



## **Studie über die Weiterentwicklung von Einsatzbereichen im Zivildienst**

Schlussberichtsdatum: 25. April 2012



**Projektleitung:**

Jachen C. Nett

**Projektumsetzung:**

Chiara Rondi

**Projektmitarbeit:**

Corinne Trescher

Adrian Keller

**Berichtsdatum:**

April 2012

*Zitiervorschlag:*

Rondi, Chiara, Trescher Corinne, Nett, Jachen C. (2012): *Studie über die Weiterentwicklung von Einsatzbereichen im Zivildienst*. Schlussbericht, Berner Fachhochschule Soziale Arbeit.



Kontakt:  
Chiara Rondi  
Berner Fachhochschule  
Soziale Arbeit  
Hallerstrasse 10  
CH-3012 Bern  
T +41 31 848 37 09 (direkt)  
F +41 31 848 36 80 (Sekretariat)  
[chiara.rondi@bfh.ch](mailto:chiara.rondi@bfh.ch)



# Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>4</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>6</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>7</b>
<b>I. Ziele und Methodik</b>	<b>8</b>
<b>1 Ausgangslage</b>	<b>8</b>
<b>2 Methodisches Vorgehen</b>	<b>10</b>
2.1 Dokumenten- und Datenbankanalyse	10
2.2 Experteninterviews	10
2.3 Online-Befragung	11
2.3.1 Zielgruppe (Grundgesamtheit)	12
2.3.2 Konstruktion des Fragebogens	12
2.3.3 Rekrutierung und Stichprobengrösse	13
2.3.4 Pretest	13
2.3.5 Instrumente der Datenerhebung und -auswertung	13
2.3.6 Statistische Kennzahlen	14
<b>II. Ergebnisse</b>	<b>15</b>
<b>3 Dokumenten- und Datenbankanalyse</b>	<b>15</b>
3.1 Gesuche und Zulassungen	15
3.2 Angebotsstruktur	16
3.3 Die Zivildienstleistenden	18
<b>4 Auswertungen der Experteninterviews</b>	<b>20</b>
4.1 Einsätze in der Pflege und Betreuung	20
4.1.1 Einsätze bei der Spitex	21
4.2 Einsätze in der Konfliktprävention	21
4.3 Wünsche und Anregungen	23
4.3.1 Anregungen der Zivildienstleistenden	23
4.3.2 Anregungen der Regionalzentren	23
4.3.3 Aussichten und Weiterentwicklung	24
<b>5 Auswertungen der Online-Befragung</b>	<b>26</b>
5.1 Stichprobenbeschreibung	26
5.1.1 Soziodemographische Angaben	26
5.1.2 Persönliche Erfahrungen und Einstellungen	29
5.2 Zivildienst	33
5.2.1 Zulassung und Dienstage	33
5.2.2 Wechsel Militärdienst	33
5.2.3 Attraktivität Zivildienst	34
5.2.4 Wahl des Tätigkeitsbereiches	36
5.3 Ersteinsatz	38
5.3.1 Zugang, Dauer und Planung	38
5.3.2 Tätigkeitsbereiche	39
5.3.3 Erwartungen	39
5.4 Langer Einsatz	42
5.4.1 Zugang, Dauer und Planung	42
5.4.2 Tätigkeitsbereiche	43
5.4.3 Erwartungen	43



5.4.4	Einsatzzufriedenheit	45
5.5	Einsätze in der Konfliktprävention	47
5.5.1	Hinderungsgründe	47
5.5.2	Attraktivitätsfaktoren	48
5.5.3	Einsatzzufriedenheit	49
5.5.4	Charakteristika der ZöR-Einsatzleistenden	50
5.6	Einsätze bei der Spitex	54
5.6.1	Hinderungsgründe	55
5.6.2	Attraktivitätsfaktoren	55
5.6.3	Einsatzzufriedenheit	57
5.6.4	Charakteristika der Spitex-Einsatzleistenden	57
5.7	Gewünschte Tätigkeitsbereiche	60
5.7.1	Gewünschte Tätigkeiten	61
5.7.2	Charakteristika Traumeinsatz	62
5.7.3	Information über neue Einsätze	62
<b>III.</b>	<b>Hauptergebnisse und Empfehlungen</b>	<b>63</b>
<b>6</b>	<b>Fazit</b>	<b>63</b>
6.1	Zivildienst	63
6.2	Einsätze in der Konfliktprävention	64
6.3	Einsätze bei der Spitex	67
<b>Anhang</b>		<b>70</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>		<b>80</b>



## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Kurzzusammenfassung der Haupterhebung .....	12
Tabelle 2 Anzahl Einsatzbetriebe, Einsatzplätze und geleistete Dienstage im Jahr 2011 (Stand Dez'11) .....	17
Tabelle 3 Aufgebotene Dienstage nach Schwerpunktprogramm (Stand Dez' 2011) .....	17
Tabelle 4 Kursplätze EAZ Schwarzenburg (2. Jahreshälfte 2011).....	18
Tabelle 5 Verteilung über die Tätigkeitsbereiche (Aufgebote eröffnet im Jahr 2011) .....	18
Tabelle 6 Vorstellbare Tätigkeitsbereiche und Tätigkeiten (n=2'004) in % .....	35
Tabelle 7 Vorstellbare Einsatzbereiche .....	56
Tabelle 8 Tätigkeitsbeschrieb (n=1'520).....	61



## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Zulassungsgesuche pro Monat (Jahr 2011) .....	15
Abbildung 2 Zulassungsgesuche im Jahr 2011 nach Stand Rekrutenschule (Stand Dez' 2011) .....	16
Abbildung 3 Bereich Berufstätigkeit (n=1'044) in % .....	27
Abbildung 4 Ausbildungssituation (n=937) in % .....	28
Abbildung 5 Politisches Interesse (n=2'004) in % .....	30
Abbildung 6 Engagement in Organisationen (n=2'004) in % .....	30
Abbildung 7 Gründe für Wechsel vom Militärdienst zum Zivildienst (n=1'201) in % .....	34
Abbildung 8 Attraktivitätsfaktoren Zivildienst (n=802) in % .....	35
Abbildung 9 Bewertung der Informationsquelle als ‚gut bis sehr gut‘ (n=1'305) in % .....	39
Abbildung 10 Ausschlusskriterien basierend auf Informationen aus dem Pflichtenheft (n=541) in % .....	41
Abbildung 11 Bewertung Informationsquelle als ‚gut bis sehr gut‘ (n=585) in % .....	43
Abbildung 12 Ausschlusskriterien (n=239) in % .....	45
Abbildung 13 Verbesserungspotential der langen Einsätze (n=601) in % .....	46
Abbildung 14 Gründe weshalb Einsatz nicht vorstellbar (n=756) in % .....	48
Abbildung 15 Gründe weshalb Einsatz vorstellbar (n=1'100) in % .....	48
Abbildung 16 Grund weshalb Einsatz geplant/geleistet (n=95) in % .....	49
Abbildung 17 Gründe weshalb Einsatz nicht vorstellbar (n=1'322) in % .....	55
Abbildung 18 Gründe weshalb Einsatz vorstellbar (n=521) in % .....	56
Abbildung 19 Gründe weshalb Einsatz geplant/geleistet (n=12) in % .....	57
Abbildung 20 Charakteristika Traumeinsatz (n=1'910) (Skalenmittelwerte).....	62



# I. Ziele und Methodik

## 1 Ausgangslage

Die vorliegende Studie soll Erkenntnisse bereitstellen, welche den relevanten Entscheidungsträgern als Ausgangspunkt dienen können, um die längerfristige strategische Ausrichtung des Angebots für Zivildienstleistende zu definieren und eine allfällige Adaption desselben zu bestimmen. Namentlich bilden sie eine Grundlage, um über die Fortführung und Gestaltungsmöglichkeiten von Einsätzen im Bereich Zivildienstleistende im öffentlichen Raum (ZöR-Einsätze) zu entscheiden, sowie Fragen des Potentials der angestrebten Weiterentwicklung im Bereich Spitex klären zu können. Mit der Untersuchung sollen in erster Linie Fragen zum a) Leistungsangebot und dessen Nutzung und b) zu den „Erfolgsfaktoren“ beantwortet werden.

Die Darstellung der IST-Situation liefert Informationen über das heutige Angebot der Vollzugsstelle für den Zivildienst. Erst wenn Informationen über die Inanspruchnahme der einzelnen Angebote bekannt sind, kann der zukünftige Bedarf an Änderungen einigermaßen verlässlich bestimmt werden. Im Bereich des Angebots und dessen Nutzung wird folgenden Fragestellungen nachgegangen:

- Wie gestaltet sich die Angebotsstruktur (Tätigkeitsbereiche, Kurse)?
- Wer sind die Zivildienstleistenden (gemäss verfügbaren Angaben wie z.B. Alter, Sprachregion, Ausbildung)?
- Wie gestaltet sich die Inanspruchnahme der Angebote (Dienstage pro Bereich und Anzahl Zivildienstleistende pro Bereich nach Alter, Sprachregion, etc.)?
- Wie hat sich die Nachfrage auf Seite der Zivildienstleistenden in den letzten drei Jahren entwickelt?

Die Hauptaufgabe zur Planung des künftigen Einsatzangebots besteht darin, die Gründe für die Attraktivität der bestehenden Einsatzmöglichkeiten (Erfolgsfaktoren) zu eruieren, um darauf basierend Massnahmen für die Optimierung der weniger beliebten Bereiche zu entwickeln und gegebenenfalls neue Einsatzbereiche danach auszurichten. Vor diesem Hintergrund sind für die Optimierung und den Entscheid über eine Weiterentwicklung der Einsatzbereiche in erster Linie folgende Fragen zu beantworten:

- Was zeichnet attraktive Bereiche aus Sicht der Zivildienstleistenden aus (Erfolgsfaktoren)?
- Wer wählt welche Tätigkeitsbereiche (Alter, Sprachregion, etc.)?
- Wie ist die Attraktivität beeinflussbar?
- Ist das Problem unattraktiver Angebote inhaltlicher Natur oder stellt der Zugang (d.h. Erreichbarkeit des Einsatzbetriebes bei Bewerbung, freie Plätze, Anforderungen wie z.B. PW-Ausweis) das Problem dar?
- Wieso sind Einsätze im öffentlichen Raum für die Zivildienstleistenden weniger attraktiv?
- Wer sind die Zivildienstleistenden, die „unattraktive Bereiche“ (Zivildienstleistende im öffentlichen Raum/ Spitex) wählen und was ist deren Motivation?





Auf Basis der Fragestellungen im Bereich „Erfolgsfaktoren“ geht es darum, mögliche Weiterentwicklungsbereiche zu identifizieren, um so die Grundlage für eine längerfristige strategische Ausrichtung zu schaffen. Dabei stellt sich insbesondere folgende Frage:

- Welches sind die Erfolgsfaktoren, damit sich eine Weiterentwicklung in den Bereichen ZöR und Spitex lohnt?



## **2 Methodisches Vorgehen**

In diesem Kapitel wird aufgezeigt, wie die im Kapitel 1 formulierten Fragestellungen beantwortet werden sollen. Dazu werden die in dieser Studie angewendeten Datenerhebungsmethoden (Dokumentenanalyse, Experteninterviews und Online-Befragung) im Detail beschrieben. Durch einen sozialwissenschaftlichen Methodenmix aus quantitativen und qualitativen Datenerhebungs- und Auswertungsmethoden sollen Schlussfolgerungen, die in einer einseitigen Methodenwahl begründet liegen, vermieden werden. Somit stützen sich die die Studienergebnisse auf eine breite Datenbasis ab und sind entsprechend valide.

Auf die Onlinebefragung von Zivildienstleistenden bzw. Zivildienstaspiranten wird in diesem Abschnitt gesondert eingegangen, indem das genaue Vorgehen von der Rekrutierung bis hin zur Datenanalyse beschrieben wird. Eine detaillierte Abbildung der verschiedenen Projektschritte ist in Anhang B ersichtlich.

### **2.1 Dokumenten- und Datenbankanalyse**

In einem ersten Schritt wurden aus den bekannten Datenquellen und weiteren verfügbaren Dokumenten das bestehende Einsatzangebot und die Nachfrage seitens der Zivildienstleistenden geklärt. Die hierfür benötigten Informationen setzen sich aus verschiedenen Quellen zusammen. Analysiert wurden interne und externe öffentlich zugängliche Dokumente<sup>1</sup>, um für die Erhebung die Strukturen des Zivildienstes berücksichtigen zu können. Zudem wurden Daten bei der Zentralstelle ZIVI angefordert, welche nach gewünschten Merkmalen geordnet an uns weitergeleitet wurden. Auf der Grundlage dieser Datenbasis konnten allgemeine Angaben über die vorhandenen Tätigkeitsbereiche, die jährlich geleisteten Dienstage pro Bereich, die Anzahl Zivildienstleistender pro Bereich (nach Alter und Sprachregion) etc. analysiert und aufbereitet werden.

### **2.2 Experteninterviews**

Nach der Aufbereitung der gesichteten Dokumente und der Analyse eines bereits bestehenden Fragebogenentwurfs wurden in einer explorativen Phase sieben Experten anhand eines Leitfadeninterviews befragt. Diese Phase hatte zum Zweck, die zu berücksichtigenden Aspekte und Dimensionen, welche in dem von der Zentralstelle bereits entworfenen Fragebogens angedeutet waren, zu ergänzen und Informationen für die Priorisierung der zentralen Elemente des Fragebogens und den entsprechenden Dimensionen zu sammeln. Aufgrund der Resultate dieser Leitfadeninterviews wurden die betreffenden Items des Fragebogens anschliessend angepasst und erweitert.

Die Methode des Leitfadeninterviews wurde gewählt, da dieses mit offen formulierten Fragen zur Gewinnung verbaler Daten, zur Sammlung von Informationen über ein Thema, zur Hypothesen- und Theorieprüfung und zur Entdeckung eigener Theorien dient. Weiter dient der Leitfaden dazu, die Interviewthematik einzugrenzen und Themenkomplexe vorzugeben. So orientierte man sich nicht strikt am erarbeiteten Leitfaden, sondern an einer bereits vorformulierten Fragenpalette und

---

<sup>1</sup> [www.zivi.admin.ch](http://www.zivi.admin.ch), Geschäftsbericht 2011.



nahm die vorgegebenen Themenkomplexe als Gesprächsanregung und als Interviewrahmen. Als Experten fungieren Personen, die auf einem begrenzten Gebiet über ein klares und abrufbares Wissen verfügen, das im Normalfall an die Berufsrolle gebunden ist (im Gegensatz zum Laien, welche sich das Sonderwissen aus privatem Interesse angeeignet haben). Die Befragung der Experten fand in den Kalenderwochen 38 bis 41 statt. Befragt wurden die Gruppenleitenden der sechs Regionalzentren (Aarau, Lausanne, Luzern, Rüti, Rivera, Thun) sowie der Produktmanager der Zentralstelle Thun. Der Erstkontakt erfolgte über die Auftraggeberin, wobei die Berichtverfasserin, welche zugleich Interviewerin war, im Anschluss mit den Gruppenleitenden und dem Prozessverantwortlichen Kontakt aufnahm, weitere Fragen klärte, sowie die Terminvereinbarungen traf.

Sechs der sieben Experteninterviews wurden auf Deutsch durchgeführt, während die Person aus dem Regionalzentrum Lausanne auf Wunsch derselben die Fragen auf Deutsch gestellt bekam und in ihrer Muttersprache Französisch Auskunft gab. Die Interviews dauerten im Durchschnitt 53 Minuten und wurden mittels eines digitalen Aufnahmegerätes aufgezeichnet. Im Mittelpunkt der Interviews standen folgende Themenkomplexe:

- Personenangaben (Funktion, Kontaktform mit Zivildienstleistenden, etc.)
- Tätigkeitsbereiche (Verteilung nach Tätigkeitsbereich, Nachfrageentwicklung etc.)
- Wahl der Tätigkeitsbereiche (Hauptkriterien, Tätigkeitsbereichswechsel etc.)
- Probleme und Potentiale (Rückmeldungen, Erwartungen etc.)
- Attraktivität der Tätigkeitsbereiche
- Zivildienstleistende im öffentlichen Raum
- Einsätze bei der Spitex
- Weiterentwicklungsmöglichkeiten (neue Einsatzmöglichkeiten, Informationskanäle etc.)

Im Anschluss an die Interviews wurden diese transkribiert (Wort-für-Wort Transkript), und die relevanten Informationen mit Hilfe eines zuvor erarbeiteten Kriterienrasters extrahiert.

## **2.3 Online-Befragung**

Der dritte und wesentliche Teil der Datenerhebung betrifft die Befragung von Zivildienstleistenden, die die Bedingungen „Zulassung zwischen dem 1. April 2009 und dem 1. Februar 2011“ oder „Zivildienstleistende mit Einsätzen bei der Spitex“ oder im Projekt „Zivildienstleistende im öffentlichen Raum“ erfüllen. Das detaillierte Vorgehen von der Rekrutierung der Probanden über den Ablauf der Befragung bis zur Datenanalyse wird im Folgenden beschrieben.



**Tabelle 1 Kurzzusammenfassung der Haupterhebung**

Kurzzusammenfassung der Haupterhebung	
Dauer der Hauptbefragung:	10.11.2011- 18.12.2011
Im Vorfeld durchgeführte Pretests:	6
<b>Versendete Mails insgesamt (Zielgruppe):</b>	<b>12'862</b>
a) französische Version	a) 2'852 (davon 27 Spitex)
b) deutsche Version	b) 9'600 (davon 53 ZöR und 60 Spitex)
c) italienische Version	c) 410 (davon 1 Spitex)
<b>Zugestellt insgesamt:</b>	<b>11'850 (92%)</b>
a) französische Version	a) 2'629 (92%)
b) deutsche Version	b) 8'849 (92%)
c) italienische Version	c) 372 (91%)
<b>Rücklauf Befragung</b> (von effektiv zugestellten Mails):	<b>2'004 (17% Rücklaufquote)</b>
a) französische Version	a) 379 (=14%)
b) deutsche Version	b) 1'576 (=18%)
c) italienische Version	c) 49 (13%)

### 2.3.1 Zielgruppe (Grundgesamtheit)

Als Zielgruppe wurden alle Zivildienstleistenden per Mail angeschrieben, welche zwischen dem 1. April 2009 und dem 1. Februar 2011 zum Zivildienst zugelassen wurden, wie auch alle Zivildienstleistende, welche Einsätze bei der Spitex und in der Konfliktprävention leisten oder geleistet haben. Mit der Einschränkung auf Zivildienstleistende mit Zulassung zwischen dem 1. April 2009 und dem 1. Februar 2011 kann sichergestellt werden, dass eine homogene Zielgruppe, d.h. nur Personen, welche das Verfahren der vereinfachten Zulassung (Tatbeweislösung) durchliefen, miteinander verglichen werden.

Da die Teilnahme an der Online-Befragung für die Zivildienstleistenden freiwillig erfolgte, musste in Betracht gezogen werden, dass die in der Onlineumfrage realisierte Stichprobe von der Grundgesamtheit<sup>2</sup> abweichen kann. Selbst mit dem finanziellen Anreiz eines möglichen Gewinns von 10x CHF 100.- musste damit gerechnet werden, dass nicht alle Personen der Grundgesamtheit gleichermassen an der Online-Befragung teilnehmen würden.<sup>3</sup> Um diese allfällige Stichprobenverzerrung feststellen zu können, wurden bei der Umfrage die wichtigsten soziodemographischen Variablen erfasst (für eine Darstellung der soziodemographischen Variablen vgl. Kapitel 5.1.1).

### 2.3.2 Konstruktion des Fragebogens

Wie im Kapitel 2.2 dargelegt, lieferte die siebenfache Exploration durch die Experteninterviews vielfältige Anregungen für die inhaltliche Entwicklung des Fragebogens, was nach Abschluss der

<sup>2</sup> Die Grundgesamtheit entspricht allen angeschriebenen Zivildienstleistenden.

<sup>3</sup> Es war bspw. zu erwarten, dass Personen, die dem Zivildienst nur in beschränktem Ausmass positiv gegenüber stehen, eine geringere Neigung zeigen würden, bei der Onlineumfrage mitzuwirken und aufgrund dessen wertvolle kritische Rückmeldungen nicht erfasst werden konnten.



Interviewphase zur Generierung zahlreicher neuer, bzw. zur Modifikation bereits entwickelter Fragebogenitems führte.

Bei der Konstruktion des Erhebungsinstrumentes stützten wir uns auf die theoretischen Vorüberlegungen aus den vorangegangenen Kapiteln, wie auch auf eine durch die Zentralstelle bereitgestellte Vorversion eines Fragebogens. Im Anschluss wurde der ausgearbeitete Fragebogen an den Übersetzungsdienst der Zentralstelle weitergeleitet und auf Französisch und Italienisch übersetzt.

### **2.3.3 Rekrutierung und Stichprobengrösse**

Die Selektion der Stichprobe nach den im Abschnitt 2.3.1 beschriebenen Kriterien wurde in Absprache mit dem Projektteam im Vorfeld der Erhebung durch die Auftraggeberin vorgenommen. Das elektronische Anschreiben mit dem Link zur Onlineumfrage an die ausgewählten Zivildienstleistenden (vgl. E-mail-Anschreiben im Anhang A) wurde gleichfalls von der Auftraggeberin besorgt.

Insgesamt wurden 12'862 Zivildienstleistende angeschrieben (9'600 Deutschschweizer, 2'852 Romands, 410 Tessiner). Ein beachtlicher Prozentsatz der E-mails konnte aus verschiedenen Gründen nicht zugestellt werden (8% der deutschen, 8% der französischen, 9% der italienischen E-mails waren nicht zustellbar).<sup>4</sup>

Das Anschreiben der drei Sprachgruppen erfolgte nicht zeitgleich sondern gestaffelt. Initiiert wurde die Erhebung mit der Umfrage in der deutschen Version in der Kalenderwoche 45, um so anlässlich einer Präsentation am 30. November 2011 bereits mit Zwischenergebnissen aufwarten zu können. Die französische und italienische Version der Umfrage wurde mit einer kleinen Verzögerung in der Woche 48 versandt.

### **2.3.4 Pretest**

In einer ersten Phase wurde der neu entwickelte Fragebogen im Rahmen einer Test-Onlineumfrage mit sechs Zielpersonen auf die Verständlichkeit und Validität der Fragen geprüft. Den Testpersonen wurde eine der geplanten Umfrage entsprechenden Onlineumfrage vorgelegt, welche sie im Pretestmodus durchlaufen und kommentieren konnten. Die Rückmeldungen wurden im Anschluss ausgewertet, und der Fragebogen entsprechend verbessert und ergänzt.

### **2.3.5 Instrumente der Datenerhebung und -auswertung**

Die elektronische Datenerfassung erfolgte mittels des Onlinetools „Unipark“. Online-Befragungen sind ein unkompliziertes und effizientes Datenerhebungsmittel und wurden von der BFH bereits in diversen Projekten erfolgreich eingesetzt. Die BFH besitzt eine Lizenz zum Gebrauch des Online-Befragungstools Unipark (vgl. <http://www.unipark.info/>) und die personellen Ressourcen, um das Programmieren des Tools, die technische Betreuung der Befragung, sowie die Auswertung der Daten vornehmen zu können. Die Datenanalyse wurde mittels des Statistikprogramms IBM SPSS Statistics 16 durchgeführt.

---

<sup>4</sup> Die Unzustellbarkeit ist unter anderem auf deaktivierte (Uni-)WE-mailadressen, gelöschte Mailkontos und auf Abwesenheitsmeldungen zurückzuführen.



### **2.3.6 Statistische Kennzahlen**

Von den 11'850 erreichten Personen füllten 2'004 den Fragebogen vollständig aus, was eine Rücklaufquote von 17% ergibt.

Die mittlere Bearbeitungsdauer der Umfrageteilnehmer betrug 26 Minuten 40 Sekunden und die Beendigungsquote liegt bei 59%. Die meisten Abbrüche sind dabei auf der Startseite zu verbuchen (8% aller Umfrageteilnehmer brachen die Teilnahme auf der Startseite ab).



## II. Ergebnisse

In den folgenden Kapiteln werden die Auswertungen der Dokumenten- und Datenbankanalysen, der Experteninterviews, sowie der Onlinebefragung dargestellt und diskutiert.

### 3 Dokumenten- und Datenbankanalyse

In einem ersten Schritt wurde anhand verfügbarer Dokumente und Daten aus der Datenbank der Zentralstelle ein Überblick über das bestehende Einsatzangebot und die Nachfrage seitens der Zivildienstleistenden gewonnen. Aufgrund dieser Daten konnten allgemeine Angaben über die jährlich geleisteten Dienstage pro Bereich, die Anzahl Zivildienstleistender pro Bereich (nach Alter und Sprachregion) etc. analysiert und aufbereitet werden.

#### 3.1 Gesuche und Zulassungen

Im ersten Halbjahr 2011 ist der Bestand an zivildienstpflichtigen Personen als Folge der Tatbeweislösung weiter angestiegen. So waren per Ende 2011 26'945 Personen zum Zivildienst zugelassen, was einem Zuwachs von 14% gegenüber dem Bestand per Ende 2010 (23'689 Personen) entspricht. Wegen dieser stetigen Zunahme an Gesuchstellern haben der Ständerat und die Sicherheitspolitischen Kommissionen beider Räte Massnahmen zur Attraktivitätsreduktion gefordert, welche eine Abnahme der Anzahl Gesuchsteller bezwecken sollen. Der Bundesrat hat eine Revision der Zivildienstverordnung mit diesem Ziel gutgeheissen, welche am 1. Februar 2011 in Kraft trat<sup>5</sup>.

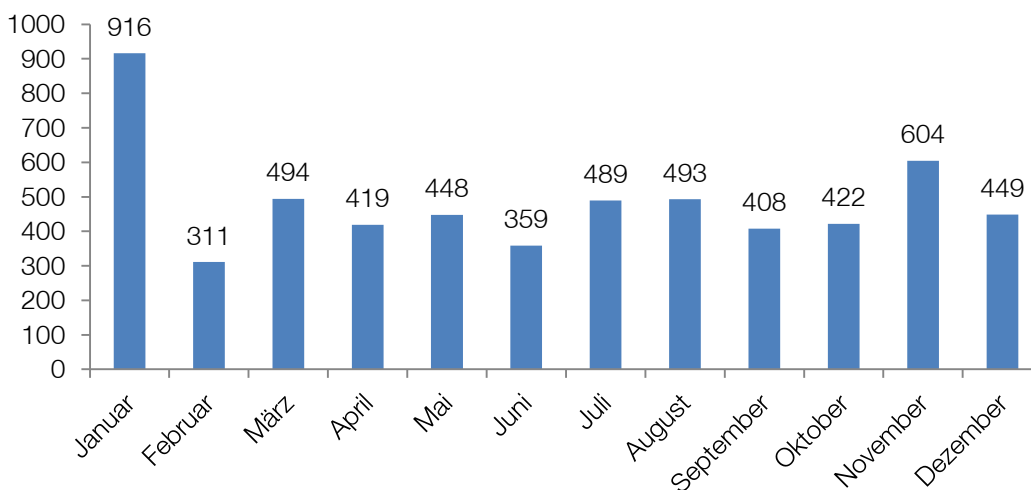


Abbildung 1 Zulassungsgesuche pro Monat (Jahr 2011)

<sup>5</sup> [www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/21447.pdf](http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/21447.pdf)



Die Auswirkungen dieser Massnahmen zur Attraktivitätsreduktion sind in Abbildung 1 ersichtlich. Wurden im Januar 2011 noch 916 Zulassungsgesuche gestellt, so ist ab Februar 2011 eine deutliche Reduktion der Anzahl Gesuchsteller auf 311 Personen zu beobachten. Die Wirkung der Massnahmen ist somit augenscheinlich, und es kann davon ausgegangen werden, dass sich die Anzahl Gesuchsteller - natürliche Schwankungen vorbehalten - auch im Jahr 2012 auf einem konstanten Niveau bewegt.

Auch Personen, welche gerade Militärdienst leisten oder geleistet haben, steht die Möglichkeit offen, ein Gesuch für den Zivildienst zu stellen. Aus Sicht des Prozesses muss in diesem Falle zwischen einer Gesuchstellung während des Dienstes (insbesondere Rekruten aus der laufenden Rekrutenschule) und einer Gesuchstellung ausserhalb des Dienstes unterschieden werden.

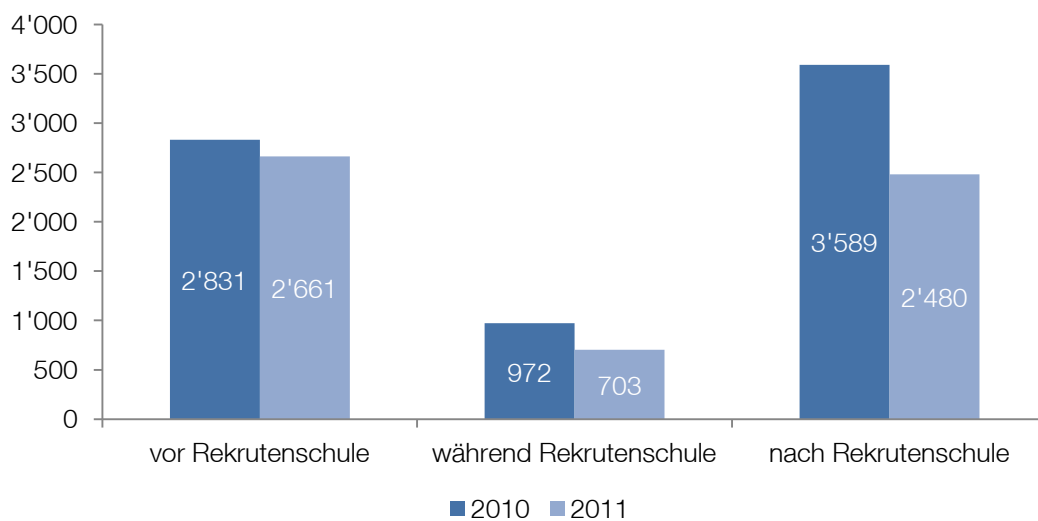


Abbildung 2 Zulassungsgesuche im Jahr 2011 nach Stand Rekrutenschule (Stand Dez' 2011)

Der Zeitpunkt der Gesuchseinreichung hat sich seit der Einführung des „Tatbeweises“ deutlich verschoben: Reichte früher die Hälfte ihr Gesuch nach der Rekrutenschule und ein Drittel vor Beginn der Rekrutenschule ein, reichten nun im Jahr 2011 etwas mehr Personen (46%) das Gesuch vor der RS ein und etwas weniger (42%) nach der RS (vgl. Abbildung 2). Der Anteil Gesuche aus der RS ist von 16,6% im Jahre 2008 auf 17% in den zwölf Monaten seit Einführung des „Tatbeweises“ gestiegen und liegt nun im 2011 bei nur noch 12%.

### 3.2 Angebotsstruktur

Um sicherzustellen, dass alle Zivildienstleistenden ihre Dienstpflicht auch erfüllen können, hat die Vollzugsstelle im ersten Halbjahr 2011 327 neue Einsatzbetriebe anerkennen lassen. Betreffend Einsatzplätze bleibt festzuhalten, dass 56% der vorhandenen Plätze im Sozialwesen bereitgestellt werden (vgl. dazu auch Tabelle 2). Ebenfalls viele Einsatzplätze existieren im Bereich Gesundheitswesen (18%) -sowie im Bereich Umwelt- und Naturschutz (11%). Die Bereitstellung genügend vieler Einsatzplätze in diesen Bereichen ist vor dem Hintergrund der gesetzten Schwerpunktprogramme unabdingbar.





**Tabelle 2 Anzahl Einsatzbetriebe, Einsatzplätze und geleistete Dienstage im Jahr 2011 (Stand Dez'11)**

Tätigkeitsbereiche			
	Anzahl Einsatzbetriebe	Anzahl Einsatzplätze	Aufgebotene Dienstage <sup>6</sup> (Stand Dez' 2011)
Gesundheitswesen	226	1'893	187'023
Sozialwesen	1'576	5'918	640'460
Kulturgütererhaltung	214	543	61'795
Umwelt- und Naturschutz, Landschaftspflege	281	1'142	141'938
Forstwesen	20	41	3'543
Landwirtschaft <sup>7</sup>	538	563	40'035
Entwicklungszusammenarbeit und humanitäre Hilfe	140	450	33'321
Bewältigung von Katastrophen und Notlagen	7	33	453
<b>Total</b>	<b>3'002</b>	<b>10'583</b>	<b>1'108'568</b>

Schwerpunktprogramme (SPP) werden in Bereichen definiert, in welchen die Ressourcen für die Erfüllung wichtiger Aufgaben der Gemeinschaft fehlen oder nicht ausreichen (vgl. Tabelle 3). Als SPP-Einsätze gelten dabei bestimmte Einsätze im Gesundheitsbereich (Betreuung und Pflege von Mitmenschen, inkl. Einsätze bei der Spitex) und im Sozialbereich (inkl. Einsätze in der Gewaltfreien Konfliktlösung) sowie in Umwelt- und Naturschutz. Zivildienstleistende beteiligen sich an Schwerpunktprogrammen vorwiegend mit ihrem langen Einsatz. Gemäss Tabelle 3 werden Schwerpunktprogrammeinsätze vor allem im Bereich Pflege und Betreuung geleistet.

