



KATHOLISCHE UNIVERSITÄT
EICHSTÄTT-INGOLSTADT

Professur für Sozial- und Organisationspsychologie

Prof. Dr. Elisabeth Kals (Leiterin der wissenschaftlichen Begleitstudie)

Susanne Freund (wissenschaftliche Mitarbeiterin)

Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt



Förderung des Ehrenamtes in den Feuerwehren in NRW

Evaluation der Pilotprojekte der AG 1 „Der Mensch in der Freiwilligen Feuerwehr“

Abschlussbericht

Autorinnen: Susanne Freund & Elisabeth Kals

Eichstätt, März 2017

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary.....	1
1 Das Projekt FeuerwEhrensache.....	2
2 Die wissenschaftliche Begleitung.....	4
2.1 Fragestellungen.....	4
2.2 Die schriftliche Befragung.....	5
2.3 Was wurde gemacht?.....	7
2.4 Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen.....	8
3 Beantwortung der Fragestellungen.....	10
3.1 Besteht in der Feuerwehr ein Problembewusstsein und wo werden Veränderungsnotwendigkeiten gesehen?.....	11
3.2 Wie werden die Pilotprojekte beurteilt?.....	13
3.3 Wie hoch ist die Veränderungsbereitschaft in der Freiwilligen Feuerwehr?.	20
3.4 Wie lassen sich diese Veränderungsbereitschaften erklären, und wie wirken sie sich auf tatsächliches Verhalten aus?.....	23
3.5 Verändert sich die Bewertung der Pilotprojekte im Laufe der Projektumsetzung?.....	29
3.6 Beurteilen verschiedene Gruppen in der Freiwilligen Feuerwehr die Pilotprojekte unterschiedlich?.....	37
3.7 Haben Pilotfeuerwehren und Nicht-Pilotfeuerwehren eine unterschiedliche Einstellung gegenüber Veränderungen?.....	46
3.8 Was ist den Engagierten allgemein in ihrem Ehrenamt in der Freiwilligen Feuerwehr wichtig?.....	50
4 Zusammenfassung.....	54
Quellenverzeichnis.....	64
Abbildungsverzeichnis.....	65
Zusatz: Evaluation des Workshops „Interkulturelle Kompetenz“.....	67

Executive Summary

Der folgende Bericht fasst die Ergebnisse der wissenschaftlichen Evaluation der Pilotprojekte der Arbeitsgruppe 1 von FeuerwEhrensache („Der Mensch in der Freiwilligen Feuerwehr“) zusammen. Die Evaluation beruht auf dem Urteil der Angehörigen der Pilotfeuerwehren der Projekte generationenübergreifende Feuerwehr, Kulturelle Vielfalt, runder Tisch Arbeitgeber, Junge Feuerwehr und Projekt Schule. Diese wurden mehrmals zu den Pilotprojekten befragt.

Dabei zeigt sich, dass die Pilotprojekte im Allgemeinen positiv beurteilt werden. Sie bieten Lösungen für viele Bereiche, die auch von den Feuerwehrangehörigen als problematisch wahrgenommen werden. Die Pilotprojekte erscheinen überwiegend sinnvoll, passend und nützlich für die Stärkung des Ehrenamtes in den Feuerwehren, ohne dabei zu aufwendig zu sein. Die positive Beurteilung der Projekte sinkt zwar während der Durchführung etwas, überwiegt jedoch weiterhin. Bei der Einführung und Umsetzung der Maßnahmen ist der Einsatz der Führungskräfte in den Feuerwehren entscheidend.

1 Das Projekt FeuerwEhrensache

Das Projekt „FeuerwEhrensache“ des Ministeriums für Inneres und Kommunales in 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. Die AG 1 beschäftigt sich in diesem Rahmen mit den Menschen in der Freiwilligen Feuerwehr. Dabei geht es darum, das Ehrenamt sowohl für aktuell als auch für künftig Engagierte attraktiv zu gestalten.

Zu diesem Zweck wurden in der ersten Projektphase (2012/2 - 2014/1) mögliche Probleme, die ein potentiell oder schon bestehendes Ehrenamt in der Freiwilligen Feuerwehr behindern können, identifiziert und Lösungsvorschläge in Form von Pilotprojekten entwickelt. Für die Pilotideen der AG 1 waren verschiedene Workshops in den Jahren 2013/14, an denen rund 400 Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehren und Jugendfeuerwehren teilnahmen, Ideengeber (FeuerwEhrensache, o.J.a; Lehrstuhl für Politikwissenschaft, Sicherheitsforschung und Sicherheitsmanagement, 2014). Daraus wurden vier Pilotprojekte entwickelt. Diese wurden im Zeitraum von etwa 1,5 Jahren in verschiedenen Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen ausprobiert. Dieser Erprobungszeitraum ist Gegenstand der wissenschaftlichen Begleitung. Dabei wurden folgende Pilotprojekte evaluiert:

- Generationenübergreifendes Projekt und Inklusion
- Kulturelle Vielfalt (Migration)
- Runder Tisch Arbeitgeber
- Junge Feuerwehr und Jugendfeuerwehrwarte
- Schule der AG 3

Im Folgenden werden die Pilotprojekte kurz beschrieben, eine ausführliche Beschreibung findet sich auf der Internetseite des Projekts (FeuerwEhrensache, o.J.b).

Feuerwehr der Zukunft (generationenübergreifendes Projekt & Inklusion)

Mit der Pilotidee soll eine Freiwillige Feuerwehr als Lebensphasenmodell ermöglicht werden. Sie steht dem jungen Menschen mit 16 Jahren offen, der nach der Jugendfeuerwehr oder direkt in die Freiwillige Feuerwehr eintreten möchte, dem 40-Jährigen Quereinsteiger genauso wie dem „fitten“ 65-Jährigen Feuerwehrangehörigen. Dazu vereint es mehrere Maßnahmen:

- flexible Altersgrenzen: Wer über das 60. Lebensjahr hinaus aktiv in der Freiwilligen Feuerwehr arbeiten möchte, kann dies nach einer vorherigen Überprüfung seiner physischen Leistungsfähigkeit tun. Außerdem können Personen ab 16 Jahren an Übungsdiensten der Freiwilligen Feuerwehr und z.T. an Einsätzen außerhalb des Gefahrenbereichs teilnehmen und die Truppmannausbildung absolvieren.
- Mentorenprogramm für Neumitglieder, v.a. Quereinsteiger, und junge Kameraden und Kameradinnen nach dem Übertritt aus der Jugendfeuerwehr.
- Potentialanalyse: Um die Feuerwehrangehörigen entsprechend ihrer körperlichen Leistungsfähigkeit einsetzen zu können, wurde eine von der Sporthochschule Köln entwickelte Potentialanalyse in Form eines Sporttests in den Pilotfeuerwehren durchgeführt.
- Mannschaftssprecher: Die Mannschaft wählt eine Vertrauensperson, die zur Vermittlung zwischen Mannschaft und Wehrleitung herangezogen werden kann.
- Verwalter: Es kann ein Verwalter eingesetzt werden, der die Wehr-, Zug- oder Gruppenführung im Hinblick auf Verwaltungsaufgaben entlastet.
- Kinderbetreuung: Während der Einsätze soll eine Kinderbetreuung für die Kinder der im Einsatz befindlichen Personen gestellt werden.

Kulturelle Vielfalt (Migration)

Dieses Pilotprojekt hat die interkulturelle Öffnung der Feuerwehren zum Ziel. Es umfasst Seminare zur interkulturellen Kompetenz für alle interessierten Feuerwehrangehörigen. Zusätzlich werden Informationsveranstaltungen für Migranten und Migrantinnen und Veranstaltungen in Schulen für alle Zielgruppen durchgeführt. Darüber hinaus wird in den Feuerwehren ein oder eine durch entsprechende Seminare qualifizierter Ansprechpartner, bzw. Ansprechpartnerin für Integration bestimmt.

Junge Feuerwehr und Jugendfeuerwehrwarte

Dieses Pilotprojekt umfasst die Durchführung einer übergreifenden Übung für Jugendfeuerwehren sowie Treffen der Betreuer von Jugendfeuerwehren. Darüber hinaus beschäftigte sich die Unterarbeitsgruppe (UAG) mit der Erarbeitung einer neuen Ausbildungsgrundlage für Jugendfeuerwehren. Zudem wurden Ausbildungsworkshops für interessierte Jugendfeuerwehrwarte u.a. zu den Themen Öffentlichkeitsarbeit, Rollenreflexion, Konfliktmanagement und Rechts- und Verwaltungsgrundlagen angeboten.

Runder Tisch Arbeitgeber (Dialoggespräche mit Arbeitgebern)

Für Arbeitgeber von Beschäftigten, die Mitglied in Freiwilligen Feuerwehren sind, stellt es oft ein Problem dar, wenn diese während der Arbeitszeit zu Einsätzen gerufen werden. Gleichzeitig muss die Einsatzbereitschaft der Feuerwehren gewährleistet sein. In Dialoggesprächen mit Arbeitgebern werden diese Probleme diskutiert und mögliche Lösungen dafür erarbeitet.

Schule (AG 3)

Für eine kontinuierliche und nachhaltige Nachwuchsarbeit wird mit der Feuerwehr in die Schulen gegangen. So kann im Zuge der offenen Ganztagschule beispielsweise eine Feuerwehr-AG gegründet werden. Alternativ kann ein Schulfach wie Chemie, Technik, Sachkunde oder Sport mit Feuerwehrthemen gefüllt werden, oder die Schule führt ein Wahl-/Pflichtfach „Feuerwehr Grundausbildung“ ein. Die Gestaltung des Unterrichts in diesen Fächern oder der Feuerwehr-AG wird von Feuerwehrangehörigen übernommen.

2 Die wissenschaftliche Begleitung

Für eine umfassende und wissenschaftlich fundierte Bewertung der Pilotprojekte wurden diese wissenschaftlich begleitet. Im September 2014 übernahm die Professur für Sozial- und Organisationspsychologie der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt die wissenschaftliche Begleitung der AG 1. Im Folgenden werden das Vorgehen der wissenschaftlichen Begleitung und die Gruppen der befragten Personen (vgl. 2.3), deren Antworten die Grundlage der anschließend berichteten Ergebnisse darstellen, kurz beschrieben.

2.1 Fragestellungen

Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung sollen folgende Fragen beantwortet werden:

- Besteht in der Feuerwehr ein Problembewusstsein und wo werden Veränderungsnotwendigkeiten gesehen (vgl. 3.1)?
- Die Pilotprojekte als Möglichkeit zur Veränderung der Freiwilligen Feuerwehr: Wie werden sie beurteilt (vgl. 3.2)?

- Wie hoch ist die Veränderungsbereitschaft in der Freiwilligen Feuerwehr (vgl. 3.3)?
- Wie lassen sich diese Veränderungsbereitschaften erklären und wie wirken sie sich auf tatsächliches Verhalten aus (vgl. 3.4)?
- Verändert sich die Bewertung der Pilotprojekte im Laufe der Projektumsetzung (vgl. 3.5)?
- Beurteilen verschiedene Gruppen in der Freiwilligen Feuerwehr die Pilotprojekte unterschiedlich (vgl. 3.6)?
- Haben Pilotfeuerwehren und Nicht-Pilotfeuerwehren eine unterschiedliche Einstellung gegenüber Veränderungen (vgl. 3.7)?
- Was ist den Engagierten allgemein in ihrem Ehrenamt in der Freiwilligen Feuerwehr wichtig (vgl. 3.8)?
- Wie ist die interkulturelle Kompetenz in der Freiwilligen Feuerwehr ausgeprägt (vgl. Zusatz, S. 67)?

Der vorliegende Bericht fasst die wichtigsten und interessantesten Ergebnisse der Evaluation der Pilotprojekte von FeuerwEhrensache zusammen. Er ist für die Projektleitung von FeuerwEhrensache und für alle am Projekt beteiligten Personen verfasst.

Bei allen Teilnehmern und Teilnehmerinnen der Befragungen bedanken wir uns herzlich für ihre Mithilfe!

Zusätzlich wurde auch die konkrete Umsetzung der einzelnen Pilotprojekte in den Feuerwehren evaluiert. Diese Ergebnisse werden in einem gesonderten Bericht dargestellt (Freund, Strubel, Vaganian, Heinemann, Kals, 2017).

2.2 Die schriftliche Befragung

Zur Beantwortung dieser Fragen wurden die Mitglieder der Pilotfeuerwehren in schriftlicher Form befragt. Dadurch kann eine möglichst große Objektivität, Standardisierung und Vergleichbarkeit der Antworten erzielt werden (Bortz, & Döring, 2006; Sedlmeier, & Renkewitz, 2008). Zudem erlaubt diese Methode eine anonyme Beantwortung und die Befragung einer großen Zahl an Personen.

Entwicklung des Fragebogens

Deshalb wurde ein Fragebogen entwickelt, der auf dem aktuellen wissenschaftlichen Forschungsstand sowie auf Voruntersuchungen und -überlegungen beruht. Die Entwicklung erfolgte in enger Abstimmung mit der Geschäftsstelle des Projekts und den AG-Mitgliedern. Vor der Hauptuntersuchung wurde der Fragebogen einem Vortest unterzogen und nach Rückmeldung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen und Führungskräfte aus der Feuerwehr angepasst. Alle Themen wurden durch mehrere Fragen repräsentiert, um die Untersuchung robust zu machen gegen Zufallsschwankungen und Ankreuzfehler¹.

Wie sieht der Fragebogen aus?

Bei den meisten Fragen mussten die Teilnehmenden entscheiden, inwieweit die prä-sentierete Aussage ihrer Meinung nach zutrifft. Dieses Urteil konnten sie angeben, indem sie auf einer Skala von 1 „trifft überhaupt nicht zu“ bis 6 „trifft voll zu“ die entsprechende Zahl ankreuzten (vgl. Abbildung 2-1). Zusätzlich gab es einige wenige offene Fragen, wo ein Antworttext eingetragen werden konnte.



Abbildung 2-1: verwendete Skala

Jeder Teilnehmer und jede Teilnehmerin wurde zu dem Pilotprojekt befragt, das in seiner bzw. Ihrer Feuerwehr durchgeführt wurde².

¹ Die verwendeten Skalen weisen eine durchgehende hohe Reliabilität mit Cronbachs-Alpha zwischen .70 und .95 auf.

² 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.

2.3 Was wurde gemacht?

Der Fragebogen kam zu verschiedenen Zeitpunkten in der Pilotphase, allerdings in veränderter Form, zum Einsatz. Denn die wissenschaftliche Studie begleitete die Pilotprojekte über ihren ganzen Verlauf. Indem die beteiligten Pilotfeuerwehren zu verschiedenen Zeitpunkten nach ihrer Meinung gefragt wurden, können Veränderungen während der Umsetzung nachvollzogen werden. Der Ablauf der Studie ist in Abbildung 2-2 ersichtlich:

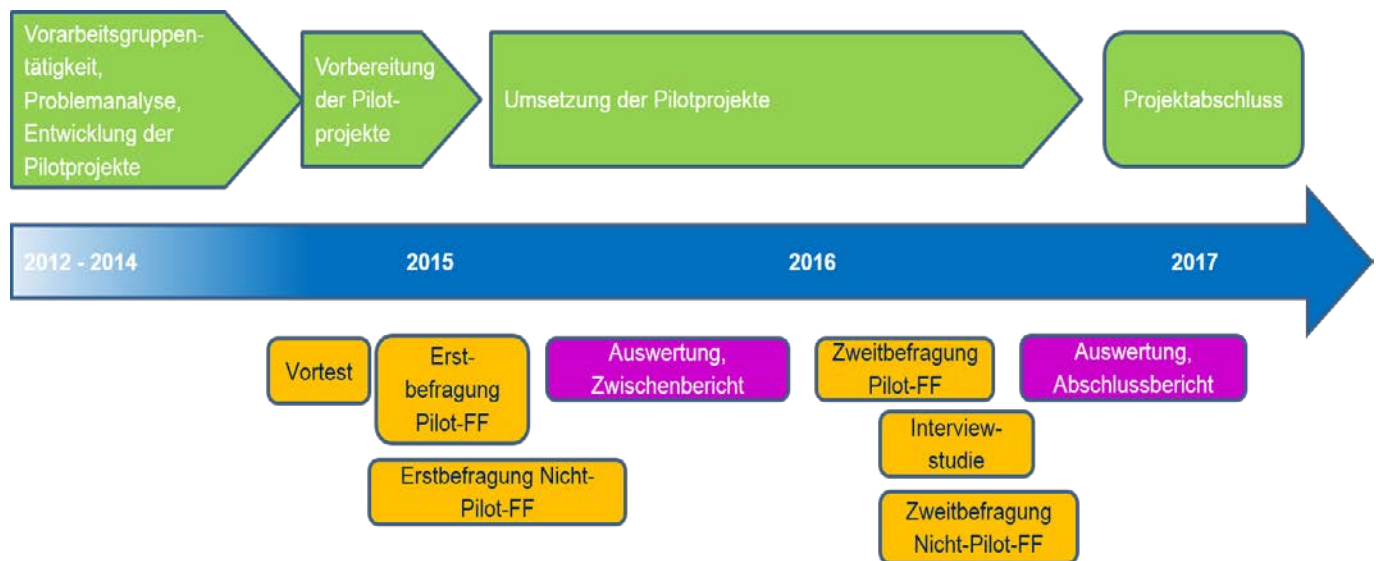


Abbildung 2-2: Ablauf der wissenschaftlichen Begleitstudie

Als die wissenschaftliche Begleitung begann, war die Entwicklung der Pilotprojekte bereits abgeschlossen. Die erste schriftliche Befragung wurde im Sommer 2015 durchgeführt. Zu diesem Zeitpunkt standen die meisten Pilotfeuerwehren am Beginn der Umsetzung der Projekte. Die zweite Erhebung wurde etwa ein Jahr später kurz vor Ende der Pilotphase realisiert, so dass fast alle Feuerwehren Projektmaßnahmen durchgeführt und Erfahrungen damit gesammelt hatten. Da nicht alle Feuerwehren gleichzeitig mit der Umsetzung der Pilotprojekte begannen, wurde die erste Befragung nachgeholt, sobald die Feuerwehr in das Projekt eingestiegen war³. Wo dies nicht möglich war, wurde nur die zweite Befragung durchgeführt.

Um die Aussagekraft der Studie zu erhöhen, wurden etwa gleichzeitig auch Feuerwehren befragt, die nicht als Pilotfeuerwehren der AG 1 am Projekt beteiligt sind. Sie fun-

³ Aus diesem Grund weicht die Stichprobe der Erstbefragung in diesem Bericht leicht von derjenigen im Zwischenbericht ab (Freund & Kals, 2015).

gieren als **Kontrollgruppe**, um festzustellen, inwieweit die Ergebnisse der Pilotfeuerwehren auf andere Feuerwehren übertragen werden können. Diese Personen geben ihre Sicht auf die Pilotprojekte bzw. allgemein auf Veränderungen in der Feuerwehr wieder.

Nach der ersten Erhebung wurden die **Zwischenergebnisse** den Projektverantwortlichen und den Befragungsteilnehmern und -teilnehmerinnen rückgemeldet, um eine fortlaufende Beurteilung der Projekte zu ermöglichen und ihre Umsetzung zu optimieren (Freund & Kals, 2015, 2016). Als einzelne Maßnahme wurde zudem das Grundlagenseminar für Jugendfeuerwehrwarte detailliert evaluiert. Diese Ergebnisse wurden im Sommer 2016 veröffentlicht (Heinemann, Freund & Kals, 2016).

Zusätzlich zu der schriftlichen Befragung wurden in den Pilotfeuerwehren mit den Pilotverantwortlichen Interviews über die konkrete Umsetzung der Projekte geführt. Deren Ergebnisse sind in einem weiteren Bericht dargestellt (Freund et al., 2017).

2.4 Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen

Folgender Abschnitt gibt einen kurzen Überblick über die Stichproben der befragten Feuerwehrangehörigen. Die Antworten dieser Personen sind die Grundlage der dargestellten Ergebnisse.

Abbildung 2-3 verdeutlicht die Anzahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen zu den verschiedenen Befragungszeitpunkten⁴.

Bei den Befragungen der Pilotfeuerwehren wurden jeweils alle Pilotfeuerwehren der AG 1 sowie die Pilotfeuerwehren im Projekt Schule der AG 3 um ihre Teilnahme an der Befragung gebeten.

⁴ 119 der Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Zweitbefragung der Pilotfeuerwehren hatten bereits die Erstbefragung beantwortet. Bei den Nicht-Pilotfeuerwehren nahmen 232 Personen an beiden Befragungen teil.

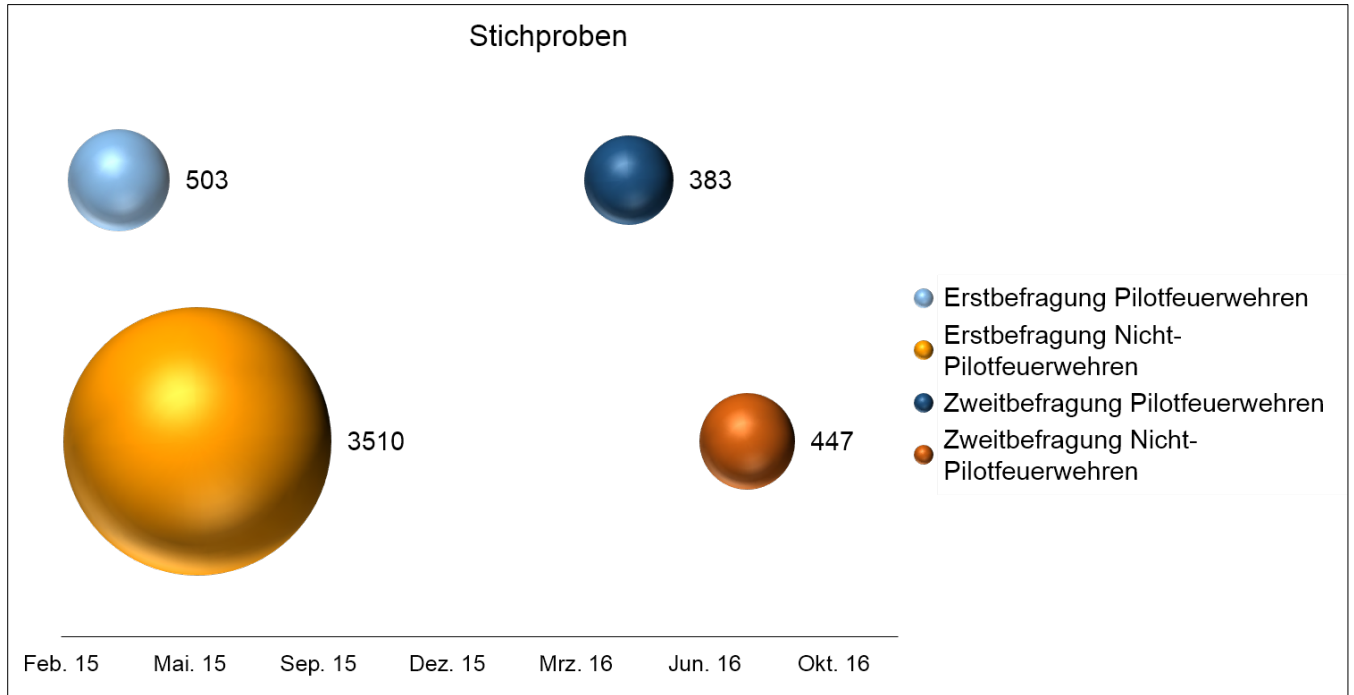


Abbildung 2-3: Stichproben über verschiedene Befragungszeitpunkte

Die genauen Pilotprojekte und Feuerwehren mit den entsprechenden Teilnehmerzahlen finden sich nachfolgend (vgl. Abbildung 2-4 und Abbildung 2-5)⁵. Über die Hälfte der Befragten nehmen an dem generationenübergreifenden Pilotprojekt teil.

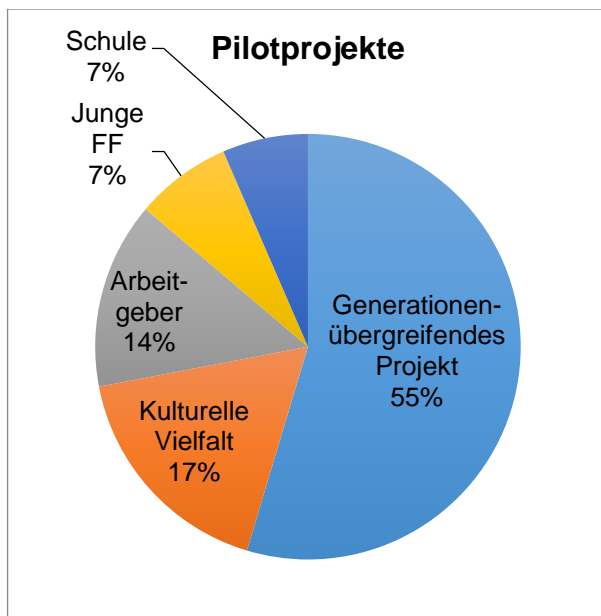


Abbildung 2-4: Pilotprojekte (1)

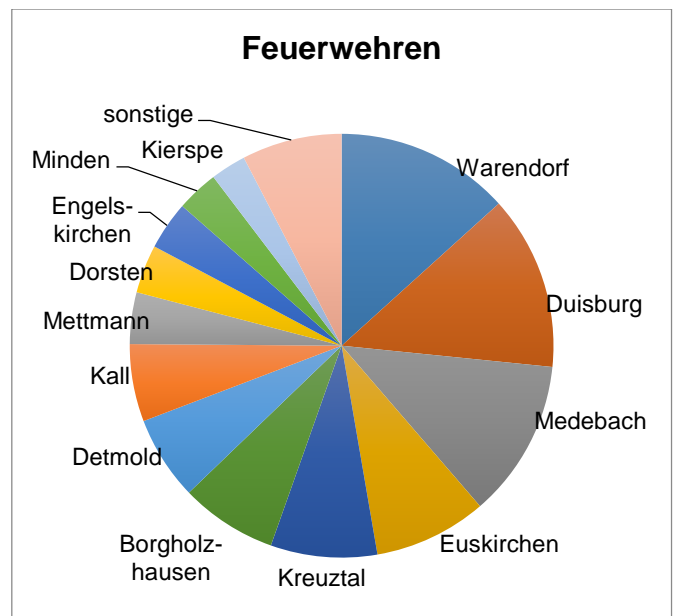


Abbildung 2-5: Pilotfeuerwehren (1)

⁵ Die Zahl in Klammern unter der jeweiligen Graphik zeigt, ob die Daten aus der ersten oder zweiten Befragung stammen.

Das Alter der Befragten reicht von zwölf bis 77 Jahre, wobei Personen von 20 bis 50 Jahren die größten Gruppen stellen. Über 90% der befragten Personen sind männlich. Knapp die Hälfte der Teilnehmer und Teilnehmerinnen hat eine Dienstfunktion inne, wobei der Anteil an Funktionsinhabern und -inhaberinnen in den zweiten Befragungen jeweils höher liegt als in der ersten.

