



KATHOLISCHE UNIVERSITÄT
EICHSTÄTT-INGOLSTADT

Professur für Sozial- und Organisationspsychologie
Prof. Dr. Elisabeth Kals (Leitung der wissenschaftlichen Begleitstudie)
Susanne Freund (wissenschaftliche Mitarbeiterin)
Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt

Förderung des Ehrenamtes in den Feuerwehren in NRW

Ergebnisse der ersten Befragung der Pilotfeuerwehren

Bericht über die Ergebnisse der ersten Befragung der Pilotfeuerwehren über die Pilotprojekte der AG 1 „Der Mensch in der Freiwilligen Feuerwehr“ und der AG 3 (Pilotprojekt Schule)

Autorinnen: Susanne Freund & Elisabeth Kals

Inhalt

Das Projekt und die Befragung	2
Die wissenschaftliche Begleitstudie	2
Der Fragebogen	2
Die Durchführung der Befragung	3
Die TeilnehmerInnen	3
Ergebnisse	5
Wo werden Veränderungsnotwendigkeiten gesehen?.....	5
Wie beurteilen die Feuerwehrangehörigen die Pilotprojekte?	7
Wie zuversichtlich sind die Befragten, die Pilotideen umsetzen zu können?	10
Wie sind Verbundenheit mit und Verantwortung für die Feuerwehr ausgeprägt?.....	10
Was ist den Befragten in ihrem Ehrenamt wichtig?.....	11
Welche Bereitschaften zu Veränderung bestehen bei der Freiwilligen Feuerwehr?	14
Wann ist der Einsatz für den Erhalt der Feuerwehr in ihrer jetzigen Form wahrscheinlich?	16
Wodurch entsteht Verbundenheit mit dem Projekt?	17
Unterscheiden sich verschiedene Gruppen bezüglich ihrer Bewertung der Pilotprojekte?	17
Ergebnisse anderer Studien in diesem Feld	20
Zusammenfassung der Befunde und Implikationen für den weiteren Projektverlauf	22

Das Projekt und die Befragung

Das Projekt „FeuerwEhrensache“ des Ministeriums für Inneres und Kommunales NRW (MIK NRW) und des Verbandes der Feuerwehren in NRW e.V. (VdF NRW) hat das Ziel, das Ehrenamt in der Freiwilligen Feuerwehr zu stärken. Zu diesem Zweck wurden in der ersten Projektphase mögliche Probleme identifiziert und Lösungsvorschläge entwickelt. Diese werden nun in Form von Pilotprojekten in einigen Feuerwehren ausprobiert.

Dazu wird an der Professur für Sozial- und Organisationspsychologie der Universität Eichstätt-Ingolstadt während der Pilotlaufzeit eine wissenschaftliche Begleitstudie durchgeführt. So soll festgestellt werden, wie sich die Pilotprojekte entwickeln, welche Probleme sich bei ihrer Umsetzung auf-tun, aber auch, was bereits gut läuft. Außerdem geht es darum, welche Punkte darüber hinaus für die Stärkung des Ehrenamts in den Feuerwehren wichtig sind und bei der Einführung von neuen Ideen in den Feuerwehren beachtet werden sollten.

Der folgende Bericht fasst die wichtigsten und spannendsten Ergebnisse der ersten Befragung zu den Pilotprojekten zusammen. Er ist für die Projektleitung von „FeuerwEhrensache“ und für alle am Projekt beteiligten Personen verfasst. Bei allen TeilnehmerInnen an der Befragung möchten wir uns noch einmal herzlich bedanken! Die Ergebnisse sollen helfen, die Pilotprojekte und ihre Umsetzung zu beurteilen und ggf. anzupassen.

Die wissenschaftliche Begleitstudie

Die wissenschaftliche Studie soll die Pilotprojekte über ihren ganzen Verlauf begleiten. Deshalb fragen wir die beteiligten Pilotfeuerwehren zu verschiedenen Zeitpunkten nach ihrer Meinung. So sollen bereits während der Umsetzung der Pilotprojekte mögliche Schwierigkeiten aufgedeckt und sich als hilfreich erweisende Vorgehensweisen identifiziert werden. Durch die wiederholte Befragung kann zudem festgestellt werden, ob sich im Laufe der Projektzeit etwas ändert, beispielsweise ob Kommunikations- oder Umsetzungsprozesse nun besser oder schlechter laufen.

Dazu wird auch eine Befragung von Nicht-Pilotfeuerwehren in NRW durchgeführt, um zu sehen, ob die Ergebnisse der Befragung der Pilotfeuerwehren prinzipiell auch auf andere Feuerwehren in NRW übertragbar sind. Die Ergebnisdarstellung zu diesen Befunden wird in einem gesonderten Bericht erfolgen.

Der Fragebogen

Es wurde ein Fragebogen entwickelt, der zu verschiedenen Zeitpunkten in der Pilotphase, allerdings in veränderter Form, wiederholt zum Einsatz kommt. Dieser beruht auf dem aktuellen wissenschaftlichen Forschungsstand sowie auf Voruntersuchungen und -überlegungen.

Um die Zeit der TeilnehmerInnen nicht übermäßig zu beanspruchen, wurden ein Kurz- und eine Langversion des Fragebogens angeboten. Bei den meisten Fragen mussten die Teilnehmenden entscheiden, inwieweit die präsentierte Aussage ihrer Meinung nach zutrifft. Dieses Urteil konnten sie auf einer Skala von *1 trifft überhaupt nicht zu* bis *6 trifft völlig zu* angeben. Zum besseren Verständnis ist im Bericht zu den erhobenen Variablen jeweils eine Beispielaussage angegeben, so wie sie im Fra-

gebogen vorkam. Die Ergebnisse sind ebenfalls so dargestellt, dass ein hoher Wert immer Zustimmung zu der jeweiligen Aussage bedeutet. Die Skalenmitte, wo weder Zustimmung noch Ablehnung zum Ausdruck kommen, liegt bei 3,5.

Die Beantwortung des Fragebogens beruhte auf Freiwilligkeit und erfolgte in anonymisierter Form. Zudem wurden die Befragten explizit dazu aufgefordert, ihre Meinung möglichst spontan und ehrlich anzugeben.

Die Durchführung der Befragung

Die Pilotfeuerwehrmitglieder konnten über das Internet an der Befragung teilnehmen, indem sie auf einen Link klickten, der ihnen über die Wehrleitung oder Projektmitarbeiter zugeschickt wurde. Zudem gab es die Alternative, einen Papierfragebogen auszufüllen, was von einer Feuerwehr auch genutzt wurde.

Die Fragebögen wurden zwischen April und September 2015 beantwortet. Dies geschah in den meisten Feuerwehren zu einem Zeitpunkt, bevor Maßnahmen der Projekte umgesetzt wurden.

Die erhobenen Daten wurden mithilfe deskriptiver, korrelations- und regressionsanalytischer Methoden, explorativer Faktorenanalysen sowie Unterschiedsanalysen ausgewertet. Zu einem späteren Zeitpunkt sollen die Antworten zusätzlich mit Meinungen verglichen werden, die bei oder nach Einführung der Maßnahmen der Pilotprojekte erhoben werden, um so mögliche Veränderungen festzustellen.

Die TeilnehmerInnen

Alle Pilotfeuerwehren der AG 1 sowie die Pilotfeuerwehren im Projekt „Schule“ der AG 3 wurden um ihre Teilnahme und Unterstützung der Befragung gebeten. Es beteiligten sich insgesamt 427 Personen an der Befragung. Fast alle TeilnehmerInnen (416) engagieren sich ehrenamtlich bei der Feuerwehr. Die genauen Pilotprojekte und Feuerwehren mit den entsprechenden Teilnehmerzahlen finden sich nachfolgend (vgl. Abbildung 1 und 2). Fast drei Viertel der Befragten nehmen an dem Pilotprojekt „Feuerwehr der Zukunft“ teil.

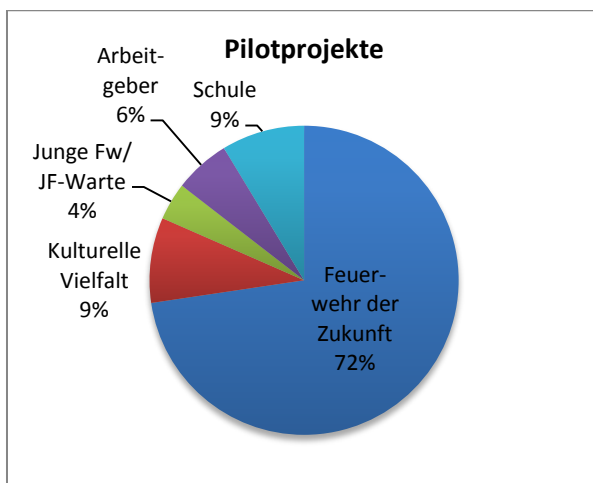


Abbildung 1: Pilotprojekte

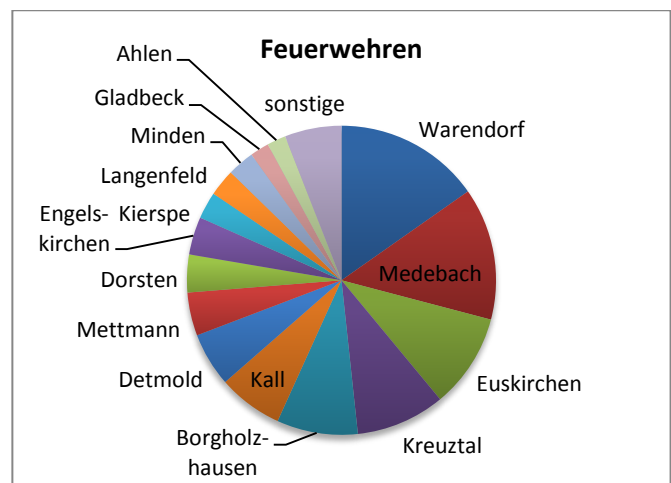


Abbildung 2: Feuerwehren

44 BefragungsteilnehmerInnen sind sowohl Mitglied einer Pilotfeuerwehr als auch in der AG1 des Projekts „FeuerwEhrensache“ aktiv.

Das Alter der Befragten ist in Abbildung 3 ersichtlich, wobei der größte Anteil 40-49 Jahre alt ist. Die überwiegende Mehrheit ist männlich, was auch der Gesamtheit der Feuerwehrleute entspricht (vgl. Abb. 4).

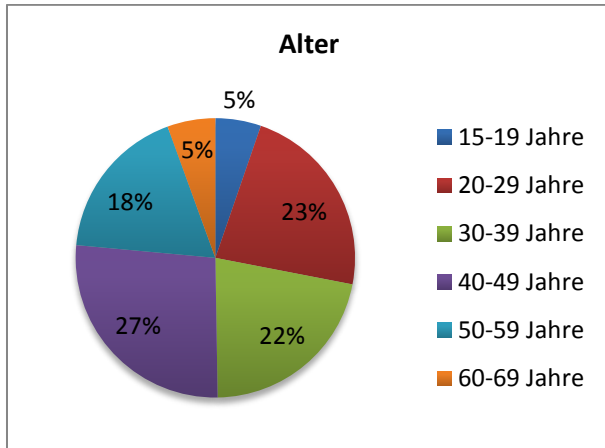


Abbildung 3: Alter

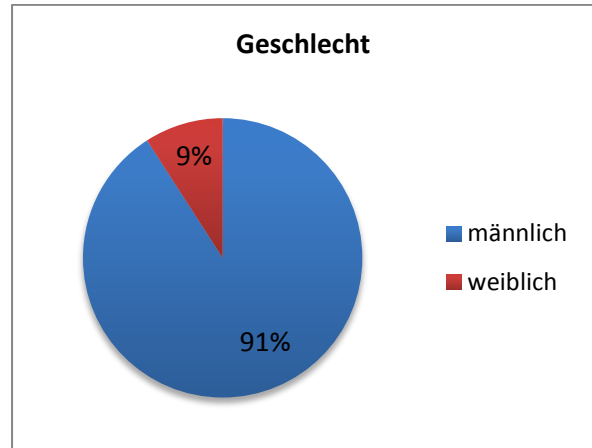


Abbildung 4: Geschlecht

Abbildung 5 zeigt die (Schul-)Abschlüsse der befragten Personen und Abbildung 6 gibt einen Überblick über den Anteil von Personen mit und ohne Funktion in der Feuerwehr.

