

Stärken und Schwächen der Feuerwehr sowie des Feuerwehr-Systems heute

Merkmal		Ausformulierte Stärken
Stärken	Akzeptanz/Image	Feuerwehr geniesst in der Bevölkerung (noch) hohe Akzeptanz und Wertschätzung Feuerwehr wird benötigt und in Anspruch genommen
	Ausbildung	Systematisch strukturierte Aus- und Weiterbildung
		Einheitliche Aus-/Weiterbildung aufgrund Koordination durch ABM Kt. Uri
		Praxisorientierte (Einsatz) Ausbildung
		Schweizweit einheitliche Ausbildungsgrundlagen (FKS) -> in Spezial-/Detailwissen (bspw. ABC-Wehr) noch Nachholbedarf
	Einsatz	Hohe Bereitschaft, im Einsatz weitsichtig zu denken, ist bei den FW vorhanden
	Milizsystem	Akzeptiertes, etabliertes und (noch) funktionierendes System
		Grundsätzlich rasch mobilisierbare Mannstärke (Anzahl AdF)
		„Privater Rucksack“ / Knowhow der AdF (Vorteil Miliz)
	Organisation	Kurze Entscheidungswege aufgrund der lokalen Strukturen
		Hohe Ortskenntnisse durch dezentrales Standortsystem
		Einzigste Organisation, über welche die Gemeinden innerhalb der Vorgaben frei verfügen können
		Sehr flexibel einsetzbar
	Performance	24 Std. / 365 Tage Bereitschaft der Feuerwehr
		Einzigste Institution mit so vielen zu alarmierenden Personen (rasche Interventionszeiten, Verfügbarkeit innert weniger Minuten in der ganzen Schweiz)
Schwächen	Kunden	Erwartungshaltung der Bevölkerung nimmt zu (mehr, schneller, besser; rundum Wohlfühlpaket)
		Bürger fühlen sich teils durch Leistungen der Feuerwehr "gestört" (bspw. Verkehrsübungen, Verkehrsumleitungen, Lüfterlärm bei Löscheinsätzen)
		Gegen Aussen wirkt alles als selbstverständlich (-> selbstbewusster auftreten)
		Verständnis seitens Arbeitgeber für Arbeitnehmerabwesenheiten bei Einsätzen/Kursen teils rückläufig (-> was teils durch Fachkräftemangel noch verschärft wird)
		Auch kritische Stimmen zur FW in der Öffentlichkeit, Politik und Arbeitgeberschaft ("bezahltes Hobby/Verein")
	Komplexität	Komplexität steigt rasch an und führt in allen Belangen/Bereichen zu hoher Belastung
	Einsatzmittel	Nicht überall moderne, zeitgemässe Einsatzmittel vorhanden (-> aus finanziellen Gründen)
	Interventionszeiten	Zunehmende bauliche Massnahmen, 30er Zonen etc. erschweren das Ein- und Ausrücken
	Performance	Hohe Identifikation kann auch zu höheren Einsatzzeiten sowie längeren Arbeitsplatzabwesenheiten aber auch zu einer erhöhten Erwartungshaltung in der Bevölkerung führen
		Tagesverfügbarkeit ist nicht mehr immer sichergestellt (z.B. AdF arbeiten nicht in Wohngemeinde; Betrieb stellen MA nicht mehr so gerne zur Verfügung; etc.)
	Personal	Einsatzhäufigkeit ist sehr unterschiedlich; viele ausgebildete AdF kommen nur wenig/nicht zum Einsatz
		Grosse Unterschiede in der Qualität der AdF, insbesondere der Kader
		Zunehmende Fluktuation der Miliz-AdF (höher als früher); Verweilzeit in der Miliz-FW sehr unterschiedlich
		Zunehmende Rekrutierungs-Schwierigkeiten (insbesondere bei Kader, u.a. aufgrund Zusatzbelastung)
		Gemeindemitarbeitende leisten meist keinen Feuerwehrdienst, obschon sie sich tagsüber in der Gemeinde befinden
		AdF leisten nur in ihrer Wohngemeinde Feuerwehrdienst
	Ausbildung	Die Bevölkerung identifiziert sich immer weniger mit der Gemeinde
		Die Ausbildung fokussiert sich meist nur auf FW-Fachthemen (Themen wie Leadership etc. sind noch zu wenig Ausbildungsbestandteil)
		Feuerwehrausbildungen haben privatwirtschaftlich zu wenig "Wert" (u.a. da keine anerkannten Abschlüsse; Zertifizierungsmöglichkeit FKS nur für Führungskompetenzen von FW-Offizieren, -Instruktoren und -Kommandanten)
	Qualität	Ortskenntnisse teils nicht mehr über das gesamte Einsatzgebiet vorhanden
	Professionalisierung (fehlende)	Unterschiedliche Service-/Einsatz-Qualität der Feuerwehren
	Regulativ	Zum Teil geringe Professionalisierung und ungenutztes Potenzial, insbesondere in allen nicht einsatzbezogenen Bereichen (bspw. im Beschaffungswesen)
	Strukturen	Es gilt immer mehr Vorschriften zu befolgen (unterschiedlichste Gerätschaften) und der administrative Aufwand nimmt zu
		Dezentrale Strukturen bis auf Gemeindeebene stehen teils im Weg für Veränderungen/Verbesserungen
	Finanzen	Hoher Ausbildungsaufwand bzw. Verhältnis Aufwand-Ertrag (zahlreiche AdF kommen nicht oder nur wenig zur Anwendung)
		Grosse Unterschiede in der regionalen Finanzkraft
		Grosse Unterschiede in den personellen Entschädigungen für die AdF (Sold/Fixum)
	Strategie	Grosse Unterschiede bzgl. Verrechenbarkeit von Einsätzen sowie deren Ansätzen/Tarifen
		Teilweise geringe strategische Weitsichtigkeit bei den FW und Politik
	System	Politische Gemeinde-/Verbundsgrenzen statt Einsatzgrenzen als Bedarfsgrundlage
		Rund acht verschiedene Gesetze, Verordnungen, Reglemente und Konzepte im Kanton Uri
		Träges politisches System / träger politischer Prozess bzgl. Veränderungen
		Das Miliz-System ist nicht in der gesamten Bevölkerung/Arbeitgeber bekannt
		Kantonal unterschiedliche Handhabungen (-> nicht alle Kantone sind identisch unterwegs)