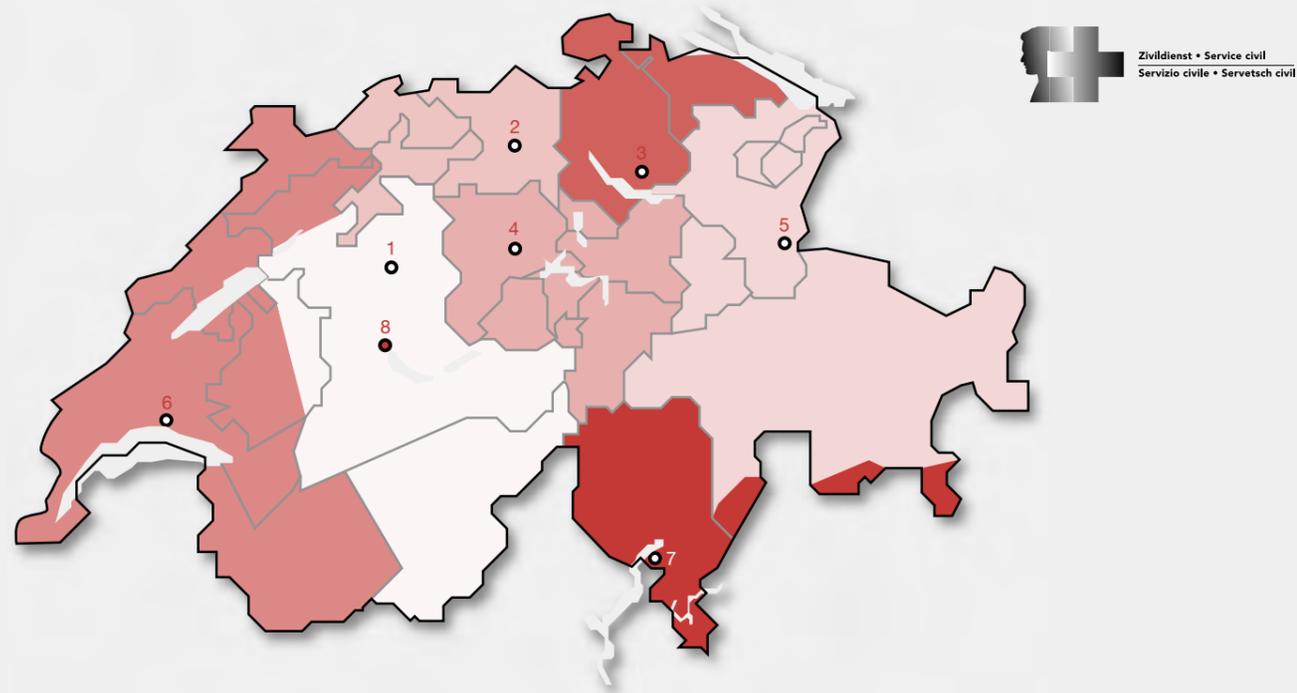


ZIVILDIENTST 2004



HIER HELFEN WIR IHNEN WEITER



1> BE, FR, VS (deutschsprachig)
Regionalzentrum Sumiswald
Zivildienst
Spitalstrasse 20, 3454 Sumiswald
Telefon 034 432 36 99, sumiswald@zivil-dienst.ch

2> BS, BL, SO, AG
Regionalzentrum Windisch
Zivildienst
Spitzmattstrasse 6, 5210 Windisch
Telefon 056 460 47 87, windisch@zivil-dienst.ch

3> ZH, TG, SH
Regionalzentrum Rüti
Zivildienst
Spitalstrasse 31, 8630 Rüti
Telefon 055 250 53 00, rueti@zivil-dienst.ch

4> LU, ZG, OW, NW, SZ, UR
Regionalzentrum Nottwil
Zivildienst
Gartenweg 2a, 6207 Nottwil
Telefon 041 939 25 50, nottwil@zivil-dienst.ch

5> SG, AI, AR, GL, GR (deutschsprachig)
Regionalzentrum Mels
Zivildienst
Tiergarten, 8887 Mels
Telefon 081 725 15 51, mels@zivil-dienst.ch

6> VD, GE, NE, JU, FR (français),
BE (français), VS (français)
Centre régional Lausanne
Service civil
Route Aloys-Fauquez 28, CP 60
1000 Lausanne 8, Téléphone 021 643 75 30
lausanne@service-civil.ch

7> TI, GR (italiano)
Centro regionale Rivera
Servizio civile
Centro Parini, Via Cantonale, 6802 Rivera
Telefono 091 930 67 50, rivera@servizio-civile.ch

8> Zentralstelle
Zivildienst
Uttigenstrasse 19
3600 Thun
Telefon 033 228 19 99
info@zivil-dienst.ch
www.zivil-dienst.ch

Zivildienst, Zentralstelle
Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD

Gestaltung: KSK Kommunikation AG, Bern

Fotos: Peter Schneider, Thun

Die Fotos entstanden unter freundlicher Mitwirkung
von Betreuten, Zivildienstleistenden und Leitenden
der folgenden Einsatzbetriebe:

> Gutknecht-Stiftung, Alterswohn- und Pflegeheim, Thun

> Tagesheim Thun

Juni 2005

INHALT

- 5 Vorwort
- 6 Ein Jahr Regionalzentren
- 8 Einsatz bei Behinderten
- 11 Einsatz auf einem Bergbauernhof
- 12 Zulassungskommission
- 13 Mitarbeitende
- 14 Zivildienst in Zahlen



Zivildienstleistender im Altersheim

VORWORT

2004 war für den Zivildienst ein Jahr des Wandels: Anfang Januar trat das revidierte Zivildienstrecht in Kraft und wir nahmen die Arbeit in den neuen Regionalzentren und in den reorganisierten Strukturen der Vollzugsstelle auf. Fast alles änderte: Arbeitsorte (z.B. Rivera oder Rütli ZH anstelle von Thun), Kolleg/-innen und Vorgesetzte, Aufgaben, Strukturen und Abläufe, Arbeitsinstrumente und Vollzugsbestimmungen. Diese Neuerungen zu bewältigen war für alle – nicht nur für die Mitarbeitenden der Vollzugsstelle, sondern auch für die Mitglieder der Zulassungs- und der Anerkennungskommission – eine gewaltige Herausforderung. Aufgrund des neuen Rechts hatten wir zudem 3000 zivildienstpflichtige Personen infolge Erreichens der herabgesetzten Altersgrenze aus der Zivildienstpflicht zu entlassen. Bei rund 4000 zivildienstpflichtigen Personen mussten wir infolge der verkürzten Militärdienstpflicht die Anzahl der noch zu leistenden Zivildiensttage neu festlegen. Und schliesslich waren auch die Anerkennungsverfügungen von 1200 Einsatzbetrieben zu revidieren.

Mit Freude und Genugtuung darf ich feststellen, dass es uns allen gelang, diese grossen Herausforderungen zu bewältigen: Die neue Matrixstruktur funktioniert. Die Regelkreise als Grundmodule des künftigen Qualitätsmanagements sind eingerichtet. Die sieben Regionalzentren arbeiten effizient, kundennah und kundenfreundlich. Ihre Zusammenarbeit mit den Regionalgruppen der Zulassungskommission und mit den Rekrutierungszentren der Armee an den gleichen Standorten erfolgt auf der Grundlage gegenseitigen Vertrauens und klarer Absprachen. Besonders erfreulich sind folgende Umstände:

Vollständige Zulassungsgesuche werden nun innert Wochen entschieden; die Zahl der geleisteten Zivildiensttage entspricht dem hohen Niveau des Vorjahres; die Gesamtkosten des Vollzugs nahmen nicht zu, obwohl wir die Zahl unserer Regionalzentren von vier auf sieben erhöht haben; und die Personalfuktuation blieb trotz grosser Belastungen für alle gering. Wir haben daher den Reorganisationsprozess Ende 2004 abschliessen und festhalten können, dass die Reorganisation – soweit dies schon beurteilbar ist – ihre Ziele erreicht hat.

Noch verbleiben uns weitere Herausforderungen: insbesondere die Fertigstellung und Einführung unserer neuen EDV-Applikation ZIVI+ und des damit verbundenen Management Information Systems, die bessere Verankerung der neuen Schwerpunktprogramme im Vollzug, die Entwicklung einer Wirkungsmessung zum Nachweis des Nutzens der Zivildienstleistungen und die Konzipierung eines Qualitätsmanagementsystems.

Ich bin überzeugt, dass wir diese Herausforderungen 2005 meistern werden. Die Erfolge im abgelaufenen Jahr geben mir allen Grund zur Zuversicht. Denn sie zeugen von grosser Flexibilität, von Leistungswille und Einsatzbereitschaft all derer, die am Vollzug des Zivildienstes mitwirken. Dafür möchte ich allen ganz herzlich danken.

