



Online-Diskussionsreihe

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

Termin Nr. 3 – 27.06.2024: Die Zukunft des Ehrenamts im DRK. Wie sich Ehrenamt im DRK verändert.

Impulsgeberinnen:

- Clarissa Holzner, Referentin für die Zukunft im ehrenamtlichen Bevölkerungsschutz
- Johanna Heil, Bildungsreferentin, JRK , zuständig für Internationales & Vielfalt und Inklusion

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

Kernerkenntnisse & Denkanstöße

- **Der Trend zu projektbezogenem Engagement setzt sich fort, langfristiges Engagement wird dennoch auch ein wichtiger Teil der Freiwilligenarbeit bleiben.** Es sollten beide Bedarfe flexibel bedient werden. Im Idealfall führt punktuelles Engagement zu längerfristigen Einsätzen.
- **Besonders wichtig bei der Motivation und Bindung, um die junge Generation abzuholen.** Anerkennung und Wertschätzung auf individueller Ebene sind hier ein wichtiger Faktor (z. B. über eine Ehrenamtskarte, die Möglichkeit Rentenpunkte zu sammeln). Was ebenfalls gut ankommt: kleinere Events, gemischt mit aktiven Ehrenamtlichen und Interessierten. So kann man das Gefühl transportieren, dass es auch um Gemeinschaft geht, nicht nur um punktuelle Einsätze.
- **Es gibt gute Beispiele zur Gewinnung von Gruppenleitungen/ Menschen, die sich in Leitungsfunktionen engagieren möchten:** z. B. eine Art gemeinsames Leitungspraktikum, aus dem man auch wieder aussteigen kann. Die Interessierten können so behutsam an diese Rolle herangeführt werden. Wie beim letzten Termin angesprochen: Der bürokratische Aufwand muss verringert werden, damit man sich auf die Leitung fokussieren kann.
- Das DRK hat bestehende starke Strukturen, die es lange gibt, aber die noch immer funktionieren. Man sollte sich vor allem die Frage stellen: **Sind die Strukturen effektiv? Agile Strukturen können Vorbild sein, aber was gut klappt, sollte beibehalten werden.**
- **Trend zum Corporate Volunteering:** mögliche Kooperationsmöglichkeit mit Unternehmen und Spielfläche für das DRK.
- **Anregung:** Über bekannte Strukturen hinausdenken und einfach mal etwas Neues ausprobieren.

Detaillierte Dokumentation - Aussagen aus dem Impuls von Clarissa Holzner

Die vorgestellte Präsentation von Clarissa Holzner erhalten Sie als separaten Anhang mit der Dokumentation.

Engagementverhalten in Deutschland

- Beteiligte an Freiwilligenarbeit: schwierig belastbare Zahlen zu finden
 - 2019 haben sich 39,7% der 14-29-jährigen Menschen in Deutschland engagiert (vor Corona – während Corona hat sich einiges geändert)
- Neben klassischer Freiwilligenarbeit beteiligen sich immer mehr junge Erwachsene in sozialen und politischen Aktivitäten
- Engagementverhalten ist in den letzten Jahren relativ stabil geblieben ([Freiwilliges Engagement in Deutschland - Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019 \(dza.de\)](#))
 - Digitalisierung hat das Engagementverhalten verändert (z. B. durch digitale Plattformen zum Mobilisieren der Freiwilligen) → immer stärkerer Einfluss erwartet
 - 14 -29-jährige sind besonders aktiv im Bereich Sport- und Bewegung aber auch Unfall- und Rettungsdienste → Junge Menschen suchen eher nach „dynamischen Aktivitäten“

Herausforderungen im Hinblick auf das Engagementverhalten

- **Zeitliche Verpflichtungen:** langfristige Verbindlichkeiten sind nicht mehr so attraktiv
 - **Ausbildung und Schulung:** teilweise sehr umfangreiche Ausbildungen erforderlich
 - **Emotionale und physische Belastungen:** Es gibt nicht genügend Maßnahmen und Angebote um Stress im Einsatz / Engagement zu bewältigen
 - **Digitale und soziale Medien:** benötigen zeitgemäße Kommunikations- und Lernplattformen (für Recruiting aber auch, um Austausch zu ermöglichen)
- Bindung und Motivation:** Anerkennung und Wertschätzung auf individueller Ebene