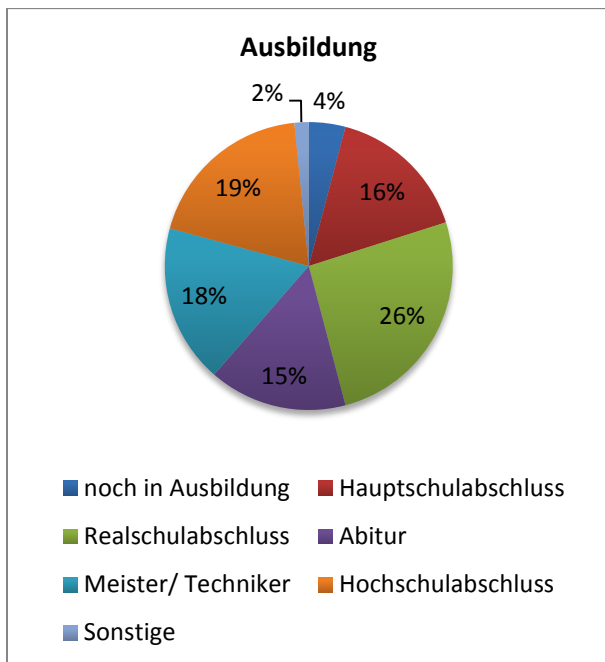


Abbildung 5: Ausbildung

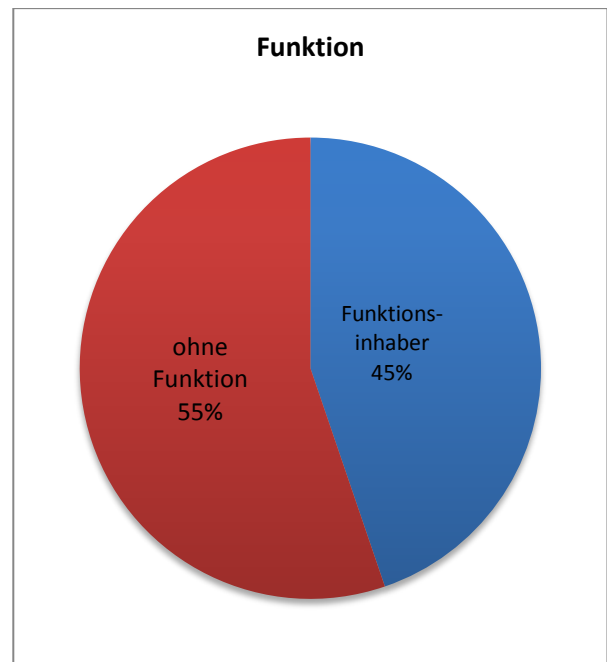


Abbildung 6: Funktionsinhaber

Fast alle StudienteilnehmerInnen (88,2%) sind vollzeit erwerbstätig.

Ihre bisherige Mitgliedschaft in der Freiwilligen Feuerwehr reicht von einem Jahr bis 61 Jahre. Im Durchschnitt waren die Befragten bereits 21 Jahre lang aktiv dabei. Durchschnittlich verbringen die TeilnehmerInnen 22 Stunden pro Monat im Dienst bei der Feuerwehr, zusätzlich 7 Stunden im Einsatz.

Ergebnisse

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der ersten Befragung der Pilotfeuerwehren vorgestellt.

Wo werden Veränderungsnotwendigkeiten gesehen?

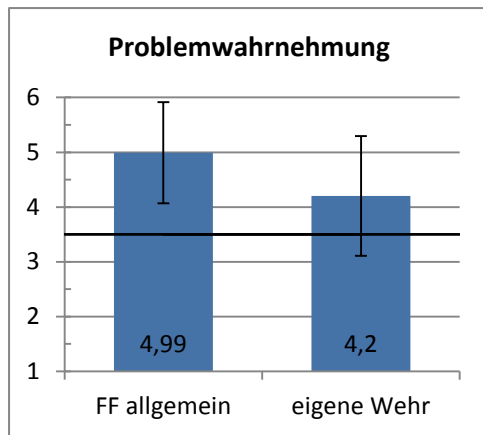


Abbildung 7: Problemwahrnehmung

In der Befragung wurde deutlich, dass die Mitglieder der Pilotfeuerwehren überwiegend der Meinung sind, dass sich die Feuerwehr verändern muss, damit ein Ehrenamt dort weiterhin für viele Menschen attraktiv ist. Dies trifft in geringerem Maße ebenso für die eigene Feuerwehr zu (Beispielaussage „Unsere Wehr muss sich verändern, damit sie auch für neue Mitglieder attraktiv ist.“). In nebenstehender Graphik (Abb. 7) ist dies an den Mittelwerten von 4,99 und 4,2 ersichtlich, welche über der Skalenmitte von 3,5 liegen. Der senkrechte Balken markiert dabei die jeweilige Standardabweichung.

Darüber hinaus sollten die Mitglieder der Pilotfeuerwehren angeben, inwieweit ihrer Meinung nach konkrete Probleme in der Freiwilligen Feuerwehr bestehen. Dabei handelte es sich um Problembereiche, auf die sich die Maßnahmen der Pilotprojekte beziehen. Hierbei beurteilte jede(r) TeilnehmerIn nur die Probleme, für deren Lösung das Pilotprojekt seiner Feuerwehr entwickelt worden war. Besonders hohe Zustimmung erhielten die Aussagen:

- „Die Gewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund für die Feuerwehr ist schwierig.“
- „Die Feuerwehr gewinnt zu wenige Quereinsteiger im Erwachsenenalter für ihre Arbeit.“
- „Die Wehrleitung muss sich um zu viele Aufgaben kümmern.“
- „Die Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund in die Feuerwehr bringt Probleme mit sich.“
- sowie alle Aussagen, die die Arbeitgeber und die Vereinbarkeit von Feuerwehr und Beruf betreffen.

Vergleichsweise geringe Probleme werden in Bezug auf die Jugend – sei es deren Gewinnung oder deren Ein- und Übertritt – gesehen. Ein Grund hierfür könnte jedoch darin liegen, dass sich unter den Befragten kaum Mitglieder der Jugendfeuerwehr befanden und nur etwa ein Viertel unter 30 Jahre alt ist.

Die beiden folgenden Abbildungen (Abb. 8 und 9) geben einen Überblick über die erhobenen Problembereiche. Bei der Betrachtung wird deutlich, dass ein großer Teil der Werte über der Mitte der Skala (3,5) liegt, so dass die meisten genannten Aussagen die Zustimmung der Feuerwehrangehörigen erfahren.

Problemwahrnehmung

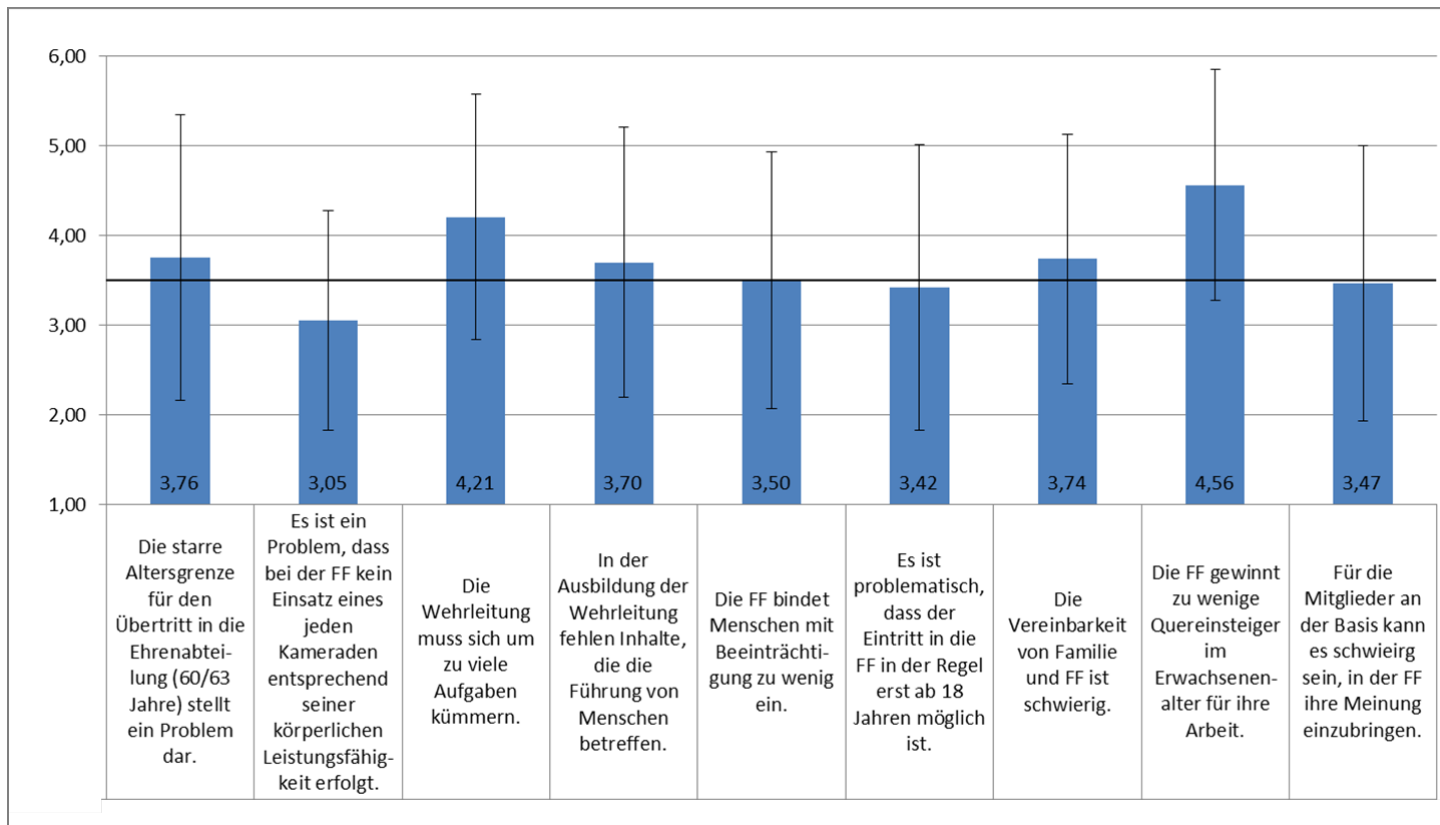


Abbildung 8: Problemwahrnehmung (1)

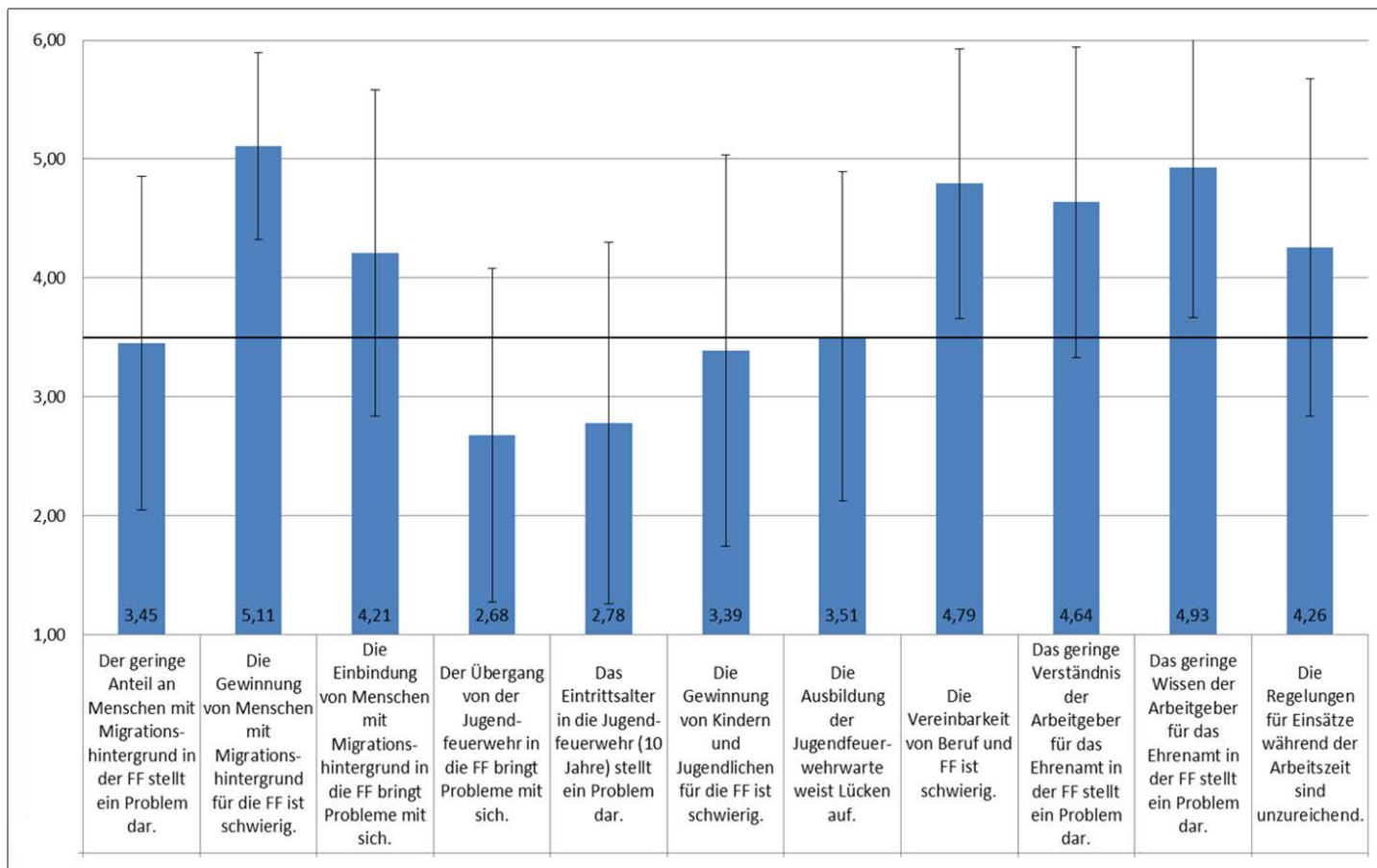
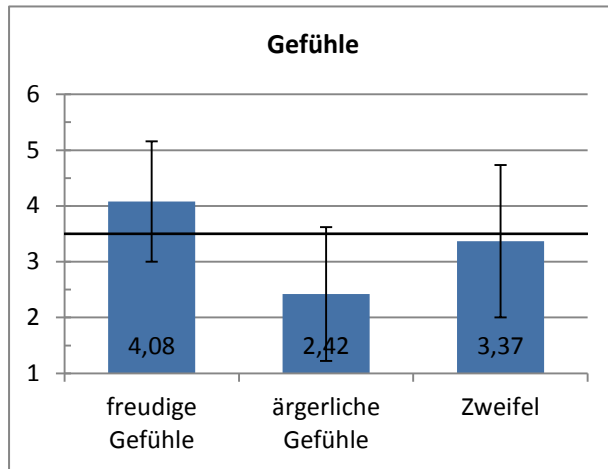


Abbildung 9: Problemwahrnehmung (2)

Wie beurteilen die Feuerwehrangehörigen die Pilotprojekte?

