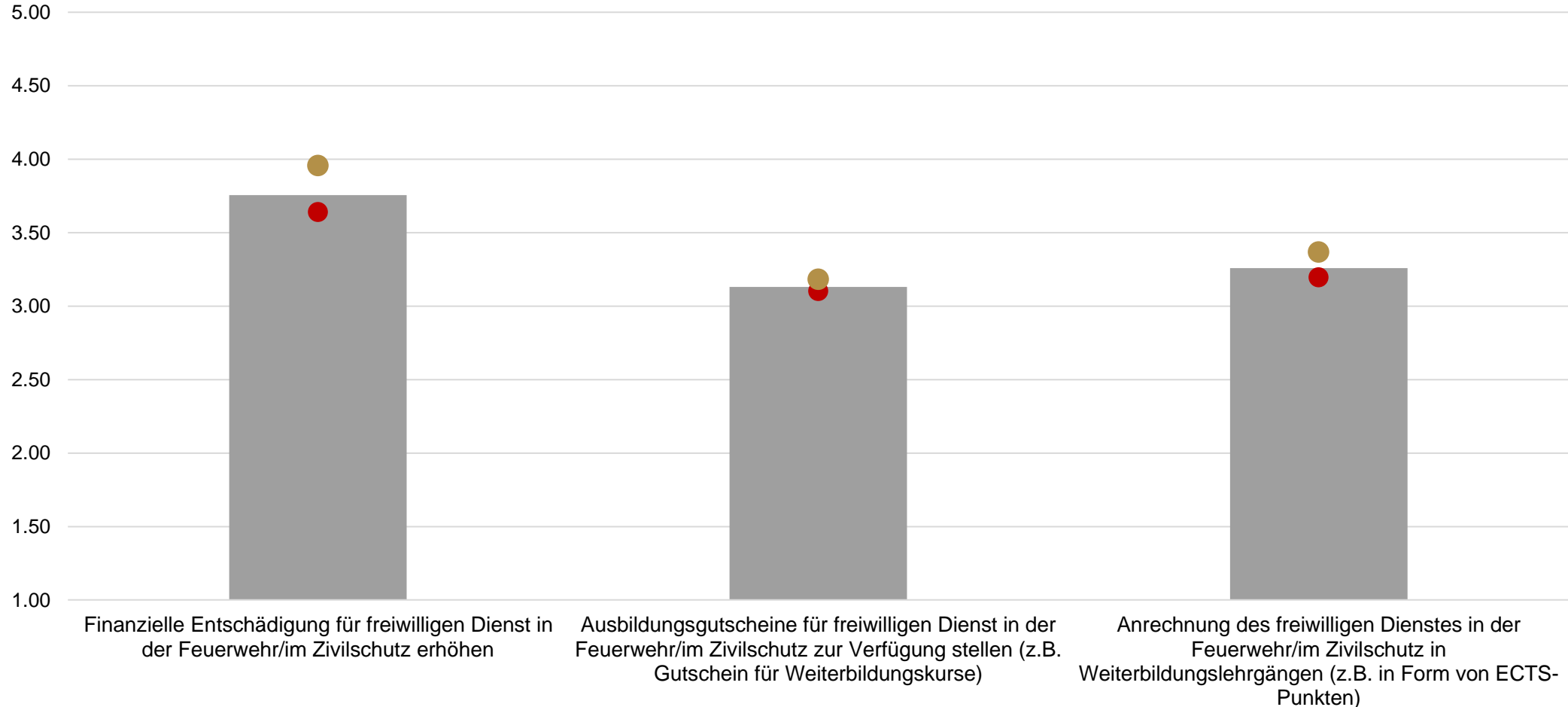
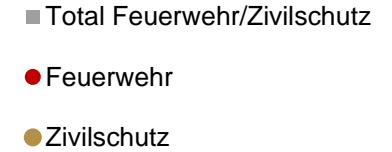
Feuerwehr: N = 617
Zivilschutz: N = 365

Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Anreiz freiwilliger Dienst

F23_Anreiz freiwilliger Dienst: Was wären für Sie wichtige Anreize, um freiwilligen Dienst über die Dienstpflicht hinaus in der Feuerwehr/im Zivilschutz zu leisten?

Anmerkung: stimme überhaupt nicht zu = 1, stimme voll und ganz zu = 5



Feuerwehr: N = 568-606
Zivilschutz: N = 327 - 338

Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Aussagen und Erkenntnisse zu Einschätzungen zum Milizsystem der Zukunft

Aussagen	Erkenntnisse
<p>Massnahmen der Wirtschaft (F20):</p> <ul style="list-style-type: none">• Personen in der Feuerwehr würden die Wirtschaft eher verpflichten, im Vergleich zu den Personen im Zivilschutz. Die Feuerwehrleute beurteilen die Massnahmen sehr ähnlich (wenn nicht gar gleich) wie die politischen Amtsträger/innen.• Die Massnahme «Branchenweite Aufklärungs- und Sensibilisierungskampagnen für das Milizsystem» wird grundsätzlich am hilfreichsten eingeschätzt, um den Feuerwehrdienst/Zivilschutzdienst in der Zukunft zu sichern.	<ul style="list-style-type: none">• Vor allem Aufklärungs- und Sensibilisierungsmassnahmen erhalten Zuspruch. Die Feuerwehrangehörigen sympathisieren auch mit einem überbetrieblichen Fonds, der Unternehmen mit Feuerwehrdienstleistenden unterstützt.
<p>Massnahmen des Staates (F21):</p> <ul style="list-style-type: none">• Feuerwehrangehörige sprechen sich eher für Promotionsmassnahmen aus als die Zivilschutzangehörigen.• Gleich starke Zustimmungswerte bei beiden Befragungsgruppen erreichen hingegen die finanzielle Entschädigung, Ausbildungsgutscheine und Anrechnung an Weiterbildung.	<ul style="list-style-type: none">• Die finanzielle Entschädigung wird bei beiden Befragungsgruppen als effektive Massnahme beurteilt. Auch Ausbildungsgutscheine und eine Anrechnung an Weiterbildung werden als gute Massnahmen eingestuft. Die Feuerwehrleute schätzen die Promotionsmassnahmen wie Tage der offenen Tür wichtiger ein, als die Zivilschutzangehörigen. Die Zivilschutzangehörigen würden die stärkere Einbindung der Frauen und der niedergelassenen Ausländer/innen in den Zivilschutz durchaus befürworten.
<p>Freiwilliger Dienst (F22):</p> <ul style="list-style-type: none">• Die Bereitschaft zum freiwilligen Dienst ist in der Feuerwehr deutlich höher als beim Zivilschutz.	<ul style="list-style-type: none">• Die Bereitschaft, zusätzlichen freiwilligen Dienst zu leisten, ist bei der Feuerwehr positiv ausgeprägt, während dies bei den Zivilschutzdienstleistenden nur eine Minderheit ins Auge fassen würde. Grund dafür ist die bereits erfolgte Selektion: D.h. die Feuerwehr hat tendenziell einen stärkeren freiwilligen Charakter und Leute, die sich dort engagieren sind der Organisation von Grund auf eher positiv gestimmt. Beim Zivilschutz findet eine Rekrutierung in der breiten Bevölkerung statt, die Verpflichtung ist wesentlich stärker ausgeprägt, womit auch Leute Dienst leisten, die sich mit der Organisation nicht zwangsläufig identifizieren.
<p>Anreiz freiwilliger Dienst (F23):</p> <ul style="list-style-type: none">• Es sind eher kleine Unterschiede in den Einschätzungen der Feuerwehr und des Zivilschutzes festzustellen.• Finanzen und Anrechnungen scheinen als Anreiz für freiwilligen Dienst eine gewisse Wichtigkeit zu haben.	<ul style="list-style-type: none">• Die Erhöhung der finanziellen Entschädigung wird als die effektivste Massnahme betrachtet, um den freiwilligen verlängerten Dienst sowohl in der Feuerwehr, als auch im Zivilschutz zu fördern.• Anrechnungen an Weiterbildung werden ebenfalls positiv beurteilt, Ausbildungsgutscheine dagegen werden eher neutral eingeschätzt.