- **Lösungsansätze und Strategien für das DRK/JRK**
 - Flexible Engagementmöglichkeiten und Zeitpläne anbieten
 - Moderne und flexible Schulungsformate erstellen
 - Unterstützung durch Mentoring-Programme, psychologische Unterstützung
 - Online-Präsenz stärken und soziale Medien gezielter nutzen
 - Langfristige Bindungsstrategien und Motivationsmaßnahmen ergreifen

Detaillierte Dokumentation - Aussagen aus dem Impuls von Johanna Heil

Die vorgestellte Präsentation von Johanna Heil erhalten Sie als separaten Anhang mit der Dokumentation.

- Vorstellung zweier Maßnahmen:
 - Ein Positionspapier (externer Fokus)
 - Qualifizierung nach Innen für Führungskräfte (interner Fokus)
- **Positionspapier „Mehr Stärkung und Anerkennung für Führungskräfte im Ehrenamt“**
 - Ohne ehrenamtliche Führungskräfte gäbe es kein Ehrenamt
 - Gerade diese Kräfte stehen vor großen Herausforderungen
 - Leichter Rückgang des Ehrenamtes im JRK ist zu verzeichnen

- Die Folgen sind Überforderungsgefühle und mehr Stress für die Verbleibenden
- Zuerst müssten sich gesellschaftliche Strukturen anpassen: Bedeutung vom Ehrenamt muss mehr Anerkennung erfahren in Politik und Gesellschaft
- **(1) Positionspapier: Forderungen auf einen Blick**
 - Anerkennung von geldwerten Vorteilen
 - Unproblematische und nachteilsfreie Freistellung
 - Zeitliche Freiräume in Schulen
 - Anpassung der vorlesungsfreien Zeit für Studierende
 - Unterstützung bei der Ausgestaltung von Weiterbildungsangeboten für das Ehrenamt
 - Schaffung von Strukturen zur Errichtung und Überwachung von Mindeststandards für das Ehrenamt in Verbänden
- **(2) Qualifizierung zu JRK-Vielfaltsbeauftragten**
 - **Hintergrund:** In unserer Gesellschaft nimmt die Vielfalt von Lebensformen stetig zu. So sind auch die Generationen Z und Alpha geprägt von unterschiedlichen ethnischen und sozialen Hintergründen, Religionen und Weltanschauungen, Leben mit und ohne Behinderung, unterschiedlicher sexueller Orientierungen und Geschlechtsidentitäten u.v.m. Diese Vielfalt macht sie aus und bereichert sie. Jugendverbandsarbeit muss sich auf die vielfältigen Bedarfe der Generationen Z und Alpha sensibel einstellen und eine gleichberechtigte und barrierefreie Teilhabe für alle ermöglichen.
 - **Konzept zur Qualifizierung zu JRK-Vielfaltsbeauftragten als praxisnahes und flexibles Unterstützungsangebot**
 - Es gab eine bundesweite Ausschreibung, alle Landesverbände konnten sich beteiligen (sowohl Hauptamt als auch Ehrenamt). Von 19 haben 15 Landesverbänden Mitglieder für die Qualifizierung entsendet
 - Es wurde auf Basis einer Bedarfsanalyse ein Profil mit sieben möglichen Aufgabenbereichen entwickelt
 1. Eigene Haltung hinterfragen und Position stärken
 2. Gemeinsame Diversitätsstandards entwickeln
 3. Schulungen für Führungskräfte organisieren
 4. Gründung einer AG Vielfalt
 5. Beratung bei der Entwicklung von thematischem Material und/oder Projekten
 6. Beratung bei der Planung von barrierearmen Veranstaltungen
 7. Austausch und Vernetzung im Netzwerk „Vielfaltsbeauftragte“
 - **Blick auf die Bundesebene**
 - Weitere Zusammenarbeit und Koordinierung im Rahmen einer digitalen Stammtischreihe (u.a.)
 - Die Ergebnisse der Umfrage der Landesverbände werden als Vielfalts-Check im Sommer 2024 veröffentlicht. Einen Einblick in den Check gibt es im Erklärvideo:
<https://www.youtube.com/watch?v=3D1QYbGDC8I>