Die bisherige Mitgliedschaft in der Freiwilligen Feuerwehr der befragten Personen reicht von einem Jahr bis 66 Jahre. Im Durchschnitt waren sie bereits 20 Jahre lang aktiv dabei. Durchschnittlich verbringen die Teilnehmer und Teilnehmerinnen über die im Einsatz geleisteten Stunden hinaus 21 Stunden pro Monat im Dienst bei der Feuerwehr.

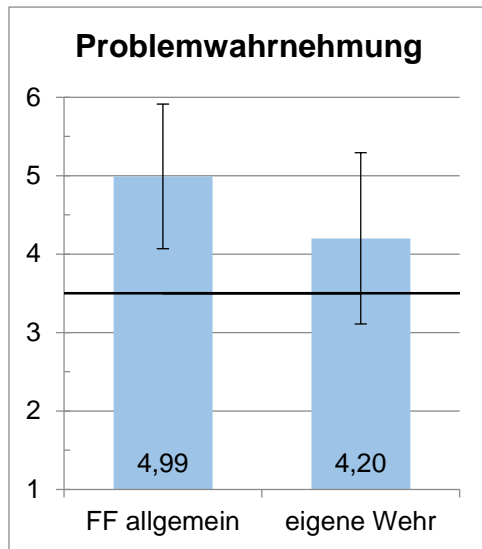
3 Beantwortung der Fragestellungen

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Evaluationsstudien vorgestellt. Sie beziehen sich großteils auf die Befragungen der Pilotfeuerwehren.

Zuerst wird berichtet, in welchen Bereichen im Ehrenamt bei der Feuerwehr die Projektteilnehmer und -teilnehmerinnen zu Projektbeginn Veränderungen für notwendig hielten. Anschließend wird das Urteil der Pilotfeuerwehrmitglieder über die Projekte dargelegt, bevor differenziert die Veränderungsbereitschaft betrachtet wird. Danach werden Veränderungen in den Einstellungen gegenüber dem Projekt, die sich im Verlauf der Pilotphase ergaben, dargestellt. Dann werden verschiedene Gruppen innerhalb der Pilotfeuerwehren betrachtet, ob sich ihre Einstellungen in Bezug auf die Pilotprojekte unterscheiden. Schließlich wird auf Unterschiede zwischen den Pilotfeuerwehrmitgliedern und Mitgliedern von Nicht-Pilotfeuerwehren hinsichtlich ihrer Einstellungen zu Veränderungen in der Feuerwehr eingegangen. Es folgt ein kurzer Exkurs über die Motive für das Ehrenamt in der Feuerwehr und die Aspekte, die den Engagierten dort besonders wichtig sind. Am Ende jedes Kapitels findet sich eine kurze Zusammenfassung.

Die Ergebnisse der ersten Befragung wurden bereits ausführlicher im Zwischenbericht dargestellt (Freund & Kals, 2015). Sie werden hier nochmals kurz zusammengefasst bzw. durch die Urteile nach der Durchführung der Pilotmaßnahmen ergänzt.

3.1 Besteht in der Feuerwehr ein Problembewusstsein und wo werden Veränderungsnotwendigkeiten gesehen?



In der Befragung zu Projektbeginn 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 (Abbildung 3-1) ist dies an den Mittelwerten von 4,99 und 4,20 er-

Abbildung 3-1: Problemwahrnehmung (1) sichtlich, welche über der Skalenmitte von 3,5 liegen⁶.

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 jeder Teilnehmer und jede 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.“
- „Das geringe Wissen der Arbeitgeber über das Ehrenamt bei der Feuerwehr stellt ein Problem dar“ und alle weiteren Aussagen, die die Arbeitgeber und die Vereinbarkeit von Feuerwehr und Beruf betreffen.

⁶ Der senkrechte Balken symbolisiert dabei die jeweilige Standardabweichung, d.h. die Unterschiedlichkeit der Antworten.

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 (Abbildung 3-2 und Abbildung 3-3) 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.

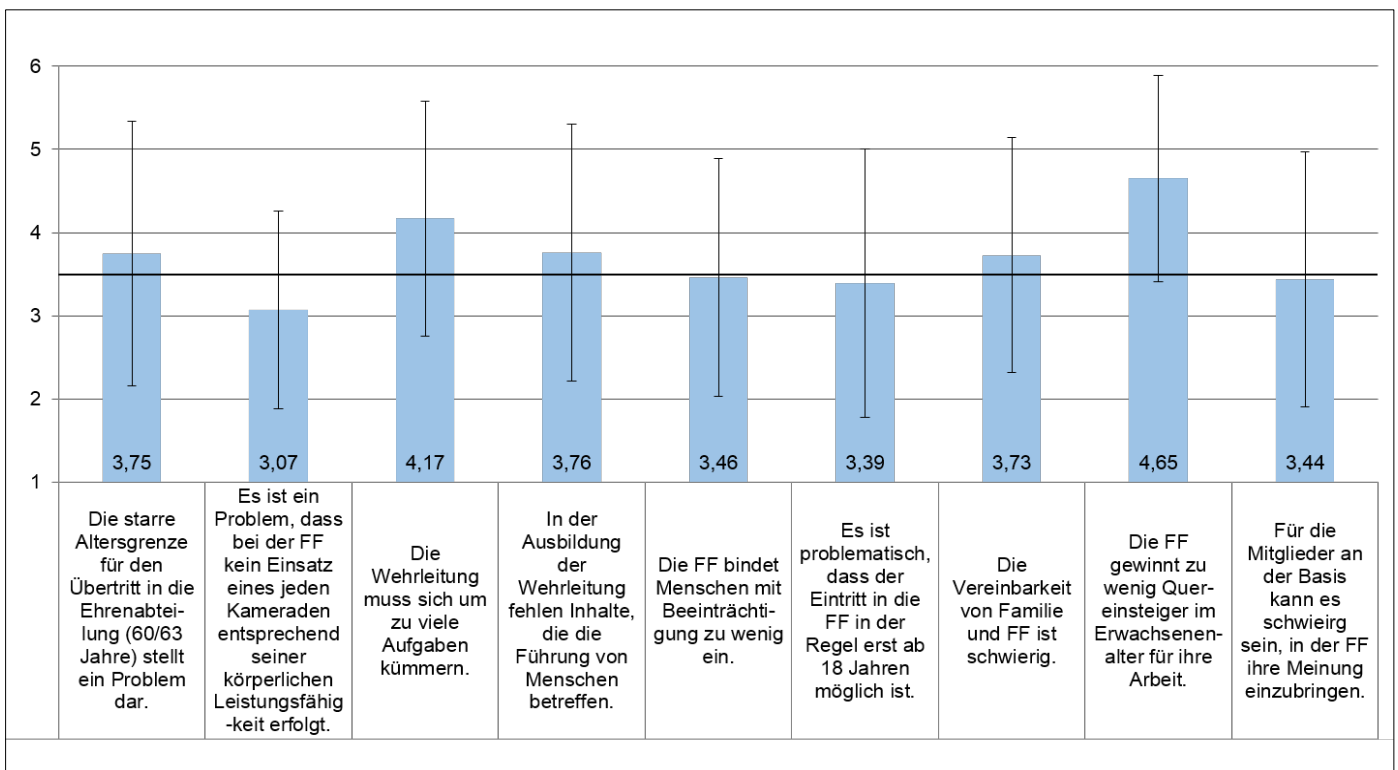


Abbildung 3-2: Problemwahrnehmung in der Feuerwehr I (1)

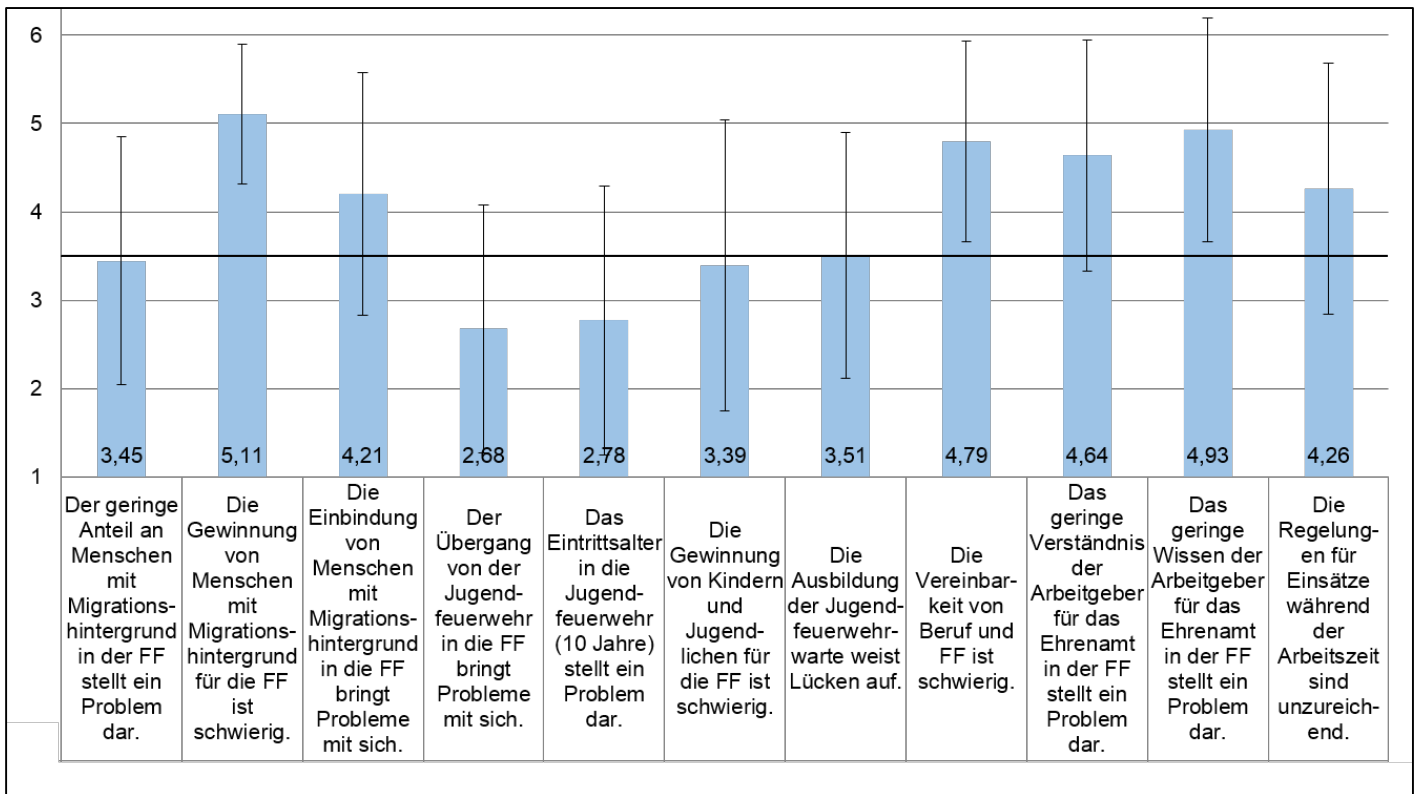


Abbildung 3-3: Problemwahrnehmung in der Feuerwehr II (1)

Die Einschätzungen der Angehörigen der Pilotfeuerwehren bekräftigen die Ausgangsüberlegungen des Projekts FeuerwEhrensache, dass Veränderungen in der Freiwilligen Feuerwehr nötig sind.

Als besonders problematisch werden die Vereinbarkeit des Ehrenamtes mit dem Beruf und die Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern gesehen. Jedoch wird insgesamt ein großer Teil der Bereiche, in denen im Rahmen von FeuerwEhrensache Neuerungen eingeführt worden sind, als verbesserungsbedürftig eingestuft.

3.2 Wie werden die Pilotprojekte beurteilt?

Als Antwort auf die genannten Problemfelder im Zusammenhang mit dem Ehrenamt in der Feuerwehr wurden die Pilotprojekte entwickelt. Im Rahmen dieser wurden verschiedene Veränderungen und Neuerungen in den Pilotfeuerwehren eingeführt (vgl. 1). Dadurch sollen die oben genannten Probleme in Angriff genommen und gelöst werden.

Die Pilotfeuerwehrmitglieder beurteilten die Projekte hinsichtlich ihres Nutzens, ihrer Angemessenheit für die Feuerwehr, ihrer Erfolgswahrscheinlichkeit und ihres Aufwandes. Außerdem wurde erfragt, inwieweit die Projekte wichtigen Charakteristika der Feuerwehr entgegenstehen.

Wie werden Angemessenheit, Nutzen und Umfang der Pilotprojekte beurteilt?

Die Maßnahmen der Pilotprojekte werden überwiegend als sinnvoll und passend für die Feuerwehr betrachtet. So erfahren Aussagen wie „Die Maßnahmen des Pilotprojekts sind sinnvoll“ sowohl in der ersten als auch in der zweiten Befragung (sehr) hohe Zustimmung (vgl. Abbildung 3-4). Die Pilotfeuerwehrmitglieder beurteilten darüber hinaus in der Befragung nach der Durchführung der Piloten auch, inwieweit das Projekt ihrer Meinung nach dazu nützt, das Ehrenamt in der Feuerwehr zu stärken. Eine Beispielaussage hierfür lautet „Ich denke, das Pilotprojekt erreicht sein Ziel, das Ehrenamt in der Feuerwehr zu stärken.“ Dieser Nutzen wurde als gegeben angesehen (vgl. Abbildung 3-4).

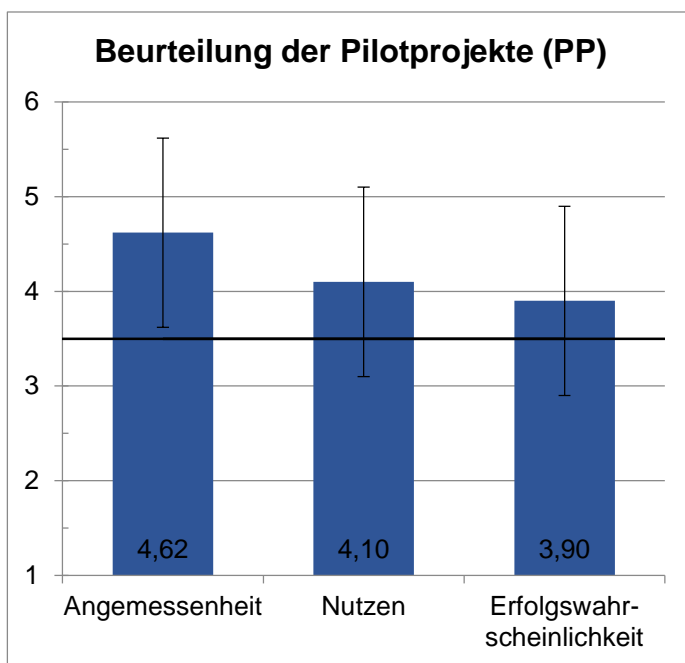


Abbildung 3-4: Angemessenheit, Nutzen und Erfolgswahrscheinlichkeit der PP (2)

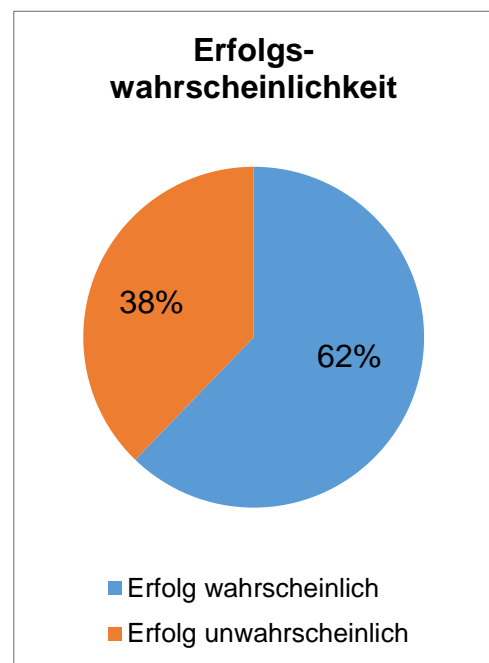


Abbildung 3-5: Erfolgswahrscheinlichkeit des Projekts (2)

Auch die Erfolgswahrscheinlichkeit des Projekts wird als eher hoch eingeschätzt, wobei ein Teil der Befragten hierüber auch eher skeptisch ist: Der Anteil der Teilnehmer und Teilnehmerinnen, der einen Erfolg des Projekts für (eher) wahrscheinlich hält, beträgt 62%. 38% halten ihn hingegen für (eher) unwahrscheinlich (vgl. Abbildung 3-4 und Abbildung 3-5).

Nach Meinung der Befragten verändern die Maßnahmen der Pilotprojekte weder zu viel noch zu wenig, wie die Ausprägungen der Antworten unterhalb des Mittelwerts von 3,5 zeigen (vgl. Abbildung 3-6). Dabei stimmen die Pilotfeuerwehrmitglieder jedoch der Aussage „Die Maßnahmen des Pilotprojekts verändern zu wenig“ weit stärker zu als der Aussage „Die Maßnahmen des Pilotprojekts verändern zu viel“.

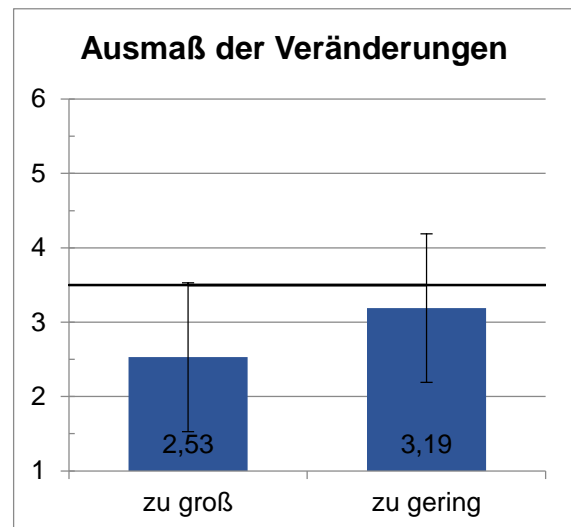


Abbildung 3-6: Ausmaß der Veränderungen durch die PP (2)

Kommentare zum Projekt und zu einzelnen Maßnahmen

Als wichtige Faktoren, die zum Erfolg des Projekts beitragen, nennen die Befragten die Motivation und Beteiligung möglichst vieler Kameraden und Kameradinnen sowie den großen Einsatz der Beteiligten. Als Gründe für einen möglichen Misserfolg sehen die Befragten eine mangelnde Kommunikation und Informationsweitergabe sowohl innerhalb der Wehren als auch die zu geringe Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen des Projekts⁷. Auch eine allgemein vorherrschende Abneigung gegenüber Neuerungen v.a. in Feuerwehren, die nicht am Projekt beteiligt sind, könne einem Erfolg im Weg stehen. Häufig wurde zudem die mangelnde Unterstützung bzw. Behinderung durch die kommunale Verwaltung bemängelt (v.a. in den Projekten Arbeitgeber und Schule).

Von den konkreten Maßnahmen wurde in den freien Antwortfeldern v.a. die Aufhebung der Altersgrenzen, die das Mitwirken ab 16 Jahren sowie über 60 Jahren erlaubt, von sehr vielen Personen gelobt. So könne das Wissen älterer Kameraden und Kameradinnen länger genutzt werden und Mitglieder der Jugendfeuerwehr frühzeitig an den

⁷ Die Befragungen fanden vor der Werbekampagne 2017 statt.

Dienst herangeführt werden. Es fanden sich diesbezüglich jedoch auch Stimmen, die kritisierten,

- dass die Anhebung der Altersgrenzen die Chancen auf Führungspositionen für nachrückende jüngere Mitglieder einschränke,
- dass sie das Nachwuchsproblem nicht löse, sondern bloß verzögere,
- dass die Einsatzmöglichkeiten der Jugendlichen und der über 63-Jährigen sehr begrenzt seien und
- dass die Aufnahme von 16-Jährigen in die Feuerwehr eine Konkurrenz zur Jugendfeuerwehr schaffe.

Entgegen der allgemeinen Einschätzung der Pilotprojekte insgesamt wurde die Potentialanalyse in den Kommentaren einige Male als sinnlos und zu aufwändig kritisiert.

Wie hoch ist die Informiertheit und Beteiligung der Befragten?

Insgesamt fühlten sich die Mitglieder der Pilotfeuerwehren zu Beginn der Pilotphase (eher) über das Projekt informiert. Eine Beispielaussage ist hier: „Ich habe die nötigen Informationen über das Pilotprojekt rechtzeitig erhalten.“ Dies trifft auf etwa zwei Drittel (68%) der Befragten zu. Etwa ein Drittel fühlt sich dagegen (eher) nicht über das Pilotprojekt informiert. Hierbei ist jedoch denkbar, dass gerade besser informierte Kameraden und Kameradinnen eher die Möglichkeit hatten, an der Befragung teilzunehmen, so dass der Informationsgrad hier möglicherweise noch etwas überschätzt wird.

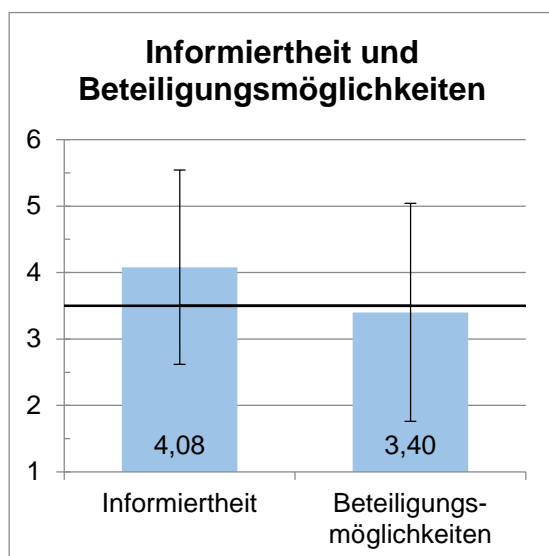


Abbildung 3-7: Informiertheit und Beteiligungsmöglichkeiten (1)

Die Möglichkeiten, sich an der Entwicklung und Umsetzung des Pilotprojekts zu beteiligen, werden dagegen von Anfang an etwas geringer eingeschätzt (vgl. Abbildung 3-7). 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. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Antworten der Befragten hier sehr unterschiedlich sind, so dass es viele sehr stark und viele sehr wenig beteiligte Personen gibt⁸. Dies bleibt auch im Verlauf der Pilotphase konstant und zeigt sich ebenso in der zweiten Befragung.

Was kann die Umsetzung der Pilotprojekte behindern?

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

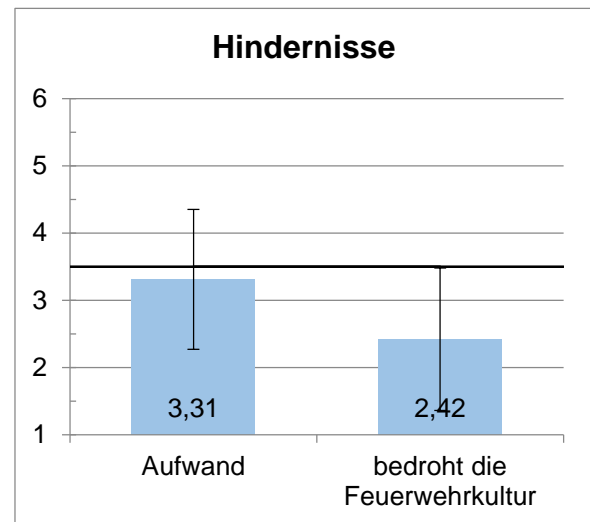


Abbildung 3-8: mögliche Hindernisse für das Projekt (1)

liegt (vgl. Abbildung 3-8). Diese Beurteilung bleibt auch in der zweiten Befragung konstant⁹. Somit schätzen die Befragten, auch nachdem sie die Pilotprojekte umgesetzt hatten oder gerade dabei waren, den Aufwand nicht als zu groß ein.

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 Strukturen und Traditionen der Feuerwehr. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen sehen hier (eher) keine Bedrohung dieser traditionellen Werte (vgl. Abbildung 3-8).

Wenn jedoch die Beeinträchtigung typischer Werte der Feuerwehr als vergleichsweise hoch eingeschätzt wird, hängt dies zumeist zusammen mit¹⁰

- einer geringen Informiertheit über das Projekt,
- einer geringeren Erfolgserwartung bezüglich des Projekts,

⁸ Standardabweichung SD = 1.60

⁹ Mittelwert AM = 3.14

¹⁰ Korrelationskoeffizient r (Pearson): $-0.21 \leq r \leq -0.42$

- einer geringeren Zustimmung der Kameraden zum Projekt,
- einer Bewertung der Pilotprojekte als weniger angemessen und
- Gefühlen wie Ärger und Enttäuschung über das Projekt.

Welche Gefühle verbinden die Befragten mit den Pilotprojekten?

In Hinblick auf das Projekt empfinden die Befragten in einem deutlich höheren Ausmaß freudige Gefühle als Ärger, Enttäuschung oder Sorge (vgl. Abbildung 3-9). Höher als Ärger o.ä. ist jedoch der Zweifel am Projekt ausgeprägt. Sein Ausmaß liegt über dem von Ärger, jedoch unter dem der freudigen Gefühle und noch unter dem Mittelwert der Skala. Dies bedeutet, dass nur etwa 36 % der Befragten Zweifel gegenüber dem Projekt empfinden.

Personen, die das Projekt mit freudigen Gefühlen verbinden¹¹,

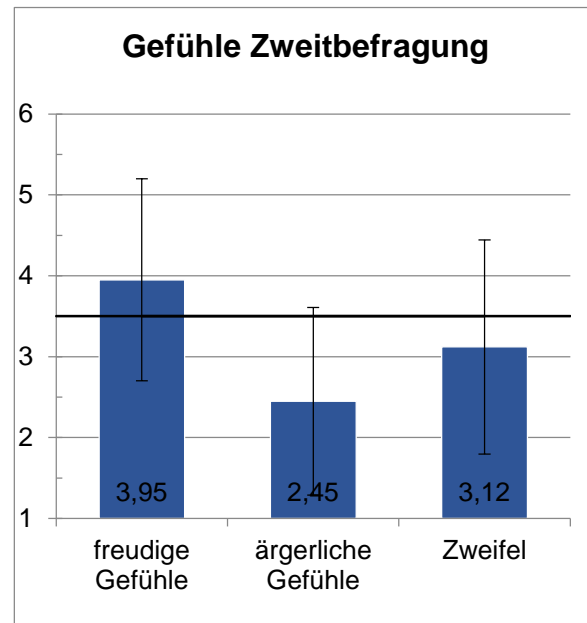


Abbildung 3-9: Gefühle bzgl. der PP (2)

- sind nach der Projektdurchführung (eher) zufriedener als davor,
- bewerten die Projektmaßnahmen als nützlich,
- sind zuversichtlich, das Pilotprojekt umsetzen zu können,
- sind der Meinung, dass ihre Kameraden und Kameradinnen das Projekt auch unterstützen,
- fühlen sich dem Projekt eher verbunden und
- sind eher bereit, es zu unterstützen.

