



FÖRDERPREIS
HELFENDE
HAND

Standortbestimmung Ehrenamt - Halle 8.6.2022

Impulse zur Förderung Ehrenamtlicher Arbeit im DRK

Gesellschaftliche und verbandsinterne Einflussfaktoren

von Christoph Müller, Dipl. Päd.

Team 23, DRK-Generalsekretariat

5. Deutscher Freiwilligensurvey 2019 (DZA)

- 39,7% Deutsche ab 14 Jahren in Freizeit engagiert = 28,8 mio
- 30-49 Jährige = 44,7%
- 14-29 Jährige = 42 %
- Ab 65 Jährige = 31,2%
- Mit hoher Schulbildung 51,1%
- Mit Migrationshintergrund 27%
- In Ostdeutschland 37%
- In Westdeutschland 40,4%
- 39,2% Frauen, 40,2% Männer



5. Deutscher Freiwilligensurvey 2019 (DZA)

Engagement-Felder

- 13,5% im Sport u. Bewegung
- 8,6% in Kultur und Musik
- 8,3% im Sozialen Bereich
- 8,2% in Schule und Kindergarten
- 3% bei Feuerwehr und im KatS
- Engagement in Vereinen rückläufig, auch in Vorständen

Zeitaufwand

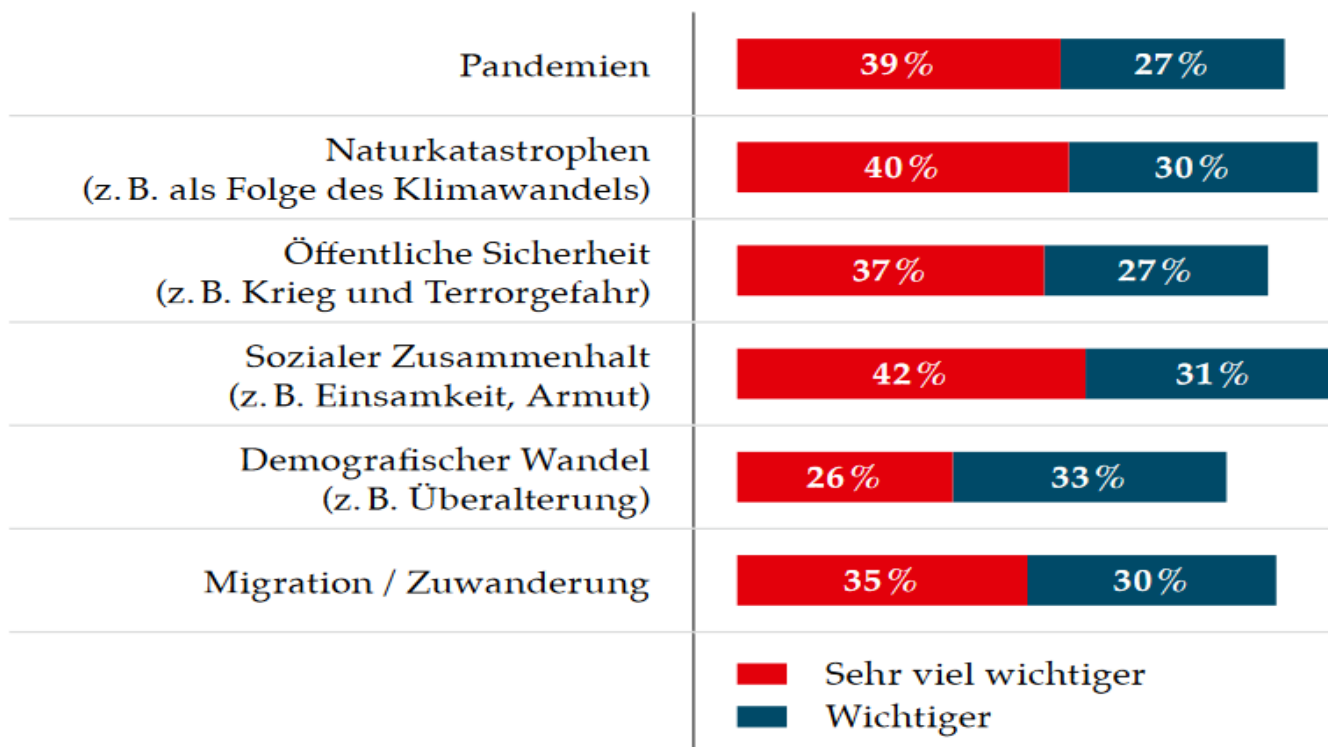
- 60,6% engagieren sich 2h/Wo.
- 17,1% engagieren sich 6h+/Wo.
- 57,0% nutzen Internet zum Informationsaustausch