Detaillierte Dokumentation – Diskussionspunkte aus dem Austausch mit Teilnehmenden

- **Tendenziell nimmt projektbezogenes Engagement zu, jedoch gibt es insbesondere im DRK häufig „schulungsintensives“ Ehrenamt. Wie kann man beides zusammenbringen?**
 - Einigen Ehrenamtlichen ist es nach wie vor sehr wichtig Ausbildungen zu durchlaufen
 - Gleichzeitig gibt es Menschen, die sich ereignisbezogen, engagieren (z.B. Spontanhelfende im Einsatz). Diese müssen i.d.R. keine Ausbildungen durchlaufen, sondern können ad-hoc unterstützen, z.B. bei Übersetzungen
 - Im Idealfall kann projektbezogenes Engagement dazu beitragen, Lust auf ein längerfristiges Engagement zu entfachen
- **Wie gehe ich mit vielfältigen Kapazitäten von Menschen um? Wie kann Koordinierung gut gelingen? Gibt es hier gute Beispiele?**
 - Es handelt sich um ein, komplexes Problem, das verschiedene Lösungswege erfordert
 - Ein konkretes Beispiel ist das Projekt **Mobile Helfer** (<https://mobile-helfer.com/>). Im Projekt werden ungebundene Helfende systematisch gebündelt, um diese bei Einsätzen für den Bevölkerungsschutz einzusetzen.
 - Im Projekt **KatHelfer-PRO** (<https://www.kathelfer-pro.de>) werden Spontanhelfende im Krisen- und Katastrophenfall über eine Art „Matching-Algorithmus“ koordiniert
- **Gibt es nach der Veröffentlichung des Positionspapiers „Mehr Stärkung und Anerkennung für Leitungskräfte im Ehrenamt“ bereits erste Ergebnisse?**
 - Das Positionspapier wurde weiträumig gestreut, u. a. beim Bundesjugendring, die ebenfalls einige der Forderungen aufgenommen haben
- **Wie viele Vielfaltsbeauftragte sind aktuell „im Dienst“? Ist geplant, weitere Vielfaltsbeauftragte auszubilden?**
 - Es haben 20 Personen teilgenommen, von denen noch 15 aktiv dabei sind
 - Für neue Interessierte gibt es die Stammtischrunde, die für alle aus dem Verband geöffnet wird
 - Interessierte Personen können immer gerne einsteigen, aber es ist aktuell kein zweiter Durchlauf geplant
 - Eine gut funktionierende Methode: Die AG Vielfalt im Landesverband mit Ehrenamtlichen, die sich regelmäßig treffen. Drei der Vielfaltsbeauftragten haben eine solche AG gegründet.
- **Ist die Arbeit in AG's/Arbeitsgruppen noch eine attraktive Struktur für jüngere Generationen?**

- AGs schaffen Raum, um das Thema fest zu verankern und sichtbarer zu machen
- Wenn von Landesverbänden Kapazitäten geschaffen werden können, werden AGs oft von einer hauptamtlichen Person aus der Geschäftsstelle koordiniert, was zusätzlichen Raum bietet
- Es gibt Beispiele sehr agiler Strukturen innerhalb von AGs, z. B. bei *Fridays for Future* mit vielen unterschiedlichen Ebenen und niedrigschwelligen Arten sich zu engagieren.
- Das DRK hat bestehende starke Strukturen, die es lange gibt, aber die noch immer funktionieren. Man sollte sich vor allem die Frage stellen: sind die Strukturen noch effektiv? Man kann sich schon etwas aus agilen Strukturen anschauen, aber was gut funktioniert, sollte beibehalten werden.

