GVG
Gebäudeversicherung Graubünden
Assicuranza d'edifizis dal Grischun
Assicurazione fabbricati dei Grigioni
Feuerwehr Pumpiers Pompieri

Bündner Feuerwehrverband
Associaziun grischuna da pumpiers
Federazione grigione dei pompieri

BEHELF
BESTANDESSICHERUNG DER FEUERWEHR GR

1. FAMILIE | BERUF | WERTSCHÄTZUNG

2. GESUCHT | STILLE HELDEN

3. AUSBILDUNG | WEITERBILDUNG

4. JUGENDLICHE | FEUER & WASSER

5. DEMOGRAPHIE | GRAUBÜNDEN

Zusammenfassung

Basierend auf die Erkenntnisse der Umfragewerte wurde letztlich für 5 Themenbereiche einen Behelf ausgearbeitet. Bilateral dazu wurde die Feuerwehrkonzeption 2025plus sowie das Rezeptbuch 2.0 erstellt. In diesen Arbeitsgrundlagen werden bereits verschiedene Erkenntnisse aus dem Konzept/Umfrageauswertung «Bestandessicherung» berücksichtigt.
Im vorliegenden Behelf werden zu folgenden Themenbereichen Empfehlungen und Massnahmen vorgeschlagen:

- Familie/Beruf/Wertschätzung
- Gesucht stille Helden
- Ausbildung/Weiterbildung
- Jugendliche/Schülerexkursion Feuer & Wasser
- Demographie/Graubünden

Der Behelf soll einen Beitrag mit einfachen Empfehlungen und Massnahmen zur Bestandessicherung beitragen.

Viel Erfolg.

Gebäudeversicherung
Graubünden
Feuerwehr

Hansueli Roth, Feuerwehrinspektor

Inhalt

1. Familie/Beruf/Wertschätzung 4
1.1 Familie 4
1.2 Vereinbarung Beruf und Feuerwehrdienst 4
1.3 Wertschätzung 4
1.4 Sold 5
2. Gesucht stille Helden 5
2.1 Haben wir Rekrutierungsprobleme? 5
2.2 Mangelndes Interesse der jungen Leute 5
2.3 Was können wir tun? 5
2.4 Was können wir für die Rekrutierung tun? 6
2.5 Ausbildung der Rekruten 6
2.6 Tag der offenen Türen 6
2.7 Medienbeiträge 6
3. Ausbildung/Weiterbildung 7
4. Jugendliche/Schülerexkursion Feuer & Wasser 8
5. Demographie Graubünden 9

1. Familie/Beruf/Wertschätzung

1. FAMILIE | BERUF | WERTSCHÄTZUNG

1.1 Familie

Bei unserer Umfrage haben über 90% der Befragten AdF ausgesagt, dass ihr Familienleben seht gut oder gut mit dem Feuerwehrdienst vereinbar sei. Dieser hohe Wert ist beruhigend. Die Familie als wichtigstes Element im Leben soll den entsprechenden Stellenwert bekommen. Sehr viele Familien leben den Feuerwehrdienst mit der Mutter oder dem Vater mit. Vorschlag:

Empfehlung/Massnahme:
Einmal pro Jahr einen Anlass wie z.B. eine Familien-Grillade organisieren als "Dankeschön".

1.2 Vereinbarung Beruf und Feuerwehrdienst

Auch diese Vereinbarkeit beurteilen die befragten AdF grossmehrheitlich unproblematisch. Weshalb dieses klare Votum uns veranlasst hat, die Aktivitäten eher in Richtung Arbeitgeber auszurichten. Vorschläge

Empfehlung/Massnahme 1

Mit der Zielsetzung, den oder die Arbeitgeber von den AdF über die Feuerwehrdienstleistung zu informieren, haben wir ein Merkblatt als Muster ausgearbeitet.
Anhang 1: Info-Blatt für Arbeitgeber von AdF

Empfehlung/Massnahme 2

Der AdF soll sich rechtzeitig mit dem Arbeitgeber in Verbindung setzen, damit er ihn gut informieren kann. Deshalb wurde ein Muster-Merkblatt erarbeitet.
Anhang 2: Merkblatt AdF und Arbeitgeber

1.3 Wertschätzung

Die Feuerwehr geniesst in der Bevölkerung einen sehr hohen Stellenwert. Feuerwehrintern kann man feststellen, dass die Kommandos sehr viel zur Zufriedenheit beitragen können.

Empfehlungen/Massnahmen

- In der Regel muss sich ein junger AdF hochdienen. Je nach Feuerwehr kann dies eine Zeit von 2-3 Jahren beanspruchen. Warum lässt man die Jungen nicht schneller mitlaufen (Lehrling auf der Baustelle).
- In Feuerwehren mit wenigen und eher selten mit grösseren Einsätzen werden diese oft und immer von den gleichen 30-50% der AdF bekämpft. Mit wechselnden Einsatzgruppen kann positiv zur Motivation (Wertschätzung) beigetragen werden.
- Der Kommandant muss mit dem oder den Vorstandsvertreter mindestens einen Übungsbesuchstermin vereinbaren. Die Politiker leisten mit einem solchen Besuch einen echten Beitrag an die Wertschätzung gegenüber den AdF.
- Auch bei grösseren Einsätzen muss immer ein politischer Vertreter/in aufgeboten werden.