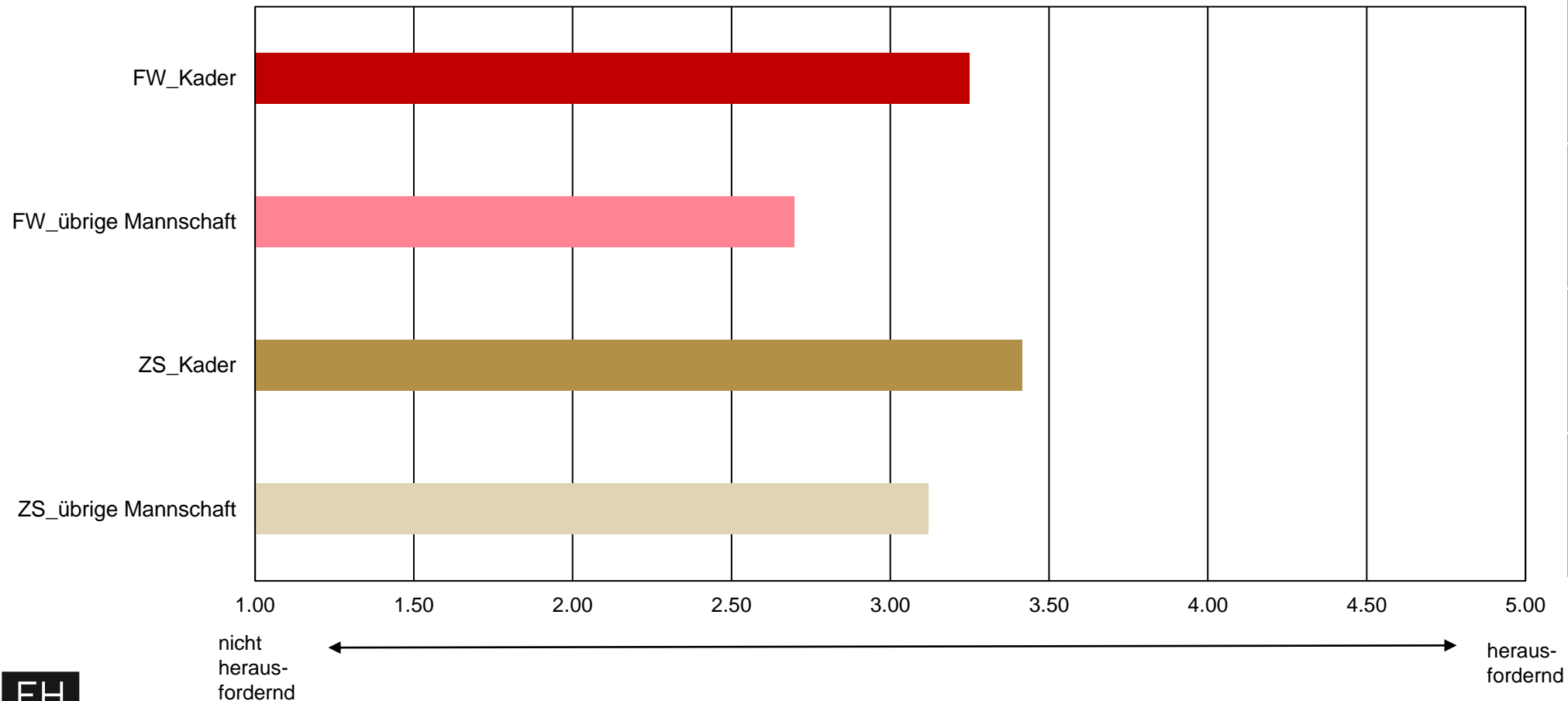
3. Gruppenanalyse Kader

Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Vereinbarkeit

F7_ Wie herausfordernd ist es für Sie, Ihre Miliztätigkeit mit folgenden Verpflichtungen zu vereinbaren? [Beruf]

* Mittelwerte:
5 = herausfordernd
4 = eher herausfordernd
3 = weder noch
2 = eher nicht herausfordernd
1 = nicht herausfordernd



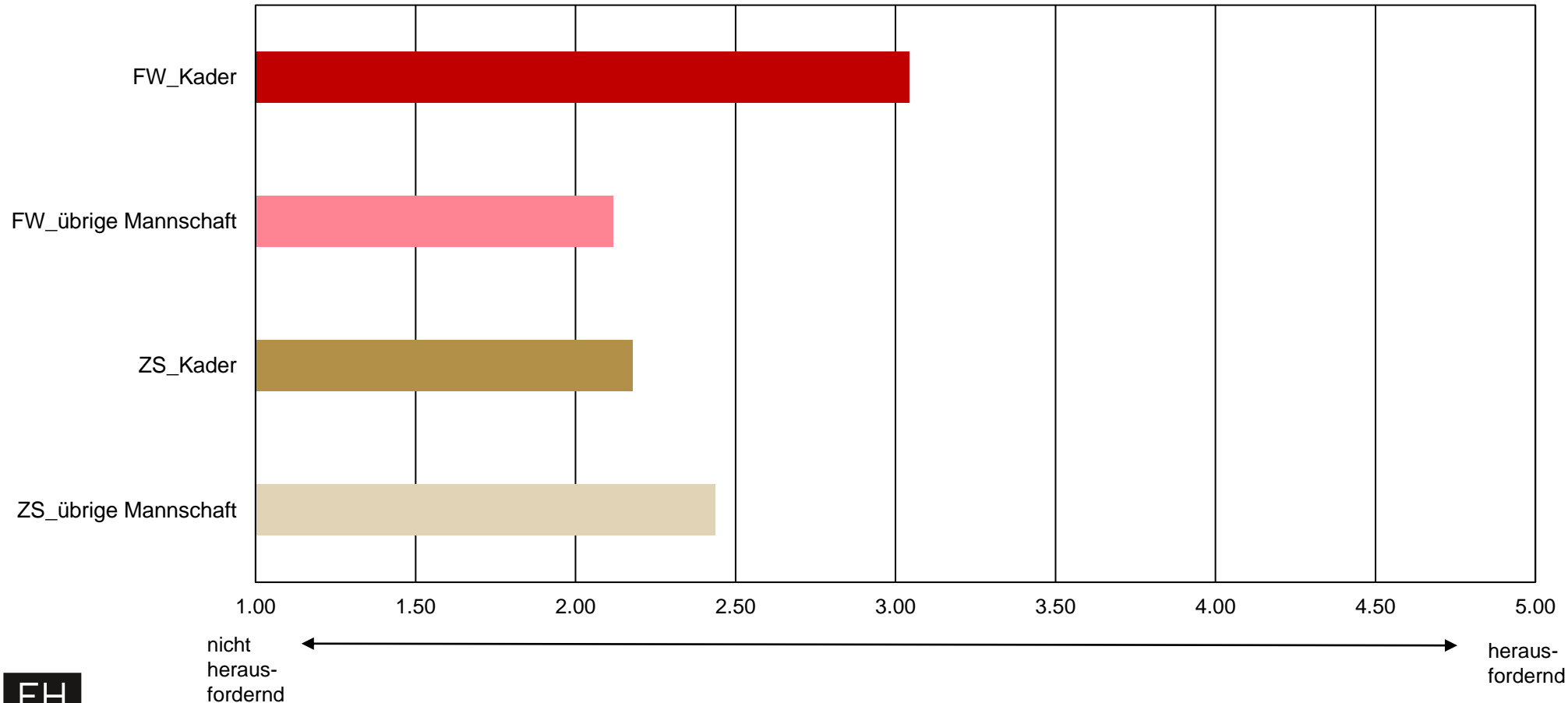
Feuerwehr: N = 666
Zivilschutz: N = 372

Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Vereinbarkeit

F7_Wie herausfordernd ist es für Sie, Ihre Miliztätigkeit mit folgenden Verpflichtungen zu vereinbaren? [Familie/Partnerschaft/Kinder]

* Mittelwerte:
5 = herausfordernd
4 = eher herausfordernd
3 = weder noch
2 = eher nicht herausfordernd
1 = nicht herausfordernd



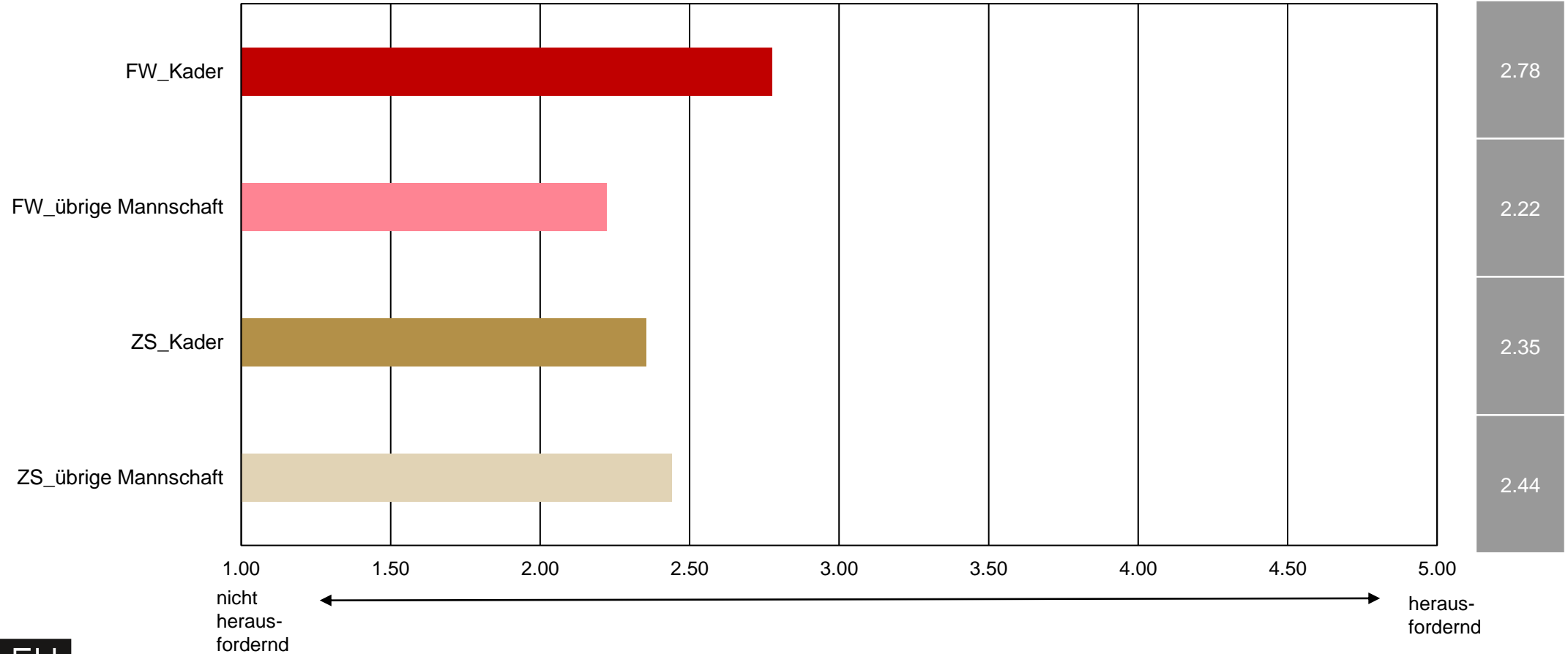
Feuerwehr: N = 694
Zivilschutz: N = 412

Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Vereinbarkeit

F7_Wie herausfordernd ist es für Sie, Ihre Miliztätigkeit mit folgenden Verpflichtungen zu vereinbaren? [Freizeit (z.B. andere Vereinsaktivitäten)]

