Deutsches Rotes Kreuz | STRATEGIE 2030

Organisationskultur im DRK

71% geben an, dass sie sich auf die Rückendeckung ihrer Kolleginnen und Kollegen verlassen können.

60% geben an, dass sie sich auf die Rückendeckung ihrer Leitungs- und Führungskraft verlassen können.

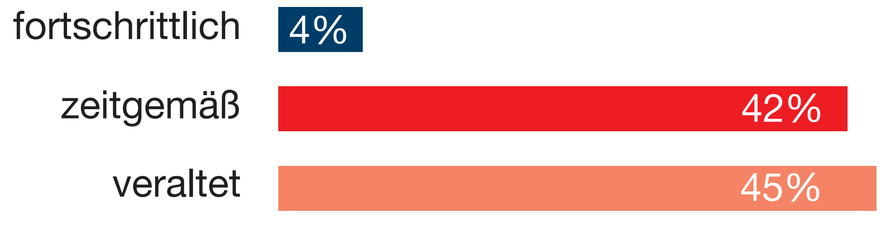
Was läuft gut beim DRK?

1. Zusammenarbeit / Zusammenhalt
2. Die Arbeit vor Ort
3. Das (ehrenamtliche) Engagement

Kompetenzen, die Leitungs- und Führungskräfte benötigen, damit das DRK für die Zukunft gut aufgestellt ist?

1. Führungskompetenz
2. Sozialkompetenz
3. Fachkompetenz

Die Art und Weise wie im DRK geführt wird, ist für mich



Inwieweit stimmen die Befragten den folgenden Aussagen zu

Beim DRK halten alle zusammen.

Beim DRK verfolgen alle das gleiche Ziel.

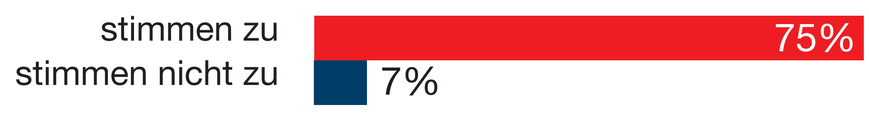
Neue Ansätze lassen sich einfach mit Haupt- und Ehrenamtlichen umsetzen.

Wenn ich neue Ideen habe, bietet mir das DRK die Möglichkeit, sie einzubringen.

Das DRK kann auf Sachverhalte und Herausforderungen rasch reagieren.

Ich erhalte Anerkennung für meine Arbeit.

Ich habe die Möglichkeit, bei meiner Arbeit neue Dinge zu erlernen:



Nur **33%** sind der Meinung, dass beim DRK ein funktionierendes System besteht, um internes Wissen festzuhalten und weiterzugeben.

25% der Ehren- und Hauptamtlichen stimmen der Aussage nicht zu, dass sie Anerkennung für Ihre Arbeit erhalten.