

Interview: Chancen und Herausforderungen für das Ehrenamt

In welche Richtung soll sich das Ehrenamt im DRK entwickeln? Wo sind seine Schwächen und Chancen? Um die wichtigsten Beteiligten - die Engagierten selbst - zu Wort kommen zu lassen, hat das DRK in Zusammenarbeit mit der Technischen Hochschule Köln 3.770 Ehrenamtliche über ihr Engagement befragt. Christoph Müller, Sachgebietsleiter Personalentwicklung für Führungskräfte im Ehrenamt, gibt im Interview einen Überblick wichtiger Ergebnisse.

Herr Müller, rund 400.000 Menschen engagieren sich ehrenamtlich beim DRK. In welchen Bereichen engagieren sie sich vor allem?

Der größte Teil unserer Ehrenamtlichen engagiert sich im Katastrophenschutz. Dazu gehören unsere **Bereitschaften**, die **Berg-** und **Wasserwacht**. In der **Wohlfahrts- und Sozialarbeit** unterstützen unsere Ehrenamtlichen Menschen in schwierigen Situationen - einsame Senioren, benachteiligte Kinder, Wohnungslose oder Flüchtlinge. Rund 26.000 Freiwillige haben sich vergangenes Jahr in diesem Bereich engagiert. Ein großes Potential sind die 50.000 jungen Engagierten im **Jugendrotkreuz** - unser Helfernachwuchs in unterschiedlichsten Bereichen. Darüber hinaus verzeichnen wir in den letzten Jahren einen Zustrom **spontaner Helfer**, die sich situationsgebunden im Katastrophen- oder Bedarfsfall engagieren, etwa bei Hochwasser oder wie kürzlich in der Flüchtlingshilfe.

Was motiviert die Ehrenamtlichen zum Helfen?

Es hat sich in unserer Befragung bestätigt, dass die Mehrheit der Ehrenamtlichen vor allem ethisch motiviert ist. Sie wollen Menschen in Notlagen helfen. Aber auch persönliche Motive spielen eine Rolle: eigene Interessen; der Wunsch, etwas zu bewegen; sich weiterzubilden oder eine ehrenamtliche Karriere zu machen, die die berufliche Entwicklung ergänzt. Die Ehrenamtlichen engagieren sich, weil sie persönliche Fähigkeiten einbringen und trainieren wollen. Dazu gehören unter anderem Sozialkompetenzen - im Team zu arbeiten oder Leitungsaufgaben zu übernehmen und sich darin zu üben.



Michael Handelmann / DRK

Christoph Müller ist beim DRK verantwortlich für die Personalentwicklung der Führungskräfte im Ehrenamt

Die Befragung zeigt, dass 83 Prozent der Ehrenamtlichen zufrieden oder sehr zufrieden mit ihrem Engagement beim DRK sind. Was macht das DRK richtig?

Wir bieten eine große Breite an Einsatz- und Gestaltungsmöglichkeiten an. Das spiegelt sich auch in der Befragung wieder: Die meisten Ehrenamtlichen engagieren sich in einem Bereich, der zu ihnen passt und haben entsprechende Einsatzzeiten. Darüber hinaus werden die Ehrenamtlichen in fachlich anspruchsvollen Ausbildungen auf ihre Aufgaben vorbereitet. So zeigt sich in der Studie, dass sich die Ehrenamtlichen ausreichend qualifiziert fühlen. Auch unsere Führung arbeitet überwiegend erfolgreich, vor allem wenn es um das Einsatzgeschehen geht. Im sozialen Bereich hat sich unsere Arbeit in den letzten Jahren durch ein aktives Freiwilligenmanagement verbessert. Für viele Ehrenamtliche ist das Gemeinschaftsgefühl bzw. Kollegialität wichtig, zu der wir größtenteils Rückmeldungen erhalten haben.

Doch es gibt auch Kritik. Wo sehen die Ehrenamtlichen Verbesserungsmöglichkeiten?

Die Ehrenamtlichen wünschen sich mehr Anerkennung für ihre Freiwilligenarbeit – auch von der Öffentlichkeit, den Medien oder durch Zuwendungsgeber. Hier müssen wir uns fragen, ob das DRK in einigen Bereichen zu diskret auftritt und sein Licht unter den Scheffel stellt. In der Flüchtlingshilfe war die öffentliche Resonanz positiv. Aber dort wurde deutlich, dass unsere Ehrenamtlichen aus dem Verband weniger offizielle symbolische Anerkennung durch Orden und Ehrenzeichen brauchen, sondern häufiger einen persönlichen Dank und mehr Anteilnahme an wichtigen privaten Ereignissen – das

kam auch in der Befragung zum Tragen.

