



Zusammenfassung: Diskussionsergebnisse Online-Workshops der Steuerungsgruppe und des DRK-Generalsekretariats

# DRK Strategie 2030

# Attraktivität der Organisation

Wie können *Arbeitsumfeld*, *Strukturen* und *Führung* die Ehren- und Hauptamtlichen in ihrer intrinsischen Motivation stärken sowie in ihrer täglichen Arbeit unterstützen?

Was war am  
Workshop  
besonders?

fünf parallele Arbeitsgruppen &  
viele konkret umsetzbare Ideen zur direkten Beantwortung der Leitfrage



## Arbeitsumfeld

- Modulare Aus- und Fortbildungen: effizient, interessant & digital, z.B. einheitliche E-Learning Angebote
- Haltung statt Regeln: Regelwerke auf Notwendigkeit evaluieren
- Innovative, dynamische Kultur: DRK als lernende Organisation
- EA und HA miteinander vernetzen: Gemischte Teams, gemeinsame Aus-/Weiterbildungsmodule, Bewusstsein schaffen für Arbeit auf Augenhöhe

## Strukturen

- Innovationsmanagement für das gesamte DRK
- Wissen transparent teilen: Mitglieder kennen das vielfältige Angebot, bspw. über eine Wiki-Lösung
- Ehrenamtsmanagement, im Businesspartner-Modell
- Punktueller Engagement und Ortswechsel leichter ermöglichen
- Silos der Gemeinschaften überwinden

## Führung

- Mehr innerverbandlichen Diskurs zu Grundätzen zulassen und initiieren, insb. Auslegung und Leben der Grundsätze
- Austauschformate und Weiterbildung für Führungskräfte, auch nach dem Onboarding
- Kulturwandel in der Führung: Hin zu Feedback-Kultur, gemeinsames Lernen, Fehlerkultur, Umgang auf Augenhöhe

# Ehrenamt

## Wie können Ehrenamtliche und Freiwillige nachhaltig gewonnen, eingebunden und an das DRK gebunden werden?

Was war am  
Workshop  
besonders?

Lösungsideen und Potentiale wurden in zwei zentralen Herausforderungen gedacht und bearbeitet, sodass sowohl Bestehendes berücksichtigt, aber auch mutig Neues erarbeitet wurde.



### Neue Formen des ehrenamtlichen Engagements erarbeiten, erlauben, wertschätzen

- Zukünftiges ehrenamtliches Engagement wird flexibler sein; DRK-Strukturen erkennen diese an und stellen sich verstärkt darauf ein
- Willkommenskultur ermöglicht Ehrenamtlichen einen guten Einstieg
- Traditionen müssen hinterfragt werden, sodass weniger Bürokratie einen Zugang erleichtert, z.B. Anmeldung via Homepage
- Verpflichtung zu Diversity: Berücksichtigung im Ausbildungsplan; Kommunikation ist mehrsprachig und in einfacher Sprache

### Verständnisvollen Umgang zwischen EA & HA und zwischen den Engagierten in bestehenden Strukturen

- Aktive Ehrenamtskoordination, die DRK-Angebote kennt, interessierte Menschen nach Bedürfnissen und Neigungen betreut, Angebote schafft, oder ggf. weiterempfiehlt
- HA engagiert sich auch im EA und EA schaut in die Arbeit des HA, um ehrenamtlich Arbeit besser zu verstehen und kennenzulernen.
- Gezielte neue Kooperationsmodelle (positive gemeinsame Erlebnisse schaffen); bereichsübergreifend oder mit extern
- Unterstützung der Führungs- und Leitungspositionen beim Ausbau der sozialen und kommunikativen Kompetenzen

# Image

## Benötigt das DRK eine Imagekorrektur und wenn ja welche?

Was war am  
Workshop  
besonders?

Ein gutes Image nach außen, entsteht auf einem starken und wahrhaftigen DRK im Inneren → auch in diesem Workshop wurden viele interne Perspektiven diskutiert.