Dr. Samuel Werenfels, Leiter Zivildienst

FAST ALLES IN DER REGION, FAST ALLES NEU

Gisela Kürsteiner Majithia, Leiterin Regionalzentrum Rütli ZH > Fast alles war neu zu Beginn des letzten Jahres: der Arbeitsort, die Zusammensetzung des Teams, die Breite der Aufgaben. Denn die Reorganisation der Vollzugsstelle für den Zivildienst führte zur Einrichtung von sieben dezentralen Regionalzentren.

Neu führt jedes Regionalzentrum neben der Betreuung der Einsätze auch die Anhörung der Gesuchsteller und die Ersteinführung der neu zum Zivildienst Zugelassenen durch. Wir sind zuständig für die korrekte Erfüllung der Dienstage in unserem Einzugsgebiet, überprüfen Einsatzplanungen und mahnen Säumige. Einsatzbetriebe melden sich bei uns, wenn sie neu als solche anerkannt werden möchten, wenn sie ihr Angebot publik machen wollen oder wenn sie – was glücklicherweise selten vorkommt – Probleme mit einem Zivildienstleistenden haben. Viel zusätzliche Arbeit bescherte im letzten Jahr die Einstufung der Betriebe in die entsprechende Kategorie für die Abgabepflicht. Besonders viele Beratungen ergaben sich auch aus der Herabsetzung des Dienalters von 42 auf 34 Jahre – im Normalfall. Dies stellte viele Zivildienstpflichtige vor die Tatsache, dass sie auf die Dreissig zugehen und erst einen kleinen Teil ihrer Zivildienstpflicht erfüllt haben. Zweihundert oder sogar mehr Dienstage in der verbleibenden Zeit zu leisten, konnte, angesichts ihrer beruflichen oder ihrer Ausbildungssituation, unter Umständen problematisch werden. Leitendes Prinzip in unserer Arbeit ist die Rechtsgleichheit. Und da die rechtlichen Grundlagen mit der Revision des Zivildienstgesetzes eine Anzahl Änderungen erfuhren, machte auch die Klärungs-, Erklärungs- und Vermittlungsarbeit darüber – intern wie nach aussen – einen beachtlichen Teil des Alltags in diesem ersten Jahr aus.

Zu Beginn galt es, das neue Regionalzentrum mit Leben und Infrastruktur zu füllen. Unsere Raumverhältnisse sind komfortabel. Wir haben genügend Platz auch für grössere Sitzungen. Den neu zugelassenen Zivildienstpflichtigen können wir an der Ersteinführung getrennte Räume anbieten, was einen ruhigen Betrieb ermöglicht. Unsere Büros liegen in unmittelbarer Nähe des Rekrutierungszentrums Rütli ZH der Armee, aber nicht in deren Gebäuden. Das erlaubt uns Unabhängigkeit, bedeutet aber eine geringe Wahrnehmung von aussen. Unser Standort hat zwei Seiten: Wir sind bedeutend näher zu den Gesuchstellern gerückt, die

früher auch aus der nordöstlichsten Ecke der Schweiz zur Anhörung nach Thun reisen mussten. Komfortabler ist der Weg auch für die Mitglieder der Zulassungskommission geworden. Als Anlaufstelle für die Einsätze liegen wir eher im Abseits, vor allem im Vergleich zur früher in der Stadt Zürich angesiedelten Regionalstelle des Zivildienstes. Kaum je kommt ein Zivi persönlich vorbei, um sich zu informieren. Die Kommunikation mit unseren Kunden geschieht hauptsächlich via Telefon, Mail- und Briefverkehr.

Zusammen mit zwei meiner Mitarbeiter kannte ich den Zivildienstbetrieb von meiner Arbeit im Zulassungsverfahren in Thun. Die vier Neuen, die hier unser Team erweiterten, kamen aus verwaltungsfremden Tätigkeitsfeldern. Entsprechend intensiv war die Einarbeitung, weil auch für uns Vieles neu war. Zum Beispiel die Frage, was seit der neuen Verordnung als «anrechenbarer Dienstag» gilt. Eine scheinbare Detailfrage, deren korrekte Handhabung aber für eine rechtsgleiche Behandlung wichtig ist.

Aufwändig war auch die Neuregelung der Zusammenarbeit mit den Mitgliedern der Zulassungskommission. Nach neuem Gesetz obliegt diesen der Entscheid über Zulassung oder Nichtzulassung sowie die Verantwortung für Rekurse gegen diese Entscheide. Das Schwergewicht der Aufgaben der wissenschaftlichen Mitarbeiter im Bereich Zulassung hat sich deshalb auf Beratung und Unterstützung der Kommission verlagert.

Die Dezentralisierung des Zulassungsverfahrens erlaubt es Stellungs-pflichtigen, bereits vor ihrer Rekrutierung ein Zivildienstgesuch einzureichen und somit im Rahmen ihrer dreitägigen Rekrutierung angehört zu werden. Dies bedingt aber eine gute Koordination zwischen den zur Rekrutierung anbietenden kantonalen Behörden, den Rekrutierungszentren und den Regionalzentren des Zivildienstes. Dank dem Bemühen aller beteiligten Seiten um unkomplizierte Lösungen konnten alle

auftauchenden Probleme gelöst werden. Es ist zu hoffen, dass in Zukunft mehr Stellungs-pflichtige von der Möglichkeit Gebrauch machen, ihr Zivildienstgesuch vor der Rekrutierung einzureichen.

Für die zivildienstpflichtigen Personen brachte die Revision von Gesetz und Verordnung einerseits eine grössere Flexibilität bei der Planung ihrer Einsätze. Eine Mehrheit wusste die damit einhergehende Selbstverantwortung zu nutzen. Die Umsetzung der neuen gesetzlichen Grundlagen und die erhöhte Komplexität der Einsatzplanung bedeutete aber auch einen grossen Mehraufwand unsererseits, da sich die telefonischen Anfragen häuften. Auch die neuen Bestimmungen, wonach der lange Einsatz in einem Schwerpunktprogramm geleistet werden muss und nicht mehr frei aus dem Gesamtangebot gewählt werden kann, erforderten viel Erklärungsbedarf, bei den Zivildienstleistenden wie bei den Einsatzbetrieben. Positiv aufgenommen wurde das Kursangebot, welches Zivis auf Einsätze in Schwerpunktprogrammen vorbereitet – von diesen selbst wie auf Seiten der Einsatzbetriebe.

Weitere wichtige Aufgaben für uns Regionalzentrenleiterinnen waren die Aus- und Weiterbildung der neuen Teams und die Erarbeitung einheitlicher Standards in der Anwendung des Gesetzes. Hierin spielten die Prozessverantwortlichen eine hilfreiche Rolle. Die übergreifende Zusammenarbeit mit diesen in der Zentralstelle in Thun ansässigen Spezialisten sowie der Zentrenleiterinnen und -leiter untereinander ist dafür notwendig und organisatorisch nicht immer einfach.

2004 war für uns alle ein aussergewöhnliches Jahr und eine grosse Herausforderung, die viel Selbständigkeit, Flexibilität und Mitdenken erforderte und, dank dem Einsatz aller Beteiligten, auch gemeistert werden konnte.

Neu: Einsätze in Schwerpunktprogrammen

Das revidierte ZDG – in Kraft seit 1.1.2004 – sieht für Zivildiensteinsätze sogenannte Schwerpunktprogramme vor. Das bedeutet, dass ein Teil der Einsatzbetriebe und Einsatzplätze einem Programm unterstellt und damit besonders berücksichtigt werden. Dies aus der Überlegung, dass Kräfte gebündelt werden und dort eingesetzt werden, wo die Ressourcen für die Erfüllung wichtiger Aufgaben der Gemeinschaft nicht ausreichen. Wenn auch die Wahlfreiheit in der Suche eines Einsatzortes für Zivis damit eingeschränkt wird, zeitigen SPP Vorteile für alle Beteiligten.

In der Pflege von behinderten, betagten und kranken Menschen lernen Zivis unbekannte Facetten von Alltag und sozialem Austausch aus der Nähe kennen. In Umweltprojekten werden Zivis mit Fragen der Landschaftspflege und Nachhaltigkeit und mit praktischen Techniken vertraut.

Pflegeinstitutionen, Behindertenwohnheime und -werkstätte erhalten vermehrt engagierte, neugierige und kompetente Mitarbeitende auf Zeit, die durch ihren Entscheid, aus Gewissensgründen Zivildienst zu leisten, für den Dienst an der Gemeinschaft besonders motiviert sind. Manche Projekte zur Erhaltung einer lebenswerten Umwelt können nur dank der Mitarbeit von Zivis überhaupt durchgeführt werden.

www.zivil-dienst.ch enthält eine komplette Liste der Institutionen und Betriebe, die als Einsatzbetriebe für Schwerpunktprogramme des Zivildienstes anerkannt sind (> <http://www.zivil-dienst.ch/pdf/Einsatzbetr/Schwerpunktprogramme.pdf>).