Gefühle bezüglich der Pilotprojekte



In Hinblick auf das Projekt empfinden die Befragten in einem deutlich höheren Ausmaß freudige Gefühle als Gefühle wie Ärger, Enttäuschung oder Sorge. Wie Abbildung 10 zeigt, ist jedoch auch Zweifel recht hoch ausgeprägt.

Abbildung 10: Gefühle bzgl. des Projekts

Angemessenheit der Maßnahmen

Die Maßnahmen der Pilotprojekte werden überwiegend als sinnvoll und passend für die Feuerwehr betrachtet. So erfahren die entsprechenden Aussagen hohe Zustimmung (vgl. Abb. 11). Eine Beispiel-aussage hierfür ist „Die Maßnahmen des Pilotprojekts setzen an den richtigen Stellen in der FF an.“. Dennoch sind die Befragten über den Erfolg der Pilotprojekte teilweise skeptisch: Der Anteil der TeilnehmerInnen, der einen Erfolg des Projekts für (eher) wahrscheinlich halten, beträgt 61 Prozent, 38 Prozent halten ihn hingegen für (eher) unwahrscheinlich (vgl. Abb. 12).

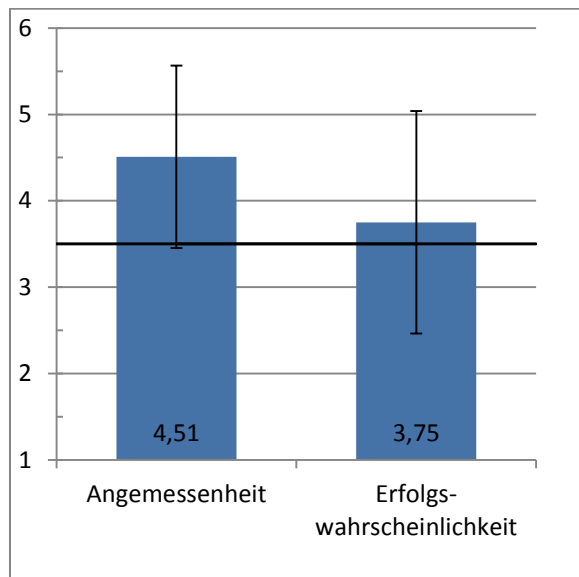


Abbildung 11: Angemessenheit & Erfolgswahrscheinlichkeit (Mittelwerte)

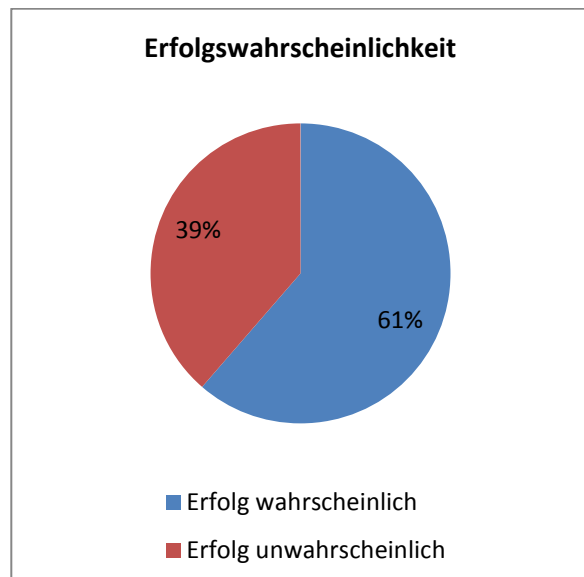


Abbildung 12: Erfolgswahrscheinlichkeit (prozentual)

Umsetzungshindernisse

Um herauszufinden, was die Umsetzung der Projektideen erschweren oder beeinträchtigen kann, wurden verschiedene mögliche Hindernisse für das Projekt in die Befragung mit aufgenommen.

So beurteilten die Feuerwehrleute, ob das Pilotprojekt zu aufwändig, zu zeitintensiv oder zu schwierig umzusetzen sei. Diese Aspekte (zusammengefasst unter dem Aspekt des „Aufwandes“) wurden im Allgemeinen nicht als allzu hoch eingestuft, wobei der Wert jedoch nur knapp unter dem Mittelwert der Beurteilungsskala liegt (vgl. Abb. 13).

Darüber hinaus stellte sich die Frage, ob das Pilotprojekt typische Elemente der „Feuerwehrkultur“ infrage stellt. Dabei ging es beispielsweise um Kameradschaft, Hierarchie und Dienstgrade sowie die Wahrung von Form und Traditionen der Feuerwehr. Die TeilnehmerInnen sind jedoch (eher) nicht der Meinung, dass diese Elemente von den Pilotprojekten bedroht werden (vgl. Abb. 13). Im Falle dass die Beeinträchtigung typischer Werte der Feuerwehr jedoch als vergleichsweise hoch eingeschätzt wird, hängt dies zumeist mit einer geringen Informiertheit und Beteiligung zusammen sowie mit einer geringen Erfolgserwartung und einer geringeren Intention, das Ehrenamt langfristig beizubehalten, wenn die Ideen der Pilotprojekte dauerhaft eingeführt werden. In diesem Fall wird auch die Zustimmung der Kameraden zum Projekt als geringer angegeben und die Projekte werden als (eher) unangemessen beurteilt. Zudem werden Gefühle wie Ärger und Enttäuschung über das Projekt in stärkerem Ausmaß erlebt, wenn typische Elemente der Feuerwehrkultur als beeinträchtigt erlebt werden.

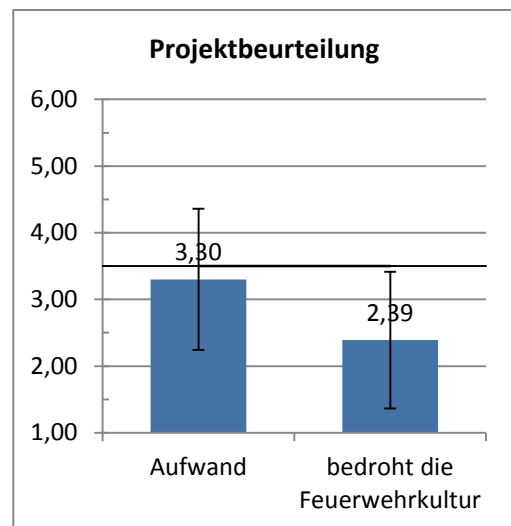


Abbildung 13: Projektbeurteilung

Information und Partizipation

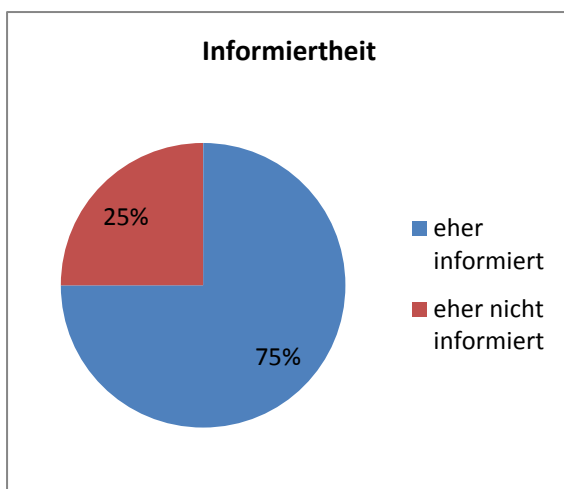


Abbildung 14: Informiertheit (prozentual)

Insgesamt fühlen sich die Mitglieder der Pilotfeuerwehren (eher) über das Projekt informiert. Dies trifft auf fast Dreiviertel der Befragten zu (vgl. Abb. 14). Eine Beispielaussage ist hier: „Ich habe die nötigen Informationen über das Pilotprojekt rechtzeitig erhalten.“ Etwa ein Viertel fühlt sich dagegen (eher) nicht über das Pilotprojekt informiert.

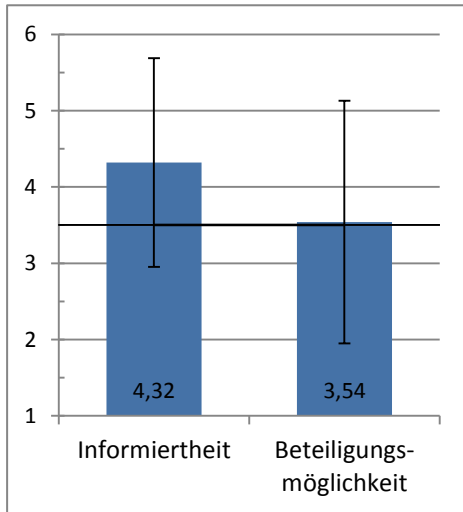


Abbildung 15: Informiertheit & Beteiligung (Mittelwerte)

Die Personen, die einen Workshop von „FeuerwEhrensache“ besucht haben oder in einer Arbeitsgruppe mitarbeiten, berichten größere Beteiligungsmöglichkeiten und fühlen sich besser informiert.

Die Möglichkeiten, sich an der Entwicklung und Umsetzung des Pilotprojekts zu beteiligen, werden dagegen etwas geringer eingeschätzt (vgl. Abb. 15). Hier liegt das durchschnittliche Urteil aller Befragten in der Skalenmitte, d.h. die Zustimmung und Ablehnung von Aussagen wie „Ich habe/hatte die Möglichkeit auf die Umsetzung des Pilotprojekts einzuwirken.“ ist etwa gleich stark ausgeprägt. So ist nur etwa die Hälfte der Befragten der Meinung, dass sie sich an der Entwicklung und Umsetzung des sie betreffenden Pilotprojekts beteiligen konnten (vgl. Abb. 16).

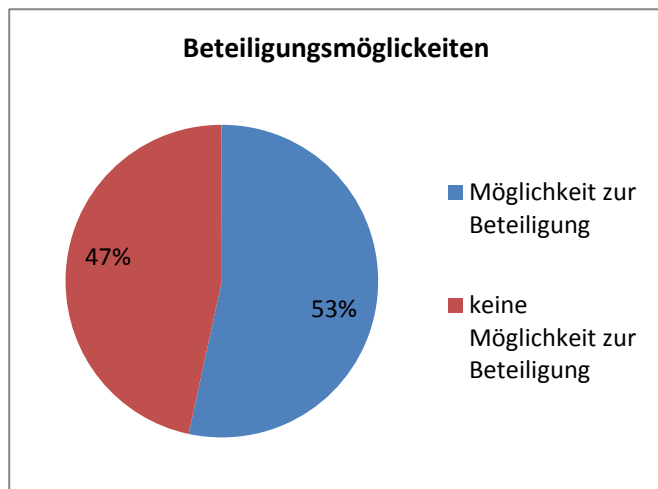


Abbildung 16: Beteiligung (prozentual)

Meinungsbild der KameradInnen

Die Befragten sind überwiegend der Ansicht, dass sowohl ihre KameradInnen als auch die Funktionshaber ihrer Feuerwehr das Pilotprojekt (eher) befürworten als ablehnen. Eine Beispielaussage hierfür lautet: „Die meisten meiner Kameraden unterstützen das Pilotprojekt.“ Hierbei wird die Unterstützung der Funktionshaber für das Projekt als noch höher als diejenige der übrigen KameradInnen wahrgenommen (vgl. Abb. 17). Somit lässt sich feststellen, dass in den Pilotfeuerwehren insgesamt eher ein unterstützendes Klima gegenüber den Pilotprojekten herrscht. Abbildung 18 zeigt jedoch, dass etwa ein Drittel der Befragten bemerkt, dass sich die meisten seiner KameradInnen (eher) nicht für das Pilotprojekt einsetzen.