BBK Daten 2021:

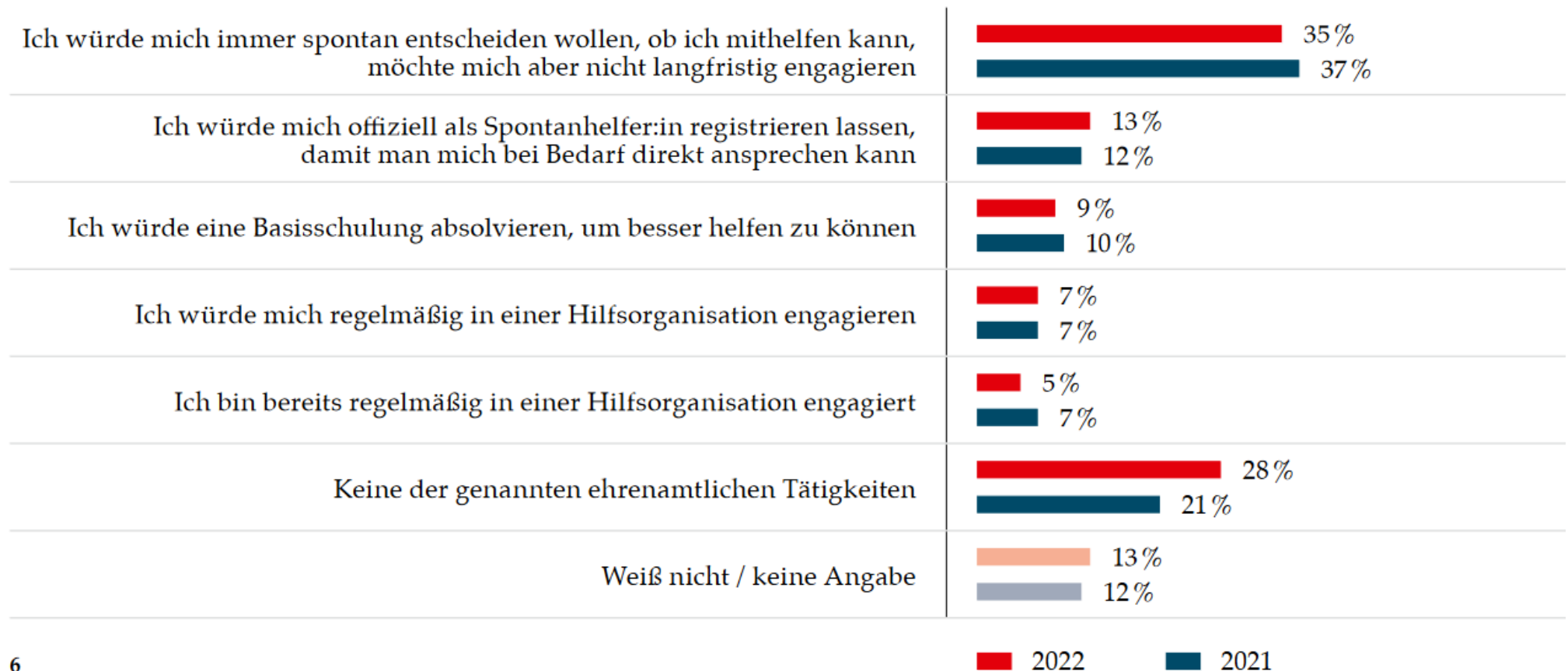
- Verweildauer im KatS 17 Jahre
- 15,3 h / Woche aktiv im KatS
- Über 40% der HiOrg Ehrenamtlichen engagieren sich auch woanders noch