MEINE ÄNGSTE WAREN UNBEGRÜNDET

Philippe Eberli, Zivildienstleistender > Ich bin eigentlich Informatiker, also Techniker und hatte noch nie mit Behinderten oder dem Sozialwesen zu tun. Zunächst wollte ich auch nur einen viermonatigen Einsatz bei der Stiftung für Schwerbehinderte mit Sitz in Emmen absolvieren, da ich anschliessend mit dem Studium an einer Fachhochschule beginnen wollte.

Ausserdem hatte ich auch Bedenken, ob ich dieser Aufgabe überhaupt gewachsen sei. Selbst als ich dann im Bruder-Klausen-Heim (BKH), einer der fünf Wohngruppen der Stiftung, vorsprach und mir meine künftige Arbeit erklärt wurde, war ich nicht sicher, ob ich auch alle Aufgaben erledigen könnte, Körperpflege etwa. Ich entschied mich, es zu versuchen und die vier Monate auf jeden Fall durchzustehen.

Und nun stand ich da, in einem Heim für Schwerbehinderte, und hatte keine Ahnung, wie diese vier Monate sein würden. Zum guten Glück erwiesen sich meine Befürchtungen als unbegründet. Im ersten Monat meines Einsatzes wurde ich in die Arbeit eingeführt. Ich arbeitete immer mit jemandem aus dem Team zusammen. Zuerst sah ich zu – mit der Zeit sahen meine Begleiter zu und gaben mir Tipps.

Nach diesem Monat arbeitete ich als normaler Mitarbeiter auf der Stufe eines Praktikanten im Team mit. An ein bis zwei Tagen pro Woche erledigte ich Büroarbeiten und nahm an Sitzungen mit der Praxisverantwortlichen oder mit dem Team teil. Auch war dann Zeit für Liegengebliebenes, zum Beispiel sanierte ich den Gartenteich. An andern Tagen half ich in den sogenannten Ateliers – angeboten für die Betreuten – mit. Im «Atelier Computer» erstellten wir den Jahresbericht der Wohngruppe, im «Atelier Garten» kümmerten wir uns um den Aussenraum und die Gartenbeete. Die restlichen Tage arbeitete ich in der «Schicht». Das bedeutete, zusammen mit den Bewohnerinnen und Bewohnern den Haushalt zu besorgen und sie am Wochenende in der Freizeit zu begleiten. In der Abendpflege ein bis zweimal pro Woche ging es vor allem darum, den Betreuten beim Duschen zu helfen. Hin und wieder sehnte ich mich für einen Moment in meinen normalen Berufsalltag zurück. Rund um die Uhr da zu sein für die Bedürfnisse anderer, das war schon eine besondere Herausforderung, die mit meinem normalen Berufsalltag deutlich kontrastiert. Trotzdem sehnte ich mich nur vereinzelt danach. Mit den Bewoh-

nerinnen und Bewohnern im Alter zwischen 30 und 70 Jahren verstand ich mich gut, mit der Zeit betrachtete ich sie eher als Arbeitskollegen, und ihre Behinderung trat in den Hintergrund. Auch von den Mitarbeitenden wurde ich gut akzeptiert. Meine Befürchtungen, dass ich als Zivi das Mädchen für alles sei, trafen nicht ein.

Da ich meinen Studienbeginn verschieben musste, entschloss ich mich, weitere vier Monate im gleichen Betrieb zu arbeiten. So konnte ich auch bereits den verlangten «langen» Einsatz leisten, ohne mich an einem neuen, unbekanntem Ort wiederum für ein halbes Jahr verpflichten zu müssen.

Die Verlängerung setzte allerdings den Besuch eines Agogik-Kurses voraus. Dass ich bereits vier Monate Erfahrung in der Arbeit mit Behinderten hatte, war für den Kursbesuch keineswegs ein Nachteil. Ich kann mir gar nicht vorstellen, dass ich soviel von diesem Kurs profitiert hätte, wenn ich ihn vor meinem Einsatz absolviert hätte. Grundsätzlich fände ich es sogar besser, solche Kurse erst nach einem Monat Einsatz zu besuchen, weil man dann schon ein Bild von den Anforderungen und Aufgaben hat. Viele Themen und Diskussionen des Kurses hatten denn auch direkten Bezug zu meinen gemachten Erfahrungen. Manches fand eine Begründung, das ich bis dahin einfach gemacht hatte. Zum Beispiel hätte ich mich nie auf das Bett eines Betreuten gesetzt. Im Kurs wurde dies dann unter dem Thema Privatsphäre ausführlich diskutiert. Ausserdem war es anregend, andere Zivildienstleistende aus dem gleichen Bereich kennen zu lernen und sich mit ihnen auszutauschen.

Die restlichen Monate meines Einsatzes vergingen wie im Flug. Den Abschied erlebte ich mit gemischten Gefühlen. Einerseits freute ich mich auf etwas Neues, andererseits waren mir die Betreuten und das Team ans Herz gewachsen. Sie sind zu Freunden geworden, und es interessiert mich weiterhin, was im BKH so passiert. Mit Mitarbeitern treffe ich mich öfters und bald einmal werde ich in der Wohngruppe vorbeischauen. Wenn ich auch nicht beabsichtige, meinen Beruf zu wechseln und «Sozi» zu werden, hatte ich doch wertvolle Einblicke in eine andere und spannende Berufswelt. Ich konnte sehr viel lernen über Menschen mit Behinderung, aber auch über mich selbst. Ich konnte viele zwischenmenschliche Abläufe quasi am Extrem beobachten, was mir wichtige Rückschlüsse auf das Verhalten anderer Menschen erlaubt hat. Zum Beispiel auf Kinder, was mir für meine Aufgabe als Pfadi-Leiter nützlich ist. Eine weitere positive Folge dieses Einsatzes ist auch, dass ich ihn gerne in meinen Bewerbungen erwähne. Ich hoffe, die so oft geforderte Sozialkompetenz damit ein Stück weit belegen zu können.

Wer macht bei Schwerpunktprogrammen mit?

Anerkannte Einsatzbetriebe:

> Im Umwelt- und Naturschutz	83 Betriebe
> davon Landschaftspflege	68 Betriebe
> davon Forstwesen	15 Betriebe

> In Pflege und Betreuung	385 Betriebe
> davon Einrichtungen für Betagte	133 Betriebe
> davon Einrichtungen für Behinderte	168 Betriebe
> davon Spitäler und Krankenhäuser	84 Betriebe

Partner für die Konzeption der aktuellen Schwerpunktprogramme:

- > INSOS Soziale Institutionen für Menschen mit Behinderung Schweiz, Zürich, www.insos.ch
- > CURAVIVA, Verband Heime und Institutionen Schweiz, Zürich, www.curaviva.ch
- > H+ Die Spitäler der Schweiz, Bern, www.hplus.ch
- > Bundesamt für Umwelt, Wald und Landschaft, Abteilung Natur und Landschaft, Bern, www.umwelt-schweiz.ch
- > Konferenz der Beauftragten für Natur- und Landschaftsschutz (KBNL), www.cdnpn.ch

Ausbildungskurse

Für den Einsatz in Schwerpunktprogrammen (SPP) müssen Zivis einen Ausbildungskurs besuchen. Für SPP im Pflege- und Betreuungsbereich stehen Kurse folgender Anbieter zur Auswahl:

1. Schweizerisches Rotes Kreuz:
> Theoretische Einführung in pflegerische Grundlagen
> Dauer: 5 Tage
Voraussetzung für den Kursbesuch:
> Mindestens 30% der Tätigkeit in der Pflege

Der Kurs bietet Grundwissen für die Arbeit mit gesunden, kranken oder behinderten Menschen, vermittelt Fertigkeiten in Körperpflege, sensibilisiert für Gespräche, thematisiert Gesundheitsprophylaxe und Tagesgestaltung, aber auch Aspekte wie Intimität, Schlafstörungen und ähnliches mehr.

Die Absolventen erhalten eine Kursbestätigung, die zusammen mit mindestens 90 Dienstofftagen Praxiserfahrung zu verkürzten Pflegehelferkursen berechtigt.

2. agogis – Insos W&O:
> Einstiegskurs in die Arbeit mit behinderten Menschen
> Dauer: 2 Module zu je zwei Tagen

Der Kurs zielt auf grundsätzliches Verständnis für die Situation von behinderten Menschen als Basis für richtiges Handeln. Die Module können in beliebiger Reihenfolge besucht werden. Ein Wechsel zwischen Theorie und praktischer Anwendung am Einsatzort begünstigt prozesshaftes Lernen.

3. Curaviva (Schule für Betagtenbetreuung St.Gallen)
> Handlungsorientierte Vorbereitung für die Arbeit mit betagten Menschen
> Dauer: 5 Tage

Die fünf Kurstage sind je einem Thema gewidmet, z.B. Sprache und Kommunikation, Abhängigkeit und Körper, Demenzkrankheiten. Modulübergreifend werden in jeder Kurseinheit eigene Persönlichkeitsaspekte (Belastung, Abgrenzung u.ä.) behandelt.