Massnahmen GVG

Die Aufgabe der Departementsvorsteher/innen wird sehr unterschiedlich wahrgenommen. Deshalb soll den Departementsvorsteher/innen der Gemeinden oder Trägerschaften ein Abendkurs von 1.5 Std. zum Thema Führung einer Feuerwehr angeboten werden. Dabei soll auch die Motivation/Wertschätzung ein Thema sein. Viele Politiker beschäftigen sich zu wenig mit der Feuerwehr und betrachten diese als Selbstläufer.

1.4 Sold

Wertschätzung hängt letztlich zu einem gewissen Grad im Zusammenhang mit der Entlöhnung. Oft hängt die Entschädigungshöhe mit der jährlich zu leistenden Anzahl Einsätzen zusammen. Klar feststellbar ist in diesem Zusammenhang, dass die Entschädigungshöhe nicht in jedem Fall mit der Leistungsqualität/Übungsbesuch im Zusammenhang steht. Wichtig scheint uns, dass die Entschädigung in einem guten Mittelfeld liegt.

Empfehlungen/Massnahmen

Wo soll man ansetzen?

Kader:	Vom Kader wird eine tadellose Vorbereitung der Lektionen erwartet. Die Übungsvorbereitung mit einem Pauschalbetrag zu entschädigen (Rahmen CHF 20.00 pro Übung). Somit kann etwas erwartet werden.
Normale AdF:	Eine Übung von ca. 2 Std. sollte mit ca. CHF 50.00 - 60.00 entschädigt werden.
Einsätze:	Die AdF müssen sich oftmals von der Arbeit entfernen und verlieren dadurch ihren Lohn. Eine Stundenentschädigung für Ernsteinsätze müssten somit CHF 35.00 plus betragen.

2. Gesucht stille Helden

2. GESUCHT | STILLE HELDEN

2.1 Haben wir Rekrutierungsprobleme?

Im Moment sind die erforderlichen Bestände noch gesichert. Aus Sicht der Kommandos muss vermehrt mit erheblichen Rekrutierungsproblemen gerechnet werden. Damit wir auch künftig unsere Bestände sichern können, müssen wir möglichen Anwärter etwas bieten. Wir stehen in Konkurrenz mit allen Vereinen und vielen Freizeitbeschäftigungen.

2.2 Mangelndes Interesse der jungen Leute

Mangelndes Interesse wird vor allem von den Kommandos und/oder den Trägerschaften erwähnt. Vor allem seitens der Trägerschaften wird die Feuerwehr oft als «Selbstläufer» angeschaut. Es gibt Feuerwehren, die den politisch Verantwortlichen nie an einer Übung sehen usw. Die jungen Leute sind anspruchsvoll, wir sind gefordert.

2.3 Was können wir tun?

Einige Ideen, die sich nicht überall umsetzen lassen:

Bekanntheit	Image	Rekrutierung	Bestandessicherung
▪ Tag der offenen Tür organisieren alle 2 – 3 Jahre	▪ Medienbeiträge mit AdF (Vorstellung ich bin in der Feuerwehr)	▪ Rekrutierungsanlässe, Infoanlässe nach Empfehlung GVG	▪ Attraktive Besoldung (weitgehend vorhanden)
▪ Medienauftritte Regionalpresse (Einsätze/Jahresrückblick)		▪ Kontakte zu Vereinen	▪ Attraktive Übungen (heisse Übungen)
▪ Regionale Jungendfeuerwehr		▪ Direktwerbung Kader gehen direkt auf allfällige Anwärter los	▪ Alarmgruppengestaltung (Abwechslung)
▪ Mund zu Mund-Werbung		▪ Über „Leithämmel“ die Anwärter motivieren	▪ Interesse Förderung
▪ Beteiligung an regionalen Gewerbeausstellungen		Interessante Rekrutenausbildung anbieten(regional)	▪ Wertschätzung (Kommando und Politik)

2.4 Was können wir für die Rekrutierung tun?

Empfehlung/Massnahme

- Mit einer Ausschreibung im Amtsblatt werden wir wenig bis keine Anwärter ansprechen.
- Das ganze Rekrutierungsprozedere muss in verschiedenen Stufen ablaufen. Beispiel:
  1. Brief/Einladung zur Feuerwehrvorstellung/Rekrutierungsabend (Anhang 2).
  2. Für den Rekrutierungsabend ist die Mund zu Mund-Werbung durch die eigenen AdF unerlässlich. Sie kennen Jugendliche und können diese ansprechen.
  3. Programm für Rekrutierungsabend