* Mittelwerte:
5 = herausfordernd
4 = eher herausfordernd
3 = weder noch
2 = eher nicht herausfordernd
1 = nicht herausfordernd

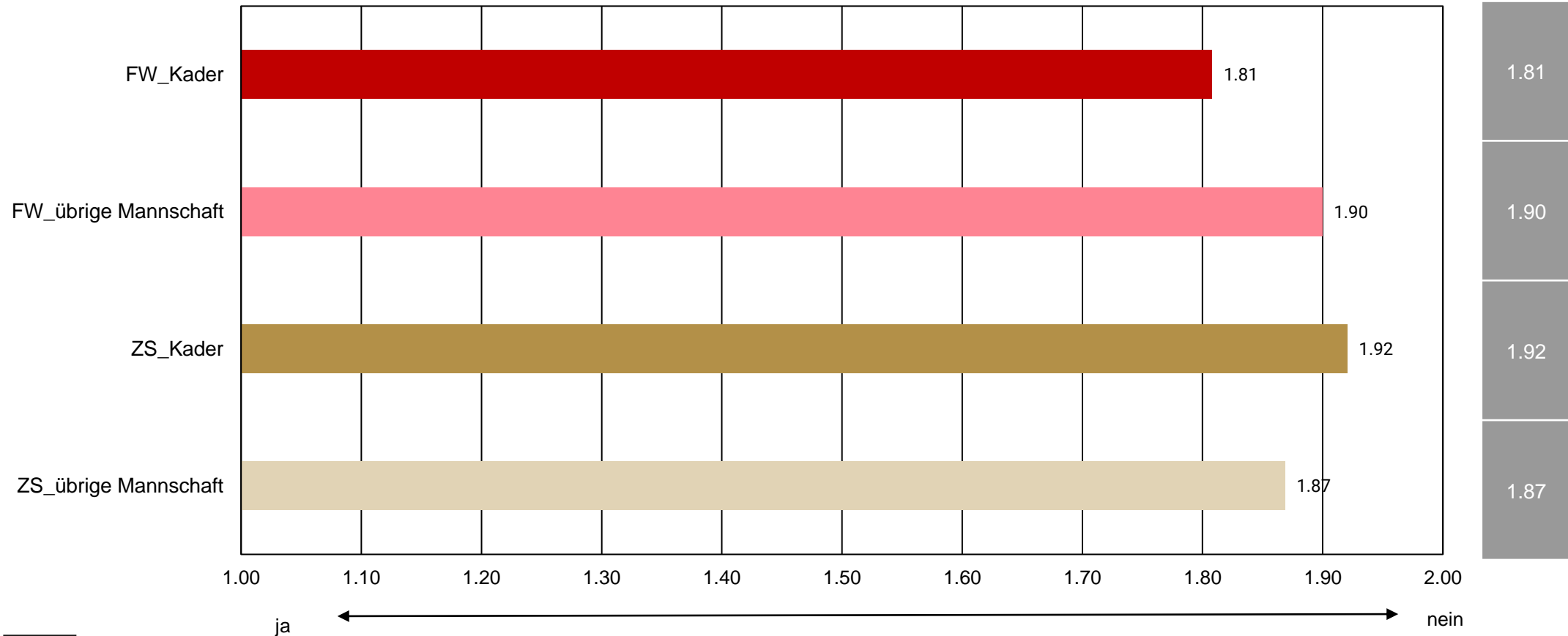


Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Vereinbarung

F11_Vereinbarung: Haben Sie mit Ihrem Arbeitgeber eine Vereinbarung zur Ausübung Ihrer Miliztätigkeit in der Feuerwehr/im Zivilschutz abgeschlossen?

Anmerkung: Ja = 1, Nein = 2

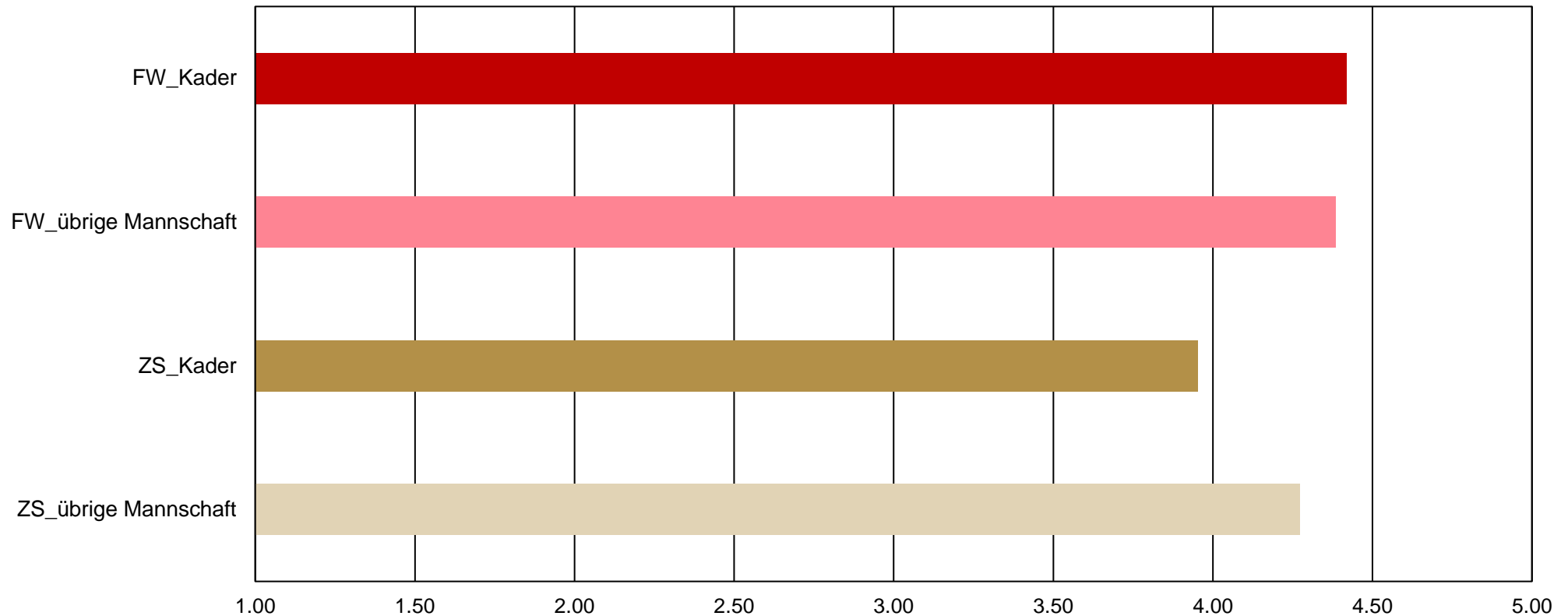


Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

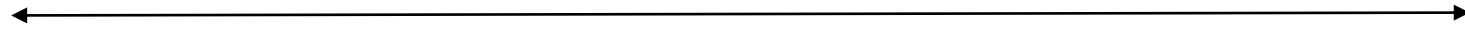
_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Zufriedenheit

F13_ Wie zufrieden sind Sie mit der Situation in Ihrem Unternehmen bezüglich Ihrer Miliztätigkeit in der Feuerwehr/im Zivilschutz?