Weitere Ausbildungskurse, auch für den Umweltbereich, sind geplant.



EIN BEITRAG ZUR NACHHALTIGKEIT – ZUHINTERST IM GLARNERLAND

Bastian Etter, Zivildienstleistender > Die schöne Bahnfahrt quer durch die Schweiz versetzte mich sogleich in Stimmung für meinen Einsatz im Sommer 2004. Nachdem ich einen ersten Einsatz – zwei höchst bewegte Wochen als Leiter in einem Lager für junge Auslandschweizerinnen und -schweizer – im Waadtländer Jura verbracht hatte, genoss ich nun die paar ruhigen Momente im Regionalzug, der mich in den hintersten Winkel des Kantons Glarus brachte.

Dort, in diesem eng geschnittenen Tal, das begrenzt wird von Gipfeln mit mystischen Namen wie Tödi und Glärnisch, liegt das kleine «Bergheimet», wo ich meine nächsten vier Wochen verbringen werde. Ich werde in einem ausrangierten Wohnwagen hinter dem Stall wohnen und einen Alltag kennenlernen, der sich sehr von meinem üblichen unterscheidet, den ich hauptsächlich in Hörsälen, Bibliotheken und Übungsräumen verbringe. Nach einem theoriereichen Studienjahr in Umweltwissenschaften fühle ich hier grösste Begeisterung und freue mich darauf, mich mit einem Stück Praxis vertraut zu machen.

Im Hochsommer, wenn das Vieh sich noch auf die nahrhaften Alpweiden des Glarnerlandes freut, sind die Bauern der Region mit zahlreichen Arbeiten rund ums Haus und mit dem Ernten von Heu auf den verstreuten Wiesen im Talgrund und an den steilen Hängen beidseits der Linth beschäftigt. Als erste Arbeit half ich beim Aufbau einer Trockenmauer mit, die als Fundament für einen neuen Gemüsetunnel aus Plastik diente, und dieser als teilweiser Schutz für den Gemüsegarten.

Das Ursprungsmaterial für unsere Konstruktion stammt selbstverständlich aus der Region, findet man doch übergenug Steine auf den Feldern, jedes Jahr neu. Ausserdem verwenden wir das Material, das wir mit Hilfe eines kleinen Baggers an anderer Stelle für einen künftigen Ziegenstall ausheben.

Und wenn die Berggeister der Glarner Alpen dicke Regentropfen schicken, ist es nicht mehr das Heu, das das Tageswerk vom Morgengrauen bis zum Sonnenuntergang bestimmt, sondern manch andere Unterhaltsarbeit, da eine Mauer anstreichen, dort einen Zaun flicken oder, was mir zufällt, einen Wohnwagen renovieren.

Ich bin fasziniert, Tag für Tag beobachten zu können, wie Pia und Fredy Kyburz, das Landwirtpaar und seine vier Kinder, den biologischen Anbau betreiben, mit viel Geschick und einer ausserordentlichen Motivation. Eine ganze Palette von Produkten entsteht da, die zum Teil für den Eigenbedarf ein Stück weit Selbstversorgung erlauben. Kalbfleisch mit dem Label KAGfreiland, Ziegen- und Lammfleisch, Eier, Schafmilch, alle Arten von Gemüse, Gewürzkräutern und die Ernte der Obstbäume.

Wenn man die Überzeugung und Begeisterung miterlebt, die die ehemaligen Stadtbewohner Pia und Fredy für die Landwirtschaft aufbringen, glaubt man ohne weiteres, dass dies ihre Bestimmung ist. Ein Zugpferd für die Bewirtschaftung gehört mit zu ihrer eigenen Methode der Berglandwirtschaft. Dank neuen, dem Gebrauch mit Pferden angepassten Maschinen, lässt sich mit Pferdekraft das Heu wenden und der Mist verteilen.

Trotzdem ist viel Handarbeit nötig, vor allem an steilen Hängen, wo ein gutes Gleichgewicht, ein sicherer Tritt und Geschick im Umgang mit der Sense unverzichtbar sind, um jeden kleinsten Grashalm für das Heu zu nutzen. Oft sind es diese Steilhänge, die – als ökologische Ausgleichsflächen – den Bergbauern zu Subventionen oder der Mithilfe eines Zivis verhalfen. So gesehen spielt der Zivildienst eine wichtige Rolle in der Agrarpolitik unseres Landes und allgemein überall da, wo besonderer Einsatz von Handarbeit erforderlich ist. Ein solcher Einsatz kann, um einen Begriff aus der Entwicklungsarbeit zu verwenden, einen Schritt in Richtung Nachhaltigkeit bedeuten.

Vielleicht war es beim Heu zusammenrechnen an den Glarner Abhängen während eines drückenden Föhn-tages, als ich über die eine oder andere Frage zur Zukunft der Schweizerischen Landwirtschaft nachdachte und welchen Aufwand sie heute, aber vor allem künftig, von der Gesellschaft erfordert.

Dieser Einsatz hat mir ganz klar die Möglichkeit eröffnet, einen neuen Alltagsausschnitt mit seinen Besonderheiten und seinem Charme kennen und das Leben in den Bergen gründlich schätzen zu lernen – ein sehr nützlicher Zivildienst.

MEHR VERANTWORTUNG BEI DER ZULASSUNGSKOMMISSION

Anton Keller, Präsident der Zulassungskommission > Auf den 1.1.2004 wurde das neue Recht im Zivildienst wirksam. Die Gesetzesrevision brachte der Zulassungskommission das Entscheidrecht in Fragen der Zulassung zum Zivildienst. Vorher hatte sie nur das Antragsrecht gegenüber der Vollzugsstelle.

Diese Änderung ist für die Kommissionsmitglieder mit Mehrarbeit verbunden. Nach wie vor muss der jeweilige Dreierausschuss der Kommission pro Arbeitstag drei Gesuchsteller anhören. Zu Hause bereitet sich das einzelne Mitglied vor, wobei mit durchschnittlich einer Stunde pro Dossier gerechnet werden muss. Vor jeder Anhörung findet im Dreierausschuss eine Vorbesprechung statt, welche in der Regel eine gute Viertelstunde dauert. Hier geht es darum, den Gewissenskonflikt des Gesuchstellers mit dem Militärdienst zu beurteilen. Ziel der Vorbesprechung ist es insbesondere, die Argumentation aufgrund der eingereichten Unterlagen nachzuvollziehen, allfällige Lücken darin festzustellen und eine entsprechende Gesprächsstrategie festzulegen. Die Anhörung des Gesuchstellers dauert in der Regel eine Stunde. Danach analysiert der Ausschuss das Ergebnis der Anhörung aufgrund von Gesprächsnotizen, fällt den Entscheid und formuliert die Begründung abschliessend. Dem Gesuchsteller wird der Entscheid mündlich nach ein bis zwei Stunden eröffnet. Die schriftliche Begründung wird ihm nach rund drei Tagen zugestellt. Diesen nicht einfachen Übergang im Verfahren gemäss neuem Recht hat die Kommission rasch und einwandfrei geschafft.

Kontrolle der Kommissionsarbeit

Beschwerdeberechtigt gegenüber Entscheiden der Zulassungskommission ist nicht nur der Gesuchsteller, sondern auch das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement (EVD), dessen Generalsekretariat der Zivildienst angegliedert ist. Gemäss revidiertem Gesetz wurde dafür eine Kontrollstelle Zulassungsentscheide eingerichtet. Über die Rekurse entscheidet endgültig die Rekurskommission des Volkswirtschaftsdepartements. In zwei Prozent aller Entscheide für das Jahr 2004 rekurrierte die «beschwerdeberechtigte Stelle» auch gegen positive Entscheide. Die Rekurskommission lehnte diese Rekurse allerdings weitgehend ab. Sie stellte sich grundsätzlich hinter die Entscheide der Kommission, sofern diese nicht offensichtlich «unhaltbar» sind. Für die «beschwerdeberechtigte Stelle» des EVD ist dies alles andere als angenehm, da ihr Instrument gewissermassen nicht greift. Und für die Kommission ist damit das Problem der Kontrolle ihrer Entscheide nicht gelöst. Kontrolle ist aber auch für die Kommission unerlässlich. Die Kommission muss selbst eine erhöhte Verantwortung entwickeln. Darüber hinaus muss das neue Instrument des Qualitätsregelkreises (QRK) seine massgebliche Rolle spielen. Dieser evaluiert die Entscheidpraxis der Kommission und stellt dem Präsidenten Antrag auf entsprechende Massnahmen. Der Präsident seinerseits macht von seinem Weisungsrecht in Fragen der Zulassung Gebrauch. Bei der Analyse der Zulassungspraxis der Kommission wird die «beschwerdeberechtigte Stelle» des Departements auch in Zukunft eine wichtige Rolle spielen.