**Tabelle 3 Aufgebotene Dienstage nach Schwerpunktprogramm (Stand Dez' 2011)**

Schwerpunktprogramme	Aufgebotene Dienstage (Stand Dez' 2011)
Pflege und Betreuung	651'722
Umwelt und Naturschutz	115'769
Spezialeinsätze	137
<b>Total</b>	<b>767'491</b>

Zivildienstleistende, die ihre Einsätze im Schwerpunktprogramm „Umwelt und Naturschutz“ und „Pflege und Betreuung“ leisten, sind zudem zu einem mehrtägigen einsatzspezifischen Ausbildungskurs verpflichtet. Tabelle 4 illustriert die Anzahl gebuchter Kursplätze der 2. Jahreshälfte 2011, sowie die prozentuale Auslastung der Kurse. Gesondert zu erwähnen ist der seit 2008 durch die Vollzugsstelle angebotene fünftägige Einführungskurs für die Erlernung von Techniken der Gewaltprävention. Erste Einsätze zur Gewaltprävention im öffentlichen Raum haben 2008 und 2009 im Rahmen eines Pilotprojekts stattgefunden. Ab Juli 2011 wurden die Kurse zur Gewaltprävention auf alle zivildienstpflichtigen Personen, welche einen Ausbildungskurs für einen Einsatz im Sozial-

<sup>6</sup> In dieser sowie den folgenden Tabellen werden jeweils die aufgebotene Dienstage (DT) angegeben, da diese aufgrund dem 1- bis 2-monatigen Rückstand der Abrechnung von geleisteten DT besser geeignet sind.

<sup>7</sup> Pflichtenhefte für amtliche Zuteilungen (AvAw-Einsätze) existieren mehrheitlich im Bereich Landwirtschaft, weshalb bei Angaben zu diesem berücksichtigt werden muss, dass in der Landwirtschaft ein vergleichsweise höherer Anteil an amtlich zugewiesenen Zivildienstleistenden tätig ist (39% aller AvAw-Einsätze werden in der Landwirtschaft geleistet).



oder Gesundheitswesen besuchen und in ihrem Einsatz Menschen pflegen oder betreuen, ausgedehnt (obligatorischer Kursbesuch).

**Tabelle 4 Kursplätze EAZ Schwarzenburg (2. Jahreshälfte 2011)**

Einsatzspezifischer Kurs	Anzahl verfügbarer Kursplätze	Durchschnittliche Auslastung in % und Anzahl gebuchte Kursplätze
Umwelt- und Naturschutz	260	67% (175)
Gesundheits- und Krankenpflege	120	93% (111)
Betreuung von Menschen mit Behinderung	340	90 % (307)
Betreuung alter Menschen	180	77% (139)
Gewaltfreier Umgang mit Konflikten	1180	88% (1042)
Motorsägekurs	72	72% (52)
<b>Total</b>	<b>2'152</b>	<b>81%</b>

### 3.3 Die Zivildienstleistenden

Im Folgenden wird die Verteilung der aufgegebenen Zivildienstleistenden über die acht Tätigkeitsbereiche betrachtet. Tabelle 5 zeigt, wie sich die Zivildienstleistenden nach Alter und Sprachregion über die Tätigkeitsbereiche verteilen und wie viele amtliche Zuteilungen und lange Einsätze pro Tätigkeitsbereich zu verzeichnen sind. Aus der Tabelle wird deutlich, dass das Durchschnittsalter über die acht Tätigkeitsbereiche hinweg in etwa gleich ausfällt mit dem tiefsten Durchschnittsalter (24.4 Jahre) im Gesundheitswesen und dem höchsten Durchschnittsalter (26.9 Jahre) in der Entwicklungszusammenarbeit und humanitären Hilfe.

**Tabelle 5 Verteilung über die Tätigkeitsbereiche (Aufgebote eröffnet im Jahr 2011)**

Tätigkeitsbereich (Aufgebote im Jahr 2011)	Alter (Durchschnitt)	Sprachregion (in%) <sup>a</sup>			Amtlich zugeteilt (in %)	Langer Einsatz (in %)
		D	F	I		
Gesundheitswesen	24.4	74	20	6	2	24
Sozialwesen	24.6	74	21	4	2	14
Kulturgütererhaltung	26.2	66	32	2	0	1
Umwelt- und Naturschutz, Landschaftspflege	25.9	76	19	5	7	14
Forstwesen	25.9	77	21	2	0	9
Landwirtschaft	25.3	87	10	2	20	1
Entwicklungszusammenarbeit und humanitäre Hilfe	26.9	52	46	2	0	17
Bewältigung von Katastrophen und Notlagen	24.6	100	0	0	0	0
Durchschnittswerte insgesamt	25.5	75.8	21.1	2.9	3.9	10.0

<sup>a</sup> Diese Angaben müssen jeweils zur prozentualen Verteilung der Wohnbevölkerung der Schweiz nach ihrer Hauptsprache in Beziehung gesetzt werden: 72.5% Deutsch, 21.0% Französisch, 4.3% Italienisch, 0.6% Rätoromanisch, 1.6% andere Sprachen (Datenquelle: Bundesamt für Statistik, 2000)



Desweiteren ist ersichtlich, dass trotz einer generellen Übervertretung der Deutschschweizer in allen Bereichen<sup>8</sup> die Verteilungen der Zivildienstleistenden der unterschiedlichen Sprachregionen in den Bereichen Forstwesen, Landwirtschaft und Bewältigung von Katastrophen und Notlagen am deutlichsten voneinander abweichen.

Pflichtenhefte für amtliche Zuteilungen (AvAw-Einsätze) existieren mehrheitlich nur im Bereich Landwirtschaft, weshalb der Prozentsatz der amtlich zugeteilten Zivildienstleistenden mit rund 20% in diesem Bereich verhältnismäßig hoch ausfällt. Weiter lässt sich aus Tabelle 5 ablesen, dass 24% der Zivildienstleistenden, welche gerade ihren Einsatz im Bereich Gesundheitswesen leisten, ihren langen Einsatz verrichten. Dieser Prozentsatz von langen Einsätzen an allen Einsätzen unterscheidet sich deutlich von den anderen Schwerpunktprogrammbereichen, bei welchen dieser Anteil deutlich geringer ausfällt.



## 4 Auswertungen der Experteninterviews

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der sieben Experteninterviews dargestellt, welche als Informationsgrundlage für die Konstruktion des Fragebogens dienten. Es ist darauf hinzuweisen, dass im vorliegenden Bericht die jeweiligen Aussagen anonym wiedergegeben werden und eine Synthese verschiedener Meinungen und Anregungen angestrebt wurde. Ebenfalls ist darauf hinzuweisen, dass die nachfolgenden Aussagen nicht die persönliche Meinung und Interpretation der Autorin wiedergeben, sondern Sichtweisen darlegen, wie sie in den Experteninterviews vertreten wurden.

Aus Gründen der Lesbarkeit beschränken wir uns in folgenden Abschnitten lediglich auf die Diskussion von Angeboten im Bereich der Pflege und Betreuung und Einsätze in der Konfliktprävention. Desweiteren werden Wünsche und Anregungen der Regionalzentren wie auch der Zivildienstleistenden angedeutet.

### 4.1 Einsätze in der Pflege und Betreuung

Generell ist festzuhalten, dass von der externen, oftmals negativ behafteten, Vorstellung von Einsätzen in Alters- und Pflegeheimen etwas abgekommen ist, dies wohl auch deshalb weil aufgrund des starken Anstiegs notwendiger neuer Einsatzplätze das erweiterte Schwerpunktprogramm mit den erweiterten Bereichen technischer Dienst und Küche entstand. Denn aus Sicht der Zivildienstleistenden bleiben gemäss den Expertenaussagen Pflichtenhefte, welche Körperpflege beinhalten, besonders unattraktiv und sind dementsprechend unterbesetzt.<sup>9</sup> Im Bereich technischer Dienst besteht nun hingegen die Möglichkeit, Tätigkeiten (z.B. Gartenarbeiten, Haushaltsarbeiten) auszuführen, welche von den wenig beliebten Tätigkeiten im Pflegebereich abweichen.

Einige Vorschläge von Seiten der Experten, wie man der tendenziellen Unterbesetzung der Einsätze im Bereich Pflege und Betreuung entgegenwirken könnte, werden nachstehend zusammengefasst: So bestünde die Möglichkeit, die Pflichtenhefte zweistufig (1. Aktivierung, 2. Körperpflege) aufzubauen, wobei nach Absprache problemlos von der einen Stufe auf die andere gewechselt werden kann. Der Zivildienstleistende kann sich somit aussuchen, wann er von der Aktivierung hin zur Körperpflege oder unter Umständen auch wieder zurück wechseln möchte. Mit dem im Pflichtenheft verankerten Punkt ‚Körperpflege bei Eignung‘ bestünde die Möglichkeit, dass der Zivildienstleistende im Verlaufe des Einarbeitungs- und Eingewöhnungsprozesses zum nächsten Schritt motiviert werden könnte.

Von grossem Belang ist gemäss Experten insbesondere, dass den Zivildienstleistenden zugestanden wird, in jedem Fall und zu jedem Zeitpunkt die Distanz wahren zu können und keine Grenzen überschreiten zu müssen. Unter diesen Umständen könnten Personen schrittweise an Tätigkeiten herangeführt werden, welche sie zu Beginn nicht in Erwägung gezogen haben.

Jedoch wurden auch deutliche Vorbehalte gegen die diskutierten Tätigkeiten im Bereich der Pflege und Betreuung von Seiten der Experten geäussert. So birgt gemäss einer Aussage der Bereich der Pflege und Betreuung kein Potential, da derselbe zu grosse Risiken für alle Beteiligten birgt. Unter

---

<sup>9</sup> Bezogen auf den Bereich Betagtenbetreuung ist gemäss aktuellen Zahlen jedoch eine Zunahme der Dienstage in verschiedenen Tätigkeitsfeldern von 11% (2008) auf 15% (2010 und 2011) zu beobachten.



anderem besteht die Befürchtung, dass durch das ‚pushen‘ dieses Bereiches immer mehr Leute akquiriert werden und dies automatisch zu einem Anstieg der Risiken, Probleme und Fehler führt, welche insbesondere in diesem Bereich meist mit schwerwiegenden Konsequenzen für alle Beteiligten verbunden sind.

#### **4.1.1 Einsätze bei der Spitex**

Ein sich noch in der Entwicklungsphase befindender Bereich sind Einsätze bei der Spitex<sup>10</sup>. Zweifelsohne fehlt es im Bereich der Betreuung an Ressourcen und der Zivildienst hätte die Möglichkeit, mittels personeller Ressourcen zur Stärkung der Spitex mit beizutragen. In Frage steht das Potential einer Weiterentwicklung dieses Bereiches gemäss Expertenaussagen jedoch insbesondere aufgrund der geringen Nachfrage nach solchen Einsätzen auf Seiten der Zivildienstleistenden. Zudem wurde betont, dass die Institution Spitex nicht explizit eingerichtet ist, um kurzzeitig Leute zu beschäftigen und in das Gebiet einzuführen, sondern eher auf qualifizierte Fachpersonen angewiesen ist.

Für die in diesem Bereich tätigen Zivildienstleistenden ergibt sich laut Experten der Nachteil, dass sich die Organisation und Sicherung der Kontinuität der Tätigkeit schwierig gestaltet. Sollte dem Zivildienstleistenden garantiert werden können, dass er fünf Tage die Woche acht Stunden pro Tag arbeiten kann, ist dies bei einem kleinen Spitex-Betrieb jedoch nicht immer der Fall. Auch der ständig wechselnde Arbeitsort verlangt eine gewisse Flexibilität des Zivildienstleistenden.

Erwähnt wurde zudem die Problematik, dass ältere Menschen oftmals beständige Strukturen und eine kontinuierliche Beziehungen bevorzugen (im Gegensatz zu den periodisch wechselnden Zivildienstleistenden) und sich zudem eher weibliche Personen als Hilfeleistende wünschen.

Potentiale sind trotz beschränkter Erfahrungen mit Einsätzen in diesem Bereich jedoch gemäss einigen Aussagen durchaus zu sehen - dies unter der Voraussetzung, dass das Angebot richtig kommuniziert wird und dem Zivildienstleistenden die Wahlmöglichkeit zwischen verschiedenen Pflichtenheften (Pflege, Haushaltshilfe, Fahrdienst etc.) gelassen wird.

Schliesslich scheint die Weiterentwicklung laut Expertenmeinung erheblich vom Wohlwollen der Betriebe abhängig zu sein. Neben der Kooperation der Betriebe ist ausserdem die Unterstützung von Verbänden notwendig, um Einsätze attraktiv zu gestalten und so das Interesse der Zivildienstleistenden zu gewinnen.

## **4.2 Einsätze in der Konfliktprävention**

Im Bereich Sozialwesen sind Einsätze im öffentlichen Raum möglich, wobei mit Einsätzen im Bereich Konfliktprävention und gewaltfreie Konfliktlösung seit 2008 ein Projekt existiert, das die Vollzugsstelle für den Zivildienst ZIVI in den Anfängen zusammen mit der Gemeinschaft Schweizer Zivildienstleistender GSZ umsetzte und im Rahmen dessen Massnahmen zur Gewaltprävention im öffentlichen Raum lanciert werden. So verhindern Zivildienstleistende Konflikte und Gewalt in öffentlichen Parks und in Ausgangszonen. Zivildienstleistende Personen, die entsprechend ausgebildet, angeleitet und betreut sind, können wichtige Beiträge zur Gewaltprävention leisten, insbesondere im Bereich Prävention von Jugendgewalt (im öffentlichen Raum), aber auch in

---

<sup>10</sup> Angegliedert im Bereich Gesundheitswesen und zu finden im Schwerpunktprogramm „Pflege und Betreuung“ (vgl. Tabelle 3).



anderen Bereichen. Diese Einsätze finden im Rahmen der offenen Jugendarbeit statt und können die Wirkungen von deren Arbeit wesentlich verstärken.

Seit April 2011 existiert im Rahmen von „RailFair“ eine weitere Einsatzmöglichkeit. Die SBB setzen Präventionsassistenten und Präventionsassistentinnen in Zügen des Regionalverkehrs und in Bussen ein. Durch diese bewusste Präsenz von Personal im öffentlichen Verkehr, die soziale Kontrolle, im gegebenen Falle verbale Intervention und Mediation sollen Gewalttaten und Vandalismus im öffentlichen Verkehr reduziert werden. In Bezug auf das Projekt Rail Fair wurden insbesondere die zu starren Bedingungen kritisiert. So würden gemäss der Befragten die Bedingungen des Angebots und der Nachfrage zu stark divergieren, in dem Sinn, dass die rigiden, vorgegebenen Zeitpunkte der Kurse und der Einsätze für die Zivildienstleistenden weder attraktiv noch realisierbar seien.

Obwohl Jugendarbeit<sup>11</sup> bei den Zivildienstleistenden hoch im Kurs steht, ist das Projekt gewaltfreie Konfliktprävention (ZöR) trotz beträchtlicher Bemühungen seitens der GSZ nicht richtig angelaufen, und stichhaltige Erklärungen dafür stehen noch aus - beziehungsweise sollen unter anderem mit dem vorliegenden Bericht geliefert werden.

Festgehalten wird von einigen Befragten, dass Zivildienstleistende, welche in der Jugendarbeit engagiert sind und sich diesen Bereich bewusst aussuchen, bereits eine Affinität zur Jugendarbeit mitbringen und meist ideelle Ziele verfolgen. Dies wird mit der Aussage begründet, dass bei Personen, bei welchen nicht bereits eine Neigung zu sozialen Fragen besteht, die Bedenken betreffend der Art und dem Nutzen der Tätigkeit und möglichen Folgen einer Konfliktsituation überwiegen.

Die Meinungen zum Projekt ZöR scheinen auf Seiten der Experten zweigeteilt zu sein. So wurde einerseits von einer bestehenden Nachfrage nach ebensolchen Einsätzen berichtet, welcher aufgrund des Platzangebots manchmal nicht nachgekommen werden kann<sup>12</sup>. Weiter wird betont, dass nicht die Nachfrage das Problem sei sondern vielmehr die Schwierigkeit, Gemeinden zu finden, welche sich zur Kooperation bereit erklären. Insbesondere einem Regionalzentrum kam die Rückmeldung, dass gute Projekte realisiert werden, der Bereich als sehr wichtig erachtet wird und eine Weiterentwicklung auf jeden Fall anzustreben sei.

Die meisten Aussagen liessen jedoch eher die problematischen Aspekte des Projektes in den Vordergrund rücken und betonten das fehlende Interesse an Einsätzen in der Konfliktprävention auf Seiten der Zivildienstleistenden. Dies könnte gemäss einer Aussage jedoch auch darauf zurückzuführen sein, dass die Zivildienstleistenden im Laufe ihrer Einsatzsuche gar nicht auf ZöR-Einsätze stossen, da die Möglichkeit einer solchen Tätigkeit nicht in allen Kreisen genügend Bekanntheit erlangt hat. Würde diesem Informationsmangel jedoch entgegengewirkt, so liesse sich durchaus Interesse auf Seiten der Zivildienstleistenden beobachten. Ein Ziel wäre es demnach, die Zivildienstleistenden an den Einführungskursen direkt zu fragen, ob ein solcher Einsatz für sie in Frage käme und im Anschluss diese Personen gezielt für entsprechende Einsätze anzuwerben.

Ebenfalls angesprochen wurde der für diesen Einsatz obligatorische gewaltfreie Konfliktlösekurs (GfKl). Zu beobachten sei dabei gemäss Experten eine teilweise erhebliche Ablehnung gegen den

---

<sup>11</sup> Offene Kinder- und Jugendarbeit ist eingebettet in den Bereich Sozialwesen (vgl. Kapitel 3.2)

<sup>12</sup> Dies wurde beispielsweise in den Gemeinden Wohlen und Baden beobachtet.



Kurs. Rückmeldungen dazu betreffen insbesondere die Dauer, den Inhalt und die Kursleitung des 5-tägigen Kurses. Besondere Ablehnung ist insbesondere von Personen zu verzeichnen, welche beruflich in dem Feld verankert sind (bspw. Lehrer, Sozialarbeiter) und den entsprechenden Kurs somit als überflüssig erachten. So bringe gemäss Rückmeldungen eine gute Einführung durch den Betrieb in den meisten Fällen viel mehr als der Kursbesuch an sich - dies auch vor dem Hintergrund, dass aufgrund organisatorischer Unpässlichkeiten (zu wenig Kursplätze) der Kurs oftmals erst nach Einsatzstart besucht werden kann und die entsprechenden Zivildienstleistenden ihrer Meinung nach bereits eine ausreichende Einführung durch den Betrieb erfahren.

### **4.3 Wünsche und Anregungen**

Im Folgenden werden einige Wünsche und Anregungen kurz erläutert, welche von den Experten in den Interviews geäussert wurden.

#### **4.3.1 Anregungen der Zivildienstleistenden**

Wünsche auf Seiten der Zivildienstleistenden betreffen einerseits die Pflichtenhefte. So vermissen Viele qualifiziertere Pflichtenhefte, welche ihnen ermöglichen, bereits vorhandene Kenntnisse und Fähigkeiten einzubringen. Ebenfalls wurde der Wunsch nach einer Aufstiegsmöglichkeit in der Struktur des Zivildienstes (bspw. Möglichkeit der Ausbildung zum Vorgesetzten) geäussert - vergleichbar mit der Organisation beim Militär. Weiter soll die Möglichkeit bestehen, die 180 Tage in allen Tätigkeitsbereichen leisten zu können und nicht auf die gesetzten Schwerpunktprogrammen eingeschränkt zu sein.

Eine innovative Idee betrifft die Einrichtung eines persönlichen Online-Kontos auf der Internetseite des Zivildienstes. So könnte jeder Zivildienstleistende seine Einsätze verwalten, jederzeit auf seine gespeicherten Informationen zugreifen, eine Favoritenliste erstellen und die Entwicklung beliebiger Einsatzplätze verfolgen.<sup>13</sup>

#### **4.3.2 Anregungen der Regionalzentren**

Wünsche der Regionalzentren betreffen insbesondere die Ausgestaltung der Einführungskurse. Vor dem Hintergrund, dass der Einführungskurs eine ideale Plattform bietet, um für bestimmte Bereiche und Einsätze Werbung zu machen, wäre es wünschenswert, ausreichend Informationsmaterial von der Zentralstelle zu erhalten um die Kanäle, welche den Regionalzentren zur Verfügung stehen, auch nutzen zu können. So fehlt es laut Aussagen insbesondere an aktuellem Videomaterial (seit neuer Verordnung veraltet), welches erfahrungsgemäss geeignet war, um den Zivildienstleistenden die ersten Hemmung und Ängste vor unbekanntem Bereichen (insbesondere Pflege und Betreuung) zu nehmen, da sich Personen vor allem durch Bilder und praktische Beispiele angesprochen fühlen. Diesbezüglich mögen Einwände bestehen, welche die Priorisierung bestimmter, im Rahmen des Videomaterials vorgestellter Bereiche, betreffen. Dem sei jedoch abzuhelpen, indem alle Einsatzbereiche zwar erwähnt werden, solche, welche zum aktuellen Zeitpunkt unterbesetzt sind und etwas mehr Werbung brauchen zudem jedoch mit Bildern und einem Videofilm veranschaulicht

---

<sup>13</sup> Dies ist nur das Resultat einer ersten Ideensammlung, wäre weiter auszuarbeiten und evtl. mit Hilfe von Zivildienstleistenden weiter zu entwickeln.



werden. Dieses Vorgehen sollte idealerweise fortlaufend angepasst werden – je nach Auslastung der Bereiche.

Von einer Expertin/einem Experten wurde der Einwand erhoben, dass gar nicht genügend Zeit vorhanden sei, alle Bereiche in ausreichendem Masse vorzustellen und schon überreichlich Material für die Einführungskurse vorhanden sei. Dem Problem könnte so begegnet werden, indem verschiedene Posten (einer pro Tätigkeitsbereich) in der Art eines Rundgangs aufgestellt würden, wobei an jedem Posten ein Vertreter seinen Einsatzbetrieb vorstellt. Hier stellt sich das Problem, dass die meisten Einsatzbetriebe aufgrund genügender Auslastung nicht auf solche Werbemassnahmen angewiesen sind. So könnte man diese Idee für solche Einsatzbetriebe realisieren, welchen es an Zivildienstleistenden fehlt (beispielsweise Spitex- oder ZöR- Betriebe) und für welche es infolgedessen lohnend wäre, an den Einführungskursen ihren Betrieb durch einen Repräsentanten vertreten zu lassen.

Einen Punkt, welchem wohl nur in beschränktem Masse entgegengekommen werden kann, betrifft die Präsenz des Zivildienstes bei der Aushebung. So wird gewünscht, dass die Zivildienstleistenden noch besser informiert würden - dies nicht nur am Einführungstag, sondern bereits bei der Aushebung. Dabei soll den jungen Männern bereits am Tag der Aushebung mittels eines Briefings der Zivildienst näher gebracht werden.

Weiter wurde die Akquisition der Einsatzbetriebe erwähnt. Wünschenswert wäre eine bereichsspezifische Informationsmappe, welche beispielsweise folgende Dokumente beinhaltet:

- Infoblatt mit Stichworten, was der Zivildienst in diesem Bereich alles leisten kann
- Beispielhafte Standardpflichtenhefte
- Positiver Erfahrungsbericht eines Betriebes
- Positiver Erfahrungsbericht eines/mehrerer Zivildienstleistenden
- Überblick über die Kosten, welche beim Betrieb anfallen
- Beschreibung der Anerkennungsbedingungen für die Einsatzbetriebe

Ebenfalls vorstellbar wäre es, pro Bereich eine jährliche Veranstaltung für interessierte Betriebe zu organisieren, an welcher ebendiese Informationen abgegeben und erklärt werden könnten. Einen Ausschnitt aus diesen Broschüren (ohne Kostenüberblick) könnte ferner am Einführungstag an die – jeweils an diesem Bereich interessierten – Zivildienstleistenden abgegeben werden.

### **4.3.3 Aussichten und Weiterentwicklung**

Wünschenswert wäre gemäss verschiedenen Aussagen die Weiterentwicklung von Bereichen, für welche bereits ein Interesse zu vermerken ist, und bei welchen sich demnach eine Investition lohnt – beispielsweise im Schulbereich. Für den Zivildienst wird hier auf Seiten der Experten massgebliches Potential gesehen, auch vor dem Hintergrund, dass in diesem Bereich ein Mangel an Ressourcen zu vermerken ist (betrifft bspw. Betreuungsmöglichkeiten ausserhalb der Schulzeiten, Eröffnung neuer Krippenplätzen/Kindertagesstätten). Dem Zivildienst wäre es möglich, mit dem Einsatz von kostengünstigen Zivildienstleistenden den Staat bei der Aufrechterhaltung und Entwicklung ebendieser Dienstleistungen gewinnbringend zu unterstützen. Dies scheint insbesondere auch deshalb gerechtfertigt, da viele Anfragen für solche Einsätze bestehen und ein Unterstützungsbedarf der Bereiche nicht abzustreiten ist - jedoch praktisch noch keine





einschlägigen Einsatzplätze existieren.<sup>14</sup> Weiter wäre laut Experten eine umfassende Analyse der Interessen der Zivildienstleistenden und der Einsatzbetriebe anzustreben, um so die Akquisition von neuen Einsatzbetrieben zu steuern und die Effizienz der Akquisition zu steigern.

---

<sup>14</sup> *Bemerkung:* Schulen können keinem der im Gesetz festgelegten Tätigkeitsbereiche zugeordnet werden, auch nicht dem Sozialwesen, da ihr primärer Zweck weder in der Unterstützung von Hilfsbedürftigen, noch in der Betreuung und Führung von Jugendlichen liegt. Einsätze in Schulen sind dennoch in eingeschränktem Rahmen möglich, wenn der Zivildienstleistende in einer integrativen Schule die Lehrkräfte bei der Betreuung von behinderten Kindern unterstützt. Da Zivildienstleistende in einem 100%-Pensum beschäftigt werden müssen, ist durch diese Einschränkung der sinnvolle Einsatz von Zivildienstleistenden für viele Schulen schwierig oder gar nicht möglich. Nicht integrativ tätige Schulen dürfen zudem gar keine Zivildienstleistenden beschäftigen. Einsätze in Schulen würden eine Änderung des ZDG bedingen.



## 5 Auswertungen der Online-Befragung

### 5.1 Stichprobenbeschreibung

Nachfolgend wird die Stichprobe der Online-Befragung anhand der soziodemographischen Angaben der Teilnehmer beschrieben.

#### 5.1.1 Soziodemographische Angaben

##### *Alter*

Der Altersdurchschnitt der Befragten beträgt 24.0 Jahre mit einer Bandbreite von 18 bis 35 Jahren und einem Median von 23.0 Jahren (n=1'996). Für weitergehende Analysen wurden vier Alterskategorien gebildet (18-19 Jahre, 20-23 Jahre, 24-30 Jahre, 31-36 Jahre). Es zeigt sich, dass die Mehrheit zwischen 21-23 Jahre alt ist (54%), etwas weniger (40%) sind zwischen 24 und 30 Jahre alt, der Rest ist jünger als 20 Jahre (2%) oder älter als 30 Jahre (5%).

##### *Kantonszugehörigkeit und Sprachregion*

Knapp 17% der Befragten wohnen im Kanton Bern und rund 17% im Kanton Zürich, je 8% der befragten Personen haben im Kanton Aargau und im Kanton Waadt ihren Wohnsitz, 7% im Kanton Luzern und ebenso viele im Kanton St. Gallen (n=1'999). Die übrigen Teilnehmer verteilen sich ungleichmässig auf die restlichen Kantone. Vergleicht man die Verteilung mit der Kantonszugehörigkeitsstatistik der Schweizer Bevölkerung des BFS<sup>15</sup>, so sind diese etwa gleichverteilt, einzig Bern ist in unserer Stichprobe etwas übervertreten (17% vs. 13%).

Die Teilnehmer wurden der Anschaulichkeit halber nachträglich den drei Sprachregionen (Deutschschweiz, Romandie und Tessin) zugeordnet. Dabei stammen 78% der Befragten aus der Deutschschweiz, 20% aus der Romandie und gut 2% aus dem Tessin (n=1'999).

##### *Schulbildung*

Bezogen auf die Schulbildung („*Welches ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung?*“) zeigen sich folgende Häufigkeitsverteilungen (n=1'999): Die obligatorische Schule als höchste Ausbildung geben nur 1% an. Eine höhere Fach- und Berufsausbildung geben rund 7% der Befragten an, 27% geben eine Berufsschule-/lehre an. Die Universität/Fachhochschule als höchste abgeschlossene Ausbildung absolvierten 27%. Mit 37% der höchste Anteil der Befragten gibt als höchste abgeschlossene Ausbildung die Maturitätsschule, DMS, HMS oder FMS an.

##### *Berufliche Situation*

Die Zivildienstleistenden wurden ebenfalls zu ihrer beruflichen Situation befragt (n=2'002). Die meisten der Befragten befinden sich noch in Ausbildung (38%), etwas weniger befinden sich in einer Vollzeitanstellung (30%). Teilzeitangestellt sind knapp ein Sechstel (15%), die restlichen

---

<sup>15</sup> [http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/\\_01/02/blank/key/raeumliche\\_verteilung/kantone\\_gemeinden.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/_01/02/blank/key/raeumliche_verteilung/kantone_gemeinden.html)



Befragten sind entweder arbeitslos (5%), selbstständig erwerbstätig (3%) oder geben an, sich in einer anderen Situation zu befinden (8%). In der Kategorie ‚Anderes‘ finden sich Nennungen wie bspw. ‚Übergangssituation‘ (Studium - Arbeit) (n=21), ‚Zivildienst‘ (n=32), Sprachschule/Reisen/Ferien‘ (n=13) und ‚Praktikum‘ (n=8).

Diejenigen, welche sich in einer Teilzeitanstellung befinden, sind im Durchschnitt zu 61 Stellenprozent beschäftigt (Median= 62.5%, Minimum= 5%, Maximum= 150%). Personen in einer Anstellungssituation (Teilzeit- oder Vollzeitanstellung) wurden weiter gefragt, in welchem Bereich sie ihre berufliche Haupttätigkeit ausführen (vorgegebene Antwortkategorien) und welcher beruflichen Tätigkeit sie genau nachgehen (offene Frage). Die Verteilung auf die verschiedenen vorgegebenen Berufskategorien ist in Abbildung 3 dargestellt, wobei die befragten Personen überdurchschnittlich häufig in der Privatwirtschaft (36% bzw. 22%) tätig sind. Unter der Kategorie ‚Anderes‘ wurden zudem Berufsbereiche wie Architektur, Informatik, Bauwesen und Handwerk genannt.

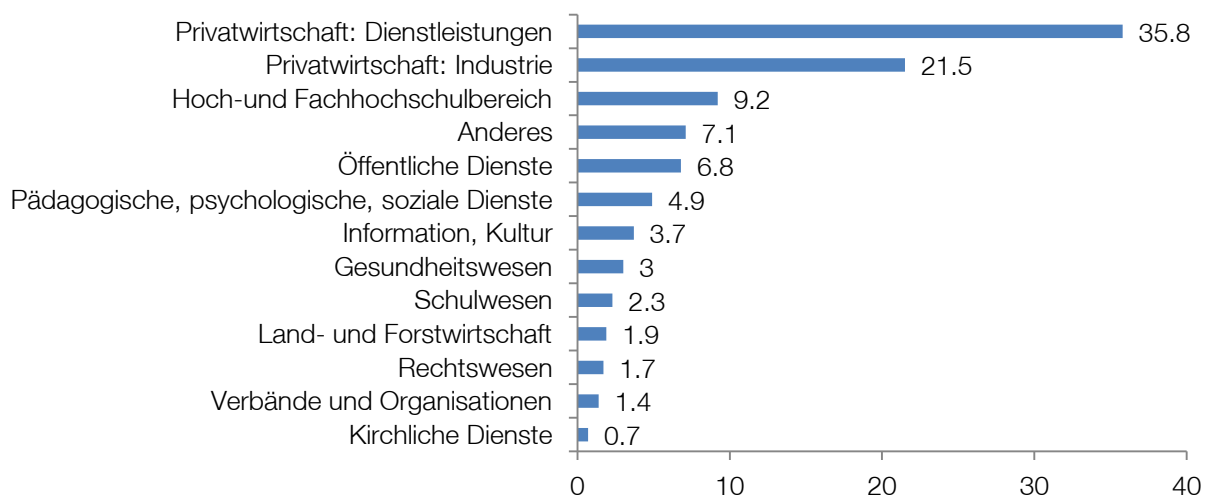


Abbildung 3 Bereich Berufstätigkeit (n=1'044) in %

#### *Ausbildungssituation*

Von den Personen, welche sich zum gegebenen Zeitpunkt in einer Ausbildung befinden, geben mehr als die Hälfte (56%) an, sich in einem Studium an einer Universität zu befinden und knapp ein Drittel (30%) absolvieren ihre Ausbildung an einer Fachhochschule. Der Rest verteilt sich auf die Kategorien ersichtlich in Abbildung 4.