19.00	Begrüssung
19.00 - 19.15	KV unsere Feuerwehr / Rechte und Pflichten
19.15 - 20.15	Parcours mit verschiedenen Posten (es darf etwas laufen)
20.15 - 20.30	Fragen, weiteres Vorgehen
20.30 - ?	Imbiss, gemütliches Zusammensein im Feuerwehrlokal

Durch den Abend führen der Kommandant mit Kader und zusätzlich junge AdF (Beispiele)

Neuzuzüger/"Heimkehrer"

Empfehlungen/Massnahmen

- Bereits heute verteilen die Einwohnerkontrollen der Gemeinden den Zuzüger Feuerwehr-Flyer. Dies muss in allen Gemeinden gemacht werden (Anhang 4.1-4.3)

2.5 Ausbildung der Rekruten

Bei der Erarbeitung des neuen Rezeptbuches 2.0 wurde der Basisausbildung hohes Gewicht beigemessen.

In der Basisausbildung sehen wir ein grosses Zusammenarbeitspotential. Die GVG bietet die Basiskurse 1 und 2 an. Werden die Kurse terminlich und programmtechnisch mit der regionalen Ausbildung abgestimmt, müsste nicht jede Feuerwehr einzeln die Neueingeteilten ausbilden oder was weniger gut ist, die neuen Leute einfach «mitlaufen» lassen. Die zeitlich abgestimmte Einführung müsste wie folgt aussehen (Jahresplanung):

Übung B1 März	März	Übung B2 Mai	Übung B3 Juni	Übung B4 August	Übung B5 September	September/ Oktober
Vorstellung Feuerwehr Rechte & Pflichten	Basis 1	Sichern von Personen	Rettungen	Leitungsarten/ Hohlstrahlrohre	Einsatzübung mit AS Wohnungsbrand	Basis 2
Sicherheiten/ Gefahren		Handschiebe-leiter	TLF-Einsatz ab Hydrant	AS-Ausbildung	Schadenplatz/ Verbindungen	
2 Std.	1 Tag	2 Std.	2 Std.	2 Std.	2 Std.	2 Tage

2.6 Tag der offenen Türen

- In diesem Bereich empfiehlt es sich, an regionalen Ausstellungen oder anderen Anlässen teilzunehmen. Die Feuerwehr wird oft als Publikumsmagnet eingestuft.
- Einfacher ist die Durchführung von einem Tag der offenen Türe. Vielerorts sind diese Anlässe sehr beliebt.

2.7 Medienbeiträge

Es gibt immer wieder Möglichkeiten, eine Berichterstattung in der Regionalpresse erscheinen zu lassen. Geeignete Themen sind:

- Einsätze/Nachbearbeitung
- Fahrzeug- oder Feuerwehrlokaleinweihungen
- Besondere Übungen
- Jahresrückblick
- Portrait von jungen AdF (Warum mache ich Feuerwehrdienst?)

Anhang 5 bis 7

3. Ausbildung/Weiterbildung

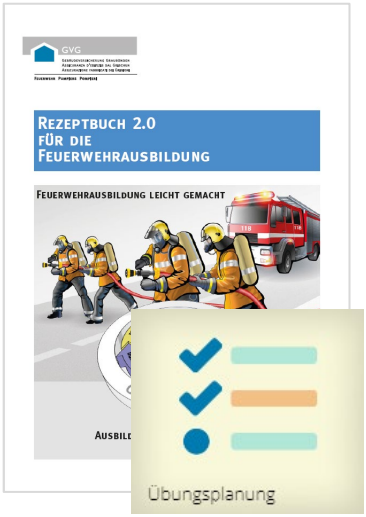
3. AUSBILDUNG | WEITERBILDUNG

Bei unserer Umfrage erreichte der Wunsch nach einer attraktiveren Ausbildung in den Feuerwehren einen hohen Zuspruch. Man möchte Einsätze fahren und Rauch und Hitze erleben. Dies hat die GVG bewogen, mehr positiven Einfluss auf die Ausbildung in den Wehren zu nehmen. Einerseits wurde in der Feuerwehrkonzeption 2025plus die regionale «Heissausbildung» und unter dem Titel «Feuerwehrausbildung leicht gemacht» das Rezeptbuch 2.0 erarbeitet.

Letztlich soll jede Feuerwehr einmal jährlich eine heisse Ausbildung erleben können. In der Umgebung von Thusis wird dies in Pantun möglich sein.

In den Regionen stellt die GVG die mobilen Geräte im Rahmen der Heissausbildung zur Verfügung (BSA, Flashover, Auflieger).

Mit dem Rezeptbuch 2.0 und der dazu gehörenden elektronischen Übungsplanung (FUP) wird einerseits eine Vereinfachung für die Ausbildungsverantwortlichen eintreten und zu einer Qualitätssicherung beitragen.



Nutzt das Angebot der GVG!