Anhörungen

Gleichzeitig mit der Inkraftsetzung des neuen Rechts wurde die Zulassungskommission in sieben den Regionalzentren des Zivildienstes zugeordnete Regionalgruppen aufgeteilt. Während die Welschen und Tessiner bereits zuvor an gesonderten Standorten gearbeitet hatten, war die Dezentralisierung für die Deutschschweizer Kommissionsmitglieder neu. Die ausgewogene Bildung von Dreierausschüssen wurde dadurch eingeengt und das breite Erfahrungspotential aller Mitglieder der Kommission konnte nicht mehr voll ausgeschöpft werden. Die Dezentralisierung der Anhörung in die Regionalzentren war ursprünglich installiert worden unter der Annahme, dass die Mehrheit der Gesuchsteller bereits während der Rekrutierung angehört und bei positivem Entscheid zum Zivildienst zugelassen würde. Diese Annahme hat sich bisher als nicht zutreffend erwiesen. Die wenigsten an der Rekrutierung als diensttauglich erklärten Stellungspflichtigen reichen ihr Gesuch um Zulassung zum Zivildienst vor der Rekrutierung ein.

Weiterbildung und Evaluation

Die Weiterbildungsanstrengungen der Kommission sind nach wie vor zentral. In der Regel werden pro Jahr zwei zweitägige Seminare dafür eingesetzt. Bei der Festlegung des Grobkonzepts, insbesondere der thematischen Schwergewichte, sprechen die Kommissionsmitglieder massgeblich mit, sollen diese doch ihren Bedürfnissen angepasst sein. Wesentlich für die Weiterarbeit im laufenden Jahr wird die systematische Selbstevaluation der Kommissionsmitglieder und der Dreierausschüsse sowie die Fremdevaluation durch die Regionalverantwortlichen nach denselben vorgegebenen Kriterien sein.

WER ALLES FÜR DEN ZIVILDIENTST ARBEITET

Nach vollzogener Reorganisation war die Fluktuation unter den Mitarbeitenden des Zivildienstes gering. Einschneidendes Ereignis war, dass zwei Regionalzentrenleiter im Laufe des Jahres kündigten. Einer von ihnen wechselte ins Generalsekretariat des EVD. Er konnte durch die Beförderung eines wissenschaftlichen Sachbearbeiters zum Zentrumsleiter ersetzt werden. Die andere Leitungsfunktion wurde mit einer externen Bewerberin besetzt. Für drei weitere frei werdende Stellen wurden zwei Externe eingestellt sowie eine ehemalige Praktikantin.

Deutlich verändert hat sich gegenüber den Vorjahren die geografische Verteilung. Während bis Ende 2003 noch der überwiegende Anteil Mitarbeitende ihren Arbeitsplatz in Thun hatte, verblieben dort mit den zentralen Diensten noch 18, davon 5 Frauen. Das grösste Regionalzentrum in Lausanne beschäftigt 10 Mitarbeitende. In allen Regionalzentren sind die Frauen in der Mehrzahl, mit Ausnahme des Kleinsten im Tessin mit zwei Mitarbeitern.

Eine deutliche Auswirkung hatte der Übergang zu einer Matrixorganisation mit vier Leiterinnen und drei Leitern von Regionalzentren sowie fünf Prozessverantwortlichen auf die Anzahl Kaderangehöriger. Sie verdoppelte sich innert Jahresfrist.

Ende des Jahres arbeiteten 53 fest angestellte Mitarbeitende für den Zivildienst, die Hälfte davon Frauen. Am Vollzug beteiligt sind ferner 10 zivildienstleistende Personen sowie 11 Mitglieder der Anerkennungskommission und 100 Mitglieder der Zulassungskommission. Somit arbeiteten im vergangenen Jahr insgesamt 174 Personen für die Vollzugsstelle. Da es beim Zivildienst keine Sekretariatsstellen gibt, ist auch die durchschnittliche Besoldungsklasse der Frauen höher als üblich. Noch Wünsche offen lässt die Frauenpräsenz im höheren Kader. Der Zivildienst zeigt sich aber offen gegenüber familienfreundlichen Lösungen und hat neben der Bewilligung von Pensenreduktionen für Familienväter auch Telearbeit in einer ersten Stufe eingeführt (teilweises Arbeiten zuhause).

Erstmals hat die Vollzugsstelle einen Lernenden für eine dreijährige kaufmännische Ausbildung aufgenommen.

DER ZIVILDIENTST IN ZAHLEN

Gesuchseingänge nach Kanton 2004

Kanton	Anzahl Gesuche	
> Aargau	119	
> Appenzell Innerrhoden	3	
> Appenzell Ausserrhoden	16	
> Bern	288	
> Baselland	64	
> Basel	56	
> Freiburg	83	
> Genf	151	
> Glarus	3	
> Graubünden	37	
> Jura	17	
> Luzern	113	
> Neuenburg	45	
> Nidwalden	8	
> Obwalden	7	
> St. Gallen	82	
> Schaffhausen	12	
> Solothurn	40	
> Schwyz	14	
> Thurgau	35	
> Tessin	96	
> Uri	8	
> Waadt	149	
> Wallis	61	
> Zug	28	
> Zürich	266	

Gesuchseingänge total 1997 bis 2004

Jahr	Anzahl Gesuche	
> 1997	1'630	
> 1998	1'302	
> 1999	1'356	
> 2000	1'621	
> 2001	1'903	
> 2002	2'068	
> 2003	1'989	
> 2004	1'805	

Kosten des Vollzugs

1. Gesamtausgaben/Gesamtkosten/Gesamteinnahmen in CHF

Jahr	Gesamtausgaben brutto	Gesamtkosten brutto	Gesamteinnahmen ²
> 1996	5'665'883 ¹		
> 1997	3'927'315		
> 1998	4'485'883		
> 1999	5'720'000	7'949'107	611'161
> 2000	5'822'790	7'795'615	793'330
> 2001	6'758'590	8'605'210	761'535
> 2002	8'759'613	9'883'597	1'056'472
> 2003	12'071'847	13'037'413	1'268'309
> 2004	12'330'709	13'349'324	2'183'871

¹ Andere Kostenstrukturen bis 30.9.1996; Zivildienst ab 1.10.1996

² Abgabepflicht der Einsatzbetriebe ab 1.10.1998, erstmals fakturiert 1999

2. Stückkosten

Jahr	Produkt I Zulassungsentscheid CHF	Produkt II Zivildiensttag CHF
> 1999	2'198.14	19.19
> 2000	3'153.11	12.76
> 2001	2'767.33	13.93
> 2002	2'281.06	14.80
> 2003	2'741.71	17.24
> 2004	2'868.23	18.89

Einsatzbetriebe und geleistete Diensttage nach Bereichen 2004

Tätigkeitsbereich	Anzahl Betriebe	Anzahl Betriebe in %	Geleistete Diensttage	Diensttage in %	
> Gesundheitswesen	123	8,93	34'612	10,65	
> Sozialwesen	819	59,48	195'690	60,2	
> Kultur	89	6,46	28'841	8,87	
> Umwelt, Natur	114	8,28	36'521	11,24	
> Forstwesen	17	1,23	3'089	0,95	
> Landwirtschaft	149	10,82	8'696	2,68	
> Entwicklungszusammenarbeit	66	4,79	17'608	5,42	
Total	1'377	100	325'057	100	