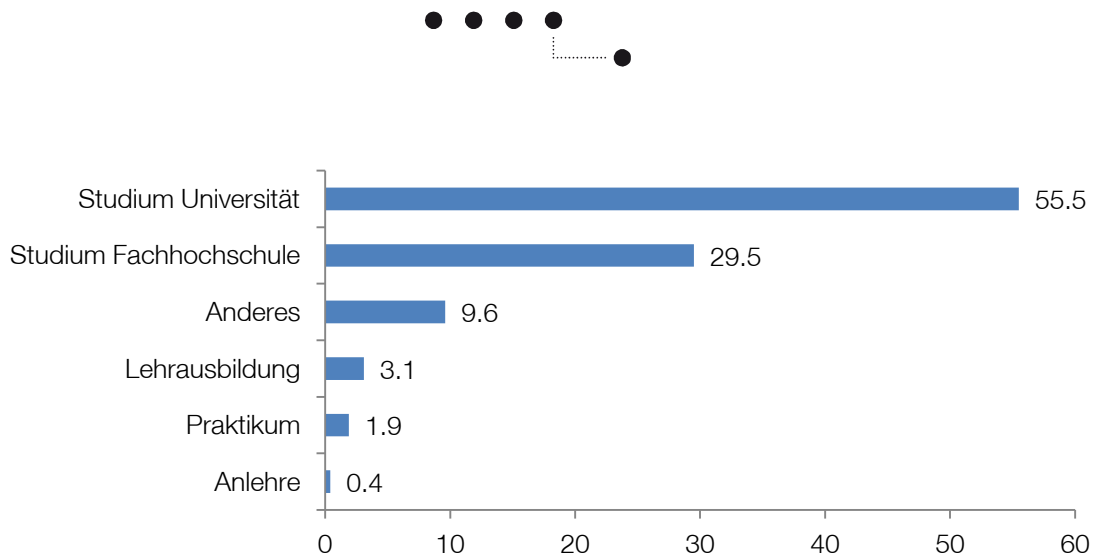


Abbildung 4 Ausbildungssituation (n=937) in %

Weiter wurden diejenigen, welche sich in einer Ausbildung befinden gefragt, in welchem Bereich sie ihre Ausbildung absolvieren. Bei den Zivildienstleistenden, welche in einer Berufslehre (n=28) sind, ist dies hauptsächlich entweder im Bereich Natur (21%), Bau, Gebäudetechnik (21%), Holz und Innenausbau (11%), Fahrzeuge (11%) oder Bildung, Soziales (11%). Personen in einer sogenannten „Anlehre“ (n=4) absolvieren diese mehrheitlich in den Bereichen Gastgewerbe (25%), Fahrzeuge (25%) Bildung oder Soziales (25%). Ihr Praktikum leisten diese Personen (n=18) hauptsächlich im Bereich Bildung und Soziales (33%), in der Branche Natur (11%) und Informatik (11%). Das Studium an einer Fachhochschule absolvieren die Zivildienstleistenden (n=275) vornehmlich in der Technik (18%), im Bereich Soziales, Pädagogik (18%) und im Bereich Wirtschaft (15%). Etwas breiter fällt die Verteilung bei den Universitätsstudierenden (n=521) aus. So sind es insbesondere die Bereiche Naturwissenschaften und Mathematik (19%), Ingenieurwissenschaften und Architektur (16%), Sozialwissenschaften (13%) und Wirtschaftswissenschaften (10%), welche häufig als Hauptfach besucht werden<sup>16</sup>.

#### *Zivilstand und Kinder*

Knapp 94% der Befragten (n=2'003) sind ledig und 6% verheiratet. Geschieden sind lediglich 0.2 % und eine Person lebt in einer eingetragenen Partnerschaft. Diese Ergebnisse erstaunen vor dem Hintergrund der Altersverteilung jedoch nicht.<sup>17</sup>

Die Frage nach Kindern, die im gleichen Haushalt leben („Haben Sie Kinder, die im selben Haushalt leben?“) bejahen lediglich 8% (n=158). Von denjenigen befragten Personen, welche angeben mit Kindern im selben Haushalt zu wohnen, haben knapp zwei Drittel (66%) nur ein Kind (n=125).

Bezüglich der Häufigkeit des Zusammenlebens mit Kindern im eigenen Haushalt zeigt sich, dass vor allem Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft bei Geburt mit Kindern zusammenleben (15% vs. 8%)<sup>18</sup>.

<sup>16</sup> Verteilung der Universitätsstudierenden auf die einzelnen Bereiche (2010, BFS): Wirtschaftswissenschaften 20%, Ingenieurwissenschaften 9%, Sozialwissenschaften 10%, exakte Wissenschaften und Naturwissenschaften (Naturwissenschaften, Mathematik) 19%.

<sup>17</sup> Geringer Prozentsatz verheirateter Personen aufgrund des tiefen Altersdurchschnitts der Befragten (24.0 Jahre).

<sup>18</sup> ( $\chi^2=6.4$ ,  $df=1$ ,  $p<.05$ )



### *Nationale Herkunft*

Die überwiegende Mehrheit (95%) der Befragten (n=2'002) hatte bei Geburt die Schweizer Nationalität. Unter den 5% mit anderer Nationalität befinden sich unter anderem 25 Deutsche (zwei davon mit Doppelbürgerschaft), 18 Franzosen (plus zwei Doppelbürger), elf Portugiesen (plus ein Doppelbürger) sowie neun US-Amerikaner (plus zwei Doppelbürger).

Bezogen auf die Eltern ist festzustellen, dass bei 78% der Befragten (n=1'998) beide Elternteile aus der Schweiz stammen. Bei knapp 17% stammt ein Elternteil aus dem Ausland, 6% berichten von zwei ausländischen Elternteilen.

### *Konfessionelle Zugehörigkeit*

Knapp zwei Drittel (64%) gehören dem Christentum (katholisch/reformiert/orthodox) an und knapp ein Drittel (32%) der Befragten (n=1'993) ist konfessionslos. Weitere Religionen sind in der Stichprobe kaum vertreten (1% Islam, 3% andere Religion wie bspw. Agnostizismus/Buddhismus/Zeugen Jehovas).

Bezüglich der Nationalität der Eltern (Schweiz versus ausländische Elternteile) gibt es Unterschiede in den konfessionellen Gruppen<sup>19</sup>. Mehr Befragte (66%) mit Schweizer Eltern (n=1'549) geben an christlich zu sein. Andererseits geben 19% der Personen mit zwei ausländischen Elternteilen den Islam als ihre Religionszugehörigkeit an. Alle Gruppen berichten gleich oft über keine Konfessionszugehörigkeit.

## **5.1.2 Persönliche Erfahrungen und Einstellungen**

### *Politisches Interesse*

Weiter hatten die Zivildienstleistenden auf einer Skala von 1-10 ihr politisches Interesse anzugeben. Die Befragten weisen ein durchschnittliches politisches Interesse von 6.5 Skalenpunkten (Sd=2.8, Median=7.0, Minimum= 1, Maximum=10) auf. Dies entspricht einem überdurchschnittlichen politischen Interesse verglichen mit einer Umfrage zur politischen Partizipation der Schweizer Bevölkerung, bei welcher ein Durchschnitt von 5.3 (Angabe des Interesses für Politik auf einer Skala von 1-10) zu verzeichnen war (BFS, 2009)<sup>20</sup>. Wie aus Abbildung 7 zu entnehmen, geben 61% ein ziemlich bis sehr starkes Interesse (Skalenwert 7 bis 10) an.

---

<sup>19</sup> ( $\chi^2=3.8$ ,  $df=1$ ,  $p<.05$ )

<sup>20</sup> <http://www.bfs.admin.ch>

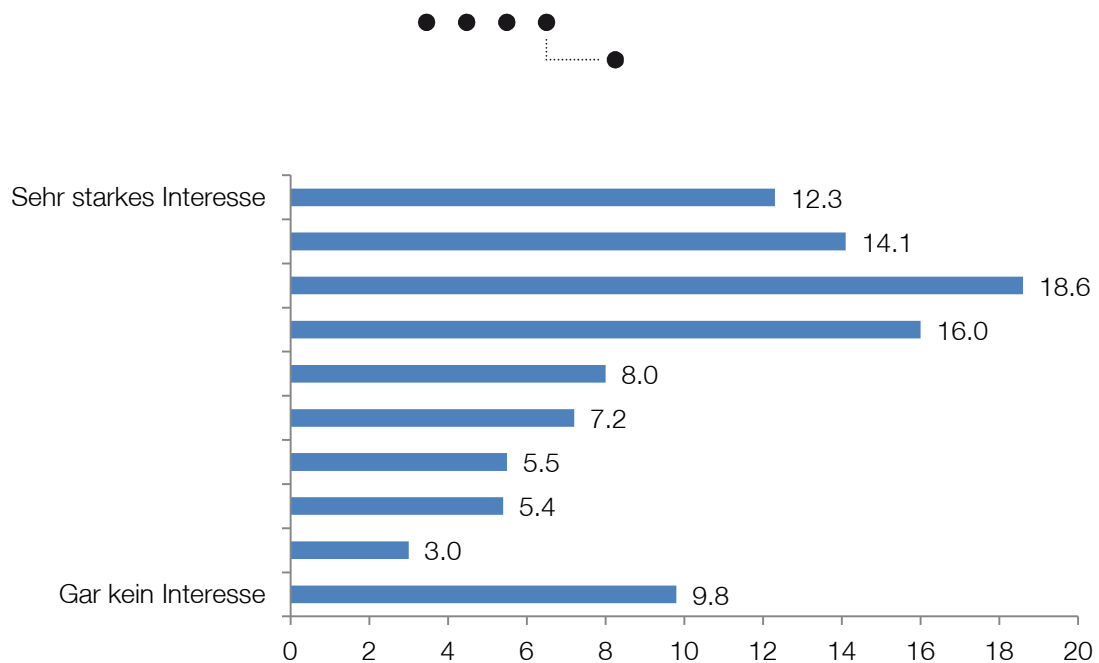


Abbildung 5 Politisches Interesse (n=2'004) in %

### Engagement in Organisationen

Um Rückschlüsse auf das soziale und politische Engagement der Zivildienstleistenden ziehen zu können, hatten die Befragten weiter ihr Engagement in folgenden Bereichen oder Organisationen anzugeben (Mehrfachantwortmöglichkeit) („Engagieren Sie sich regelmässig aktiv und mit eigenem Beitrag in einer der folgenden Bereiche/Organisationen?“). Die Verteilungen sind in Abbildung 8 illustriert.

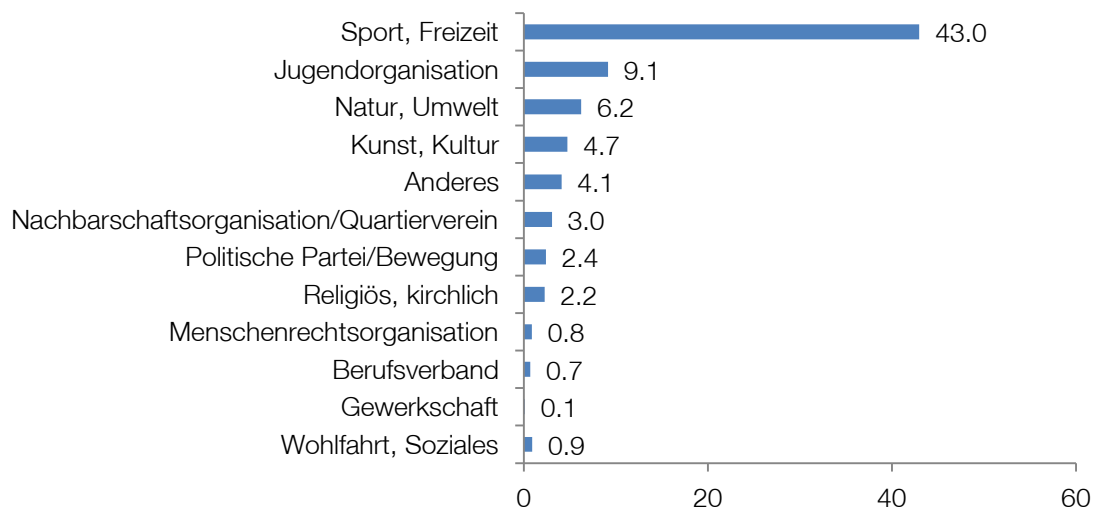


Abbildung 6 Engagement in Organisationen (n=2'004) in %

Interessant aber nicht erstaunlich scheint, dass sich ein Zusammenhang zwischen dem politischen Interesse und dem Engagement in bestimmten Organisationen nachweisen lässt. So sind beispielsweise 26% der Personen (n=1'383) mit mittlerem bis hohem politischen Interesse



(Skalenwert 6-10), typischerweise ebenfalls in einer Jugendorganisation engagiert<sup>21</sup>, 22% im Bereich Kunst/Kultur<sup>22</sup>, ebenfalls 22% im Bereich Umwelt/ Natur<sup>23</sup>, 14% im Bereich Wohlfahrt/Soziales<sup>24</sup> und 13% sind einer politischen Partei/Bewegung angehörig<sup>25</sup>.

Vergleicht man diese Ergebnisse mit denen anderer Studien wird deutlich, dass die befragten Zivildienstleistenden (n=2'004) überdurchschnittlich häufig (77%) in mindestens einem Bereich/Organisation engagiert sind (vs. formelles freiwilliges Engagement der Schweizer Bevölkerung innerhalb von Vereinen und Organisationen von rund 25%; Schweizer Freiwilligen-Monitor, 2007). Im Vergleich zu der zitierten Studie fallen insbesondere die Resultate bezüglich des Engagements in Sport- oder Freizeitvereinen höher aus. Anstatt nur 10% sind die Zivildienstleistenden zu rund 43% in diesem Bereich engagiert. Dabei muss jedoch beachtet werden, dass bei der vorliegenden Befragung im Gegensatz zu der erwähnten Studie lediglich Männer im Alter von 18 bis 36 Jahren befragt wurden, d.h. eine Bevölkerungsgruppe, welche nachweislich überproportional häufig in Sportvereinen-/Organisationen involviert ist.

Nicht replizieren lassen sich Resultate, welche auf ein überdurchschnittlich häufiges freiwilliges Engagement der deutschschweizerischen Bevölkerung hinweist (Schweizer Freiwilligen-Monitor, 2007). Aufgegliedert nach den drei Sprachregionen lassen sich bei den befragten Zivildienstleistenden keine bedeutenden Unterschiede bezüglich dem Engagement feststellen (d: 77%, n=1'559; f: 80%, n=393; i: 77%, n=47).

### *Solidaritätsempfinden*

Um auf das allgemeine Solidaritätsempfinden der Zivildienstleistenden zu schliessen, wurde diesen folgende Aussage unterbreitet „*Die Menschen in der Schweiz schauen hauptsächlich auf ihr eigenes Wohlergehen und nicht so sehr auf das der Gemeinde/Nachbarschaft*“, welche sie im Anschluss auf einer Skala von 1. *trifft überhaupt nicht zu* bis 5. *trifft immer zu* zu bewerten hatten. Die Befragten (n=1'990) beurteilen diese Aussage mit einem durchschnittlichen Wert von 3.2 (Sd=1.0, Median=3.0, Minimum=1, Maximum=5), was darauf hinweist, dass die Gesellschaft tendenziell als eher unsolidarisch empfunden wird. Ein Fünftel (20%) findet dabei, dass die Aussage überhaupt nicht oder nur begrenzt zutrifft (Skalenwert 1 und 2), zwei Fünftel (40%) finden, dass dies manchmal zu trifft (Skalenwert 3) und ebenfalls zwei Fünftel (40%) beurteilen die Aussage als meistens bis immer zutreffend (Skalenwert 4 bis 5).

Um die Solidarität auf individueller Ebene zu erfassen, wurde eine ähnliche Frage gestellt „*Mein persönliches Wohlergehen ist mir wichtiger als das meiner Gemeinde/Nachbarschaft*“, welche wiederum anhand derselben Skala zu beurteilen war. Der Mittelwert von 2.7 (Sd=1.0, Median=3.0, Minimum=1, Maximum=5) deutet darauf hin, dass sich die Zivildienstleistenden als tendenziell eher solidarisch gegenüber ihrer Gemeinde und Nachbarschaft beurteilen. Etwas mehr als zwei Fünftel (43%) bewerten die Aussage als überhaupt nicht oder nur begrenzt zutreffend, etwas weniger (37%) finden dass ihr persönliches Wohlergehen manchmal über dem anderer steht und gut ein Fünftel (21%) gibt zu, dass dies meistens bis immer der Fall ist.

---

<sup>21</sup> ( $\chi^2=25.0$ , df=1, p<.05)

<sup>22</sup> ( $\chi^2=20.2$ , df=1, p<.05)

<sup>23</sup> ( $\chi^2=7.2$ , df=1, p<.05)

<sup>24</sup> ( $\chi^2=14.2$ , df=1, p<.05)

<sup>25</sup> ( $\chi^2=67.1$ , df=1, p<.05)



### *Opfererfahrungen*

Aufgrund eines hypothetisch vermuteten Zusammenhangs zwischen der Wahl von ZöR-Einsätzen und persönlichen Gewalterfahrungen wurde ebenfalls nach Opfererfahrungen im Zusammenhang mit Gewalthandlungen gefragt („*Wurden Sie schon einmal Opfer einer Gewalttat?*“). Die Frage nach persönlichen Gewalterfahrungen bejahen ein Drittel (33%) der Befragten (n=1'985). Diejenigen, welche die Frage bejahten (n=653), wurden weiter nach dem Zeitpunkt der Tat gefragt („*Wann wurden Sie zuletzt Opfer einer Gewalttat?*“), wobei Mehrfachantworten möglich waren. 7% aller Personen, welche die Frage nach dem Tatzeitpunkt beantwortet hatten, berichteten, mehr als einmal Opfer einer Gewalttat geworden zu sein. Bei 20% der Personen, welche einen oder mehrere Vorfälle angeben (n=666), hat sich die letzte Gewalttat vor über 10 Jahren ereignet, bei 33% in den letzten 10 Jahren, bei 22% in den letzten 5 Jahren, bei 19% in den letzten 3 Jahren und bei 14% in den letzten 12 Monaten.

Die in der vorliegenden Umfrage ermittelte Prävalenzrate von 33% kann mit den Zahlen der Schweizer Opferbefragung aus dem Jahr 2011, welche im Auftrag der Konferenz der Kantonalen Polizeikommandanten (KKPKS) von der Universität Zürich erhoben wurden (ermittelte Prävalenzrate von 10%), nur mit grossem Vorbehalt verglichen werden.<sup>26</sup> Im Gegensatz zur Schweizer Opferbefragung wurde die Frage nach Gewalterfahrungen nicht differenziert gestellt. So wurde der Begriff „Gewalt“ nicht genauer definiert, sondern liess Interpretationsspielraum auf Seiten der Befragten zu, womit möglicherweise bereits geringfügige Tötlichkeiten erfasst wurden.

Um Rückschlüsse auf die Umstände der Gewalttat zu erhalten, hatten die Betroffenen anhand vorgegebener Antwortkategorien anzugeben, wer die Gewalttat verübte („*Durch wen wurde diese Gewalttat verübt?*“). Hierbei fallen die Häufigkeitsverteilungen wie folgt aus: 12% derjenigen, welche diese Frage beantworteten (n=653), berichten von mehreren Gewalterfahrungen. Von Unbekannten wurden 55% der Antwortenden (n=653), von Freunden/Bekanntem 17%, von der Polizei 8%, von Angehörigen eines privaten Sicherheitsdienstes 6%, von der Familie 3%, vom Partner/der Partnerin 1% und andere Kategorien 22% angegriffen.

Ebenfalls wurde erhoben, wo die Gewalttat verübt wurde („*Wo wurde diese Gewalttat verübt?*“). Es wird offenkundig, dass 93% der betreffenden Personen (n=663) im öffentlichen Raum, 5% im privaten Raum, 2% im Institution/Heim und 3% andere Kategorien Opfer gewalttätiger Übergriffe wurden. Diese Angaben decken sich mit denen der Schweizer Opferbefragung (Killias et al., 2011), welche darauf hinweisen, dass die Delikte vor allem auf der Strasse und nicht im häuslichen Bereich stattfinden.

Weiter wurde ebenfalls nach der Gewalterfahrung von Freunden und Angehörigen gefragt („*Wurde jemand aus ihrem näheren Familien-/Bekanntem schon einmal Opfer einer Gewalttat?*“). Diese Frage bejahen 40% (n=767) der Befragten (n=1'913).

Bei der Frage nach der Täterschaft, welche Freunden und Angehörigen Gewalt zufügte, zeigt sich folgende Häufigkeitsverteilung: 55% (n=740), geben an, dass es sich bei der Täterschaft um Unbekannte, bei 17% um Freunden/Bekanntem handelt, bei 11% um Angehörige eines privaten

---

<sup>26</sup> Der Studie der Schweizer Opferbefragung liegt eine relativ repräsentative Stichprobe zugrunde, welche die Altersverteilung der schweizerischen Gesamtbevölkerung abbildet. Die Stichprobe von Zivildienstleistenden weist demgegenüber ein deutlich jüngeres Durchschnittsalter auf, wodurch die Vergleichbarkeit beeinträchtigt wird.





Sicherheitsdienstes, bei 11% um die Polizei, bei 9% um Familienangehörige, bei 6% um den/die Partner/in und bei 16% um andere Personenkategorien.

Wiederum wurde erhoben, wo die Gewalttat verübt wurde: Es wird deutlich, dass 88% der betreffenden Personen (n=776) im öffentlichen Raum, 16% im privaten Raum, 2% im Institution/Heim und 2% andere Kategorien angegriffen wurden.

## **5.2 Zivildienst**

### **5.2.1 Zulassung und Dienstage**

Die Zivildienstleistenden wurden nach dem Jahr ihrer Zulassung gefragt. Im Jahr 2008 wurden 4% der Befragten zugelassen, 40% sind es im Jahr 2009, 50% im darauffolgenden Jahr 2010 und 7% im Jahr 2011. Von den befragten Zivildienstleistenden haben einige noch keine Dienstage geleistet (7%). Die restlichen Zivildienstleistenden haben bereits einige Dienstage absolviert, wobei die Befragten (n=2'001) durchschnittlich 108 Dienstage geleistet haben (Sd=101.3, Minimum=0, Maximum=450).

Desweiteren wurden die Befragten aufgefordert anzugeben, in welchem/n Tätigkeitsbereich/en sie bereits einen Einsatz geleistet oder geplant (mit unterschriebener Einsatzvereinbarung) haben (vgl. Anhang C, Tabelle 1). Erwähnenswert scheint, dass 53% aller antwortenden Personen (n=1'846) eine Mehrfachantwort betreffend geleisteter Einsätze abgeben, also in zwei oder mehr Tätigkeitsbereichen bereits Dienst geleistet haben.

### **5.2.2 Wechsel Militärdienst**

Ebenfalls von Interesse war, ob die befragten Personen vor dem Zivildienst bereits Militärdienst/RS/WK/andere Dienstleistung absolviert haben, wobei diese Frage 60% (n=1'201) bejahen. Diejenigen, welche bereits Militärdienst geleistet haben, wurden zudem gefragt, wie viele Dienstage sie bereits absolviert hatten. Personen, welche vom Militär zum Zivildienst wechselten, leisteten durchschnittlich bereits 145.2 Tage Militärdienst (Sd=96.1, Minimum=0, Maximum=999). Ganze 55% haben dabei zwischen 100 und 200 Tagen geleistet, 29% unter 100 Tagen und 17% zwischen 200 und 300 Tagen.

Um die Motivation für den Wechsel zu ermitteln, wurden die Zivildienstleistenden mit bereits geleisteten Militärdiensttagen weiter gefragt, weshalb sie vom Militärdienst zum Zivildienst wechselten („*Wie ausschlaggebend waren folgende Faktoren für Sie bei der Entscheidung vom Militärdienst zum Zivildienst zu wechseln?*“). Dabei wurden verschiedene Antwortmöglichkeiten vorgegeben (vgl. Abbildung 7), wobei die Befragten für jede Antwort hinzufügen mussten, ob diese für sie 1. *nicht wichtig* bis 4. *sehr wichtig* beim Entscheid für einen Wechsel war. In Abbildung 7 ist die Zustimmung (3. *eher wichtig* bis 4. *sehr wichtig*) in Prozent für die einzelnen Antwortkategorien dargestellt, wobei der Wunsch, eine sinnvolle Tätigkeit auszuüben für die deutliche Mehrheit (95%) der Befragten ausschlaggebend war, dicht gefolgt von der Vorstellung, dass der Zivildienst eine flexiblere Organisation ermöglicht (85%).

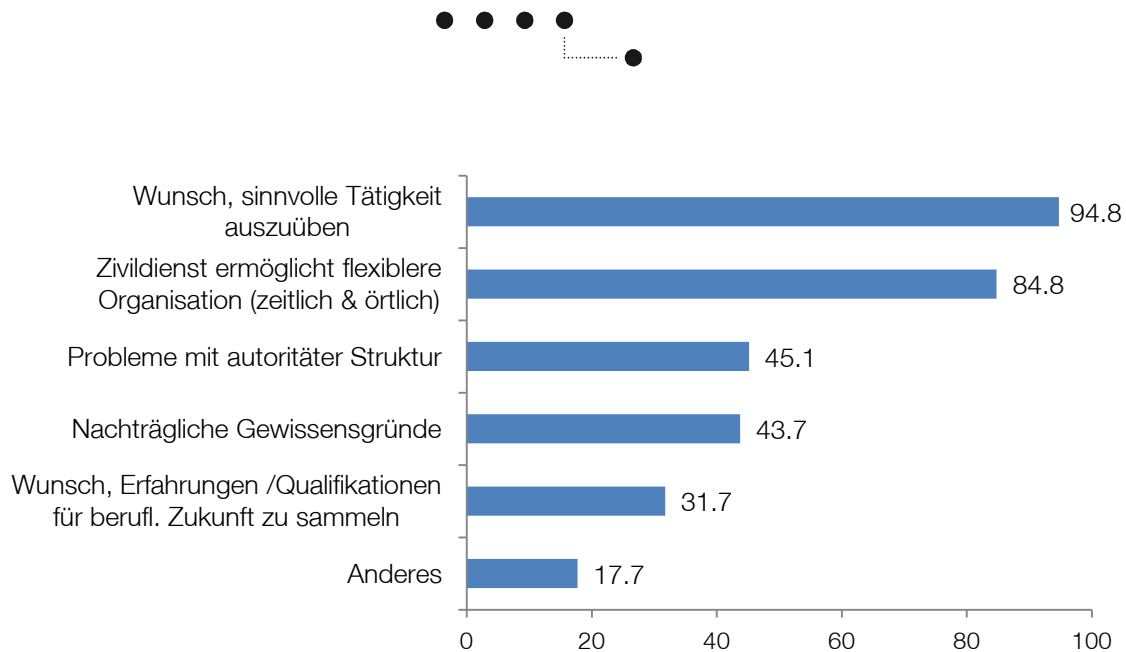


Abbildung 7 Gründe für Wechsel vom Militärdienst zum Zivildienst (n=1'201) in %

Knapp 18% geben zudem andere Gründe an. Mehrfach genannt wurden insbesondere folgende Punkte:

- Unmotivierte, inkompetente Vorgesetzte
- Wurde gezwungen weiterzumachen (Unteroffiziersschule)
- Möglichkeit, alle Dienstage an einem Stück zu absolvieren
- Antimilitarismus, Sinnlosigkeit der Armee
- Gesundheitliche Probleme

### 5.2.3 Attraktivität Zivildienst

Die Grundmotivation wurde mit folgender Frage erhoben „*Wie wichtig waren folgende Faktoren für Sie bei der Entscheidung Zivildienst zu leisten?*“. Die Befragten hatten für jede vorgegebene Antwort anzugeben, ob diese für sie 1. *nicht wichtig* bis 4. *sehr wichtig* beim Entscheid für einen Wechsel war. Die prozentuale Verteilung der Antworten (Zustimmung 3. *eher wichtig* bis 4. *sehr wichtig*) ist in Abbildung 10 dargestellt. Es wird deutlich, dass insbesondere der Wunsch, der Gesellschaft einen Dienst zu erweisen (88%), die Möglichkeit, vielfältige Lebenserfahrungen zu sammeln (87%), sowie die Antipathie gegen das Militär (83%) die Attraktivität des Zivildienstes für die betreffenden Personen massgeblich beeinflusste.

Unter der Kategorie ‚Anderes‘ konnten weitere Gründe genannt werden. Weitere Gründe führten 8% der Befragten an, welche unter anderem wären: Erwerb von Kompetenzen// Erfahrungen für Beruf, etwas Sinnvolles tun, mehr Freizeit, flexiblere Organisation und mehr Privatsphäre.

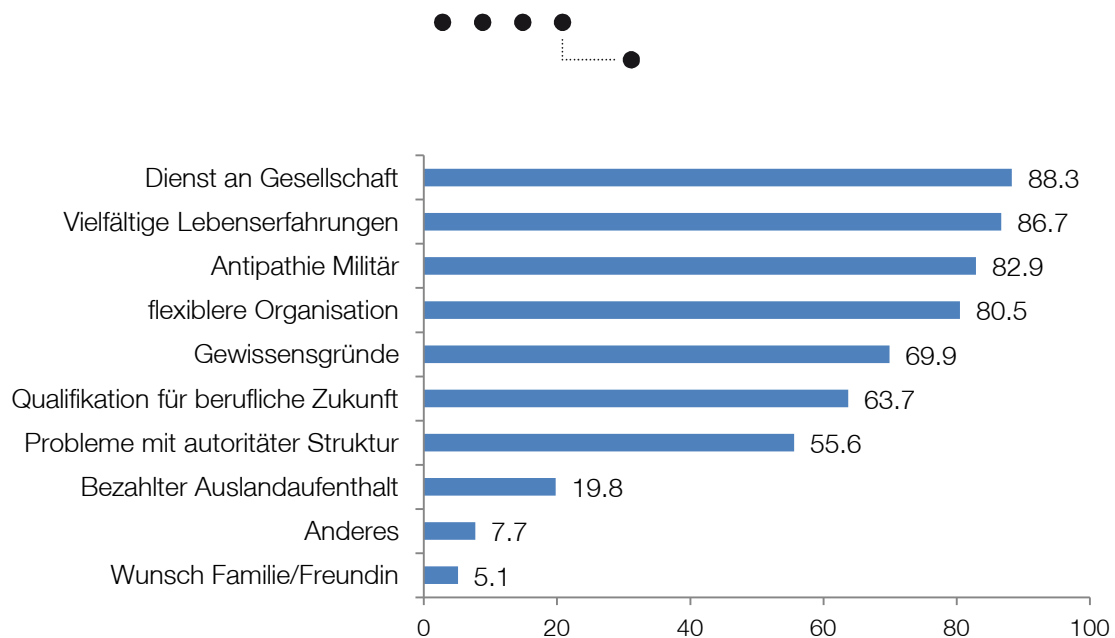


Abbildung 8 Attraktivitätsfaktoren Zivildienst (n=802) in %

Um die Attraktivität der acht Tätigkeitsbereiche weiter zu bestimmen, wurden alle Zivildienstleistenden (n=2'004) gefragt, in welchem/n Tätigkeitsbereich/en sie sich einen Einsatz vorstellen können. Dabei konnten mehrere Bereiche gewählt und zuletzt eine Begründung für die Wahl abgegeben werden. Nachfolgend ist in der linken Spalte der Tabelle 7 jeweils angegeben, wie viele Personen sich einen Einsatz in welchem Bereich vorstellen können. Ausserdem sind in Tabelle 7 die jeweils beliebtesten potentiellen Tätigkeiten vermerkt. Anzumerken ist, dass bei der Frage nach den *nicht* vorstellbaren Tätigkeiten knapp ein Viertel (24%) den Gesundheitsbereich angeben, jeweils knapp ein Sechstel (16%) kreuzten die Bereiche Sozialwesen, Landwirtschaft und Forstwesen an, und 13% können sich keinen Einsatz im Bereich Kulturgütererhaltung vorstellen.

Tabelle 6 Vorstellbare Tätigkeitsbereiche und Tätigkeiten (n=2'004) in %

Tätigkeitsbereich <sup>27</sup>	davon vorstellbare Tätigkeiten	(in %) <sup>20</sup>
Umwelt und Naturschutz (55%)	Projekte im Umweltbereich	59%
	Pflege im Umweltbereich	52%
Entwicklungszusammenarbeit & humanitäre Hilfe (50%)		50%
Katastrophen und Notlagen (49%)		49%
Kulturgütererhaltung (43%)	Museum	47%
	Denkmalpflege/Archäologie	42%
	Archiv/Bibliothek	41%
Forstwesen (38%)	Forst	38%
Sozialwesen (29%)	Offene Kinder-/Jugendarbeit	42%
	Kinder-/Jugendheim	41%
	Vollzugsstelle für Zivildienst	34%
	ZöR <sup>21</sup>	26%
Landwirtschaft (28%)	Forst	31%
	Ökofläche	29%

<sup>27</sup> Die Prozentsumme beträgt mehr als 100% aufgrund der Mehrfachantwortmöglichkeit.



	Privater Bauernbetrieb	28%
Gesundheitswesen (16%)	Spital	28%
	Rettungsdienst	27%
	Psychiatrie	18%
	Spitex <sup>28</sup>	5%

Teilweise wurde, bezogen auf die vorstellbaren Tätigkeitsbereiche, von der Möglichkeit einer zusätzlichen offenen Antwort Gebrauch gemacht und eine Begründung für die Einschätzung abgegeben. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass hauptsächlich die berufliche Weiterqualifikation als Begründung im Zentrum steht wie auch allgemein der Wunsch, neue Erfahrungen zu sammeln. So ist ein erstaunlich grosses Interesse an Neuem und an unbekanntem Gebieten festzustellen. Dabei sind viele Zivildienstleistende offen für ein grosses Spektrum an Einsatzmöglichkeiten, und so ist auch weniger ausschlaggebend, in welchem Bereich die Tätigkeit angesiedelt ist, sondern eher, ob der Einsatz als sinnvoll erachtet wird und ob er vielfältige Erfahrungen ermöglicht.