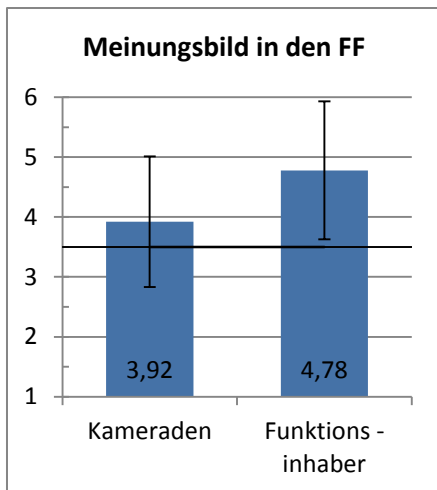


Abbildung 17: Meinungsbild

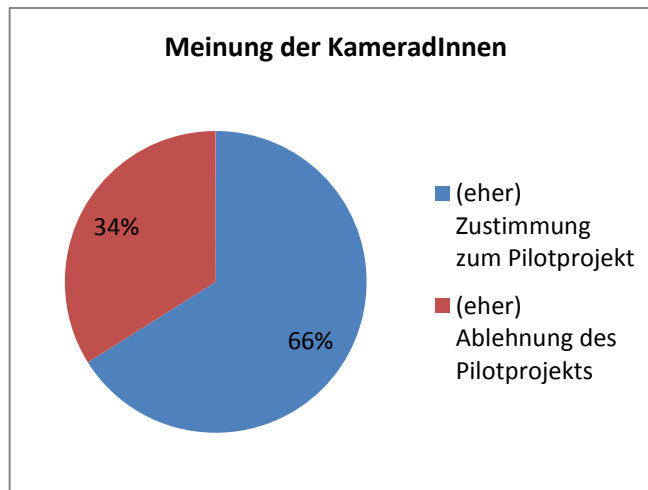


Abbildung 18: Meinung der KameradInnen

Wie zuversichtlich sind die Befragten, die Pilotideen umsetzen zu können?

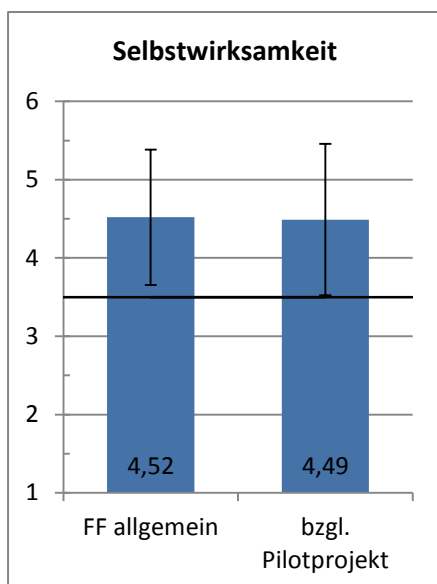


Abbildung 19: Selbstwirksamkeit

Die Zuversicht, das eigene Ehrenamt wie gewünscht ausführen zu können und Schwierigkeiten darin überwinden zu können, wird als allgemeine Selbstwirksamkeit in Bezug auf das Ehrenamt bei der Feuerwehr bezeichnet. Es wird beispielsweise durch die Aussage erfasst: „Ich bin der Meinung, dass ich mein Ehrenamt bei der FF so ausführen kann, wie ich es mir vornehme.“ Die Selbstwirksamkeit wurde darüber hinaus auch in Bezug auf die Teilnahme am Pilotprojekt erfragt, etwa durch das Item: „Ich bin der Meinung, dass ich die besonderen Herausforderungen im Rahmen des Pilotprojekts meistern kann.“ Die Befragten sehen insgesamt (eher) wenige Schwierigkeiten, die Herausforderungen, die mit den Pilotprojekten auf sie zukommen zu meistern. In Einklang mit diesem Befund ist auch Selbstwirksamkeit im Allgemeinen hoch ausgeprägt (vgl. Abb. 19).

Wie sind Verbundenheit mit und Verantwortung für die Feuerwehr ausgeprägt?

Verbundenheit mit der Freiwilligen Feuerwehr und dem Pilotprojekt

Bei diesem Teil der Befragung geht es darum, inwieweit sich die Befragten der Freiwilligen Feuerwehr verbunden und verpflichtet fühlen und wieweit sie sich mit ihr identifizieren. Eine Beispielaussage lautet: „Ich identifiziere mich stark mit der FF.“ Diese Verbundenheit mit der Freiwilligen Feuerwehr ist durchschnittlich sehr hoch ausgeprägt. Das Gefühl der Verbundenheit mit dem Pilotprojekt stellt sich demgegenüber weit geringer dar (vgl. Abb. 20). Dennoch stimmt die Mehrheit der Befragten Aussagen wie „Das Pilotprojekt liegt mir am Herzen.“ (eher) zu (vgl. Abb. 20).

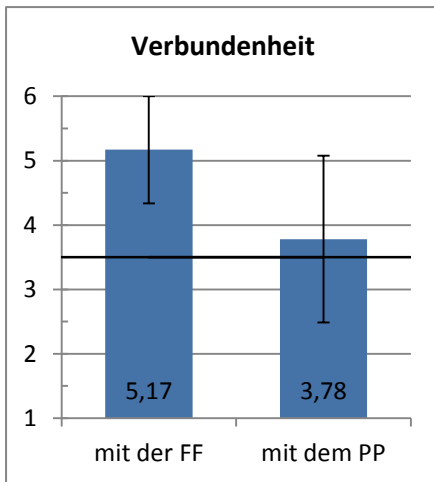


Abbildung 20: Verbundenheit

Eine längere Mitgliedschaft bei der Feuerwehr und ein hoher Zeitaufwand dafür gehen sowohl mit einer höheren Verbundenheit mit der Feuerwehr insgesamt als auch mit dem Pilotprojekt einher. Dies macht Sinn, weil lange Mitgliedschaft und hohes Zeitinvestment ein Indikator für eine hohe Identifikation mit der Freiwilligen Feuerwehr sind.

Ein hohes Verbundenheitsgefühl gegenüber dem Pilotprojekt geht zumeist mit einer Reihe positiver Gefühle und Bewertungen einher: mit freudigen Gefühlen gegenüber dem Pilotprojekt, guter Informiertheit über das Projekt, hoch wahrgenommenen Beteiligungsmöglichkeiten, hoher Selbstwirksamkeit bezüglich des Projekts, Zustimmung der KameradInnen,

Beurteilung der Maßnahmen als angemessen und hoch eingeschätzter Erfolgswahrscheinlichkeit des Projekts¹. Geringe Ausprägungen weisen in diesem Fall dagegen die ärgerlichen Gefühle und die wahrgenommene Bedrohung der Feuerwehrcultur auf².

Wer trägt die Verantwortung für das Ehrenamt in den Feuerwehren?

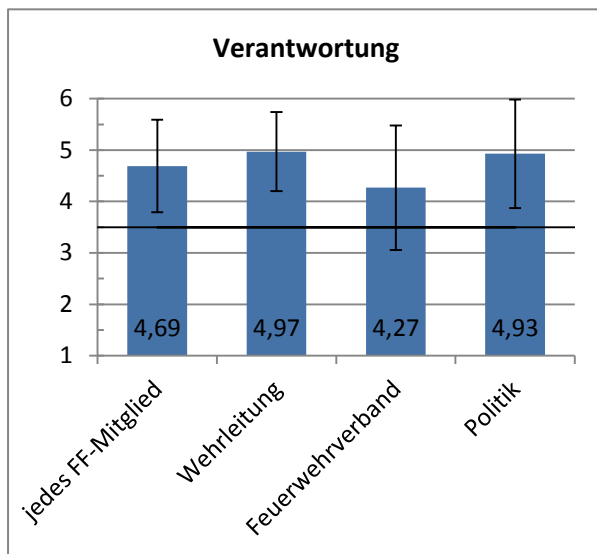


Abbildung 21: Verantwortung

In Bezug auf die Verantwortung für die Zukunft und Weiterentwicklung des Ehrenamts in den Feuerwehren sehen die Befragten sowohl jedes einzelne Feuerwehrmitglied, die Wehrleitung als auch den Feuerwehrverband und die Politik dabei in der Pflicht (vgl. Abb. 21). Am meisten Verantwortung tragen nach Ansicht der befragten Feuerwehrmitglieder die Wehrleitung sowie die Politik. All diese Akteure sollten somit bei der Weiterentwicklung des Ehrenamtes einbezogen werden.

Was ist den Befragten in ihrem Ehrenamt wichtig?

Ehrenamtliche engagieren sich aufgrund verschiedener individueller Gründe und Motive. Die unten stehende Graphik (Abb. 22) zeigt, wie wichtig verschiedene Motive für die Ehrenamtlichen bei der Freiwilligen Feuerwehr sind. Es wurden folgende sieben Gründe, die für das Ehrenamt bei der Feuerwehr motivieren, erfragt:

¹ Korrelationskoeffizient r (Pearson): $.35 < r > .55$

² $-.20 < r > -.34$

Erfahrung: Im Ehrenamt möchte man Erfahrungen sammeln oder die eigenen Fähigkeiten erweitern. Beispielaussage: „Das Ehrenamt bei der FF erlaubt es mir, eine neue Sichtweise auf Dinge zu gewinnen.“

Werte: Im Ehrenamt möchte man persönliche Werte zum Ausdruck bringen. Beispielaussage: „In meinem Ehrenamt bei der FF kann ich anderen helfen.“

Sozialer Kontakt: Wichtige andere Personen teilen das Interesse am Ehrenamt in der Feuerwehr. Beispielaussage: „Mein Umfeld teilt das Interesse am Ehrenamt bei der FF.“

Karriere: Man hofft, durch das Ehrenamt seine beruflichen Chancen zu verbessern. Beispielaussage: „Das Ehrenamt bei der FF kann mir helfen, in dem Feld, in dem ich beruflich arbeiten möchte, einen Fuß in die Tür zu bekommen.“

Einfluss: Im Ehrenamt wünscht man sich die Möglichkeit, selbst Entscheidungen treffen und eine Führungsrolle übernehmen zu können. Beispielaussage: „Das Ehrenamt bei der FF bietet mir die Möglichkeit, Leitungsfunktionen inne zu haben.“

Schutz und Hilfe: Das Ehrenamt soll dabei helfen, eigene Sorgen und Probleme zu verarbeiten. Beispielaussage: „Das Ehrenamt bei der FF hilft mir dabei, eigene Probleme zu bewältigen.“

Selbstwert: Das Ehrenamt erhöht das eigene Selbstwertgefühl. Beispielaussage: „Das Ehrenamt bei der FF gibt mir das Gefühl, wichtig zu sein.“

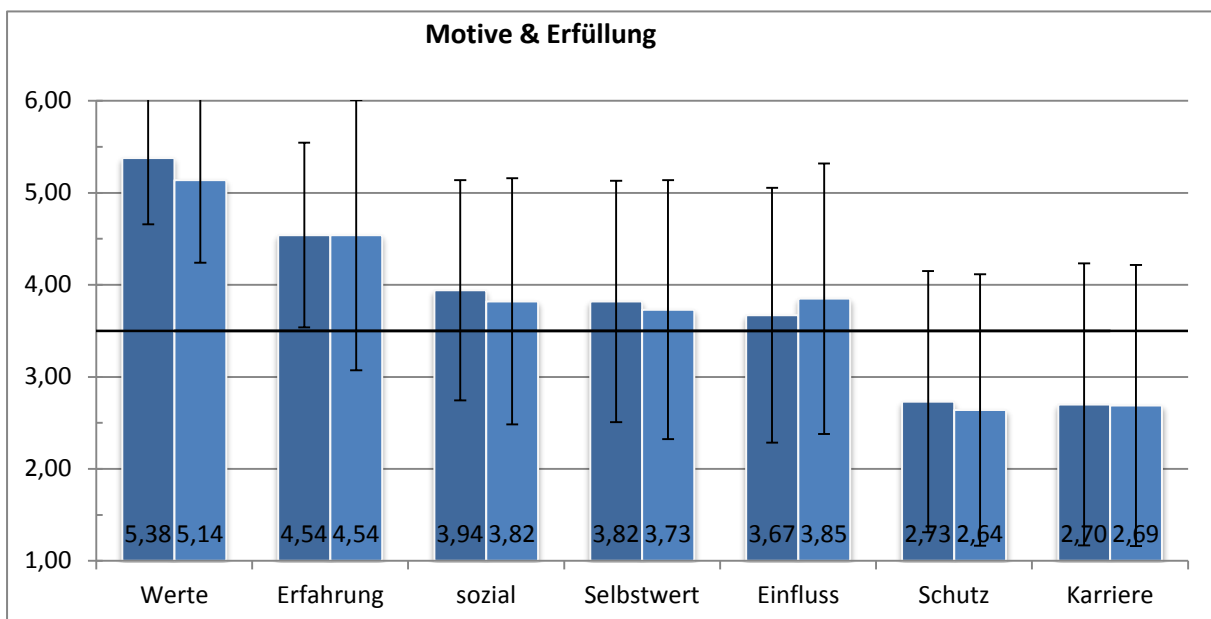


Abbildung 22: Motive & Erfüllung

Als wichtigste Motive stellen sich deutlich das Werte- sowie das Erfahrungsmotiv heraus (vgl. Abb. 22). Das Karriere- und das Schutzmotiv haben dagegen geringere Bedeutung.

Die StudienteilnehmerInnen gaben jedoch nicht nur an, wie wichtig die einzelnen Motive für sie sind, sondern auch, ob sie diese in ihrem Ehrenamt auch tatsächlich umsetzen können. Abbildung 22 zeigt, dass die Motive, die den Engagierten wichtig sind, im Ehrenamt in den Pilotfeuerwehren auch verwirklicht werden können.

Womit hängt Zufriedenheit mit dem Ehrenamt zusammen?