4. Jugendliche/Schülerexkursion Feuer & Wasser

4. JUGENDLICHE | FEUER & WASSER

Wie können wir Schüler und Jugendliche auf den Feuerwehrdienst aufmerksam machen?

Schülerexkursion Feuer & Wasser der GVG
Dieser Anlass, alle 2 Jahre, mit mehr als 2'200 Schüler/innen hat sich sehr bewährt. Die Kinder gehen hochmotiviert nach Hause. In den Folgejahren werden sie sehr wenig mit der Feuerwehr konfrontiert.

Zielsetzung
→ Warmhaltung vom «Feuer & Wasser-Effekt» bis zur AdF-Rekrutierung.

1. Massnahme GVG

Die GVG engagiert zwei Instruktoren oder Offiziere, die eine Social Media Plattform betreuen und mit den Wehren Verbindung aufnehmen.

2. Massnahme GVG

In allen Berufsschulen von GR wird jeweils im Herbst eine Plakatkampagne durchgeführt.

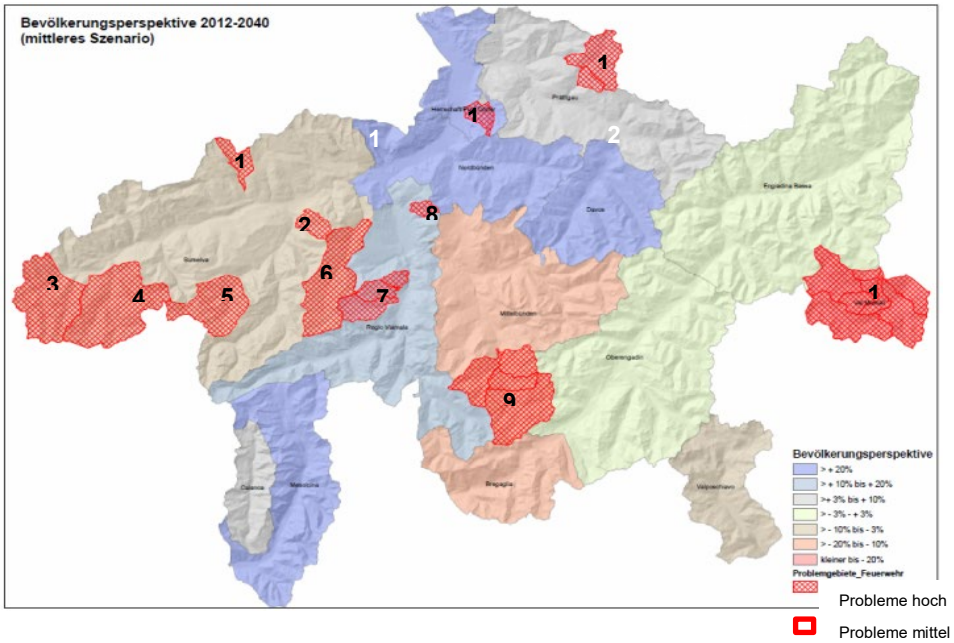
3. Massnahme GVG/Empfehlung

Die Feuerwehren organisieren regelmässig Anlässe mit den Schulen, idealerweise eine Feuerwehrübung.

5. Demographie Graubünden

5. DEMOGRAPHIE | GRAUBÜNDEN

Wo können Probleme entstehen?



1 + 2 Pigniu/Riein
3 + 4 Curaglia/Dieni
5 Vrin/Cons-Sogn Giusep
6 Safiental
7 Schamserberg
8 Trans
9 Sur Gôt
10 Says
11 St. Antönien
12 Val Müstair

Die GVG ist für den Erlass von Vorgaben für die Ausbildung, Ausrüstung, Personalbestände und Leistungsstandards der Feuerwehren zuständig. Dies bedeutet, dass bei problematischen demographischen Entwicklungen die Gemeinden und die GVG allenfalls Massnahmen einleiten müssen. Negative demographische Entwicklungen führen sehr rasch zu Sicherheitsproblemen, denen mit entsprechenden Gegenmassnahmen entgegnet werden muss.

Empfehlung/Massnahme

Die Feuerwehrorganisationen überwachen permanent, zusammen mit der GVG, die Entwicklung der gefährdeten Regionen, Dörfer oder Weiler bezüglich Einhaltung der zeitlichen Leistungsstandards. Bei Abweichungen müssen allfällige Gegenmassnahmen eingeleitet werden (Leitung GVG).

Gemeindewappen

Feuerwehrlogo

Anhang 4.1

Willkommen in unserer Gemeinde
Willkommen in unserer Feuerwehr xxx

Liebe Neuzuzüger
Unsere Feuerwehr leistet einen wesentlichen Teil an die öffentliche Sicherheit.
Möchten auch Sie einen Teil davon werden? Dann melden Sie sich bitte!

Weitere Informationen finden Sie unter www…
Telefon-Nr. ……..
usw.

