

Katalog mit Vorschlägen zur Unterstützung des Milizprinzips

- Zusammenfassung der Antworten aus den Interviews -

- Bewusst machen, dass auch Wirtschaftsakteure vom Milizsystem profitieren.
- Hervorheben, dass der/die MilizionärIn zusätzliche Kenntnisse sowie Fähigkeiten mitbringt, die zur Entwicklung von Stärken beitragen, welche für Unternehmen sehr nützlich sind und/oder auf das Berufsleben vorbereiten.
- Sich bewusst sein, dass MilizmitarbeiterInnen ihre Netzwerke stärken und erweitern, indem sie sich anderen Bereichen öffnen.
- Daran erinnern, dass die Kostenübernahme für Weiterbildungen Sache der Arbeitgeber ist.
- Einführung von Arbeitsmodellen, die die Betreuung eines solchen Mandats ermöglichen.
- Mit einem gutem Beispiel vorangehen. Wenn der Chef selbst als Milizionär tätig ist, fällt es den Angestellten leichter, sich ebenfalls zu engagieren.
- Die Unternehmen fragen, was sie benötigen.
- Das richtige Gleichgewicht finden, damit der/die Angestellte und MilizionärIn ihre verschiedenen Aufgaben voll und ganz erfüllen können.
- Mitteilen, dass die Beschäftigung von MilizionärInnen auch für das Unternehmen von Vorteil ist.
- Arbeitgeber betreffend Bedeutung und Wichtigkeit von Milizeinsätzen sensibilisieren.
- Es muss erkannt werden, dass es sehr interessant ist, diese Erfahrungen im Lebenslauf hervorzuheben, da dies den Unterschied zwischen zwei BewerberInnen mit gleicher akademischer Ausbildung und gleicher Erfahrung ausmachen kann.
- Hervorheben, dass der/die MilizionärIn in der Lage sein wird, Antworten auf spezifische Situationen zu geben.
- Daran erinnern, dass ehrenamtliche Engagements für eine gute Sache auch das Selbstwertgefühl steigern.
- Sich bewusst sein, dass Unternehmen, die lokale Vereine finanziell unterstützen, auch zeigen, dass sie das Verbandswesen unterstützen.

Massnahmen zur Förderung des Milizprinzips laut HR Swiss

- Entlastungsstunden für die Teilnahme an Vereinssitzungen
- Beteiligung des Unternehmens an Plattformen wie Alaya zur Förderung und Bereitstellung von Vereins- oder ehrenamtlichen Tätigkeiten
- Sabbatical (bezahlt oder unbezahlt) für eine festgelegte Dauer, z.B. 3 Monate, für die Teilnahme an spezifischen Projekten
- Anspruch auf EO für 2 Miliztage pro Jahr (Kriterien festlegen)
- Flexible Arbeitszeiten (morgens und abends) für TeilnehmerInnen an ehrenamtlichen Tätigkeiten, besonders für Gemeinden, die unter Ressourcenmangel leiden (vom Schulpatrouilleur bis zum Gemeinderat)
- Gewährung von Sonderurlaub für Angestellte, die ehrenamtliche Tätigkeiten mit gemeinnützigen Zielen ausüben (oder pauschale Entlastung)
- Mentoring von Vereinen, Sponsoring oder Beitrag in Form von Human Ressourcen für bestimmte Veranstaltungen
- Mandate an Vereine statt an professionelle Anbieter vergeben
- Empfang in Betriebsräumlichkeiten (Bereitstellung von Räumen für Sitzungen und GVs)
- "Unterstützende Firmen" – Liste der Unternehmen, die bereit sind, ihre Infrastruktur kostenlos zur Verfügung zu stellen (Sitzungsraum und/ oder Veranstaltungsraum) – Bedingungen festlegen
- Berücksichtigung von ehrenamtlichen Erfahrungen bei der Festlegung des Lohnes (Anstellung)
- Beitrag an die Visibilität von Vereinsaktivitäten in internen Kommunikationskanälen (Intranet, Betriebszeitschrift)
- Finanzielle Unterstützung von ehrenamtlichen Engagements, z.B. durch Übernahme des Jahresbeitrages
- Schriftliche Empfehlung, wenn jemand in der Miliz ist – eine Art Arbeitszeugnis
- Verpflichtung der Unternehmen, zwei Miliztage zu geben

Ideen der Vorstände der regionalen Sektionen – unverändert zusammengestellt von HR Swiss am 30.10.2023



Alle Informationen über das Milizprinzip
finden Sie über den QR-Code oder
diesen Link
<https://www.sgas.ch/de/miliz>

**SGAS Schweizerische
Gesellschaft für
Arbeitssicherheit**
Postfach 160
1701 Freiburg
info@sgas.ch