* Mittelwerte:
5 = zufrieden
4 = eher zufrieden
3 = teils teils
2 = eher nicht zufrieden
1 = nicht zufrieden



nicht
zufrieden



zufrieden

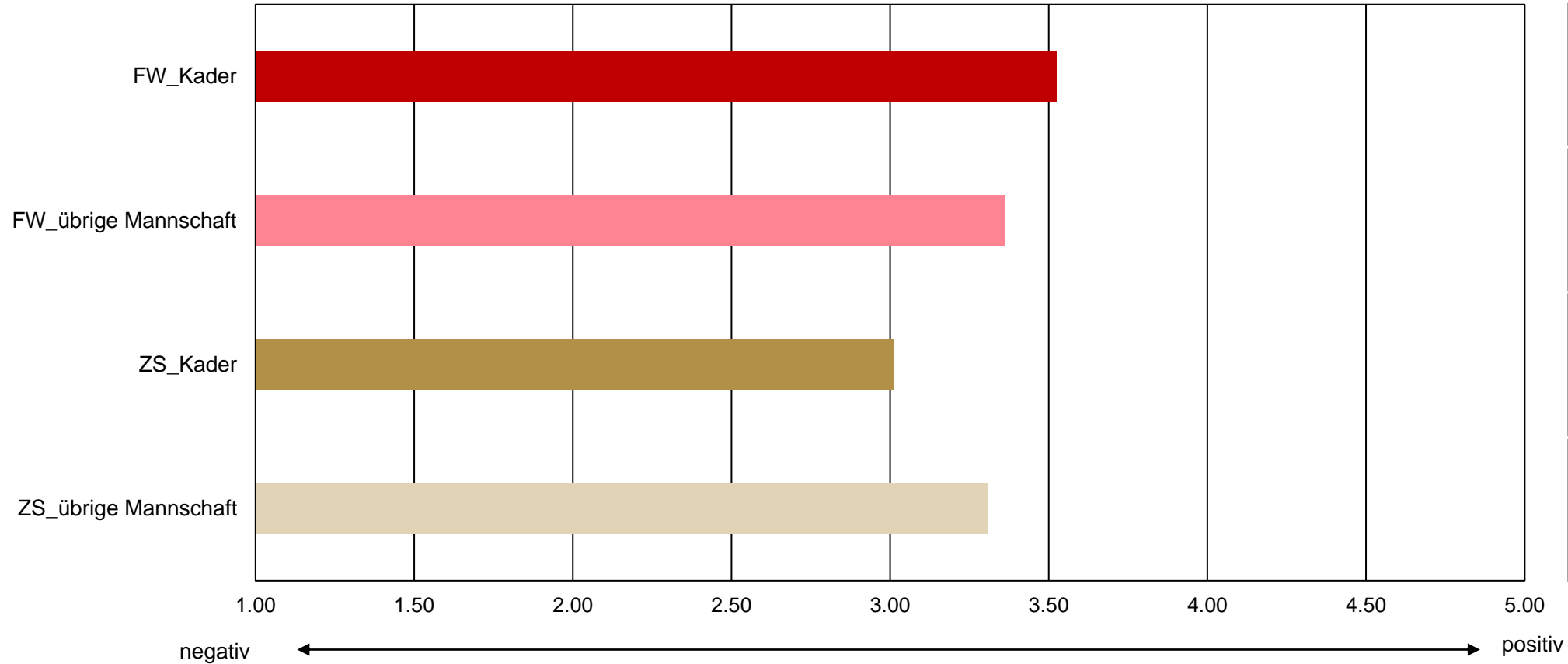
Feuerwehr: N = 536
Zivilschutz: N = 312

Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Bewerbungsprozess

F15_Wie hat der Dienst in der Feuerwehr/Dienst im Zivilschutz Ihren Bewerbungsprozess beeinflusst?

* Mittelwerte:
5 = positiv
4 = eher positiv
3 = neutral
2 = eher negativ
1 = negativ

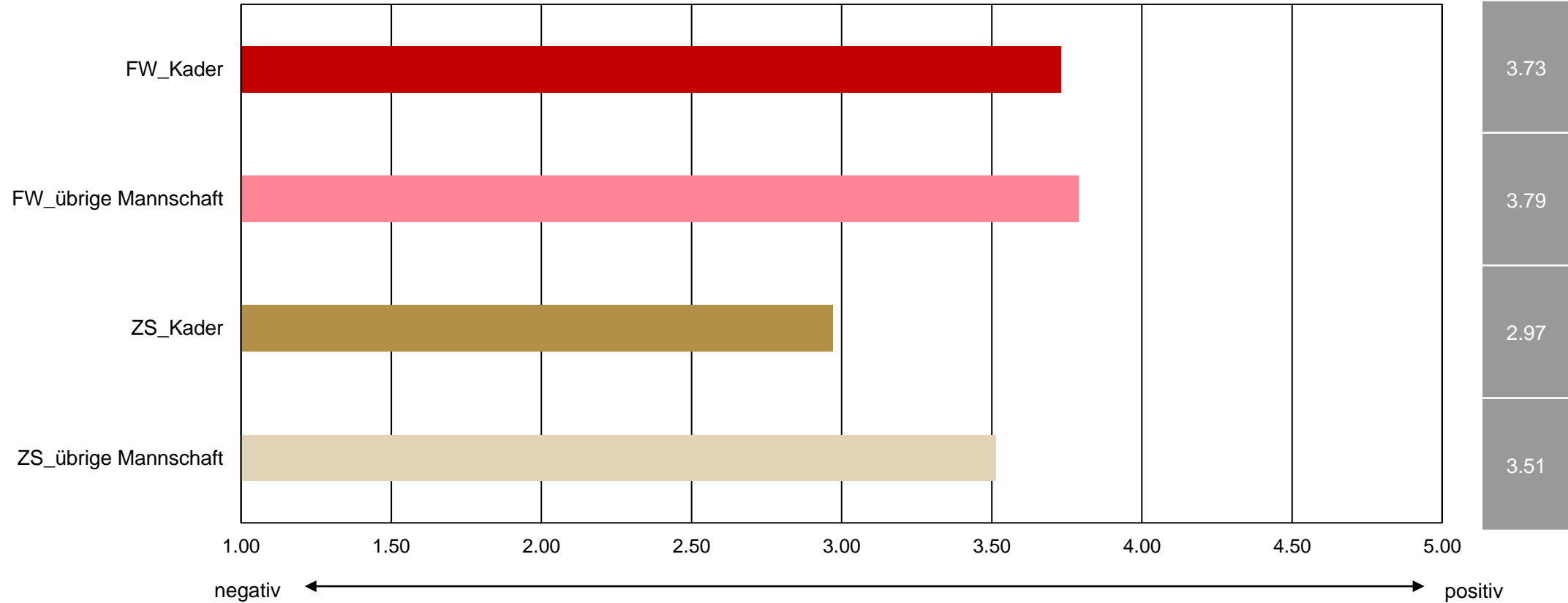


Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Rekrutierung

F16_Rekrutierung: Welchen Einfluss hat eine Miliztätigkeit in der Feuerwehr/im Zivilschutz von Stellenbewerbenden bei der Rekrutierung in Ihrem Unternehmen generell?

* Mittelwerte:
5 = positiv
4 = eher positiv
3 = teils teils
2 = eher negativ
1 = negativ

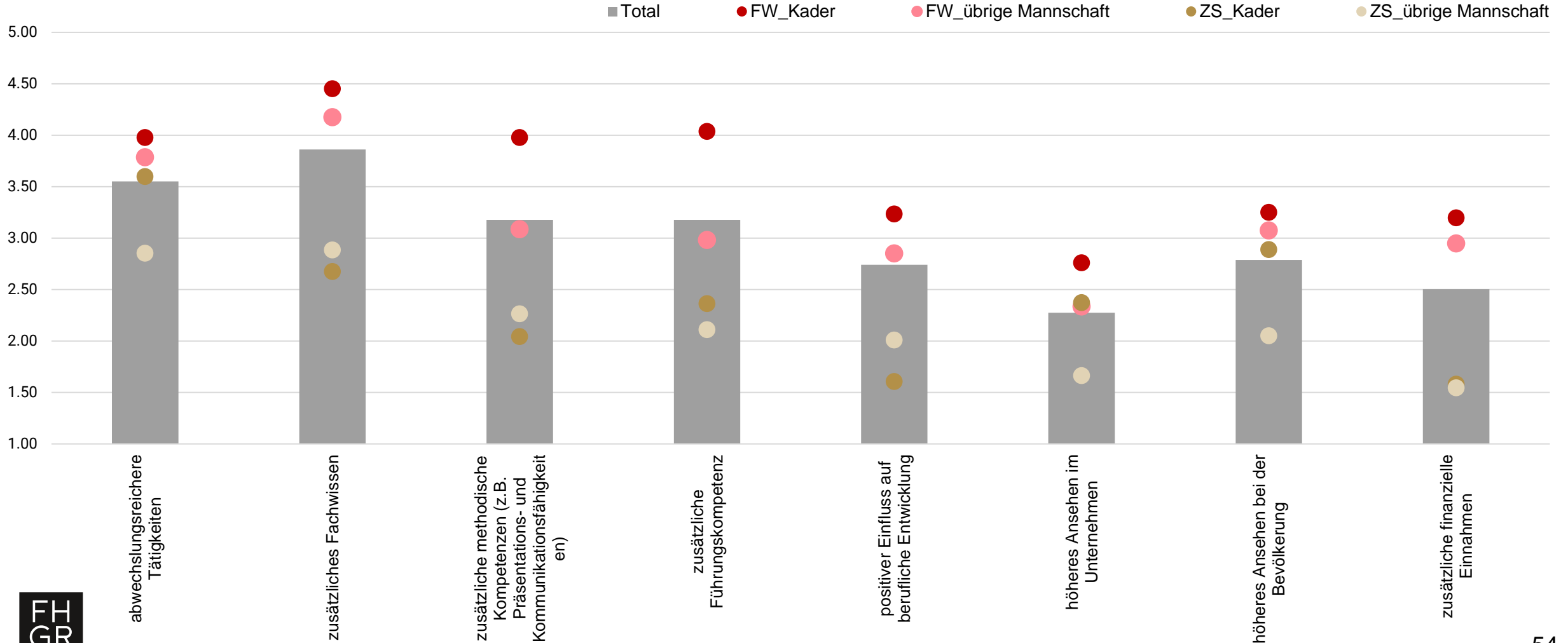


Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Vor- und Nachteile des Engagements

F17_Welche Vorteile ergeben sich für Sie durch Ihre Tätigkeit in der Feuerwehr/im Zivilschutz?