- **Rückmeldung einer Vielfaltsbeauftragten im LV Saarland:**
 - Im LV Saarland gibt es eine AG Vielfalt. Sie ist offen und projektbezogen gestaltet. So gibt es z. B. einen Förderschullehrer in der Gruppe, der immer dann dazustößt, wenn es um relevante Themen für ihn geht
 - Außerdem sind offene AG-Treffen an der Uni und FH geplant, um auf Menschen zu treffen, die Lust auf die Themen haben und sich projektbezogen engagieren wollen

- **Gibt es konkrete Beispiele, wie jüngere Menschen angesprochen werden können, neben den genannten Lösungsansätzen über z. B. Social Media?**
 - Anerkennung und Wertschätzung auf individueller Ebene sind ein wichtiger Faktor (z. B. über eine Ehrenamtskarte oder die Möglichkeit Rentenpunkte zu sammeln)
 - Was gut ankommt: kleinere Events, gemischt mit aktiven Ehrenamtlichen und Interessierten. So kann man das Gefühl transportieren, dass es auch um Gemeinschaft geht, nicht nur um punktuelle Einsätze
 - Stärker Nutzen, dass das DRK vielfältig ist
 - Die Zielgruppe wird diverser, aktuelle Ansprechmethoden reichen nicht durchgängig aus. Wir müssen uns selbst sensibilisieren, um unsere Auftritte nach außen zu optimieren.

- **Rückmeldung aus dem KV Weserbergland und Jugendarbeit zur Anwerbung von jungen Engagierten**
 - Wir haben gute Erfahrungen an Schulen gemacht. Den Jugendlichen wurde angeboten, dass sie sich mit ihren eigenen Ideen einbringen können. Sie bekommen den Rahmen und einen Nachweis, können sich damit auf Ausbildungsplätze bewerben. Derzeit gibt es verschiedene Möglichkeiten, z. B. Orientierungslauf planen, Blutspende, Dienstinsatz bei der Bereitschaft, Planspiele.
 - Haben gute Erfahrungen damit gemacht, dass Jugendliche erst mal nur eine Sache machen, z. B. das Traummobil unterstützen. Anschließend engagieren sie sich häufig noch weiter.

- **Rückmeldung aus dem KV Gifhorn zur Bindung junger Engagierter**
 - Strukturen wie bei der Feuerwehr, haben bisher immer besser funktioniert. Dort gibt es die Kinderfeuerwehr, Jugendfeuerwehr und dann die Freiwillige Feuerwehr. Bei DRK ist das nicht so einfach möglich. Hier werden nicht Bereitschaften aufgebaut, sondern eher Gruppenleitungen.
 - Im KV wird es anders gemacht: das JRK schnuppert mit in Bereitschaften rein, Ältere helfen z. B. bei der Blutspende aus.
- **Wie gewinne ich z.B. Gruppenleitungen für JRK-Gruppen?** Wir haben tatsächlich nicht das Problem Jugendliche dafür zu begeistern, sondern eher Personen zu finden, die bereit sind, das JRK als Gruppenleitung zu gestalten.
 - Praktikumsmöglichkeit, um aktiv zu werden in einer Leitungsfunktion. Eine Art gemeinsames Leitungspraktikum, aus dem man auch wieder aussteigen kann, funktioniert gut. Die Interessierten können so behutsam an diese Rolle herangeführt werden.
 - Wie beim letzten Termin angesprochen: Der bürokratische Aufwand muss verringert werden, damit man sich auf die Leitung fokussieren kann.

Themenspeicher

Fragen oder Themen, die in den ersten drei Terminen für die weitere Diskussion in den nächsten Veranstaltungen oder in der Panel-Diskussion beim Ko-Kreativ-Camp (10.10.2024) auf die Merkliste gekommen sind.

- **Starren Strukturen vorbeugen** bzw. zu mildern: *„Sollte es für einen Jugendverband eine Altersobergrenze geben, um zu starren Strukturen vorzubeugen, und eben unter anderem auch das Wording aktuell zu halten?“*
- 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?“*
- Wie gewinne ich **Gruppenleitungen für JRK-Gruppen?**