



Online-Diskussionsreihe

Gen Z und Alpha im Ehrenamt: Ist das DRK noch attraktiv für junge Menschen?

Termin Nr. 2 – 04.06.2024: Jugendliche und Kinder im DRK: Warum sie sich engagieren und was sie bewegt. Diskussion mit Gen Z und Alpha.

Impulsgeberin: Laura Schaudel, stellvertretende Bundesleiterin JRK

Kontakt: Thomas Eichmann, Referent Strategie /
Verbandsentwicklung, DRK-Generalsekretariat, t.eichmann@drk.de

Kernerkenntnisse & Denkanstöße

- Es gibt eine **Vielzahl von Motivationsfaktoren**, die junge Menschen dazu bewegen, sich im JRK oder DRK zu engagieren und auch dabei zu bleiben, z.B. Spaß, (neue) Freundschaften, Einsatz für die Gesellschaft, Gemeinschaftsgefühl, Wissen erlangen, nutzen & weitergeben oder spannende gemeinsame Erlebnisse. Auf der anderen Seite gibt es aber auch einige **Hürden, die sich einem langfristigen Engagement in den Weg stellen**.
- Zu diesen Hürden gehört beispielsweise **fehlender Kontakt und Auseinandersetzung mit den Bedürfnissen der Engagierten**. Entscheidend für die Gewinnung und Haltung der jungen Engagierten ist eine **direkte Ansprache auf Augenhöhe**, nicht nur digital, sondern auch an **Begegnungsorten** wie der Schule oder auf der Straße.
- Um die junge Generation abzuholen, darf **Beteiligung kein Scheinprozess** sein. Wer fragt, muss auch zuhören und die geäußerten Ideen & Bedürfnisse ernst nehmen.
- Beteiligungsprozessen im DRK stehen häufig **starre Strukturen** und eine mangelnde **Fehlerkultur** gegenüber. Die junge Generation wünscht sich echte **Gestaltungsmöglichkeiten** und wo nötig eine Hilfestellung **statt Infragestellung**: „*Wie kann ich dich unterstützen?*“ statt „*Du bist zu jung, das kannst du nicht.*“.
- Eine entscheidende **Hürde im Übergang zu Leitungs- und Führungspositionen** ist die fehlende **Wissensweitergabe**, -aufbereitung oder einheitliche -speicherung. Interessierte wissen oft nicht, was sie in den Rollen erwartet (z.B. Vorstand), und werden bei Antritt von herausfordernden Rollen teilweise allein gelassen.
- Ein Alleinstellungsmerkmal des DRK ist die **Vielfalt der Einsatzmöglichkeiten**. Um hiervon zu profitieren, braucht es Wissen über und Interesse an den Tätigkeiten der anderen Akteure im Verband und ein **Denken über die eigenen Strukturen** heraus: „*Engagierte nicht dort binden, wo sie zuerst ankommen, sondern dort, wo sie hinpassen.*“

Detaillierte Dokumentation - Aussagen aus dem Impuls von Laura Schaudel

Die vorgestellte Präsentation von Laura Schaudel erhalten Sie als separaten Anhang mit der Dokumentation.

- Viele **verschiedene Motivationsfaktoren** für das Engagement im JRK: Spaß, Einsatz für die Gesellschaft, (neue) Freundschaften – „*JRK ist wie eine kleine Familie*“, Wissen erlangen, nutzen & weitergeben, spannende gemeinsame Erlebnisse, u.v.m.
- Die **LAUTSTARK Kampagne** des JRK beschäftigt sich mit dem **Recht von Kindern und Jugendlichen für Beteiligung** – ein Thema, das auch weit über die Laufzeit der Kampagne hinaus relevant für den Verband sein wird.
- Ein wichtiger Aspekt in der Kinder- und Jugendarbeit: **Jungen Menschen zuhören und sie ernst nehmen**. Dafür braucht es **Nahbarkeit und Austausch auf Augenhöhe**.
- Um junge Menschen mitzunehmen und eine positive Auswirkung auf die negativen Einstellungen der jungen Generation zu haben (*siehe auch Ergebnisse aus Termin Nr. 1 zu den Erkenntnissen aus der Jugendstudie von Klaus Hurrelmann*) darf **Beteiligung kein Scheinprozess** sein.
- Kritische Betrachtung der **Fehlerkultur im DRK**: Es braucht mehr Möglichkeiten, um sich auszuprobieren und mitzugestalten und dabei Fehler machen zu dürfen, um wiederum Veränderungen anstoßen zu können – Statt „*Du bist doch viel zu jung*“ oder „*Du kannst das doch gar nicht*“, braucht es ein „*Wie kann ich dich dabei unterstützen?*“.
- Beteiligung sollte laut der Kampagne entsprechend **keine Frage des Wissensstandes** sein: „*Rotkreuzler = Rotkreuzler, keine Meinung ist weniger Wert*“
- Kritische Betrachtung der **festen Strukturen im DRK**: „*Das haben wir schon immer so gemacht*“, darf keine valide Antwort mehr sein – „*Die Strukturen sollten ein Netz sein, das mich auffängt oder noch besser ein Trampolin, von dem ich abspringen kann, aber nichts, das mich fesselt.*“

Detaillierte Dokumentation – Diskussionspunkte aus dem Austausch mit Teilnehmenden

Alleinstellungsmerkmale des DRK: Warum engagieren sich (junge) Menschen beim DRK und nicht woanders?