Die Zufriedenheit der Befragten mit ihrem Ehrenamt bei der Feuerwehr ist erwartungsgemäß über die verschiedenen Bereiche der Organisation und die verschiedenen Aktivitäten hinweg sehr hoch ausgeprägt (4,58). Vergleichsweise am wenigsten zufrieden sind die TeilnehmerInnen mit der Organisationsstruktur der Freiwilligen Feuerwehr, wobei auch hier die Zufriedenheit weit über dem Mittelwert der Skala liegt (4,21). Die größte Zufriedenheit empfinden die Feuerwehrangehörigen mit der Zusammenarbeit mit den Kameraden bei der Feuerwehr (5,00). Auch die Kommentare im Fragebogen deuten auf die Kameradschaft als größte Quelle für Zufriedenheit mit dem Ehrenamt hin. Zu Unzufriedenheit tragen dagegen unzureichende Ausrüstung und Finanzierung, veraltete Strukturen und Defizite in der Führung bei. Dank und Anerkennung, bzw. ihr Fehlen sind ebenso häufig genannte Gründe für Zufriedenheit, bzw. Unzufriedenheit im Ehrenamt.

Zusammenhangsanalysen ergeben³, dass eine hohe Zufriedenheit unter anderem damit einhergeht, dass die Informiertheit und die Beteiligungsmöglichkeiten am Projekt (eher) als hoch eingeschätzt werden. Außerdem wird in diesem Fall die Zustimmung der Kameraden zum Projekt als hoch wahrgenommen und es werden stärker freudige und weniger ärgerliche Gefühle bezüglich des Projekts berichtet. Die Selbstwirksamkeit in Bezug auf das Pilotprojekt und das Ehrenamt ist bei hoher Zufriedenheit ebenfalls hoch ausgeprägt, und ein Erfolg des Projekts erscheint wahrscheinlich. Bei hoher Zufriedenheit werden andererseits die Probleme in der eigenen Wehr, weniger der Feuerwehr insgesamt, als (eher) gering angesehen. Dies gilt gleichermaßen für konkrete Problembereiche, hierbei vor allem für folgende Aussagen:

- „Für die Mitglieder an der Basis kann es schwierig sein, in der Feuerwehr ihre Meinung einzubringen.“
- „In der Ausbildung der Wehrleitung fehlen Inhalte, die die Führung von Menschen betreffen.“
- „Die Ausbildung der Jugendfeuerwehrwarte weist Lücken auf.“
- „Die Vereinbarkeit von Familie und Feuerwehr ist schwierig.“

Eine hohe Zustimmung zu diesen Aussagen geht zugleich meist mit einer geringeren Zufriedenheit einher.

Abbildung 23 veranschaulicht das Ergebnis der Zusammenhangsanalysen.

³ .31 < r > .54 und -.49 < r > -31



Abbildung 23: Zusammenhänge der Zufriedenheit mit dem Ehrenamt in der Feuerwehr

Welche Bereitschaften zu Veränderung bestehen bei der Freiwilligen Feuerwehr?

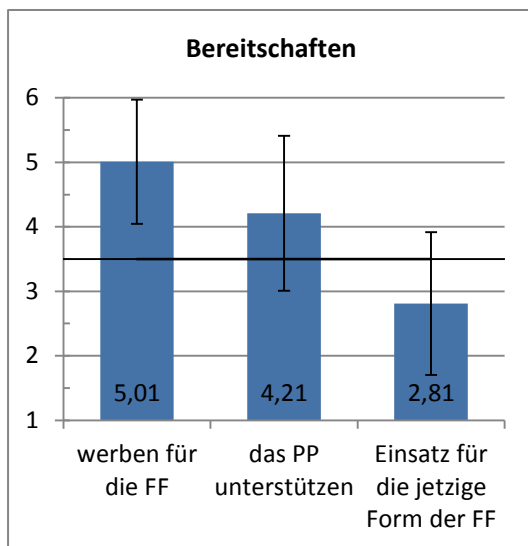


Abbildung 24: Bereitschaften

Die Bereitschaft, das Pilotprojekt zu unterstützen, ist bei den Mitgliedern der Pilotfeuerwehren recht hoch ausgeprägt (vgl. Abb. 24). Ein Beispielitem hierfür ist: „Ich bin prinzipiell bereit, mich für die Ziele des Pilotprojekts zu engagieren.“ Sie liegt über dem Skalenmittelwert und auch über der Ausprägung der Bereitschaft, sich für die Beibehaltung der Feuerwehr in ihrer jetzigen Form einzusetzen (Beispielaussage: „Ich bin prinzipiell bereit, mich dafür zu engagieren, dass die FF bleibt, wie sie ist.“). Nur die Bereitschaft, für die Feuerwehr im Allgemeinen Werbung zu machen, ist noch höher ausgeprägt (Beispielaussage „Ich bin prinzipiell bereit, in meinem Bekanntenkreis für das Ehrenamt bei der FF zu werben.“).

Verschiedene Einstellungen und Urteile können helfen, das Ausmaß der Unterstützungsbereitschaft zu erklären. Dazu wurde eine lineare Regressionsanalyse mithilfe der Methode der kleinsten Quadrate berechnet, in die schrittweise alle Variablen mit Ausnahme der demographischen und Kontrollvariablen eingingen. Damit lassen sich kausale Zusammenhänge testen und Vorhersagen treffen.

Eine hohe Bereitschaft, sich für das Pilotprojekt einzusetzen, kann durch folgende Einstellungen erklärt werden (geordnet nach relativer Stärke des Einflusses):

- hohe Verbundenheit mit dem Pilotprojekt
- hohe Selbstwirksamkeit bezüglich des Pilotprojekts
- die Bedrohung der Feuerwehrcultur wird als niedrig wahrgenommen
- die meisten Kameraden unterstützen das Pilotprojekt
- hohe Beteiligungsmöglichkeit
- der Verantwortung für die Feuerwehr wird beim Verband gesehen
- durch das Ehrenamt wird das Selbstwertgefühl gestärkt

Abbildung 25 gibt nochmals einen Überblick darüber, was die Unterstützungsbereitschaft beeinflusst. Die Dicke der Pfeile beschreibt die Stärke des Einflusses, den dieser Aspekt auf die Unterstützungsbereitschaft hat⁴. Für fast alle Einflussvariablen gilt, je höher diese ausgeprägt sind, desto höher ist auch die Bereitschaft, das Projekt zu unterstützen. Nur für die „Bedrohung der Feuerwehrcultur“ ist es anders herum: Die Unterstützungsbereitschaft ist umso höher, je weniger jemand der Meinung ist, dass die Pilotprojekte die Feuerwehrcultur bedrohen. Dieses Modell kann die individuell unterschiedliche Bereitschaft, das Projekt zu unterstützen, zu 69 Prozent vorhersagen.



Abbildung 25: Vorhersagemodell der Bereitschaft, das Pilotprojekt zu unterstützen ($R^2 = .69$)

Zusätzlich lässt sich feststellen, dass die Personen, die in einer AG von „Feuerwehrcultur“ mitarbeiten oder einen Workshop des Projekts besucht haben, eine größere Unterstützungsbereitschaft äußern.

⁴ $-.11 < \beta > .62$

Wann ist der Einsatz für den Erhalt der Feuerwehr in ihrer jetzigen Form wahrscheinlich?

Alle TeilnehmerInnen wurden darüber hinaus auch gefragt, zu welchem Ausmaß sie bereit wären, sich für den Erhalt der Feuerwehr in ihrer jetzigen Form einzusetzen. Diese Bereitschaft ist weit geringer ausgeprägt als diejenige, das Projekt zu unterstützen. Dennoch sollte auch diese entgegengesetzt gerichtete Bereitschaft genau betrachtet werden, da sie Hinweise darauf geben kann, unter welchen Bedingungen die Projektmaßnahmen nicht akzeptiert sein könnten.

Zudem ist anzunehmen, dass die Gruppe der UnterstützerInnen der Pilotprojekte unter den Befragten größer ist als die Gruppe derjenigen, die den Pilotprojekten (eher) ablehnend gegenüberstehen. Dies legt ein starker Zusammenhang zwischen der Unterstützungsbereitschaft und Bereitschaft, an weiteren Befragungen teilzunehmen, nahe⁵.

Das Modell in Abbildung 26 zeigt, welche Einstellungen und Meinungen Einfluss darauf haben, ob jemand bereit ist, sich für den Erhalt der jetzigen Strukturen in der Feuerwehr einzusetzen:

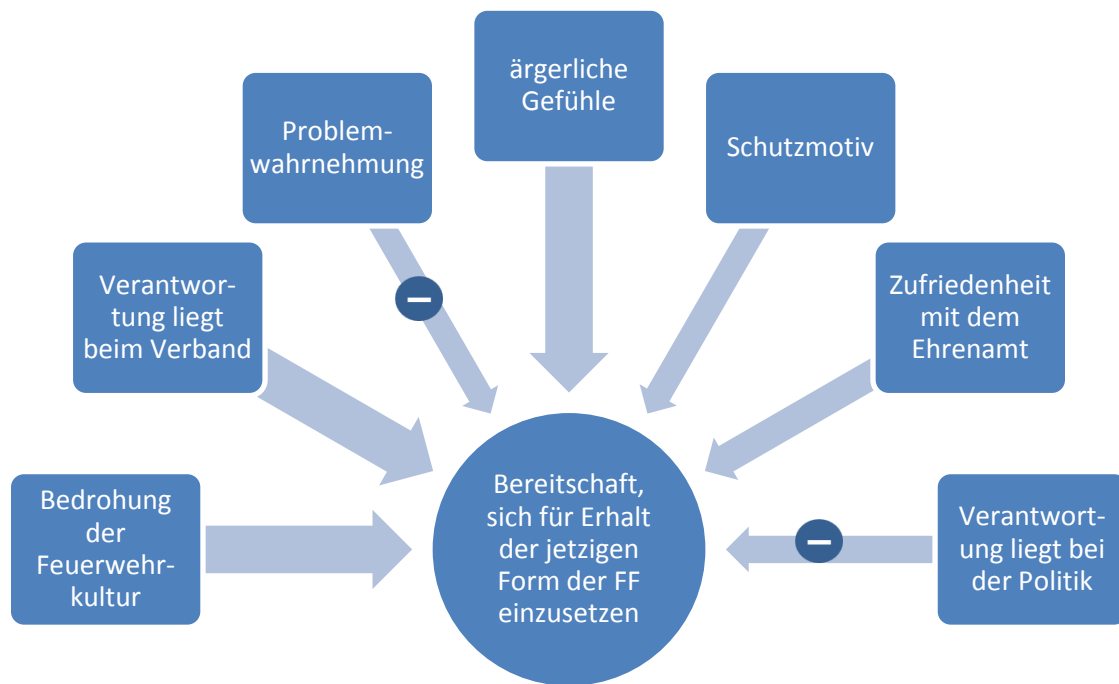


Abbildung 26: Vorhersagemodell der Bereitschaft, sich für den Erhalt der Feuerwehr in ihrer jetzigen Form einzusetzen ($R^2 = .29$)

Auch hier gibt die Dicke der Pfeile das Gewicht des jeweiligen Gesichtspunktes an⁶.

Daraus ist zu sehen, dass die Einsatzbereitschaft steigt, je höher die Befürchtung ist, dass wichtige Bestandteile der Feuerwehr(kultur) bedroht sind. Ebenso bewirken ärgerliche Gefühle über das Pilotprojekt, die Wichtigkeit des Schutzmotivs, eine hohe Zufriedenheit mit dem Ehrenamt und die Zuschreibung von Verantwortung an den Verband eine hohe Bereitschaft, sich dafür einzusetzen, dass die Feuerwehr so bleibt, wie sie ist. Dies ist ebenso der Fall, je weniger Verantwortung der Politik zu geschrieben wird und je geringer die Probleme der Feuerwehr eingeschätzt werden.

⁵ $r = .42$

⁶ $-.13 < \beta > .25$

Insgesamt lässt sich die Bereitschaft, sich für den Erhalt der Feuerwehr in ihrer jetzigen Form einzusetzen, durch die erhobenen Variablen zu etwa einem Drittel erklären.

Wodurch entsteht Verbundenheit mit dem Projekt?

Eine hohe Verbundenheit mit dem Projekt trägt in großem Maß dazu bei, dass die Bereitschaft steigt, es zu unterstützen. Deshalb wird im Folgenden dargelegt, wodurch diese Verbundenheit entsteht. Hierzu wurde ebenfalls eine lineare Regressionsanalyse berechnet⁷.

Eine hohe Verbundenheit mit dem Pilotprojekt lässt sich durch folgende Einstellungen und Urteile erklären und vorhersagen:

- freudige Gefühle in Bezug auf das Projekt
- hohe Beteiligungsmöglichkeit
- Beurteilung der Projektmaßnahmen als angemessen
- hohe allgemeine Problemwahrnehmung bezüglich der Feuerwehr
- Verbundenheit mit der Feuerwehr
- Zustimmung der KameradInnen zum Projekt
- Stärkung des Selbstwertgefühls durch das Ehrenamt
- Einflussmöglichkeiten im Ehrenamt
- geringe ärgerliche Gefühle oder Zweifel in Bezug auf das Projekt
- Beurteilung des Aufwands für das Projekt als niedrig

All diese Aspekte bieten Ansatzpunkte, um die Verbundenheit mit dem Projekt zu erhöhen.