Die gefühlsmäßige Bewertung der Pilotprojekte ist also wichtig, da sie mit vielen anderen Einstellungen zusammenhängt.

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

Im Allgemeinen sind die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Befragung zuversichtlich, dass sie die im Rahmen von FeuerwEhrensache entwickelten und durchgeführten

¹¹ $.58 \leq r \leq .66$

Projekte so umsetzen können, wie es geplant ist¹². Dies wurde beispielsweise mit der Aussage „Ich bin der Meinung, dass ich die besonderen Herausforderungen im Rahmen des Pilotprojekts meistern kann.“ erhoben. Somit wird mangelndes Können von den Befragten eher nicht als Hindernis für die Umsetzung der Projekte gesehen.

Werden die Befragten ihr Ehrenamt in der Feuerwehr beibehalten?

Die allermeisten Befragten sind sich sowohl in der ersten als auch in der zweiten Befragung sicher, dass sie sich in Zukunft weiter bei der Freiwilligen Feuerwehr engagieren werden¹³. Dabei wollen die Mitglieder der Pilotfeuerwehren ihr Ehrenamt vor allem dann weiterführen, wenn die Neuerungen der Pilotprojekte beibehalten werden. Denn wie Abbildung 3-10 zeigt, wollen mehr Befragte sich weiter in der Feuerwehr engagieren, wenn die Pilotprojekte beibehalten werden, als wenn sie nicht beibehalten werden¹⁴.

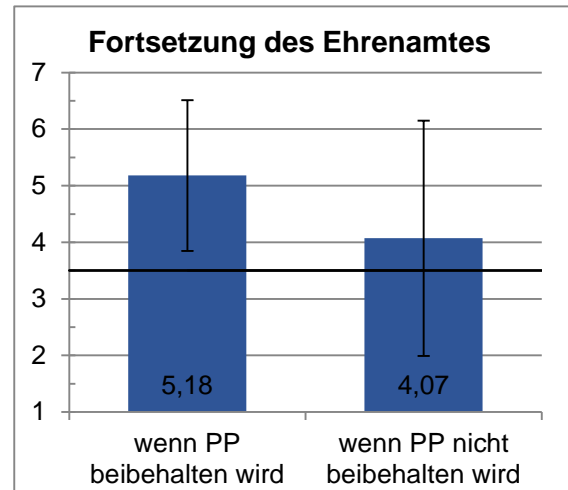


Abbildung 3-10: Intention zur Fortsetzung des Ehrenamtes (2)

Die im Projekt angestoßenen Veränderungen können also dazu beitragen, dass das Ehrenamt beibehalten wird.

Insgesamt fällt das Urteil über die Pilotprojekte (eher) positiv aus. Die Projekte sind sinnvoll und passend für die Feuerwehr, nützlich, um das Ehrenamt dort zu stärken, und der mit ihnen verbundene Aufwand ist nicht zu groß. Die angestoßenen Veränderungen sind für die meisten Befragten weder zu viele noch zu wenige. Die Befragten fühlen sich eher gut informiert, allerdings werden von vielen eher geringe Beteiligungsmöglichkeiten wahrgenommen. Wenn die Pilotprojekte beibehalten werden, sind die Befragten in noch größerem Ausmaß dazu bereit, ihr Ehrenamt bei der Freiwilligen Feuerwehr fortzusetzen, als wenn die Projekte nicht beibehalten werden.

¹² AM = 4.39

¹³ $4.10 \leq AM \leq 5.24$

¹⁴ Effektstärke $d_z = 0.48$

3.3 Wie hoch ist die Veränderungsbereitschaft in der Freiwilligen Feuerwehr?

In diesem Unterkapitel wird der Frage nachgegangen, ob in der Feuerwehr Bereitschaft zu Veränderungen im Rahmen der Pilotprojekte besteht. Dazu wird zum einen die generelle Einstellung gegenüber den Pilotprojekten betrachtet, zum anderen die Bereitschaft, sich dafür oder dagegen einzusetzen. Anschließend wird dargelegt, inwieweit Befragte das während der Pilotlaufzeit getan haben.

Wie wichtig sind den Befragten die Pilotprojekte?

Als zusammenfassende Einstellung gegenüber dem jeweiligen Pilotprojekt wird berichtet, inwieweit sich die Teilnehmer und Teilnehmerinnen dem Pilotprojekt, an dem ihre Feuerwehr teilnimmt, persönlich verbunden und verpflichtet fühlen. Dabei stimmt eine knappe Mehrheit der Befragten (56%) Aussagen wie „Das Pilotprojekt liegt mir am Herzen“ (eher) zu. Dies gilt sowohl für die Befragung am Beginn der Pilotphase, als auch am Ende.

Ein hohes Verbundenheitsgefühl gegenüber dem Pilotprojekt geht zumeist mit einer Reihe positiver Bewertungen einher¹⁵:

- freudige Gefühle gegenüber dem Pilotprojekt
- gute Informiertheit über das Projekt
- hoch wahrgenommene Beteiligungsmöglichkeiten
- Unterstützung des Projekts durch Kameraden und Kameradinnen
- Beurteilung der Maßnahmen als angemessen und nützlich
- Beurteilung des Erfolgs des Projekts als wahrscheinlich
- einer hoch ausgeprägten eigenen Fähigkeit, das Projekt wie geplant umsetzen zu können
- einer größeren Zufriedenheit mit dem Ehrenamt durch das Projekt

Geringe Ausprägungen der Verbundenheit mit dem Pilotprojekt stehen dagegen in Zusammenhang mit Ärger, Sorge und einer stärker wahrgenommenen Bedrohung der Feuerwehrcultur¹⁶.

¹⁵ $.35 \leq r \leq .63$

¹⁶ $-.20 \leq r \leq -.39$

Sind die Befragten bereit, die Pilotprojekte zu unterstützen? Wollen sie sich dafür einsetzen, dass in der Feuerwehr alles so bleibt, wie es ist?

Die Bereitschaft, das Pilotprojekt zu unterstützen, ist bei den Mitgliedern der Pilotfeuerwehren schon zu Beginn der Umsetzungsphase recht hoch ausgeprägt (vgl. Abbildung 3-11). 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.“). Beide Intentionen, sowohl Veränderungen zu unterstützen als auch sich gegen Veränderungen einzusetzen, sinken im Laufe der Pilotlaufzeit etwas ab, so dass sie zum zweiten Befragungszeitpunkt etwas geringer ausgeprägt sind. Jedoch auch da sind die Befragten in weit größerem Ausmaß bereit, sich für die Pilotprojekte einzusetzen als dafür, dass in der Feuerwehr alles so bleibt, wie es ist.

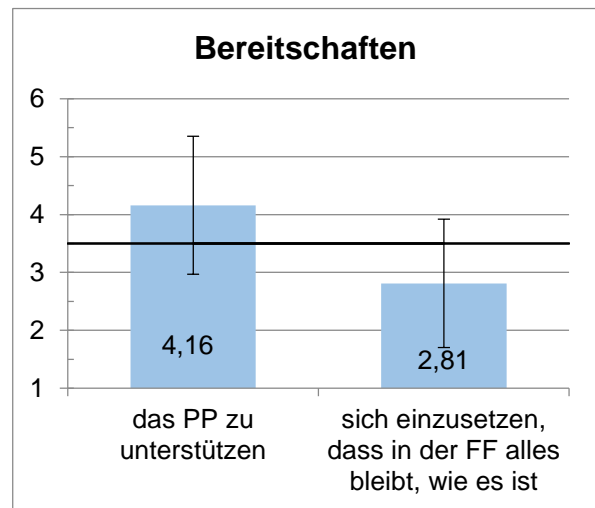
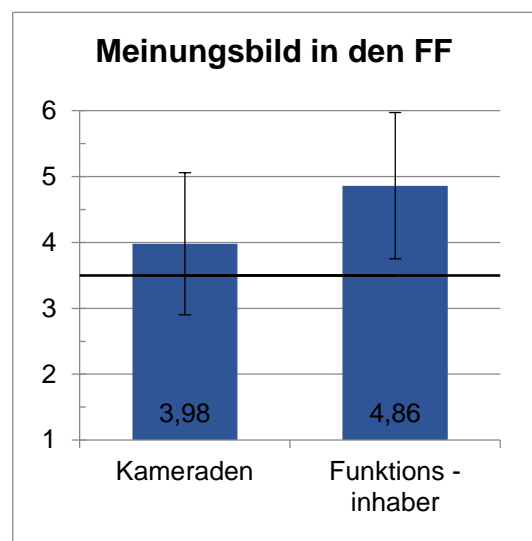


Abbildung 3-11: Bereitschaft, Veränderungen (nicht) zu unterstützen (1)

Wie ist die Stimmung in den Feuerwehren gegenüber den Pilotprojekten?

Es wurde zudem in den Feuerwehren ein allgemeines Stimmungsbild bezüglich des jeweiligen Pilotprojekts erhoben. Dies geschah durch Fragen wie „Die meisten meiner Kameraden unterstützen das Pilotprojekt“. Diesbezüglich sind die Befragten überwiegend der Meinung, dass ihre Kameraden und Kameradinnen die Pilotprojekte eher unterstützen (vgl. Abbildung 3-12).



Die Unterstützung der Funktionsinhaber und Funktionsinhaberinnen hingegen wird sogar

Abbildung 3-12: Meinungsbild in den FF (2)

als sehr hoch wahrgenommen. Diese Unterschiede sind naheliegend, da Funktionsinhaber und Funktionsinhaberinnen in vielen Feuerwehren zugleich die Projektbeauftragten ihrer Wehr waren und sie sich so besonders für die Durchführung der Pilotmaßnahmen einsetzten.

Was wurde während der Pilotlaufzeit getan?

In der zweiten Befragung wurden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen gefragt, inwieweit sie sich in den letzten Wochen und Monaten für das Pilotprojekt eingesetzt hatten (Beispielaussage: „In den letzten Wochen und Monaten habe ich einen Beitrag zur erfolgreichen Umsetzung des Pilotprojekts geleistet.“) oder für den Erhalt der Feuerwehr in ihrer jetzigen Form (Beispielaussage: „In den letzten Wochen und Monaten habe ich mich dafür engagiert, dass die FF bleibt, wie sie ist.“).

Das Verhalten ist naturgemäß geringer ausgeprägt, als die ein Jahr zuvor gemessene Bereitschaft, da es von vielen weiteren Faktoren, wie beispielsweise die Gelegenheit und Zeit dazu, beeinflusst wird. Dennoch weist das Verhalten in die gleiche Richtung wie die Engagementbereitschaften (vgl. Abbildung 3-13). Die Befragten haben sich stärker für die Pilotprojekte als für den Status Quo in den Feuerwehren eingesetzt, auch wenn der entsprechende Wert knapp unter der Skalenmitte liegt. Das heißt, etwa die

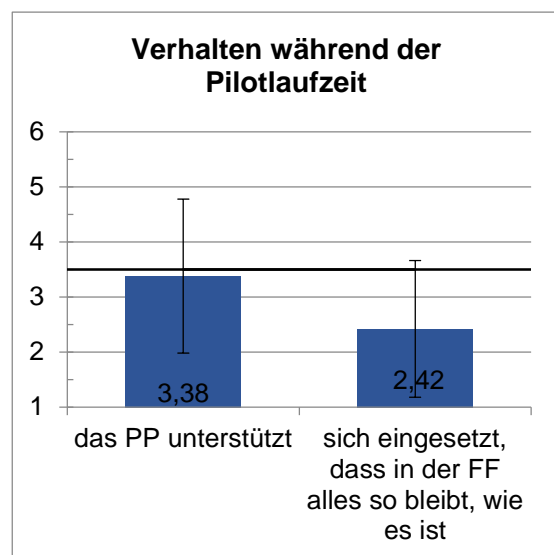


Abbildung 3-13: Was wurde bezüglich Veränderungen in der FF getan? (2)

Hälfte der Befragten (49%) tat nach eigenen Angaben etwas für die Umsetzung der Pilotprojekte, etwa die Hälfte tat nichts Entsprechendes (50%). Dagegen haben sich 80% der befragten Mitglieder nicht dafür engagiert, dass in der Feuerwehr alles so bleibt, wie es ist.

Dann soll jeweils die Bereitschaft, sich künftig für das Pilotprojekt bzw. gegen Veränderungen einzusetzen, und das entsprechende vergangene Verhalten verglichen werden (vgl. Abbildung 3-14). Dabei fällt auf, dass die Befragten prinzipiell etwas stärker dazu bereit sind, sich für das Pilotprojekt einzusetzen, als sie das bisher getan haben.

Hier ist die Unterstützungsbereitschaft also größer, als sie sich in tatsächlichem Verhalten äußerte¹⁷. Beim Einsatz für den Status Quo in der Feuerwehr unterscheiden sich vergangenes Verhalten und künftige Bereitschaft kaum¹⁸.

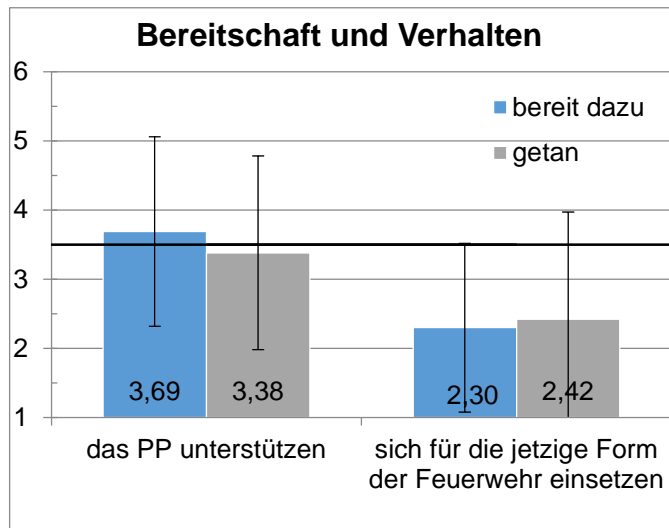


Abbildung 3-14: Bereitschaft und Verhalten (2)

Die Befragten sind bereit, die Pilotprojekte zu unterstützen. Weit geringer ist die Bereitschaft, sich dafür einzusetzen, dass in der Feuerwehr alles so bleibt, wie es ist. Etwa die Hälfte der Befragten setzte sich in letzter Zeit auch tatsächlich für die Pilotprojekte ein. Sehr viel weniger Personen setzten sich gegen Veränderungen ein.

Die Befragten haben den Eindruck, dass die meisten Kameraden und Kameradinnen die Pilotprojekte in mittlerem Ausmaß, die Funktionsinhaber und Funktionsinhaberinnen sogar in sehr großem Maß unterstützen.

3.4 Wie lassen sich diese Veränderungsbereitschaften erklären, und wie wirken sie sich auf tatsächliches Verhalten aus?

In diesem Kapitel gehen wir der Frage nach, welche Faktoren dazu beitragen, ob jemand die Pilotprojekte in seiner Feuerwehr während der Pilotlaufzeit unterstützte, bzw. ob jemand sich gegen Veränderungen in der Feuerwehr einsetzte.

¹⁷ $d_z = 0.30$

¹⁸ $d_z = 0.15$

Mit welchen Einstellungen hängt die Bereitschaft, die Pilotprojekte zu unterstützen, zusammen?

Die Befragungsteilnehmer und -teilnehmerinnen sind eher bereit, die Pilotprojekte zu unterstützen, wenn¹⁹

- sie sich dem Pilotprojekt ihrer Feuerwehr verbunden fühlen,
- sie Freude, Neugier o.ä. mit dem Projekt verbinden,
- sie zuversichtlich sind, die Pilotprojekte umsetzen zu können,
- sie die Projekte für passend und nützlich halten und den Erfolg der Projekte als wahrscheinlich einschätzen,
- die Pilotprojekte nicht die traditionellen Charakteristika der Feuerwehr beeinträchtigen,
- die Kameraden und Kameradinnen die Projekte auch unterstützen und
- sie gut über die Projekte informiert sind und es Möglichkeiten gibt, sich an der Entwicklung und Umsetzung der Projekte zu beteiligen.

Diese Ergebnisse zeigen sich sowohl zu Beginn als auch zu Ende der Pilotphase. Die Bereitschaft, das Projekt zu unterstützen hängt also über den gesamten Projektverlauf mit denselben Faktoren zusammen.

Die Befragten, die nach der Durchführung der Projekte eher zufriedener in ihrem Ehrenamt sind, sind natürlich auch eher bereit, die Pilotprojekte weiterhin zu unterstützen. Gleiches gilt in geringerem Ausmaß auch für die Kameraden und Kameradinnen, die an einer Veranstaltung von FeuerwEhrensache teilgenommen haben, beispielsweise dem parlamentarischen Abend oder einem Workshop zu Interkultureller Kompetenz. Andere Charakteristika der Person (Alter, Geschlecht, Engagementdauer, etc.) oder der Feuerwehr (Berufsfeuerwehr am Ort, ländliches/ städtisches Gebiet, etc.) haben keinen oder nur sehr geringen Einfluss auf die Bereitschaft, das Projekt zu unterstützen.

Dies gilt auch für die Bereitschaft, sich gegen Veränderungen in der Feuerwehr einzusetzen. Hier zeigen sich gleichfalls keine Zusammenhänge mit Charakteristiken der Personen oder der Feuerwehren. Ob sich jemand gegen Veränderungen in der Feuerwehr einsetzen möchte, hängt hingegen damit zusammen, ob er die typischen Werte

¹⁹ Dabei handelt es sich um Zusammenhänge, keine Ursache-Wirkung-Beziehungen. Es werden nur mindestens mittelstarke Zusammenhänge berichtet ($r > .30$).

der Feuerwehr durch Veränderungen als bedroht ansieht und ob er Ärger, Sorge oder Zweifel über das Projekt empfindet.

Was beeinflusst, ob jemand das Projekt unterstützt hat?

Es stellt sich die Frage, inwieweit die verschiedenen Einstellungen gegenüber den Pilotprojekten beeinflussen, ob jemand das Projekt während der Pilotphase unterstützt hat. Abbildung 3-15 zeigt, welche Einstellungen zu Projektbeginn beeinflussen, ob jemand das Projekt während der Pilotzeit unterstützt hat²⁰. Die Dicke der Pfeile zeigt die relative Stärke des Einflusses an.

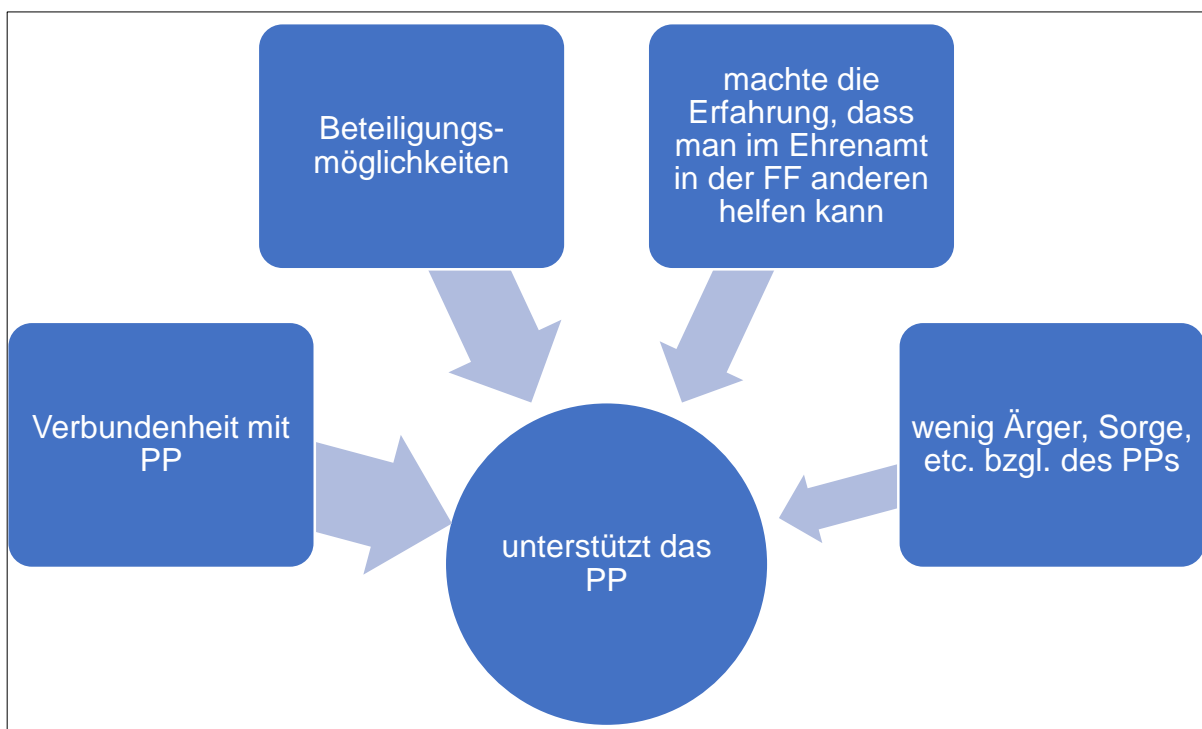


Abbildung 3-15: Einstellungen, die die Unterstützung für die Pilotprojekte beeinflussen

Dabei wird deutlich, dass besonders die Tatsache, ob sich jemand dem Projekt verbunden fühlt, großen Einfluss darauf hat, ob er etwas tut, um das Projekt zu unterstützen. Deshalb soll im Folgenden noch betrachtet werden, wie die Verbundenheit mit dem Projekt zustande kommt.

Hinzu kommt, dass sowohl die Verbundenheit mit dem Projekt, als auch die Tatsache, ob sich jemand bereits dafür engagiert hat, großen Einfluss darauf hat, ob er auch in Zukunft bereit ist, sich für das Projekt einzusetzen.

²⁰ Varianzaufklärung $R^2 = .39$

Was beeinflusst die Verbundenheit mit dem Projekt?

Die Verbundenheit, die jemand gegenüber dem Projekt empfindet, ist sowohl zu Beginn, als auch im Verlauf der Pilotphase entscheidend dafür, ob er das Projekt unterstützt oder nicht. Abbildung 3-16 zeigt die Einstellungen zu Beginn der Pilotphase, die beeinflussen, ob sich jemand nach Durchführung der Pilotprojekte dem Projekt noch verbunden und verpflichtet fühlt²¹. Die Dicke der Pfeile stellt wiederum die Stärke des Einflusses dar.

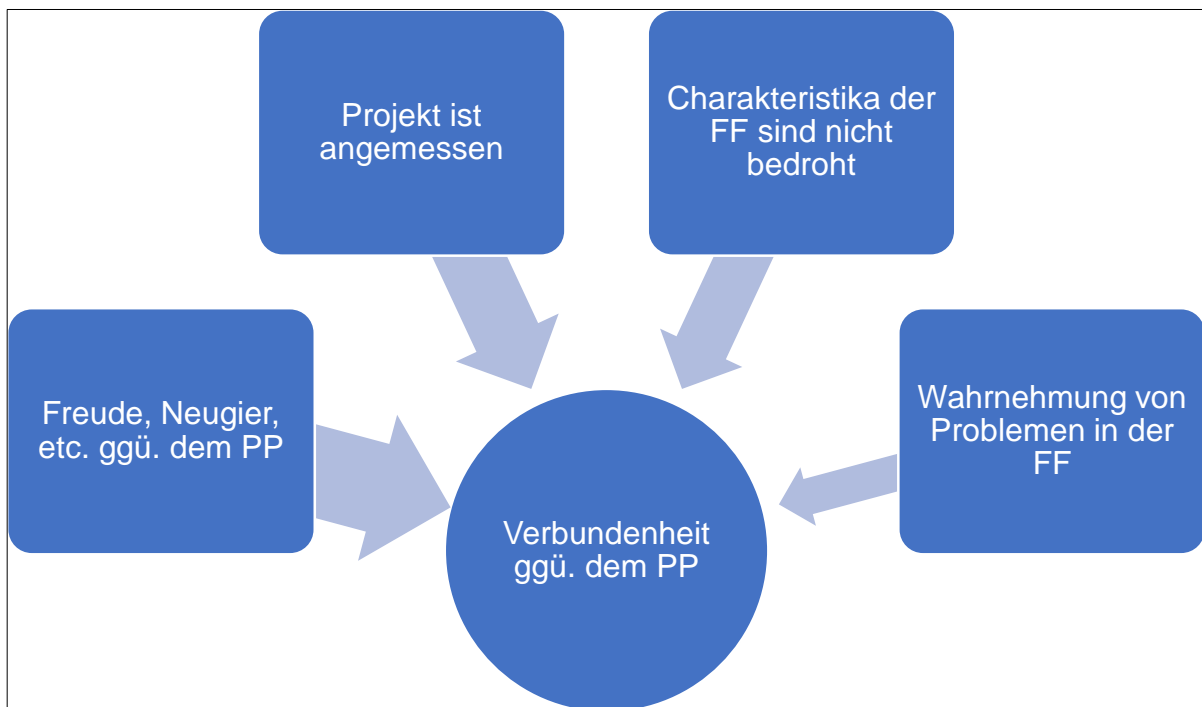


Abbildung 3-16: Einflussfaktoren auf Verbundenheit ggü. dem Projekt

Dabei wird deutlich, dass vor allem Gefühle eine große Auswirkung auf die Verbundenheit mit dem Projekt haben. Um diese herzustellen, ist es deshalb günstig, wenn die Möglichkeit besteht, positive und angenehme Erfahrungen mit den Pilotprojekten zu machen.

Was beeinflusst, ob jemand sich gegen Veränderungen in der FF einsetzt?

Nun stellt sich die Frage, welche Einstellungen einen Einfluss darauf haben, ob sich ein Feuerwehrmann, bzw. eine Feuerwehrfrau in den letzten Monaten dafür einsetzte,

²¹ $R^2 = .49$, Verbundenheit in der Erstbefragung wurde als varianzstärkster Prädiktor ausgeschlossen.

dass in der Feuerwehr alles bleibt, wie es ist und somit keine Veränderungen stattfinden.

Dabei ist ausschlaggebend, inwieweit jemand schon in der ersten Befragung vor Umsetzung der Pilotprojekte angab, dass er bzw. sie bereit ist, sich dafür zu engagieren, dass der Status Quo in der Feuerwehr beibehalten wird²². Von allen abgefragten Einstellungen beeinflusst nur diese Intention das berichtete Verhalten.