### Grundsätze leben

- Image nicht als Mittel zum Zweck, sondern „wir leben unsere Ideale/Grundsätze“
- Verbindung herstellen zwischen Grundsätzen und Menschen, die im DRK arbeiten

### Veränderung im DRK

- Das DRK ist pragmatisch, lösungsorientiert, unkompliziert
- Strukturen aufbrechen: Erst Lösungen entwickeln, dann Bedenken prüfen
- Auf Tradition berufen und mit Innovationen verzahnen: Partnerschaften neu denken



### Fokussierung auf Hilfe

- Menschen nehmen das DRK als "selbstlose" Helfende wahr
- Fokussierung auf Aufgabenkanon mit Verortung in der Hilfeleistung

### Zukunft des Ehrenamts

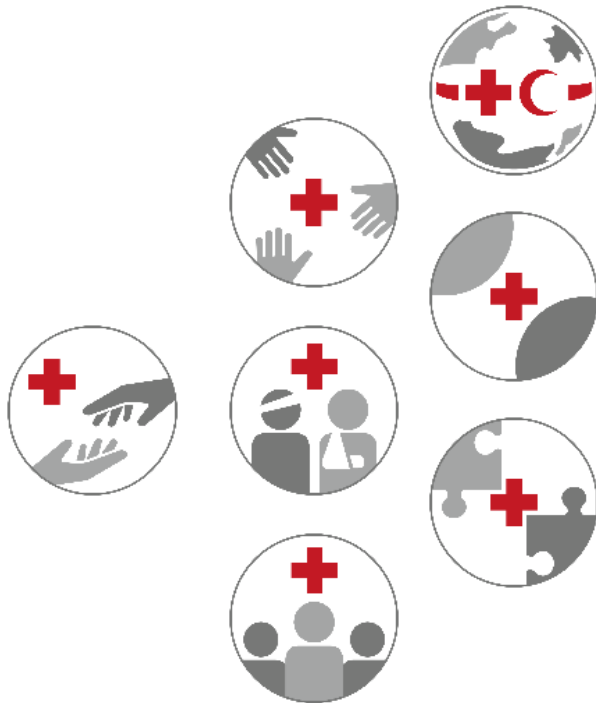
- Erster Wohlfahrtsverband & Hilfsorganisation werden, der "Ehrensache" im Image trägt
- Flexiblere Angebote schaffen, sich zu engagieren
- Durch Kommunikation und Marketing die Benefits von Engagement sichtbar machen

# Außenwahrnehmung

Wie könnte das *Mandat, die Ziele* und das umfassende *Leistungsspektrum* des DRKs der breiten Bevölkerung näher gebracht werden?

Was war am Workshop besonders?

Es wurden viele **interne Perspektiven** diskutiert → nur mit einem starken internen DRK, kann eine strahlende Außenwahrnehmung entstehen.



## Mandat/ Ziele

- Gemeinschaft im DRK ist ein lebendiger Prozess → Intensivere Beschäftigung mit Grundsätzen / Idealen „im richtigen Leben“, nicht nur auf Plakaten
  - inkl. Führung als Vorbilder
  - Weiterbildung dahingehend ausweiten
  - Werte nicht nur "haben", sondern auch "leben" und darüber mit persönlichen Geschichten in Kommunikation treten

## Leistungsportfolio

- Bundesweit einheitliches (Mindest-)Angebot: Fokussierung auf Kernaufgaben des DRK, um das Leistungsportfolio bekannt zu machen. Das bedeutet auch mal nein sagen zu können.

# Kultur des Miteinanders

Wie können *gelebte Offenheit* und *Wertschätzung* über Arbeitseinheiten, Hierarchie- und Verbandsebenen hinweg zwischen und unter Ehren- und Hauptamtlichen verstärkt werden?

Was war am  
Workshop  
besonders?

Die Dimension „Hierarchie“ aus der These des Fokusthemas hat im Workshop eine kleinere Rolle gespielt gegenüber der Gemeinschaft zw. EA und HA.



## Ein Schlüssel für gelebte Offenheit: Gemeinschaft zwischen EA und HA stärken.

- Gemeinsame Veranstaltungen mit Sichtbarkeit nach außen
- Gemeinsame Fortbildungen & Onboarding
- Niedrigschwelliger Wissenszugang für alle Rotkreuzler:innen
- Austausch und Sichtbarkeit stärker fördern: kennenlernen "wer ist wer", um Menschen & Rollen vorzustellen
- "Familientreffen" gemeinschaftsübergreifend, ohne Schranken im Kopf

## Wertschätzung fängt mit Verständnis für andere an.

- Erkennen und Anerkennen der Aufgaben von anderen, bspw. durch Job-Rotation und Rollentausch für gegenseitiges Verständnis
- Mehr miteinander sprechen, statt übereinander
- Gegenseitige Aufgaben und Verantwortungsbereiche kennen, bspw. in Tandems (EA/HA) arbeiten
- Gemeinsam Erfolge feiern und sichtbar machen

# Partizipation

Wie gelingt es, eine inklusive Haltung gegenüber dem DRK anvertrauten Menschen zu stärken, und Zielgruppen intensiver in die nachhaltige Ausgestaltung des Angebotes einzubinden?