Unterscheiden sich verschiedene Gruppen bezüglich ihrer Bewertung der Pilotprojekte?

Zuletzt wurde geprüft, ob sich verschiedene Gruppen von Feuerwehrangehörigen in Bezug auf ihre Bewertung der Pilotprojekte unterscheiden. Dazu wurden jeweils gleich große Gruppen gebildet, die im Hinblick auf Merkmale wie Alter, Geschlecht und Anzahl der AG-Mitglieder möglichst ähnlich waren.

Unterscheiden sich die Meinungen zu den verschiedenen Pilotprojekten?

Um zu überprüfen, ob sich in der Bewertung der verschiedenen Pilotprojekte bedeutsame Unterschiede zeigen, wurde die Meinung einer vergleichbaren Zufallsauswahl von TeilnehmerInnen der Projekte „Feuerwehr der Zukunft“, „Interkulturelle Öffnung und Migration“, „Runder Tisch Arbeitgeber“ und „Schule“ verglichen.

Dieser Vergleich offenbarte nur wenige Unterschiede: Die TeilnehmerInnen am Pilotprojekt „Schule“ berichten in größerem Ausmaß freudige Gefühle als die TeilnehmerInnen an „Feuerwehr der Zukunft“. Erstere geben zudem, vor allem im Vergleich zur den TeilnehmerInnen am Pilotprojekt „Interkulturelle Öffnung und Migration“, eher an, dass in der eigenen Wehr Probleme z.B. bezüglich der

⁷ $R^2 = .54$; $-.16 < \beta > .24$

künftigen Mitgliederentwicklung bestehen. Wichtige Aspekte der Feuerwehrrkultur sehen die TeilnehmerInnen am Schulprojekt noch weniger bedroht als die TeilnehmerInnen an den Projekten „Interkulturelle Öffnung und Migration“ und „Runder Tisch Arbeitgeber“.

Diese Ergebnisse sollten jedoch mit Vorsicht interpretiert, da die Vergleichsgruppen sehr klein sind (N = 28) und somit eine sehr beschränkte Auswahl aus diesen Feuerwehren darstellen. Zudem sind die Unterschiede, wie gesagt, ohnehin gering.

Beurteilen Feuerwehrangehörige mit und ohne Funktion die Pilotprojekte unterschiedlich?

Vergleicht man die projektbezogene Meinung und Einstellung von Feuerwehrangehörigen, die in der Feuerwehr eine Funktion oder Stellvertreterfunktion innehaben, mit denen von Feuerwehrangehörigen ohne Funktion, zeigen sich ebenfalls kaum Unterschiede.

Am deutlichsten unterscheiden sich die beiden Vergleichsgruppen noch in Bezug auf die Beteiligung, da die Funktionsinhaber ihre Beteiligungsmöglichkeiten größer einschätzen. Sie sind jedoch öfter AG-Mitglied und haben öfter Workshops von FeuerwehrEhrensache besucht. Diese beiden Faktoren haben großen Einfluss auf das Ausmaß der Unterstützungsbereitschaft. Deshalb fühlen sich die Funktionsinhaber insgesamt dem Pilotprojekt stärker verbunden und sind in größerem Maß bereit, es zu unterstützen als Feuerwehrmitglieder ohne Funktion.

Daneben stufen Funktionsinhaber den Eintritt in die FF erst ab 18 Jahren und den Übergang von der JF in die FF als etwas problematischer ein als andere Feuerwehrangehörige.

Insgesamt unterschieden sich diese beiden Gruppen in ihrer Einschätzung der Pilotprojekte, anders als in Bezug auf andere Variablen, ebenfalls nur in eher geringem Ausmaß. Die Unterschiede bezüglich der Bewertung und Unterstützungsbereitschaft der Pilotprojekte stehen hauptsächlich mit einem unterschiedlichen Beteiligungsgrad der beiden Gruppen am Projekt in Zusammenhang.

Beurteilen Gruppen, die bereits an der Potentialanalyse teilgenommen haben, das Projekt anders als diejenigen ohne diese Erfahrung?

Es wurde untersucht, ob Feuerwehrleute, in deren Wehr die Potentialanalyse bereits durchgeführt wurde, anders über das Pilotprojekt denken als solche, wo sie noch nicht durchgeführt wurde. Diese Frage betrifft somit das Pilotprojekt „Feuerwehr der Zukunft“. Da die meisten Maßnahmen des Projekts erst nach dieser ersten Befragung umgesetzt werden, sollen diese Ergebnisse eine erste Tendenz aufzeigen, die jedoch mit späteren Befragungen und Analysen abgesichert werden muss.

Die Gruppe, die nach der Potentialanalyse über dieses Pilotprojekt befragt wurde, gab u.a. geringere freudige Gefühle in Bezug auf das Projekt an sowie eine geringere Zustimmung der Kameraden zum Projekt, eine geringere Erfolgswahrscheinlichkeit des Projekts, weniger Verbundenheit mit dem Pilotprojekt und eine geringere Bereitschaft, es zu unterstützen (vgl. Abb. 27). Ihre Zweifel bezüglich der Maßnahmen des Pilotprojekts waren dagegen höher ausgeprägt. Sie schätzten auch den Aufwand für das Projekt und die Beeinträchtigung der Feuerwehrrkultur dadurch als größer ein. Zudem war ihre Bereitschaft, sich für den Erhalt der jetzigen Form der Feuerwehr einzusetzen, größer als bei

denjenigen, in deren Wehr die Potentialanalyse noch nicht durchgeführt worden war. Auch die freien Anmerkungen vieler Befragter beziehen sich auf die Potentialanalyse und stufen sie eher als demotivierend für aktuelle und als abschreckend für neue Mitglieder ein.

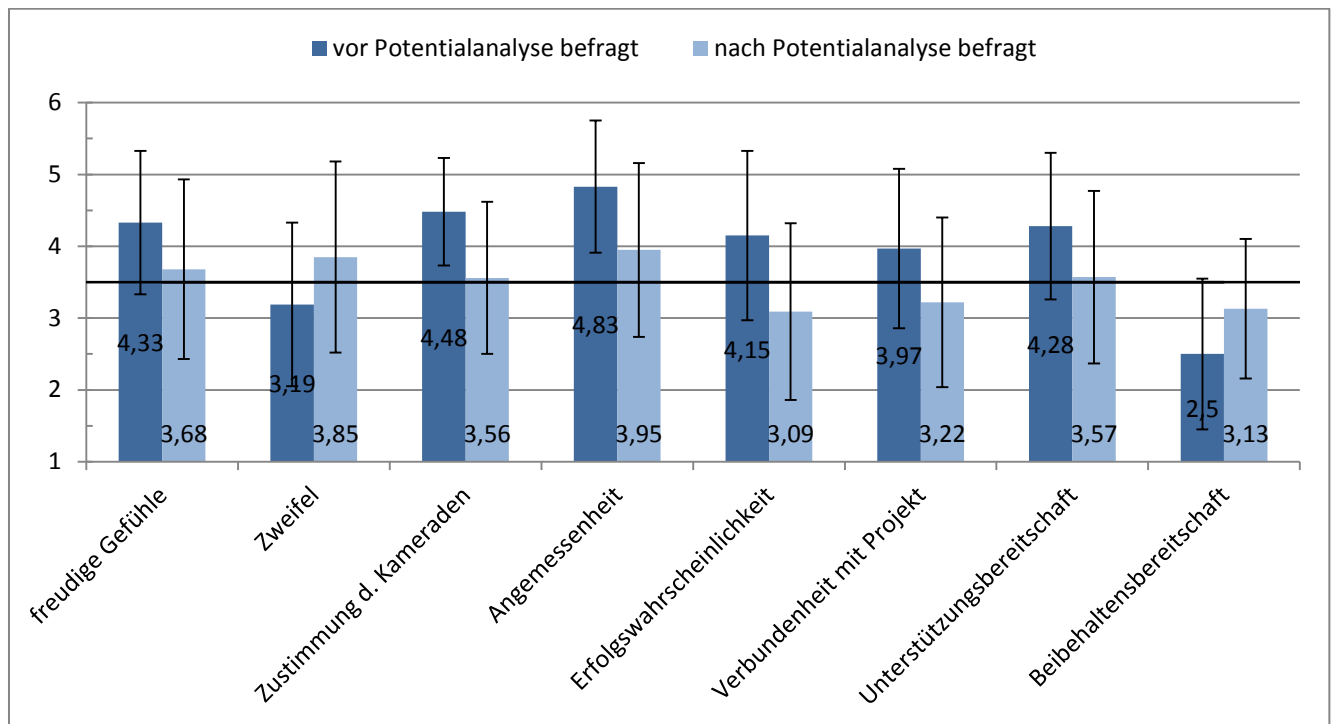


Abbildung 27: Vergleich der vor & nach der Potentialanalyse befragten Personen

Allerdings gaben die Feuerwehrmitglieder, in deren Wehr die Potentialanalyse bereits durchgeführt worden war, auch eine geringere Informiertheit über das Projekt sowie geringere Möglichkeiten an, sich an der Entwicklung zu beteiligen. Dies kann was möglicherweise die geringere Unterstützungsbereitschaft für das Projekt mitbedingen.

Bei Interpretation dieser Ergebnisse ist jedoch zu beachten, dass nicht die Meinung derselben Personen vor und nach der Potentialanalyse verglichen wurden, sondern dass es sich um unterschiedliche Gruppen handelt, da die Potentialanalyse in den Feuerwehren zu verschiedenen Zeitpunkten stattfindet. Somit sind Zeit- und Gruppeneffekte nicht auszuschließen. Zudem liegt nur die Information vor, dass in der Feuerwehr die Potentialanalyse durchgeführt wurde. Ob die einzelnen Personen, die den Fragebogen ausfüllten, persönlich daran teilgenommen hatten, ist nicht bekannt. Außerdem sind die Ergebnisse auch aufgrund der kleinen Gruppen (N = 33) sehr vorsichtig zu interpretieren.

Um die Frage mit Sicherheit beantworten zu können, inwieweit Maßnahmen der Pilotprojekte, z.B. die Potentialanalyse, die Einstellung bezüglich des Projekts und des Ehrenamts in der Feuerwehr positiv oder negativ beeinflussen, sind deshalb weitere Erhebungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten notwendig. Nur so kann sichergestellt werden, ob tatsächlich die Einführung der Projektmaßnahmen einen Einfluss auf veränderte Meinungen hat oder ob diese Unterschiede zwischen den Gruppen bereits davor bestanden.

Ergebnisse anderer Studien in diesem Feld

Meinungsumfrage auf der Interschutz

Auf der Interschutz 2015, der weltweit größten Messe für Brand- und Katastrophenschutz, waren der Verband der Feuerwehren in NRW und FeuerwEhrensache mit einem Stand vertreten. In diesem Rahmen wurden MessebesucherInnen, die Mitglied in einer Feuerwehr waren, zu ihrer Meinung über die Ideen der Pilotprojekte befragt.

Hierbei wurden 300 Feuerwehrleute aus NRW gefragt, in welchen der folgenden Bereiche ihrer Meinung nach Verbesserungen nötig sind. Dies sind nach Häufigkeit ihrer Zustimmung:

1. öffentliche Anerkennung, Anreize
2. Vereinbarkeit von Feuerwehr mit Beruf und Ausbildung
3. Aus- & Weiterbildungsmöglichkeiten
4. technische Ausstattung
5. Mitbestimmungsmöglichkeiten
6. Beteiligung von Frauen
7. Übergang von der Jugendfeuerwehr in die Freiwillige Feuerwehr
8. Ausbildung der Führungskräfte
9. Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund
10. Einbezug älterer Kameraden (60+ Jahre)
11. Beteiligung von Menschen mit Beeinträchtigungen

Daneben gaben 69 Feuerwehrangehörige aus NRW jeweils an, ob die sie folgenden Maßnahmen für sinnvoll oder nicht sinnvoll halten (s. Abb. 28 und 29). In diesem Fall reichte die Bewertungsskala von 1 bis 5, wobei die Skalenmitte, wo weder Zustimmung noch Ablehnung zum Ausdruck gebracht wird, bei 3,0 liegt.

Bis auf den „Dienst in der Feuerwehr über das 63. Lebensjahr hinaus“ wurden alle Vorschläge als (eher) sinnvoll bewertet. Den Eintritt in die FF ab 16 Jahren und Kinderbetreuungsmöglichkeit während der Einsätze bewertete jedoch auch ein nicht zu vernachlässigender Anteil der Befragten als (eher) nicht sinnvoll.