- Kameradschaftliches Gefühl und Zusammenhalt
- Offen für alle (z.B. „*Viele, die bei der Feuerwehr „ausortiert“ werden, finden bei uns ihren Platz und fühlen sich wohl*“)
- Mit „*wichtigen Sachen*“ zu tun haben
- Offline statt online (Begegnung)

- „Wo die eine Tür zugeht, öffnet sich eine andere“ (Vielfalt der Möglichkeiten für ein Engagement)

„Findet beim DRK jeder Topf den richtigen Deckel?“ – gibt es **für jede Person das richtige Engagement** im DRK?

- Problem ist oft eine **fehlende Information** zu den verfügbaren Möglichkeiten oder eine **fehlende Vermittlung** dorthin.
- Um für jede Person das richtige Engagement zu finden, muss sich mit den **Bedürfnissen der Engagierten** auseinandergesetzt werden. Dabei ist auch ein „Denken nur in eigenen Strukturen“ hinderlich: DRK-Strukturen innerhalb der gleichen Region sollten a) vom Angebot anderer Gemeinschaften wissen und b) Engagierte dorthin verweisen, wenn es zu ihren Bedürfnissen passt – „Engagierte nicht dort binden, wo sie zuerst ankommen, sondern dort, wo sie hinpassen.“
- Es wird aber auch kritisch angemerkt, dass häufig die Kapazitäten fehlen, um mit allen Engagierten ins Gespräch zu gehen und ihre Bedürfnisse zu kennen und darüber hinaus Initiativen voranzutreiben, um Neue zu gewinnen: „Viel wird hier auf das Ehrenamt abgewälzt (...) bei mir laufen 3 Stellen zusammen, sodass ich unmöglich allen Rollen gerecht werden kann.“
- DRK ist nicht nur Blaulicht: „Auch außerhalb des medizinischen Bereichs haben wir viel zu bieten, das ist Vielen nicht bewusst.“ – Trotzdem ist auch der Blaulicht-Bereich sehr interessant, weil er mit Action lockt.
- „Durch das vielfältige Programm prägen wir im JRK ganze Persönlichkeiten.“
- Im Vergleich zur **Freiwilligen Feuerwehr** gibt es zwar mehr Möglichkeiten, sich zu engagieren, dafür ist die Feuerwehr aber vor Ort oft **enger verflochten mit der Kommune** und ihre Notwendigkeit wird anders wahrgenommen.

Langfristiges Engagement ermöglichen und Engagierte nicht in Übergangsphasen verlieren – JRK als Einstieg in den Verband

- Eine Herausforderung für ein langfristiges Engagement ist auch der **Übergang vom JRK in die aktive Bereitschaft oder andere Gemeinschaften** – hier bräuchte es einen organisierten Übergang oder Vermittlung.
- Die **Altersstrukturen des JRK** unterscheiden sich lokal teilweise stark. In manchen Ortsvereinen sind im JRK vor allem Kinder, weshalb es für Jugendliche nicht mehr interessant ist. Sie werden dann bereits früh in Bereitschaften aufgenommen.
- **Nachwuchsgewinnung** liegt sowohl im Aufgabenbereich des Hauptamts aber muss auch vom Ehrenamt getragen werden. Das JRK als eigenständiger Jugendverband spielt die zentrale Rolle in der eigenen Nachwuchsgewinnung.
- Eine große Herausforderung im JRK ist die **Gewinnung von Gruppenleitungen** also eine Ansprache von Älteren, die sich weiter im JRK engagieren.
- JRK nicht nur als „Rekrutierungskanal“ für Bereitschaften sehen, sondern als möglicher **Einstieg in jegliche Form des Engagements im DRK**: „Das JRK ist die Pflanzstätte des Rotkreuzgedankens, nicht die Baumschule der Bereitschaften.“

Fehlender Wissenstransfer & feste Strukturen im Verband – **Hürde für ein langfristiges Engagement** mit Übernahme von Verantwortung und Führungs- oder Leitungspositionen