Das alles und noch viel mehr können wir dir bieten.
Und zwar in der Feuerwehr Chur.

Weitere Informationen und Einblicke in unsere Tätigkeiten findest du unter www.chur.ch/feuerwehr oder auf Facebook/FeuerwehrChur.

Haben wir dein Interesse geweckt? Dann melde dich an!
Formular ausfüllen und senden an:

Feuerwehr der Stadt Chur, Raschärenstr. 27, 7000 Chur
081 254 46 32 / feuerwehr@chur.ch

Willst du...

Name / Vorname

Adresse

PLZ / Ort

Telefon Geburtsdatum

E-Mail

Bemerkungen (z.B. Führerscheinkategorien, bereits Feuerwehrdienst geleistet? etc.)

Datum Unterschrift

... saubere Bergluft schnuppern?

Atemschutz

... ein Schaumbad nehmen?

Strassenrettung

... einen roten Flitzer fahren?

Fahrer

... den Überblick behalten?

Hubretter

HILF UNS BEIM **LÖSCHEN!**

BONADUZ
RHÄZÜNS
DIE FEUERWEHR

KOMM ZUR FEUERWEHR BONADUZ/RHÄZÜNS!

WIR FREUEN UNS AUF DICH!

INFOS UND ANMELDUNG BEI:

Alex Stuppan, Kommandant, Telefon 079 346 56 82
Daniel Stoffel, Stv. Kommandant, Telefon 079 966 11 66

118-bonaduz.ch

BONADUZ
RHÄZÜNS
DIE FEUERWEHR

AZA • 7007 Chur Preis Fr. 2.90

pöschtli

lokalzeitung und amtliche publikationen
für gemeinden der regionen viamala und albula

büwo
gesamtausgabe

Nr. 36, 5. September 2019
130./37. Jahrgang

TRIANGEL restaurant Paspels
Mi. – So. geöffnet
www.triangel.ch
Tel. 081 650 10 00

Gabor
DEGIACOMI
SCHUHMODE
SEIT 1919
THUSIS Neudorfstr. 32 081 630 00 20
www.degiacomi.ch info@degiacomi.ch

Immobilienverkauf
Immobilienverwaltung
Treuhand
Lokal. Kompetent. Engagiert.
CURVÉR
+41 81 684 15 60 Savognin

pöschtli
ONLINE LESEN

DIE FEUERWEHREN FEIERN JUBILÄUM

MINIGOLF
BEVERIN
Minigolf-
vergnügen in der
Klinik Beverin
Cazis
www.minigolf-beverin.ch

ELEKTRO
JOOS AG
Elektro Joos AG / Schützenweg 2 / 7430 Thusis
Elektro Joos GmbH / Postfach / 7440 Andeer
Service / 081 650 11 00 / elektrojoos.ch

Jetzt abonnieren!
Die spannendsten Geschichten
über Ihre Region. Woche für Woche.
Abobestellung: 0844 226 226
oder www.poeschtli-zeitung.ch
pöschtli

TIRI
HAUSTECHNIK AG
SANITÄR
HEIZUNG
SPENGLEREI
BEDACHUNGEN
TEL. 081 661 17 21
TIRI-HAUSTECHNIK.CH
ZILLIS
ANDEER

9 771424 745006 36

Haben den Anlass «Nacht der offenen Tore» in Thusis gemeinsam organisiert (von links): Patrik Aliesch, Kommandant; Marco Cereghetti, Zugführer, und Jürg Baumgartner, Zugführer Stv. der Feuerwehr Thusis.

SICHERN, RETTEN UND HALTEN

An der Nacht der offenen Tore hat auch die Feuerwehr Thusis ihre Möglichkeiten zum Schutz der Bevölkerung präsentiert

Von Patricia Schmid

«Tatütada, Tatüdada» – wenn dieses Signal ertönt, dann ist die Feuerwehr auf dem Weg zu einem Einsatzort. Seit über 150 Jahren sind die Feuerwehren im ganzen Land durch den Schweizerischen Feuerwehrverband (SFV) vertreten. Gegründet wurde dieser am 19. Juni 1869 in Aarau. Heute befindet sich der Hauptsitz in Gümligen (BE). Ursprünglich stand die Interessenvertretung der Feuerwehrleute im Mittelpunkt. Im Laufe der Zeit kamen weitere Aufgaben hinzu. Aktuell gibt es in der Schweiz rund 1200 Berufsfeuerwehrleute und zirka 84 000 freiwillige Männer und Frauen, die in den zahlreichen Miliz-Feuerwehren im Einsatz stehen. Ein einzigartiges System, das auf Menschen basiere, welche die absolute Bereitschaft mitbringen zu helfen, wann und wo immer es nötig sei, sagte Patrik Aliesch, Kommandant der Feuerwehr Thusis, in seiner Begrüssung. Aus Anlass des 150-Jahr-Jubilä-

Ein Teil der Mitglieder der Jugendfeuerwehr Heinzenberg/Domleschg mit ihrem Leiter Marco Cereghetti.