Malteser Ehrenamtsmonitor 2.Ausgabe 2022

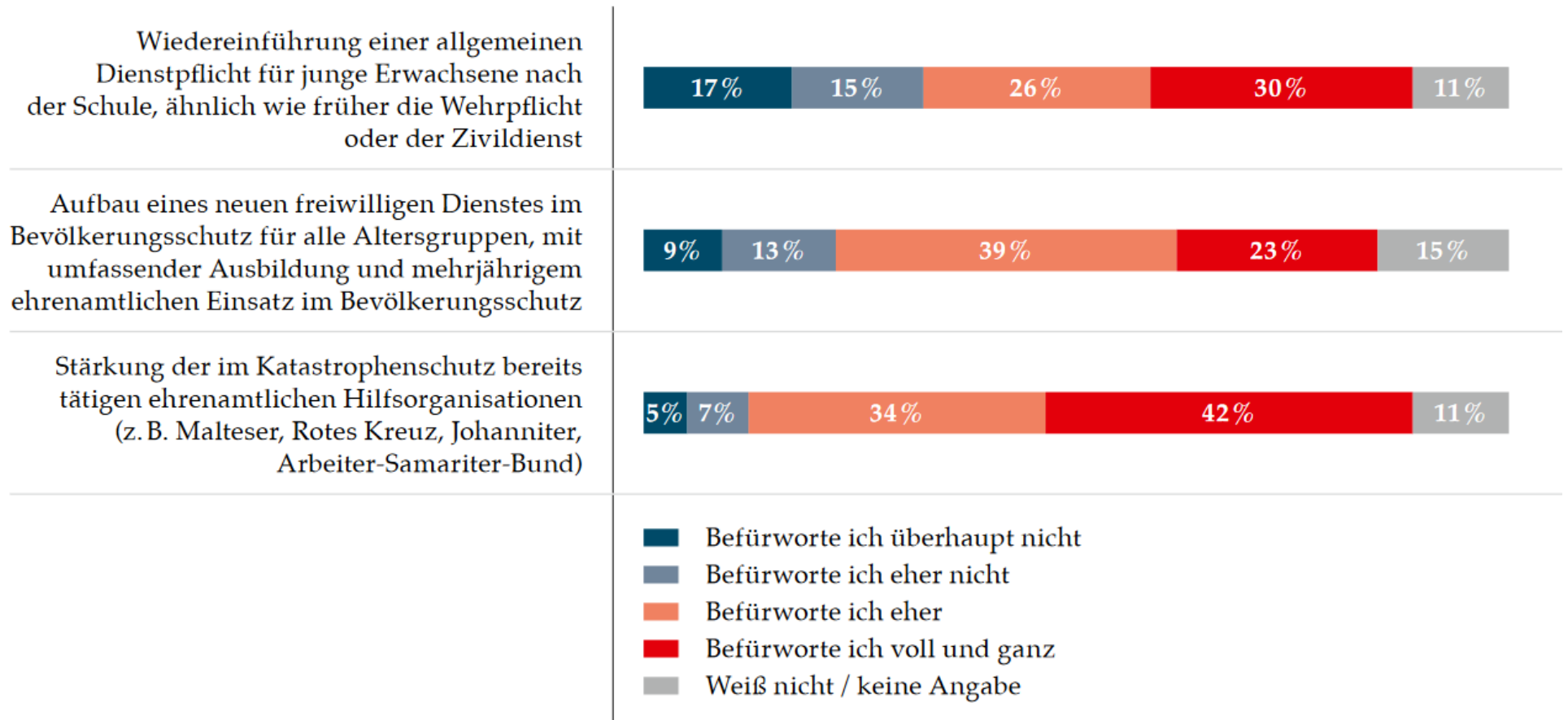
Zur Bewältigung der gesellschaftlichen Gefährdungsszenarien wird das Ehrenamt immer wichtiger.