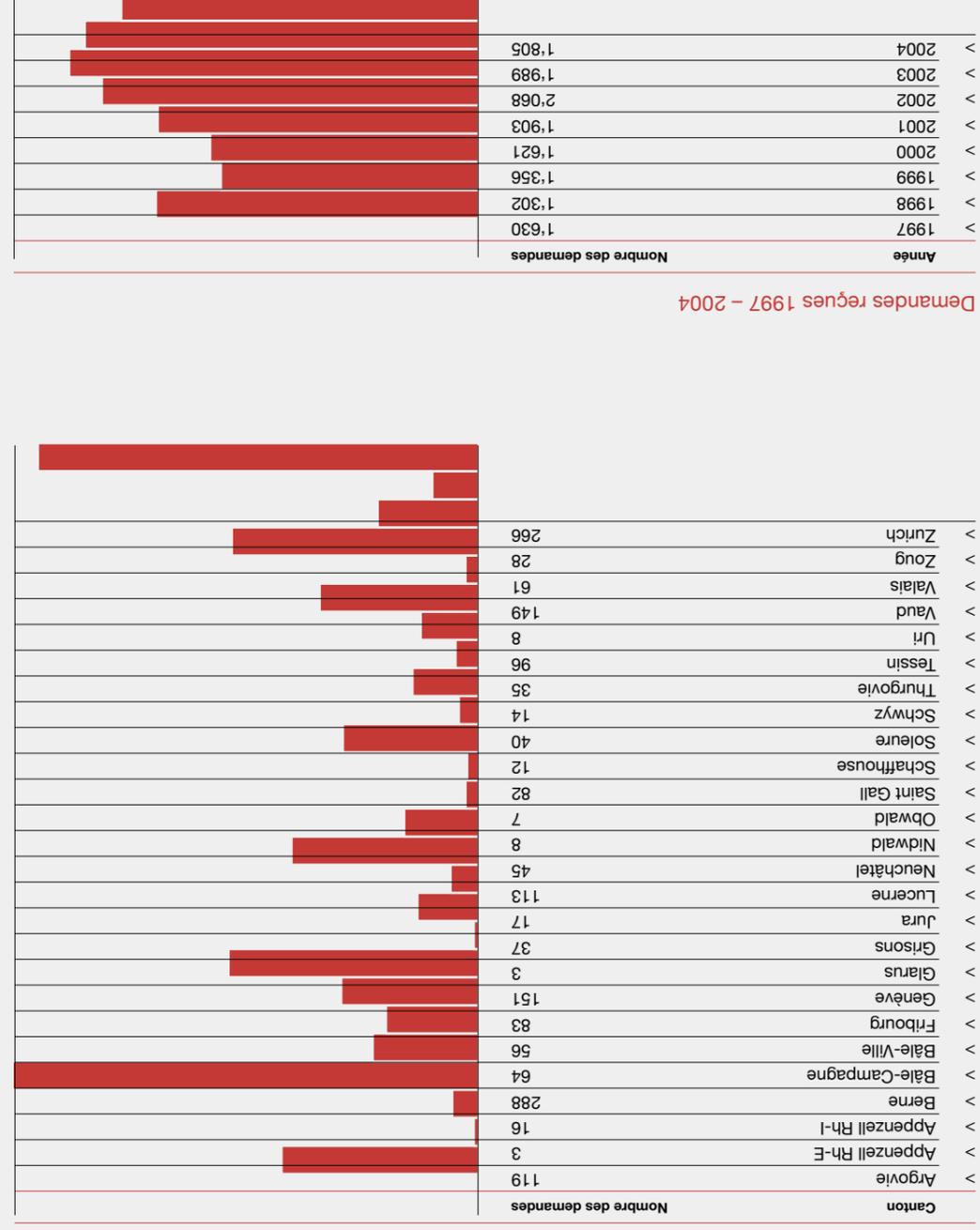
Geleistete Diensttage total 1997 bis 2004

Jahr	Diensttage	
> 1997	48'747	
> 1998	104'945	
> 1999	159'025	
> 2000	205'548	
> 2001	213'213	
> 2002	286'469	
> 2003	326'646	
> 2004	325'057	



LES CHIFFRES DU SERVICE CIVIL

Demandes reçues par canton 2004



Demandes reçues 1997 - 2004



Coûts de l'exécution

1. Dépenses totales/coût global/recettes totales en CHF

Année	Dépenses totales brutes	Coût global brut	Recettes totales*
< 1996	5'665'883		
< 1997	3'927'315		
< 1998	4'485'883		
< 1999	5'720'000	7'949'107	611'161
< 2000	5'822'790	7'795'615	793'330
< 2001	6'758'590	8'605'210	761'535
< 2002	8'759'613	9'883'597	1'056'472
< 2003	12'071'847	13'037'413	1'268'309
< 2004	12'330'709	13'349'324	2'183'871

* Autres structures de frais jusqu'au 30.9.1996; service civil dès le 1.10.1996

‡ Obligation de contribuer des établissements d'affectation dès le 1.10.1998, facturé pour la première fois en 1999

2. Coûts unitaires nets

Année	Produit I	Produit II
< 1999	2'198.14	19.19
< 2000	3'153.11	12.76
< 2001	2'767.33	13.93
< 2002	2'281.06	14.80
< 2003	2'741.71	17.24
< 2004	2'868.23	18.89

Etablissements d'affectation et jours de service effectués selon les domaines 2004

Domaine d'activité	Nombre d'établissements	Nombre d'établissements en %	Jours de service effectués	Jours de service en %
< Santé	123	8.93	34'612	10.65
< Service social	819	59.48	195'690	60.2
< Culture	89	6.46	28'841	8.87
< Environnement, nature	114	8.28	36'521	11.24
< Forêts	17	1.23	3'089	0.95
< Agriculture	149	10.82	8'696	2.68
< Coopération au développement	66	4.79	17'608	5.42
> Total	1'377	100	325'057	100

Jours de service effectués 1997 - 2004



LA COMMISSION D'ADMISSION A DESORMAIS UNE PLUS GRANDE RESPONSABILITE

LES PERSONNES TRAVAILLANT POUR LE SERVICE CIVIL

Anton Keller, président de la Commission d'admission > Le nouveau droit

Concernant le service civil est entré en vigueur au 1er janvier 2004.

La révision de la loi a conféré à la Commission d'admission

le droit de décider dans les questions d'admission au service civil.

Auparavant, elle n'avait le droit que de faire des propositions à l'Organe d'exécution.

Cette modification implique naturellement un surcroît de travail pour les membres de la Commission. L'une des sous-commissions (de la Commission), composée de trois membres, doit encore et toujours auditer trois requérants par jour ouvrable. Chaque membre prépare son dossier à domicile et il faut compter une moyenne d'environ une heure par dossier. Avant chaque audition, l'adite sous-commission de trois membres tient une séance qui dure en règle générale un bon quart d'heure.

Il s'agit ici d'apprécier le conflit de conscience que le requérant invoque face au service militaire. Le but de la séance préalable est donc de suivre l'argumentation en fonction des documents déposés, de relever les lacunes éventuelles et de déterminer une stratégie de discussion adéquate. L'audition du requérant dure en règle générale une heure. Ensuite, la sous-commission analyse le résultat de l'audition sur la base des notes qu'elle a prises, rend sa décision et formule l'argumentation. La décision est notifiée oralement au requérant une à deux heures plus tard. L'argumentation écrite lui sera notifiée après environ trois jours. La Commission réussit rapidement et impeccablement cette transition – qui ne fut pas simple – dans la procédure selon le nouveau droit.

Formation permanente et évaluation

Les efforts fournis par la Commission en matière de formation continue restent très importants. En règle générale, deux séminaires de deux jours par année sont mis sur pied. Dans la fixation générale du concept et, en particulier, des accents thématiques, les membres de la Commission ont voix au chapitre puisque ces cours sont précisément destinés à répondre à leurs besoins. Pour la suite du travail de l'année courante, il sera mis en pratique une autoévaluation systématique des membres de la Commission et des Sous-commissions de trois membres, ainsi qu'une évaluation externe pratiquée par les directeurs des Centres régionaux compétents en fonction des mêmes critères et consignes.

Le contrôle du travail de la Commission

Depuis le début de 2004, le droit de recours contre les décisions de la Commission d'admission peut non seulement être exercé par le requérant, mais encore par le Département fédéral de l'économie (DFE), dont le Secrétaire général chapeaute le service civil. En vertu des dispositions légales révisées, un poste de contrôle des décisions de l'admission a été créé. La Commission de recours du Département fédéral de l'économie tranche en dernière instance. Dans deux pour cent de toutes les décisions rendues en 2004, ledit service de contrôle a recouru également contre des décisions positives. La Commission de recours l'a toutefois débouté dans la majorité des cas. Elle se retranche ainsi par principe sur les décisions que rend la Commission d'admission, cette situation est tout sauf agréable, puisque en quelque sorte, son instrument ne «porte» pas. Et pour la Commission, le problème du contrôle de ses décisions n'est pas pour autant résolu. Pourtant, un contrôle est indispensable même pour la Commission. Cette dernière doit développer une responsabilité accrue. En outre, le nouvel instrument du circuit logique de qualité (CLQ) doit pouvoir jouer un rôle décisif. Cette norme de qualité évalue la pratique décisionnelle de la Commission et, sur demande du président de la Commission, lui propose les mesures qu'il convient de prendre. Le président, pour sa part, fait usage de son droit d'instruction dans les questions d'admission. Il est toutefois indéniable qu'à l'avenir aussi, le Service de contrôle du DFE jouera un rôle important dans l'analyse de la pratique d'admission de la Commission.

Une fois la réorganisation exécutée, la fluctuation du personnel du service civil a été minimale. L'événement

influence sur le nombre des cadres, puisque ce dernier a

le plus radical fut que deux de nos directeurs de Centres

régionaux démisionnèrent au cours de l'année. L'un

d'entre eux passa au Secréariat général du DFE. Il a pu

être remplacé par promotion d'un collaborateur scientifique.

Par rapport aux années précédentes, la répartition géographique a considérablement changé. Alors que jus-

qu'à la fin de l'an 2003, la part prédominante des collaborateurs et collaboratrices avait un emploi à Thourne

Lausanne, occupe 10 personnes. Dans tous les Centres

régionaux, les femmes sont en majorité, excepté pour le

deux collaborateurs.