Das Zustandekommen dieser Intention wiederum lässt sich wie folgt erklären (vgl. Abbildung 3-17)²³:

Entscheidend dafür, ob jemand bereit ist, sich für den Status Quo in der Feuerwehr einzusetzen, sind die Gefühle, die gegenüber dem Projekt erlebt werden. Überwiegen hier Ärger, Sorge und Enttäuschung, erhöht dies die Wahrscheinlichkeit, dass er oder sie sich gegen Neuerungen und für den Erhalt des Bisherigen einsetzen möchte. Das ist ebenso der Fall, wenn der oder die Befragte keine oder wenige Probleme in der Feuerwehr wahrnimmt. Da ist es nachvollziehbar, dass diese Person sich eher dafür einsetzen möchte, dass alles bleibt, wie es ist. Hinzu kommt die Ansicht, dass jedes einzelne Feuerwehrmitglied für die Zukunft der Freiwilligen Feuerwehr verantwortlich ist. Auch diese Ansicht motiviert zum Einsatz für den Status Quo.

²² $R^2 = .15$

²³ $R^2 = .31$

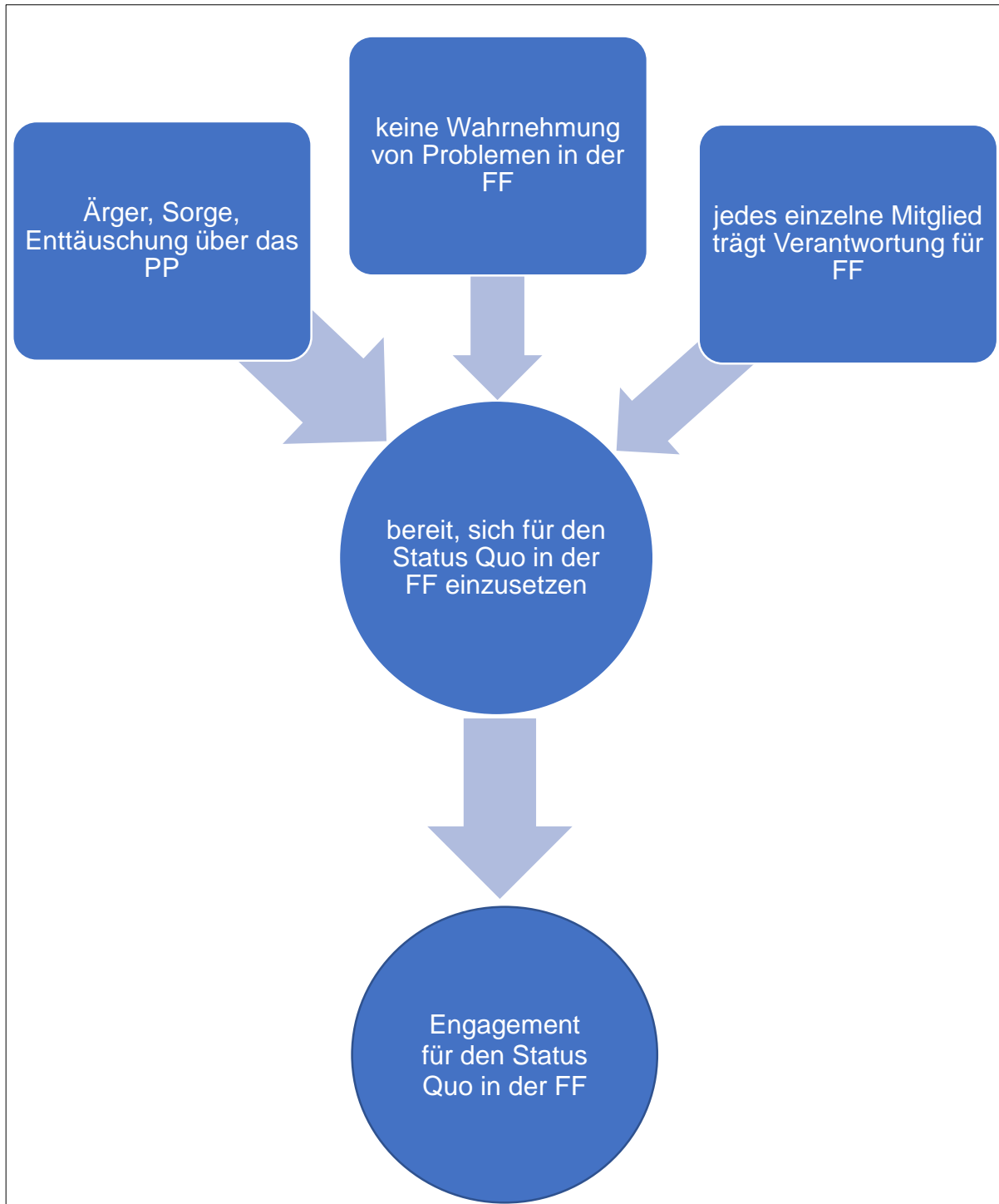


Abbildung 3-17: Erklärung, unter welchen Bedingungen Personen sich dafür einsetzen, dass in der FF alles bleibt, wie es ist

Weitere Auswertungen zeigen, dass es außerdem eine große Rolle spielt, inwieweit die Pilotprojekte die Strukturen und traditionellen Werte der Feuerwehr, wie Hierarchie und Kameradschaft, in Frage stellen. Je stärker dies aus Sicht der Befragten der Fall ist, desto eher sind sie bereit, sich dafür zu engagieren, dass in der Feuerwehr alles bleibt, wie es ist. Maßnahmen, die die Traditionen und Struktur der Feuerwehr, die

Hierarchie oder die Kameradschaft antasten oder in Frage stellen, stoßen deshalb eher auf Widerstand. Diese Wahrscheinlichkeit ist ebenso erhöht, wenn viele Personen den Eindruck haben, dass die Neuerungen zu vieles verändern. All diese Faktoren sind jedoch in Bezug auf die Pilotprojekte gering ausgeprägt. Deshalb war auch die Bereitschaft, sich gegen diese Neuerungen einzusetzen, nach Angaben der Pilotfeuerwehrmitglieder nicht hoch.

Hierbei ist zu erwähnen, dass die genannten Einstellungen jeweils nur einen kleinen Teil des Verhaltens aufklären, da dieses auch von vielen weiteren, z.B. situativen Bedingungen beeinflusst wird.

Gefühle haben große Auswirkung darauf, ob jemand sich für das Projekt oder gegen Veränderungen in der Feuerwehr einsetzte. Vor allem das Ausmaß an erlebtem Ärger oder Sorge bezüglich der Pilotprojekte beeinflusst das Engagement für oder gegen Veränderungen.

Daneben spielt auch die Tatsache, ob der oder die Befragte der Meinung ist, dass in der Feuerwehr Probleme bestehen, eine große Rolle sowohl für die Verbundenheit mit dem Projekt als auch für die Bereitschaft, sich gegen Veränderungen einzusetzen.

Darüber hinaus ist die Bewertung der Projektmaßnahmen wichtig. Hier entscheidet das Urteil, ob die Maßnahmen als sinnvoll und angemessen für die Feuerwehr beurteilt werden, oder ob sie deren traditionellen Charakteristika eher entgegenstehen, ob ein Engagement für oder gegen Neuerungen wahrscheinlich ist.

Zudem erhöht die Möglichkeit, sich an den Pilotprojekten zu beteiligen, die Verbundenheit mit diesen und somit die Wahrscheinlichkeit, dass sie unterstützt werden.

3.5 Verändert sich die Bewertung der Pilotprojekte im Laufe der Projektumsetzung?

Es stellt sich außerdem die Frage, wie sich die Einstellungen und Engagementbereitschaften gegenüber den Pilotprojekten über die Zeit, während die Projekte durchgeführt wurden, verändern:

- Welche Einstellungen und Meinungen gegenüber dem Projekt verändern sich? Welche nicht?

- Treten diese Veränderungen auch bei den Nicht-Pilotfeuerwehren auf, also gehen sie auf das Pilotprojekt zurück oder betreffen sie alle Feuerwehrleute?²⁴

Insgesamt zeigen sich in knapp der Hälfte der zweimal erhobenen Einstellungen Unterschiede zwischen der Einschätzung zu Projektbeginn und -ende.

Verändern sich die Gefühle gegenüber den Pilotprojekten?²⁵

Die überwiegend freudigen Gefühle gegenüber den Pilotprojekten blieben auch während der Umsetzung erhalten.

Wenn man jedoch die Angaben der Personen vergleicht, die beim ersten und beim zweiten Befragungszeitpunkt ihre Gefühle angaben, zeigt sich, dass in der Zwischenzeit die freudigen Gefühle etwas abgenommen haben. Dieser Effekt ist jedoch nur gering²⁶ (vgl. Abbildung 3-18)²⁷.

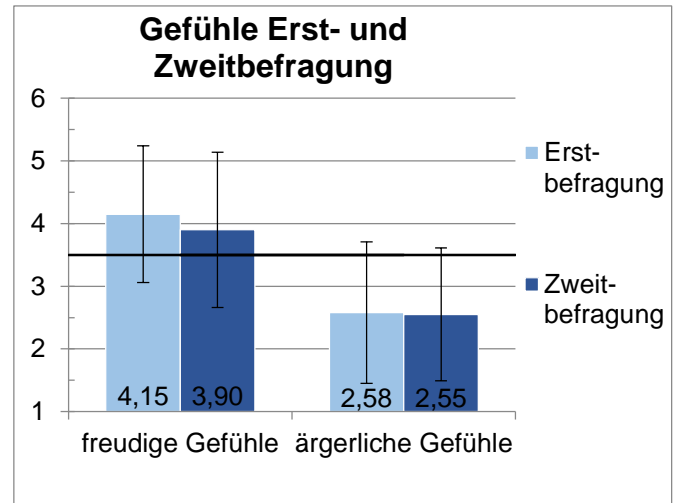


Abbildung 3-18: Gefühle in Erst- und Zweitbefragung

²⁴ Methodisches Vorgehen: Zur Beantwortung obiger Fragen wurden in erster Linie die Angaben der Personen herangezogen, die sowohl an der ersten als auch an der zweiten Befragung teilnahmen (N = 112 Personen). Dadurch kann ausgeschlossen werden, dass die zum ersten und zweiten Zeitpunkt befragten Personen von Haus aus eine unterschiedliche Sichtweise auf das Projekt hatten.

Zusätzlich wurden dieselben Unterschiedsanalysen auch mit Personen aus Nicht-Pilotfeuerwehren durchgeführt, die im entsprechenden Zeitraum ebenfalls an zwei Befragungen teilnahmen (N = 228/136). Unterschiede zwischen erster und zweiter Befragung, die sich nur bei den Pilotfeuerwehren und nicht bei der anderen Gruppe zeigen, lassen sich dadurch mit größerer Sicherheit auf das durchgeführte Projekt zurückführen als auf andere Ereignisse, die in der Zwischenzeit passiert sind (verwendetes statistisches Verfahren: zweifaktorielle Varianzanalyse mit Messwiederholung).

Um diese Ergebnisse abzusichern, wurde die Unterschiedsanalyse zusätzlich mit einer größeren Gruppe von Personen aus den Pilotfeuerwehren (N = je 231) durchgeführt, von denen nur von einem Zeitpunkt ein Datensatz vorlag. Dabei wurde je ein Datensatz aus der Erstbefragung mit einem Datensatz des zweiten Befragungszeitpunktes kombiniert, der ihm in wichtigen demographischen Merkmalen entspricht, z.B. bezüglich Alter, Geschlecht, Funktion in der Feuerwehr und Mitarbeit in der Arbeitsgruppe von FeuerwehrEhrensache. Dadurch können Einflüsse dieser Variablen in dem entsprechenden Vergleich ausgeschlossen werden.

So wurden jeweils zwei Vergleichsrechnungen durchgeführt. Im Folgenden werden die Ergebnisse des Gruppenvergleichs, bei dem zwei Datensätze derselben Person vorlagen, referiert, die auch in der parallelierten Gruppe bestätigt werden konnten. Somit handelt es sich um stabile Befunde. Alle berichteten Unterschiede sind mindestens auf 0.05-Niveau signifikant.

²⁵ Hier fand kein Vergleich mit der Kontrollgruppe statt, da diese nicht nach ihren Gefühlen gegenüber den Pilotprojekten befragt wurde.

²⁶ Effektstärke: $d_z = 0.25$ (bei abhängigen Stichproben); $d = 0.19$ (bei unabhängigen Stichproben)

²⁷ In diesem Kapitel werden jeweils die Werte einer Teilstichprobe berichtet, nämlich der Personen, die an erster und zweiter Befragung teilnahmen. Deshalb unterschieden sich diese Werte etwas von den Werten, die oben für die Gesamtstichprobe berichtet wurden.

Keine Veränderung hingegen zeigt sich bei den ärgerlichen Gefühlen, so dass zwar Gefühle wie Freude und Zuversicht abnahmen, jedoch ohne dass die Befragten vermehrt Ärger, Enttäuschung o.ä. erlebten. Somit überwiegen auch während der Projektdurchführung Freude und Zuversicht bezüglich des Projekts gegenüber Gefühlen wie Ärger oder Enttäuschung.

Werden die Pilotprojekte weiterhin als passend beurteilt?

Während der Projektlaufzeit veränderte sich ebenso, wie angemessen die Befragten die Pilotmaßnahmen beurteilen. Die Maßnahmen der Pilotprojekte wurden zu Beginn der Pilotphase von fast allen Personen als sinnvoll und passend für die Feuerwehr betrachtet. Diese Einschätzung sank im Projektverlauf sehr stark ab (vgl. Abbildung 3-19)²⁸. Einen Erfolg des Projekts halten jedoch die meisten Befragten wie zu Beginn auch zum Ende der Pilotphase für (eher) wahrscheinlich, wobei sich hier kein Unterschied zwischen beiden Befragungen zeigt (vgl. Abbildung 3-19)²⁹.

Es scheint, dass viele Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Verlauf der Umsetzung bemerkten, dass die Pilotprojekte oder Teile davon weniger passend für die Feuerwehr sind, als zuvor gedacht.

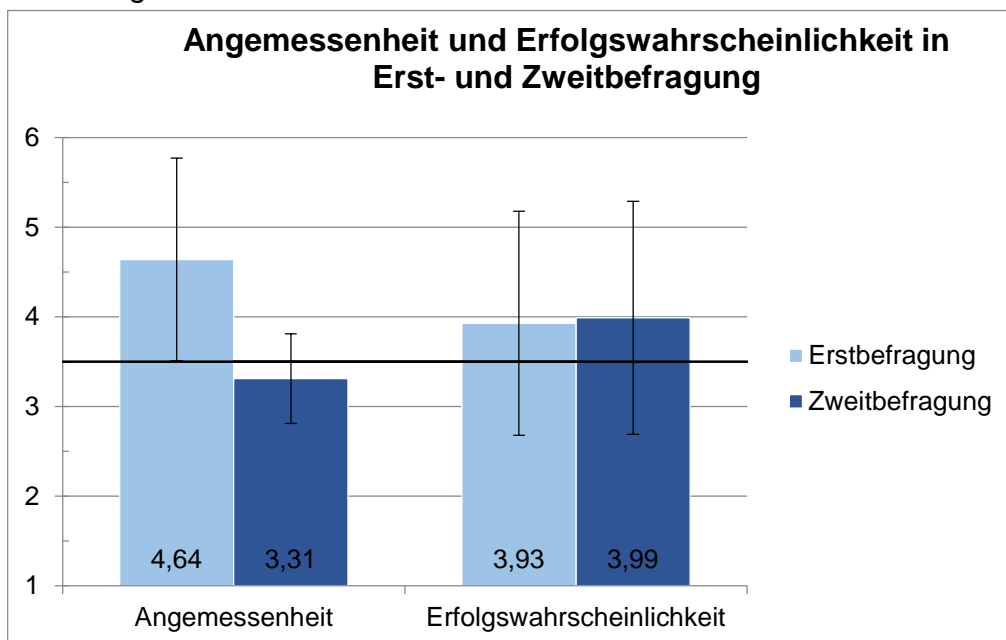


Abbildung 3-19: Angemessenheit und Erfolgswahrscheinlichkeit in Erst- und Zweitbefragung

²⁸ $d_z = 1.08$; $d = 1.17$

²⁹ Der wahrgenommene Nutzen des Projekts wurde nur in der Zweitbefragung erhoben, so dass hier kein Vergleich durchgeführt wird.

Veränderung der Zufriedenheit mit dem Ehrenamt

Zusätzlich wurden die Mitglieder der Pilotfeuerwehren gefragt, ob sie zufriedener oder unzufriedener mit ihrem Ehrenamt bei der Feuerwehr sind, nachdem die Pilotprojekte eingeführt wurden. Dabei hatte das Pilotprojekt jedoch auf die Zufriedenheit der Mehrheit der Befragten (62%) (eher) keinen Einfluss.

Von den Personen, bei denen die Pilotprojekte einen Einfluss auf ihre Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten ihres Ehrenamtes hatten, geben sehr viele an, nach der Einführung eher zufriedener zu sein als davor (vgl. Abbildung 3-20).

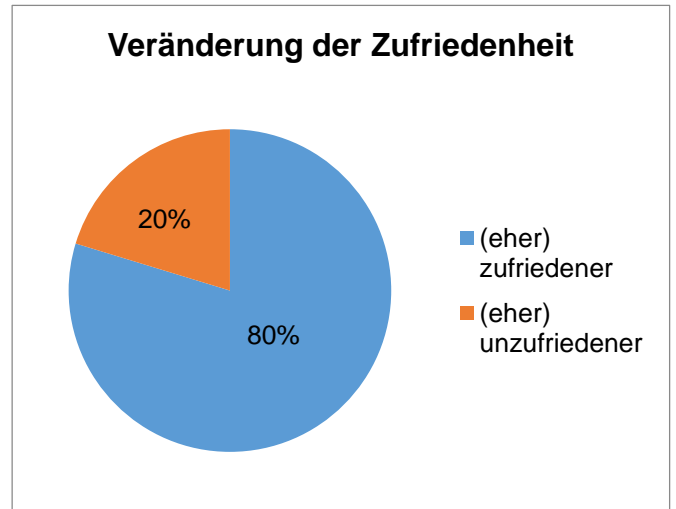


Abbildung 3-20: Veränderung der Zufriedenheit (2)

Bleibt die Veränderungsbereitschaft gleich?

Sowohl die Bereitschaft, sich für³⁰ als auch sich gegen³¹ Veränderungen einzusetzen, sank im Verlauf der Pilotphase (vgl. Abbildung 3-21).

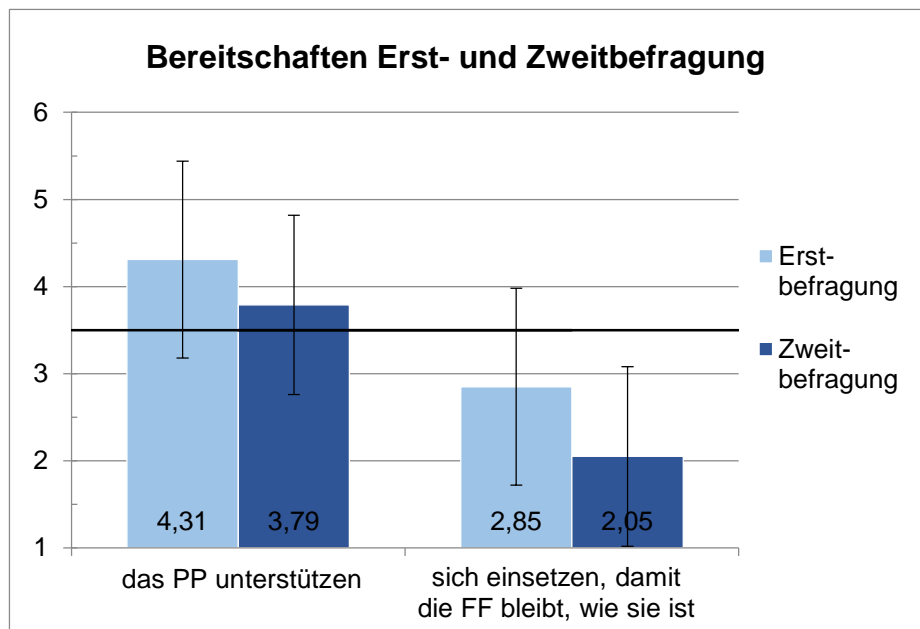


Abbildung 3-21: Bereitschaften in Erst- und Zweitbefragung

³⁰ $d_z = 0.49$; $d = 0.37$

³¹ $d_z = 0.76$; $d = 0.23$

Die Bereitschaft, sich für das Pilotprojekt einzusetzen, ist jedoch trotzdem weit höher als die Bereitschaft, sich für den Status Quo zu engagieren. Die Bereitschaft, sich gegen Veränderungen einzusetzen, sank zudem auch in der Gruppe der Nicht-Pilotfeuerwehren. Deshalb ist anzunehmen, dass die Durchführung der Pilotprojekte hierfür nicht als Grund anzusehen ist. Darüber hinaus scheinen alle Gruppen über die Zeit generell weniger bereit zu sein, sich für oder gegen Neuerungen einzusetzen. Dieses gesunkene Engagement betrifft stärker die Intention sich gegen Neuerungen einzusetzen. Möglicherweise steckt dahinter eine nun realistischere Sichtweise als bei der ersten Befragung, da beim zweiten Mal auch konkrete Handlungen abgefragt wurden. Dies rief den Befragten möglicherweise ins Gedächtnis, was realistischer Weise an Einsatz möglich ist, weshalb sie zum zweiten Befragungszeitpunkt geringere Einsatzbereitschaften angaben.

Eine andere Erklärung für die veränderte Bewertung der Pilotprojekte zusammen mit den gesunkenen Bereitschaften, sich dafür oder dagegen einzusetzen, ist möglicherweise eine Ernüchterung, die während der Umsetzung der Projekte eintrat.

Verändert sich die Zuversicht, die Pilotprojekte durchführen zu können?

Bei der Einschätzung der eigenen Fähigkeit, das Pilotprojekt wie geplant durchzuführen, ergeben sich durch die tatsächliche Umsetzung der Projekte in den Pilotfeuerwehren nur geringe Veränderungen (vgl. Abbildung 3-22). Bei den Personen, die sowohl vor als auch nach der Umsetzung an der Befragung teilnahmen, nahm die Zuversicht, die Projekte problemlos umsetzen zu können, in geringem Maße ab³². Dabei handelt es sich jedoch um einen kleinen Effekt³³. Möglicherweise deutet dies auf eine leichte Ernüchterung hin,

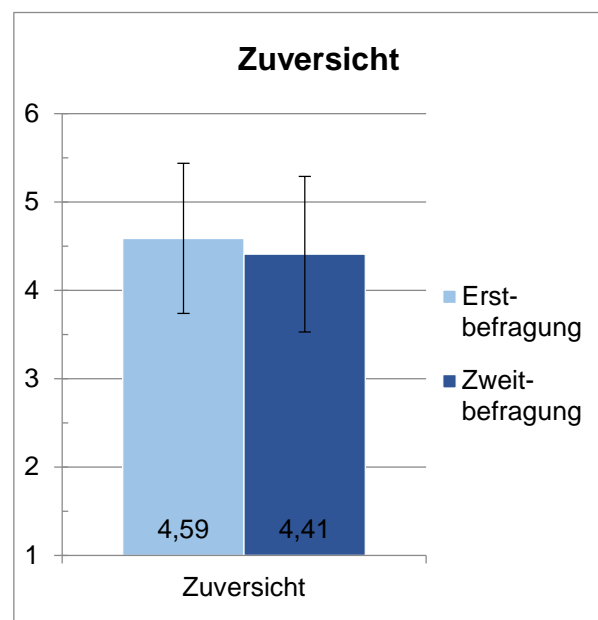


Abbildung 3-22: Zuversicht, die PP durchführen zu können

³² In der parallelisierten Stichprobe zeigt sich dagegen kein Unterschied.

³³ $d_z = 0.21$

die aufgrund von Schwierigkeiten eintrat, die sich im Laufe der Umsetzung zeigten.

Welche Einstellungen bleiben über die Pilotlaufzeit hinweg gleich und welche verändern sich?

Abbildung 3-23 gibt einen Überblick über alle Veränderungen zwischen Erst- und Zweibefragung:

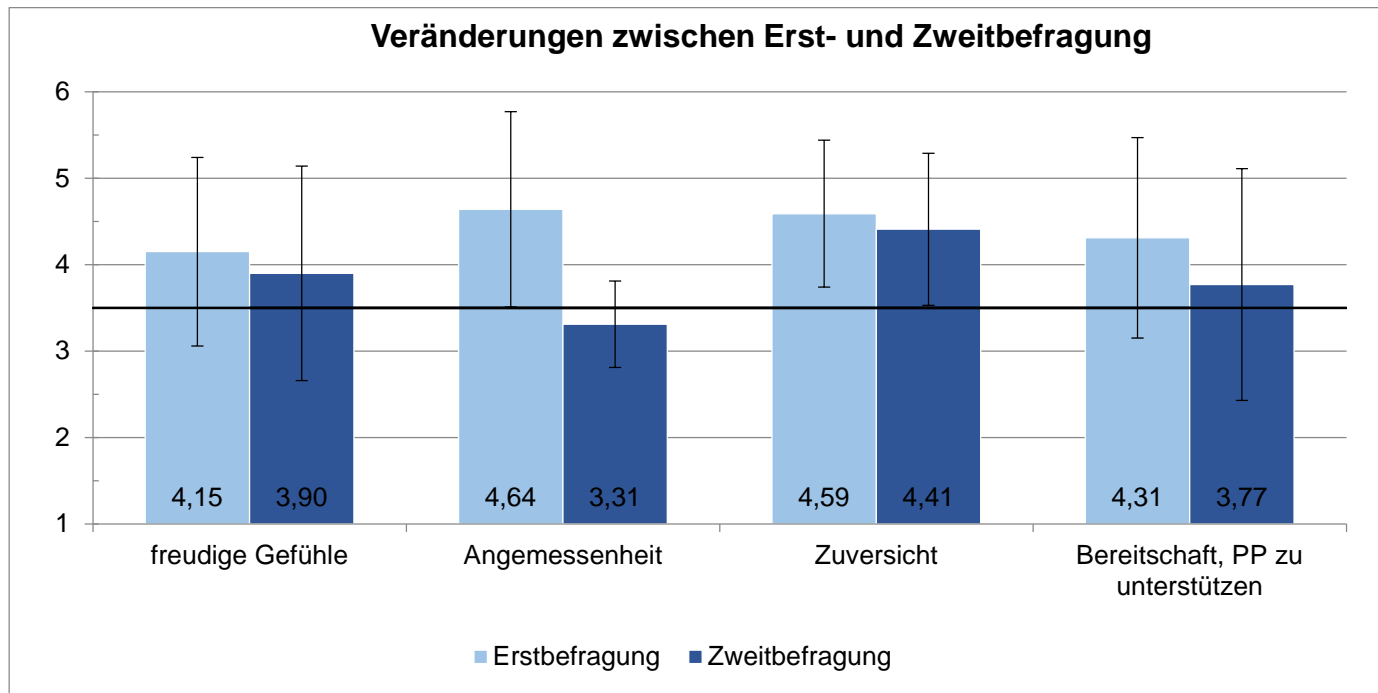


Abbildung 3-23: Veränderungen während der Pilotlaufzeit

Im Gegensatz dazu zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen der Befragung zu Beginn und Ende der Pilotphase im Hinblick auf

- die Erfolgswahrscheinlichkeit des Projekts,
- Ärger über die Pilotprojekte,
- die Möglichkeiten, sich am Projekt zu beteiligen,
- den Aufwand in Zusammenhang mit den Pilotprojekten,
- die Verbundenheit mit dem Projekt und
- das Stimmungsbild in der Mannschaft bezüglich des Projekts. Hier deutet sich jedoch an, dass die Unterstützung der Pilotprojekte durch die anderen Feuerwehrmitglieder eher ansteigt, auch wenn dieser Anstieg nicht immer ein signifikantes Ausmaß erreicht.