Darüber hinaus sehen unsere Ehrenamtlichen weiterhin Verbesserungspotenzial in der Kommunikation zwischen den DRK-Gemeinschaften und deren Kooperation. Das heißt, die Einheiten des Katastrophenschutzes wollen und müssen wirksam mit der Sozialarbeit und auch dem JRK zusammenarbeiten. Daran arbeiten wir bereits. In der Flüchtlingsarbeit hat sich gezeigt, dass sehr viele Synergien möglich sind.

Überall, wo Menschen zusammentreffen, gibt es auch Konflikte zu bewältigen. Die Befragung zeigt, dass sich unsere Ehrenamtlichen sich hier mehr Unterstützung wünschen.

Welche Schlussfolgerungen und Konsequenzen ziehen Sie aus der Befragung?

Die Ergebnisse der Studie liefern eine Fülle von Anregungen und konkreten Hinweisen, um unsere Leitungskräfte zu verbessern. Eine Konsequenz ist, die Schulung zu modernisieren: unsere Präsenzseminare nicht nur mit digitalen Lernangeboten zu kombinieren, sondern inhaltlich ein Stück zu entschlacken und andererseits einzelne Lernmodule auszubauen, vor allem bei den Sozialkompetenzen – der Kommunikation, Kooperation und Konfliktlösung. Ein wichtiger Aspekt ist auch das Selbstmanagement der Leitungskräfte: Wie sorgen sie sich um sich selbst? Wie gehen sie mit Stress um? Wie können sie Ehrenamtliche, auch während und nach Einsätzen, psychologisch wirksamer begleiten. Die kollegiale Beratung der Leitungskräfte untereinander ist ein weiteres Feld, in dem bei uns sehr großer Bedarf besteht und an dem wir arbeiten sollten.

Eine nächste Schlussfolgerung für uns ist, Vorstände zu qualifizieren. Vor Ort, auf Landes- und Bundesebene tragen sie Verantwortung für eine gute Organisationskultur, die sich an den Bedürfnissen der Zielgruppen, aber auch der Mitglieder, der Haupt- und Ehrenamtlichen orientiert. Wir müssen transparent arbeiten und die Beteiligten aktiv in Entscheidungs- und Planungsprozessen einbinden. Dazu ist es sinnvoll, regelmäßig Helferbefragungen durchzuführen und vor allen Dingen die Servicestellen Ehrenamt auf der Grundlage der neuen Mindeststandards zur Förderung ehrenamtlicher Arbeit im DRK sicherzustellen. Die im März 2016 beschlossenen Mindeststandards beinhalten unter anderem die Einrichtung einer halben Stelle in jedem DRK-Kreisverband, die der Beratung ehrenamtlicher Führungskräfte dient, die Gemeinschaften organisatorisch sowie pädagogisch unterstützt und Öffentlichkeitsarbeit durchführt. In einem Drittel unserer Kreisverbände haben wir das umgesetzt. Es liegt also noch Arbeit vor uns.

Wo sehen Sie Chancen für das Ehrenamt im DRK?

Eine wichtige Chance ist, die Ergebnisse unserer Ehrenamtsbefragung in den DRK-Landesverbänden und den Gremien unserer Gemeinschaften zu diskutieren, zu schauen wie man auf Stärken und Schwächen regional reagieren kann. Ein zweiter Ansatzpunkt ist, von anderen Hilfsorganisationen zu lernen. Wir sind beispielsweise im Dialog mit dem Technischen Hilfswerk und den Freiwilligen Feuerwehren über Innovationen in der Leitungskräfteausbildung, moderne integrative Führung und die Wirkungsmessung von Schulungsarbeit.

Ein entscheidender Punkt ist natürlich auch, die Vielfalt und die Synergien im DRK zu

nutzen und unter den Gemeinschaften erfolgreiche Modelle für Führung und Personalentwicklung anzuwenden sowie auszutauschen. Wir können dabei an die Erfahrungen unseres interkulturellen Öffnungsprozesses anknüpfen und nach der akuten Flüchtlingshilfe Möglichkeiten nutzen, um Flüchtlinge oder neue Freiwillige mit Migrationshintergrund aufzunehmen. Das erfordert zusätzlich pädagogische Arbeit und Vermittlung. Doch es lohnt sich langfristig, wenn wir ehemalige Leistungsempfänger mit ihrer kulturellen Kenntnis und ihren Sprachkompetenzen aktiv einbeziehen, um weiterhin unsere humanitären Leitungen zu erbringen.

Wir wollen uns stetig verbessern und haben viel vor, um als Organisation zukunftsfähig zu bleiben. Ein gutes Zeichen für uns ist dabei, dass der Großteil der Ehrenamtlichen ihre Entscheidung, sich beim DRK zu engagieren so wieder treffen würde. Auch haben 70 Prozent der befragten Engagierten schon einmal Freunden das DRK als ehrenamtliches Betätigungsfeld empfohlen.