Le passage à une organisation matricielle comportant

trois directeurs et quatre directrices de Centres régionaux et cinq responsables de processus a eu une nette

partiellement leur tâche à domicile).

Pour la première fois, l'Organe d'exécution a engagé un

UNE CONTRIBUTION A LA DURABILITE – DANS UN COIN DU GLARONNAIS

Bastian Etter, «civiliste» > Un joli voyage en train à travers tout le pays m'a tout de suite mis dans l'ambiance pour mon affectation en été 2004. Après avoir passé deux semaines pleines d'agitation lors de ma première affectation comme moniteur dans un camp de jeunes suicides vivants à l'étranger dans le Jura vaudois, je savoure les quelques moments de tranquillité dans le train régional qui m'emmène au coin le plus profond du canton de Glaris.

C'est dans cette vallée de montagne taillée minutieusement, délimitée par des sommets aux noms qui laissent un goût mystique dans la bouche, tels que le Tödi ou le Glar-nisch, que se trouve la petite ferme de montagne où je vais passer les quatre semaines suivantes. Habitait dans une ancienne caravane mise au rancart derrière l'écurie, je vais connaître une autre vie, très différente de celle de mon quotidien qui consiste principalement à fréquenter les auditoires, les bibliothèques et les salles d'exercice. Me voici donc plein d'enthousiasme et tout réjoui à l'idée de me familiariser avec un petit peu de pratique après une année très théorique à travers mes études en sciences de l'environnement.

En plein été, alors que le bétail se réjouit encore des pâturages nourrissants des alpages glaronnais, les paysans de la région sont occupés par les nombreux travaux autour de leur ferme et pour une bonne partie d'entre eux par le foin qui doit être ramassé dans les prés dispersés au fond de la vallée ainsi que sur les flancs raides qui bordent le cours de la Linth. Pour commencer, j'ai apporté mon aide à la construction d'un petit mur de pierres sèches qui constituera la fondation d'un nouveau tunnel en plastique abritant partiellement le jardin potager de la ferme. La matière première pour notre construction provient naturellement de la région, étant donné que l'on trouve facilement suffisamment de cailloux qu'il suffit de ramasser dans les champs chaque année. De plus, nous nous servons du remblai que nous extrayons, à l'aide d'une petite excavatrice, d'un autre endroit qui donnera plus tard une nouvelle étaille pour les chèvres. Et lorsque les esprits des montagnes glaronnaises envoient de grosses gouttes de pluie, ce n'est plus le foin qui donne du fil à retordre aux paysans de la vallée de l'aube jus- qu'au couchant mais de nombreuses autres tâches d'entretien, telles qu'un mur à peindre, une clôture à réparer ou bien, pour ma part, une caravane qui nécessite quelques rénovations.

C'est avec fascination que je peux observer jour après jour comment Pia et Fredy Ky-burz, le couple de paysans, et leurs quatre enfants font tourner leur exploitation biologique avec beaucoup d'ingéniosité et une motivation hors du commun. Il y a toute une gamme de produits qui sort de leur production, dont une partie est destinée à leur propre consommation leur permettant une certaine autosuffisance : la viande des génisses sous le label KAGfreiland, la viande de chèvre et de brebis, les œufs, le lait de brebis, tous les légumes du jardin, les herbes aromatiques et la récolte des arbres fruitiers. C'est à croire qu'il était écrit que Pia et Fredy étaient destinés à devenir paysans lorsqu'on voit la conviction et la fascination pour le métier de ces deux citadins devenus agriculteurs. L'usage des chevaux de trait fait partie intégrante de leur propre approche de l'agriculture de montagne. Grâce à de nouvelles machines adaptées aux che-

C'est peut-être en ratissant les versants glaronnais pendant une lourde journée de Föhn que je me suis posé une question ou l'autre sur le futur de l'agriculture suisse et les enjeux que cela représente mais surtout représentera pour notre société. Mais cette affectation a certainement surtout été pour moi l'opportunité de connaître un nouveau coin avec ses particularités et son charme et d'apprécier profondément la vie en montagne tout en effectuant un service civil... très utile!

vaux, le foin peut être retourné et le fumier être réparti avec la force des chevaux.



DANS LA REGION, PRESQUE TOUT ETAIT NOUVEAU

Gisela Kürsteiner Majithia, Cheffe du Centre régional de Rüti ZH > Au début de l'année passée, presque tout était nouveau: le lieu de travail, la composition du personnel, l'ampleur des tâches à accomplir. En effet, la réorganisation de l'Organe d'exécution du service civil était à ce prix:

Il fallait ériger sept centres régionaux décentralisés.

L'on nous perçoit à peine de l'extérieur. Notre emplacement à deux faces: nous sommes considérablement plus proche des requérants et procéder à une première introduction des civilistes admis au service civil. Nous sommes compétents pour l'accomplissement correct des jours de service dans le rayon d'activités; nous contrôlons les plans d'affectations et mettons en demeure les civilistes qui n'ont pas encore réagi. Les établissements d'affectation s'annoncent aussi chez nous lorsqu'ils souhaitent être reconnus en tant que tels, s'ils souhaitent rendre leur offre publique ou s'ils rencontrent des problèmes avec un civiliste – ce qui est heureusement rare. La classification des établissements d'affectation dans la catégorie correspondante pour l'obligation de contribuer nous a demandé beaucoup de travail supplémentaire en 2004.

Au début, il s'agissait de remplir le nouveau Centre régional de vie et d'infrastructures. Nos conditions d'espace sont confortables. Nous avons assez de place même pour des séances avec beaucoup de participants. Nous pouvons proposer aux civilistes qui viennent d'être admis au service civil une première introduction dans des locaux distincts ce qui permet de garantir un déroulement paisible de nos activités. Nos bureaux se trouvent à proximité directe du Centre de recrutement de Rüti ZH, mais non pas dans ses bâtiments. Cela nous permet de garder une indépendance, mais signifie cependant que

forts fournis par toutes les parties pour trouver des solutions pratiques et peu compliquées, tous les problèmes qui surgissent ont pu être résolus. Il est à espérer qu'à l'avenir davantage de conscrits feront usage de la possibilité de déposer leur demande d'admission au service civil avant le recrutement.

Pour les personnes astreintes au service civil, la révision de la loi et de l'ordonnance s'est traduite par une plus grande flexibilité lors de la planification de leurs affectations. Une majorité a su utiliser l'autoresponsabilité qui en découle. La mise en pratique des nouvelles bases légales et la complexité accrue de la planification des affectations se sont à leur tour traduites pour nous par un important surcroît de travail, car les informations téléphoniques se sont multipliées. La nouvelle disposition selon laquelle désormais l'affectation longue doit être accomplie dans un programme prioritaire et ne peut plus être choisie librement parmi l'offre générale a nécessité un immense travail d'information auprès des civilistes et des établissements d'affectation. L'offre de cours qui préparent les civilistes à leur future affectation dans un programme prioritaire a été accueillie positivement tant par les civilistes que les établissements d'affectation.

La formation professionnelle et la formation continue de notre nouvelle équipe et l'élaboration d'un standard unifié dans l'application de la loi ont été d'autres tâches importantes pour nous autres chefs de Centres régionaux. Les responsables des processus ont, du reste, joué un rôle important en la matière. La très étroite collaboration avec ces spécialistes de l'Organe central, à Thoune, ainsi que la collaboration entre les chefs de Centres régionaux est d'ailleurs indispensable et pas toujours simple à gérer du point de vue de l'organisation.

2004 a donc été pour nous tous une année exceptionnelle le au cours de laquelle nous avons relevé un immense défi. Cette année nous a beaucoup demandé en termes d'indépendance, flexibilité et réflexions. Mais grâce à l'engagement de tous, nous l'avons finalement bien surmontée.

Avec deux de mes collaborateurs, je connaissais déjà l'activité du service civil, puisque nous avons travaillé ensemble à Thoune dans le service de la procédure d'admission. Les quatre nouveaux qui élargissent ici notre équipe, viennent d'horizons étrangers à l'administration. La mise au courant a été en conséquence, parce que pour nous aussi, beaucoup de choses furent nouvelles. Par exemple, nous nous posions la question de savoir ce qui était considéré comme «jour de service imputable» au sens des nouvelles dispositions de l'ordonnance. C'était certes apparemment une question de détail mais dont l'application correcte est essentielle pour assurer l'égalité de traitement à tous les civilistes.

La nouvelle réglementation de la collaboration avec les membres de la Commission d'admission a aussi été laborieuse. En vertu des nouvelles dispositions légales, la décision de l'admission ou non d'un requérant ainsi que la responsabilité en cas de recours contre leur décision leur incombent. Voilà qui explique que l'accent des tâches des collaborateurs scientifiques dans le domaine de l'admission s'est déplacé sur la consultation et le soutien de la Commission.