Hierbei ist zu bemerken, dass der Aufwand der Pilotprojekte auch bei der Durchführung nicht als zu hoch eingeschätzt wird. Die Durchführung erhöhte jedoch weder die

Verbundenheit mit dem Projekt noch die wahrgenommenen Beteiligungsmöglichkeiten. Das ist überraschend; möglicherweise nahmen die einzelnen Feuerwehrmitglieder im Rahmen der Umsetzung nur wenig eigenen Gestaltungsspielraum wahr.

Die Bereitschaft, sich dafür einzusetzen, dass in der Feuerwehr alles so bleibt, wie es ist, sinkt sowohl in den Pilot- als auch in den Nicht-Pilotfeuerwehren, so dass diese Veränderung vermutlich nichts mit den Pilotprojekten zu tun hat.

Unterscheiden sich die Einstellungen vor und nach der Potentialanalyse?

Als Maßnahme, an der die größte Anzahl an Personen teilnahm, soll die Potentialanalyse etwas genauer betrachtet werden. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass die Vergleichsgruppen trotzdem eher klein sind³⁴ und die Ergebnisse deshalb nur Tendenzen darstellen.

Ebenso wie bei den Pilotmaßnahmen insgesamt bewerten Personen, die vor und nach der Potentialanalyse an der Befragung teilnahmen, das Pilotprojekt in der zweiten Befragung als viel weniger passend für die Freiwillige Feuerwehr³⁵. Daneben sinkt jedoch die Bereitschaft, sich gegen Veränderungen in der Feuerwehr einzusetzen, stark ab³⁶ (vgl. Abbildung 3-24). Beide Male handelt es sich um Veränderungen großen Ausmaßes.

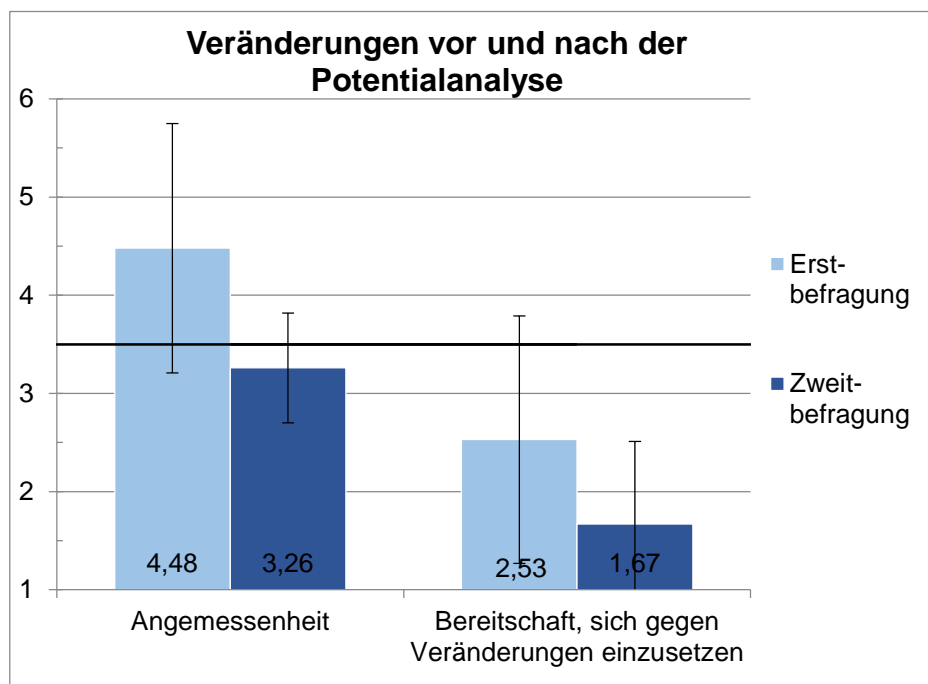


Abbildung 3-24: Veränderungen vor und nach der Potentialanalyse

³⁴ $23 \leq N \leq 30$; aufgrund der geringen Gruppengröße zeigen sich nur sehr große Veränderungen.

³⁵ $d_z = 1.24$; $d = 1.13$

³⁶ $d_z = 0.80$

Diese Einschätzung könnte nahelegen, dass die Potentialanalyse nach einem ersten Ausprobieren weniger schlimm erscheint, als zuvor angenommen, dass sie jedoch zugleich als noch weniger passend für die Freiwillige Feuerwehr gesehen wird als vor der Durchführung. Eine andere naheliegende Interpretation ist, dass der gesunkene Widerstand gegen Neuerungen nicht auf die Potentialanalyse zurückzuführen ist. Denn alle Feuerwehrmitglieder, nicht nur die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Potentialanalyse, scheinen im Laufe der Zeit weniger geneigt zu sein, sich für den Erhalt des Status Quo in den Feuerwehren einzusetzen.

Die Veränderung in der Bewertung der Angemessenheit entspricht derjenigen, die sich bei den Pilotfeuerwehren allgemein zeigt. Möglicherweise beeinflusst das Urteil über die Potentialanalyse die Bewertung des gesamten Projekts in starkem Maße. Andererseits ist es auch möglich, dass sich die Bewertungen aller Pilotmaßnahmen durch die Durchführung in ähnliche Richtung verändern.

Darüber hinaus deutet sich an, dass

- die Möglichkeiten, sich an den Pilotprojekten zu beteiligen, danach eher höher eingeschätzt werden,
- die Zustimmung der übrigen Mitglieder der eigenen Wehr zum Pilotprojekt steigt.

Diese Unterschiede erreichen kein signifikantes Ausmaß. Sie erscheinen jedoch naheliegend, da die Potentialanalyse eine Möglichkeit darstellt, sich am Projekt zu beteiligen und die Umsetzung möglicherweise zu beeinflussen. Die wahrgenommene Zustimmung der Kameraden und Kameradinnen sowie der Funktionsinhaber und -inhaberinnen könnte dadurch steigen, dass die Befragten sehen, dass sich andere Mitglieder auch an der Potentialanalyse beteiligen.

Im Verlauf der Pilotphase verändern sich manche Einstellungen. Die Pilotprojekte werden hinsichtlich einiger Kriterien etwas weniger optimistisch, jedoch weiterhin positiv beurteilt. Die positive Grundbewertung des Projekts bleibt also erhalten, wenn sie auch weniger stark ausgeprägt ist als zu Beginn. Zum zweiten Befragungszeitpunkt sind alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen weniger dazu bereit, sich für oder gegen Veränderungen einzusetzen.

Das Projekt hat wenig Einfluss auf die Zufriedenheit der Ehrenamtlichen. Wenn es jedoch eine Wirkung hat, erhöht es die Zufriedenheit.

Nach Teilnahme an der Potentialanalyse wird das Pilotprojekt als weniger sinnvoll beurteilt als vor der Potentialanalyse.

3.6 Beurteilen verschiedene Gruppen in der Freiwilligen Feuerwehr die Pilotprojekte unterschiedlich?

Für den Vergleich der Antworten verschiedener Gruppen innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr wurden Paare aus den verschiedenen Gruppen gebildet, die sich in wichtigen demographischen Merkmalen ähnlich sind³⁷. Diese Gruppen wurden hinsichtlich ihrer Meinungen und Einstellungen gegenüber dem Projekt verglichen.

Unterscheiden sich die Einstellungen der Pilotfeuerwehrmitglieder in den Projekten generationenübergreifende Feuerwehr und Kulturelle Vielfalt?

Um festzustellen, ob verschiedene Pilotprojekte unterschiedlich beurteilt werden, wurden das generationenübergreifende Projekt und das Pilotprojekt Kulturelle Vielfalt verglichen. Denn diese Projekte waren die umfangreichsten und stellten die größten Teilnehmergruppen an der Studie³⁸. Hierbei zeigt sich in beiden Befragungen ein hochsignifikanter Effekt in der Einschätzung der Erfolgswahrscheinlichkeit³⁹: Die Erfolgs-

³⁷ z.B. bezüglich Alter, Geschlecht, Funktion in der Feuerwehr und Mitarbeit in der Arbeitsgruppe von FeuerwEhrensache. Dadurch kann der Einfluss dieser Variablen ausgeschlossen werden.

³⁸ $N_1 = 84$; $N_2 = 34$

³⁹ $d_1 = 0,49$; $d_2 = 0,76$

wahrscheinlichkeit des Projekts Kulturelle Vielfalt wird von den Beteiligten weit geringer eingeschätzt als die des generationenübergreifenden Projekts (vgl. Abbildung 3-25).

Zu Beginn der Pilotlaufzeit zeigten sich die Mitglieder des generationenübergreifenden Projekts außerdem viel umfassender über das Projekt informiert als die Personen im Projekt Kulturelle Vielfalt⁴⁰ und sie nahmen etwas größere Beteiligungsmöglichkeiten wahr⁴¹ (vgl. Abbildung 3-25). Dies hängt vermutlich damit zusammen, dass im Projekt Kulturelle Vielfalt meist in Projektgruppen gearbeitet wurde, während bei vielen Maßnahmen des generationenübergreifenden Projekts die ganze Wehr einbezogen wurde. Zudem schien die Unterstützung der Funktionsinhaber und Funktionsinhaberinnen im generationenübergreifenden Projekt etwas größer zu sein als im Projekt Kulturelle Vielfalt⁴².

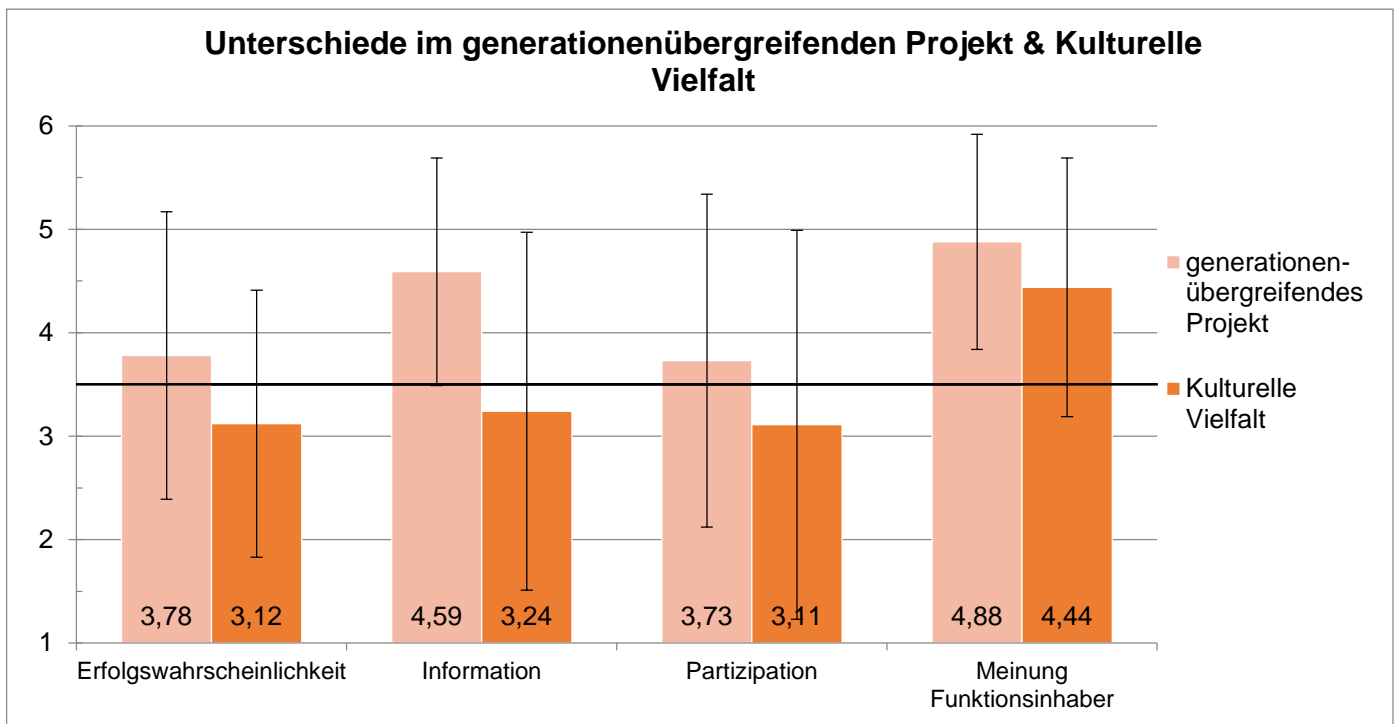


Abbildung 3-25: Unterschiede zwischen den Pilotprojekten generationenübergreifendes PP und Kulturelle Vielfalt (1)

Darüber hinaus zeigen sich Tendenzen, dass die Teilnehmer und Teilnehmerinnen am generationenübergreifenden Projekt die Projektmaßnahmen als etwas angemessener einschätzen, mehr freudige Gefühle dazu äußern und weniger dazu bereit sind, sich Veränderungsbestrebungen in den Weg zu stellen. Diese Differenzen sind jedoch nicht

⁴⁰ $d = 0,93$

⁴¹ $d = 0,35$

⁴² $d = 0,38$

signifikant. Auch keine signifikanten Unterschiede zeigen sich hinsichtlich der übrigen projektbezogenen Einstellungen⁴³.

Auch in der zweiten Befragung scheinen die Teilnehmer und Teilnehmerinnen am generationenübergreifenden Projekt mit mehr freudigen Gefühlen auf das Pilotprojekt zu blicken, wobei der Unterschied wiederum nicht signifikant wird. Bezüglich Gefühlen wie Ärger und Enttäuschung offenbart sich jedoch, dass die Teilnehmer und Teilnehmerinnen am Projekt Kulturelle Vielfalt diese in stärkerem Ausmaß erleben als die des generationenübergreifenden Projekts⁴⁴ (vgl. Abbildung 3-26). Zu diesem Zeitpunkt werden außerdem die Kameraden und Kameradinnen im generationenübergreifenden Projekt als stärker unterstützend wahrgenommen als im Projekt Kulturelle Vielfalt⁴⁵. Hinsichtlich der Bereitschaft, sich für oder gegen Veränderungen in der Feuerwehr einzusetzen, sind die Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Projekts Kulturelle Vielfalt zu beidem stärker bereit als die andere Gruppe⁴⁶.

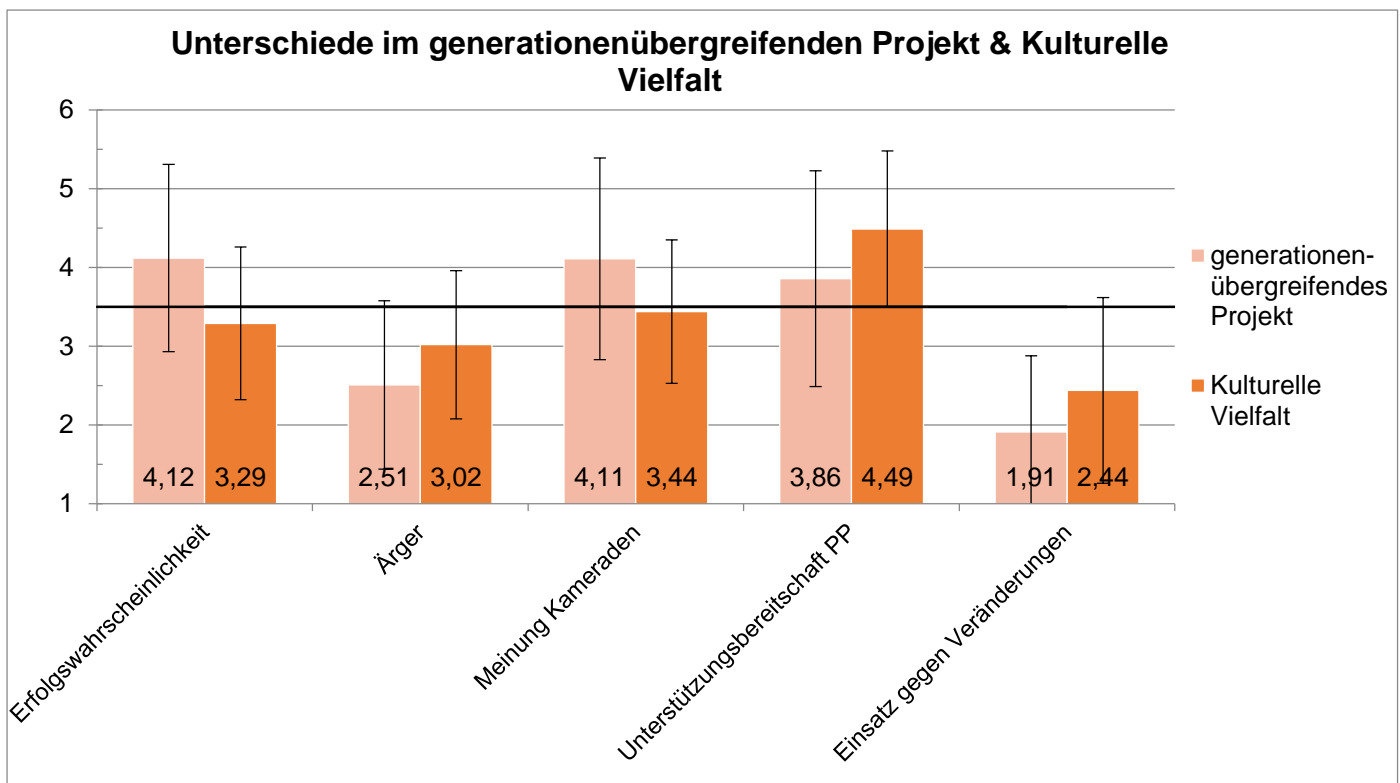


Abbildung 3-26: Unterschiede zwischen den Projekten generationenübergreifendes PP und Kulturelle Vielfalt (2)

⁴³ weitere projektbezogene Einstellungen: Aufwand, Bedrohung der Feuerwehrcultur, Verbundenheit mit dem Projekt, Unterstützungsbereitschaft für das Projekt, Zweifel, Problemwahrnehmung, Zuversicht in Umsetzungsfähigkeit, Unterstützung der Kameraden

⁴⁴ $d = 0,51$

⁴⁵ $d = 0,61$

⁴⁶ Einsatz für das Pilotprojekt $d = 0,53$; Einsatz gegen Veränderungen $d = 0,73$. Dabei ist jedoch zu beachten, dass gerade die Bereitschaft, sich gegen Veränderungen einzusetzen, in der Gruppe des generationenübergreifenden Projekts besonders niedrig ausgeprägt ist.

Somit wird die Durchführung des generationenübergreifenden Projekts sowohl vor als auch während der Durchführung als einfacher bewertet als das Projekt Kulturelle Vielfalt. Ersteres erfährt außerdem mehr Rückhalt in den Feuerwehren. Dies könnte damit zusammenhängen, dass die Mannschaften über das generationenübergreifende Projekt zu Beginn der Pilotphase besser informiert zu sein scheinen und mehr Möglichkeiten zur Beteiligung sehen.

Diese Unterschiede sind logisch angesichts der konkreten Projektmaßnahmen und ihrer Umsetzung. Beispielsweise sind am Pilotprojekt Kulturelle Vielfalt weniger Feuerwehrangehörige beteiligt als am generationenübergreifenden Projekt, was die Informations- und Beteiligungsdaten wiedergeben. Auch bei der Suche nach Pilotfeuerwehren für das Projekt Kulturelle Vielfalt zeigte sich, dass wenige Feuerwehren bereit sind, sich in diesem Thema verstärkt zu engagieren. Das spiegelt auch die geringere Unterstützung in den Feuerwehren wider. Zudem hängt es hier in großem Ausmaß von den einbezogenen Migranten und Migrantinnen ab, ob das Projekt ein Erfolg wird. Da offenbarten sich teilweise Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit den Migrantenselbstorganisationen, was ein Grund des Ärgers sein könnte.

Unterscheiden sich Männer und Frauen in ihren Einstellungen gegenüber Veränderungen in der Feuerwehr?

Der einzige Unterschied zwischen der Gruppe der Frauen und Männer, wenn Einflüsse wie Alter oder Anteil an Funktionsinhabern ausgeschlossen werden, zeigt sich in der Bereitschaft, sich gegen Veränderungen einzusetzen⁴⁷. Männer sind stärker dazu bereit, sich für den Erhalt des Status Quos in der Feuerwehr einzusetzen als Frauen⁴⁸. Ebenso ergeben sich bei der Gruppe der Feuerwehrangehörigen, die nicht Mitglied einer Pilotfeuerwehr sind, in den erhobenen veränderungsbezogenen Einstellungen keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Diese Ähnlichkeit geht so weit, dass sich auch in den allgemeinen Einstellungen bezüglich des Engagements in der Feuerwehr, wie Zufriedenheit oder Motive, keinerlei Unterschiede zeigen. Lediglich das Motiv, das Ehrenamt in der Feuerwehr für die eigene berufliche Karriere nutzen

⁴⁷ Dabei muss jedoch beachtet werden, dass die Vergleichsgruppen klein (N = 38) sind und sich deshalb nur große Unterschiede zeigen.

⁴⁸ $d = 0,58$

zu können und dort Einfluss ausüben zu können, scheint bei Männern etwas stärker ausgeprägt zu sein.

Unterscheiden sich verschiedene Altersgruppen hinsichtlich ihrer Bewertung der Pilotprojekte?

Auch verschiedene Altersgruppen wurden im Hinblick auf ihre Einstellungen gegenüber dem Projekt verglichen. Dazu wurden zwei Gruppen gebildet, eine der Personen bis 39 Jahre und eine der Personen ab 40 Jahren, die sich in Geschlecht, Führungspositionen und AG-Mitarbeit entsprechen⁴⁹. Der Vergleich offenbart (vgl. Abbildung 3-27), dass Personen ab 40 Jahre die Probleme der Freiwilligen Feuerwehr etwas stärker wahrnehmen⁵⁰. Sie fühlen sich dem Projekt auch etwas stärker verbunden⁵¹. Bei Personen unter 40 Jahren hingegen sind die Zweifel an dem Projekt ein wenig stärker ausgeprägt⁵². Diese Unterschiede sind jedoch alle als gering einzustufen.

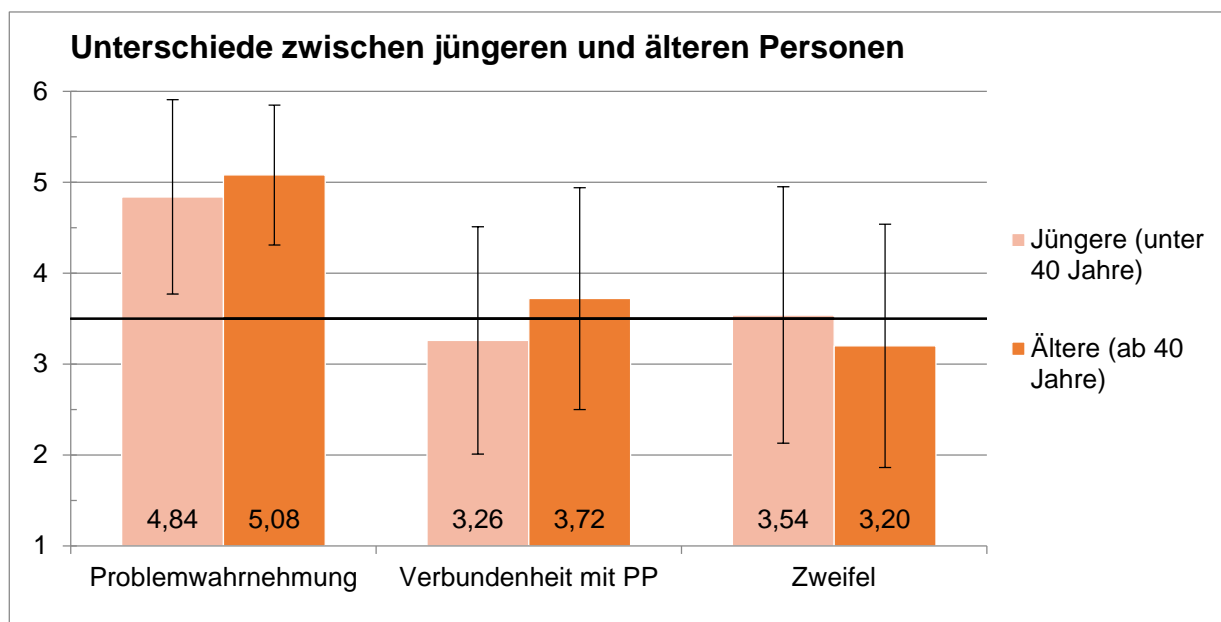


Abbildung 3-27: Unterschiede zwischen jüngeren und älteren Personen (1)

Keine signifikanten Unterschiede bestehen hinsichtlich der übrigen veränderungsbezogenen Einstellungen⁵³.

⁴⁹ N = 144

⁵⁰ d = 0,37

⁵¹ d = 0,26

⁵² d = 0,25

⁵³ Angemessenheit, Aufwand, Bedrohung der Feuerwehrkultur, Zuversicht bzgl. Umsetzungsfähigkeit, Stimmungsbild in Feuerwehr, sonstige Gefühle, Erfolgswahrscheinlichkeit, Information, Beteiligungsmöglichkeiten und Bereitschaft, die PP zu unterstützen, bzw. sich für den Status Quo einzusetzen

Unterscheiden sich Feuerwehrangehörige mit unterschiedlicher Mitgliedschaftsdauer hinsichtlich ihrer Einstellungen gegenüber dem Projekt?

Ein ähnliches Bild zeigt sich auch beim Vergleich von Personen mit unterschiedlich langer Mitgliedschaftsdauer in der Feuerwehr hinsichtlich ihrer Meinung gegenüber den Pilotprojekten. Hierzu wurden zwei Gruppen gebildet, einerseits der Personen mit einer Mitgliedschaftsdauer unter 20 Jahre und andererseits der Personen, die sich bereits mindestens 20 Jahre bei der Freiwilligen Feuerwehr engagierten⁵⁴. Dabei zeigen sich verschiedene kleine Effekte (vgl. Abbildung 3-28).