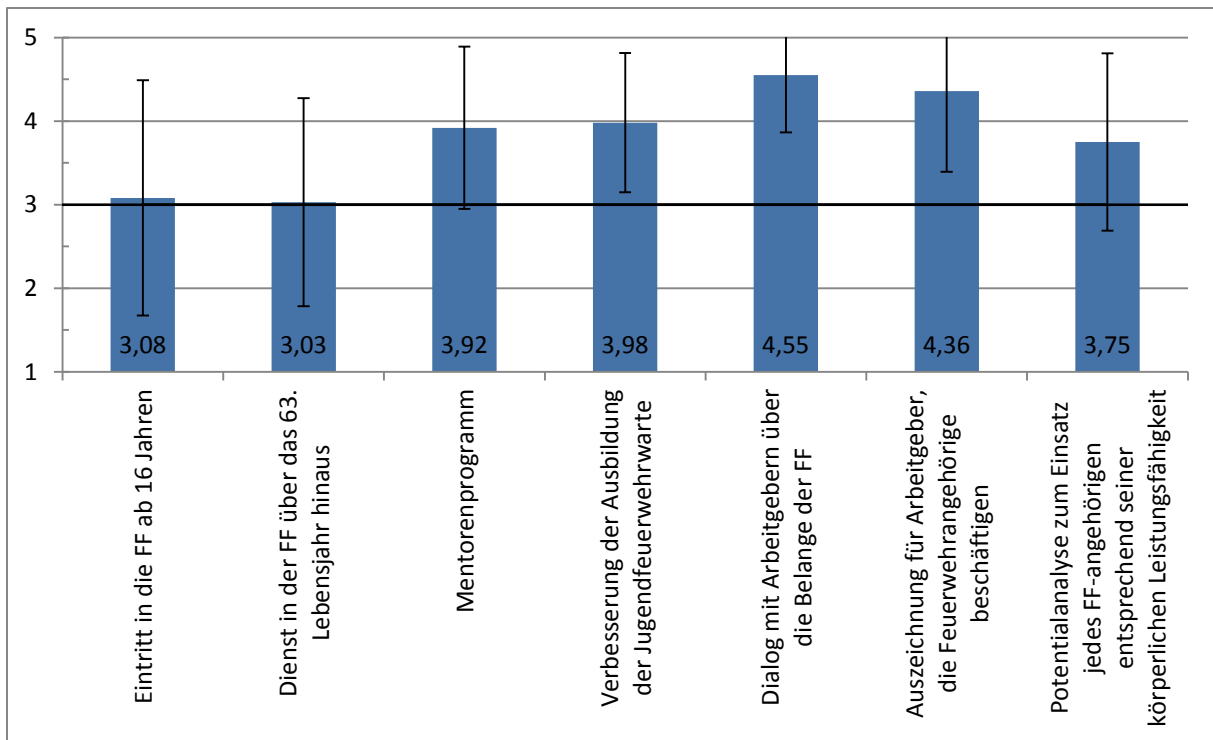


Abbildung 28: Bewertung von Maßnahmen zur Förderung des Ehrenamts (1)

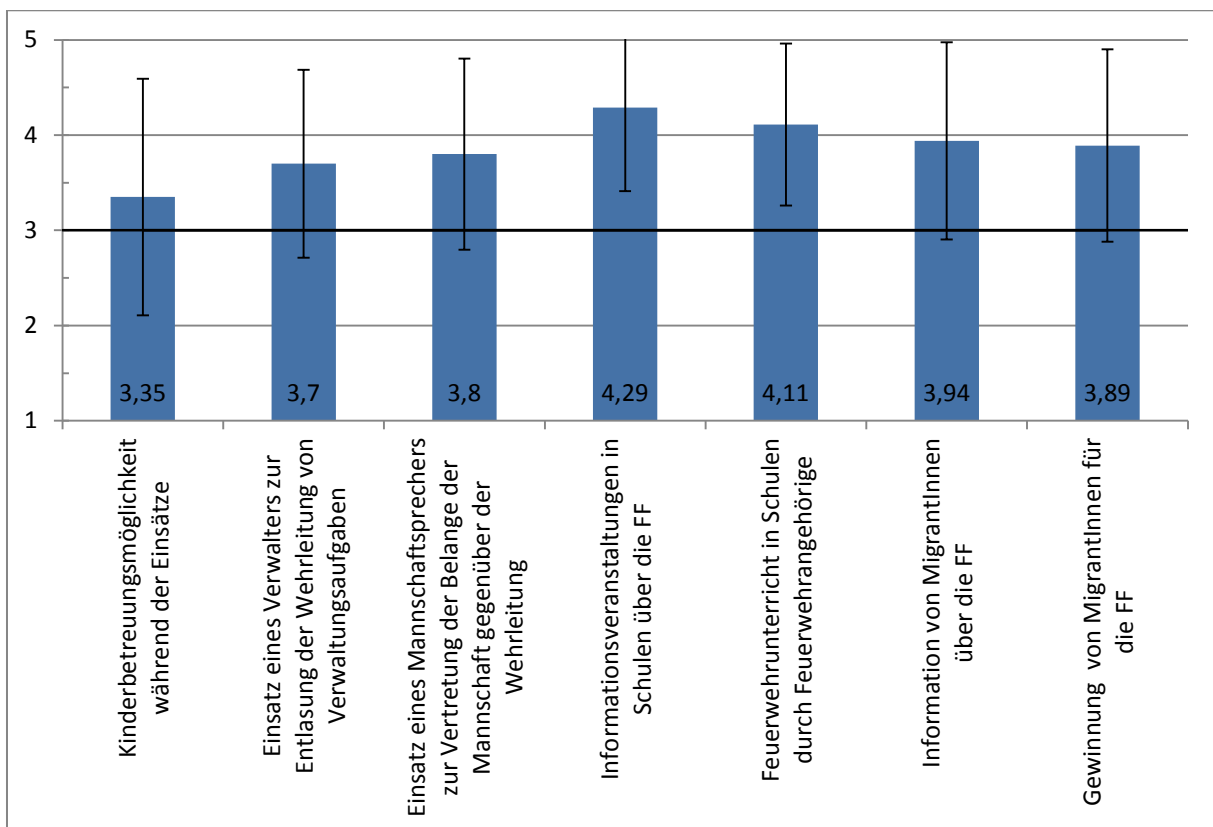


Abbildung 29: Bewertung von Maßnahmen zur Förderung des Ehrenamts (2)

Erfahrungen aus Informationsveranstaltungen in Schulen (Pilotprojekt Migration)

Die Feuerwehr Dorsten führte im Schuljahr 2014/15 bereits Informationsveranstaltungen über die Freiwillige Feuerwehr für ältere Schüler und Schülerinnen an verschiedenen Schulen durch. Im Folgenden werden die Einschätzungen und persönlichen Erfahrungen der beteiligten Feuerwehrangehörigen berichtet. Diese beruhen auf vier Informationsveranstaltungen.

Alle Schüler und Schülerinnen gaben an, dabei etwas Neues über das Ehrenamt in der Feuerwehr erfahren zu haben. Ein kleiner Teil der Schüler und Schülerinnen (5-16 Prozent) nahm in diesem Zusammenhang die Kontaktdaten der Feuerwehr seines Ortsteils mit. Bis September 2015 konnten jedoch (noch) keine Eintritte in die Feuerwehren als Folge der Informationsveranstaltungen registriert werden.

Der Aufwand für die Veranstaltungen wurde von den durchführenden Feuerwehrleuten als eher gering bis mittel eingeschätzt. Als besonders positiv hat sich der Einsatz eines Videos sowie der persönlichen Schutzausrüstung erwiesen. Auch die überschaubare Klassengröße der Teilnehmergruppen mit bis zu 25 Schülern und Schülerinnen wurde als positiv bewertet. Als günstig wurden außerdem die Arbeit im geschlechtergemischten Zweierteam sowie eine Durchführung im gewöhnlichen Klassenzimmer der Schüler angesehen. Außerdem war die Freiwilligkeit der Teilnahme parallel zum sonstigen Unterricht von Vorteil, wohingegen das gleichzeitige Stattfinden von Mottotagen, o.ä. als eher hinderlich wahrgenommen wurde.

Ob bzw. inwieweit Veranstaltungen dieser Art hilfreich sind, um neue Personen und Zielgruppen für ein Ehrenamt bei der Feuerwehr zu interessieren und zu gewinnen, müssten Untersuchungen mit mehr Personen und über einen längeren Zeitraum zeigen. Erst dann ließen sich darüber gesicherte Aussagen treffen.

Zusammenfassung der Befunde und Implikationen für den weiteren Projektverlauf

Dieser Bericht verfolgt das Ziel, Ergebnisse der ersten Befragung der Pilotfeuerwehren darzustellen: Welche Meinung und Urteile bestehen über die Pilotprojekte bei den beteiligten Feuerwehrangehörigen vor und zu Beginn ihrer Umsetzung? Worauf sollte bei der Umsetzung der Pilotprojekte geachtet werden? In Verbindung mit späteren Befragungen soll zudem geklärt werden, wie sich diese Einschätzungen im Laufe der Umsetzung der Pilotprojekte verändern.

Die Einschätzungen der Angehörigen der Pilotfeuerwehren, wie auch der BesucherInnen der Interaktion, bekräftigen die Ausgangsüberlegungen des Projekts „FeuerwEhrensache“, dass Veränderungen in den Freiwilligen Feuerwehren nötig sind, damit das Ehrenamt dort weiterhin für viele Menschen attraktiv ist.

Als besonders problematisch werden die Vereinbarkeit des Ehrenamts mit dem Beruf und die Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern gesehen. Jedoch werden insgesamt ein großer Teil der Bereiche, in denen im Rahmen von „Feuerwehrensache“ Neuerungen eingeführt werden und worden sind, als

verbesserungsbedürftig eingestuft. Somit betreffen die Pilotprojekte zumeist Bereiche, wo Veränderungen ohnehin als nötig erachtet werden. Mitglieder der Jugend- und der Jungen Feuerwehr sind unter den Befragten weniger als andere Altersgruppen vertreten. So erscheinen Aspekte, die sie betreffen, im allgemeinen Urteil der Befragten als wenig problembehaftet. Als sehr schwierig wird hingegen die Gewinnung und Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund erlebt. In diesen Feldern könnten unterstützende Maßnahmen, wie sie von „FeuerwEhrensache“ angeregt werden, sehr hilfreich sein. Derzeit sind freudige Gefühle in Bezug auf die Pilotprojekte stärker ausgeprägt als z.B. Ärger oder Sorge, jedoch erreicht auch Zweifel eine mittlere Ausprägung. Die Maßnahmen der Pilotprojekte werden von den Angehörigen der Pilotfeuerwehren (eher) als angemessen beurteilt. Die Meinungen bezüglich der Erfolgsaussicht des Projekts sind jedoch gespalten und liegen insgesamt nur leicht über dem Skalenmittelwert. Drei Viertel der Befragten fühlen sich (eher) über die Pilotprojekte informiert. Beteiligungsmöglichkeiten nimmt dagegen nur gut die Hälfte wahr. Insgesamt überwiegt die Zustimmung zum Projekt innerhalb der Pilotfeuerwehren, wobei sie bei den Funktionsträgern als noch stärker als bei den übrigen KameradInnen wahrgenommen wird. Als Hindernis für die Pilotprojekte könnte ein zu großer Aufwand angenommen werden, welche bisher jedoch mit einer Einstufung unterhalb der Skalenmitte als nicht zu groß wahrgenommen wird. Noch geringer ist die Ansicht ausgeprägt, dass die Pilotideen wichtige Bestandteile der Feuerwehrcultur bedrohen. Die Selbstwirksamkeit in Bezug auf die Fähigkeit zur Umsetzung der Pilotideen liegt auf sehr hohem Niveau, ebenso wie die Selbstwirksamkeit in Bezug auf das Ehrenamt bei der Feuerwehr allgemein. Der Durchschnitt der Befragten fühlt sich den Pilotprojekten (eher) verbunden, auch wenn die Verbundenheit mit der Feuerwehr weit größer ist. Die Verantwortung für die Zukunft des Ehrenamts bei der Feuerwehr wird sowohl bei jedem einzelnen Feuerwehrmitglied, dem Feuerwehrverband als auch besonders bei der Wehrleitung und der Politik gesehen. Den Feuerwehrangehörigen ist es besonders wichtig, in ihrem Ehrenamt anderen helfen und neue Erfahrungen machen zu können. Doch auch die Möglichkeit, eigene Interessen mit anderen zu teilen, etwas für das eigene Selbstwertgefühl zu tun und Einflussmöglichkeit zu haben sind wichtige Beweggründe für das Ehrenamt. Diese Motive sehen die StudienteilnehmerInnen in ihrem Ehrenamt auch als erfüllt an. Dementsprechend ist die Zufriedenheit der Befragten mit ihrem Ehrenamt sehr hoch ausgeprägt.

Die befragten Mitglieder der Pilotfeuerwehren sind (eher) bereit, die Pilotprojekte zu unterstützen. Dagegen ist die Bereitschaft, sich dafür einzusetzen, dass die Feuerwehr so bleibt, wie sie ist, weit geringer ausgeprägt. Als relevant für die Erklärung und Vorhersage der Bereitschaft, das Pilotprojekt zu unterstützen, hat sich die Verbundenheit mit dem Pilotprojekt als stärkster Prädiktor erwiesen. Daneben qualifizieren sich als Prädiktoren der Unterstützungsbereitschaft die eigene Selbstwirksamkeit bezüglich des Pilotprojekts, eine gering eingeschätzte Bedrohung der Feuerwehrcultur, die Zustimmung der Kameraden zum Projekt, Beteiligungsmöglichkeiten, Zuschreibung von Verantwortung an den Verband und die Erfüllung des Selbstwertmotivs. Ebenso konnten für die Bereitschaft, sich für den Erhalt der Feuerwehr in ihrer jetzigen Form einzusetzen, relevante Einflussfaktoren ermittelt werden, auch wenn die Vorhersage in diesem Fall weniger exakt ist. Diese Bereitschaft lässt sich durch folgende Variablen erklären und vorhersagen: ärgerliche Gefühle bezüglich des Projekts, Verantwortungszuschreibung an den Feuerwehrverband, Bedrohung der Feuerwehrcultur durch das

Projekt, eine geringe Problemwahrnehmung in Bezug auf die Feuerwehr allgemein, Wichtigkeit des Schutzmotivs, eine hohe Zufriedenheit und eine geringe Zuschreibung von Verantwortung an die Politik.