Eine Ausnahme bildet die Arbeit mit kranken Menschen, Menschen mit Behinderung und Betagten. Ein Einsatz in diesem Bereich wird gemäss offenen Antworten selten gewünscht oder die Befragten sind der Meinung, dass diese Art von Tätigkeit von qualifiziertem Fachpersonal ausgeführt werden sollte.<sup>29</sup>

## 5.2.4 Wahl des Tätigkeitsbereiches

In den folgenden Abschnitten wird dargestellt, inwiefern die sieben Tätigkeitsbereiche<sup>30</sup> bezüglich bestimmter soziodemographischer Merkmale der Zivildienstleistenden vergleichbar sind, bzw. ob sich diese statistisch signifikant voneinander unterscheiden. Dazu wird anhand bivariater wie auch multivariater Analysen der Zusammenhang zwischen den einzelnen Tätigkeitsbereichen (Einsatz geplant/geleistet) und bestimmten Merkmalen der Zivildienstleistenden untersucht<sup>31</sup>.

Am ältesten sind die Zivildienstleistenden im Bereich Entwicklungszusammenarbeit und humanitäre Hilfe (durchschnittlich 25.4 Jahre; 70% zwischen 24 und 30 Jahren), am jüngsten im Bereich Sozialwesen (23.5 Jahre; 60% zwischen 20 und 23 Jahren).

Für den Bereich Entwicklungszusammenarbeit und humanitäre Hilfe zeigt sich,<sup>32</sup> dass das Alter einen Einfluss auf die Einsatzwahl hat<sup>33</sup>. Auch zeigt sich, dass bei älteren Zivildienstleistenden die Wahrscheinlichkeit, einen Einsatz in diesem Bereich zu leisten, sich um den erhöht<sup>34</sup>. Dies erscheint

<sup>28</sup> Die Tätigkeiten Spitex und ZöR sind aus Interessensgründen hier ebenfalls aufgeführt. Detailliert wird auf diese beiden Bereiche in Kapitel 5.5 und 5.6 und eingegangen.

<sup>29</sup> Entgegen diesem Befund zeigt die Auswertung der aktuellen Zahlen zu den Diensttagen in verschiedenen Tätigkeitsfeldern im Bereich Pflege und Betreuung, dass im Bereich Betagtenbetreuung eine Zunahme von 11% (2008) auf 15% (2010 und 2011) zu verzeichnen ist.

<sup>30</sup> Für den Bereich Katastrophen und Notlagen liessen sich aufgrund der kleinen Fallzahl (n=3) keine Zusammenhänge mit soziodemographischen Merkmalen nachweisen.

<sup>31</sup> Der Chi-Quadrat Test gibt dabei die Signifikanz des Zusammenhanges an (liegt der p-Wert < .05 wird davon ausgegangen, dass der Zusammenhang signifikant, d.h. auf die Grundgesamtheit übertragbar, ist).

<sup>32</sup> Anwendung des statistischen Verfahrens der One-way ANOVA.

<sup>33</sup> (F(2,9), df=15, p>.05)

<sup>34</sup> Anwendung logistischer Regressionsanalysen (Exp(B)=1.44, df=1, p>.05)



einleuchtend vor dem Hintergrund, dass Einsätze im Bereich Entwicklungszusammenarbeit und humanitäre Hilfe an gewisse Vorgaben (bspw. Alter und Ausbildung), geknüpft sind. Im Bereich Sozialwesen verlangen die Einsätze hingegen oftmals keine spezifischen Vorkenntnisse oder Ausbildungsabschlüsse und eröffnen auch jüngeren Einsatzsuchenden die Möglichkeit, als Praktikant in ein neues Arbeitsfeld einzusteigen.

Personen mit höherer Ausbildung sind insbesondere in den Bereichen Kulturgütererhaltung, Umwelt- und Naturschutz, sowie Entwicklungszusammenarbeit und humanitäre Hilfe (36%, 43%, bzw. 60% mit Universitäts-/Fachhochschulabschluss) zu finden. Diese Prozentzahlen erstaunen nicht besonders, sind es doch meist Personen mit höherer Ausbildung, welche sich einen Einsatz wünschen, der ihren Qualifikationen entspricht, ihnen noch mehr Qualifikationsmöglichkeiten eröffnet und/oder eine nicht allzu körperlich anstrengende Tätigkeit beinhaltet. Diese Hypothese kann für den Bereich Kulturgütererhaltung bestätigt werden. Die Datenauswertungen weisen darauf hin, dass Personen, welche sich vom Zivildienst Erfahrungen und Qualifikationen für die berufliche Zukunft versprechen, mit vergleichsweise höherer Wahrscheinlichkeit einen Einsatz in der Kulturgütererhaltung leisten.<sup>35</sup>

Personen mit höherem Ausbildungsgrad wünschen sich auch eher eine alternative Beschäftigung zu ihrer alltäglichen Berufstätigkeit und bevorzugen deshalb auch Einsätze im Bereich Umwelt und Naturschutz. Bezogen auf den Bereich Entwicklungszusammenarbeit und humanitäre Hilfe ist einschränkend darauf hinzuweisen, dass für solche Einsätze oftmals nur Personen mit einem gewissen Ausbildungsgrad zugelassen werden.

Signifikante Zusammenhänge ergeben sich ebenfalls zwischen der Wahl des Tätigkeitsbereichs Sozialwesen und der Sprachregion<sup>36</sup>. So ist festzustellen, dass 36% der Tessiner Zivildienstleistenden ihren Einsatz im Sozialwesen leisten – im Gegensatz dazu 30% der Romands und 23% der Deutschschweizer.

Analysen betreffend den Bereich Umwelt und Naturschutz konnten weiter einen Einfluss des Alters auf die Einsatzwahl nachweisen<sup>37</sup>. Demnach scheint bestätigt, dass die Wahl des Tätigkeitbereiches Umwelt und Naturschutz durch das Alter der Zivildienstleistenden beeinflusst wird. So steigt die Wahrscheinlichkeit, einen Einsatz im Bereich Umwelt und Naturschutz zu leisten mit zunehmendem Alter.<sup>38</sup>

Schliesslich scheinen sich Personen, welche einen Einsatz im Bereich Landwirtschaft leisten, bewusst zu sein, dass dieser etwaigen Ansprüchen an Flexibilität nicht gerecht werden kann. So tragen Personen, welche sich vom Zivildienst eine flexible Organisation erhoffen, eine geringere Wahrscheinlichkeit, einen Einsatz im Bereich Landwirtschaft zu leisten.<sup>39</sup>

---

<sup>35</sup> (Exp(B)= 1.40, df=1, p>.05)

<sup>36</sup> ( $\chi^2=10.8$ , df=2, p<.05)

<sup>37</sup> (F(2.9), df=15, p>0.05)

<sup>38</sup> (Exp(B)= 1.12, df=1, p>.05)

<sup>39</sup> (Exp(B)= 0.68, df=1, p>.05)



## 5.3 Ersteinsatz

Gut ein Viertel (25%) der befragten Zivildienstleistenden (n=1'988) hat den langen Einsatz bereits beim Dienstantritt absolviert (Bejahung der Frage „Ist der Ersteinsatz bei Ihnen der lange Einsatz?“) und hatte deshalb Fragen zu diesem Kapitel nicht zu beantworten.<sup>40</sup>

Die übrigen Befragten (n=1'481) wurden zudem nach dem Stand des Ersteinsatzes gefragt. Den Ersteinsatz noch nicht am planen sind 5%, 7% befinden sich in der Planungsphase, haben jedoch noch keine Einsatzvereinbarung unterschrieben (bzw. 5% mit unterschriebener Einsatzvereinbarung), 7% der Befragten leisten zum Befragungszeitpunkt gerade den Ersteinsatz und 76% haben den Ersteinsatz bereits geleistet.

### 5.3.1 Zugang, Dauer und Planung

Die Mehrheit (96%) der Befragten (n=1'365) wählte ihren Einsatzbetrieb selber aus und nur eine Minderheit (4%) wurde von Amtes wegen aufgeboten.

Die durchschnittlich (geplante) Dauer des Ersteinsatzes beträgt bei rund der Hälfte (48%) aller Antwortenden (n=1'333) weniger oder gleich 30 Tage und bei rund einem Fünftel (22%) weniger oder gleich 60 Tage. Einen Ersteinsatz der weniger oder gleich 90 Tage dauert, leisteten 14% der Befragten.

Rund 72% der Zivildienstleistenden (n=1'306) sind über das EiS auf den betreffenden Einsatzbetrieb aufmerksam geworden, 11% war der Einsatzbetrieb bereits bekannt und 10% wurden durch andere Zivildienstleistende, Freunde oder Bekannte auf die Einsatzmöglichkeit aufmerksam. Wenig bis fast keine Zivildienstleistende (4%) wurden über das Regionalzentrum oder per Werbung/ Mail (0.3%) auf den Einsatz hingewiesen. Als zusätzliche Informationskanäle (3%) werden vor allem das Internet (Google) oder die Jobcenterliste auf der Homepage von ZIVI genannt. Aus der Antwortverteilung folgender Frage mit vorgegebenen Antwortkategorien lässt sich schliessen, dass zusätzliche Informationen, welche für den Entscheid für den Einsatz relevant sind („Woher nahmen/nehmen Sie die zusätzlichen ausschlaggebenden Informationen, aufgrund derer Sie sich schliesslich für diesen Einsatz entschieden/entscheiden?“), aus verschiedenen Quellen stammen. Rund zwei Drittel (67%) der Zivildienstleistenden (n=1'306) kontaktierten direkt den Einsatzbetrieb, um mehr Informationen über den Einsatz zu erhalten. Etwas mehr als ein Fünftel (22%) orientierten sich am Pflichtenheft auf dem EiS. Eine untergeordnete Rolle als Informationsquelle spielen andere Zivildienstleistende, Freunde und Bekannte (5%) und die Regionalzentren (1%). Als weitere Quellen (5%) wird wieder das Internet oder die Homepage des Einsatzbetriebs genannt, ausserdem persönliche Gespräche mit Verantwortlichen der Einsatzbetriebe oder das Absolvieren eines Schnuppertags. Einige der befragten Personen geben an, dass für sie gar keine Wahlmöglichkeit bei der Auswahl des Einsatzes bestand und deshalb weiterführende Informationen nicht wichtig waren.

Die Informationsquellen werden von mehr als drei Viertel (78%) der Zivildienstleistenden (n=1'305) als gut bis sehr gut bewertet („Wie gut waren/sind Sie durch die eben angegebene Informationsquelle informiert, um Ihren Einsatz zu organisieren?“), wobei die Bewertung des jeweiligen Einsatzbetriebs (81%), des Eis (78%), wie auch anderer

---

<sup>40</sup> Diese Personengruppe gelangte durch Filterführung des Online-Fragebogens direkt zu den Fragen aus Kapitel 5.4.



Zivildienstleistenden/Freunden/Bekannten (77%) als Informationsquelle am positivsten ausfällt (vgl. Abbildung 11).

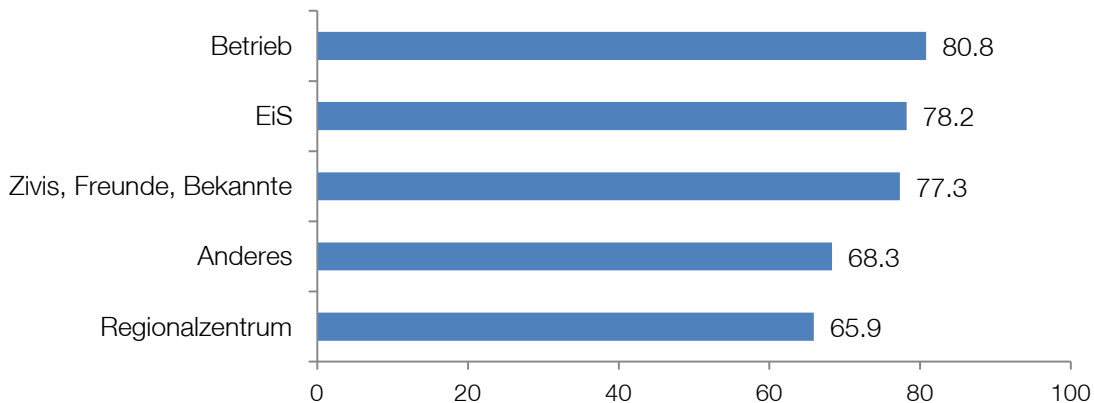


Abbildung 9 Bewertung der Informationsquelle als ‚gut bis sehr gut‘ (n=1‘305) in %

### 5.3.2 Tätigkeitsbereiche

Die Mehrheit der Zivildienstleistenden (n=1‘352) absolviert/e ihren Ersteinsatz im Sozialwesen (46%), gefolgt vom Gesundheitswesen (17%), dem Umwelt- und Naturschutz (16%), der Landwirtschaft (13%) und der Kulturgütererhaltung (12%). Wenige Personen leistete(n) ihren Ersteinsatz in den Bereichen Entwicklungszusammenarbeit und humanitäre Hilfe (3%), Forstwesen (2%) und in der Bewältigung von Katastrophen und Notlagen (0.4%).

### 5.3.3 Erwartungen

Von Interesse war, welche Erwartungen die Zivildienstleistenden in welchem Ausmass an ihren Einsatz hegten („*Wie stark waren/sind folgende Erwartungen an Ihren Ersteinsatz?*“). Für jede der vorgegebenen Antwortmöglichkeiten musste jeweils angegeben werden, ob diese 1. *nicht wichtig* bis 4. *sehr wichtig* war. Von Bedeutung sind insbesondere die Erwartungen, dass die Arbeit wertgeschätzt wird, man etwas bewirken und der Gesellschaft etwas Gutes tun kann und man eine gute Einbindung ins Team erfährt (jeweils ein Skalenmittelwert von 3.3). Nicht von Bedeutung war für die Zivildienstleistenden, dass sie wenig Arbeit und/oder keine anstrengende Tätigkeit ausführen müssen (Skalenmittelwert 1.6). Als weitere Erwartungen (Kategorie ‚Anderes‘) werden folgende Aspekte mehrfach genannt: etwas lernen/Erfahrungen sammeln (n=27), der Wunsch eine körperliche Arbeit oder eine Arbeit im Freien zu erledigen (n=10), Abwechslung zum Alltag (n=7) und Spass an der Tätigkeit (n=4).

Mit der Frage „*Welche allgemeinen Aspekte sind/waren in welchem Ausmass bei Ihrer Einsatzwahl ausschlaggebend?*“ wurde weiter erhoben, an welchen Aspekten man sich bei der Einsatzwahl orientiert, wobei die Befragten (n=1‘294) für jede der drei<sup>41</sup> vorgegebenen Antwortkategorien anzugeben hatten, ob dieser Aspekt 1. *nicht wichtig* bis 4. *sehr wichtig* für sie war.

<sup>41</sup> (bzw. mit freiwilliger Antwortmöglichkeit ‚Anderes‘ vier)



Inhaltliche/ideelle Aspekte<sup>42</sup> sowie organisatorisch/strategische Aspekte<sup>43</sup> werden von der Mehrheit (80% bzw. 77%) der Zivildienstleistenden als eher wichtig bis sehr wichtig empfunden. Empfehlungen von anderen Zivildienstleistenden, Freunden und Bekannten spielen bei nur 8% eine eher wichtige bis sehr wichtige Rolle bei der Entscheidung für den Ersteinsatz. Bezogen auf die inhaltlichen Auswahlkriterien sollte die Tätigkeit für die deutliche Mehrheit (87%) der Befragten insbesondere interessant und spannend sein, der Gesellschaft einen Nutzen bringen (79%) wie auch Erfahrungen in einem bisher unbekanntem Bereich ermöglichen (75%). Bezüglich der organisatorischen Auswahlkriterien ist insbesondere zu erwähnen, dass für die meisten Zivildienstleistenden (86%) die Tätigkeit vor allem zeitlich gut in die allgemeine Planung passen sollte und für knapp zwei Drittel (66%) sollte der Einsatzbetrieb in der Nähe des Wohnortes liegen. Auswahlkriterien, die in Bezug auf Empfehlungen von Familien, Freunden und Bekannten geäußert werden, sind wie folgt ausschlaggebend bei der Einsatzwahl: Bekannt und deshalb die Einsatzwahl beeinflussend war der gewählte Einsatzbetrieb bei gut einem Viertel der Befragten (27%), während bei gut einem Fünftel (21%) der Einsatz von Freunden, Bekannten empfohlen wurde. Ausschlusskriterien wurden mit der Frage erhoben „*Weshalb entschieden Sie sich gegen den nicht gewählten Einsatz?*“, welche diejenigen Personen zu beantworten hatten, für welche zu Beginn zwei oder mehrere Einsätze in der engeren Auswahl standen (46%, n=565). Solche Personen entschieden sich gegen den nicht gewählten Einsatz hauptsächlich, weil der Einsatzplatz schliesslich nicht verfügbar war (64%) oder infolge der Angaben aus dem Pflichtenheft (24%). Diejenigen, welche bei obiger Frage ‚aufgrund von Informationen aus dem Pflichtenheft‘ ankreuzten, wurden gebeten, dies zu spezifizieren (Mehrfachantwortmöglichkeit), wobei die Verteilungen der vorgegebenen Antworten in Abbildung 10 ersichtlich sind.

---

<sup>42</sup> Die Art und den Nutzen der Tätigkeit betreffend.

<sup>43</sup> Zeitliche und örtliche Vorgaben betreffend.



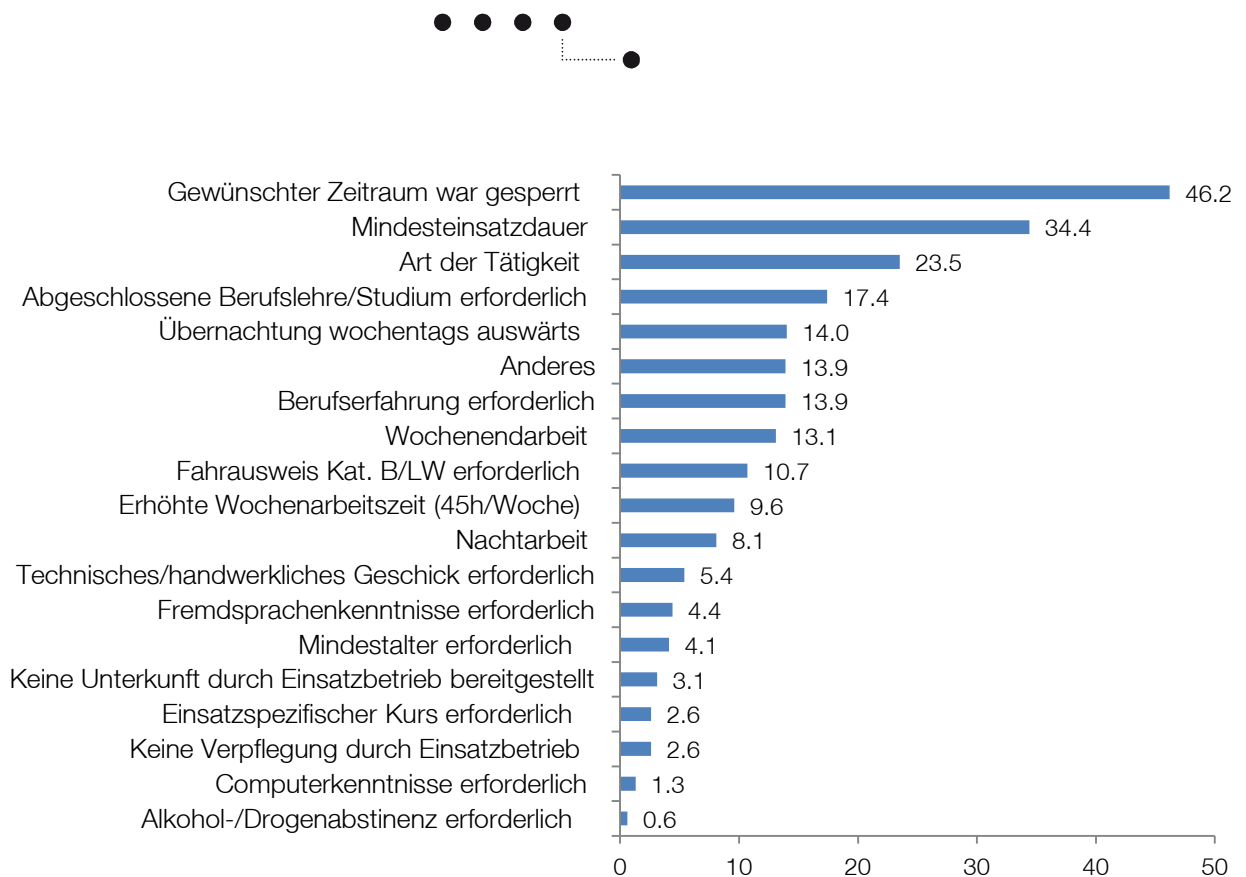


Abbildung 10 Ausschlusskriterien basierend auf Informationen aus dem Pflichtenheft (n=541) in %

### Wichtigste Befunde zum Ersteinsatz

Auch wenn man nicht an bestimmte Einsatzbereiche gebunden ist (wie beim langen Einsatz), ist dennoch eine Übervertretung der Zivildienstleistenden in den Bereichen Sozialwesen (46%), Gesundheitswesen (17%) und Umwelt und Naturschutz (16%) zu verzeichnen – gefolgt von der Landwirtschaft (13%) und der Kulturgütererhaltung (12%).

Einen ersten Überblick über die Einsatzangebote schafft man sich vorrangig über das EiS (76%), deutlich weniger Personen wurden infolge Bekanntheit (Betrieb bereits persönlich bekannt) oder Empfehlungen von Bekannten auf den Einsatz aufmerksam (11% vs. 10%). Eine untergeordnete Rolle bei der Einsatzwahl spielen ebenso die Regionalzentren wie auch Werbung/Mailing an die Zivildienstleistenden.

Zusätzliche Informationen werden mehrheitlich direkt beim Einsatzbetrieb erfragt (67%). Die dabei verwendeten Informationsquellen entsprechen weitgehend den jeweiligen Ansprüchen (78% Bewertung gut bis sehr gut).

Die Zivildienstleistenden treten ihren Einsatz bereits mit bestimmten Erwartungen an, wobei vor allem von Bedeutung ist, dass die ausgeführte Arbeit von anderen wertgeschätzt wird, dass man der Gesellschaft etwas Gutes tun und etwas bewirken kann, aber auch dass man gut im Team integriert wird. Bezogen auf inhaltliche Aspekte erscheint wichtig, dass die Tätigkeit interessant/spannend ist, der Gesellschaft einen Nutzen bringt und die Tätigkeit viele neue Erfahrungen mit sich bringt. Ebenfalls bedeutsam sind gewisse organisatorische Aspekte; dies betrifft insbesondere den zeitlichen Aspekt (sollte gut in allgemeine berufliche und private Planung passen) sowie die Lage (Nähe zum Wohnort).



## 5.4 Langer Einsatz

Zu Beginn dieses Abschnittes zum langen Einsatz wurde nach dem Stand der Planung gefragt. Ein Fünftel (19%) (n=379) der Zivildienstleistenden hat den langen Einsatz noch nicht geplant, 7% (n=138) sind im Begriffe, diesen zu planen, haben jedoch noch keine Einsatzvereinbarung unterschrieben (bzw. 3%, n=60 mit unterschriebener Einsatzvereinbarung); 7% (n=137) der Befragten leisten aktuell einen langen Einsatz und 23% (n=464) haben den langen Einsatz bereits geleistet. Weitere 41% (n=820) haben die Rekrutenschule absolviert, müssen deshalb keinen langen Einsatz leisten und hatten die entsprechenden Fragen infolgedessen nicht zu beantworten.

### 5.4.1 Zugang, Dauer und Planung

Die Mehrheit (97%) der Befragten (n=187) wählte ihren Einsatzbetrieb selber aus und nur eine Minderheit (3%) wurde von Amtes wegen aufgeboten.

Die (geplante) Dauer des langen Einsatzes beträgt bei 46% aller Befragten (n=703) 180 Tage und somit die exakt vorgeschriebene Minimaldauer. Bei weiteren 25% dauert der Einsatz zwischen 180 und 250 Tagen und bei 15% 250 bis 400 Tage. bei 15% aller Antwortenden (n=703) weniger als 180 Tage.<sup>44</sup>

Rund 65% der Zivildienstleistenden (n=585) sind über das EiS auf ihren langen Einsatz aufmerksam geworden, 17% war der Einsatzbetrieb bereits bekannt und 13% wurden durch andere Zivildienstleistenden, Freunde oder Bekannte auf die Einsatzmöglichkeit. Wenig Zivildienstleistende wurden über das Regionalzentrum (2%) oder per Werbung/Mail (0.3%) auf den Einsatz hingewiesen. Als andere Informationskanäle (3%) werden vor allem der Infotag und die Jobcenterliste genannt oder der Betrieb war bereits bekannt, da der kurze Einsatz bereits dort geleistet wurde.

Offenbar waren verschiedene weitere Informationen bei der definitiven Entscheidung für den langen Einsatz relevant. Dies zeigt die Antwortverteilung auf die Frage (ebenfalls mit vorgegebenen Kategorien) *„Woher nahmen/nehmen Sie die zusätzlichen ausschlaggebenden Informationen, aufgrund derer Sie sich schliesslich für diesen Einsatz entschieden/entscheiden?“*. Über die Hälfte (54%) der Zivildienstleistenden (n=587) kontaktierte direkt den Einsatzbetrieb, um mehr Informationen über den Einsatz zu erhalten. Knapp ein Drittel (32%) orientierte sich am Pflichtenheft auf dem EiS. Eine untergeordnete Rolle als Informationsquelle spielen andere Zivildienstleistende, Freunde und Bekannte (9%) und die Regionalzentren (2%). Als weitere Quellen (3%) wurde ein organisierter Schnuppertag genannt oder, dass der Betrieb bereits durch das Leisten eines kurzen Einsatzes am selben Ort bekannt war.

Die Informationsquellen werden von den meisten (76%) Zivildienstleistenden (n=585) als gut bis sehr gut bewertet (*„Wie gut waren/sind Sie durch die eben angegebene Informationsquelle informiert, um Ihren Einsatz zu organisieren?“*). Die detaillierten Bewertungen sind in Abbildung 11 ersichtlich. Die Informationen, welche vom Einsatzbetrieb selber (81%), den Regionalzentren (79%) oder von anderen Quellen (87%) stammen, werden als befriedigender beurteilt als Informationen aus dem Pflichtenheft im EiS oder Empfehlungen aus dem Umfeld.

---

<sup>44</sup> Bei 15% aller Antwortenden beträgt die (geplante) Dauer weniger als 180 Tage. Die Angaben ebendieser Personen (n=199), wurden nicht in die weiterführenden Analysen des Kapitels 5.4 mit einbezogen, da es sich bei dieser Einsatzdauer nicht um einen langen Einsatz handelt.

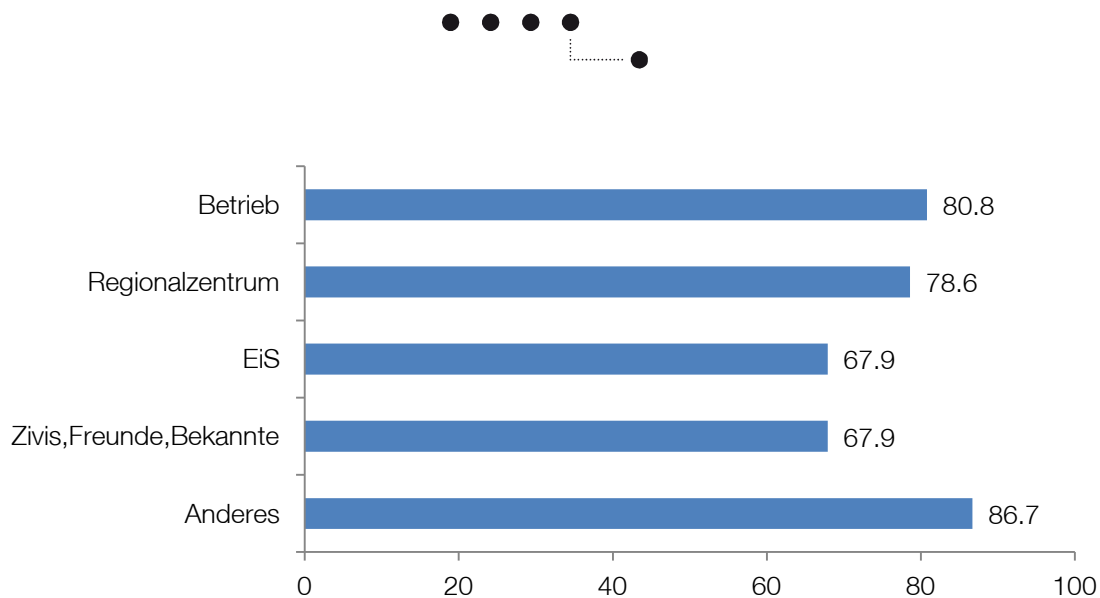


Abbildung 11 Bewertung Informationsquelle als ‚gut bis sehr gut‘ (n=585) in %

### 5.4.2 Tätigkeitsbereiche

Die Mehrheit der Zivildienstleistenden absolviert/e ihren langen Einsatz im Sozialwesen (61%), gefolgt vom Gesundheitswesen (47%), dem Umwelt- und Naturschutz (14%) und der humanitären Hilfe (5%). Wenige Personen leiste(te)n ihren langen Einsatz in den Bereichen Entwicklungszusammenarbeit und Landwirtschaft, Forstwesen und in der Bewältigung von Katastrophen und Notlagen (jeweils 2 %).

Da die Wahl des langen Einsatzes durch die Vorgabe der Schwerpunktprogramme teilweise vorbestimmt ist, wollten wir wissen, in welchem Tätigkeitsbereich die Zivildienstleistenden ihren langen Einsatz leisten würden, wäre dieser Entscheid nicht durch diese Reglementierung eingeschränkt („*Wären die Schwerpunktprogramme nicht vorgegeben, wo würden Sie Ihren langen Einsatz leisten?*“). In demselben Bereich, in welchem man auch den gegenwärtigen Einsatz plant/leistet oder geleistet hat, würden 62% (n=599) wieder ihren Einsatz wählen. Ebenfalls beliebt wären Einsätze in der Entwicklungszusammenarbeit und humanitären Hilfe (15%).

### 5.4.3 Erwartungen

Von Interesse war weiter, welche Erwartungen die Zivildienstleistenden in welchem Ausmass an ihren langen Einsatz hegten. Folgende Antworten wurden den Befragten dabei vorgegeben, wobei jeweils für jede vorgegebene Antwortmöglichkeit angegeben werden musste, ob diese 1. *nicht wichtig* bis 4. *sehr wichtig* war. Es wird deutlich, dass den Zivildienstleistenden (n=600) ausserordentlich wichtig ist, dass sie eine gute Teameinbindung erleben (Skalenmittelwert 3.6), dass ihre Tätigkeit wertgeschätzt wird (Skalenmittelwert 3.4), dass sie etwas bewirken können und der Gesellschaft etwas Gutes tun (Skalenmittelwert 3.4), und dass sie die Möglichkeit des selbstständigen Arbeitens (3.2) und der Verantwortungsübernahme erhalten (Skalenmittelwert 3.1). Weniger wichtig scheint, dass man wenig Arbeit und keine anstrengende Tätigkeit ausüben muss (Skalenmittelwert 1.7).

Ob sich die subjektiven Erwartungen betreffend den langen Einsatz erfüllt haben („*Entspricht/entsprach der geleistete Einsatz Ihren Erwartungen?*“) wurden diejenigen gefragt, welche ihren langen Einsatz bereits geleistet haben oder gerade leisten (n=500). Dabei hatten die betreffenden Personen auf einer Skala von 1. *überhaupt nicht* bis 10. *sehr* anzugeben, wie sehr der



Einsatz ihren Erwartungen entsprach/entspricht. Mit einem durchschnittlichen Wert von 8.1 lässt sich folgern, dass die Erwartungen der Zivildienstleistenden grösstenteils erfüllt wurden.

Mit der Frage „*Welche allgemeinen Aspekte sind/waren in welchem Ausmass bei Ihrer Einsatzwahl ausschlaggebend?*“ wurde weiter erhoben, an welchen Aspekten man sich bei der Einsatzwahl orientiert, wobei die Befragten (n=589) für jede der drei<sup>45</sup> vorgegebenen Antwortkategorien anzugeben hatten, ob dieser Aspekt 1. *nicht wichtig* bis 4. *sehr wichtig* für sie war. Die inhaltlichen/ideellen Aspekte sowie die organisatorischen/strategischen Aspekte werden von der Mehrheit (80% bzw. 73%) der Zivildienstleistenden (n=589) als eher wichtig bis sehr wichtig empfunden. Empfehlungen von anderen Zivildienstleistenden, Freunden und Bekannten spielten bei lediglich einem Fünftel (20%) eine eher wichtige bis sehr wichtige Rolle bei der Entscheidung für den langen Einsatz.