Au début, il s'agissait de remplir le nouveau Centre régional de vie et d'infrastructures. Nos conditions d'espace sont confortables. Nous avons assez de place même pour des séances avec beaucoup de participants. Nous pouvons proposer aux civilistes qui viennent d'être admis au service civil une première introduction dans des locaux distincts ce qui permet de garantir un déroulement paisible de nos activités. Nos bureaux se trouvent à proximité directe du Centre de recrutement de Rüti ZH, mais non pas dans ses bâtiments. Cela nous permet de garder une indépendance, mais signifie cependant que

Nouveau: les programmes prioritaires

La loi fédérale sur le service civil (LSC) révisée – en vigueur depuis le 1er janvier 2004 – prévoit des programmes prioritaires pour les affectations de service civil. Cela signifie qu'une partie des établissements d'affectation et des postes d'affectation est subordonnée à un programme spécifique et, partant, doit être particulièrement prise en considération. L'idée est simple: on cherche à rassembler les forces vives et à les mettre à disposition là où les importances de la communauté. Même si la liberté de choix du civiliste est restreinte dans la recherche de son poste d'affectation, il n'en reste pas moins que les avantages des programmes prioritaires sont évidents pour tous les participants:

Dans les soins aux personnes handicapées, âgées et malades, les civilistes découvrent des facettes inconnues du quotidien et apprennent à côtoyer ce groupe de personnes. Dans les projets d'environnement, les civilistes sont confrontés à des questions de protection de la nature et de durabilité ainsi qu'avec des techniques pratiques. Les établissements de soins, les foyers et ateliers pour handicapés obtiennent une aide accrue pour un temps déterminé. Les civilistes, en effet, qui décident d'accomplir un service civil pour les raisons de conscience, rendent ainsi service à la communauté et sont particulièrement motivés. Les projets destinés à conserver un environnement de qualité peuvent aussi être exécutés grâce à la collaboration des civilistes.

www.service-civil.ch comporte une liste complète des institutions et entreprises reconnues comme établissements d'affectation pour les programmes prioritaires du service civil (> http://www.zivil-dienst.ch/pdf/Einsatzbetriebspunktprogramm.pdf).



Civiliste dans un établissement médico-social

AVANT-PROPOS

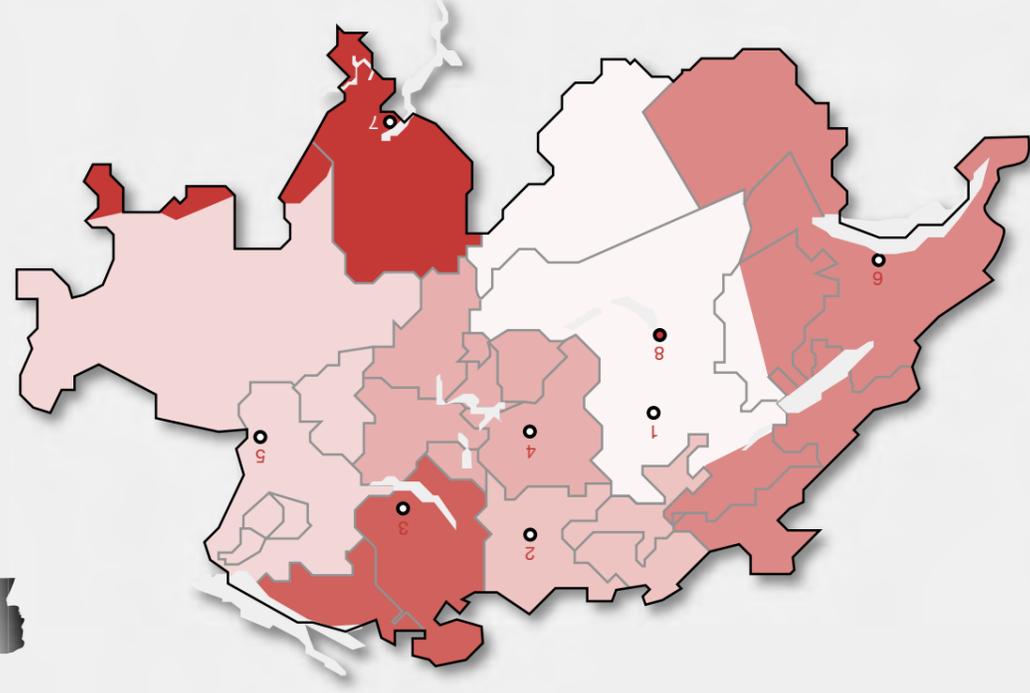
Pour le service civil, 2004 fut l'année du changement. Les sept centres régionaux travaillaient au début du mois de janvier la législation révisée du service civil est entrée en vigueur et nous avons pris notre activité dans les nouveaux Centres régionaux créés à cet effet et dans les structures réorganisées de l'Organe d'exécution. Presque tout changea: nouveaux lieux de travail (par exemple, Riviera ou Riti ZH en lieu et place de Thonne), nouveaux et nouvelles collègues et supérieurs hiérarchiques, nouvelles tâches, structures, déroulements, instruments de travail et nouvelles dispositions d'exécution. Matriser ces innovations fut donc pour tous - non seulement pour les collaborateurs et collaboratrices de l'Organe d'exécution, mais encore pour les membres de la Commission d'admission et de la Commission de reconnaissance - un immense défi à relever. Par ailleurs, nous avons eu aussi à libérer de leur obligation de servir 3000 personnes astreintes au service civil qui ont atteint la limite d'âge, réduite en vertu du nouveau droit. Pour environ 4000 civilistes, nous avons dû redéterminer le nombre de jours de service civil restant à accomplir à la suite de la réduction du nombre de jours de service militaire à effectuer. Et, enfin, il a fallu réviser les décisions de reconnaissance de quelque 1200 établissements d'affection.

Avec joie et satisfaction, je constate que nous avons tous réussi à relever ce défi d'envergure. La nouvelle structure matricielle fonctionne. Les cercles logiques en tant que modules de base pour le futur management de qualification de mesure pour démontrer l'utilité du service civil et la conception d'un système de qualité en matière de management.

Je suis convaincu que nous relèverons ces défis en 2005 également. Les succès obtenus en 2004 me donnent toutes les raisons d'avoir bon espoir. Car ces résultats témoignent d'une grande flexibilité, d'une volonté productive et d'une excellente disponibilité de tous ceux qui participent à l'exécution du service civil. Permettez-moi donc de vous en remercier tous bien cordialement.

Samuel Werenfels, dr. en droit, chef du service civil

NOUS SOMMES A VOTRE DISPOSITION



1 > BE, FR, VS (deutschsprachig)
 Regionalzentrum Sumiswald
 Zivildienst
 Spitalstrasse 20, 3454 Sumiswald
 Telefon 034 432 36 99, sumiswald@zivildienst.ch

2 > BS, BL, SO, AG
 Regionalzentrum Windisch
 Zivildienst
 Spitzmattstrasse 6, 5210 Windisch
 Telefon 056 460 47 87, windisch@zivildienst.ch

3 > ZH, TG, SH
 Regionalzentrum Rütli
 Zivildienst
 Spitalstrasse 31, 8630 Rütli
 Telefon 055 250 53 00, ruetli@zivildienst.ch

4 > LU, ZG, OW, NW, SZ, UR
 Regionalzentrum Nottwil
 Zivildienst
 Gartenweg 2a, 6207 Nottwil
 Telefon 041 939 25 50, nottwil@zivildienst.ch

5 > SG, AI, AR, GL, GR (deutschsprachig)

Regionalzentrum Mels

Zivildienst
 Tiergarten, 8887 Mels
 Telefon 081 725 15 51, mels@zivildienst.ch

6 > VD, GE, NE, JU, FR (französisch),
 BE (französisch), VS (französisch)

Centre régional Lausanne

Service civil
 Route Aloys-Fauquez 28, CP 60
 1000 Lausanne 8, Téléphone 021 643 75 30
 lausanne@service-civil.ch

7 > TI, GR (italiano)

Centro regionale Rivera

Service civile
 Centro Parini, Via Cantonale, 6802 Rivera
 Telefono 091 930 67 50, rivera@servizio-civile.ch

8 > Zentralstelle
 Zivildienst

Uttigenstrasse 19
 3600 Thun
 Telefon 033 228 19 99
 info@zivildienst.ch
 www.zivildienst.ch

Service civile, services centrales
 Département fédéral de l'économie DFE

Création: KSK Kommunikation AG, Berne

Photos: Peter Schneider, Thoune

Les photos ont été prises avec l'aide de la collaboration
 des personnes encadrées, des civilistes et des chefs
 d'établissements d'affectation suivants:
 > Fondation Gutknecht Etablissement médico-social,
 Thoune
 > Centre de jour, Thoune

Juin 2005

5 Avant-propos

6 Une année de centres régionaux

8 Affectation dans un foyer pour handicapés

11 Affectation chez un paysan de montagne

12 Commission d'admission

13 Collaboratrices et collaborateurs

14 Les chiffres du service civil

SOMMAIRE

SERVICE CIVIL 2004