Anmerkung: stimme überhaupt nicht zu = 1, stimme voll und ganz zu = 5

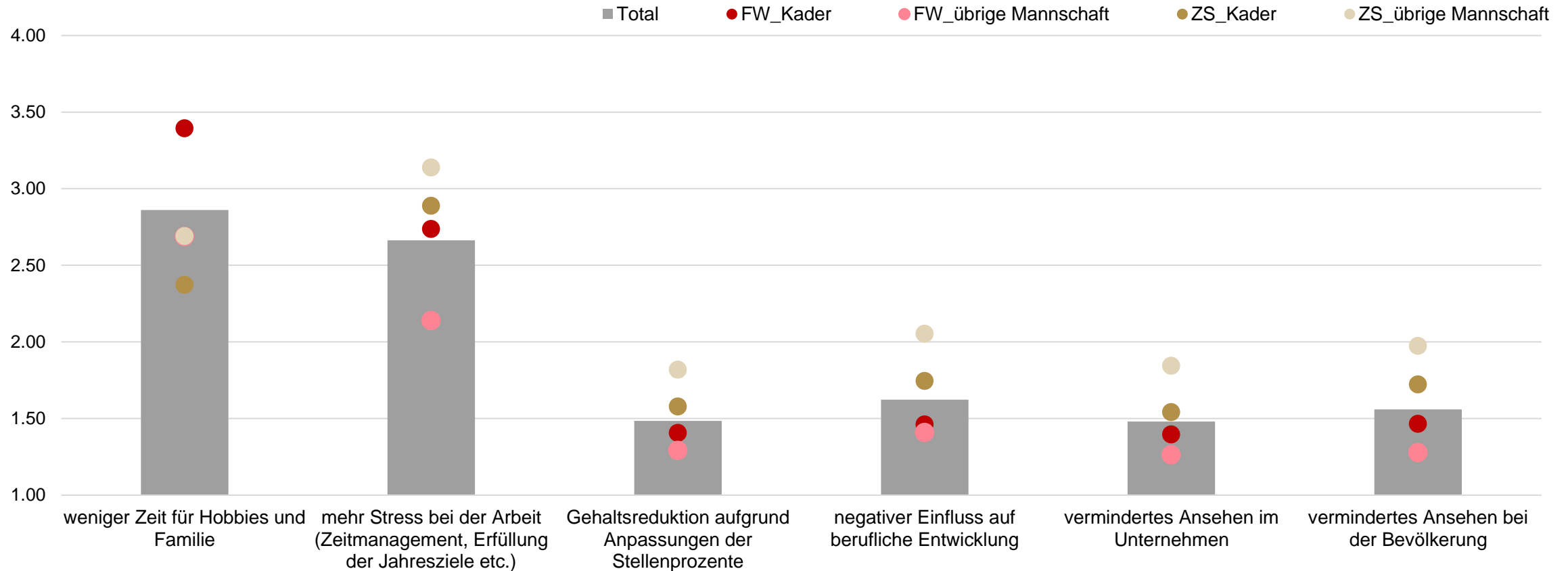


Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Vor- und Nachteile des Engagements

F18_Welche Nachteile ergeben sich für Sie durch Ihre Tätigkeit in der Feuerwehr/im Zivilschutz?

Anmerkung: stimme überhaupt nicht zu = 1, stimme voll und ganz zu = 5

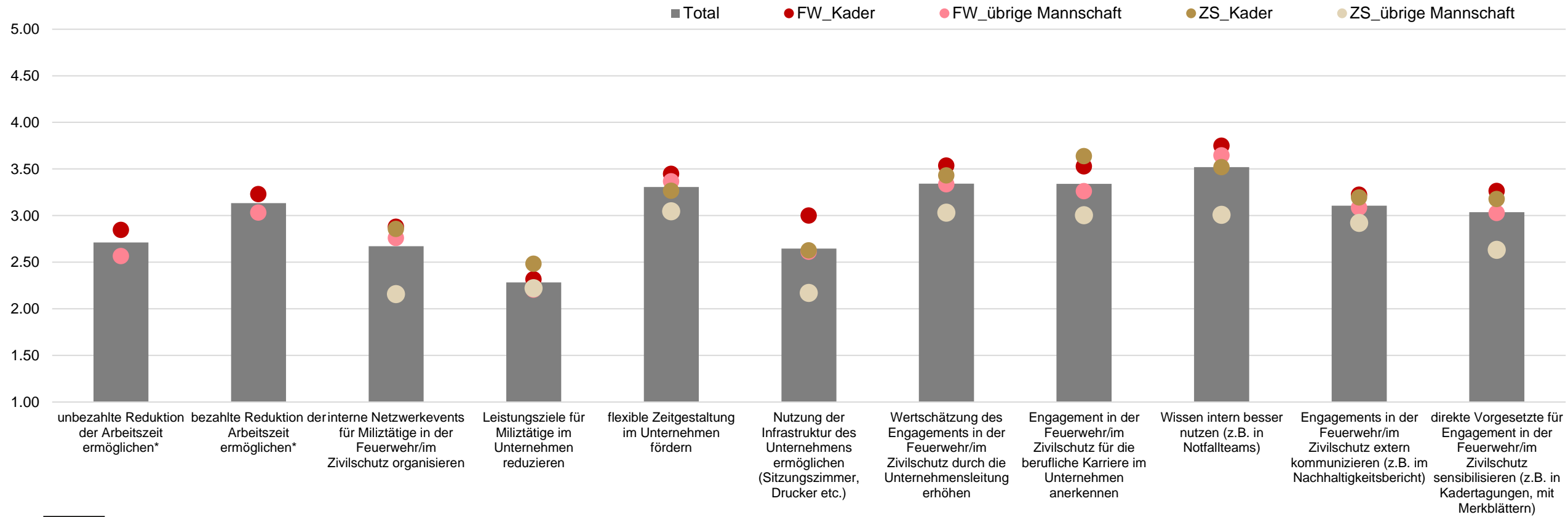


Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Massnahmen der Unternehmen

F19_ Welche Massnahmen der Unternehmen würden Ihre Miliztätigkeit in der Feuerwehr/im Zivilschutz attraktiver machen?

Anmerkung: stimme überhaupt nicht zu = 1, stimme voll und ganz zu = 5

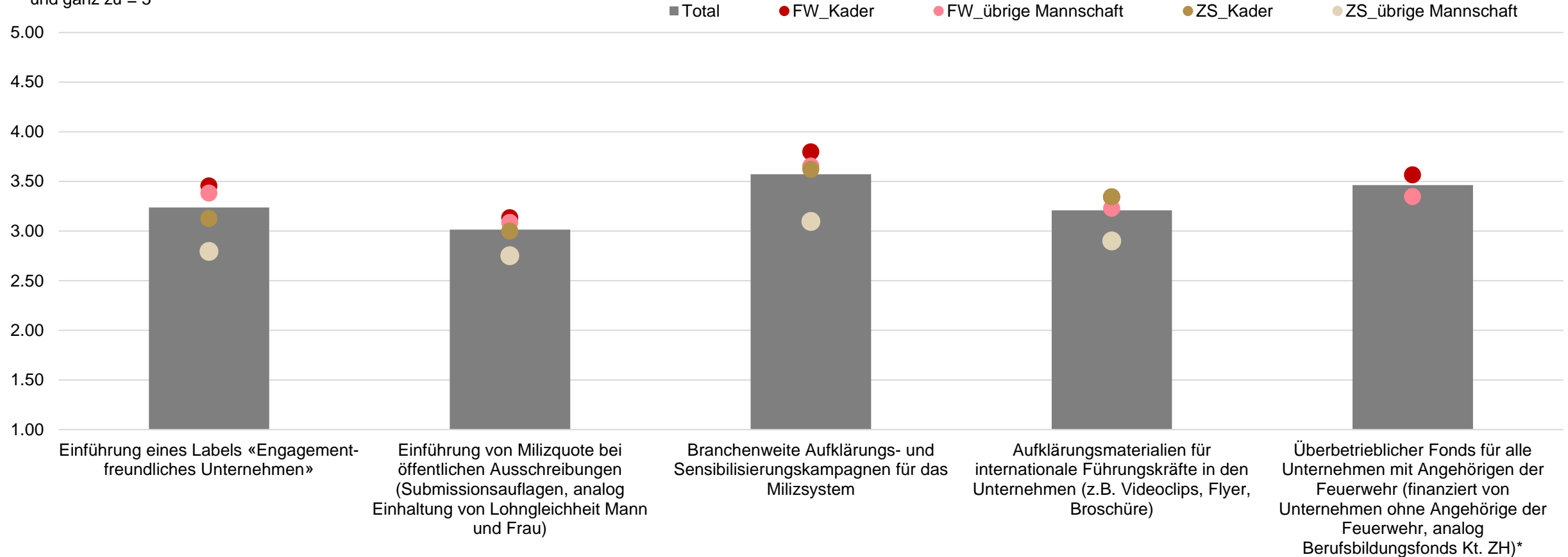


Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Massnahmen der Wirtschaft

F20_ Welche weiteren Massnahmen aus der Wirtschaft sind aus Ihrer Sicht geeignet, um den Feuerwehrdienst/ Zivilschutzdienst für die Zukunft zu sichern?