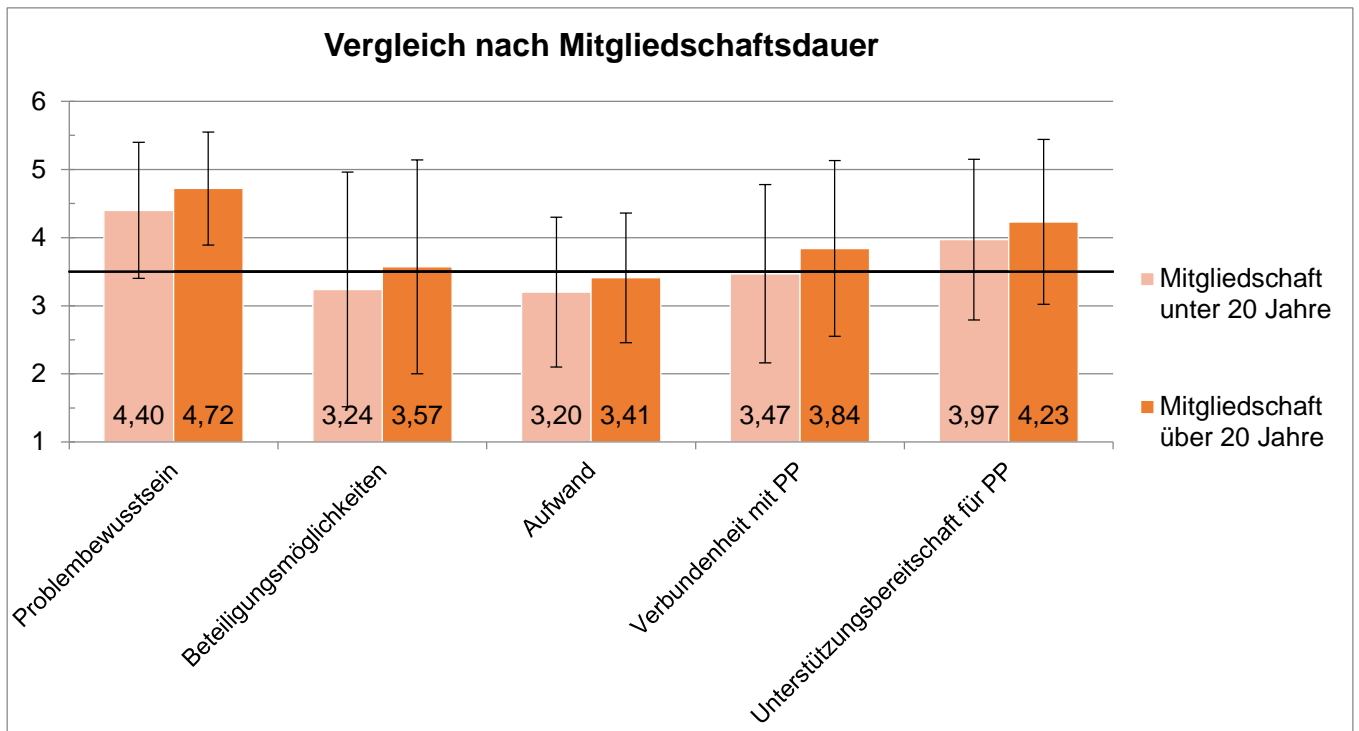


Abbildung 3-28: Vergleich von Personen mit kürzerer und längerer Mitgliedschaftsdauer (1)

Die Personen, die länger als 20 Jahre bei der Freiwilligen Feuerwehr sind, schätzen die Probleme der Feuerwehr als größer ein als Personen mit kürzerer Mitgliedschaftsdauer⁵⁵. Außerdem sehen sie etwas mehr Möglichkeiten, sich daran zu beteiligen⁵⁶. Von ihnen wird jedoch auch der Aufwand der Pilotprojekte etwas größer eingeschätzt⁵⁷. Trotzdem fühlen sich die länger engagierten Personen dem Projekt etwas

⁵⁴ N = 197; Hinsichtlich sonstiger Merkmale wie Geschlechterverteilung, Anteil an Funktionsinhabern und AG-Mitgliedern ähneln sich diese Gruppen.

⁵⁵ d = 0,35

⁵⁶ d = 0,20

⁵⁷ d = 0,20

stärker verbunden und sind in größerem Maß bereit, es zu unterstützen⁵⁸. Somit scheinen ältere und damit meist bereits länger engagierte Personen den Pilotprojekten gegenüber aufgeschlossener zu sein⁵⁹. Dies könnte in dem höheren Problembewusstsein und den größeren Einflussmöglichkeiten begründet liegen.

Unterscheiden sich die Einstellungen von Personen mit und ohne Dienstfunktion?

Vergleicht man die projektbezogene Meinung und Einstellung von Feuerwehrangehörigen, die in der Feuerwehr eine Funktion oder Stellvertreterfunktion innehaben, mit denen von Feuerwehrangehörigen ohne Dienstfunktion, zeigen sich nur geringe Unterschiede (vgl. Abbildung 3-29). Diese treten vor allem bei den Beteiligungsmöglichkeiten zu Tage. Da sehen die Personen, die in der Feuerwehr eine Dienstfunktion innehaben, sowohl vor als auch bei der Umsetzung der Projekte mehr Möglichkeiten, sich zu beteiligen⁶⁰.

Funktionsinhaber und -inhaberinnen sind jedoch auch öfter AG-Mitglied und haben öfter Workshops von FeuerwEhrensache besucht. Diese beiden Faktoren haben großen Einfluss auf das Ausmaß der Unterstützungsbereitschaft. Vermutlich aus diesem Grund fühlen sich die Funktionsinhaber und -inhaberinnen insgesamt dem Pilotprojekt etwas stärker verbunden⁶¹ und sind in etwas größerem Maß bereit, es zu unterstützen als Feuerwehrmitglieder ohne Funktion⁶².

⁵⁸ $d = 0,26$; $d = 22$

⁵⁹ Keine Unterschiede bestehen hinsichtlich Angemessenheit, Bedrohung der Feuerwehrcultur, Zuversicht bzgl. Umsetzungsfähigkeit, Stimmungsbild in der Feuerwehr, sonstige Gefühle, Erfolgswahrscheinlichkeit, Information, Bereitschaft, sich für den Status Quo in der Feuerwehr einzusetzen.

⁶⁰ $d_1 = 0,33$; $d_2 = 0,41$

⁶¹ $d_1 = 0,30$

⁶² $d_1 = 0,29$

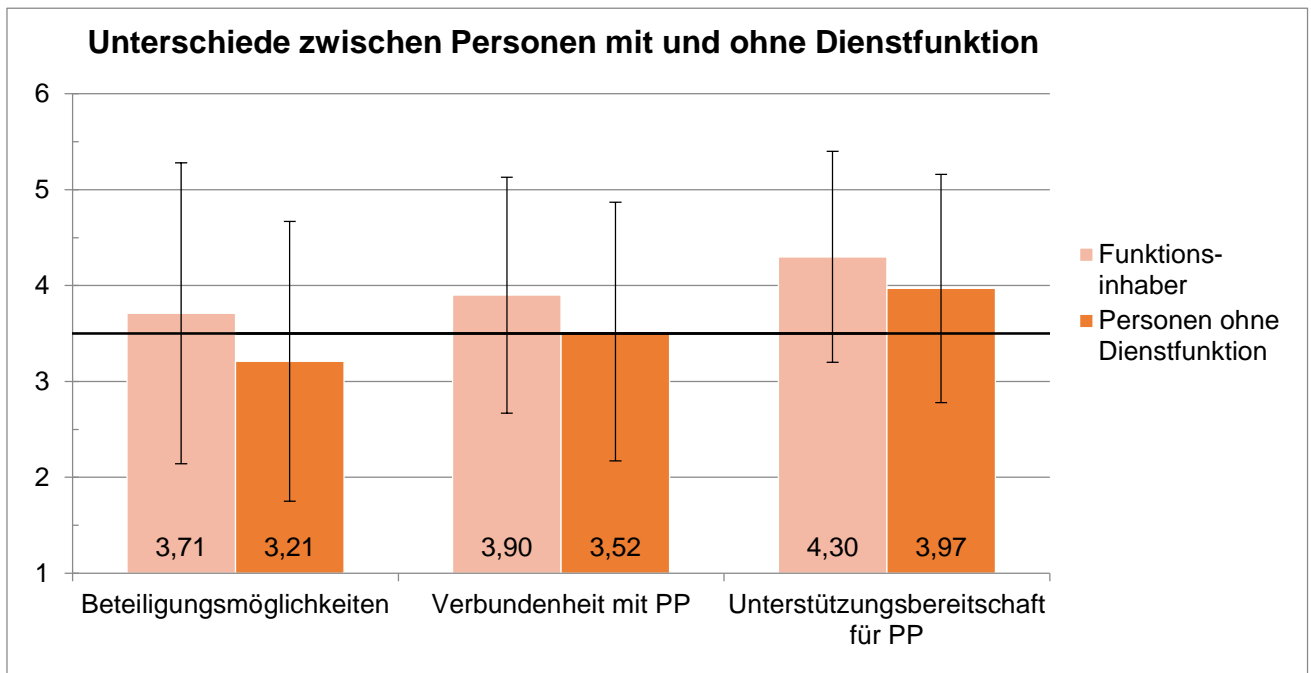


Abbildung 3-29: Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Dienstfunktion in der Feuerwehr (1)

Unterschieden sich AG-Mitglieder und Nicht-AG-Mitglieder hinsichtlich ihrer Einstellungen gegenüber dem Projekt?

Erwartungsgemäß unterscheiden sich die Personen, die Mitglied in einer AG von Feuerwehrensache sind, in vielen Einstellungen gegenüber dem Projekt von ihren Kameraden und Kameradinnen, die nicht in einer AG mitarbeiten. Im Allgemeinen haben sie positivere Einstellungen gegenüber dem Projekt als Nicht-AG-Mitglieder.

Personen, die in einer AG mitarbeiten, (vgl. Abbildung 3-30)

- blicken mit freudigeren Gefühlen auf die Pilotprojekte⁶³,
- sind weit besser darüber informiert⁶⁴ und haben weit mehr Beteiligungsmöglichkeiten⁶⁵,
- sind zuversichtlicher, die Projekte wie geplant umsetzen zu können⁶⁶,
- finden die Pilotprojekte sinnvoller als die Nicht-AG-Mitglieder⁶⁷,
- sehen die Feuerwehrcultur weniger durch die Projekte bedroht⁶⁸,
- fühlen sich den Projekten weit stärker verbunden⁶⁹ und

⁶³ d = 0,43

⁶⁴ d = 0,79

⁶⁵ d = 1,26

⁶⁶ d = 0,44

⁶⁷ d = 0,42

⁶⁸ d = 0,50

⁶⁹ d = 1,24

- sind in viel größerem Maße bereit, sie zu unterstützen⁷⁰.

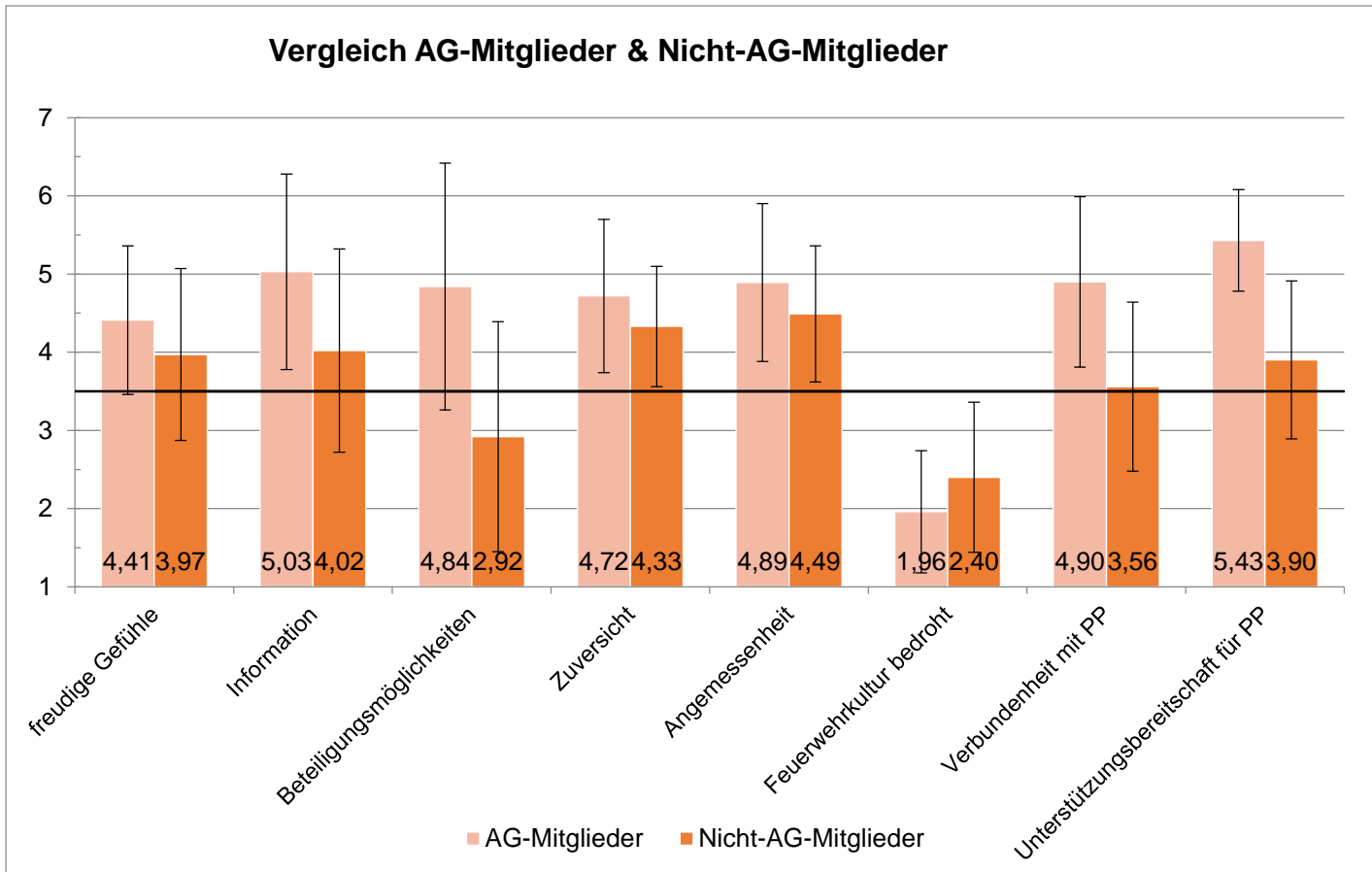


Abbildung 3-30: Vergleich von AG-Mitgliedern mit Pilotfeuerwehrangehörigen, die nicht in einer AG von FeuerwEhren-sache mitarbeiten (1)

Jedoch nicht in allen Einstellungen zeigen sich Unterschiede. Der Aufwand des Projekts, das Stimmungsbild in den Feuerwehren, die Erfolgswahrscheinlichkeit des Projekts und die Probleme in der Feuerwehr werden von AG-Mitgliedern und Nicht-AG-Mitgliedern ähnlich beurteilt. Auch hinsichtlich Zweifel und Ärger bezüglich des Projekts unterscheiden sie sich nicht. Ebenso sind beide Gruppen in gleichem Maß dazu bereit, sich dafür einzusetzen, dass die Feuerwehr bleibt, wie sie ist.

⁷⁰ d=1,79

- Das generationenübergreifende Projekt wird als leichter umsetzbar bewertet als das Projekt Kulturelle Vielfalt. Ersteres erfährt außerdem mehr Rückhalt in den Feuerwehren.
- Zwischen Männern und Frauen zeigen sich in ihren Einstellungen bezüglich Veränderungen in der Feuerwehr kaum Unterschiede.
- Ältere Personen (über 40 Jahre) stehen dem Projekt etwas aufgeschlossener gegenüber als Jüngere. Ältere sehen zudem etwas mehr Probleme in der Feuerwehr als Jüngere.
- Entsprechend stehen auch Personen, die bereits länger als 20 Jahre bei der Feuerwehr sind, den Pilotprojekten positiver gegenüber als Personen mit kürzerer Mitgliedschaftsdauer.
- Durch ihre größere Beteiligung am Projekt ist die Unterstützungsbereitschaft der Funktionsinhaber und Funktionsinhaberinnen dafür etwas größer als die der Personen ohne Führungsfunktion.
- Die AG-Mitglieder beurteilen das Projekt positiver als Nicht-AG-Mitglieder. Sie haben mehr Möglichkeiten, sich zu beteiligen, und sind auch in weit größerem Ausmaß bereit, sich für das Projekt einzusetzen.

3.7 Haben Pilotfeuerwehren und Nicht-Pilotfeuerwehren eine unterschiedliche Einstellung gegenüber Veränderungen?

Neben den Pilotfeuerwehren des Projekts FeuerwEhrensache wurden auch Mitglieder von Feuerwehren aus NRW befragt, die nicht am Projekt mitwirken. Die Befragungen fanden ungefähr gleichzeitig zu den Befragungen der Pilotfeuerwehren statt.

Die Fragen ähnelten denen in der Befragung der Pilotfeuerwehren. Nicht-Pilotfeuerwehrmitglieder, denen die Pilotprojekte trotzdem bekannt waren, wurden zu ihren Ansichten dazu befragt. So kann die Meinung von Feuerwehrmitgliedern, die nicht selbst an den Pilotprojekten beteiligt sind, diese jedoch kennen, ermittelt werden. Personen, denen das Projekt nicht bekannt war, wurden zu ihrer Haltung zu Veränderungen in der Feuerwehr im Allgemeinen befragt.

Unterscheiden sich die Einstellungen der Pilotfeuerwehren von Feuerwehren, die das Projekt nicht kennen?

Es werden die Mitglieder der Pilotfeuerwehren verglichen mit Personen aus Nicht-Pilotfeuerwehren, die das Projekt nicht kennen⁷¹.

Auffällig ist, dass die Nicht-Pilotfeuerwehren, befragt zu Veränderungen im Allgemeinen, diese eher unterstützen würden, als die Pilotfeuerwehrmitglieder das konkrete Pilotprojekt⁷² (vgl. Abbildung 3-31). Da liegen verschiedene Interpretationen nahe: Möglicherweise ist der Inhalt der Pilotprojekte bzw. die konkreten Maßnahmen ein Grund, dass hierfür die Unterstützungsbereitschaft etwas geringer ist. Eine andere Interpretation ist, dass es einfacher sein könnte, allgemein seine Unterstützungsbereitschaft zu äußern, ohne dass es momentan eine konkrete Gelegenheit gibt, tatsächlich etwas zu tun, als Unterstützung für ein konkretes Projekt zuzusichern, wo man in nächster Zeit auch wirklich etwas tun müsste.

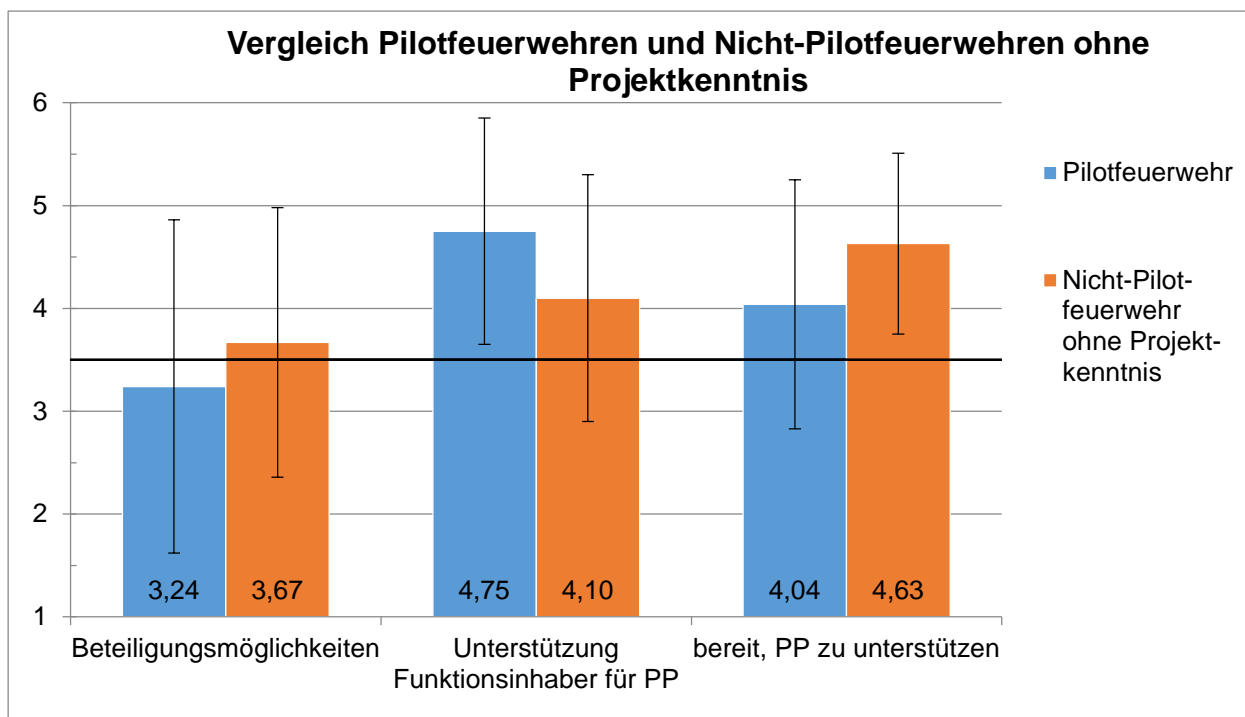


Abbildung 3-31: Vergleich Pilotfeuerwehren und Nicht-Pilotfeuerwehren ohne Projektkenntnis (1)

Ähnlich scheint es mit konkreten bzw. allgemeinen Beteiligungsmöglichkeiten zu sein (vgl. Abbildung 3-31). Denn die Nicht-Pilotfeuerwehrangehörigen sehen im Allgemeinen etwas mehr Möglichkeiten, sich an Veränderungsprozessen in der Feuerwehr zu

⁷¹ N = je 250

⁷² d = 0.56

beteiligen⁷³. Ein entscheidender Unterschied zeigt sich jedoch bei der Unterstützung, die die Funktionsinhaber und -inhaberinnen der eigenen Feuerwehr Veränderungen, bzw. den Pilotprojekten entgegenbringen⁷⁴. Diese ist in den Pilotfeuerwehren höher als in den Nicht-Pilotfeuerwehren (vgl. Abbildung 3-31). Ein Hauptunterschied zwischen Pilot- und Nicht-Pilotfeuerwehren scheint somit darin zu liegen, ob die Funktionsinhaber und -inhaberinnen der Feuerwehr Projekte wie FeuerwEhrensache unterstützen oder nicht.

Keine Unterschiede zwischen den Pilotfeuerwehren und Feuerwehrmitgliedern, die das Projekt nicht kennen, zeigen sich im Problembewusstsein und in der Zuversicht, Veränderungen in der Feuerwehr umsetzen zu können. Ebenso bestehen im Hinblick auf allgemeine Einstellungen zum Ehrenamt in der Feuerwehr, wie Motive und Zufriedenheit, zwischen den Pilot- und Nicht-Pilotfeuerwehren kaum Unterschiede. Dies legt den Schluss nahe, dass es sich um durchaus vergleichbare Gruppen handelt und die für die Pilotfeuerwehren erzielten Ergebnisse auch auf Nicht-Pilotfeuerwehren übertragbar sind.

Unterscheiden sich die Bewertungen der Pilotfeuerwehren von Nicht-Pilotfeuerwehren, die das Projekt kennen?

Nun folgt ein Vergleich der Innen- und Außensicht auf das Projekt⁷⁵. Dazu wird das Urteil von Feuerwehrangehörigen aus Pilotfeuerwehren mit Feuerwehrangehörigen aus Nicht-Pilotfeuerwehren, die die Pilotprojekte kennen, verglichen. Neben oben dargestellten Unterschieden, zeigen sich hier bei drei der vier Skalen, die sowohl die Pilotfeuerwehren, als auch die Nicht-Pilotfeuerwehren konkret zum Projekt beantworteten, Differenzen (diese sind farblich kräftiger dargestellt, vgl. Abbildung 3-32).⁷⁶

⁷³ $d = 0.29$

⁷⁴ $d = 0.56$

⁷⁵ Die Ergebnisdarstellung beschränkt sich auf jene Skalen, die sich auf das Projekt beziehen; $N =$ je 250.

⁷⁶ Die Variablen wurden jeweils einzeln betrachtet, so dass keine statistische Korrektur der t-Tests erfolgen musste. Wenn man alle Unterschiede gemeinsam betrachtet und deshalb eine statistische Korrektur verwendet, wird nur der Unterschied in der wahrgenommenen Bedrohung der Feuerwehrkultur signifikant.

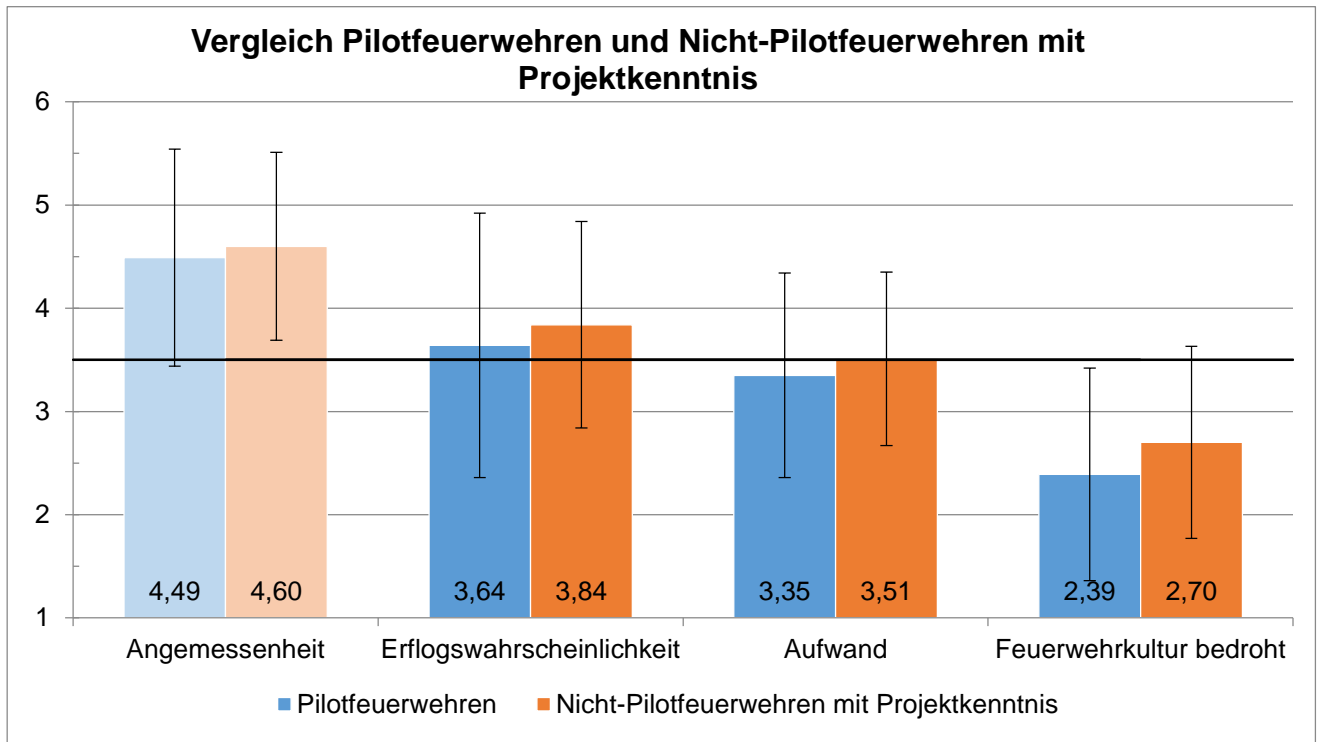


Abbildung 3-32: Vergleich Pilotfeuerwehren und Nicht-Pilotfeuerwehren mit Projektkenntnis (1)

Überraschenderweise schätzen Nicht-Pilotfeuerwehren den Erfolg des Projekts etwas wahrscheinlicher ein als die Pilotfeuerwehrmitglieder⁷⁷. In der Beurteilung der Angemessenheit unterschieden sie sich jedoch nicht, das heißt, Feuerwehrangehörige, die die Projekte ausprobieren und Feuerwehrangehörige, die sie nicht selbst probieren, sondern nur davon gehört haben, empfinden die Pilotprojekte in gleichem Ausmaß als sinnvoll. Sie werden also sowohl aus der Innen- als auch aus der Außenperspektive positiv beurteilt.