Was war am  
Workshop  
besonders?

Interessante Beobachtung aus dem Plenum: **Warum sind nicht auch „anvertraute Personen“ Teil der Strategieworkshops?**



## Weiterentwicklung der proaktiven Ansprache und Einladung fördert Partizipation

- Aufsuchende Sozialarbeit kann dafür sorgen, dass die Angebote besser auf die Bedürfnisse der anvertrauten Menschen angepasst sind
- Es bedarf Zeit für die jeweilige Zielgruppe
- Hierarchieunabhängige Kommunikation, die transparent und offen ist



## Potentiale in den technischen Instrumenten erhöhen Mitgestaltung

- Weiterentwicklung von Beteiligungsformaten: „Von Pinnwand bis App“
- „Mitbestimmungs-App“: Dezentrale Kommunikation zwischen den uns anvertrauten Menschen und Verantwortlichem für Mitbestimmung, die/ der von jedem DRK lokal festgelegt wird



## Programm- und Projektentwicklung generell nur MIT den Zielgruppen

- Projekte und Programme sind so ausgerichtet, dass die Zielgruppe selbst mitwirken kann, z.B. aktive Einbeziehung in der Projektkonzeption
- Zielgruppe ist mittels einer dauerhaften Repräsentation über die gesamte Projektlaufzeit fest eingebunden



# Veränderungsfähigkeit

Was braucht es im DRK, um sich proaktiv und angemessen auf die sich ständig verändernden Herausforderungen einzustellen und Innovationen schnell in die Breite zu tragen?

Was war am  
Workshop  
besonders?

Alle Gruppen sehen **agiles Mindset** als Kernbestandteil der Antwort auf die Leitfrage. Beteiligte zeichnen sich durch Neugier auf Veränderung aus, denken aber auch sorgenvollere Perspektiven mit.



## AGILES MINDSET...

### ...entsteht durch konkrete praktische Maßnahmen

- Expert:innen-Netzwerke agieren als flexible „Task-Force“ und unterstützen das Lernen von Veränderungen aus anderen RK-Gesellschaften
- Schulungs- und Trainingsangebote berücksichtigen agile Arbeitsweisen in einem eigenen Modul
- Zeiträume schaffen, in denen Reflexion möglich ist
- Sichtbarkeit von Good Practices, Ideen und Projekten in Intranet / Kommunikationsplattform
- Etablierung von Cloud-Lösung zum dezentralem Zusammenarbeiten, Dokumentenaustausch, etc.



### ...ist ein langfristiger Haltungprozess

- Kultur des Austausches muss gelebt werden
- Vom Denken ins Handeln kommen und einfach mal ausprobieren und machen
- Faire Feedback- und Fehlerkultur pflegen, keine Nachteile, bei einem gescheiterten Versuch oder Kritik
- Offene Themen- und Diskussionskultur sollte in allen Bereichen des DRK zur Grundhaltung gehören



# Vernetzung

Wie kann das DRK den innerverbandlichen Dialog stärken sowie nachhaltige und zielführende Kooperationen innerhalb und außerhalb der Rotkreuzbewegung weiter ausbauen?

Was war am  
Workshop  
besonders?

Die innerverbandliche Vernetzung wurde bei allen Kleingruppen vordergründig diskutiert.



## Gelingsbedingung **Technik**

- Ein einheitliches Intranet/ Kommunikationsplattform sorgt für „Wissen und Wissen finden“
- Bedingungen:
  - Kostenloser und einfacher Zugang
  - Barriere- & hierarchiefreie Nutzung
  - Einheitlichkeit: Bestehende Systeme zusammenführen
  - Bekanntheit
- Ziel Vernetzung durch Transparenz: Themen in Gruppen (privat/ offen) besprechen, bspw. Konzepte und Förderanträge austauschen

## Gelingsbedingung **Transparenz**

- Wissen unkompliziert teilen
- Haltung in der Kommunikation: Alle sollten alles wissen können; nur wenn eine Info für einen bestimmten Adressatenkreis gedacht ist, wird es exklusiv
- Fester Bestandteil der Gremienarbeit → Transparente Kommunikation von Entscheidungswegen / Beschlüssen