Anmerkung: stimme überhaupt nicht zu = 1, stimme voll und ganz zu = 5



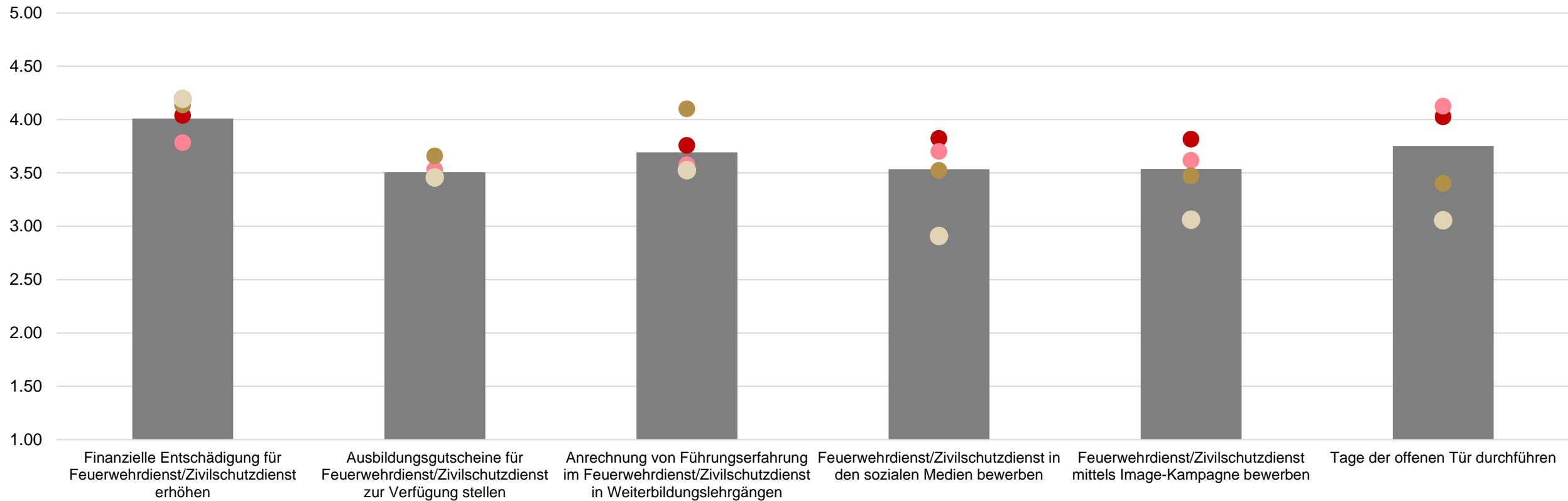
Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Massnahmen des Staates

F21_Massnahmen des Staates: Welche Massnahmen der Gemeinden und Kantone sind aus Ihrer Sicht geeignet, um den Feuerwehrdienst/Zivilschutzdienst für die Zukunft zu sichern? (1/2)

Anmerkung: stimme überhaupt nicht zu = 1,
 stimme voll und ganz zu = 5
 *Frage wurde nur bei Personen im Zivilschutzdienst gestellt

■ Total ● FW_Kader ● FW_übrige Mannschaft ● ZS_Kader ● ZS_übrige Mannschaft



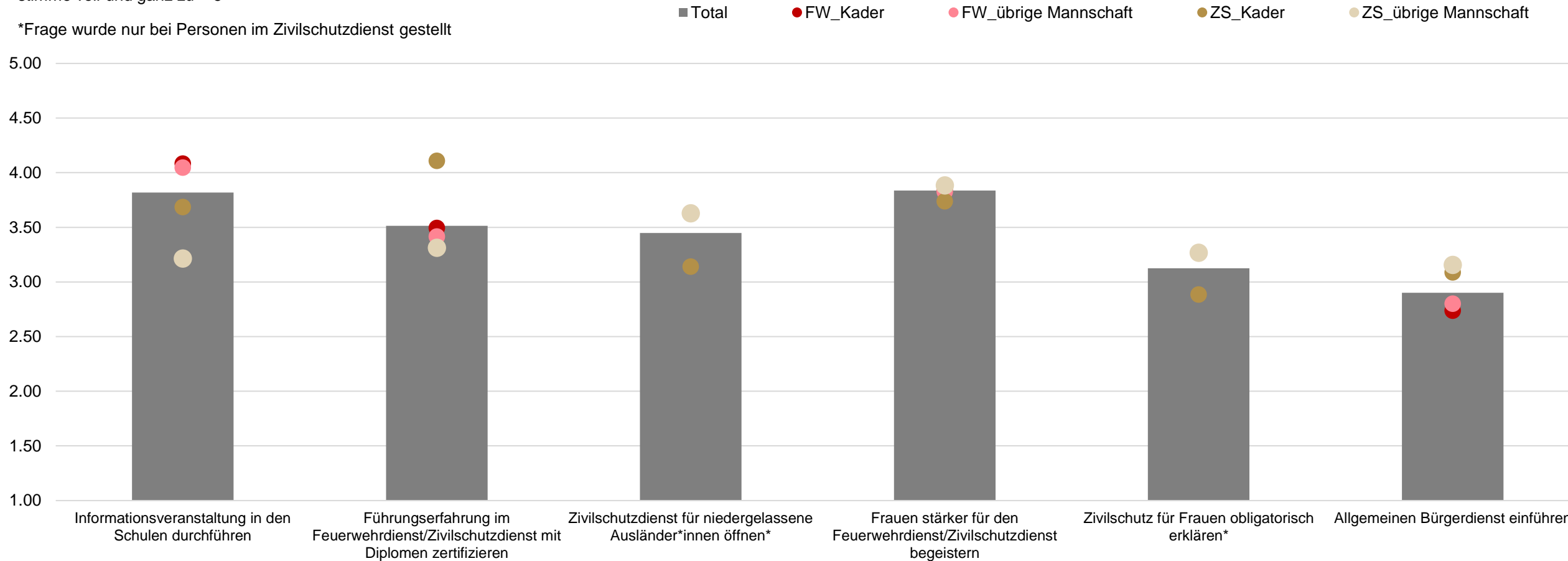
Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Massnahmen des Staates

F21_Massnahmen des Staates: Welche Massnahmen der Gemeinden und Kantone sind aus Ihrer Sicht geeignet, um den Feuerwehrdienst/Zivilschutzdienst für die Zukunft zu sichern? (2/2)

Anmerkung: stimme überhaupt nicht zu = 1, stimme voll und ganz zu = 5

*Frage wurde nur bei Personen im Zivilschutzdienst gestellt

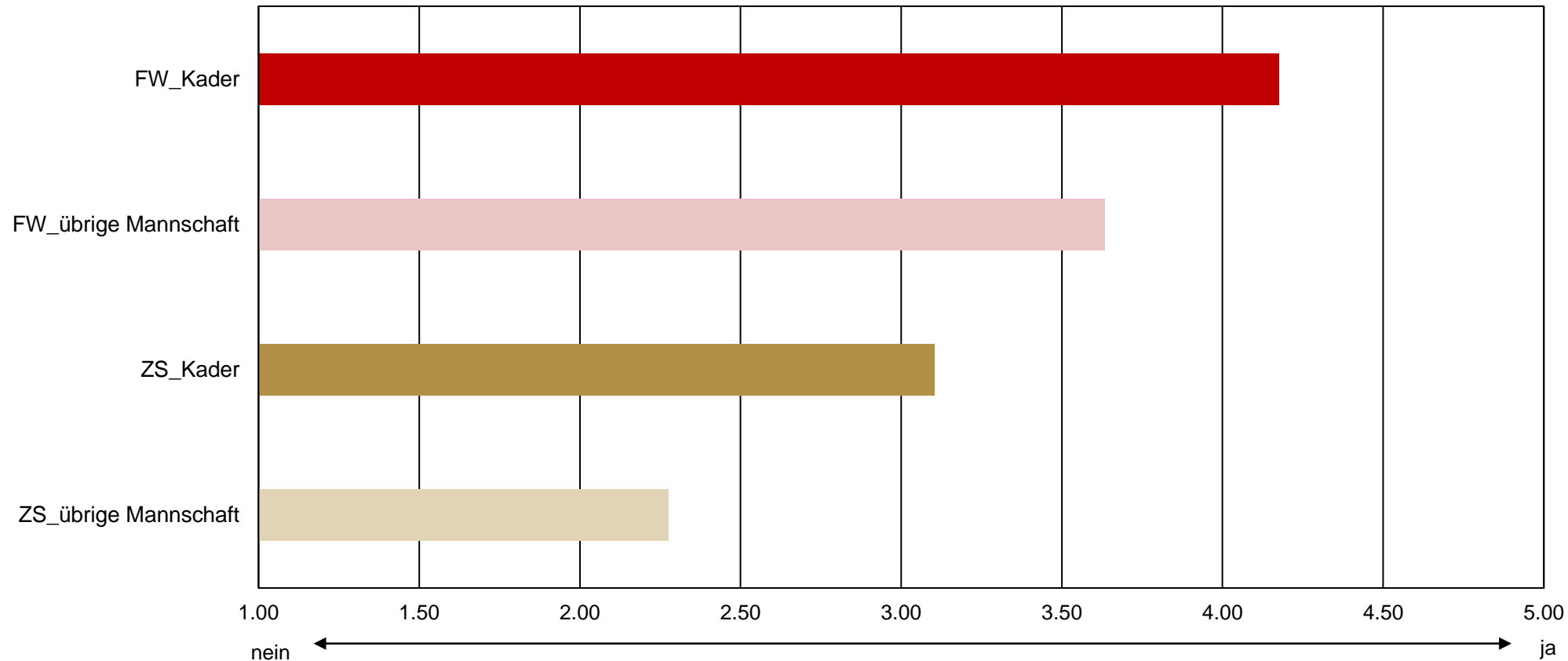


Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Freiwilliger Dienst

F22_Wären Sie bereit freiwilligen Dienst über die Dienstpflicht hinaus in der Feuerwehr/im Zivilschutz zu leisten?