- Es braucht an vielen Stellen **leichtere Sprache** und klare Erläuterungen.
- **Fehlendes Onboarding & Datensicherung:** Insbesondere, wenn Personen neue ehrenamtliche Positionen einnehmen, fällt oft auf, dass die Informationen stark personengebunden und nicht so gespeichert und weitergegeben werden, dass man sich schnell einarbeiten kann. Dadurch entstehen harte Brüche: *„Ich habe keine Übergabe bekommen und weiß nicht, was ich zu tun habe.“*
- Onboarding könnte bspw. mit der Bereitstellung eines **Mentors oder Mentorin** begleitet und vereinfacht werden. Auch hierfür fehlt es aber häufig an Kapazitäten im Ehrenamt.
- Vor dem Einstieg in Führungs- und Leitungspositionen fehlt es oft an **Informationen darüber, was sich hinter der jeweiligen Rolle verbirgt**. Hierfür wird an manchen Stellen bspw. schon mit **Vorstandspraktika** gearbeitet, die Interessierten ermöglichen ohne große Verpflichtung in die Rollen „reinzuschnuppern“.
- Teilweise ist **Wissen auch im Übermaß vorhanden**, was besonders Ehrenamtliche vor Herausforderungen stellt: *„Was ist wichtig für meine Position? Welches Wissen muss ich mir unbedingt aneignen?“* – hierzu gibt es in Teilen des Verbands bereits Vorstöße zur Verbesserung, z.B. mit der Verwendung von One Note. Generell besteht hier ein großer Bedarf an einer **einheitlichen Arbeits- und Wissensplattform**, bei der die Strukturen des JRK mitgedacht werden. *Anmerkung: Eventuell interessant mit dem DRK Data Science Hub in Kontakt zu treten? ([Data Science Hub - DRK Wohlfahrt \(drk-wohlfahrt.de\)](https://www.drk-wohlfahrt.de))*
- Durch feste Strukturen ist es **für Interessierte aus anderen Organisationen sehr schwierig zu wechseln**. Ein Beispiel dafür sind die besonderen Ansprüche an absolvierte Schulungen durch die bspw. Wechsler von anderen HiOrgs in ihrer Ausbildung von vorn anfangen müssen

Ansprache der jungen Generation: **Hauptsache direkter Kontakt**

- Für die Ansprache der jungen Generation spielen **digitale Kanäle** eine große Rolle, aber auch der **persönliche Kontakt** auf der Straße sollte nicht außer Acht gelassen werden.
- Eine indirekte **Ansprache der jungen Menschen über die Eltern** wird vom JRK eher **kritisch gesehen**. Laut Erfahrungswerten funktioniert eine erste Ansprache darüber zwar gut, aber ein langfristiges Engagement ergibt sich immer nur dann, wenn die Kinder und Jugendlichen selbst überzeugt werden.
- Zugang zum JRK entsteht heute trotzdem oft über **Eltern oder Verwandte**, insbesondere bei kleinen Kindern. Diese Kinder müssen dann persönlich mitgenommen werden, um sie langfristig zu begeistern.
- Die **Schule** ist dabei ein wichtiger **Ort der Begegnung auf Augenhöhe**. Hier kann bereits ab der 1. Klasse Ansprache und Sensibilisierung (z.B. über Erste Hilfe, Streitschlichtung) stattfinden. Besonders gute Erfahrungen gibt es auch damit junge DRKler und DRKlerinnen in Schulen einzusetzen, die selbst näher an der Zielgruppe dran sind.

Themenspeicher

Fragen oder Themen, die im ersten und zweiten Termin für die weitere Diskussion in den nächsten Veranstaltungen oder in der Panel-Diskussion beim Ko-Kreativ-Camp (10.10.2024) auf die Merkliste aufgenommen wurden.

- **Starren Strukturen vorbeugen** bzw. abbauen: *„Sollte es für eine Jugendverband eine Altersobergrenze geben, um zu starren Strukturen vorzubeugen, und eben unter anderem auch das Wording aktuell zu halten?“*
- Realitätscheck bzgl. **projektbezogenem Engagement**: *„Wie kann eine hochqualifizierte Einsatzkraft gewonnen werden (u.a. aufgrund der Ausbildungszeiten z.B. zum Sanitäter/ zur Führungskraft etc.), diese bekommt man nicht mit einem kurzen Projekt oder freien Helfern“*
- Ehrenamt als möglicher **Rekrutierungskanal**: *„Wie sinnvoll ist es Ehrenamt und Engagement mit beruflichen Perspektiven zu verbinden? Das DRK als Arbeitgeber kennt den Ehrenamtlichen, kennt seine Fortbildungen und Stärken. Der Jugendliche kann sich in einem Interessenumfeld beruflich (weiter-)entwickeln.“*
- **Engagierte im DRK an die richtigen Stellen vermitteln**, die ihren Bedürfnissen entsprechen: *„Könnte hier der DRK-Server in Zukunft eine Rolle spielen?“*
- **Langfristiges Engagement im und nach dem JRK**: Viele Engagierte im JRK springen ab, wenn sie umziehen oder in die Arbeitswelt starten – *„Wie könnte ein Übergangsprogramm aussehen, um JRKler und JRKlerinnen in die aktive Bereitschaft oder andere Gemeinschaften zu bekommen?“*