

Aus:

Schriftenreihe der Forschung

Band 2 – Pilotkonzept für den Einsatz von ungebundenen HelferInnen

Teil 1: Wissenschaftliche Erkenntnisse für eine Fortbildung von Einsatz-, Führungs- und Fach-Führungskräften

## **Fortbildung *Führungskräfte* zur Integration und Führung von und im Umgang mit ungebundenen HelferInnen**

**Zeitaufwand:** Vier Unterrichtseinheiten (UE) à 45 Minuten in zwei Blöcken<sup>1</sup>. Die Fortbildung wird eigenständig (halbtägig) durchgeführt oder in eine Führungsfortbildung integriert (z. B. Umgang mit Social Media).

**Lehrkraft:** Eingewiesene Lehrkraft in der Führungskräfteausbildung

**Lernziel:** Die Führungskräfte sollen mit der Thematik der ungebundenen HelferInnen weiter vertraut gemacht werden und es soll bei ihnen ein sozial kompetenter Umgang mit diesen HelferInnen gefördert werden. Darüber hinaus sollen den Führungskräften einsatztaktische Spezifika zu ungebundenen HelferInnen vermittelt werden.

### **1. Soziale Kompetenz in Bezug auf ungebundene HelferInnen (2 x 45 Minuten)**

**Lernziel:** In diesen zwei Unterrichtseinheiten werden Charakteristika und Besonderheiten der ungebundenen HelferInnen behandelt und der richtige (soziale) Umgang mit ihnen diskutiert.

#### **(Warum) Brauchen wir ungebundene HelferInnen?**

Zweck dieser Eingangsdiskussion ist es, die Stimmungslage unter den Teilnehmenden auszuloten: Wie stehen sie ungebundenen HelferInnen gegenüber? Haben sie eigene Erfahrungen gemacht? Je nach Ergebnis einer solchen Diskussion kann die Lehrkraft den Rest der Unterrichtseinheit darauf anpassen.

---

<sup>1</sup> Die Zeitangaben (Unterrichtseinheiten = UE) in dem Pilotkonzept sind erste Fixierungen und sollen nur Anhaltspunkte darstellen, welche individuell angepasst werden können.

## Wie hat sich Engagement verändert?

Freiwilliges Engagement hat sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Dafür sind verschiedene Faktoren verantwortlich:

- **Verändertes Freizeitverhalten:** Ein größeres Angebot an Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung trifft auf eine schwächere langfristige Bindung an Vereine o. Ä.
- **Mobilität/Flexibilität:** In Ausbildung, Studium und Beruf sind die Ansprüche an die Menschen gestiegen, zu häufigen Ortswechseln bereit und auch zu unregelmäßigen Zeiten verfügbar zu sein. Dies erschwert ein langfristiges stabiles soziales Engagement.
- **Informationszeitalter:** Heute bestehen dank Internet, Social Media und mobilen Endgeräten grenzenlose Möglichkeiten der Informationsgewinnung, selbstständigen Organisation und Mobilisierung. Ungebundene HelferInnen gewinnen dadurch eine gewisse Unabhängigkeit von Organisationen.

## Wer kann welche Aufgaben übernehmen?

**Ungebundene HelferInnen allgemein:** Welche Arbeiten von ungebundenen HelferInnen grundsätzlich übernommen werden können, sollte im eigenen Umfeld eines Einsatzes festgelegt werden. Kriterien dafür können sein: Eigen- und Fremdgefährdung, Erfordernis besonderer Kenntnisse/Fertigkeiten, Kontakt mit sensiblen Daten.

**SpezialistInnen:** Es bestehen darüber hinaus Möglichkeiten der Nutzung von Spezialkenntnissen (z. B. Ortskundige, DolmetscherInnen, ÄrztInnen, Pflegekräfte).

## Welche Besonderheiten sind ungebundenen HelferInnen gegenüber zu beachten?

**Erklärung:** Anders als den offiziellen Einsatzkräften, ist den ungebundenen HelferInnen Sinn und Zweck der von ihnen zu übernehmenden Arbeit nicht automatisch ersichtlich. Da sie nicht mit dem System Katastrophenschutz vertraut sind, muss ihnen erklärt werden, warum verschiedene Aufgaben wichtig sind.

**Wertschätzung:** Der Einsatz von ungebundenen HelferInnen ist nicht selbstverständlich und entspringt auch keiner von vornherein bestehenden Verpflichtung.