Die dargestellten Einflussfaktoren auf die Bereitschaft, sich für das Projekt einzusetzen, und auf die Verbundenheit mit dem Projekt bieten zudem Ansatzpunkte, um dieses Engagement zu stärken.

Hierbei ist die **Wahrnehmung von aktuellen oder künftigen Problemen** der Freiwilligen Feuerwehren eine wichtige Bedingung, ob sich jemand den Pilotprojekten verpflichtet fühlt oder ob er sich für den Erhalt jetziger Formen und Strukturen in der Freiwilligen Feuerwehr einsetzen möchte. Je geringer mögliche Probleme wahrgenommen werden, desto wahrscheinlicher ist der Erhalt des Bewährten. Somit ist an erster Stelle eine offene Kommunikation über Schwierigkeiten und zukünftige Herausforderungen nötig. Das Bewusstsein über mögliche künftige Schwierigkeiten kann dazu führen, weniger an den aktuellen Strukturen festzuhalten und sich stärker mit dem Projekt zu identifizieren. Die Problemwahrnehmung muss nicht speziell die eigene Feuerwehr betreffen, sondern kann auch auf die Freiwilligen Feuerwehren im Allgemeinen bezogen sein, was die Kommunikation von Schwierigkeiten erleichtert, da diese auch in allgemeiner Form möglich wird. Ebenso kann das spezifische Problembewusstsein bezüglich einzelner Bereiche, auf die das entsprechende Pilotprojekt abzielt, durch gezielte Information angesprochen werden.

Ein **Klima**, bei dem möglichst viele Personen in der eigenen Wehr dem Projekte positiv gegenüberstehen, ist hilfreich, um die allgemeine Bereitschaft zur Unterstützung des Projekts zu erhöhen. Ein solches Klima kann innerhalb der Feuerwehren beispielsweise dadurch geschaffen werden, dass möglichst viele Personen einen persönlichen Bezug zum oder eigene Erfahrungen mit dem Projekt haben, z.B. durch den Besuch von Workshops, Informationsveranstaltungen oder Mitarbeit in den Arbeitsgruppen. So können sie in den Feuerwehren Informationen über das Projekt verbreiten und zu einem annehmenden Klima gegenüber dem Projekt beitragen.

Es ist positiv, dass sich bereits ein großer Teil der Befragten über das Projekt **informiert** fühlt, jedoch sollte dieser Anteil möglichst noch gesteigert werden. Auch der **Beteiligungsgrad** am Projekt ist ziemlich hoch. Hier wäre es hilfreich, die Feuerwehrangehörigen in genauso großem bzw. noch stärkerem Maß wie bei der Entwicklung der Pilotprojekte nun auch in ihre Umsetzung miteinzubeziehen. Diese und weitere Befragungen stellen beispielsweise eine Möglichkeit da, die Ansichten der beteiligten Feuerwehrmitglieder bezüglich der Pilotprojekte zur Sprache zu bringen. Gerade die Beteiligungs- und Einflussmöglichkeiten bilden eine wichtige Grundlage sowohl für die Verbundenheit mit dem Projekt als auch für die Bereitschaft, das Projekt zu unterstützen. Aus diesem Grund sollten für die Feuerwehrmitglieder möglichst umfassende Möglichkeiten geschaffen, bzw. genutzt werden, sich zu beteiligen und einzubringen. Für eine bessere Informiertheit bietet sich beispielsweise ein regelmäßiger Newsletter an, der auch die einzelnen Mitglieder der beteiligten Feuerwehren erreichen sollte. Die Internet- und Facebookseite bieten auch eine gute Möglichkeit der Information, die verstärkt genutzt werden sollte. Um auch Personen ohne Internet zu erreichen, könnten Schriftstücke oder Broschüren verwendet werden, welche an die einzelnen beteiligten Feuerwehren übermittelt wer-

den. Ebenso haben Workshoptage eine positive Wirkung auf Informations- und Beteiligungsmöglichkeiten.

Gleichzeitig sollte versucht werden, den **Aufwand** für die beteiligten Feuerwehren möglichst gering zu halten. Zum Befragungszeitpunkt wurde er im Durchschnitt nicht als zu hoch angegeben, allerdings sollte er auch nicht weiter steigen, damit die Umsetzung der Pilotprojekte nicht als zu aufwändig und zeitintensiv erscheint. Kommentare einzelner Befragten warnen ebenfalls vor einem steigenden Aufwand. Die Maßnahmen werden bisher nicht als zu **schwierig** umzusetzen bewertet, so dass die Pilotfeuerwehrangehörigen zuversichtlich sind, sie umsetzen zu können. Dies trägt zu einer höheren Verbundenheit mit dem Projekt bei. Kurse und Seminare zu neu eingeführten Themen können helfen, die Umsetzung zu erleichtern und die Selbstwirksamkeit auf einem hohen Niveau zu halten. Denn diese ist eine bedeutsame Grundlage für die Bereitschaft, sich für das Projekt zu engagieren. So bieten solche Seminare oder Workshops Gelegenheit, neue relevante Fähigkeiten zu erlernen, was wiederum die Zuversicht, die Veränderungen umsetzen zu können, steigert. Dazu kann es ebenso wirkungsvoll sein, die Ideen und Einwände beteiligter Feuerwehrmitglieder zu berücksichtigen. Dies bewirkt, dass die eigene Selbstwirksamkeit als hoch wahrgenommen wird und trägt zudem vermutlich zur Angemessenheit und Erfolgswahrscheinlichkeit des Projekts bei.

Auch **positive Erfahrungen** in Zusammenhang mit dem Projekt, die das Selbstwertgefühl der beteiligten Personen stärken, wirken sich günstig auf Beteiligung am und Verbundenheit mit dem Projekt aus. Hierzu kann eine geeignete Vorgehensweise sein, das Erreichen kurzfristige Ziele oder Zwischenziele sichtbar zu machen. Ebenso können Seminare oder Workshoptage Gelegenheit bieten, erfreuliche Erfahrungen zu machen, die mit dem Projekt in Verbindung stehen. Dies kann zu einer Erhöhung der Verbundenheit damit beitragen. Zudem kann Neugier ein geeigneter Ansatzpunkt für die Projektmotivation sein, da diese bei vielen Personen hoch ausgeprägt ist. Hingegen sollten Erfahrungen mit dem Projekt, die Ärger oder Enttäuschung verursachen, vermieden werden. Hierzu zählen beispielsweise enttäuschte Erwartungen an das Projekt. Die Äußerung von Zweifeln kann genutzt werden, um Probleme und Hindernisse zu erkennen und die Umsetzung, wenn nötig, anzupassen. Bei der Potentialanalyse könnte es sich möglicherweise um einen solchen Punkt handeln. Auch zur Änderung der Altersgrenzen auf über 63 und unter 18 Jahre gibt es, vor allem in den Kommentarfeldern, sehr gemischte Stimmen. Mögliche Nachteile, die hier gesehen werden, sind verstärkte Konflikte zwischen jüngeren und älteren Mitgliedern, längere „Bevormundung“ der jüngeren durch ältere Kameraden, unklare gesundheitliche Voraussetzungen und erhöhte Anforderungen an die Führung.

Ein weiterer wichtiger Punkt, der Berücksichtigung verdient, ist die Meinung der Projektbeteiligten bezüglich der **Angemessenheit** der Maßnahmen der Pilotprojekte. Dies ist eine fundamentale Bedingung für die Verbundenheit mit dem Projekt. Werden Maßnahmen als nicht sinnvoll beurteilt, sollte ihre Umsetzung hinterfragt werden. Im Allgemeinen werden die bisher geplanten Pilotideen als sinnvoll und angemessen gesehen. Es deutet sich jedoch an, dass die Potentialanalyse ein Element sein könnte, das als weniger angemessen bewertet wird. Dies wirkt sich auf das Gesamturteil über dieses Pilotprojekt aus.

Die **Verantwortung** für die Zukunft der Feuerwehr wird von den Befragten sowohl bei den einzelnen Feuerwehrangehörigen als auch bei der Wehrleitung, der Politik und dem Verband gesehen. Diese Verantwortung sollte allen, gerade auch den externen Akteuren bewusst sein. Damit geht einher, dass all diesen Akteuren Möglichkeiten und Gelegenheit zur Beteiligung gegeben oder aufgezeigt werden sollten. Das Projekt „FeuerwEhrensache“ bietet als Gemeinschaftsprojekt einen sehr guten Ansatzpunkt hierfür. Andererseits impliziert dieses Urteil der befragten Feuerwehrleute auch, dass all diese Gruppen Verantwortung für die Feuerwehr tatsächlich übernehmen sollten und an ihrer Weiterentwicklung sowie ihrem künftigen Bestand aktiv mitarbeiten sollten. Gerade die Verantwortungszuschreibung an den Verband kann auch einzelne Mitglieder dazu zu motivieren, sich zu engagieren, sowohl für das Projekt als auch für die bisherigen Strukturen der Feuerwehr.

In ihrer bisherigen Planung bedrohen die Pilotprojekte nicht oder in nur geringem Maße Elemente, die **typisch für die Feuerwehr** sind, wie Kameradschaft, Hierarchie oder Traditionen und Strukturen der Feuerwehr. Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass sich Feuerwehrangehörige weniger für das Pilotprojekt und stärker für den Erhalt der bisherigen Strukturen der Feuerwehr einsetzen wollen, in je größerem Maß wichtige Elemente der Feuerwehrcultur beeinträchtigt scheinen. Deshalb sind dies wichtige Aspekte, die bei der Einführung von Neuerungen beachtet werden sollten. Eine klare Kommunikation und Information kann helfen, keine Unsicherheit über Ziele und Maßnahmen des Projekts aufkommen zu lassen, so dass die Feuerwehrcultur nicht als bedroht erscheint. Würden die Pilotprojekte elementare Bestandteile der Feuerwehr beeinträchtigen, wäre dies ein Indikator dafür, dass die Bereitschaft sinkt, sich für das Pilotprojekt einzusetzen.

Die Bewertung der **Motive**, die für ein Ehrenamt bei der Feuerwehr wichtig sind, geben Hinweise darauf, welche Aspekte in Bezug auf dieses Ehrenamt besonders beachtet werden sollte. Zudem können sie für die Werbung von Neumitgliedern herangezogen werden. Hierbei sollten vor allem das Erfahrungs- und Wertemotiv angesprochen werden, z.B. indem darauf hingewiesen wird, welche Fähigkeiten man bei der Feuerwehr erlernen kann und welche (besonderen) Erfahrungen dort möglich sind. Das Wertemotiv lässt sich beispielsweise durch die Betonung der Möglichkeit, anderen zu helfen, in den Vordergrund rücken. Zudem sollte das Ehrenamt in der Feuerwehr auch die Erfüllung dieser und eventueller weiterer bedeutsamer Motive ermöglichen. Hier sollte auf eine Passung von Motiven und den tatsächlichen Tätigkeiten der Mitglieder geachtet werden. Bisher scheint dies recht gut zu gelingen. Hier ist es neben der Erfüllung des Werte- und Erfahrungsmotivs vor allem wichtig, dass es im Ehrenamt bei der Feuerwehr Möglichkeiten gibt, soziale Kontakte zu knüpfen, Leitungsfunktionen innezuhaben und selbstwertdienliche Erfahrungen, das heißt Erfahrungen, bei denen Wertschätzung und Bedeutung der eigenen Person erlebt werden können, zu machen. Von großer Relevanz und eine Quelle für Zufriedenheit mit dem eigenen Ehrenamt ist darüber hinaus die Kameradschaft. Dies belegen auch zahlreiche Kommentare der Befragten.

Erfahrungen einzelner Pilotfeuerwehr, z.B. die aus den Informationsveranstaltungen in Schulen, sollten weiterhin systematisch gesammelt und analysiert werden. Daraus können günstige Vorgehensweisen abgeleitet und allgemein bekannt gemacht werden. Hierfür kann eine Plattform, die auch über die Projektlaufzeit hinaus besteht, nützlich sein.

Dieser Bericht fasst die Einschätzung der an den Pilotprojekten beteiligten Feuerwehrangehörigen zusammen und weist auf Risiken und positive Aspekte bei der Umsetzung der Pilotprojekte hin. In der Gesamtschau legen die Daten aus der Zeit vor und zu Beginn der konkreten Umsetzung der Pilotideen eine positive Bewertung des Projekts durch die Pilotfeuerwehrleute nahe. Aufgabe späterer Befragungen wird es sein, die Entwicklung der einzelnen Pilotprojekte zu begleiten und die Meinungen der Feuerwehrangehörigen zu diesen Entwicklungen zu erfassen und zwar zum Zeitpunkt, wenn die Maßnahmen tatsächlich umgesetzt werden.