Hinsichtlich der inhaltlichen/ideellen Aspekte bleibt festzuhalten, dass für die Zivildienstleistenden insbesondere von grosser Bedeutung ist, dass eine interessante und spannende Tätigkeit ausgeführt werden kann (89%), Erfahrungen in einem bisher unbekanntem Bereich gemacht werden können (83%), die Tätigkeit der Gesellschaft einen Nutzen bringt (82%), die Tätigkeit Spass macht, man nette Leute kennenlernt (75%) und ein direkter Kontakt mit Menschen besteht (70%).

Bedeutende organisatorische Aspekte betreffen insbesondere die zeitliche Planung („*passt zeitlich gut in allgemeine berufliche und private Planung*“, 85%) und den Ort des Einsatzbetriebes („*liegt in Nähe des Wohnortes*“, 66%). Auswahlkriterien in Bezug auf Empfehlungen von Familie, Freunden und Bekannten sind wie folgt ausschlaggebend bei der Einsatzwahl: Bekannt und deshalb die Einsatzwahl beeinflussend war der gewählte Einsatzbetrieb bei nicht ganz einem Drittel der Befragten (30%). Bei knapp einem Viertel (24%) wurde der Einsatz von Freunden, Bekannten empfohlen und nur bei wenigen (13%) spielte die Meinung der Eltern oder Ausbilder eine Rolle.

Ausschlusskriterien wurden mit der Frage erhoben „*Weshalb entschieden Sie sich gegen den nicht gewählten Einsatz?*“, welche diejenigen Personen zu beantworten hatten, für welche zu Beginn zwei oder mehrere Einsätze in der engeren Auswahl standen (42%, n=217). Dieser Personenkreis entschied sich gegen den nicht gewählten Einsatz hauptsächlich aufgrund von Informationen aus dem Pflichtenheft (47%), aufgrund von Informationen anderer Zivildienstleistenden (9%) oder aufgrund anderer Gegebenheiten (44%; bspw. keine Einsatzmöglichkeit im gewählten Zeitraum, schlechter Eindruck am Schnuppertag, alternativer Einsatzbetrieb sagte zuerst zu, aufgrund Bewerbungsgespräch). Diejenigen, welche die Auswahloption ‚aufgrund von Informationen aus dem Pflichtenheft‘ ankreuzten, wurde gebeten, diese Angabe zu spezifizieren, wobei die Verteilungen der vorgegebenen Antworten in Abbildung 12 ersichtlich sind (Mehrfachantwortmöglichkeit).

---

<sup>45</sup> Bzw. vier, sofern die freiwillige Antwortoption ‚Anderes‘ mitgezählt wird.

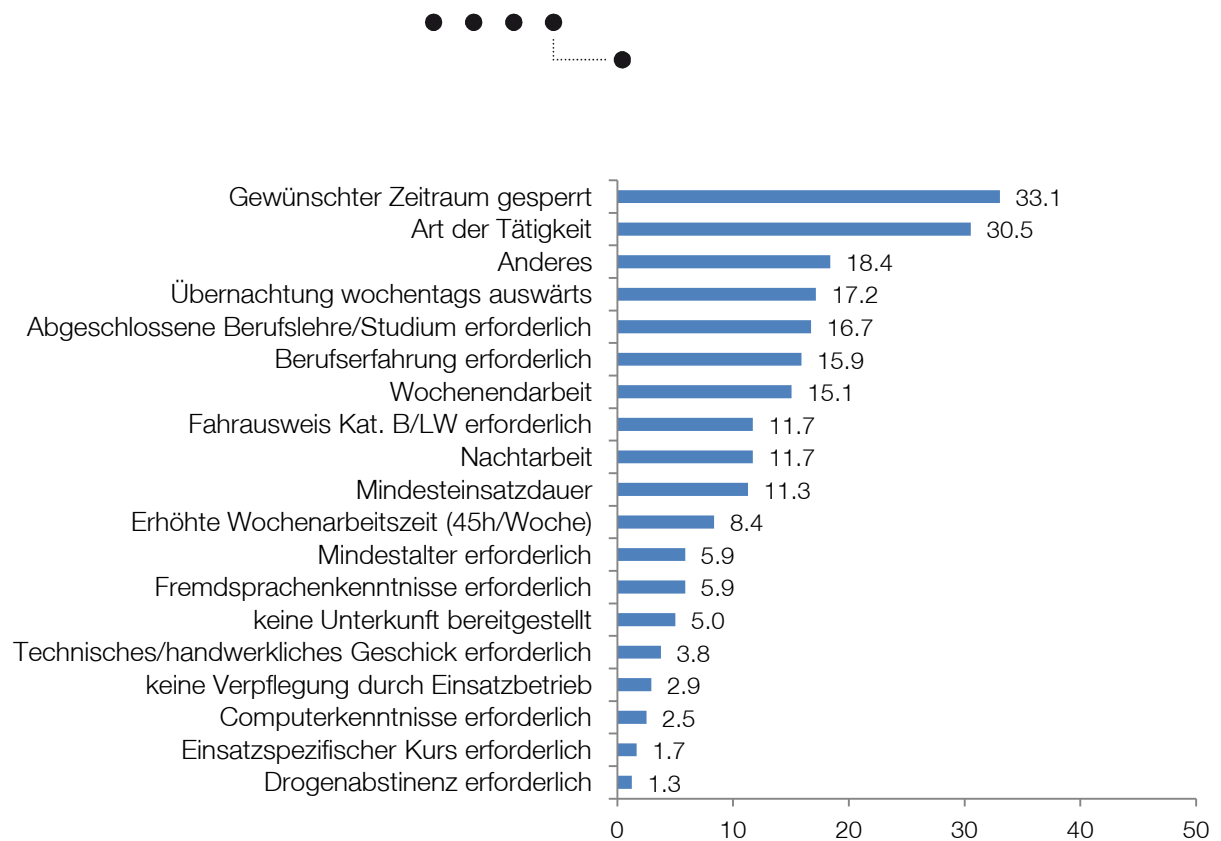


Abbildung 12 Ausschlusskriterien (n=239) in %

Diejenigen, welche ‚einsatzspezifischer Kurs erforderlich‘ als Ausschlusskriterium ankreuzten, hatten diese Angabe gleichfalls zu spezifizieren, wobei die Kurse Pflege und Betreuung (n=1), Grundlagen der Holzhauerei (n=1), gewaltfreier Umgang mit Konflikten (n=2) und der Kurs Natur- und Umweltschutz (n=1) angegeben wurden.

#### 5.4.4 Einsatzzufriedenheit

Die Zufriedenheit mit dem langen Einsatz wurde anhand einer Skala von 1. *überhaupt nicht* bis 5. *sehr* differenziert erfasst („Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit dem Einsatz?“), wobei die durchschnittliche Zufriedenheit bei einem Wert von 4.4 liegt. Überhaupt nicht zufrieden ist lediglich 1% aller Befragten, eher nicht bis teils/teils zufrieden 11%, ziemlich zufrieden 30% und 59% sind sehr zufrieden.

Diejenigen, welche unzufrieden mit ihrer Einsatzwahl waren (n=25), konnten die Gründe dafür in einer Folgefrage angeben („Mit der Wahl des Einsatzes bin ich nicht zufrieden weil“). Dazu konnten von vorgegebenen Antwortoptionen diejenigen gewählt werden, welche auf den persönlichen Einzelfall zutrafen (Mehrfachantwortmöglichkeit). Jeweils 60% der Zivildienstleistenden geben an, dass die Tätigkeit nicht mit dem Pflichtenheft übereinstimmt/e oder/und dass sie eine uninteressante Tätigkeit ausführen/auszuführen hatten. Für die Tätigkeit überqualifiziert und aus diesem Grunde nicht zufrieden mit ihrem Einsatz sind 48%. Keine ordentliche Betreuung und keine ordentliche Einführung durch den Einsatzbetrieb sind weitere Gründe, welche 44% resp. 36% der Befragten ankreuzten.

Alle diejenigen, welche gerade ihren langen Einsatz leisten oder bereits geleistet haben (n=601), wurden mit der folgenden Frage konfrontiert „Welche Verbesserungspotentiale sehen Sie in Bezug auf Ihren geleisteten Einsatz?“ (Mehrfachantwortmöglichkeit). Aus Abbildung 13 wird unter anderem deutlich, dass jeweils knapp ein Viertel (23%) der Antwortenden angibt, dass sie sich eine bessere



Organisation oder einen besseren einsatzspezifischen Kurs wünschen. Andere Verbesserungspotentiale (13%, n=75) liegen unter anderem in abwechslungsreicheren und vielseitigeren Aufgaben (n=10), einer reibungsloseren Abwicklung der Entlohnung und Spesenvergütung (n=8), der Möglichkeit zu mehr Verantwortungsübernahme (n=4) und einer strengeren Orientierung der Aufgaben am Pflichtenheft (n=5).

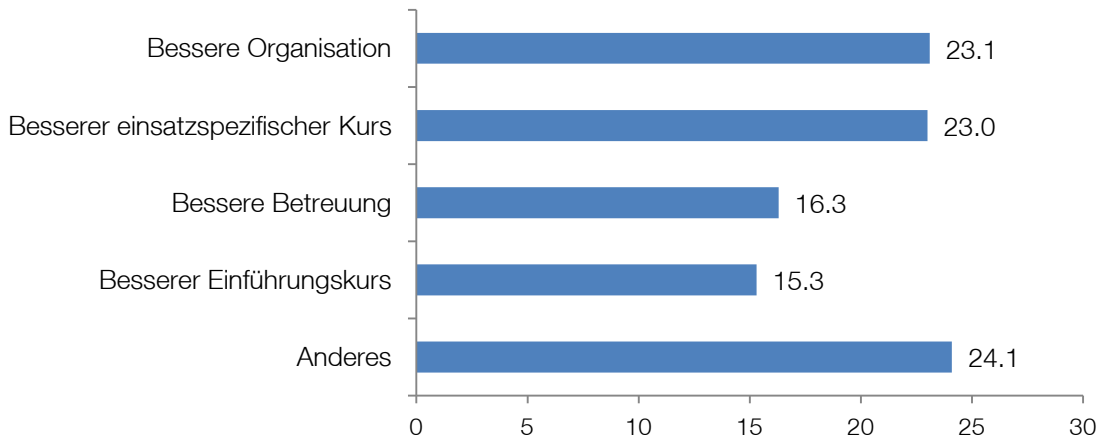


Abbildung 13 Verbesserungspotential der langen Einsätze (n=601) in %

### Wichtigste Befunde zum langen Einsatz

Lange Einsätze werden/wurden vorrangig im Sozialwesen (61%), im Gesundheitswesen (47%) und im Umwelt und Naturschutz (14%) geleistet.

Einen ersten Überblick über die Einsatzangebote verschafft man sich vorrangig über das EiS (65%), deutlich weniger Personen werden dank persönlicher Vorkenntnisse über den Einsatzbetrieb (17%) oder dank Empfehlungen von Bekannten auf den gewählten Einsatz aufmerksam (13%).

Zum definitiven Entscheid werden verschiedene weitere Informationsquellen genutzt. Neben der Informationsbeschaffung aus dem Pflichtenheft (32%) ist insbesondere die direkte Kontaktaufnahme mit dem Einsatzbetrieb (54%) wichtig. Die verwendeten Informationsquellen entsprechen dabei den jeweiligen Ansprüchen der Zivildienstleistenden (76% Bewertung gut bis sehr gut).

Die Zivildienstleistenden treten ihren langen Einsatz bereits mit bestimmten Erwartungen an, wobei vor allem von Bedeutung ist, dass man eine gute Teameinbindung erfährt, wie auch, dass die jeweilige Tätigkeit wertgeschätzt wird. Man will etwas bewirken und für die der Gesellschaft etwas Gutes tun. Bezogen auf inhaltliche Aspekte tritt in den Vordergrund, dass die Tätigkeit interessant/spannend ist, neue Erfahrungen gesammelt werden können, die Tätigkeit nützlich erscheint, man nette Leute kennenlernt und in direkten Kontakt mit Menschen kommt. Ebenfalls von Bedeutung sind gewisse Aspekte der Selbstorganisation, dies betrifft insbesondere die zeitliche Planung (sollte gut in allgemeine berufliche und private Planung passen) sowie die Lage (Nähe zum Wohnort).

Die meisten der Zivildienstleistenden sind zufrieden mit ihrem langen Einsatz. Als Grund für die Unzufriedenheit tritt in den Vordergrund, dass die Tätigkeit nicht mit dem Pflichtenheft übereinstimmt/e oder uninteressant ist/war (jeweils 60%, n=15). Um die Einsätze weiter zu verbessern sind gemäss der Zivildienstleistenden insbesondere eine bessere Organisation des Einsatzablaufes (auf Seiten der Regionalzentren und Einsatzbetriebe) sowie bessere einsatzspezifische Kurse anzustreben.



## 5.5 Einsätze in der Konfliktprävention

Von den befragten Zivildienstleistenden (n=2'001) wissen 47% von der Möglichkeit, Einsätze in der Konfliktprävention und gewaltfreien Konfliktlösung im öffentlichen Raum zu leisten. Von denjenigen, welche von der Möglichkeit eines solchen Einsatzes wissen (n=936), hat nur ein Zehntel (10%) einen Einsatz in diesem Bereich geplant oder geleistet: 38 Personen planen einen Einsatz in diesem Bereich, haben aber noch keine Vereinbarung unterzeichnet, sechs Personen werden einen Einsatz im Bereich ZöR leisten (Einsatzvereinbarung unterschrieben), neun Personen leisten momentan einen Einsatz und 41 der befragten Personen haben bereits einen ZöR-Einsatz geleistet.

Gut über die Hälfte (59%) derjenigen, welche noch keinen solchen Einsatz geplant oder geleistet haben<sup>46</sup> (n=1'910), können sich durchaus einen Einsatz in diesem Bereich vorstellen.

Weiter wird deutlich, dass 30% derjenigen, welche von der Einsatzmöglichkeit wissen, durch das EiS von dieser Möglichkeit erfuhren. Ebenfalls 30% erfuhren davon am Einführungstag, 20% per Werbung/Mail, 15% von anderen Zivildienstleistenden oder Bekannten, 3% war der Betrieb/Einrichtung persönlich bekannt, 2% erfuhren davon über die Jobcenterliste und lediglich 1% wurde über telefonischen Kontakt mit dem Regionalzentrum auf diese Einsatzmöglichkeit aufmerksam.

### 5.5.1 Hinderungsgründe

Diejenigen, welche sich zwar einen Einsatz vorstellen können (59%), schliesslich aber doch keinen ZöR-Einsatz in Erwägung gezogen haben, wurden gefragt, ob gewisse Umstände einen Einsatz verhindert hatten (*„Ich möchte/kann mir vorstellen einen solchen Einsatz leisten, jedoch ist mir dies nicht möglich“*). Die Ergebnisse zeigen, dass bestimmte Hinderungsgründe bei einem Sechstel (16%) dieser Personen eine Rolle spielen. Folgende Hinderungsgründe (*„Aus folgenden Gründen ist mir dies nicht möglich“*) werden dabei genannt (Mehrfachantwortmöglichkeit): Bei 18% waren zwar Einsatzmöglichkeiten vorhanden, jedoch passten die verfügbaren Termine nicht, 13% stimmen der Aussage zu, dass sie die Anforderungen aus dem Pflichtenheft nicht erfüllen und deshalb kein ZöR-Einsatz in Betracht kam, und 10% stimmen der Aussage zu, dass keine ZöR-Einsätze in ihrer gewünschten Region verfügbar waren und sie deshalb keinen Einsatz leisten konnten. Weitere 55% führen an, dass andere Gründe die Einsatzwahl verhindert haben. Der meist genannte Hinderungsgrund (87%, n=147), der dem Zivildienstleistenden trotz vorhandenem Interesse einen Einsatz in der Konfliktprävention verunmöglichte, besteht gemäss der offenen Antwortkategorie darin, dass alle Dienstage bereits geleistet oder verplant waren.

Rund 41% all derjenigen, welche noch keinen solchen Einsatz geplant haben (n=1'910), können sich auch keinen ZöR-Einsatz vorstellen. Gründe dafür konnten in einer weiteren Frage mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten (*„Weshalb können Sie sich nicht vorstellen, einen solchen Einsatz zu leisten?“*) genannt werden, wobei mehrere Antworten gegeben werden konnten. Am häufigsten (32%) wird angegeben, dass man sich einen solchen Einsatz nicht zutraut, dicht gefolgt von der Angabe von Bedenken, der Zielgruppe zu nahe zu sein (29%) (vgl. Abbildung 14):

---

<sup>46</sup> Sowohl diejenigen, welche von einer solchen Einsatzmöglichkeit bereits wussten, wie auch die Personen, welche im Rahmen der Umfrage das erste Mal von dieser Einsatzmöglichkeit erfuhren.

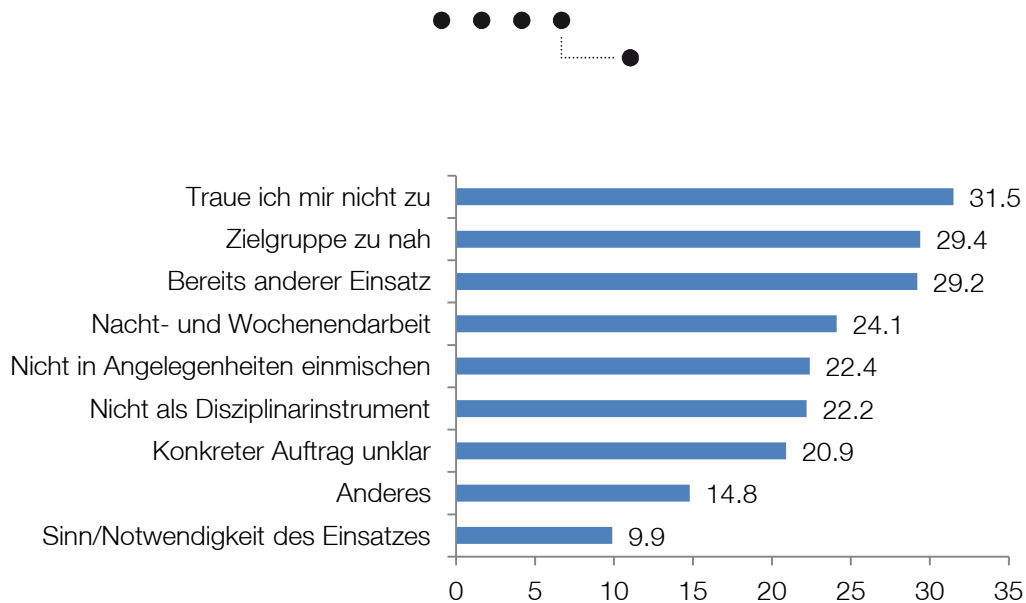


Abbildung 14 Gründe weshalb Einsatz nicht vorstellbar (n=756) in %

Die Gründe genannt unter der Kategorie ‚Anderes‘ (15%, n=109) beinhalten unter anderem, dass keinerlei Interesse an einer solchen Tätigkeit/Tätigkeitsbereich besteht (n=29), bereits alle Dienstage geleistet wurden (n=28), man sich als zu wenig kompetent für eine solche Aufgabe erachtet (n=12), andere Verantwortlichkeiten für diese Tätigkeit sieht (Eltern, Sozialarbeiter etc.) (n=10), Angst vor einer Eskalation besteht (n=8), keinerlei Sinn in einem solchen Einsatz gesehen werden kann (n=6) oder man bereits beruflich in diesem Gebiet tätig ist und deshalb eine andere Tätigkeit ausführen möchte (n=4).

### 5.5.2 Attraktivitätsfaktoren

Vorstellbar ist ein Einsatz im Bereich ZÖR für 59% derjenigen, welche noch keinen solchen Einsatz geplant/geleistet haben. In einer Mehrfachantwortauswahl hatten diese Personen anzukreuzen, aus welcher Motivation heraus man sich einen solchen Einsatz vorstellen kann („*Falls Sie sich vorstellen können, einen solchen Einsatz zu leisten, was sind die Gründe, Motivation dafür?*“), wobei insbesondere das Interesse an der Arbeit mit Jugendlichen (75%) und die Chance, etwas Neues kennenzulernen (74%) die Motivation massgeblich beeinflussen (vgl. Abbildung 17).

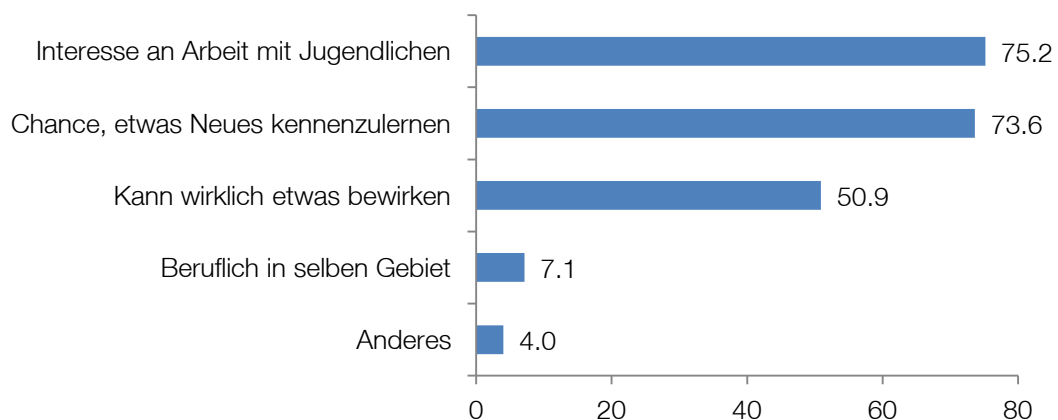


Abbildung 15 Gründe weshalb Einsatz vorstellbar (n=1'100) in %





Alle weiteren Gründe (n=44), genannt in der offenen Antwortmöglichkeit, können folgendermassen kategorisiert werden: Sieben Personen (n=7) erachten diesen Einsatz als besonders sinnvoll und nennen dies als Grund, weshalb ein solcher Einsatz vorstellbar ist. Sechs Personen (n=6) erachten den Einsatz als spannende und herausfordernde Tätigkeit, welche sie in ihrem Charakter formt, und fünf Personen (n=5) geben an, dass ihre Persönlichkeit (ausgeprägte Konfliktlösefähigkeit) sie zu einem solchen Einsatz befähigen würde. Weitere fünf Personen (n=5) sind im privaten Leben bereits mit dem Thema in Berührung gekommen (dreimal „Pfadi“, einmal Fussballtrainer, einmal unbekannt). Drei Personen (n=3) könnten sich einen ZöR-Einsatz vorstellen, da sie sich davon erhoffen, Erfahrungen für die berufliche Tätigkeit zu sammeln. Für eine weitere Person (n=1) wäre das Angebot eines Kurses in Konfliktprävention der ausschlaggebende Faktor.

Diejenigen Zivildienstleistenden, welche einen ZöR-Einsatz bereits geleistet oder in Planung haben, hatten zudem ihre Motivationsgründe für den Einsatz anzugeben (vorgegebene Antwortkategorien mit Mehrfachauswahl). Es wird deutlich, dass Personen, welche einen Einsatz planen oder leisten, mit denselben Motivationsfaktoren ihre Einsatzwahl begründen, wie Personen, welche sich einen Einsatz vorstellen können (vgl. Abbildung 18), wobei lediglich die zwei meist gewählten Antwortkategorien vertauscht sind. Für Personen, welche sich aktuell in einem Einsatz befinden oder einen Einsatz planen, ist ausschlaggebend, dass sie durch den Einsatz die Chance erhalten, etwas Neues kennenzulernen (67%), wobei für Personen, welche sich einen Einsatz vorstellen können, nebst ebendiesem Punkt (74%) insbesondere die Arbeit mit Jugendlichen (75%) ein wesentlicher Attraktivitätsfaktor für einen ZöR-Einsatz darstellt.

Ebenfalls wird deutlich, dass knapp ein Sechstel (16%) der Personen aus dem Bereich ZöR bereits beruflich in demselben Gebiet tätig ist, und sich aufgrund dessen für den Einsatz entschieden hat.

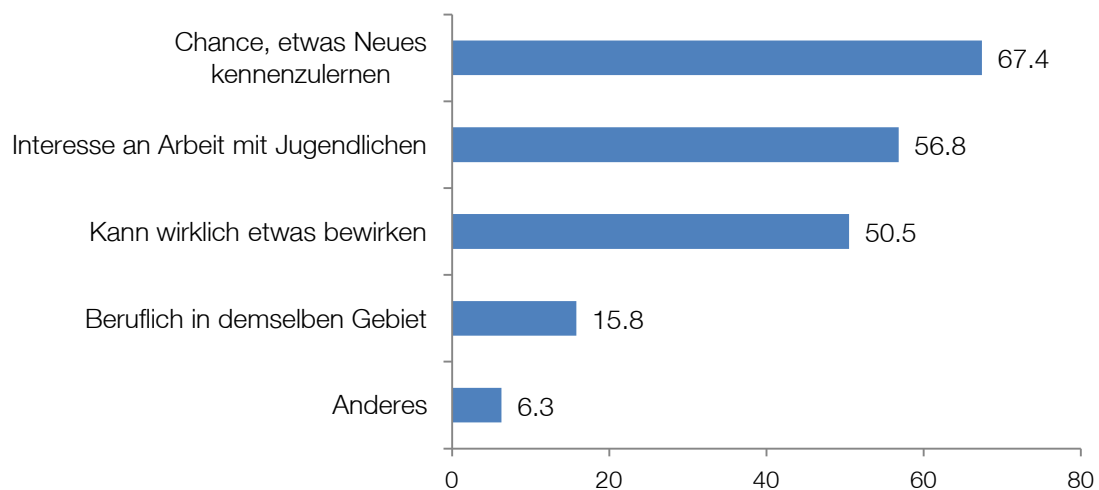


Abbildung 16 Grund weshalb Einsatz geplant/geleistet (n=95) in %

### 5.5.3 Einsatzzufriedenheit

Im Durchschnitt beurteilen die Befragten (in Planung n=4, im Einsatz n=4, geleisteter Einsatz n=36) ihren Einsatz mit einem Wert von 4.3 Punkten (auf einer Skala von 1. *überhaupt nicht* bis 5. *sehr zufrieden*), wobei 34% der Personen ‚ziemlich zufrieden‘ sind und 53% ‚sehr zufrieden‘.



Diejenigen, bei welchen die Erwartungen eher nicht bis teilweise erfüllt wurden (n=3), haben dies in einer offenen Frage damit begründet, dass es sich um eine zu wenig abwechslungsreiche Tätigkeit handelt (n=1), wegen Wochenendarbeit (n=1) oder damit dass man als billige Arbeitskraft ausgenutzt werde (n=1).

Diejenigen, bei welchen die Erwartungen ziemlich bis sehr erfüllt wurden (n=10), führen folgende Begründungen auf (offene Frage): Zwei Personen finden es bereichernd, dass sie mit dem Einsatz einen unbekanntem Bereich kennenlernen konnten. Eine Person schätzte die Einbindung ins Team und dass ihre Arbeit wertgeschätzt wurde und zwei weitere Personen konnten wertvolle Erfahrungen für den zukünftigen Beruf sammeln. Jeweils zwei Personen fanden die auszuführende Tätigkeit ausserordentlich spannend oder schätzten die abwechslungsreichen Tätigkeiten sehr und eine Person begrüsst es, dass sie mit ihrer Tätigkeit der Gesellschaft etwas Gutes tun konnte.

#### **5.5.4 Charakteristika der ZöR-Einsatzleistenden**

Um herauszufinden, worin sich Zivildienstleistende, welche sich einen ZöR-Einsatz vorstellen können, planen oder bereits geleistet haben, von den übrigen Befragten unterscheiden, werden in den folgenden Abschnitten die soziodemographischen Merkmale dieser Personengruppen näher betrachtet. Um Zusammenhänge zwischen der Einsatzwahl und verschiedenen soziodemographischen Merkmalen nachzuweisen, wurden in diesem wie auch im folgenden Kapitel 5.6.4 bivariate<sup>47</sup> und multivariate statistische Verfahren<sup>48</sup> angewendet, welche Rückschlüsse auf bestehende Zusammenhänge liefern sollen.

Von den 94 Personen, welche einen Einsatz planen (n=44)<sup>49</sup>, momentan leisten (n=9) oder bereits geleistet haben (n=41), planen 43 Personen aus der Deutschschweiz und eine Person aus der Romandie einen Einsatz; fünf Deutschschweizer, drei Romands und ein Tessiner leisten aktuell einen Einsatz und 29 Deutschschweizer, zehn Romands sowie zwei Personen aus dem Tessin haben bereits einen Einsatz geleistet.<sup>50</sup>

Interessant ist, dass zwei Drittel (66%, n=31) der Tessiner noch nie von der Möglichkeit eines solchen Einsatzes gehört haben, im Gegensatz zu 58% der Romands (n=229) und 51% der Deutschschweizer (n=801). Der Zusammenhang zwischen der Sprachregion und der Bekanntheit des ZöR-Einsatzes erweist sich als signifikant und deutet darauf hin, dass Personen aus der italienischen Schweiz am schlechtesten über ZöR-Einsätze informiert sind<sup>51</sup>. ZöR-Einsätze insbesondere im Tessin auszubauen, scheint vor dem Hintergrund lohnenswert, da insbesondere die Tessiner Befragten (65% vs. 59% der Deutschschweizer bzw. 59% der Romands) angeben, dass sie sich einen ZöR-Einsatz durchaus vorstellen können. Jedoch müssen dabei die lokalen Gegebenheiten beachtet sowie abgewogen werden, ob in der Region Einsätze überhaupt sinnvoll

---

<sup>47</sup> Analysen stützen sich auf den Chi-Quadrat-Test beschrieben in Kapitel 5.2.5.

<sup>48</sup> Analysen stützen sich auf die binäre logistische Regression, welche immer dann eingesetzt werden kann, wenn es darum geht, Gruppenunterschiede zu erklären oder Gruppenzugehörigkeiten zu prognostizieren.

<sup>49</sup> Dies betrifft sowohl diejenigen mit wie auch ohne Einsatzvereinbarung.

<sup>50</sup> Einen ZöR-Einsatz geplant oder geleistet haben derweil Zivildienstleistende aus den Kantonen Bern (n=23), Zürich (n=15), Luzern (n=8), Aargau (n=7), Basel-Land (n=6) und Waadt (n=6). Nicht geplant/geleistet, jedoch vorstellbar ist ein solcher Einsatz insbesondere für Personen aus dem Kantonen Zürich (n=202), Bern (n=180), Aargau (n=94), Waadt (n=91), St. Gallen (n=73), Luzern (n=70) und Basel-Land (n=52).

<sup>51</sup> ( $\chi^2=9.1$ , df=2,  $p<.05$ )



umsetzbar sind.

Die meisten der ZöR-Einsatzleistenden (inklusive der Personen mit Einsatz in Planung) sind zwischen 21 und 25 (n=63) oder 26 bis 30 Jahre alt (n=18). Interessanterweise geben knapp zwei Drittel (65%) der Befragten zwischen 18 und 23 Jahren an, dass sie sich einen ZöR-Einsatz vorstellen können – im Gegensatz dazu fallen die Prozentzahlen bei den nächsthöheren Alterskategorien tiefer aus (54% bei den 24 bis 30-Jährigen) und sinken weiter mit zunehmendem Alter. Diese Ergebnisse weisen darauf hin, dass es keineswegs eher ältere Zivildienstleistende sind, welche sich von einem solchen Einsatzangebot angesprochen fühlen. Die Vermutung, dass jüngere Zivildienstleistende sich durch die Vorstellung abschrecken lassen würden, sie müssten in der Funktion einer Autoritätsperson an gleichaltrige Jugendliche herantreten, erweist sich als nicht bedeutend. Dies legen auch die Resultate aus Abbildung 16 nahe, wobei nur knapp ein Drittel (29%) angeben, dass ihnen die Zielgruppe zu nah sei und sie sich deshalb keinen ZöR-Einsatz vorstellen können.

Von den 94 Personen, welche einen ZöR-Einsatz planen, gerade leisten oder geleistet haben, sind 37 Personen in Ausbildung, 28 Personen Vollzeitarbeitende, 13 Personen ohne Anstellung, zwölf Personen befinden sich in einer Teilzeitanstellung und sechs Personen sind selbstständig tätig.

Die meisten Personen (n=32) gehen einer Erwerbstätigkeit in der Privatwirtschaft nach<sup>52</sup>. Hinzu kommen fünf Personen aus dem Bereich pädagogische, psychologische und soziale Dienste, drei Personen aus dem Rechtswesen, drei Personen aus dem Bereich öffentliche Dienste und jeweils eine Person aus dem Bereich Schulwesen, Forst- und Landwirtschaft und Information/Kultur. Den Erwartungen entsprechend zeigt sich, dass am ehesten Personen aus dem Rechtswesen (61%, n=11) über die Einsatzmöglichkeit Bescheid wissen, wie auch Personen aus dem Bereich pädagogische, psychologische und soziale Dienste (57%, n=30). Einen Einsatz vorstellen können sich insbesondere Personen aus dem Bereich kirchliche Dienste (86%, n=6), pädagogische, psychologische und soziale Dienste (71%, n=32), Personen aus dem Bereich Verbände und Organisationen (71%, n=10) und aus dem Bereich Information, Kultur (62%, n=23). Diese Ergebnisse weisen darauf hin, dass Personen aus dem Rechtswesen und dem Bereich pädagogische, psychologische und soziale Dienste zwar am ehesten über das Einsatzangebot Bescheid wissen, jedoch bestätigt sich die Hypothese nicht, der zufolge Personen, welche einen ZöR-Einsatz leisten, eher in den erwarteten beruflichen Bereichen verankert sind (vgl. auch Abbildung 18).