Die meisten der Befragten möchten sich nicht langfristig engagieren, sondern spontan entscheiden, ob sie mithelfen können. Im September 2021 waren dies noch zwei Prozent mehr (2021: 37% vs. 2022: 35%).



Die aktuelle sicherheitspolitische Diskussion in Deutschland richtet sich nach der militärischen Verteidigung inzwischen auch auf die Stärkung des Zivilschutzes. Welche der folgenden Maßnahmen würden Sie befürworten?

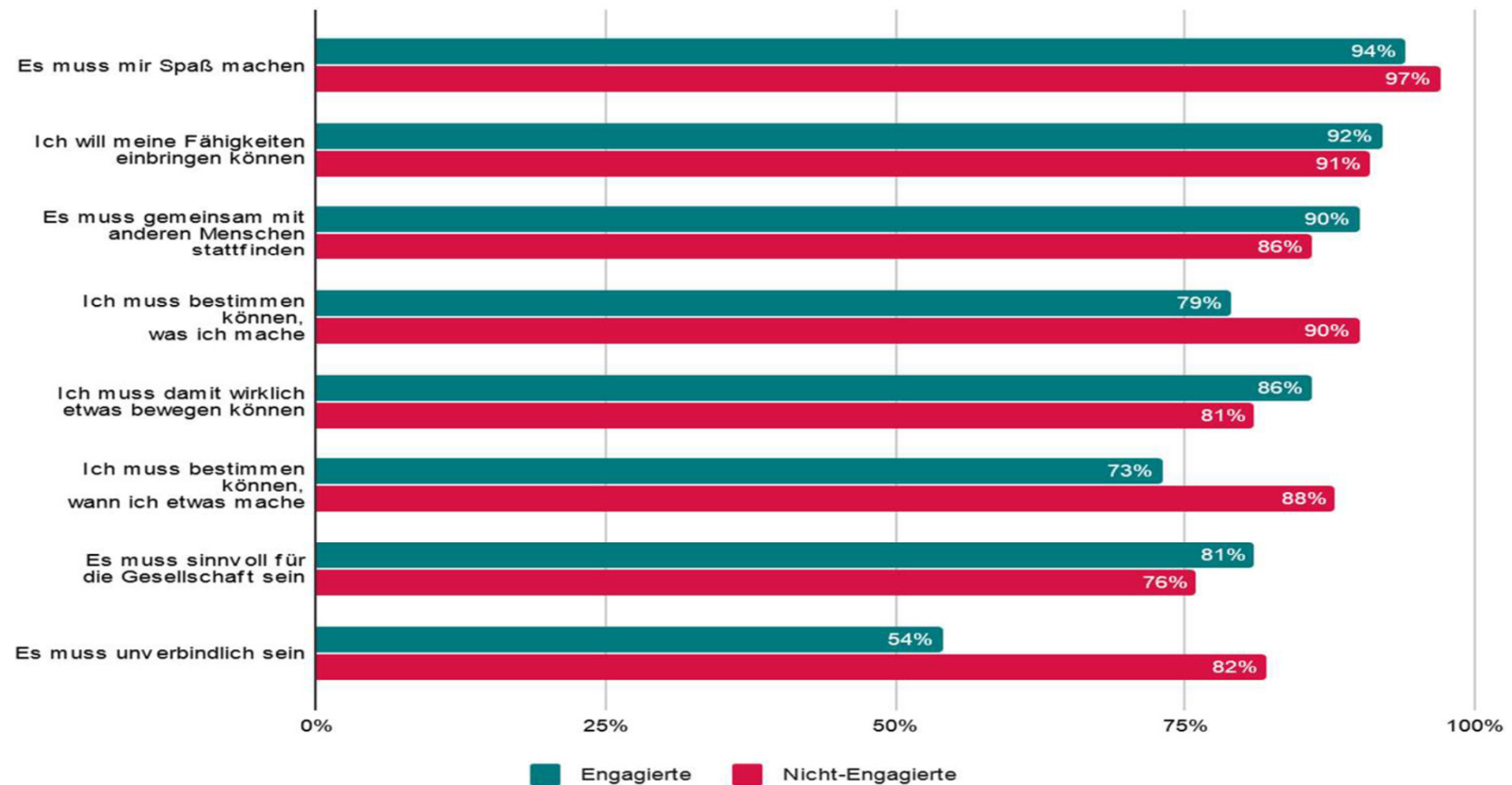


Soziale Trends

- Alterspyramide u. Demographie
- Steigende Mobilität Ortswechsel
- Änderungen im Freizeitverhalten