Der Treppenstuhl wird bei der Personenrettung eingesetzt.

Bei der Kantonspolizei Graubünden sammelt man Punkte beim Zielen auf das Faltsignal.

Das Kombigerät kommt bei der Strassenrettung in Einsatz und erfordert Fingerspitzengefühl.

ums lancierte der Schweizerische Feuerwehrverband am vergangenen Wochenende eine Nacht der offenen Tore. Im ganzen Land haben die Feuerwehren einen Blick hinter die Kulissen organisiert und damit aufgezeigt, was sie für die Gesellschaft leisten. Am Anlass beteiligten sich auch die Feuerwehren in der Region: Ob am Freitagabend oder am Samstag, überall wurde einiges geboten. Bei der regionalen Stützpunktfeuerwehr in Thusis schaute das «Pöschtli» am Freitagabend vorbei. Dort hatte die Feuerwehr Thusis zusammen mit der Kantonspolizei, dem Ambulanzdienst des Spitals Thusis, dem Samariterverein Thusis und der Jugendfeuerwehr Heinzenberg/Domleschg einen abwechslungsreichen und informativen Parcours für Gross und Klein zusammengestellt. An jedem Posten gab es etwas rund ums Thema Prävention, Rettung oder Sicherheit zu entdecken. Die Aufgaben der modernen Feuerwehr gehen längst über die reine Brandbekämpfung hinaus. Das zeigte auch der neue 15-minütige Motivationsfilm der Feuerwehr Thusis. Darin erfährt man, dass auch die Hilfe bei Unfällen, die Strassenrettung und der Einsatz bei atomaren, biologischen oder chemischen (ABC) Unfällen zum Einsatzgebiet einer modernen Feuerwehr gehört. Einige der rund 80 Mitglieder der Feuerwehr Thusis sprechen im Film über ihre persönliche Motivation, um rund 20- bis 25-mal im Jahr im Ernstfall im Einsatz zu stehen. Häufig genannt werden: etwas für die Gesellschaft zu tun, die Kameradschaft, den Menschen helfen zu können oder ganz einfach, dass man schon als Kind Feuerwehrmann oder Feuerwehrfrau sein wollte. Bei diesem Kindheitswunsch setzt auch die Idee der Jugendfeuerwehr an. Seit 2015 gibt es dieses Angebot im Raum Heinzenberg/Domleschg. Marco Cereghetti leitet die Jugendfeuerwehr, deren Truppe im Moment sieben Mädchen und neun Knaben im Alter von elf bis 17 Jahren umfasst. Für den Nachwuchs ist also gesorgt.

Wie man richtig reanimiert, zeigen die Samariter.

Die Mitglieder der Feuerwehr Thusis stehen als Freiwillige im Einsatz für die Bevölkerung. Bilder Patricia Schmid

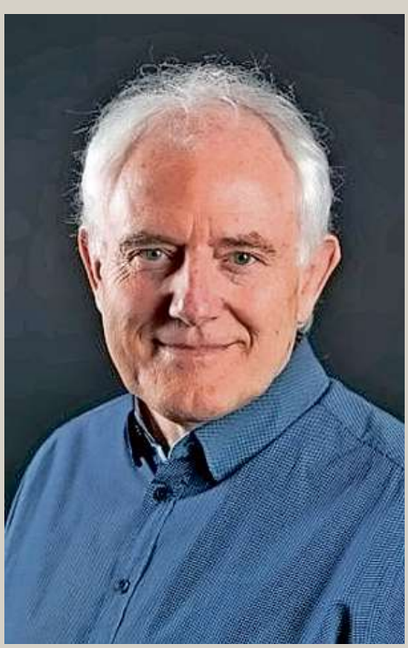
Anzeige

GRUSSWORT

Liebe Thusnerinnen und Thusner

Engagement lohnt sich. Nicht etwa, weil es durch Ruhm und Ehre entlöhnt wird. Sondern vor allem, weil der Einsatz ein dickes Plus für die eigene Persönlichkeit sein kann.
Wer sich bei der Milizfeuerwehr engagiert, leistet einen Dienst an der Gesellschaft: Man darf dazu beitragen, dass das Team funktioniert, dass die Übungen auf hohem Niveau durchgeführt werden können und dass die Einsätze erfolgreich sind. Gleichzeitig dürfen die Mitglieder auch ihre persönlichen Kompetenzen und Fähigkeiten vertiefen und ihre individuellen Interessen verfolgen: beispielsweise im Rahmen einer Führungsausbildung.
Gute Führungsqualitäten, eine klare Aufgabenzuteilung und grosses Können sind notwendig, um im Ernstfall verantwortungsvoll handeln zu können. Deshalb stehen die Menschen und ihre Ausbildung bei der Feuerwehr Thusis immer im Mittelpunkt. Die Einsätze des vergangenen Jahres – vom Verkehrsunfall im Tunnel Crapteig bis zum Dachstockbrand in Thusis – haben gezeigt, dass hervorragende Arbeit geleistet wird. Allen Beteiligten gelten mein persönlicher Dank und mein grosser Respekt für ihren Einsatz.