In den Augen der Nicht-Pilotfeuerwehren ist jedoch der Aufwand für die Pilotprojekte etwas größer als aus Sicht der Pilotfeuerwehren⁷⁸. Das könnte eine Rolle spielen, warum diese Feuerwehren nicht am Projekt teilnahmen. Die Nicht-Pilotfeuerwehren empfinden zudem die Feuerwehrcultur durch die Pilotprojekte in etwas größerem Ausmaß bedroht als die Pilotfeuerwehrmitglieder⁷⁹. Das betrifft vor allem die bestehende Hierarchie sowie die vertrauten Verhältnisse und Strukturen. All diese Unterschiede sind jedoch (sehr) klein.

⁷⁷ $d = 0.17$

⁷⁸ $d = 0.17$

⁷⁹ $d = 0.32$

Neben der Tatsache, ob sich die Führungskräfte für Veränderungen einsetzen, hängt die Entscheidung, ob eine Feuerwehr Pilotfeuerwehr wurde, also vermutlich damit zusammen, als wie groß der Aufwand der Veränderungen wahrgenommen wird. Eventuell spielt auch die Frage, ob traditionelle Charakteristika der Feuerwehr dadurch bedroht scheinen, eine Rolle. Die Ergebnisse legen außerdem die Schlussfolgerung nahe, dass ein Erfolg der Pilotprojekte für Außenstehende einfacher und wahrscheinlicher scheint als für die durchführenden Feuerwehren.

Die Bereitschaft, sich ganz allgemein für (oder gegen) Veränderungen einzusetzen, ist höher als für die konkreten Pilotprojekte.

Nicht-Beteiligten erscheint der Erfolg des Projekts etwas wahrscheinlicher als den beteiligten Feuerwehren. Die Nicht-Pilotfeuerwehren schätzen jedoch den Aufwand und die Bedrohung der Feuerwehrcultur durch die Projekte als größer ein.

Der große Einsatz der Funktionsinhaber und -inhaberinnen der Pilotfeuerwehren für die Veränderungen unterscheidet diese Feuerwehren von Nicht-Pilotfeuerwehren.

3.8 Was ist den Engagierten allgemein in ihrem Ehrenamt in der Freiwilligen Feuerwehr wichtig?

Hier folgt ein Exkurs, der nicht nur speziell das Projekt FeuerwEhrensache betrifft, sondern das Ehrenamt in der Feuerwehr allgemein. Da sie jedoch die Grundvoraussetzungen des dortigen Engagements behandelt, die auch die Basis für die Einführung von Neuerungen sind, soll sie hier mitaufgenommen werden.

Ehrenamtliche engagieren sich aufgrund unterschiedlicher individueller Gründe und Motive. Es kann jedoch festgestellt werden, wie wichtig die verschiedenen Gründe jeweils im Durchschnitt für die Ehrenamtlichen sind. Dafür wurden alle befragten Feuerwehrmitglieder, aus Pilotfeuerwehren und aus Nicht-Pilotfeuerwehren, gemeinsam betrachtet. Es wurden folgende sieben Gründe, die für das Ehrenamt bei der Feuerwehr motivieren können, erfragt:

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.“

Als wichtigste Motive stellen sich deutlich das Werte- und das Erfahrungsmotiv heraus (vgl. Abbildung 3-33). Den in der Feuerwehr Engagierten ist es also sehr wichtig, in ihrem Ehrenamt anderen Menschen helfen zu können, sowie dabei Neues zu lernen oder neue Erfahrungen zu machen. Ebenso wurde in den Kommentaren im Fragebogen das Motiv, anderen zu helfen sehr oft erwähnt. Das Karriere- und das Schutzmotiv haben dagegen geringere Bedeutung.

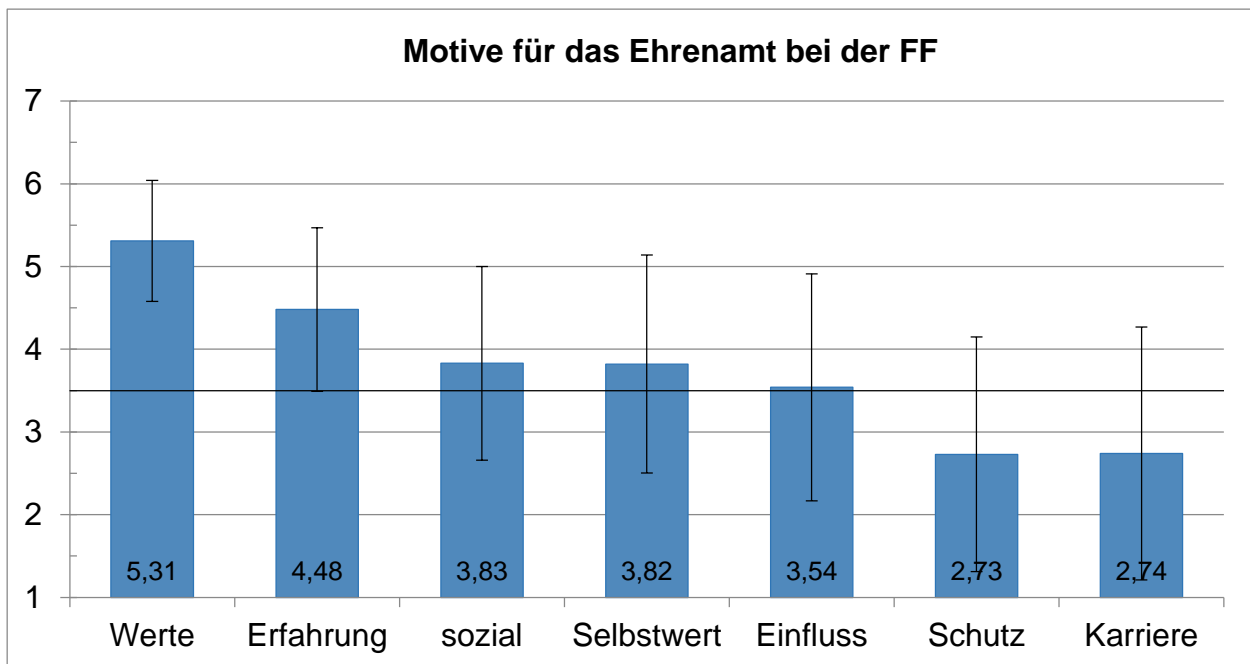


Abbildung 3-33: Motive für das Ehrenamt bei der FF (1)

Darüber hinaus fühlen sich die Befragten der Feuerwehr sehr stark verbunden und verpflichtet (vgl. Abbildung 3-34). Eine Beispielaussage lautet: „Ich identifiziere mich stark mit der FF.“ Auch 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 (vgl. Abbildung 3-34). Vergleichsweise am wenigsten zufrieden sind die Teilnehmer und Teilnehmerinnen mit den Rahmenbedingungen für ihre Arbeit bei der Freiwilligen Feuerwehr, wobei auch hier die Zufriedenheit weit über dem Mittelwert der Skala liegt (4,40).

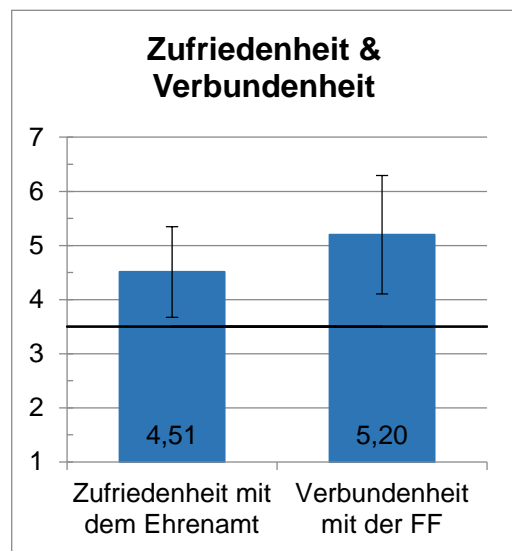


Abbildung 3-34: Zufriedenheit und Verbundenheit mit der FF (1)

Die größte Zufriedenheit empfinden die Feuerwehrangehörigen mit der Zusammenarbeit mit den Kameraden und Kameradinnen bei der Feuerwehr (4,71). Auch die Kommentare im Fragebogen deuten auf die Kameradschaft als größte Quelle für Zufriedenheit mit dem Ehrenamt hin. Daneben sind Unterstützung durch Familie und Arbeitgeber in Bezug auf das Ehrenamt für die Zufriedenheit damit sehr wichtig. Dank und Anerkennung, bzw. ihr Fehlen sind sehr häufig genannte Gründe für Zufriedenheit, bzw. Unzufriedenheit im Ehrenamt. Hierbei wird besonders häufig fehlende Anerkennung der Politik und Bevölkerung erwähnt. Damit in Zusammenhang ist unzureichende Ausrüstung und Finanzierung als Grund für Unzufriedenheit zu sehen. Auch Defizite im Bereich der Menschenführung und Kommunikation, geringe Mitsprachemöglichkeit

der unteren Dienstgrade und Probleme in der Zusammenarbeit mit der Berufsfeuerwehr wie Ungleichbehandlung und fehlende Anerkennung machen die Engagierten unzufrieden. Daneben tragen eine aus Sicht der Engagierten zu eingeschränkte Absicherung durch die Unfallkasse, zunehmende Bürokratie und Dokumentationspflicht sowie zu viele nicht originäre Feuerwehraufgaben zu Unzufriedenheit bei.

Dies zeigt auch, dass es neben den im Projekt FeuerwEhrensache in Angriff genommenen Themen noch viele weitere gibt, die für das Ehrenamt in der Feuerwehr eine Rolle spielen. All diese bieten Ansatzpunkte, um das dortige Engagement auch künftig zu fördern und um optimale Voraussetzungen für die Ausübung eines solchen zu schaffen.

Das wichtigste Motiv, ein Ehrenamt in der Feuerwehr auszuüben, ist es, anderen Menschen zu helfen. Außerdem möchten die Befragten in ihrem Ehrenamt Neues lernen und neue Erfahrungen machen.

Die Befragten sind mit ihrem Ehrenamt durchgehend sehr zufrieden. Hierfür spielt die Kameradschaft sowie die Unterstützung durch Familie und Arbeitgeber eine große Rolle. Unzufriedenheit im Ehrenamt entsteht v.a. durch fehlende Anerkennung des Ehrenamtes von Seiten der Politik und Bevölkerung, unzureichende Ausrüstung der Feuerwehr und Probleme in der Zusammenarbeit mit der Berufsfeuerwehr.

Hier bieten sich zahlreiche Ansatzpunkte, die Rahmenbedingungen für die Ausübung eines Ehrenamtes in der Freiwilligen Feuerwehr weiter zu verbessern.

4 Zusammenfassung

Dieser Bericht fasst die Ergebnisse der wissenschaftlichen Evaluation der Pilotprojekte der AG 1 von FeuerwEhrensache zusammen. Die Evaluation umfasst die Pilotprojekte generationenübergreifendes Projekt, Kulturelle Vielfalt, Runder Tisch Arbeitgeber, Junge Feuerwehr und das Projekt Schule (AG 3). Diese Projekte wurden mithilfe mehrerer Fragebogenstudien evaluiert, um so die Meinung der beteiligten Feuerwehrangehörigen abzubilden. Die Befragungen fanden zu Beginn und zum Ende der Pilotphase statt. Dabei stammt der größte Anteil der befragten Feuerwehrmitglieder aus dem generationenübergreifenden Projekt. Als Vergleichsgruppe wurden auch Feuerwehren, die nicht am Projekt FeuerwEhrensache beteiligt waren, miteinbezogen.

Im Folgenden sollen die im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung gestellten Fragen beantwortet und die Ergebnisse zusammengefasst werden. Es folgt ein kurzes Fazit.

Besteht in der Feuerwehr ein Problembewusstsein und wo werden Veränderungsnotwendigkeiten gesehen (vgl. 3.1)?

Viele Probleme, die FeuerwEhrensache im Rahmen der Pilotprojekte in Angriff nahm, werden auch von den beteiligten Feuerwehrangehörigen als problematisch angesehen. Wenn in den Feuerwehren bezüglich bestimmter Aspekte kein Problembewusstsein vorhanden ist, erschwert dies auch die Akzeptanz und Durchführung der entsprechenden Pilotmaßnahmen (vgl. Freund et al., 2017). Somit ist es wichtig, erst ein Problembewusstsein zu schaffen, bevor entsprechende Maßnahmen eingeführt werden.

- Beispielsweise zeigt sich, dass es eher nicht als Problem gesehen wird, wenn die Feuerwehrangehörigen nicht nach ihrer körperlichen Leistung eingeteilt werden. Auch die entsprechende Maßnahme (Potentialanalyse) erfährt wenig Akzeptanz (Freund et al., 2017).
- Die starren Altersgrenzen werden jedoch als Problem wahrgenommen. Die Öffnung der Altersgrenzen für unter 18- und über 60-/63-Jährige wird deshalb meist begrüßt. Allerdings gibt es auch kritische Stimmen zu diesen Maßnahmen, dass diese nicht helfen würden, Nachwuchsprobleme in den Feuerwehren zu lösen.
- Allgemein wird die Tatsache, dass es wenige Migranten und Migrantinnen in der Feuerwehr gab, eher nicht als Problem gesehen. Entsprechend war die Unterstüt-

zung der Feuerwehrangehörigen für diese Maßnahmen teilweise schwer zu erreichen (Freund et al., 2017). Die Gewinnung und Einbindung von Migranten und Migrantinnen erscheint jedoch sehr schwierig. Insofern kann FeuerwEhrensache dabei helfen, in Feuerwehren diesbezüglich ein Problembewusstsein zu entwickeln. Dies ist auch ein Ziel des Projekts Kulturelle Vielfalt (Freund et al., 2017). Zudem stellt das Projekt durch die gemeinsamen Veranstaltungen mit Migrantenselbstorganisationen und Seminaren zur interkulturellen Kompetenz in der Feuerwehr Hilfen für die als schwierig wahrgenommenen Aspekte der Gewinnung und Einbindung bereit.

- Auch die Arbeitgeberdialoge setzten an einem Punkt an, der von vielen Feuerwehrangehörigen als äußerst problematisch wahrgenommen wird, nämlich das Verhältnis mit den Arbeitgebern, bzw. die Vereinbarkeit von Ehrenamt und Beruf.
- In Bereichen, die die Jugendfeuerwehr und die Jugendfeuerwehrwarte betreffen, wird im Allgemeinen wenig Veränderungsbedarf gesehen. Dies hängt möglicherweise damit zusammen, dass sich in der befragten Stichprobe nur wenige Personen aus diesen Gruppen befinden.

Die Pilotprojekte als Möglichkeit zur Veränderung der Freiwilligen Feuerwehr: Wie werden sie beurteilt (vgl. 3.2)?

Als Antwort auf diese Probleme wurden die verschiedenen Pilotprojekte entwickelt. Diese werden vor und auch nach ihrer Umsetzung im Allgemeinen positiv beurteilt. Sie werden sowohl als passend und sinnvoll für die Feuerwehr als auch als (eher) nützlich, um das Ehrenamt dort zu stärken, bewertet. Das äußert sich auch in den Gefühlen, die das Projekt bei den Befragten hervorruft. Hierbei überwiegen positive Gefühle wie Freude und Zufriedenheit. Da die gefühlsmäßige Bewertung der Pilotprojekte mit vielen anderen Einstellungen zusammenhängt, ist es wichtig, dass die Beteiligten sich bei der Umsetzung wohlfühlen und möglichst keine unangenehmen Erfahrungen machen, bzw. dass diese, da sie sich nicht immer vermeiden lassen, aufgefangen werden, so dass Ärger und Enttäuschung schnell vergehen. Bezüglich des Erfolgs der Projekte sind die Befragten etwas skeptischer, was auch die in geringem Ausmaß vorhandenen Zweifel erklärt. Doch halten die meisten einen Erfolg für eher wahrscheinlich. Das Ausmaß der Veränderungen, die die Pilotprojekte bergen, wird weder als zu groß noch als zu gering eingeschätzt, wobei sie vermutlich auch noch größere Veränderungen mit sich bringen könnten, ohne dass die Veränderungen als zu umfassend erscheinen.

Generell werden der Aufwand und die Schwierigkeit der Umsetzung der Pilotprojekte weder vor noch während der Durchführung als zu hoch wahrgenommen, so dass dies die Umsetzung vermutlich nicht beeinträchtigte. Ebenso hält sich die Einschätzung in Grenzen, dass für die Feuerwehr typische Charakteristika, wie bewährte Strukturen, die Kameradschaft oder die Hierarchie durch die Projekte bedroht seien. Wenn diese jedoch gefährdet erscheinen, geht das auch mit geringerer Zustimmung zu den Projekten einher. Maßnahmen, die an diesen Charakteristika rütteln, würden von vielen Feuerwehrangehörigen vermutlich nicht mitgetragen werden. Hierfür wäre ein Kulturwandel nötig, der jedoch weit längere Zeit dauern würde, als für das Projekt vorgesehen war. Dieses kann hierfür ein erster Anstoß sein (Freund et al., 2017).

In den freien Kommentaren wird als einzelne Maßnahme v.a. die Potentialanalyse, auch hinsichtlich ihres Aufwandes, kritisiert. Teilweise wird zudem eine mangelnde Informationsweitergabe und fehlende Öffentlichkeitsarbeit angemerkt. Dennoch sind zumindest die Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Befragung eher über das Projekt informiert. Die Beteiligungsmöglichkeiten werden dagegen etwas gering eingeschätzt, so dass hier der Einbezug von noch mehr Kameraden und Kameradinnen in die Projekte sinnvoll wäre.

Zusätzlich sind sich die allermeisten Befragten sehr sicher, dass sie sich auch in Zukunft weiter bei der Feuerwehr engagieren werden. Diese Intention liegt nochmals höher, wenn die Maßnahmen der Pilotprojekte beibehalten werden. Diese können also dazu beitragen, dass das Ehrenamt beibehalten wird.

Wie hoch ist die Veränderungsbereitschaft in der Freiwilligen Feuerwehr (vgl. 3.3)?

Die Mehrheit der Befragten hat generell eine positive Einstellung gegenüber den Pilotprojekten und fühlt sich ihnen verpflichtet. Entsprechend ist sie auch bereit, die Pilotprojekte zu unterstützen. Diese Bereitschaft ist bei den meisten Feuerwehrangehörigen in weit größerem Ausmaß vorhanden als dass sie sich dafür einsetzen wollen, dass in der Feuerwehr alles so bleibt, wie es ist. Das spiegelt sich auch im allgemeinen Stimmungsbild in den Feuerwehren wider. Die meisten denken, dass auch ihre Kameraden und Kameradinnen eher dazu tendieren, die Pilotprojekte zu unterstützen. Bei den Funktionsinhabern und Funktionsinhaberinnen, die häufig für die Umsetzung der Projekte in den Wehren verantwortlich sind, wird ihr Einsatz dafür sehr deutlich gesehen.

Etwa die Hälfte der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Studie gibt an, sich im letzten Jahr auch tatsächlich für die Pilotprojekte engagiert zu haben. Hier ist ebenso der Anteil der Personen, der sich dafür eingesetzt hat, dass in der Feuerwehr der Status Quo erhalten bleibt, weit geringer. Die vorher angegebene Bereitschaft, sich für die Pilotprojekte zu engagieren, war in beiden Fällen noch etwas größer als das Ausmaß, in dem es dann tatsächlich getan wurde. Hierfür können fehlende Zeit oder fehlende Gelegenheit mögliche Gründe sein.

Wie lassen sich diese Veränderungsbereitschaften erklären, und wie wirken sie sich auf tatsächliches Verhalten aus (vgl. 3.4)?

Für die Entscheidung, ob die Pilotprojekte aktiv unterstützt werden, oder nicht, spielt vor allem die Verbundenheit mit dem Projekt eine große Rolle. Diese sollte, wie es geschehen ist, zu Maßnahmenstart evaluiert werden, um vorauszusagen, ob die Feuerwehrangehörigen das Projekt unterstützen werden. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (60%) hatte in der ersten Umfrage 2015 angegeben, sich dem Projekt verbunden und verpflichtet zu fühlen. Ähnlich hoch ist im Jahr darauf auch der Anteil, der in der Zwischenzeit tatsächlich etwas für die Umsetzung des Projekts getan hatte (50%). Außerdem müssen natürlich die Möglichkeiten, sich in dem Projekt zu beteiligen gegeben sein und von den Feuerwehrmitgliedern erkannt werden.

Darüber hinaus spielen die Gefühle, die mit dem Projekt verbunden werden, eine große Rolle. Hierbei motivieren Freude, Neugier und Zuversicht stark zum Einsatz für das Projekt. Ärger, Sorge, Enttäuschung oder Zweifel halten hingegen eher davon ab. Für die Projektumsetzung ist es somit förderlich, wenn ärgerliche oder enttäuschende Erfahrungen, die sich nicht immer vermeiden lassen, aufgefangen und abgefedert werden. Hingegen kann es hilfreich sein, Neugier auf die Maßnahmen zu wecken.

Außerdem sollten die Maßnahmen natürlich aus Sicht der Feuerwehrangehörigen sinnvoll sein, damit sie von ihnen unterstützt werden. Hierfür ist das Vorgehen von FeuerwEhrensache, von Anfang an viele aktive Feuerwehrleute miteinzubeziehen und mit ihnen gemeinsam Pilotprojekte zu entwickeln, sehr günstig. Denn dies macht es wahrscheinlich, dass die Ideen sinnvoll und für die Feuerwehr passend sind. Dafür zuträglich ist es außerdem, wenn die Maßnahmen an Stellen ansetzten, die im Ehrenamt in der Feuerwehr als problematisch wahrgenommen werden. Nur an diesen Stellen erscheinen Maßnahmen sinnvoll. Deshalb hat die Tatsache, ob die Feuerwehrmitglieder bestimmte Zustände in der Feuerwehr als problembehaftet ansehen, großen

Einfluss darauf, ob sie Veränderungen unterstützen oder sich eher dafür einsetzen, dass alles bleibt, wie es ist.

Neben der Angemessenheit der Maßnahmen ist außerdem wichtig, ob der Eindruck entsteht, dass die Projekte typische Charakteristika der Feuerwehr bedrohen. Dies ist vor allem dafür ausschlaggebend, ob sich jemand gegen Neuerungen einsetzt. Dieser Aspekt ist durchaus kritisch zu sehen, denn häufig sind es bisherige Strukturen, Hierarchien und Traditionen, die durch Neuerungen verändert werden (sollen). Hierbei gilt es, mit besonderem Fingerspitzengefühl zu urteilen, wie weit dabei gegangen werden kann, welche Charakteristika unbedingt erhalten bleiben müssen, und wann Veränderungen zu viel sind. Die Beurteilung von FeuerwEhrensache macht deutlich, dass dies in vielen Fällen gut gelungen ist und die Veränderungen nur von wenigen Personen als zu groß eingeschätzt wurden. Auch wurde beispielsweise die Kameradschaft, welche als besonders wichtig in der Feuerwehr beurteilt wurde, wohl nicht beeinträchtigt.

Verändert sich die Bewertung der Pilotprojekte im Laufe der Projektumsetzung (vgl. 3.5)?

Die grundsätzlich positive Bewertung der Pilotprojekte bleibt erhalten, wenn die Pilotfeuerwehren Erfahrungen mit der Umsetzung und konkreten Durchführung machen. Die Freude, die mit dem Projekt verbunden wird, sinkt im Laufe der Zeit etwas. Dies ist jedoch vermutlich eher weniger auf schlechte Erfahrungen zurückzuführen, da die wenigsten Personen vermehrt Ärger oder Enttäuschung erleben. Möglicherweise handelt es sich dabei um ein Absinken von Euphorie und Neugier, die am Beginn der Pilotphase, als das Ausprobieren von Neuem gerade bevorstand, größer waren.

Bei den Personen, die vor und nach der Durchführung befragt wurden, wird deutlich, dass die Projekte nach dem Ausprobieren in den Feuerwehren als weniger sinnvoll und passend für die Feuerwehr gesehen werden. Dies hängt möglicherweise damit zusammen, dass bei der Durchführung Probleme oder neue Aspekte auftraten, die die anfänglichen Ideen weniger gut erschienen lassen, als zuvor gedacht. Somit ist die Phase des praktischen Ausprobierens sehr wichtig, um solch mögliche Schwierigkeiten festzustellen und die Pilotideen möglicherweise anzupassen. Auch die leicht gesunkene Zuversicht, die Pilotprojekte wie geplant durchführen zu können, könnte auf eine kleine Ernüchterung im Umsetzungsprozess zurückzuführen sein. Beispielsweise

stellte sich beim Projekt Kulturelle Vielfalt im Verlauf die Zusammenarbeit mit den Migrantenselbstorganisationen als sehr schwierig heraus. Ebenso wurden die Arbeitgeberdialoge teilweise durch praktische Probleme wie das Zusammenstellen geeigneter Adressen der Arbeitgeber behindert (Freund et al., 2017). Diese gesunkene Angemessenheitsbewertung lässt die Befragten jedoch nicht am Erfolg des Projekts zweifeln.

Die Bereitschaft, sich für die Pilotprojekte einzusetzen sinkt über die Projektlaufzeit leicht. Dies könnte mit einer realistischeren Sichtweise, was angesichts vorhandener Zeit und Ressourcen tatsächlich möglich ist, zusammenhängen.