**Keine Planbarkeit:** Ungebundene HelferInnen in Katastrophen und anderen Krisensituationen sind zwar mittlerweile ein Anblick, an den die Öffentlichkeit sich gewöhnt hat, es handelt sich bei ihnen aber dennoch um *keine planbare Größe!* Da nie genau abzuschätzen ist, ob und wie viele ungebundene HelferInnen am Einsatzort auftauchen und ihre Hilfe anbieten, sollten sich Führungskräfte der BOS nicht auf dieses Hilfsangebot verlassen.

## **Wie ist mit ungebundenen HelferInnen umzugehen?**

**Anerkennung:** Wie auch den eigenen Einsatzkräften sollte ungebundenen HelferInnen Anerkennung für ihr geleistetes Engagement gezollt werden. Freundlichkeit, Geduld und Aufmerksamkeit verstehen sich von selbst, ebenso wie ein Dankeschön am Ende des Einsatz(tag)es.

**Akzeptanz von Besonderheiten:** Ungebundene HelferInnen unterscheiden sich von klassischen Ehrenamtlichen. Führungskräfte sollten dafür sensibilisiert sein, ohne deswegen die Arbeit von ungebundenen HelferInnen abzuwerten.

## **Was geschieht nach dem Einsatz?**

**Debriefing:** Nach dem Einsatz sollte es die Möglichkeit des Feedbacks und der Verarbeitung des Erlebten geben. Dies kann z. B. in einer Versammlung aller Beteiligten am Ende eines Einsatz(tage)s geschehen.

**Alles gut?** Ebenso wichtig ist die Klärung der physischen und psychischen Integrität der ungebundenen HelferInnen. Ggf. sollte auf Angebote der Einsatznachsorge aufmerksam gemacht werden.

## **2. Einsatztaktik und ungebundene HelferInnen (2 x 45 Minuten)**

**Lernziel:** Die Führungskräfte lernen in diesen zwei Unterrichtseinheiten, wie sie den Einsatz von ungebundenen HelferInnen organisieren können.

### **Welche rechtlichen Rahmenbedingungen regeln den Einsatz von ungebundenen HelferInnen?**

Siehe Informationsblatt „Rechtliche Stellung und Versicherungssituation von ungebundenen HelferInnen“ (Anhang 7.2).

#### *Weiterführende Literatur:*

Erkens, Harald 2016: Rechtliche Rahmenbedingungen. In: Deutsches Rotes Kreuz 2016: Die Rolle von ungebundenen HelferInnen bei der Bewältigung von Schadensereignissen – Teil 3, S. 30-36.

### **Müssen ungebundene HelferInnen registriert werden?**

Für Versicherungsschutz und Nachsorge sollte eine Registrierung immer vorgenommen werden, soweit möglich. Für aufzunehmende Daten siehe Taschenkarte (Anhang 7.1).

### **Wo sind die Grenzen des Einsatzes von ungebundenen HelferInnen?**

**Sicherheit:** Die physische Sicherheit von ungebundenen HelferInnen darf nicht gefährdet werden.

**Selbstschutz:** Anders als Einsatzkräfte sind viele ungebundene HelferInnen nicht dafür sensibilisiert, ihre eigenen Grenzen zu erkennen, sowohl körperlicher als auch seelischer Natur. Führungskräfte sollten daher darauf achten, dass ungebundene HelferInnen sich nicht überfordern und ausreichend Pausen einlegen.

### **Wie werden ungebundene HelferInnen in die taktische Führungsstruktur integriert?**

**Verantwortung:** Sind ungebundene HelferInnen an einer Einsatzstelle aktiv, ist die Einsatzführung für sie verantwortlich.

**Einteilung:** Ein „Einsatzabschnitt ungebundene HelferInnen“ kann eigenständige Aufgaben wahrnehmen oder auch einen Pool an HelferInnen für andere Abschnitte bilden.

**Kommunikation:** In der Kommunikation ist besonders auf Verständlichkeit zu achten: BOS-typische Terminologie entweder vermeiden oder erklären. Nicht zu vernachlässigen ist auch die Kommunikation über Social Media und die Nutzung von digitalen Alarmierungssystemen (z. B. ENSURE-App).

### **Abschlussdiskussion**

In der Abschlussdiskussion sollen die Teilnehmenden angeregt werden, zu reflektieren, welchen Nutzen die Fortbildung für sie gebracht hat, z. B.:

- Was habe ich Neues gelernt?
- Welche Einstellung hatte ich vorher gegenüber ungebundenen HelferInnen? Hat sie sich geändert?
- Wie würde ich heute auf Hilfsangebote aus der Bevölkerung reagieren?