Von denjenigen Personen, welche einen ZöR-Einsatz planen, gerade leisten oder geleistet haben, gehören 50 Personen einer christlichen Konfession an, 39 Personen sind konfessionslos und vier Personen weisen eine andere Religionszugehörigkeit auf.

Bei Geburt eine andere Nationalität hatten sieben der 94 Personen. Sind die Personen über die Einsatzmöglichkeit orientiert, so sind es eher Personen mit ausländischen Wurzeln, welche sich auch einen Einsatz vorstellen können (64% vs. 59%).

Lediglich 43% haben bereits Militärdienst geleistet, wobei wiederum nur 43% der Zivildienstleistenden mit Militärerfahrung (n=518) die Einsatzmöglichkeit bekannt ist (vs. 52% derjenigen ohne geleistete Militärdiensttage). Mit dieser Erkenntnis decken sich auch die folgenden

---

<sup>52</sup> 25 Personen aus dem Sektor Dienstleistungen und sieben Personen aus dem Sektor Industrie.



Resultate, welche aufzeigen, dass es eher Zivildienstleistende ohne Militärerfahrung sind, welche sich einen ZöR-Einsatz vorstellen können (65% vs. 55%)<sup>53</sup>.

Die Erwartung, mit dem individuellen Zivildiensteinsatz der Gesellschaft einen wichtigen Dienst zu erweisen, hat für 68% (n=64) der Personen, welche einen ZöR-Einsatz planen, gerade leisten oder bereits geleistet haben, einen hohen Stellenwert. So ist besteht für Zivildienstleistende, welche erwarten, mit ihrem langen Einsatz der Gesellschaft einen Dienst zu erweisen, eine um den Faktor 4.1 erhöhte Wahrscheinlichkeit, einen ZöR Einsatz zu leisten<sup>54</sup>. Sollen Zivildienstleistende für ZöR-Einsätze angeworben werden, scheint deshalb wichtig zu akzentuieren, dass durch den Einsatz der Gesellschaft ein wichtiger Dienst erwiesen werden kann.

Weiter scheint es sinnvoll, Interessierte darauf hinzuweisen, welche vielfältigen Erfahrungen ein ZöR-Einsatz mit sich bringt. Dies scheint aus dem Grund ein effizientes Mittel zur Nachfragesteigerung zu sein, da 89% der Personen, welche sich einen ZöR-Einsatz vorstellen können, angeben, sich aus Gründen der Lebenserfahrungssammlung für den Zivildienst entschieden zu haben. Weiter ist für 46 der 94 Personen (Einsatz in Planung, am leisten oder geleistet) genau dieser Faktor ausschlaggebend beim Entscheid für den Zivildienst.<sup>55</sup>

Im Gegensatz zu diesen beiden gewichtigen Faktoren der Nützlichkeit und Erfahrungssammlung erachtet die Mehrheit (89%) der ZöR- Einsatzplanenden/-leistenden den Faktor, dass sie bei ihren Einsätzen mit wenig Arbeit und keiner anstrengenden Tätigkeit konfrontiert sind, als unbedeutend (nicht wichtig bis eher unwichtig).

Ebenfalls nicht ausschlaggebend für die Wahl eines ZöR-Einsatzes scheint die Erwartung zu sein, während den Einsätzen Verantwortung übernehmen zu können. Bei Zivildienstleistenden, welche erwarten, bei ihren Zivildiensten Verantwortung übernehmen zu können, ist die Wahrscheinlichkeit einen ZöR-Einsatz zu leisten gar 3.4-mal niedriger als bei solchen ohne diese Erwartung<sup>56</sup>.

Gerade Zivildienstleistende, welche eine verantwortungsvolle Funktion ausüben möchten, könnten für ZöR-Einsätze gewonnen werden, indem dieser Aspekt in den Pflichtenheften klarer umrissen wird und die Bedeutung dieser Einsätze betont wird.

Von den 94 Personen sind 46 im Bereich Sport/Freizeit und 30 Personen im Bereich Kunst/Kultur engagiert. Weitere 21 Personen sind in einer Jugendorganisation tätig und 17 Personen in einer politischen Partei/Bewegung.<sup>57</sup> Folgende Zusammenhänge sind desweiteren von Interesse: So können sich rund 88% (n=35) derjenigen, welche in einer Gewerkschaft engagiert sind, einen ZöR-Einsatz vorstellen (vs. 55% der Gesamtstichprobe). Ebenfalls einen ZöR-Einsatz vorstellen können

---

<sup>53</sup> ( $\chi^2=17.2$ ,  $df=1$ ,  $p>.05$ ,  $n=1'871$ )

<sup>54</sup> ( $Exp(B)= 4.05$ ,  $df=1$ ,  $p>.05$ ) Dies im Vergleich zu Zivildienstleistungen ohne ebendiese Erwartungshaltung

<sup>55</sup> Desweiteren erhoffen sich lediglich 40 der Personen eine flexiblere Organisation als beim Militär, für 37 Personen waren Gewissensgründe ausschlaggebend, nur 34 Personen gedenken, Erfahrungen für die berufliche Zukunft zu sammeln und 30 Personen entschieden sich aufgrund Probleme mit der autoritären Struktur des Militärs für den Zivildienst.

<sup>56</sup> ( $Exp(B)=-.29$ ,  $df=1$ ,  $p> .05$ )

<sup>57</sup> Zwölf Personen engagieren sich desweiteren im Bereich Natur und Umwelt, acht Personen sind religiös/kirchlich aktiv, sieben Personen im Bereich Wohlfahrt/Soziales, sechs Personen sind jeweils einer Gewerkschaft angehörig oder/und in einem Quartier-/Nachbarschaftsverein, fünf Personen sind in einer Menschenrechtsorganisation und eine Person in einem Berufsverband.



sich 83% (n=95) derjenigen Personen, welche einer Menschenrechtsorganisation angehörig sind, sowie jeweils 70% (n=117, bzw. n=154) der Personen tätig in einer politischen Partei/Bewegung und/oder aus dem Bereich Wohlfahrt/Soziales. Sind Mittel vorhanden um Werbung für den Zivildienst auch in Organisationen und Verbänden zu betreiben, scheint es sinnvoll, insbesondere Gewerkschaften, Menschenrechtsorganisationen, politischen Parteien und Wohlfahrtsverbänden als Kommunikationskanäle zu nutzen, um auf ZöR-Einsätze aufmerksam zu machen.

Knapp drei Fünftel (79%, n=74) der Personen, welche einen ZöR-Einsatz planen, gerade leisten oder geleistet haben, stimmen der Aussage zu (trifft manchmal bis sehr zu), dass die Menschen in der Schweiz hauptsächlich auf ihr eigenes Wohlergehen achten – im Gegensatz zu 80% der Gesamtstichprobe. Bezogen auf das persönliche Solidaritätsempfinden („*Mein persönliches Wohlergehen ist mir wichtiger als das meiner Gemeinde/Nachbarschaft*„) bleibt festzuhalten, dass 58% (n=54) ebendieser Aussage zustimmen (trifft manchmal bis sehr zu) - vs. 57% der Gesamtstichprobe. Diese Ergebnisse wie auch die multivariate Analyse deuten darauf hin, dass Personen aus dem Bereich ZöR entgegen der Erwartungen nicht durch ein nachweislich überdurchschnittliches Solidaritätsempfinden charakterisiert sind.

Nicht ganz die Hälfte (45%, n=42) der Personen, welche einen ZöR-Einsatz planen, momentan leisten oder bereits geleistet haben, wurden bereits einmal in ihrem Leben Opfer einer Gewalttat (vs. 33% der Gesamtstichprobe). Die multivariaten Analysen ergeben, dass der Einfluss der persönlichen Opfererfahrung auf die Einsatzwahl ZöR als statistisch signifikant abgesichert werden kann<sup>58</sup>. So steigt die Wahrscheinlichkeit, einen ZöR-Einsatz zu leisten um das 5.3-fache, wenn man bereits einmal im Leben Opfer einer Gewalttat geworden ist. Die Hypothese, dass sich insbesondere Personen mit Gewalterfahrungen durch ZöR-Einsätze angesprochen fühlen, lässt sich demnach bestätigen.

### **Wichtigste Befunde zu den Einsätzen in der Konfliktprävention**

Nur knapp die Hälfte (47%) weiss von dieser Einsatzmöglichkeit und nur jeder Zehnte davon hat auch effektiv einen Einsatz in Aussicht/geleistet. Deutlich mehr als die Hälfte (59%) der Personen haben zwar keinen derartigen Einsatz geplant, könnten sich aber bei näherer Überlegung durchaus einen solchen Einsatz vorstellen. Attraktiv erscheint einen ZöR-Einsatz für diese Personengruppe vor allem aufgrund ihres Interesses an der Arbeit mit Jugendlichen (75%) und der Möglichkeit, durch einen solchen Einsatz etwas Neues kennenzulernen (74%).

Dieselben Motivationsfaktoren sind/waren auch bei den Personen mit einem geplanten/geleisteten Einsatz ausschlaggebend, mit dem einzigen Unterschied, dass hauptsächlich die Möglichkeit einer neuen Erfahrung (67%) der Hauptmotivationsfaktor darstellt/e, gefolgt vom bestehenden Interesse an der Arbeit mit Jugendlichen (57%). Bei beiden Personengruppen ist entgegen der Erwartung nicht ausschlaggebend, ob sie beruflich in ebendiesem Gebiet verankert sind (7% vs. 16%).

Ebenso überrascht, dass sich eher jüngere Personen von einem solchen Einsatz angesprochen fühlen (65% zwischen 18 und 23 Jahren). Zudem sind es insbesondere Personen, welche sich wünschen, mit ihrem Einsatz der Gesellschaft etwas Gutes zu tun, welche sich für einen ZöR-Einsatz entscheiden. Ebenfalls bestätigt sich die Hypothese, dass sich Personen *mit* Gewalterfahrungen eher von ZöR-Einsätzen angesprochen fühlen.

---

<sup>58</sup> (Exp(B)=5.25, df=1, p<.05)



Aufmerksam auf einen Einsatz in der Konfliktprävention wird man hauptsächlich über das EiS (30%), im Rahmen des Einführungstages (30%), über Werbung/Mailing (20%) oder durch andere Zivildienstleistende und Bekannte (15%). Interessanterweise sind insbesondere Personen aus dem Tessin nur ungenügend über ZöR-Einsätze informiert. Diesem Defizit ist unbedingt entgegenzuwirken; dies gerade auch in Anbetracht des Umstands, dass Tessiner Zivildienstleistende vergleichsweise positiver einem ZöR-Einsatz gegenüber stehen (65% vs. 59% der Deutschschweizer bzw. 59% der Romands).

Personen (41%), welche sich nicht für einen Einsatz in der Konfliktprävention begeistern können, haben vor allem Vorbehalte, weil sie sich einen solchen Einsatz nicht zutrauen (32%) oder sich der Zielgruppe zu nahe fühlen (30%).

## 5.6 Einsätze bei der Spitex

Von den befragten Zivildienstleistenden (n=1'989) wissen 51% von der Möglichkeit einen Einsatz bei der Spitex zu leisten. Von denjenigen, welche von der Möglichkeit eines solchen Einsatzes wissen (n=992), hat nur eine Minderheit (1%) einen Einsatz in diesem Bereich geplant oder geleistet: Neun Personen planen einen Einsatz in diesem Bereich, haben aber noch keine Vereinbarung unterzeichnet, zwei Personen werden einen Einsatz bei der Spitex leisten (Einsatzvereinbarung unterschrieben) und zwei der befragten Personen haben bereits einen Einsatz bei der Spitex geleistet.

Diejenigen Personen, welche einen konkreten Einsatz in diesem Bereich planen/geleistet haben, verteilen sich folgendermassen auf die Einsatzbereiche<sup>59</sup>: Im Bereich Transport haben 58% (n=7) ihren Einsatz geplant/geleistet, je 50% (n=6) sind es in der Pflege/Betreuung, beim technischen Dienst und bei der Aktivierung/Animation. Ein Viertel (25%, n=3) führ(t)en Unterhaltstätigkeiten aus und ein Sechstel (17%, n=2) Haushalts- und Gartenarbeiten.

Lediglich etwas mehr als ein Viertel (28%, n=528) derjenigen, welche noch keinen solchen Einsatz geplant/geleistet haben<sup>60</sup> (n=1'909), können sich durchaus einen Einsatz in diesem Bereich vorstellen.

Bei der Frage, woher man von der Möglichkeit eines Spitex-Einsatzes erfuhr (n=993) wird deutlich, dass 59% derjenigen, welche von der Einsatzmöglichkeit wissen, durch das EiS von dieser Möglichkeit erfuhren, 18% am Einführungstag, 12% von anderen Zivildienstleistenden/ Bekannten, 5% war der Betrieb/Einrichtung persönlich bekannt und 3% erfuhren davon über Werbung/Mail. Ebenfalls 3% wurden über die Jobcenterliste und lediglich 0.2% über telefonischen Kontakt mit dem Regionalzentrum auf die Einsatzmöglichkeit aufmerksam.

---

<sup>59</sup> Die Summe der Prozentzahlen beträgt mehr als 100 Prozent, da die Personen im Laufe ihres Einsatzes mit verschiedenen Tätigkeitsbereichen in Berührung gekommen sind/verschiedenen Tätigkeiten planen.

<sup>60</sup> Sowohl diejenigen, welche von einer solchen Einsatzmöglichkeit bereits wussten, wie auch die Personen, welche im Rahmen der Umfrage das erste Mal von dieser Einsatzmöglichkeit erfuhren.



### 5.6.1 Hinderungsgründe

Diejenigen, welche sich zwar einen Einsatz vorstellen können (28%), schliesslich aber doch keinen Spitex-Einsatz in Erwägung zogen, wurden gefragt, ob gewisse Umstände einen Einsatz verhindert hatten („*Ich möchte/kann mir vorstellen einen solchen Einsatz zu leisten, jedoch ist mir dies nicht möglich*“). Die Ergebnisse zeigen, dass sich 11% (n=188) einen Einsatz vorstellen können, sich jedoch mit verschiedenen Hinderungsgründen konfrontiert sehen. Folgende Hinderungsgründe wurden genannt (n=181), wobei Mehrfachantworten möglich waren: 22% stimmen der Aussage zu, dass sie die Anforderungen aus dem Pflichtenheft nicht erfüllten und deshalb kein Einsatz bei der Spitex in Betracht kommt, bei 13% waren zwar Einsatzmöglichkeiten vorhanden, jedoch passten die verfügbaren Daten nicht, 9% stimmen der Aussage zu, dass keine Spitex-Einsätze in ihrer gewünschten Region verfügbar waren und 63% führen an, dass andere Gründe die Einsatzwahl verhinderten. Der meist verbreitete Hinderungsgrund (73%, n=82) liegt gemäss der offenen Antworten darin, dass alle Diensttage bereits geleistet/verplant sind.

Rund 72% (n=1'381) all derjenigen, welche noch keinen solchen Einsatz geplant haben, können sich auch keinen Einsatz bei der Spitex vorstellen. Gründe dafür konnten in einer weiteren Frage mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten („*Weshalb können Sie sich nicht vorstellen, einen solchen Einsatz zu leisten?*“) genannt werden (Mehrfachantwortmöglichkeit). Die Gründe, wieso ein Spitex-Einsatz nicht in Frage kommt, verteilen sich folgendermassen (vgl. Abbildung 19):

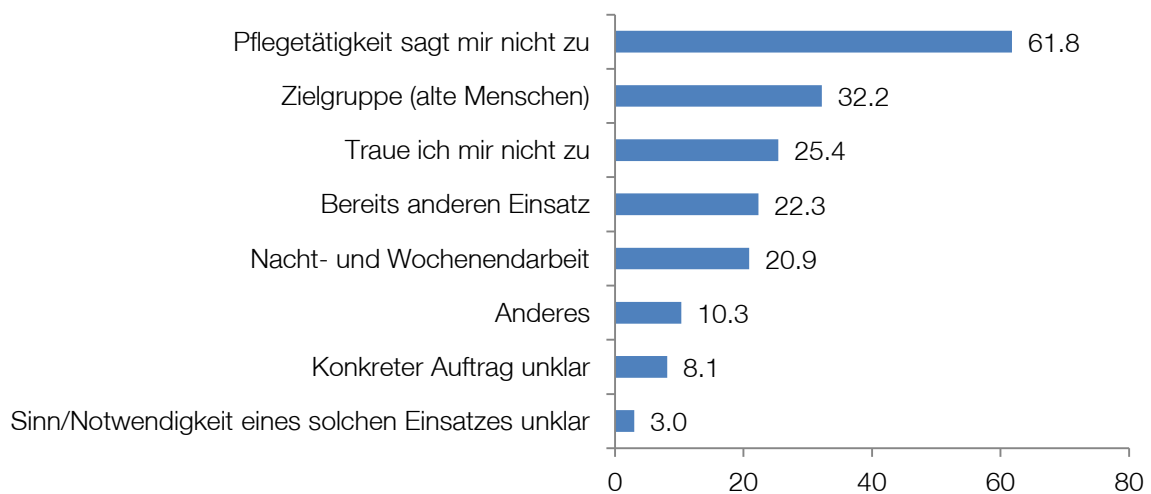


Abbildung 17 Gründe weshalb Einsatz nicht vorstellbar (n=1'322) in %

### 5.6.2 Attraktivitätsfaktoren

Vorstellbar ist ein Spitex-Einsatz für etwas mehr als einen Viertel (28%, n=528) derjenigen, welche noch keinen solchen Einsatz geplant/geleistet haben. In einer Mehrfachantwortauswahl konnte angekreuzt werden, aus welchen Gründen man sich einen solchen Einsatz vorstellen kann („*Falls Sie sich vorstellen können, einen solchen Einsatz zu leisten, was sind die Gründe, Motivation dafür?*“). Deutlich wird, dass insbesondere die Chance, etwas Neues kennenzulernen (66%), wie auch die Vorstellung, dass mit der Tätigkeit etwas bewirkt werden kann (60%), massgeblich zur Attraktivitätssteigerung beizutragen vermögen (vgl. Abbildung 20).

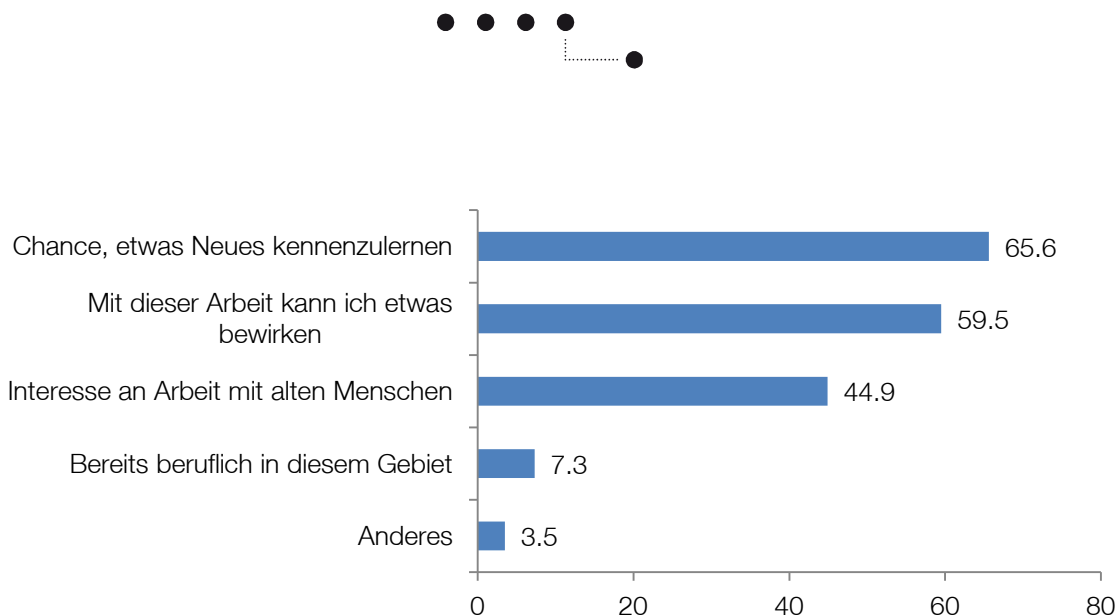


Abbildung 18 Gründe weshalb Einsatz vorstellbar (n=521) in %

Nach beliebten/gewünschten Tätigkeiten („Was wären Ihre Tätigkeitspräferenzen?“) wurden wiederum diejenigen Zivildienstleistenden gefragt, die sich einen Spitex-Einsatz vorstellen können. Die Tätigkeitspräferenzen der Antwortenden (n=517) verteilen sich wie in folgender Tabelle 8 dargestellt (Mehrfachantwortmöglichkeit).

Tabelle 7 Vorstellbare Einsatzbereiche

Rang	In %	Bereich	Tätigkeiten
1	62%	Aktivierung, Animation	Mithilfe bei der Gestaltung von Aktivitäten für Bewohner/innen (Werken, Kochen, Spiel, Vorlesen)
2	59%	Transport	Lieferung und Rücknahme der Hilfsmittel von Behinderten, Betagten und Kranken mit betriebseigenem Fahrzeug
3	53%	Unterhalt	Administrative Arbeiten, Botengänge, Teamsitzungen, Verwaltung und Archivierung von Akten und Dokumenten
4	48%	Haushalts- und Gartenarbeiten	Gartenarbeiten wie z.B. Rasenmähen etc.; allgemeine Putzarbeiten
5	36%	Technischer Dienst	Reinigen und Instand stellen der Rollstühle, Pflegebetten usw., notwendige Reparaturen
6	34%	Pflege und Betreuung	Selbständige Verrichtung der Grundpflege/Grundpflege unter Anweisung und Überwachung des diplomierten Pflegepersonals

Diejenigen Zivildienstleistenden, welche einen Spitex-Einsatz bereits geleistet oder in Planung haben, hatten desweiteren ihre Motivationsgründe für den Einsatz anzugeben (vorgegebene Antwortkategorien mit Mehrfachauswahl) (vgl. Abbildung 21).

Es wird deutlich, dass Personen, welche einen Einsatz planen oder leisten, mit denselben Motivationsfaktoren, wie Personen, welche sich einen Einsatz vorstellen können (vgl. Abbildung 20), ihre Einsatzwahl begründen - wobei lediglich die zwei meist gewählten Kategorien vertauscht sind. Für Personen, welche sich aktuell in einem Einsatz befinden oder einen Einsatz planen ist ausschlaggebend, dass sie mit ihrem Einsatz wirklich etwas bewirken können (75%). Während für Personen, welche sich einen Einsatz vorstellen können, dieser Punkt zweitrangig ist (60%). Wichtig ist für sie, dass ihnen der Einsatz die Chance bietet, etwas Neues kennenzulernen (66%).



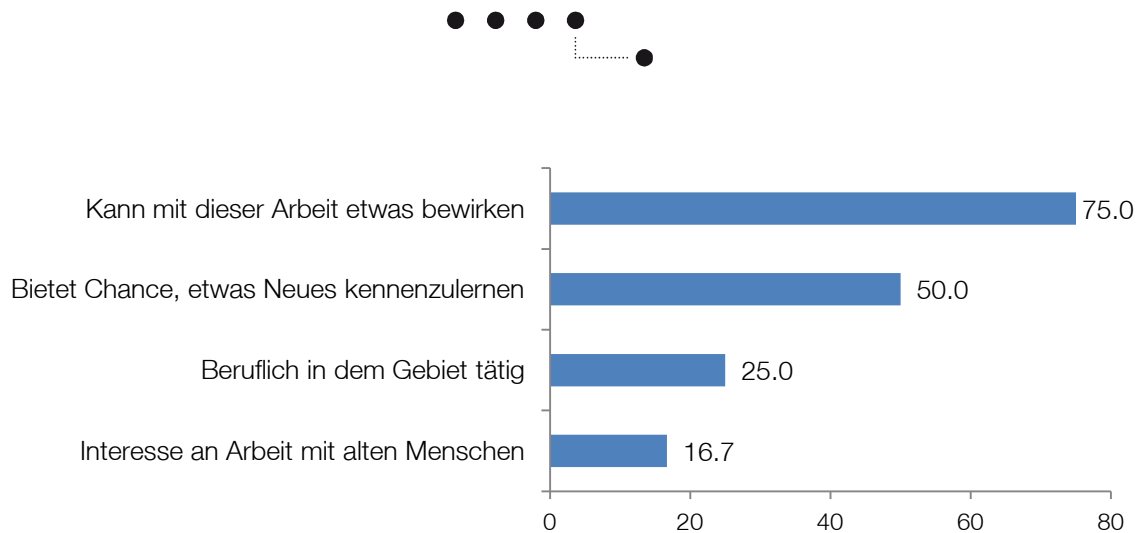


Abbildung 19 Gründe weshalb Einsatz geplant/geleistet (n=12) in %

### 5.6.3 Einsatzzufriedenheit

Alle fünf betreffenden Personen (geleiteter Einsatz) antworteten auf die Frage zur Zufriedenheit mit ihrem Einsatz. Im Durchschnitt beurteilen die Befragten ihren Einsatz mit einem Wert von 3.4 Punkten (auf einer Skala von 1. *überhaupt nicht* bis 5. *sehr zufrieden*), wobei die Verteilung breit gestreut ist und keine zuverlässigen Aussagen zulässt: Jeweils eine Person ist überhaupt nicht zufrieden, teils/teils zufrieden oder sehr zufrieden mit dem Einsatz, zwei Personen sind ziemlich zufrieden. Begründet hat ihre Zufriedenheitsbeurteilung eine Person (Zufriedenheitsbeurteilung ‚ziemlich zufrieden‘), wobei diese angibt, dass der Einsatz eine gute Erfahrung war und für sie eine Bereicherung im Sinne einer Horizonterweiterung bedeutete.

### 5.6.4 Charakteristika der Spitex-Einsatzleistenden

Alle Personen, welche einen Spitex-Einsatz in Planung (n=11)<sup>61</sup> oder bereits geleistet haben, (n=2) kommen aus der Deutschschweiz. Ein Zusammenhang besteht zwischen der Sprachregion der Zivildienstleistenden und der Bekanntheit des Spitex-Einsatzes<sup>62</sup>, wobei auffallend scheint, dass knapp 89% der Romands (n=393) noch nie von der Möglichkeit eines Spitex-Einsatzes gehört haben (vs. 38% der Deutschschweizer, n=1'559 bzw. 64% der Tessiner, n=47). Dies mag darin begründet liegen, dass einigen Personen der Begriff ‚Spitex‘ nicht geläufig ist und dieser im Rahmen der Befragung nicht allen, in den verschiedenen Sprachregionen vorherrschenden Begriffen<sup>63</sup>, gerecht werdend eingeführt wurde.<sup>64</sup>

<sup>61</sup> Diejenigen mit unterschriebener Einsatzvereinbarung wie auch Personen ohne Einsatzvereinbarung.

<sup>62</sup> ( $\chi^2=3.3$ , df=2, p<.05)

<sup>63</sup> Bezeichnung Kanton Waadt, Jura und Genf : «Aide et Soins à Domicile», Kanton Wallis : «Centres médico-sociaux », Kanton Neuenburg : «Maintien à domicile » (Quelle: [http://www.spitex.ch/index.cfm/\\_9012713E-0680-7936\\_-1F3F36E442BBDF00/](http://www.spitex.ch/index.cfm/_9012713E-0680-7936_-1F3F36E442BBDF00/))

<sup>64</sup> Einen Spitex-Einsatz geplant oder geleistet haben derweil Zivildienstleistende aus dem Kanton Aargau (n=2), Basel-Stadt (n=1), Bern (n=3), Graubünden (n=1), Luzern (n=2), St. Gallen (n=2) und Zürich (n=2). Nicht geleistet, jedoch vorstellbar ist ein solcher Einsatz insbesondere für Personen aus dem Kanton Zürich (n=88), Bern (n=83), aus dem Aargau (n=34), aus Luzern (n=48), Waadt (n=43), Aargau (n=34) und Stankt Gallen (n=34).



Von den 13 Personen, welche einen Spitex-Einsatz in Planung oder bereits geleistet haben, sind acht Personen zwischen 20 und 25 Jahre alt, vier Personen zwischen 26 und 30 Jahren und eine Person ist 31 Jahre alt.

Sieben Personen befinden sich in einer Vollzeitanstellung, fünf Personen sind in Ausbildung, und eine Person ist teilzeitangestellt – wobei sich jedoch insbesondere die Personengruppe in Vollzeitanstellung davon distanziert, einen Spitex-Einsatz in Erwägung zu ziehen: Rund 77% der Personen in Vollzeitanstellung (n=588) können sich keinen Spitex-Einsatz vorstellen<sup>65</sup>, wobei die Erklärung für diese Feststellung nicht offensichtlich ist. So mag es unter anderem jedoch daran liegen, dass Personen in Vollzeitanstellung eine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen und sich entweder einen Einsatz in ihrem Berufsfeld suchen oder eine Tätigkeit gerade ausserhalb ihrer alltäglichen Beschäftigung. Für Personen, bei welchen letztere Motivation zutreffend ist, mögen Spitex-Einsätze aufgrund vieler Aspekte (anstrengende Tätigkeit, Kontakt mit spezifischer Personengruppe, keine geregelten Arbeitszeiten etc.) nicht besonders attraktiv erscheinen.

Einen Spitex-Einsatz geplant haben fünf Personen aus dem Bereich Privatwirtschaft (n=5) und einen Einsatz geleistet hat desweiteren eine Person (n=1), welche beruflich im Bereich öffentliche Dienste tätig ist. Erstaunlicherweise wissen nur knapp die Hälfte (52%) der Personen, welche im Gesundheitswesen tätig sind, von der Einsatzmöglichkeit. Da die Zivildienstleistenden nicht entsprechend der zugehörigen Berufsgruppe informiert werden, lassen diese Ergebnisse einerseits die Vermutung zu, dass Personen aus dem Gesundheitsbereich sich für ihren Zivildiensteinsatz vorzugsweise auf andere Bereiche ausserhalb ihres Berufsfeldes konzentrieren, oder andererseits das Problem in dem allgemein bedürftigen Informationsfluss die Einsatzmöglichkeiten betreffend besteht. Ist letzteres zutreffend, so wäre es erstrebenswert, sich bei der Rekrutierung von Zivildienstleistenden für den Bereich Spitex gezielt an Personen aus dem Bereich Gesundheitswesen zu wenden. Diese Empfehlung wird durch folgende Erkenntnis gefestigt, welche aufzeigt, dass sich insbesondere Personen aus dem Gesundheitswesen (40%, n=12), dem Bereich pädagogische, psychologische und soziale Dienste (34%, n=17) und Verbände, Organisationen (33%, n=5) einen Spitex-Einsatz vorstellen können.

Von den 13 Personen, welche einen Spitex-Einsatz in Planung (n=11) oder bereits geleistet haben (n=2), sind fünf Personen konfessionslos, sieben Personen haben eine christliche Konfession und eine Person gehört dem Islam an. Ein Zusammenhang ist zu verzeichnen zwischen der Nationalität bei Geburt und der Bekanntheit des Spitex-Einsatzes<sup>66</sup>. Zivildienstleistende mit Schweizer Nationalität (n=992) wissen im Vergleich zu Zivildienstleistenden mit ausländischer Herkunft (n=25) häufiger über die Möglichkeit Bescheid (52% vs. 26%). Dies lässt sich mit der Vermutung begründen, dass Personen, welche in der Schweiz verwurzelt sind, eher mit dem hiesigen Pflegesystem vertraut sind.

Die Teameinbindung wird von Personen, welche einen Spitex-Einsatz für möglich halten, als entscheidender Faktor bei der Wahl des langen Einsatzes erachtet. So weisen die multivariaten Analysen darauf hin, dass die Chancen, einen Spitex-Einsatz in Betracht zu ziehen, bei denjenigen um das 1.6-fache erhöht sind, welche sich von ihrem langen Einsatz eine gute Teameinbindung erhoffen<sup>67</sup>.

---

<sup>65</sup> ( $\chi^2=7.5$ ,  $df=1$ ,  $p<.05$ )

<sup>66</sup> ( $\chi^2=25.5$ ,  $df=1$ ,  $p<.05$ )

<sup>67</sup> ( $\text{Exp}(B)= 1.57$ ,  $df=1$ ,  $p> .05$ )



Einen Spitex-Einsatz vorstellen können sich ebenfalls Personen, welche mit ihrem langen Einsatz etwas bewirken und der Gesellschaft etwas Gutes tun wollen. Rund 93% der Personen (n=285), welche sich einen Einsatz vorstellen können, finden es eher bis sehr wichtig, dass ihr Einsatz dem obengenannten Punkt gerecht wird (im Gegensatz zu 91% der Gesamtstichprobe).

Weiter ist es für 95% der Zivildienstleistenden, welche sich einen Spitex-Einsatz vorstellen können (n=291), von Bedeutung (eher bis sehr wichtig), dass ihre Arbeit wertgeschätzt wird - im Gegensatz zu 87% der Gesamtstichprobe. Dass der Faktor der Wertschätzung einen hohen Stellenwert bei der Einsatzwahl Spitex besitzt, wird ebenfalls dadurch betont, dass für neun der dreizehn Personen, welche einen Spitex-Einsatz planen oder bereits geleistet haben, die Erwartung an eine Wertschätzung der Tätigkeit bezeichnend ist.