Der Aufwand für das Projekt wird jedoch auch nach der Durchführung als nicht zu hoch eingeschätzt, was diese sicherlich erleichtert hat. Überraschenderweise verändern sich die wahrgenommenen Möglichkeiten, sich an den Projekten zu beteiligen, durch die Umsetzung nicht. Vielleicht nehmen die Feuerwehrmitglieder im Rahmen der Umsetzung nur wenig Gestaltungsspielraum wahr.

Beurteilen verschiedene Gruppen in der Freiwilligen Feuerwehr die Pilotprojekte unterschiedlich (vgl. 3.6)?

Bei vielen Vergleichen verschiedener Gruppen von Feuerwehrleuten zeigen sich nur geringe Unterschiede in den Einstellungen bezüglich des Projekts. Insgesamt kann also davon ausgegangen werden, dass die Feuerwehrangehörigen in dieser Hinsicht eine relativ homogene Meinungsgruppe sind.

Einige Unterschiede ergeben sich jedoch in der Bewertung des generationenübergreifenden Projekts und des Pilotprojekts Kulturelle Vielfalt. Die Umsetzung des generationenübergreifenden Projekts erscheint einfacher, außerdem erfährt es innerhalb der Feuerwehren mehr Rückhalt. Dies könnte mit der höheren Informiertheit und Beteiligung vieler Kameraden und Kameradinnen zusammenhängen, wohingegen im Projekt Kulturelle Vielfalt hauptsächlich in kleineren Projektgruppen gearbeitet wurde. Zudem war letzteres ein Thema, für das sich insgesamt nur wenige Feuerwehren in NRW interessierten.

Männer und Frauen dagegen unterscheiden sich kaum in ihren Einstellungen zum Ehrenamt. Einzig die Bereitschaft, sich dafür einzusetzen, dass in der Feuerwehr alles so bleibt, wie es ist, ist bei den Frauen etwas geringer ausgeprägt. Ansonsten sind sich Männer und Frauen in den Einstellungen bezüglich ihres Ehrenamtes und der Pilotprojekte sehr ähnlich.

Dies gilt in etwas geringerem Maße auch für Personen verschiedener Altersgruppen und unterschiedlicher Mitgliedschaftsdauer. Hier offenbaren sich nur sehr kleine Unterschiede. So stehen ältere Personen, die entsprechend meist auch schon länger in der Feuerwehr engagiert sind, den Pilotprojekten offener gegenüber als jüngere Personen und beurteilen diese meist positiver.

Informiertheit und Beteiligung über das Projekt haben einen großen Einfluss darauf, ob das Projekt unterstützt wird oder nicht. Da Personen, die eine Dienstfunktion oder eine Stellvertreterfunktion innehaben, meist besser informiert sind und mehr Beteiligungsmöglichkeiten haben, sind sie auch in größerem Maße bereit, das Projekt zu unterstützen als Personen ohne Funktion in der Feuerwehr.

So handelt es sich auch bei den AG-Mitgliedern häufig um Führungskräfte der Feuerwehr. Dabei ist es nicht verwunderlich, dass diese das Projekt, an dem sie freiwillig mitarbeiten und das sie mitentwickelt haben, noch weit positiver einschätzen als ihre Kameraden und Kameradinnen, die nicht Mitglieder einer AG von FeuerwEhrensache sind. Dies ist jedoch auch Voraussetzung für die Umsetzung der Projektmaßnahmen in den Feuerwehren, da hierfür Personen nötig sind, die vom Projekt überzeugt sind und sich dafür vor Ort einsetzen. Denn diese tragen maßgeblich zu einer erfolgreichen Durchführung bei.

Haben Pilotfeuerwehren und Nicht-Pilotfeuerwehren eine unterschiedliche Einstellung gegenüber Veränderungen (vgl. 3.7)?

Es wird zudem verglichen, inwieweit Einstellungen und Handlungsbereitschaften bezüglich der Pilotprojekte mit denen in Bezug auf Veränderungen in der Feuerwehr allgemein vergleichbar sind.

Hier fällt auf, dass allgemeine Veränderungen leichter eine generelle Zustimmung finden als die konkreten Pilotprojekte. Dies könnte entweder mit dem Inhalt der Projekte zusammenhängen, oder aber, dass es einfacher ist, allgemein seine Unterstützung zu bekunden, ohne dass dafür konkret etwas unternommen werden muss, als wenn, wie bei den Pilotprojekten, konkrete Vorhaben anstehen, die in den nächsten Wochen in die Hand genommen werden müssen. Ähnlich scheint es sich mit den wahrgenommenen Beteiligungsmöglichkeiten zu verhalten. Deutlich unterscheiden sich Nicht-Pilotfeuerwehren und Pilotfeuerwehren hinsichtlich des Einsatzes ihrer Führungskräfte für Veränderungen. Dieser ist bei den Pilotfeuerwehren weit höher ausgeprägt. Dieser

Einsatz ist vermutlich auch häufig der Grund, ob sich eine Feuerwehr als Pilotfeuerwehr zur Verfügung stellte oder nicht.

Mitglieder anderer Feuerwehren, die die Projekte zwar kennen, jedoch nicht an ihnen beteiligt sind, empfinden diese als ebenso sinnvoll wie die Pilotfeuerwehren. Sie schätzen den Aufwand dafür jedoch etwas höher ein, ebenso wie die Gefahr, dass wichtige Charakteristika der Feuerwehr wie Hierarchie und Traditionen dadurch beeinträchtigt werden.

Somit scheint der Einsatz der Führungskräfte für Veränderungen in der Feuerwehr ein Grund für die Entscheidung zur Durchführung der Pilotprojekte zu sein. Darüber hinaus könnte es eine Rolle spielen, dass die Pilotprojekte von den Pilotfeuerwehrmitgliedern als weniger aufwändig und als weniger bedrohlich für traditionelle Charakteristika der Feuerwehr gesehen werden.

Exkurs: Was ist den Engagierten allgemein in ihrem Ehrenamt in der Freiwilligen Feuerwehr wichtig (vgl. 3.8)?

Da diese Frage einige Grundvoraussetzungen für das Ehrenamt in der Freiwilligen Feuerwehr behandelt, wird sie hier mitaufgenommen, auch wenn sie das Projekt Feuerwehrensache nicht direkt betrifft.

Die wichtigsten Beweggründe, sich bei der Freiwilligen Feuerwehr zu engagieren sind es, anderen zu helfen und dabei etwas Neues zu lernen. Auch der Kameradschaft in der Wehr kommt große Bedeutung zu, vor allem, wenn es um die Zufriedenheit mit dem Ehrenamt geht. Diese ist bei den Befragten durchgängig sehr hoch ausgeprägt. Als Aspekte, die sich negativ auf die Zufriedenheit im Ehrenamt auswirken können, werden unter allen Befragten besonders häufig genannt:

- fehlende Unterstützung durch den Arbeitgeber
- fehlender Dank und Anerkennung von Politik und Bevölkerung
- mangelhafte Ausrüstung und Finanzierung der Feuerwehr
- Führung: ungenügende Kommunikation, geringe Mitsprachemöglichkeiten
- Zusammenarbeit mit der Berufsfeuerwehr: Ungleichbehandlung, fehlende Anerkennung von Seiten der Berufsfeuerwehr
- fehlende Kameradschaft, geringe Beteiligung, Mobbing
- viele nicht originäre Feuerwehraufgaben (Ölspurbeseitigung, Tierfang, Verwaltung, Feuerwehrgebäudesanierung, Mitgliederwerbung, Marketing, etc.)
- restriktive Regelungen der Unfallkasse

- zunehmende Bürokratie und Dokumentationspflicht

Diese Punkte stellen Beispiele dar, wo künftig angesetzt werden kann, um die Rahmenbedingungen für das Ehrenamt in der Feuerwehr zu verbessern und es zu fördern.

Fazit

Das Projekt FeuerwEhrensache nimmt im Rahmen der Pilotprojekte der AG 1 viele Aspekte in Angriff, die auch von den Feuerwehrangehörigen als problematisch beurteilt werden. In wenigen Fällen, wo dies nicht der Fall ist, ist auch die Durchführung der Maßnahmen erschwert.

Im Allgemeinen werden die Pilotprojekte sowohl vor als auch nach ihrer Durchführung überwiegend positiv beurteilt. Sie erscheinen sinnvoll, passend und nützlich für die Stärkung des Ehrenamtes in den Feuerwehren. Aufwand und Ausmaß der Projektmaßnahmen werden als vertretbar und nicht zu groß angesehen – das Ausmaß könnte sogar noch größer sein, ohne dass es zu viele Veränderungen wären. Wenn jedoch bemerkt wird, dass die Veränderungen traditionelle Charakteristika der Feuerwehr bedrohen oder beeinträchtigen könnten, sinkt die Zustimmung zu den Projekten. Die grundsätzlich positive Bewertung der Pilotprojekte bleibt während ihrer Umsetzung erhalten, auch wenn die Zustimmung zu den einzelnen Projektmaßnahmen etwas sinkt. Damit im Einklang bleibt die Zufriedenheit der Pilotfeuerwehrmitglieder mit ihrem Ehrenamt während der Pilotlaufzeit gleich oder steigt sogar. Dem entspricht, dass die Pilotprojekte dazu beitragen können, dass Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr ihr Ehrenamt beibehalten.

Entsprechend der positiven Beurteilung ist ein Großteil der Befragten auch bereit, sich für die Pilotprojekte einzusetzen. Insgesamt wäre es günstig, noch mehr Gelegenheiten für die Unterstützung der Pilotprojekte zu schaffen und auch während der Umsetzung mehr Gestaltungsspielraum für die einzelnen Feuerwehrmitglieder zu bieten. Die meisten Befragten sind eher gut über das Projekt informiert, allerdings ist anzunehmen, dass dieser Anteil bei denjenigen, die nicht an den Umfragen teilnahmen, geringer ist. Wie auch viele befragte Feuerwehrmitglieder anregen, sollte deshalb noch umfassender und flächendeckender über das Projekt informiert werden.

Insgesamt scheinen die meisten Pilotmaßnahmen auch für andere Feuerwehren in NRW passend, so dass ihre Umsetzung auf das Land ausgeweitet werden sollte. Dabei nehmen die Führungskräfte bei der Einführung und Umsetzung der Maßnahmen

eine tragende Rolle ein, so dass es zu großen Teilen von ihnen abhängt, ob Neuerungen in Angriff genommen werden. Zudem sollte verbreitet werden, dass die Personen, die die Projekte in ihren Feuerwehren ausprobierten, den damit verbundenen Aufwand nicht als zu hoch ansehen und keine wichtigen Charakteristika der Feuerwehr dadurch bedroht sehen. Welche Pilotmaßnahmen im Einzelnen für andere Feuerwehren empfohlen werden und was bei der jeweiligen Umsetzung beachtet werden sollte, wird im Rahmen der „Ergebnisse der Interviewstudie zur Evaluation der Pilotprojekte der AG 1 ‚Der Mensch in der Freiwilligen Feuerwehr‘“ (Freund et al., 2017) berichtet.

Insgesamt finden die Pilotprojekte größtenteils die Zustimmung der beteiligten Feuerwehrangehörigen. Sie können somit helfen, das Ehrenamt in der Feuerwehr nachhaltig zu stärken. Die Förderung des Ehrenamtes in den Feuerwehren bleibt jedoch auch weiterhin eine Aufgabe für die Zukunft. Es gilt, an der Verbreitung und Verstärkung guter Ideen zu arbeiten und noch offene Problemfelder in Angriff zu nehmen. Das Projekt FeuerwEhrensache weist hierzu in eine vielversprechende und zukunftsweisende Richtung.

Quellenverzeichnis

- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. Mit 87 Tabellen (4., Aufl.). Berlin: Springer.
- FeuerwEhrensache. Förderung des Ehrenamtes der Feuerwehren in NRW (o.J.a). *Pilotideen der Arbeitsgruppe 1: „Der Mensch in der Freiwilligen Feuerwehr“*. Vorbemerkung. Zugriff am 30.11.2016, verfügbar unter <http://feuerwehrensache.nrw.de/pilotprojekte/arbeitsgruppe-1/pilotideen-vorbemerkung/>
- FeuerwEhrensache. Förderung des Ehrenamtes der Feuerwehren in NRW (o.J.b). *Pilotprojekte*. Zugriff am 30.11.2016, verfügbar unter <http://feuerwehrensache.nrw.de/pilotprojekte/>
- Freund, S. & Kals, E. (2015). *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)*. Eichstätt: Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt.
- Freund, S. & Kals, E. (2016). *Förderung des Ehrenamtes in den Feuerwehren in NRW. Ergebnisse einer Befragung von Feuerwehrmitgliedern in NRW im Rahmen des Projektes „FeuerwEhrensache“*. Eichstätt: Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt.
- Freund, S., Strubel, I., Vaganian, L., Heinemann, P. & Kals, E. (2017). *Förderung des Ehrenamtes in den Feuerwehren in NRW. Ergebnisse der Interviewstudie zur Evaluation der Pilotprojekte der AG 1 „Der Mensch in der Freiwilligen Feuerwehr“*. Eichstätt: Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt.
- Heinemann, P., Freund, S. & Kals, E. (2016). *Seminar „Jugendfeuerwehrwarte“. Ergebnisse der Evaluation durch die TeilnehmerInnen. Bericht über die Ergebnisse der Workshop-Evaluation (29.04-01.05.16 und 06.05.-08.05.16)*. Eichstätt: Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt.
- Lehrstuhl für Politikwissenschaft, Sicherheitsforschung und Sicherheitsmanagement (2014). *Förderung des Ehrenamtes der Feuerwehren in NRW. Themenbereich: Organisationskultur. „Der Mensch in der Freiwilligen Feuerwehr“ Bericht über die Workshop-Foren in Dortmund und Aldenhoven und den Workshop „Junge Feuerwehr“ in Witten*. Universität Witten/Herdecke.
- Sedlmeier, P. & Renkewitz, F. (2008). *Forschungsmethoden und Statistik in der Psychologie*. München u.a.: Pearson Studium.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2-1: verwendete Skala	6
Abbildung 2-2: Ablauf der wissenschaftlichen Begleitstudie	7
Abbildung 2-3: Stichproben über verschiedene Befragungszeitpunkte	9
Abbildung 2-4: Pilotprojekte (1)	9
Abbildung 2-5: Pilotfeuerwehren (1)	9
Abbildung 3-1: Problemwahrnehmung (1)	11
Abbildung 3-2: Problemwahrnehmung in der Feuerwehr I (1)	12
Abbildung 3-3: Problemwahrnehmung in der Feuerwehr II (1)	13
Abbildung 3-4: Angemessenheit, Nutzen und Erfolgswahrscheinlichkeit der PP (2)	14
Abbildung 3-5: Erfolgswahrscheinlichkeit des Projekts (2)	14
Abbildung 3-6: Ausmaß der Veränderungen durch die PP (2).....	15
Abbildung 3-7: Informiertheit und Beteiligungsmöglichkeiten (1)	16
Abbildung 3-8: mögliche Hindernisse für das Projekt (1).....	17
Abbildung 3-9: Gefühle bzgl. der PP (2)	18
Abbildung 3-10: Intention zur Fortsetzung des Ehrenamtes (2).....	19
Abbildung 3-11: Bereitschaft, Veränderungen (nicht) zu unterstützen (1)	21
Abbildung 3-12: Meinungsbild in den FF (2)	21
Abbildung 3-13: Was wurde bezüglich Veränderungen in der FF getan? (2)	22
Abbildung 3-14: Bereitschaft und Verhalten (2)	23
Abbildung 3-15: Einstellungen, die die Unterstützung für die Pilotprojekte beeinflussen	25
Abbildung 3-16: Einflussfaktoren auf Verbundenheit ggü. dem Projekt.....	26
Abbildung 3-17: Erklärung, unter welchen Bedingungen Personen sich dafür einsetzen, dass in der FF alles bleibt, wie es ist.....	28
Abbildung 3-18: Gefühle in Erst- und Zweitbefragung	30
Abbildung 3-19: Angemessenheit und Erfolgswahrscheinlichkeit in Erst- und Zweitbefragung.....	31
Abbildung 3-20: Veränderung der Zufriedenheit (2)	32
Abbildung 3-21: Bereitschaften in Erst- und Zweitbefragung.....	32
Abbildung 3-22: Zuversicht, die PP durchführen zu können	33
Abbildung 3-23: Veränderungen während der Pilotlaufzeit.....	34
Abbildung 3-24: Veränderungen vor und nach der Potentialanalyse.....	35

Abbildung 3-25: Unterschiede zwischen den Pilotprojekten generationenübergreifendes PP und Kulturelle Vielfalt (1)	38
Abbildung 3-26: Unterschiede zwischen den Projekten generationenübergreifendes PP und Kulturelle Vielfalt (2).....	39
Abbildung 3-27: Unterschiede zwischen jüngeren und älteren Personen (1)	41
Abbildung 3-28: Vergleich von Personen mit kürzerer und längerer Mitgliedschaftsdauer (1)	42
Abbildung 3-29: Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Dienstfunktion in der Feuerwehr (1)	44
Abbildung 3-30: Vergleich von AG-Mitgliedern mit Pilotfeuerwehrangehörigen, die nicht in einer AG von FeuerwEHrensache mitarbeiten (1)	45
Abbildung 3-31: Vergleich Pilotfeuerwehren und Nicht-Pilotfeuerwehren ohne Projektkenntnis (1).....	47
Abbildung 3-32: Vergleich Pilotfeuerwehren und Nicht-Pilotfeuerwehren mit Projektkenntnis (1).....	49
Abbildung 3-33: Motive für das Ehrenamt bei der FF (1).....	52
Abbildung 3-34: Zufriedenheit und Verbundenheit mit der FF (1).....	52
Abbildung 0-1: Vergleich von Pilotfeuerwehren und Nicht-Pilotfeuerwehren	68

Zusatz: Evaluation des Workshops „Interkulturelle Kompetenz“⁸⁰

Eine Maßnahme im Rahmen des Pilotprojekts Kulturelle Vielfalt bildeten Workshops für Pilotfeuerwehrangehörige zum Thema Interkulturelle Kompetenz. Diese Workshops wurden gesondert evaluiert. Die Ergebnisse der Evaluation werden im Folgenden dargestellt.

Ergebnisse der Fragebogenstudie

Dazu wurden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen an diesen Workshops jeweils davor und danach zu verschiedenen Aspekten interkultureller Kompetenz mithilfe eines Fragebogens befragt. Dabei ging es beispielsweise um die Motivation, Menschen mit Migrationshintergrund für das Ehrenamt zu begeistern (Beispielaussage „Ich möchte mehr Menschen mit Migrationshintergrund für die Feuerwehr gewinnen.“), das eigene Können diesbezüglich (Beispielaussage „Ich bin fähig, Menschen aus unterschiedlichen Kulturen das Ehrenamt in der Feuerwehr näher zu bringen.“) und die Reflexion bezüglich der eigenen kulturellen Prägung (Beispielaussage „Die Kultur, in der ich lebe, prägt meine Weltsicht.“). Die Zustimmung zu diesen Aussagen konnte auf einer Skala von 1 „trifft überhaupt nicht zu“ bis 6 „trifft voll zu“ angegeben werden.

Die Befragten schätzen ihre eigene interkulturelle Kompetenz als eher hoch ein. Dies ist sowohl vor als auch nach dem Workshop der Fall. Dabei ergeben sich im vorher-nachher-Vergleich kaum signifikante Unterschiede, was jedoch auch an der geringen Stichprobengröße liegen kann⁸¹. Einzig die Reflexion über die eigene kulturelle Prägung scheint nach dem Seminar etwas höher ausgeprägt als zuvor. Somit könnte das Seminar dazu beigetragen haben, dass der Einfluss des eigenen Kulturkreises auf das Denken und Handeln den Seminarteilnehmern nun stärker bewusst ist.

Keine statistisch bedeutsamen Unterschiede ergeben sich zwischen Pilotfeuerwehrmitgliedern, die am Workshop teilgenommen, und Feuerwehrmitgliedern aus dem gleichen Pilotprojekt, die den Workshop nicht besucht haben. Es zeigt sich jedoch die

⁸⁰ Wir danken Katharina Helm für die Unterstützung bei der Datenauswertung im Rahmen ihrer Zulassungsarbeit.

⁸¹ N = 19

Tendenz, dass Seminarteilnehmer und -teilnehmerinnen etwas stärker den Wunsch äußern, mehr Menschen mit Migrationshintergrund für die Feuerwehr zu gewinnen.

Zusätzlich wurden auch Nicht-Pilotfeuerwehrmitgliedern diese Aussagen vorgelegt. Diese schätzen ihre interkulturelle Kompetenz ähnlich hoch ein wie die Pilotfeuerwehrmitglieder. Jedoch wollen Mitglieder der Pilotfeuerwehren im Projekt Kulturelle Vielfalt in stärkerem Ausmaß Menschen mit Migrationshintergrund für die Feuerwehr gewinnen. Außerdem sehen sie sich eher dazu in der Lage, das Ehrenamt in der Feuerwehr Menschen aus unterschiedlichen Kulturen näher zu bringen. Diese Unterschiede sind vermutlich jedoch nicht auf die Workshops zurückzuführen, sondern es ist wahrscheinlich, dass sie bereits früher bestanden und die Feuerwehren sich deshalb als Pilotfeuerwehren für dieses Projekt anmeldeten. Abbildung 0-1 gibt einen Überblick über die Tendenzen, die sich im Gruppenvergleich zeigen. Als signifikant erweisen sich nur die mit * markierten Unterschiede.

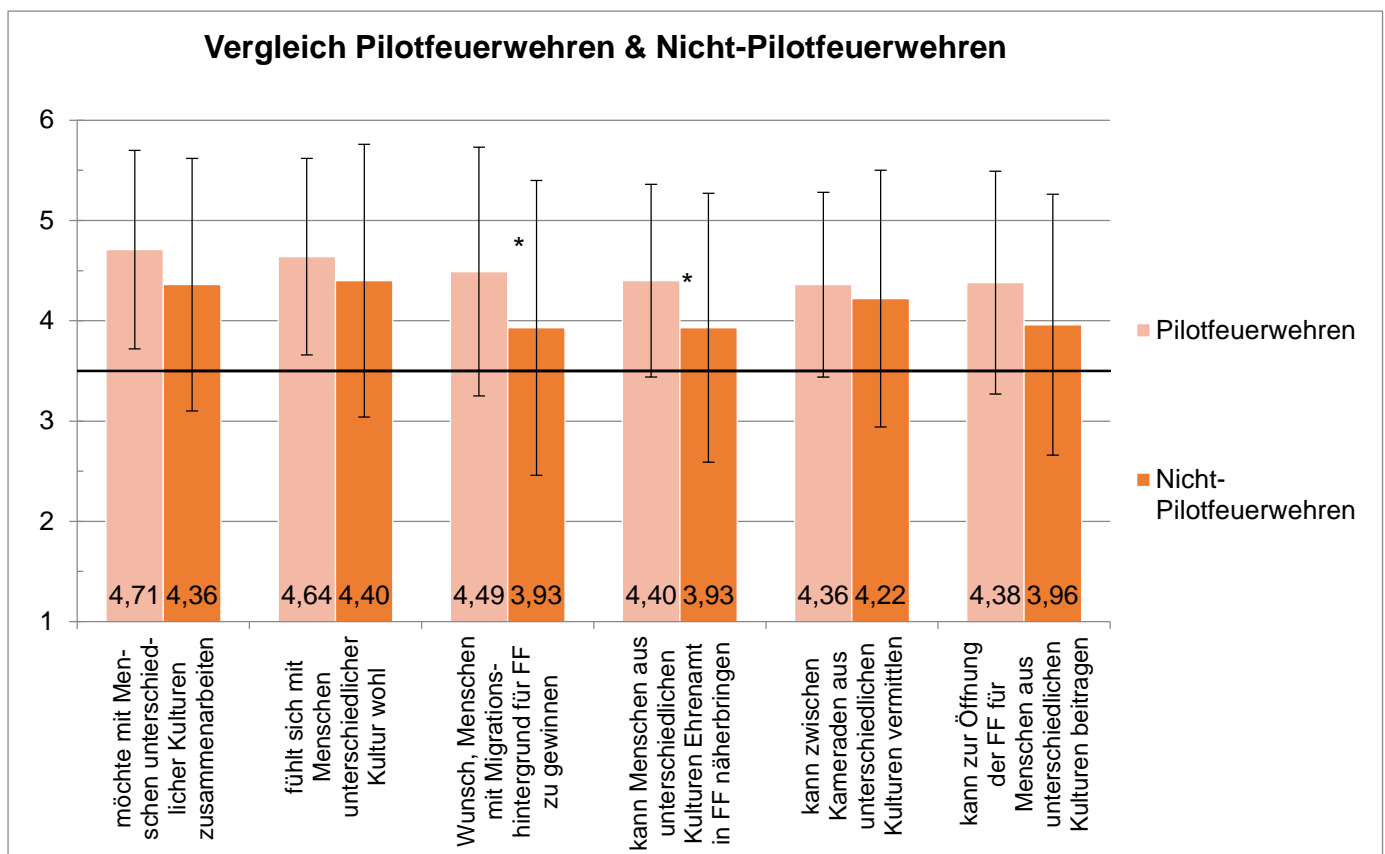


Abbildung 0-1: Vergleich von Pilotfeuerwehren und Nicht-Pilotfeuerwehren

Ergebnisse der Interviewstudie

Zusätzlich wurden die Projektbeauftragten der Pilotfeuerwehren im Projekt Kulturelle Vielfalt in Interviews zu den Workshops befragt (vgl. Freund et al., 2017). In ihren Aussagen offenbaren sich deutliche Unterschiede zwischen den Mitgliedern der Pilotfeuerwehren, die an den Workshops teilnahmen, und anderen Pilotfeuerwehrmitgliedern: So wird berichtet, dass in der Feuerwehr häufig ein stereotypes Bild anderer Kulturen vorherrscht. Ablehnung und fehlende Akzeptanz beobachten die Interviewpartner hierbei vor allem bei Feuerwehrmitgliedern, die nicht am Seminar zu Interkultureller Kompetenz teilnahmen. Über sie finden sich auch einige Aussagen, die darauf hindeuten, dass bisher kaum interkulturelle Erfahrungen gemacht wurden und dass das Bewusstsein für interkulturelle Unterschiede demnach gering ausgeprägt ist. Bei den Seminarteilnehmern und -teilnehmerinnen überwiegt die Bereitschaft, die eigene Kultur und mit ihr das Ehrenamt in der Feuerwehr Menschen aus anderen Kulturen näher zu bringen. Außerdem äußern sie häufig interkulturelles Interesse und Offenheit für interkulturelle Erfahrungen.

Die Interviews mit den Projektbeauftragten offenbaren bei den Seminarteilnehmern und -teilnehmerinnen also ein größeres Interesse an anderen Kulturen und eine größere Motivation, das Ehrenamt in der Feuerwehr Menschen aus anderen Kulturen nahezubringen. Diese Unterschiede zeigen sich in der Fragebogenstudie nicht.