* Mittelwerte:
5 = ja
4 = eher ja
3 = teils teils
2 = eher nein
1 = nein



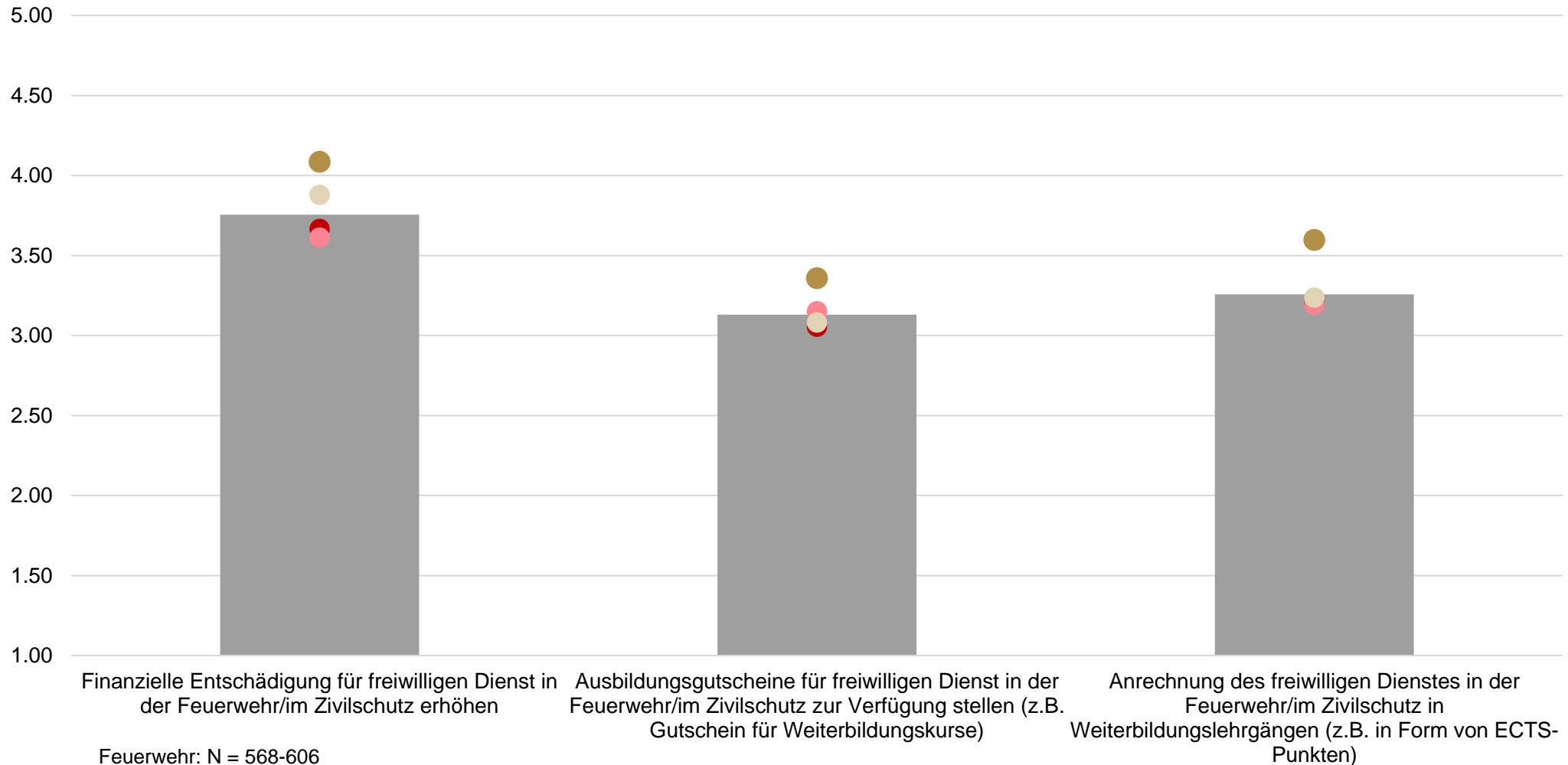
Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Anreiz freiwilliger Dienst

F23_Anreiz freiwilliger Dienst: Was wären für Sie wichtige Anreize, um freiwilligen Dienst über die Dienstpflicht hinaus in der Feuerwehr/im Zivilschutz

Anmerkung: stimme überhaupt nicht zu = 1, stimme voll und ganz zu = 5

- Total
- FW_Kader
- FW_übrige Mannschaft
- ZS_Kader
- ZS_übrige Mannschaft



Finanzielle Entschädigung für freiwilligen Dienst in der Feuerwehr/im Zivilschutz erhöhen

Feuerwehr: N = 568-606
Zivilschutz: N = 327 - 338

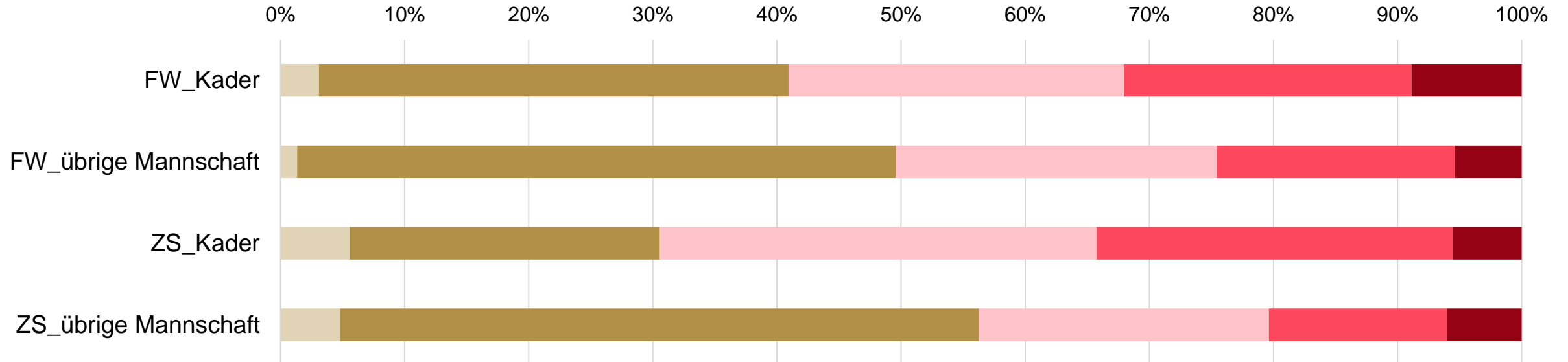
Ausbildungsgutscheine für freiwilligen Dienst in der Feuerwehr/im Zivilschutz zur Verfügung stellen (z.B. Gutscheine für Weiterbildungskurse)

Anrechnung des freiwilligen Dienstes in der Feuerwehr/im Zivilschutz in Weiterbildungslehrgängen (z.B. in Form von ECTS-Punkten)

Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Berufliche Funktion

Funktion in Feuerwehr/Zivildienst nach beruflicher Funktion

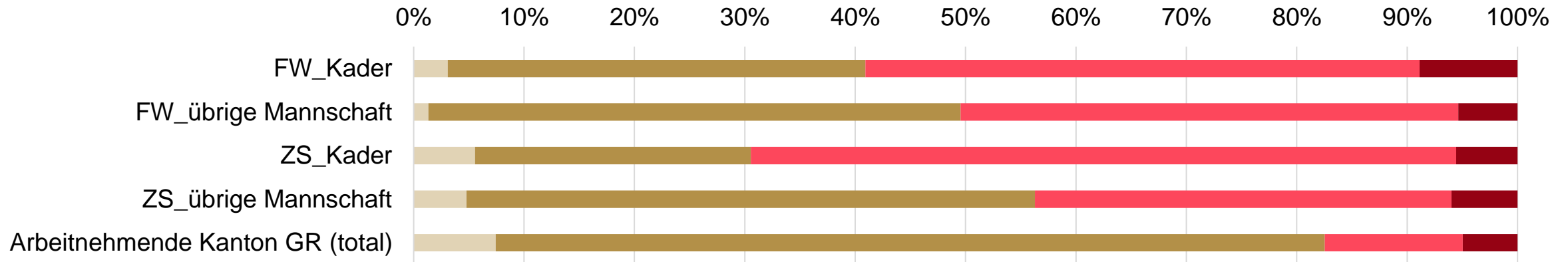


- Lehrende, Praktikant*in, sonstiges
- Arbeitnehmer*in ohne Führungs-/Kaderfunktion
- Arbeitnehmer*in mit Führungsfunktion/unteres Kader (z.B. Teamleitung)
- Arbeitnehmer*in mit Führungsfunktion/mittleres Kader (z.B. Abteilungsleitung)
- Arbeitnehmer*in mit Führungsfunktion/oberes Kader (z.B. Geschäftsleitung)

Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Berufliche Funktion mit Vergleich aller Arbeitnehmenden (GR)

Funktion in Feuerwehr/Zivildienst nach beruflicher Funktion



- Lehrende, Praktikant*in, sonstiges
- Arbeitnehmer*in ohne Führungs-/Kaderfunktion
- Arbeitnehmer*in mit Führungsfunktion/unteres und mittleres Kader (z.B. Teamleitung, Abteilungsleiter)
- Arbeitnehmer*in mit Führungsfunktion/oberes Kader (z.B. Geschäftsleitung)