Gemeinderat Josef Nauer,
Departement Sicherheit



Die neuen Angehörigen der Feuerwehren Thusis, Cazis und Domleschg absolvieren ihre Grundausbildung seit diesem Jahr gemeinsam.

FEUERWEHR – EINE AUSBILDUNG FÜRS LEBEN

Vom Einsatz für die Gesellschaft profitiert jeder persönlich

Im Januar startete das neue Ausbildungsjahr der Milizfeuerwehr Thusis. Zwölf neue Kolleginnen und Kollegen haben sich 2020 für dieses Angebot entschieden und werden anhand eines eintägigen Basiskurses und zehn Übungseinheiten hautnah erleben, was es heisst, für die Feuerwehr im Einsatz zu sein. Da Kameradschaft und eine gute Vernetzung zu den Grundpfeilern der Organisation gehören, wird die Ausbildung seit diesem Jahr gemeinsam mit den Gemeinden Cazis und Domleschg durchgeführt.
Die Aufgaben der Feuerwehr decken vieles ab: Retten, schützen, löschen und Folgeschäden vermeiden. Ob Menschen, Tiere, Gebäude, Fahrzeuge oder Umwelt – jeder Einsatz erfordert die Koordination aller Einsatzkräfte und ein fundiertes Wissen, das auf Abruf bereitsteht. Deshalb ist ein Jahr Grundausbildung notwendig, um für den Ernstfall gewappnet zu sein. Im Anschluss stehen den Feuerwehrmännern und -frauen weitere Ausbildungsmodule zur Verfügung, die das Gelernte festigen und vertiefen.
Die Feuerwehr Thusis zählt aktuell 85 Einsatzkräfte im Alter von 19 bis 49 Jahren – und ist damit randvoll. Sie hat gut taktiert, könnte man sagen. «Wir legen Wert auf eine nachhaltige Rekrutierung. Das heisst, dass wir eine qualitativ hochwertige Ausbildung bieten und zusätzlich Anreize schaffen, damit die Menschen im Anschluss auch gerne bleiben», fasst Kommandant Patrik Aliesch die Leitideen der Feuerwehr Thusis zusammen.

Gesucht: Fairness, Loyalität und Einsatzbereitschaft

Der gesellschaftliche Aspekt ist sicherlich ein wichtiges und sehr wertvolles Argument für Interessierte. Dank der Ausbildung lernen sich neue Mitglieder untereinander sehr schnell und gut kennen. Dies kann persönlich sehr bereichernd sein, wenn Menschen aufeinandertreffen, die ausserhalb der Feuerwehr eher unterschiedliche Interessen verfolgen, hier aber eine neue Gemeinsamkeit entdecken. Grundsätzlich sind keine Vorkenntnisse

notwendig. «Die persönliche Einstellung ist uns wichtig», betont Patrik Aliesch. «Als gute Einsatzkraft sollte ich bereit sein, mich für die Ziele der Feuerwehr und für die Sicherheit der Gesellschaft vorbehaltlos einzusetzen.» Wer sich als zuverlässig, loyal und fair beschreiben und gleichzeitig die Ärmel hochkrempeln und anpacken kann, der erfülle bereits grundlegende Voraussetzungen.
Natürlich steht bei der Ausbildung selbst der fachliche Aspekt im Mittelpunkt. Bei den Übungen, die über das Jahr verteilt stattfinden, behandeln die Teilnehmenden verschiedene Ernstfälle. Sie lernen, Risiken einzuschätzen, Gefahren zu vermeiden sowie schnell, vorausschauend und umsichtig zu handeln. Nicht selten ist eine Übung auch mit körperlichem Einsatz verbunden, sodass die Feuerwehrmänner und -frauen auch physisch gefordert werden.
Auch die Laufbahn innerhalb der Organisation kann eine Motivation sein, sich zu engagieren: Sie ist immer auch eine Persönlichkeitsbildung, fördert die Führungskompetenzen und kann ins berufliche Umfeld transferiert werden. Wer gerne Verantwortung übernimmt und der Feuerwehr die Treue halten möchte, erhält deshalb die Möglichkeit, sich zum Gruppenführer, Offizier und Kommandanten ausbilden zu lassen. Patrik Aliesch ist in seiner Funktion als Bezirksinspektor der Gebäudeversicherung Graubünden (GVG) zuständig für die Führungsausbildung in Mittelbünden. Sein Kriterium für eine gut funktionierende Feuerwehr ist klar: «Sie muss einsatzbereit sein. Eine gute Ausbildung für Team und Kader hat Priorität, erst danach entscheidet die Qualität der Ausrüstung.» Für die Finanzierung der Kaderausbildung kommen GVG und die Gemeinde auf. Gleichzeitig steht den Auszubildenden auch eine Taggeldentschädigung zu. Wer nicht in die Führungsarbeit gehen möchte, hat ebenfalls Möglichkeiten: beispielsweise die Fahrzeugprüfung C1 zur Lenkung von Lkw.
Jeweils im November findet ein Informationsabend für das kommende Ausbildungsjahr statt. Wer während des Jahres einsteigen möchte, darf sich jederzeit nach einer individuellen Lösung erkundigen.