Sieben der dreizehn Personen beurteilen bezogen auf den langen Einsatz derweil das Kriterium Verantwortung übernehmen zu können als eher bis sehr wichtig, jedoch erhofft sich keine der 13 Personen wenig Arbeit und keine anstrengende Tätigkeit beim langen Einsatz.

Von denjenigen Personen, welche einen Spitex-Einsatz planen oder bereits geleistet haben, sind drei im Bereich Sport/Freizeit engagiert, je zwei Personen sind in der Wohlfahrt/Soziales und im Bereich Kunst/Kultur tätig; zwei Personen gehören einer Gewerkschaft an und zwei Personen einer politischen Partei/Bewegung.<sup>68</sup> Folgende Zusammenhänge sind möglicherweise ebenfalls von Interesse: So können sich rund 37% (n=84) derjenigen, welche in dem Bereich Wohlfahrt/Soziales engagiert sind, einen ZöR-Einsatz vorstellen (vs. 28% der Gesamtstichprobe). Ebenfalls einen Spitex-Einsatz vorstellen können sich 34% (n=62) derjenigen Personen, welche einer politischen Partei/Bewegung angehörig sowie 37% (n=42) der Personen tätig in einer Menschenrechtsorganisation<sup>69</sup>. Sind wiederum Mittel vorhanden um Werbung für den Zivildienst auch in Organisationen und Verbänden zu betreiben, scheint es sinnvoll, insbesondere im Bereich Wohlfahrt/Soziales, in politischen Parteien, sowie im Rahmen von Menschenrechtsorganisationen die vorhandenen Kommunikationskanäle zu nutzen und auf Spitex-Einsätze aufmerksam zu machen.

70% (n=9) der dreizehn Personen welche einen Einsatz planen oder geleistet haben, stimmen der Aussage zu, dass die Menschen in der Schweiz hauptsächlich (*„trifft manchmal“ bis „trifft immer zu“*) auf ihr eigenes Wohlergehen achten – vs. 80% der Gesamtstichprobe. Bezogen auf das persönliche Solidaritätsempfinden (*„Mein persönliches Wohlergehen ist mir wichtiger als das meiner Gemeinde/Nachbarschaft.“*) bleibt festzuhalten, dass nur rund 51% derjenigen, welche sich einen Spitex-Einsatz vorstellen können, dieser Aussage zustimmten - im Gegensatz zu 57% der Gesamtstichprobe. Somit ist der Schluss, dass die Bereitschaft zu einem Spitex-Einsatz auf eine verstärkte Wahrnehmung sozialer Ungleichheiten zurückzuführen ist, nicht zulässig. Jedoch wird deutlich, dass Personen aus dem Bereich Spitex das Wohl der Gemeinde in höherem Masse als andere über ihr eigenes Wohl stellen und sich vielleicht gerade aus dieser Motivation heraus für einen Spitex-Einsatz entscheiden.

---

<sup>68</sup> Weiter engagiert sich eine Person religiös/kirchlich, eine Person ist einer Organisation im Bereich Natur/Umwelt angehörig und eine Person einer Jugendorganisation.

<sup>69</sup> Wohlfahrt/Soziales ( $\chi^2=11.6$ ,  $df=1$ ,  $p<.05$ ), Kunst/Kultur ( $\chi^2=6.1$ ,  $df=1$ ,  $p<.05$ ), Partei/Bewegung ( $\chi^2=4.4$ ,  $df=1$ ,  $p<.05$ ), Menschenrechtsorganisation ( $\chi^2=5.4$ ,  $df=1$ ,  $p<.05$ ).



### **Wichtigste Befunde zu den Einsätzen bei der Spitex**

Knapp über die Hälfte (51%) weiss von der Einsatzmöglichkeit bei der Spitex, jedoch nur jeder Hundertste davon hat auch effektiv einen Einsatz in Aussicht oder bereits geleistet. Beliebte sind bei den Einsatzleistenden insbesondere Tätigkeiten im Bereich Transport (58%), Pflege und Betreuung, technischer Dienst und Aktivierung/Animation (jeweils 50%).

Auf einen Spitex-Einsatz wird man hauptsächlich über das EIS (59%) aufmerksam, ein deutlich geringerer Stellenwert als Informationsquelle kommt dem Einführungstag (18%), anderen Zivildienstleistenden (12%) oder anderen Quellen zu.

Einen Spitex-Einsatz vorstellen können sich lediglich etwas mehr als ein Viertel (28%). Für diese steht als Motiv im Vordergrund, etwas Neues kennenzulernen (66%), mit der Tätigkeit etwas bewirken zu können (60%) oder das Interesse an der Arbeit mit alten Menschen (45%). Diese Faktoren waren auch bei den aktuell einen solchen Einsatz Leistenden ausschlaggebend bei ihrer Wahl mit der Ausnahme, dass die Hoffnung, mit der Arbeit etwas bewirken zu können als Hauptmotiv genannt wird (75%), gefolgt von der Chance, etwas Neues kennenzulernen (50%). Diejenigen, die einen Spitex-Einsatz nicht grundsätzlich ausschliessen wollen, stellen sich vornehmlich Einsätze in der Aktivierung/Animation (62%), im Transport (59%) oder Unterhalt (53%) vor. Der Bereich Pflege und Betreuung erscheint demgegenüber nur für gut ein Drittel (34%) als eine wählbare Option.

Es sticht hervor, dass sich Personen aus dem Gesundheitswesen zwar vergleichsweise häufig einen solchen Einsatz vorstellen können (40%), jedoch nur schlecht über die entsprechenden Möglichkeiten informiert sind (52%). Eine bessere Information aller Zivildienstleistenden aus dem Gesundheitswesen dürfte dazu beitragen, einige zusätzliche Einsatzplätze besetzen zu können.

Im Hinblick auf die Stärkung des Spitexbereichs erscheint hingegen das Ergebnis wenig vielversprechend, dass 72% bei Ihrer künftigen Einsatzplanung einen solchen Einsatz von vornherein ausschliessen. Als Gründe werden hauptsächlich angeführt, dass einem die Pfl egetätigkeit nicht zusagt (62%), die Arbeit mit der Zielgruppe von Spitex-Diensten unerwünscht ist (32%) und/oder, dass man sich den Einsatz nicht zutraut (25%).

## **5.7 Gewünschte Tätigkeitsbereiche**

Mit Fragen den Traumeinsatz betreffend wurden die allgemeinen Präferenzen der Zivildienstleistenden bezüglich ihres Einsatzes erhoben, sowie mögliche neue Tätigkeitsbereiche eruiert. Mittels einer offenen Frage wurde dabei sowohl nach dem Bereich („*Mein Traumeinsatz wäre in folgendem Bereich (z.B. Kultur, Sozialwesen, Tourismus etc.)*“) als auch der Art der Tätigkeit („*Mein Traumeinsatz, Art/Inhalt der Tätigkeit, wäre*“) gefragt, um ein genaueres Bild des Idealeinsatzes zu bekommen.

Da die Unterscheidung zwischen Tätigkeitsbereich und Art der Tätigkeit nicht immer korrekt vollzogen wurde, wurden die offenen Antworten auf beide Fragen mit einem Kodierraster ausgewertet, welches Antwortkategorien für die Tätigkeitsbereiche und die Art der Tätigkeiten enthält.<sup>70</sup> Bei der Interpretation der Ergebnisse muss beachtet werden, dass nicht alle genannten Tätigkeitsbereiche mit den bereits existierenden Tätigkeitsbereichen übereinstimmen. Der Bereich Kultur beispielsweise wurde von den Zivildienstleistenden sehr weit gefasst und umfasst auch Einsätze in den Bereichen Kunst, Theater, Film, Musik, Sport, sowie die Organisation von kulturellen

---

<sup>70</sup> Die Kategorien wurden deduktiv und induktiv erarbeitet, d.h. teilweise von den bereits existierenden Bereichen abgeleitet und teilweise aufgrund des Datenmaterials erarbeitet.



Anlässen, etc.

Für die Zivildienstleistenden (n=1'665) sind insbesondere die Tätigkeitsbereiche Sozialwesen (23%), Kultur (21%) und Ausland/humanitäre Hilfe (20%) besonders attraktiv, wobei die Mehrheit zum Tätigkeitsfeld in ihrem Traumtätigkeitsbereich konkretere Vorstellungen äusserte (vgl. Anhang C, zweite Spalte der Tabelle 2):

### 5.7.1 Gewünschte Tätigkeiten

Als meist gewünschte Tätigkeiten sind Aufgaben in der technischen und logistischen Unterstützung (11%), in der Forschung und Lehre (10%), sowie in der Beratung/Betreuung und Begleitung (9%) zu verzeichnen (für alle genannten Tätigkeiten vgl. Tabelle 10).

Jedoch ist zu beachten, dass bei der Frage nach der Art der Tätigkeit oftmals keine Tätigkeit genannt wird, sondern eine Spezifizierung des Bereiches erfolgt (bzw. Kinder- und Jugendliche, Projekte im Umweltschutz, etc.).

**Tabelle 8 Tätigkeitsbeschreibung (n=1'520)**

Art der Tätigkeit	Anzahl	In %
Technische und logistische Unterstützung (technischer Dienst, Transport/Fahrer, etc.)	114	11.2
Akademisch / Forschung	97	9.5
Betreuen, Begleiten, Beraten	90	8.8
Unterhalt, Aufbau, Infrastruktur	87	8.5
Büro / Administration	74	7.3
physische Arbeit / Arbeit in der Natur	68	6.7
Bildung / Lehrtätigkeit	62	6.1
soziokulturelle Animation (inkl. Lager, etc.)	59	5.8
Kommunikation, Werbung, Vermitteln, Medien (inkl. Führungen)	59	5.8
Projektarbeit	54	5.3
Planung, Organisation, Entwicklung	54	5.3
Handwerk	41	4.0
Anderes	39	3.8
Kontakt zu anderen Menschen	34	3.3
Küche / Restaurant / Hotellerie	27	2.6
Archivierung, Recherche, inhaltliche Arbeit	20	2.0
Design / Gestaltung / Kreatives	17	1.7
Pflege	13	1.3
Labor	7	0.7
Tiere	5	0.5
<b>Total</b>	<b>1021</b>	<b>100</b>



### 5.7.2 Charakteristika Traumeinsatz

Nebst dem gewünschten Tätigkeitsbereich und der Art der Tätigkeit wurden weitere Charakteristika eines Traumeinsatzes erhoben. Den Befragten wurden folgende Antwortmöglichkeiten vorgegeben, welche sie als 1. *nicht wichtig* bis 4. *sehr wichtig* bewerten konnten. Ein Traumeinsatz charakterisiert sich für die Zivildienstleistenden offensichtlich dadurch, dass eine gute Einbindung ins Team besteht und durch die ausgeführte Tätigkeit Wertschätzung erlangt wird (Skalenmittelwert von jeweils 3.4); dicht gefolgt von dem Faktor, dass die Tätigkeit der Gesellschaft einen Nutzen bringen soll, selbständiges Arbeiten ermöglicht und die Möglichkeit zur Verantwortungsübernahme besteht (vgl. Abbildung 22).

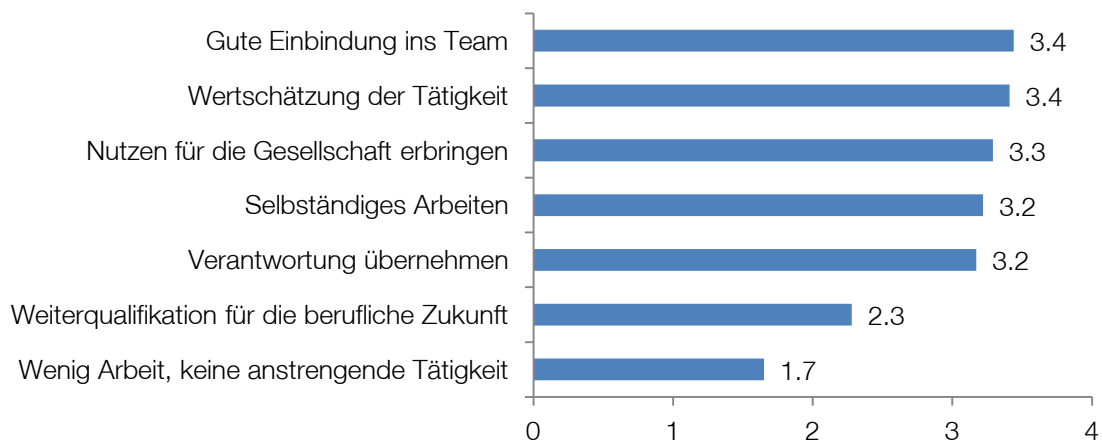


Abbildung 20 Charakteristika Traumeinsatz (n=1'910) (Skalenmittelwerte)

Bei der offenen Antwortmöglichkeit werden folgende zusätzlichen Faktoren mehrfach genannt: Erfahrungen sammeln/Neues lernen/interessante Tätigkeit (n=26), Tätigkeit macht Spass/bietet Abwechslung (n=12), eigene Qualifikationen/Fähigkeiten einbringen (n=9), Tätigkeit entspricht meinen Idealen und bewirkt etwas (n=9), Möglichkeit eines Auslandeinsatzes (n=8) und die Möglichkeit zum Austausch (n=4).

### 5.7.3 Information über neue Einsätze

Die Zivildienstleistenden wurden zum Abschluss der Umfrage gefragt, wie sie sich über neue Angebote informieren und ob ein Handlungsbedarf bezüglich neuen Informationskanälen besteht. Mehr als drei Viertel (77%) der Zivildienstleistenden (n=1'950) nutzen das EiS, um sich über neue Angebote zu informieren. Weiter 22% besuchen regelmässig die ZIVI-Webseite.

Als neue mögliche Informationskanäle wurden E-Mail, Post oder SMS vorgeschlagen, wobei rund 40% der Befragten gerne per E-Mail über neue Einsatzmöglichkeiten informiert würden, 8% per Post und nur eine Minderheit von 1 % per SMS; 9% wünschen, überhaupt nicht über neue Einsatzmöglichkeiten informiert zu werden.



### **III. Hauptergebnisse und Empfehlungen**

#### **6 Fazit**

Die empirischen Ergebnisse werden in diesem abschliessenden Kapitel zusammenfassend diskutiert. Dabei erhalten einzelne Resultate aus den Kapiteln (Auswertungen der Experteninterviews), 5.2 (Zivildienst), 5.5 (Einsätze in der Konfliktprävention) und 5.6 (Einsätze bei der Spitex) besondere Aufmerksamkeit und werden miteinander in Verbindung gebracht.

##### **6.1 Zivildienst**

Die befragten Zivildienstleistenden (2'004 Personen) haben fast alle (93%) bereits einige Zivildiensttage geleistet (durchschnittlich 108 Tage), wobei über die Hälfte (53%) Einsätze in mehreren Bereichen leisten/leisteten. Einsätze werden dabei vor allem im Bereich Sozialwesen (65%), Gesundheitswesen (27%) und Umwelt und Naturschutz (19%) geleistet. Dies unter anderem deshalb, da die festgelegten Schwerpunktprogramme in diese Bereiche fallen und die meisten Einsätze in diesen Bereichen bereitgestellt werden.

Als beliebteste Tätigkeitsbereiche wurden Umwelt und Naturschutz (55%), Entwicklungszusammenarbeit und humanitäre Hilfe (50%) sowie Einsätze im Bereich Katastrophen und Notlagen (49%) identifiziert.

Mehr als die Hälfte der Befragten (60%) haben bereits einige Militärdiensttage geleistet (durchschnittlich 145 Tage), bevor sie zum Zivildienst wechselten. Ausschlaggebend für den Wechsel war dabei insbesondere der Wunsch, eine sinnvolle Tätigkeit auszuüben (95%) und die Möglichkeit, sich flexibler organisieren zu können (85%).

Die Grundmotivation Zivildienst zu leisten wurde ebenfalls erhoben, wobei grundlegende Attraktivitätsfaktoren in der Möglichkeit, der Gesellschaft einen Dienst zu erweisen (88%), vielfältige Lebenserfahrungen zu sammeln (87%), in der Antipathie gegen das Militär (83%) und in der flexibleren Organisationsmöglichkeit (81%) liegen.

Einsätze im Bereich Entwicklungszusammenarbeit und humanitäre Hilfe scheinen zwar beliebt, jedoch sind diese an bestimmte Vorgaben (Alter und Ausbildung) geknüpft und somit begrenzt im Angebot. Der Bereich Sozialwesen hingegen eröffnet aufgrund seiner vielseitigen Einsatzmöglichkeiten und oftmals offenen Anforderungen bezüglich Ausbildung und Berufserfahrung auch jüngeren Zivildienstleistenden die Möglichkeit, einen geeigneten Einsatz zu finden und wichtige Qualifikationen zu erwerben.

Personen, welche einen Einsatz im Bereich Umwelt und Naturschutz leisten, kennzeichnen sich durch ein vergleichsweise höheres Alter und einer meist abgeschlossenen (höheren) Ausbildung. Personen in diesem Bereich gehen meist einer Berufstätigkeit nach.

Der Bereich Landwirtschaft wird vorrangig von Personen gewählt, die bewusst physische Betätigung suchen und im Rahmen ihres Einsatzes keine körperliche Anstrengung scheuen. Dieser Personenkreis scheint sich bewusst einen Einsatz in der Landwirtschaft auszusuchen und ist sich



darüber im Klaren, dass Aspekte der Flexibilität anderen einsatzbezeichnenden Faktoren untergeordnet werden müssen.

Festzuhalten bleibt, dass ein erstaunlich grosses Interesse an Neuem und unbekanntem Gebieten verzeichnet werden kann. Viele Zivildienstleistende zeigen sich somit offen für ein breites Spektrum an Einsatzmöglichkeiten und orientieren sich weniger an den Tätigkeitsbereichen, sondern daran, dass der Einsatz sinnvoll und nutzbringend ist (sowohl persönlicher Nutzen wie auch Nutzen für Gesellschaft) und differenzierte Lebenserfahrungen ermöglicht.

## **6.2 Einsätze in der Konfliktprävention**

Ein weiterer noch nicht ausgereifter Tätigkeitsbereich betrifft die Zivildienstleistenden im öffentlichen Raum, wobei das Projekt RailFair nicht konkret besprochen und analysiert wurde, sondern der Fokus auf den Einsätzen in der Konfliktprävention liegt.

Die Meinungen der Experten betreffend Einsätze in der Konfliktprävention divergieren stark, wobei einige der Meinung sind, dass das Problem nicht in der Nachfrage, sondern in der geringen Anzahl kooperierender Gemeinden liegt. Ebenso oft wurde jedoch die Meinung geäußert, dass das Projekt aufgrund fehlenden Interesses auf Seiten der Zivildienstleistenden in Frage stünde. Jedoch wurde auch bei diesem Punkt differenziert zwischen Zivildienstleistenden, welche zwar über das Projekt Bescheid wissen, sich jedoch nicht angesprochen fühlen und solchen Personen, welche ungenügende Information betreffend des Angebots haben. Diese Annahmen liessen sich durch Online-Umfrage wie folgt bestätigen, respektive widerlegen:

Nur knapp die Hälfte (47%) aller befragten Zivildienstleistenden (n=2'001) wissen von der Möglichkeit eines Einsatzes in der Konfliktprävention. Obwohl sich die Einsätze nicht besonderer Bekanntheit erfreuen, erstaunt, dass lediglich ein Zehntel derjenigen, welche über die Einsatzmöglichkeit informiert sind, entweder einen Einsatz planen, leisten oder geleistet haben (n=94). Diese Zahlen legen nahe, dass die Unterbesetzung der Einsätze nicht allein durch fehlende Information begründet zu sein scheint.

Werden die Zivildienstleistenden ohne betreffende Einsatzerfahrung konkret dazu befragt, ob ein solcher Einsatz für sie in Betracht kommen würde, stimmen dem gut über die Hälfte (59%) zu. Somit scheint ebenfalls nicht die fehlende Attraktivität der Einsätze alleine verantwortlich für die mangelnde Besetzung der Einsatzplätze zu sein.

Dies wird dadurch bestätigt, dass bei einem geringen Prozentsatz (16% derjenigen, welchen die Einsatzmöglichkeit bekannt ist) gewisse Umstände angeführt werden, die einen Einsatz in der Konfliktprävention - trotz vorhandenem Interesse - verhindern. Der meist genannte Hinderungsgrund liegt derweil nicht in mangelnder Kenntnis oder mangelndem Interesse an der Tätigkeit, sondern schlichtweg darin, dass bereits alle Dienstage verplant oder geleistet wurden und aufgrund dessen kein ZöR-Einsatz in Frage kommt.

Diejenigen, welche grundsätzlich keinen ZöR-Einsatz in Betracht ziehen, begründen dies damit, dass sie sich die Tätigkeit nicht zutrauen (32%) oder sich der Zielgruppe (bspw. alters- und interessenmässig) zu nah fühlen (29%).

Der vorherrschende Eindruck der Experten besteht desweiteren darin, dass sich vornehmlich Personen von ZöR-Einsätzen angesprochen fühlen, welche sich bereits beruflich in dem Gebiet





(Sozialarbeit, Psychologie, Rechtswesen) bewegen. Diese Hypothese wurde weiterführend in der qualitativen Erhebung untersucht und konnte so nicht bestätigt werden. Die Vermutung, dass Personen, welche sich durch solche Einsätze angesprochen fühlen, eine Affinität zu sozialen Fragen mitbringen, erwies sich hingegen als nicht unbedeutend. Die Hauptmotivation für einen ZöR-Einsatz liegt bei potentiell Einsatzleistenden demnach im Interesse an der Arbeit mit Jugendlichen (75%). Weiter wird die Attraktivität massgeblich durch die Möglichkeit, etwas Neues kennenzulernen bestimmt (74%), wie auch durch das Gefühl, mit dem Einsatz wirklich etwas zu bewirken (51%). Beruflich in dem Gebiet tätig und deshalb für einen Einsatz motivierbar sind jedoch lediglich 7% der Befragten (n=1'100). Der Prozentsatz der beruflich in diesem Gebiet Tätigen fällt bei den aktuell Einsatzleistenden oder bereits einsatzgeleisteten Zivildienstleistenden zwar etwas höher aus – knapp ein Sechstel (16%) kommen beruflich aus dem Gebiet - was jedoch nur einen geringen Anteil ausmacht und die Hypothese wiederum nicht zu festigen vermag. Wenn nicht die berufliche Verankerung, so ist erneut die Chance etwas Neues zu kennenzulernen (67%), wie auch das Interesse an der Arbeit mit Jugendlichen (57%) und das Gefühl, etwas bewirken zu können (51%) ausschlaggebend für die Einsatzwahl.



## Empfehlungen

- Neulancierung **Werbemassnahmen** (53% wissen immer noch nichts von der Möglichkeit).
- Bekanntheit alleine reicht nicht aus (viele wissen davon und können sich einen Einsatz vorstellen, jedoch ohne konkrete Umsetzungsabsichten). Es braucht konkretere Massnahmen, bspw. **genauer Beschrieb der Tätigkeit** um Hemmschwelle herabzusetzen und diejenigen abzuholen, welche sich Einsatz nicht zutrauen.
- Betonung des **Nutzens** dieser Einsätze (persönlich und für Gesellschaft), der Möglichkeit der vielfältigen **Erfahrungssammlung** und der **konstruktiven Arbeit mit Jugendlichen**.
- Insbesondere Tessiner Zivildienstleistende vermehrt informieren und Einsatzplätze bereitstellen oder an **Einsatz in anderer Region** heranführen und evtl. bei organisatorischen Belangen Hilfe anbieten.

## Konkrete Massnahmen

### ➤ Einführungstage:

- An Einführungstagen diejenigen Personen erfassen (Name und E-Mail), welche Interesse an Einsatz zeigen. Im Anschluss Kontaktaufnahme mit diesen Personen und Unterbreitung offener Einsatzplätze.
- Sporadisch Einsatzbetriebe einladen, damit diese ihren Betrieb persönlich vorstellen und offene Fragen direkt geklärt werden können.
- Präsentation der Einsätze mit Videomaterial unterlegen: (Ehemaliger) Zivildienstleistender zeigt einen Einsatztag aus seiner Sicht.
- Tessiner auch auf Einsätze in anderer Region hinweisen; aufzeigen der Spesenorganisation und Anlaufstellen im Falle eines ausserregionalen Einsatzes; ev. Verteilung Infoblatt mit Wohnungssuchplattformen, Kontaktdaten (ehemaliger) ZöR-Mitarbeitender aus Region (Götti-Prinzip).

### ➤ Mailing:

- Aktives Mailing mit Hinweis auf offene Einsatzplätze.
- Nutzen der Einsätze (Stichworte wie „Zivildienst macht Sinn“) und Arbeit mit Jugendlichen (Stichworte „Jugendliche für Jugendliche“<sup>71</sup> etc.) als Aufhänger; Betonung, dass Einsatz für alle möglich (Herabsetzen der Hemmschwelle).

### ➤ Jobcenterliste

- Dominante Platzierung der offenen ZöR-Einsätze (Zivildienstleistende informieren sich vorrangig über das Internet über bestehende Einsatzmöglichkeiten).

---

<sup>71</sup> Da sich gemäss Ergebnissen eher jüngere Personen (18-23-jährig) von einem ZöR-Einsatz angesprochen fühlen.



### 6.3 Einsätze bei der Spitex

Die dem Schwerpunktprogramm Pflege und Betreuung angegliederten Einsätze bei der Spitex befinden sich zweifelsohne noch in der Entwicklungsphase und sind durch eine geringe Nachfrage auf Seiten der Zivildienstleistenden charakterisiert. Jedoch mag das Problem laut Expertenaussagen nicht nur in der Nachfrage, sondern ebenso in der geringen Anzahl kooperierender Einsatzbetriebe liegen.

Die Online-Umfrage hat ergeben, dass die Hälfte (51%) der Befragten (n=1'989) über die Einsatzmöglichkeit Bescheid weiss. Jedoch kann das Problem nicht einzig im Zugang zu Informationen liegen – dies verdeutlicht die geringe Prozentzahl derer, welche einen Einsatz in diesem Bereich geplant oder geleistet hat (1%, n=16).<sup>72</sup>

Die Zahl von etwas mehr als einem Viertel (28%, n=528) derer, welche einen Einsatz bei der Spitex für vorstellbar halten, mag jedoch Perspektiven öffnen. Könnte auch nur einem gewissen Anteil dieser Personengruppe mit attraktiven Einsatzmöglichkeiten begegnet werden, wäre es durchaus möglich, ernsthafte Planungsgedanken zu fördern und im besten Fall auch nur einen kleinen Prozentsatz dieser Personen zu akquirieren – diejenigen 11% ausgeschlossen, welche sich gezwungenermassen aufgrund bestimmter Umstände von einem Spitex-Einsatz distanzieren (insbesondere erfüllen diese Personen die Anforderungen aus dem Pflichtenheft nicht oder haben bereits alle restlichen Dienstage verplant).

Der Anteil Personen, welche einen Spitex-Einsatz für vorstellbar halten, wäre ferner zu erweitern, indem den beständigsten Faktoren, welche der Attraktivität von Spitex-Einsätzen abkömmlisch sind, entgegengewirkt würde. So berichten 62% derjenigen, welche sich nicht von einem Spitex-Einsatz angesprochen fühlen (n=1'381), dass ihnen die Pfl egetätigkeit nicht zusagt. Diesem, wie auch dem drittmeistgenannten Punkt (25%)<sup>73</sup>, nämlich, dass man sich einen solchen Einsatz nicht zutraut, könnte Abhilfe geschaffen werden indem - wie auch von den Experten vorgeschlagen - Zivildienstleistende mit dem Angebot verschiedener variierender Tätigkeiten (z.B. Fahrdienst, Administration, Haushaltshilfe) auf Spitex-Einsätze aufmerksam gemacht werden und die Möglichkeit offengelassen würde, im Verlauf der Tätigkeitsausübung zwischen verschiedenen Arbeitsaufgaben zu wechseln. Nur so wäre es möglich, auch Personen anzusprechen, welche sich nicht mit Pfl egetätigkeiten identifizieren und (im ersten Moment) den intensiven körperlichen Kontakt mit Betagten scheuen.

Der letztgenannte Aspekt wurde von den Experten ausführlich thematisiert, nämlich, dass zwar Pflichtenhefte, welche die Körperpflege beinhalten, weiter unattraktiv bleiben, sich mit den erweiterten Bereichen des technischen Dienstes jedoch neue Potentiale eröffneten. So ergeben sich für Personen, welche gerne im Bereich Gesundheitswesen (und insbesondere im Bereich der Pflege und Betreuung) tätig wären, neue Möglichkeiten, einen Einblick in diesen Bereich zu

---

<sup>72</sup> Personen mit einem Einsatz in Planung/geleistet verteilen sich folgendermassen auf die Einsatzbereiche: Sieben Personen leisten ihren Einsatz im Transport, jeweils sechs Personen sind in der Animation, Pflege/Betreuung und technischen Dienst, drei Personen führen Unterhaltstätigkeiten aus und zwei Personen Haushalts-/Gartenarbeiten.

<sup>73</sup> An zweiter Stelle wurde auf die Zielgruppe (Betagte) verwiesen.



erhalten, ohne jedoch gleich in intensiven (körperlichen) Kontakt mit Betroffenen zu kommen – dies einerseits durch Tätigkeiten wie beispielsweise im Bereich technischer Dienst wie auch durch die etwas weitergehenden Tätigkeiten der Aktivierung. Durch diese Möglichkeit des Ausweichens oder auch des ‚langsamen Herantastens‘ an die anspruchsvolleren Pflegetätigkeiten dürfte es gelingen, auch solche Zivildienstleistende zu motivieren, die sich bis anhin nicht durch solche Einsätze angesprochen fühlten.

Nebst der Art des Einsatzangebotes gibt es weitere Mittel und Wege, welche zur Steigerung der Attraktivität des angebotenen Spitex-Einsatzes beizutragen vermögen: unter anderem, indem vermehrt auf die Notwendigkeit solcher Einsätze hingewiesen und betont wird, dass mit der Arbeit auch etwas bewirkt werden kann. Diese Empfehlung stützt sich auf das Ergebnis, dass bei 75% der Personen mit einem Einsatz in Planung/geleistet ebendieser Punkt ausschlaggebend bei der Wahl war (wie auch für 60% der Personen, die einen Einsatz für vorstellbar halten). Stärker zu betonen ist auch, dass der Einsatz die einmalige Möglichkeit bietet, etwas Neues kennenzulernen (für 50% der Personen mit einem Einsatz in Planung/geleistet vs. 66% derjenigen für welche Einsatz vorstellbar von grosser Relevanz).

Weiter scheint die Teameinbindung ein Faktor zu sein, welcher ebenfalls massgeblich den Entscheid für einen Spitex-Einsatz zu beeinflussen vermag. Dies zeigt sich darin, dass Personen, welche sich eine gute Teameinbindung erhoffen, eher als andere einen Spitex-Einsatz in Erwägung ziehen (1.6-fach höhere Wahrscheinlichkeit).

Eine Herausforderung besteht gemäss Expertenauffassung zudem darin, eine Sicherung der Kontinuität der Einsatzfähigkeit zu gewährleisten, in dem Sinne, dass sich der Zivildienstleistende auf eine einigermaßen geregelte Arbeitszeit und festgelegte Wochenarbeitsstunden verlassen kann. Ebendiese bis anhin abverlangte Flexibilität betreffend Arbeitszeiten, Arbeitsort und Arbeitsabläufe scheint nur wenig kompatibel mit den Vorstellungen und Wünschen der Zivildienstleistenden zu sein.



## Empfehlungen

- Bekanntheit alleine reicht nicht aus (viele wissen davon, können sich jedoch keinen Einsatz vorstellen). Es braucht konkretere Massnahmen, bspw. **genauer Beschrieb der Tätigkeit** um Hemmschwelle herabzusetzen und diejenigen abzuholen, welche sich Einsatz nicht zutrauen.
- Betonung des **Nutzens** dieser Einsätze (persönlich und für Gesellschaft), der Möglichkeit der vielfältigen Erfahrungssammlung und der **Chance, etwas Neues kennenzulernen**.
- Angebot verschiedener **variierender Tätigkeiten** (Fahrdienst, Administration, Haushaltshilfe etc.) um auf Einsätze interessant zu machen (um auch Personen anzusprechen, welche sich nicht mit Pflege Tätigkeit identifizieren).
- Faktor der **Teameinbindung** betonen (scheint bedeutender Erwartungsfaktor bei Spitex-Einsatzleistenden zu sein).
- Vollumfassende **Information**/direkte Kontaktaufnahme der/mit Zivildienstleistenden aus dem **Gesundheitswesen** (besteht erst einmal Kenntnis der Einsatzmöglichkeit, besteht auch konkretes Interesse an Einsätzen).

## Konkrete Massnahmen

### ➤ Einführungstage:

- An Einführungstagen diejenigen Personen erfassen (Name und E-Mail), welche Interesse an Einsatz zeigen und insbesondere Personen aus Gesundheitswesen erfassen. Im Anschluss Kontaktaufnahme mit diesen Personen und Unterbreitung offener Einsatzplätze.
- Sporadisch Einsatzbetriebe einladen, damit diese ihren Betrieb persönlich vorstellen und offene Fragen direkt geklärt werden können.
- Präsentation der Einsätze mit Videomaterial unterlegen: (ehemaliger) Zivildienstleistender zeigt einen Einsatztag aus seiner Sicht.