Analyse der Bedürfnisse der Mandatsträger:innen

_Umfrage Feuerwehr/Zivilschutz: Gruppenanalyse Kader

Aussagen	Erkenntnisse
<p>Vereinbarkeit (F7)</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Vereinbarkeit mit dem Beruf ist für die Kader – sowohl bei der Feuerwehr als auch beim Zivilschutz – mit grösserer Herausforderung verbunden als für die übrige Mannschaft. Bei der Vereinbarkeit mit Familie und Freizeit haben die Feuerwehrkader verorten die Feuerwehrkader eine höhere Herausforderung als die übrige Mannschaft. Bei dem Zivilschutz sind die Beurteilungen diesbezüglich zwischen Kader und übriger Mannschaft sehr ähnlich. 	<ul style="list-style-type: none"> Da Kader in beiden Milizorganisationen stärker engagiert sind als die übrige Mannschaft, sind die Herausforderungen bei der beruflichen Vereinbarkeit höher. Diese Diskrepanz ist beim Zivilschutz bei der Vereinbarung mit Freizeit- und Familie nicht anzutreffen. Da Feuerwehrübungen und -weiterbildungen auch in der Freizeit stattfinden, ist das Kader der Feuerwehr hier stärker tangiert.
<p>Zufriedenheit mit dem Unternehmen (F13):</p> <ul style="list-style-type: none"> Feuerwehrangehörige (Kader und Mannschaft) sowie die Zivilschutz-Mannschaft sind sehr zufrieden mit der Situation im Unternehmen hinsichtlich der Unterstützung der Miliztätigkeit. Die Zivilschutzkader fallen im Vergleich etwas zurück. 	<ul style="list-style-type: none"> Die Kader vom Zivilschutz sind insgesamt länger durch die Miliztätigkeit absorbiert und fehlen daher häufiger am Arbeitsplatz. Dies könnte zur im Vergleich zu den anderen Befragungsgruppen tieferen Zufriedenheit – die aber immer noch weit im positiven Bereich ist – beitragen.
<p>Bewerbungsprozess (F15) / Rekrutierung im Unternehmen (F16):</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Beurteilung, ob das Milizengagement den Bewerbungsprozess im Berufsleben positiv beeinflusst hat, wird von den Feuerwehrkader am positivsten betrachtet. Auch die Feuerwehrmannschaft und die Zivilschutzmannschaft sehen dies positiv – einzig die Zivilschutzkader sehen dies lediglich neutral. 	<ul style="list-style-type: none"> Feuerwehrkader und -mannschaft können in bestimmten Branchen ihr Fachwissen ebenfalls in der beruflichen Tätigkeit gewinnbringend einsetzen. Dies wiederum kann den Rekrutierungsprozess bei der beruflichen Tätigkeit positiv beeinflussen.
<p>Berufliche Funktion:</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Analyse zeigt, dass sowohl im Feuerwehr- als auch im Zivilschutzkader überproportional viele Leute auch eine Führungsfunktion in der beruflichen Tätigkeit ausüben. Dies ist beim Zivilschutz sogar noch ausgeprägter, wobei die Feuerwehrkader mehr Top-Kader (Geschäftsleitung etc.) im Verhältnis aufweisen. 	<ul style="list-style-type: none"> Es ist eine Korrelation zwischen Kaderfunktion im Beruf und Kaderfunktion in der Milizorganisation ist ersichtlich. Dies könnte damit zusammenhängen, dass Leute die sich engagieren, eben in vielen Lebensbereiche ein überdurchschnittliches Engagement an den Tag legen. Diese Tendenz ist auch in anderen Bereichen ersichtlich (z.B. Vereinsvorstände, die sich auch politisch engagieren).

4. Schlussfolgerungen



Die Analyse umfasst die Perspektiven der Feuerwehr- und Zivilschutzangehörigen und vergleicht sie mit den Resultaten der Befragung der politischen Amtsträger/innen. Es zeigt sich, dass die Vereinbarkeit des Zivilschutzes und der Feuerwehr mit Beruf, Familie und Freizeit grundsätzlich gegeben ist. Interessant sind die teilweise starken Abweichungen zwischen den Feuerwehr- und Zivilschutzangehörigen bei der Einschätzung einzelner Massnahmen zur Förderung der Attraktivität des Engagements. Besonders hervorzugehen ist die Bereitschaft zusätzlichen freiwilligen Dienst über das jetzige definierte Soll hinaus zu leisten: Während die Feuerwehrleute dieser Möglichkeit positiv gegenüber stehen, scheint dies für die Zivilschutzangehörigen eher keine Option zu sein. Entsprechend unterschiedlich ist das Rekrutierungspotenzial bei den bestehenden Zielgruppen.

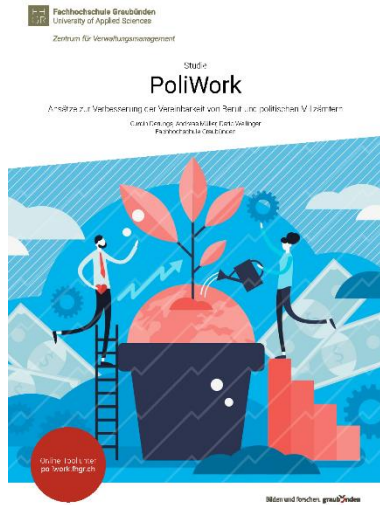
Massnahmen und Empfehlungen

- Der Ausbau von finanziellen Anreizen wurde bei der Feuerwehr als auch im Zivilschutz als eines der effektivsten Mittel zur Förderung der Attraktivität des Engagements betrachtet. Gerade im Zivilschutz scheint diese Option zur Gewinnung des Kaders angebracht zu sein.
- Weiterbildungsgutscheine und v.a. die Anrechnung des geleisteten Dienstes an Weiterbildungen (z.B. in Form von ECTS-Punkten) ist bei den Befragten durchaus auf Sympathien gestossen, rangiert aber hinter den finanziellen Anreizen.
- Die Angehörigen des Zivilschutzes stehen dem stärkeren Einbezug von Frauen und in abgeschwächter Form von niedergelassenen Ausländer/innen positiv gegenüber. Die stärkere Anwerbung von Frauen und die Öffnung des Dienstes für

niedergelassene Ausländer/innen sind als Optionen zur Sicherung des Bestandes zumindest prüfenswert.

- Promotionsmassnahmen wurden von den Zivilschutzangehörigen als weniger wirksam eingestuft als von den Feuerwehrleuten. Nichtsdestotrotz könnten sich Massnahmen zur Imageförderung und das Aufzeigen von Einsatzmöglichkeiten als wirksam herausstellen. Es gibt zahlreiche sinnstiftende Zivilschutzeinsätze, die sich zur Präsentation und Imageförderung eignen (z.B. Bondo, Covid-Krise).
- Die Feuerwehrangehörigen schätzen ihre im Dienst erworbenen Kenntnisse als relevanter für die berufliche Tätigkeit ein als die Zivilschutzleistenden. Dies kann strukturell-inhaltliche Gründe haben. Das proaktive Aufzeigen von im Zivilschutz erworbenen Kompetenzen, die auch ausserhalb des Dienstes angewendet werden könnten, führt hier gegebenenfalls zu einer verbesserten Wahrnehmung.
- Die Arbeitgeber ermutigen ihre Mitarbeitenden tendenziell zu wenig, ein (weiteres) Engagement in der Feuerwehr und im Zivilschutz anzunehmen. Ein Austausch mit der Wirtschaft könnte helfen, die Wichtigkeit der beiden Dienste zu verstehen und den Wert der in ihnen erworbenen Kompetenzen zu schätzen.
- Die Zivilschutzkader stufen ihr Engagement für die berufliche Tätigkeit lediglich als neutral ein. Eine Weiterentwicklung des Kaderprofils mit entsprechenden Weiterbildungen könnte helfen, die Kaderfunktion für eine breite Bevölkerungsgruppe attraktiver zu machen.

Weitere Publikationen des Zentrums für Verwaltungsmanagement



PoliWork
Ansätze zur Verbesserung der
Vereinbarkeit von Beruf und
politischen Milizämtern
(November 2021)

poliwork.fhgr.ch



PROMO 35
Politisches Engagement von
jungen Erwachsenen in der
Gemeindeexekutive – Analysen
und Stossrichtungen
(Februar 2019)

promo35.ch



VoloWork
Unternehmen und ihr
Engagement für die
Freiwilligenarbeit in der Schweiz
(Dezember 2021)

volowork.fhgr.ch



**Startpaket für
Gemeindepolitiker/-innen**
Ein Leitfaden (September 2018)

Fachhochschule Graubünden
Zentrum für Verwaltungsmanagement
Comercialstrasse 22
7000 Chur

fhgr.ch/zvm
poliwork.fhgr.ch

Dario Wellinger
dario.wellinger@fhgr.ch, 081 286 39 36

Prof. Dr. Curdin Derungs
curdin.derungs@fhgr.ch, 081 286 24 90

unter Mitarbeit von **Tatjana Schädler**
tatjana.schaedler@fhgr.ch, 081 286 39 88

Wir bedanken uns bei den beteiligten Projektpartner:innen herzlich für die Finanzierung sowie die aktive und bereichernde Mitarbeit an diesem Projekt.