## Gelingsbedingung **Perspektivwechsel**

- Austausch zw. EA & HA, z.B. durch Kurz-Hospitationen innerhalb des Gesamtverbandes auf verschiedenen Ebenen
- Übergeordnete Formate, wie etwa „Ehrenamtstage“ zum Kennenlernen von Projekten
- Strukturelle Veränderungen, wie etwa Besetzung der Entscheidungsgremien mit ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden

# Compliance

## Wie kann compliance-konformes Verhalten auf allen Hierarchieebenen entwickelt und in Zukunft sichergestellt werden?

Was war am  
Workshop  
besonders?

Der Workshop wurde durch die Teilnahme einiger Compliance Expertinnen und Experten und deren Fachwissen sowie die Neugier der Compliance-Neulinge bereichert



## Compliance...

### ...muss für alle verständlich sein

- Compliance sollte nicht als separates Thema behandelt werden, sondern als Teil der "Grundwerte" etabliert sein.
- Als Bestandteil des Rotkreuz-Einführungsseminars sowie der Führungskräftequalifizierung wird das Bewusstsein für Compliance gestärkt.
- Der Wunsch nach niedrigschwelligen Schulungsangeboten wird auf mehreren Ebenen deutlich.
- Ein geschärfter Fokus auf das Thema Compliance wird durch entsprechende Kommunikation unterstützt.



### ...wird durch die Etablierung einer Fehlerkultur beim DRK gestärkt

- Die Führungskräfte gehen mit gutem Beispiel voran und sind Vorbild.
- Der Austausch zwischen Verbänden zu Praxisbeispielen und Erfahrungen hilft, das Thema Compliance im Alltag greifbarer zu machen.
- Eine offen gelebte Fehlerkultur erzeugt Vertrauen und ermutigt auch in Zukunft, zu Fehlern zu stehen.
- Wenn Fehler machen normalisiert wird, entsteht Raum für innovative Ideen und Projekte.

# Finanzierung und Wirtschaftlichkeit

Wie sollten Finanzierungs- und Geschäftsmodelle des DRK in der Zukunft aussehen und wie könnten neue Modelle, inkl. wirtschaftlich betriebene Geschäftszweige aussehen?

Was war am Workshop besonders?

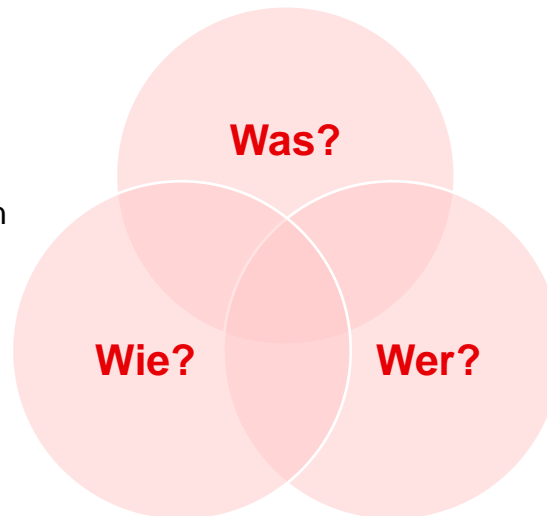
Im Workshop herrschte eine „Weitblick“-Atmosphäre: Alle Teilnehmenden nahmen die Interdependenzen von Finanzierungsfragen in den Blick.



„Wie“ finanzieren wir das, „was“ wir machen (Geschäftsbereiche & Aufgabenportfolio) mit „wem“ hängen als Fragestellungen eng zusammen.

## WIE:

- Interne Vernetzungs- und Synergieeffekte nutzen
- Innovative Geschäftsmodelle hausintern entwickeln & pilotieren
- Öffentlichkeitswirksame und politische Kommunikation ausbauen
- Lobbyarbeit intensivieren
- Langfristige Finanzierung sichern
- Mitglieder halten und ausbauen



## WAS:

- Innovationsfonds für neue Projekte
- DRK-Qualität in den Vordergrund stellen (Faktor Mensch)
- Neue Geschäftsfelder in Hauptaufgabenfeldern verorten

## WER:

- Zusammenarbeit mit anderen gemeinnützigen Trägern stärken
- Kooperationen und Partnerschaften ausbauen
- Über Verbandsebenen hinweg zusammenarbeiten