### ➤ Mailing:

- Aktives Mailing mit Hinweis auf offene Einsatzplätze.
- Nutzen der Einsätze und Erfahrungssammlung betonen (Stichworte wie „Zivildienst macht Sinn“, „Einsatz mit neuen Einblicken“), variierendes Tätigkeitsangebot (Stichwort „Einsatz mit Vielfalt“) und Teameinbindung („erlebe den Teamspirit“) als Aufhänger; Betonung, dass viele Einsatz Tätigkeiten ohne bestimmte Vorqualifikationen möglich sind.

### ➤ Jobcenterliste

- Dominante Platzierung der offenen Spitex-Einsätze (Zivildienstleistende informieren sich vorrangig über das Internet über bestehende Einsatzmöglichkeiten).



## Anhang

### A. Mailanschreiben

Helfen Sie uns mit, unser Angebot an Einsatzplätzen zu optimieren. Nehmen Sie an der Online-Umfrage teil und gewinnen Sie mit etwas Glück Bares!

Lieber Zivi

**Zivildienst ist beliebt.** Nicht erst seit Abschaffung der Gewissensprüfung nimmt der Bestand an Zivildienstleistenden jährlich zu. Damit steigt auch der Bedarf an Einsatzplätzen.

**Sagen Sie uns, was Sie wollen.** Damit wir gezielt neue Einsatzbetriebe dazugewinnen können, sind wir auf Ihre Erfahrungen angewiesen. Die Berner Fachhochschule (BFH) führt deshalb in unserem Auftrag eine Online-Umfrage durch.

**Gewinnen Sie doppelt.** Profitieren Sie nicht nur von einem verbesserten Angebot an Einsatzplätzen – unter den Teilnehmenden verlosen wir **zehn mal 100 Franken**. Das Ausfüllen des Fragebogens dauert nur 10 - 20 Minuten. Starten Sie gleich jetzt mit untenstehendem Link – die Umfrage läuft bis zum 23. November 2011.

<https://www.unipark.de/uc/zivildienst/>

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme und viel Glück bei der Verlosung!  
Vollzugsstelle für den Zivildienst

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an [corinne.trescher@bfh.ch](mailto:corinne.trescher@bfh.ch)

Ihre Angaben werden vertraulich behandelt. Die freiwillige Angabe persönlicher Daten zum Schluss des Fragebogens dient alleine dem Wettbewerb. Die Vollzugsstelle für den Zivildienst erhält anonymisierte Auswertungen, die keine Rückschlüsse auf Ihre Person zulassen.

Befragt werden alle Zivildienstleistenden, die zwischen dem 1. April 2009 und dem 1. Februar 2011 neu zum Zivildienst zugelassen wurden, sowie jene, die Einsätze bei Spitex oder im Projekt «Zivildienstleistende im öffentlichen Raum» geleistet haben.

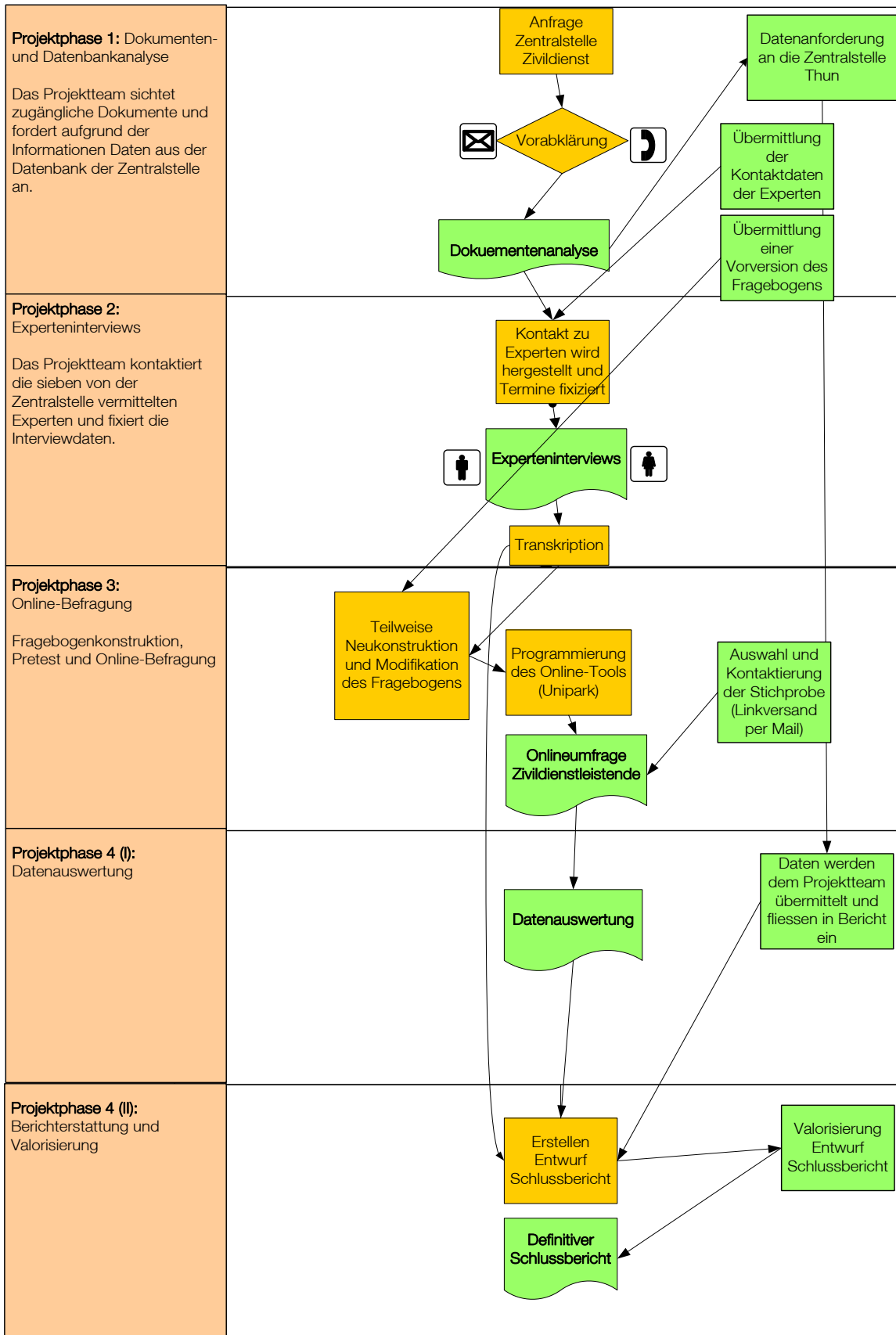
Liebe Grüsse, Régine

**Régine Linder**  
Projektleiterin

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD  
Vollzugsstelle für den Zivildienst



## B. Projektverlauf





## C. Verwendete Abbildungen und Tabellen

Tabelle 1 Geleistete (/geplante Einsätze) nach Einsatz- und Tätigkeitsbereich (n=2'004)

Tätigkeitsbereich	Geleistete (/geplante) <sup>74</sup> Einsätze	Geleistete (/geplante) Einsätze (in %)
<b>Gesundheitswesen</b>		
Spital	206 (126)	39 (47)
Psychiatrie	51 (16)	9 (6)
Rettungsdienst	4 (4)	1 (2)
Krankenheim/Pflegeheim	165 (81)	31 (30)
Lighthouse	5 (4)	1 (2)
Reha Klinik	18 (9)	3 (3)
Spitex	4 (1)	1 (0)
Anderes	82 (27)	15 (10)
<b>Total</b>	<b>535 (268)</b>	<b>27 (13)</b>
<b>Sozialwesen</b>		
Altersheim	243 (137)	19 (21)
Wohnheim Behinderte	131 (54)	10 (8)
Werkstätte Behinderte	160 (68)	12 (10)
Kinder-/Jugendheim	87 (40)	7 (6)
Kita/Krippe/Tagesschule/Schule	85 (46)	6 (7)
Heilpäd. WG	29 (17)	2 (2)
Offene Kinder-/Jugendarbeit	94 (49)	7 (7)
Asylwesen	39 (28)	3 (4)
Arbeitslosenbereich	72 (29)	6 (4)
Sozialhilfe	69 (43)	5 (6)
Suchtbereich	61 (27)	5 (4)
Vollzugsstelle ZIVI	22 (13)	2 (2)
ZöR	7 (10)	1 (2)
RailFair	4 (7)	0 (1)
Anderes	208 (88)	16 (13)
<b>Total</b>	<b>1311 (656)</b>	<b>65 (33)</b>
<b>Kulturgütererhaltung</b>		
Archiv/Bibliothek	69 (45)	31 (30)
Denkmalpflege/Archäologie	66 (41)	30 (27)
Museum	60 (42)	27 (29)
Anderes	26 (19)	12 (12)
<b>Total</b>	<b>221 (147)</b>	<b>11 (7)</b>
<b>Umwelt und Naturschutz</b>		
Pflege	183 (93)	49 (42)
Projekt	155 (106)	42 (48)

<sup>74</sup> Zusätzlich zu den geleisteten Einsätze sind in Klammer jeweils die geplanten Einsätze („In welchem Bereich haben Sie einen Einsatz geplant und eine unterschriebene Einsatzvereinbarung?“) aufgeführt.





Anderes	35 (22)	9 (10)
<b>Total</b>	<b>373 (221)</b>	<b>19 (11)</b>
<b>Forstwesen</b>		
Forst	43 (20)	89 (77)
Anderes	6 (6)	13 (23)
<b>Total</b>	<b>49 (26)</b>	<b>2 (1)</b>
<b>Landwirtschaft<sup>75</sup></b>		
Privater Bauernbetrieb	172 (58)	59 (57)
Infrastruktur	15 (8)	5 (8)
Ökofläche	56 (18)	19 (18)
Forst	20 (10)	7 (10)
Anderes	27 (9)	9 (8)
<b>Total</b>	<b>290 (103)</b>	<b>15 (5)</b>
<b>Entwicklungszusammenarbeit und humanitäre Hilfe</b>		
<b>Total</b>	<b>48 (51)</b>	<b>2 (3)</b>
<b>Bewältigung von Katastrophen und Notlagen</b>		
<b>Total</b>	<b>3 (11)</b>	<b>0 (1)</b>

*Bemerkung:* In der dritten Spalte sind die Prozentverteilungen der einzelnen Einsätze pro Bereich dargestellt. Daraus wird ersichtlich, wie sich die Einsätze prozentual auf die Einsatzbereiche des jeweiligen Tätigkeitsbereiches verteilen. In den Zeilen ‚Total‘ ist jeweils der Gesamtprozentwert dargestellt, welcher die Verteilung aller Einsätze auf den Tätigkeitsbereich widerspiegelt.

**Tabelle 2 Gewünschte Tätigkeitsbereiche differenziert (n=1'665)<sup>76</sup>**

Tätigkeitsbereich	Bereich differenziert	In %
Sozialwesen	keine genaueren Angaben	31.8
	Altersheim	1.3
	Kinder- und Jugend	36.7
	Bildungswesen / Pädagogik / Psychologie	4.0
	Arbeit mit benachteiligten Gruppen	
	- Menschen mit Behinderung (40)	
	- Asylbereich (18)	
- Suchtbereich (5)	16.3	
	<b>Total</b>	<b>22.6</b>
Kultur	keine genaueren Angaben	33.1
	Archiv, Bibliothek	8.8
	Archäologie, Restauration, Denkmalpflege	9.5
	Museum	15.8

<sup>75</sup> Trotz dem Faktum, dass die meisten der amtlichen Zuweisungen in Landwirtschaftseinsätzen resultieren, können die vorliegenden Ergebnisse vorbehaltlos interpretiert werden. Im Rahmen der aktuellen Befragung sind von insgesamt 27 Personen lediglich zwei Personen von Amtes wegen dem Bereich Landwirtschaft zugeteilt worden (betrifft Ersteinsatz), bzw. eine Person von insgesamt zehn Personen (betrifft langer Einsatz).

<sup>76</sup> Die Prozentsumme (Total) beträgt mehr als hundert Prozent, da Mehrfachantworten abgegeben wurden.



	Kunst , Musik, Theater, Fotografie, etc.	10.5
	Event	6.6
	Sport	8.3
	Anderes	7.5
	<b>Total</b>	<b>20.7</b>
Ausland/humanitäre Hilfe	keine genaueren Angaben	14.5
	DEZA, NGO	5.2
	Humanitäre Hilfe - Soziales / Bildung (59) - Aufbau/Infrastruktur (40) - Umwelt / Landwirtschaft (23)	74.6
	<b>Total</b>	<b>19.5</b>
Umwelt	keine genaueren Angaben	60.0
	Umweltschutz	28.1
	Ökologie	3.4
	Anderes	8.5
	<b>Total</b>	<b>11.9</b>
Tourismus	<b>Total</b>	<b>9.7</b>
Anderes	Bauwesen / Industrie / Ingenieurwesen	16.1
	Wirtschaft / Verwaltung / Finanzwesen	16.8
	Recht	7
	Informatik / Büro	21.7
	Energie / nachhaltige Entwicklung	19.6
	Anderes	18.9
	<b>Total</b>	<b>7.2</b>
Gesundheitswesen	Spital	34.4
	Medizin	10.9
	Rettungsdienst	10.9
	Anderes	14.1
	Keine genauen Angaben	29.7
	<b>Total</b>	<b>3.2</b>
Landwirtschaft	keine genaueren Angaben	51.1
	Bauernhof	8.9
	Berg / Alp	11.1
	Anderes	28.9
	<b>Total</b>	<b>2.3</b>
Forst	<b>Total</b>	<b>1.7</b>
Katastrophenhilfe	<b>Total</b>	<b>1.2</b>



## D. Zusätzliche Abbildungen und Tabellen

### Zivildienst

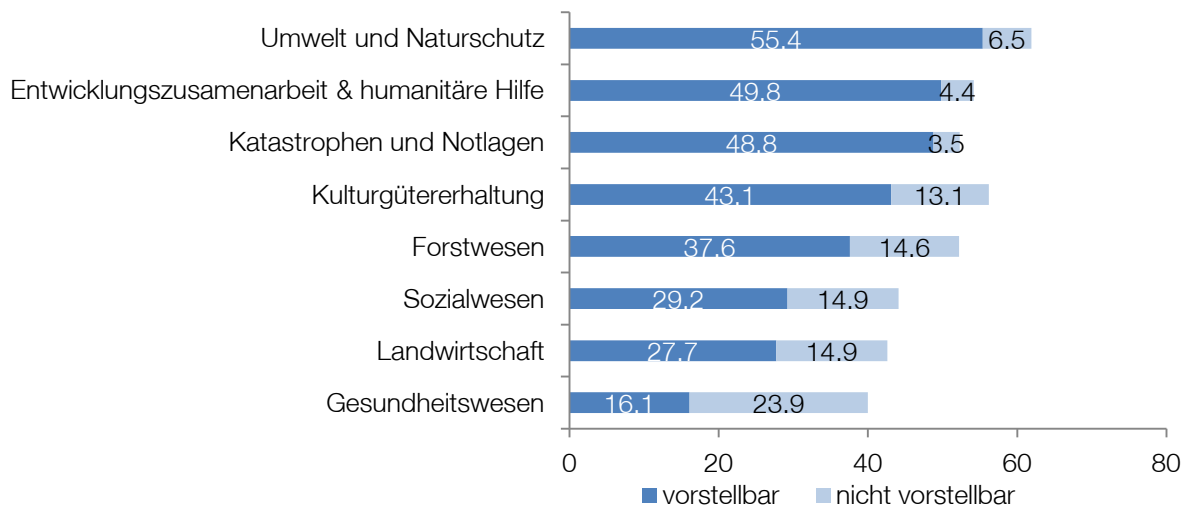
#### D.1 Bereits geleistete Dienstage (n=2'001)

Geleistete Dienstage	Häufigkeit	In Prozent (%)
0	144	7.2
1-10	63	3.1
11-20	30	1.5
21-50	533	26.6
51-100	464	23.2
101-200	435	21.7
201-450	332	16.6
<b>Total</b>	<b>N=2001</b>	<b>100</b>

#### D.2 Geleistete Militärdienstage (n=1'200)

Militärdienstage (in Tagen)	
0	3.8%
1-20	7.9%
21-50	8.7%
51-100	7.9%
101-200	55.3%
201-300	12.4%
Über 300	4.1%

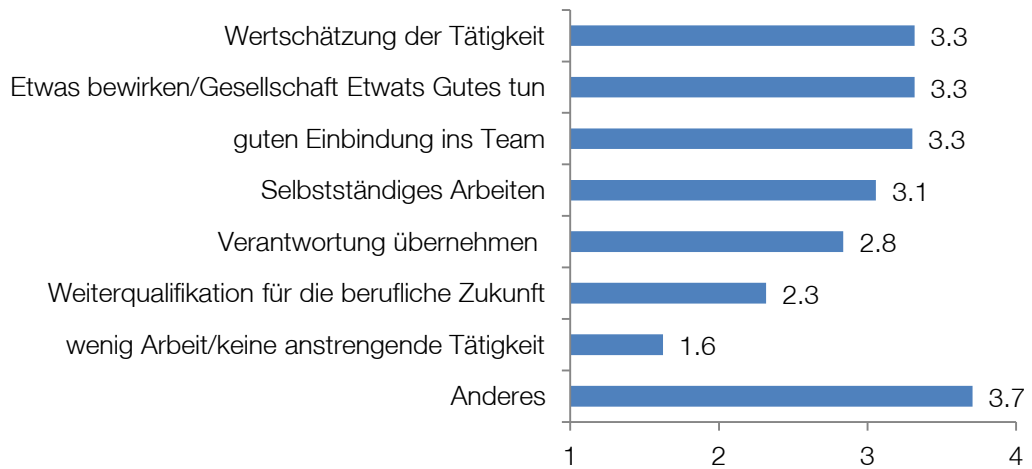
#### D.3 (Nicht) vorstellbare Tätigkeitsbereiche (n=2'004) in %



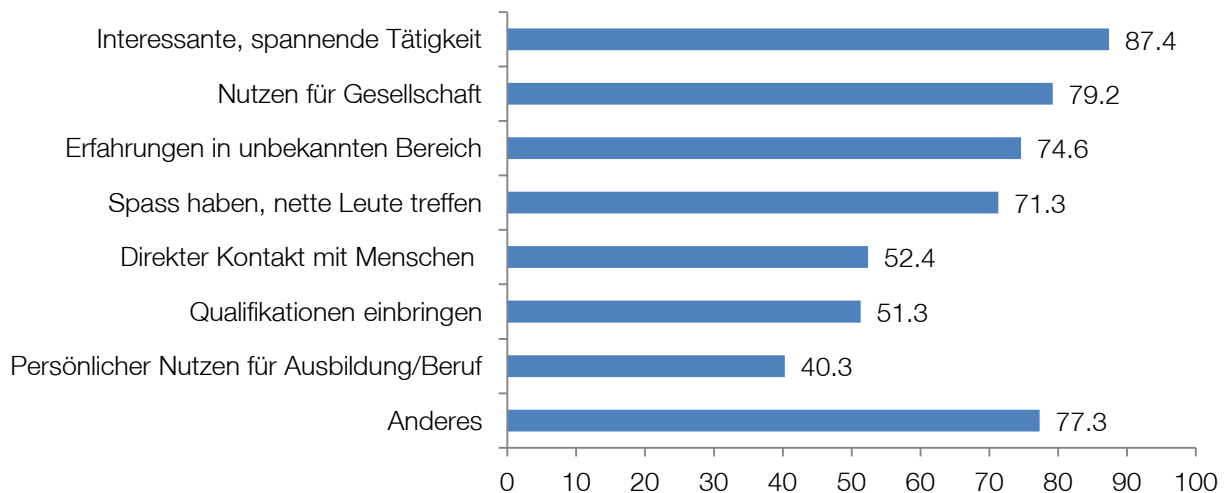


## Ersteinsatz

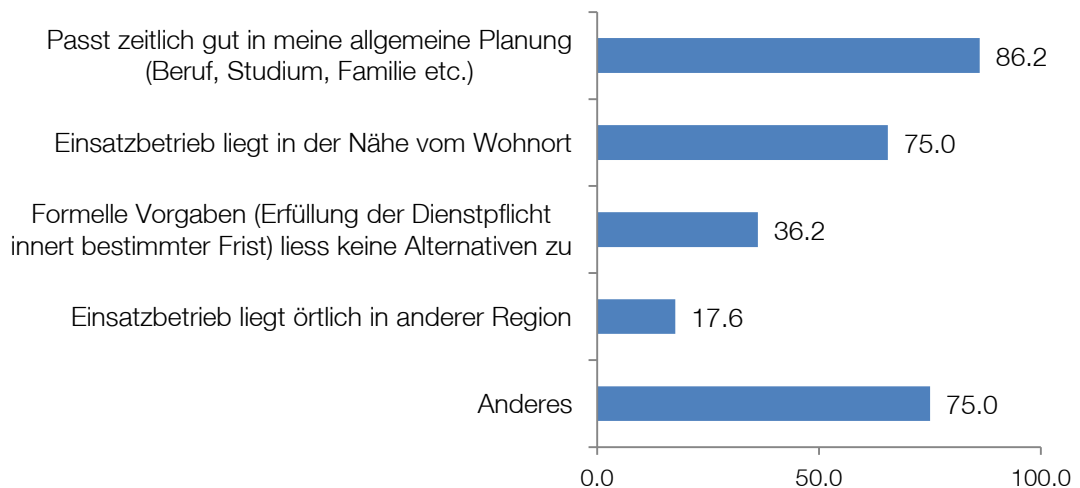
### D.4 Erwartungen an den Ersteinsatz (n=1'475) (Skalenmittelwert)



### D.5 Auswahlkriterien Ersteinsatz inhaltlich/ideell (n=1'300) in %

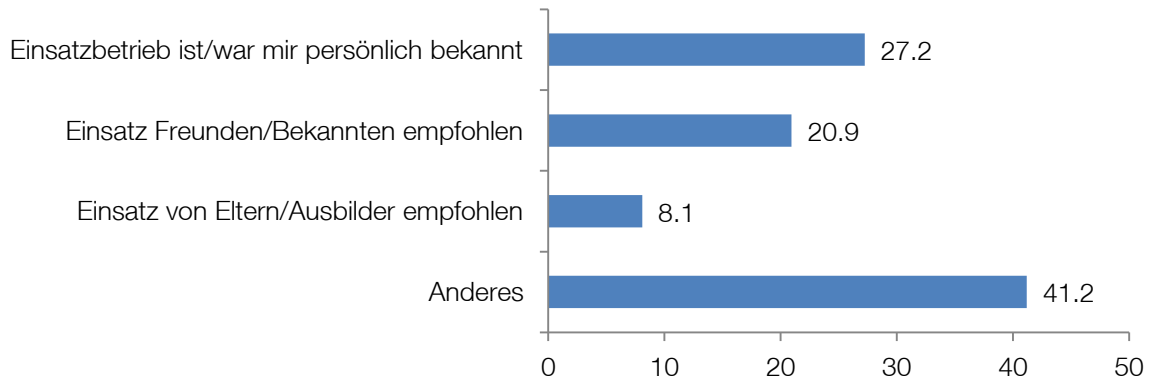


### D.6 Auswahlkriterien Ersteinsatz organisatorisch/strategisch (n=1'294) in %



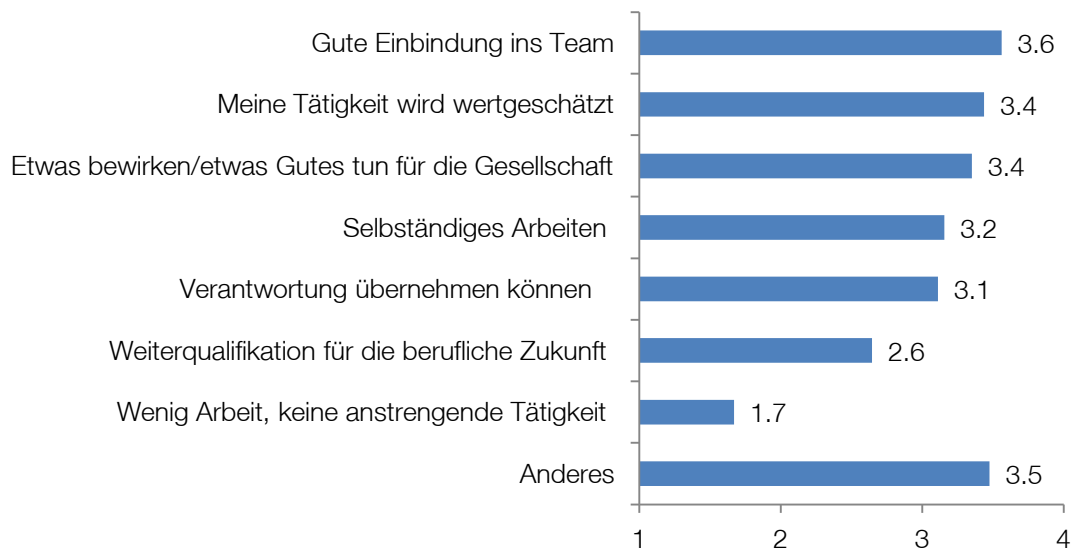


#### D.7 Auswahlkriterien Ersteinsatz Empfehlungen (n=1286) in %



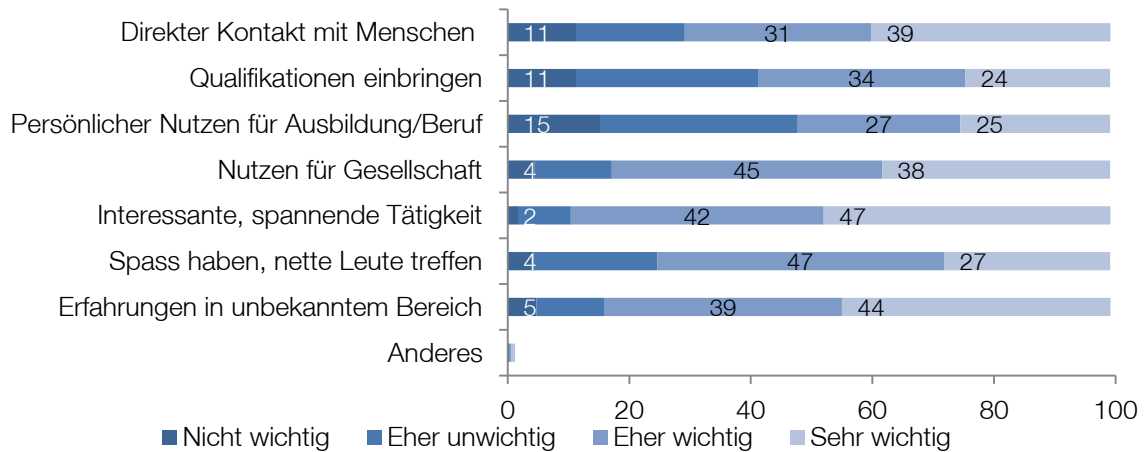
### Langer Einsatz

#### D.8 Erwartungen an den langen Einsatz (n=600) (Skalenmittelwert)

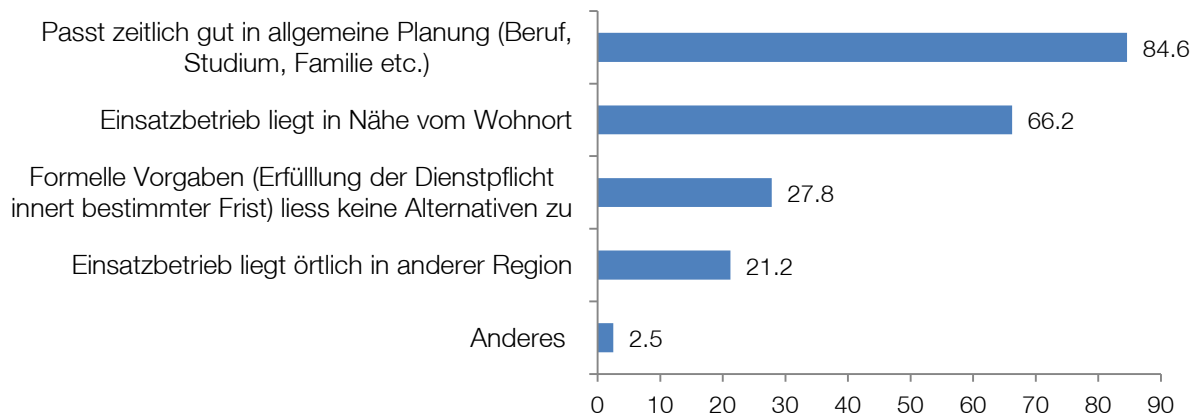




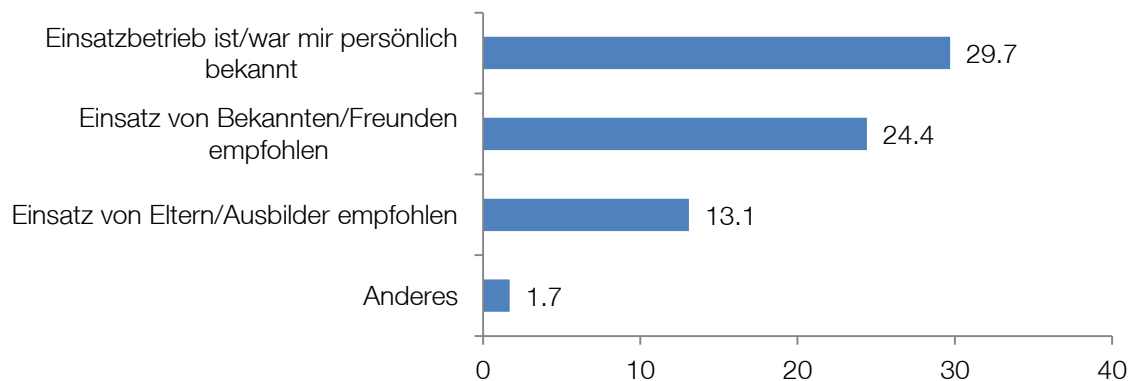
#### D.9 Auswahlkriterien langer Einsatz inhaltlich/ideell (n=589) in % (Version 2)



#### D.10 Auswahlkriterien langer Einsatz organisatorisch/strategisch (n=589) in %

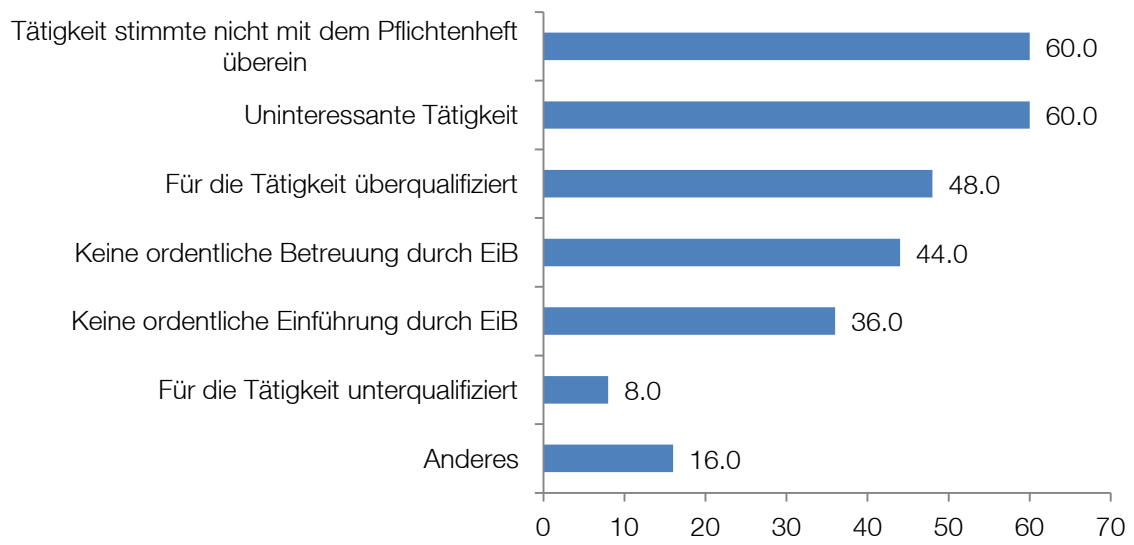


#### F.4 Auswahlkriterien langer Einsatz Empfehlungen (n=589) in %





#### D.11 Gründe für Unzufriedenheit mit langem Einsatz (n=25) in %





## Literaturverzeichnis

Berekoven, L., Eckert, W. & Ellenrieder, P. (2006). Marktforschung. Methodische Grundlagen und praktische Anwendung (11. Aufl.). Wiesbaden: Verlag Gabler.

Freitag, M. (2007). Prägnante Resultate des Schweizer Freiwilligen-Monitors. Letzter Zugriff 04.01.2012 unter <http://www.freiwilligenmonitor.ch/static/files/medien/2007/07MedienbeilageFreitag.pdf>

Killias, M., Staubli, S., Biberstein, L., Iadanza, S., Bänziger, M. (2011). Studie zur Kriminalität und Opfererfahrungen der Schweizer Bevölkerung. Analysen im Rahmen der schweizerischen Opferbefragung 2011. Bericht an die KKPKS. Universität Zürich, Kriminologisches Institut.