Die Übungen der Milizfeuerwehr finden unter realitätsnahen Bedingungen statt und simulieren unterschiedliche Ernstfälle.

Einsatzpläne/Kontakt: www.feuerwehrthusis.ch
Informationen und Online-Anmeldung: www.thusis.ch (Menüpunkt 8.4)

KMU-Kurzporträt

WIR ZEIGEN PROFIL

Rudolf Burkhardt, Geschäftsleiter der Burkhardt & Sohn AG

Name: Burkhardt & Sohn AG
Alter: 132 Jahre
Grösse: 28 Mitarbeitende

Leitbild: Sekt oder Selters?
Rudolf Burkhardt: Wir führen unseren Betrieb persönlich und mit Herzblut. Wir stellen die Qualität unserer Arbeit und den Kundennutzen in den Mittelpunkt.

Angebot: Einstein oder Giacometti?
Unser Fokus liegt auf solidem Handwerk: Sanitär, Spenglerarbeiten, Dachdeckerarbeiten und Reparaturservice. Beratend sind wir für Sanierungen, Umbauten und Badrenovationen qualifiziert.

Innovation: Bob Marley oder Billie Eilish?
Wir adaptieren nicht sofort jeden Trend – sondern nur denjenigen, der sich bewährt. Wir bilden uns zum Thema erneuerbare Energien laufend weiter und verwenden ökologische Produkte.

Tradition: Bali oder Bündnerland?
Wir sind fest mit Thusis verwurzelt und in der Region Viamala tätig. Für uns als Familienunternehmen, in dem die fünfte Generation in den Startlöchern steht, ist der Standort unbestritten.

Kundenkreis: LinkedIn oder TikTok?
Wir sind regional stark vernetzt und legen Wert auf langfristige und vertrauensvolle Kundenbeziehungen.

Vision: Muttner Höchi oder Matterhorn?
Wir bleiben uns als KMU treu. Wir sichern unseren Erfolg durch Kundennähe, 24-Stunden-Service und durch die fachliche Qualifikation des Teams.

Thusis ohne uns – was würde fehlen?
Ein sozial verantwortlicher Arbeitgeber, der für seine Mitarbeitenden einsteht. Ein Fachbetrieb aus Leidenschaft, der Aufträge lokal vergibt. Und ein zuverlässiger Partner, der sich auch für gesellschaftliche Belange engagiert.

Je Quartal befragen wir eine Thusner Unternehmung. Unsere Kriterien: Innovation, Tradition und die Bedeutung für Thusis.
Unser Ziel: Ein neuer Blick auf den Gewerbe- und Wirtschaftsstandort.

STARKE LEISTUNG AM SCHWEIZERISCHEN FEUERWEHRWETTKAMPF

Erfolgreiches Team der Feuerwehr Thusis: (stehend von links) Marco Cereghetti, Nehat Memeti, Gian-Luca Markutt, Jürg Baumgartner und Bruno Reusser; (kniend von links) Sven Aliesch und Michael Küng. Bild zVg

ei. Am letzten Samstag hat auf dem Areal der Ems-Chemie der vierte schweizerische Feuerwehrwettkampf stattgefunden. An diesem Wettkampf messen sich Teams aus der ganzen Schweiz an verschiedenen Posten, die sehr realitätsnah aufgebaut sind. Auch ein siebenköpfiges Team der Feuerwehr Thusis nahm an diesem Wettkampf teil. Dank einer konstant starken Team-Leistung belegte die Feuerwehr Thusis den dritten Platz.

Die teilnehmenden Teams mussten am schweizerischen Feuerwehrwettkampf insgesamt fünf Posten absolvieren. Sie wussten allerdings nie, wann sie an welchem Posten antreten mussten. Die Teams wurden, so wie in der Realität, über das Handy alarmiert. Im Anschluss an die Alarmierung mussten die Teilnehmer mit ihrem Einsatzfahrzeug zum Ereignisort fahren, um dort die Aufgabe zu bewältigen. An jedem Posten hatte es Schiedsrichter, die den Einsatz nach dem schweizerischen Basisreglement bewerteten.

Am schweizerischen Wettkampf geht es nicht nur darum, sich mit anderen Teams zu messen, sondern auch um Kameradschaft, Mitglieder anderer Feuerwehren kennenzulernen und das Handwerk zu festigen.

Anzeige