- Wertewandel u. Sinnsuche
- Ausbildungsanforderungen
- Stadt-Land Gegensätze
- Arbeitgeberinteressen
- Multikulturelle Gesellschaft



3. Engagementbericht Motive Jugendlicher 2020



Impulse zum Engagement im KatS –NRW 2020 (N=8400)



Motive zum Engagement im KatS – NRW Studie 2020

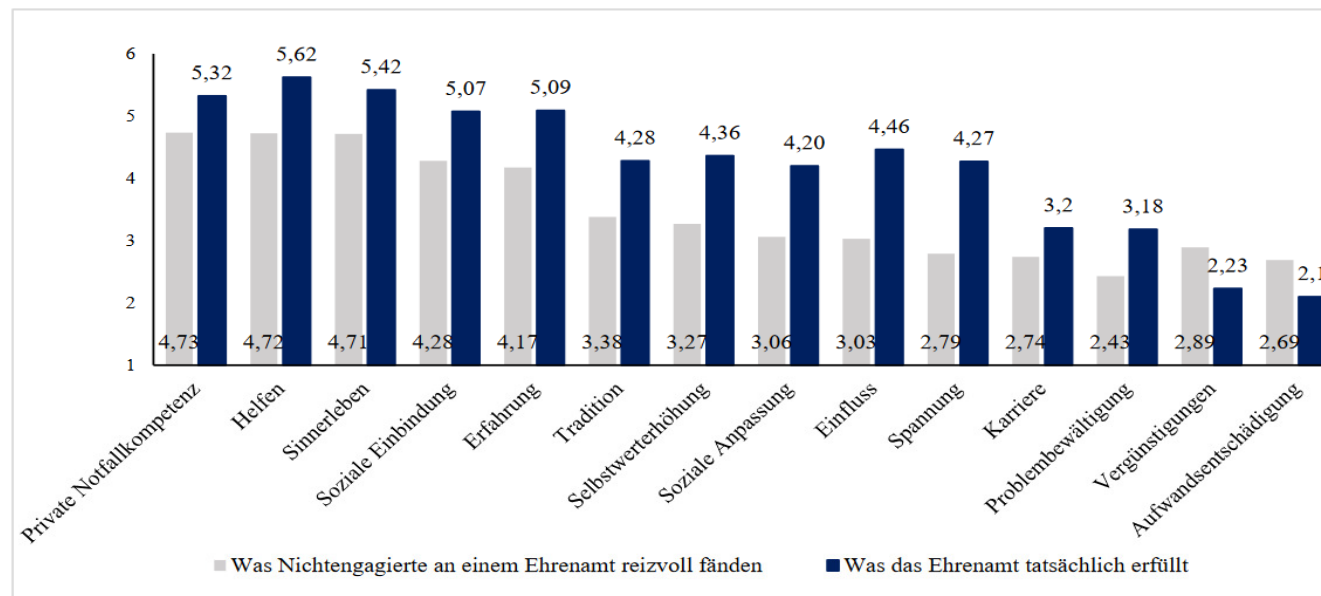


Abbildung 42 Abgleich der Erwartungen der Nichtengagierten mit der Realität im Ehrenamt im KatS: Gegenüberstellung der Anreize aus der Engagiertenbefragung und der Befragung der Allgemeinbevölkerung

Kritische Einflussfaktoren auf Engagement im DRK KatS

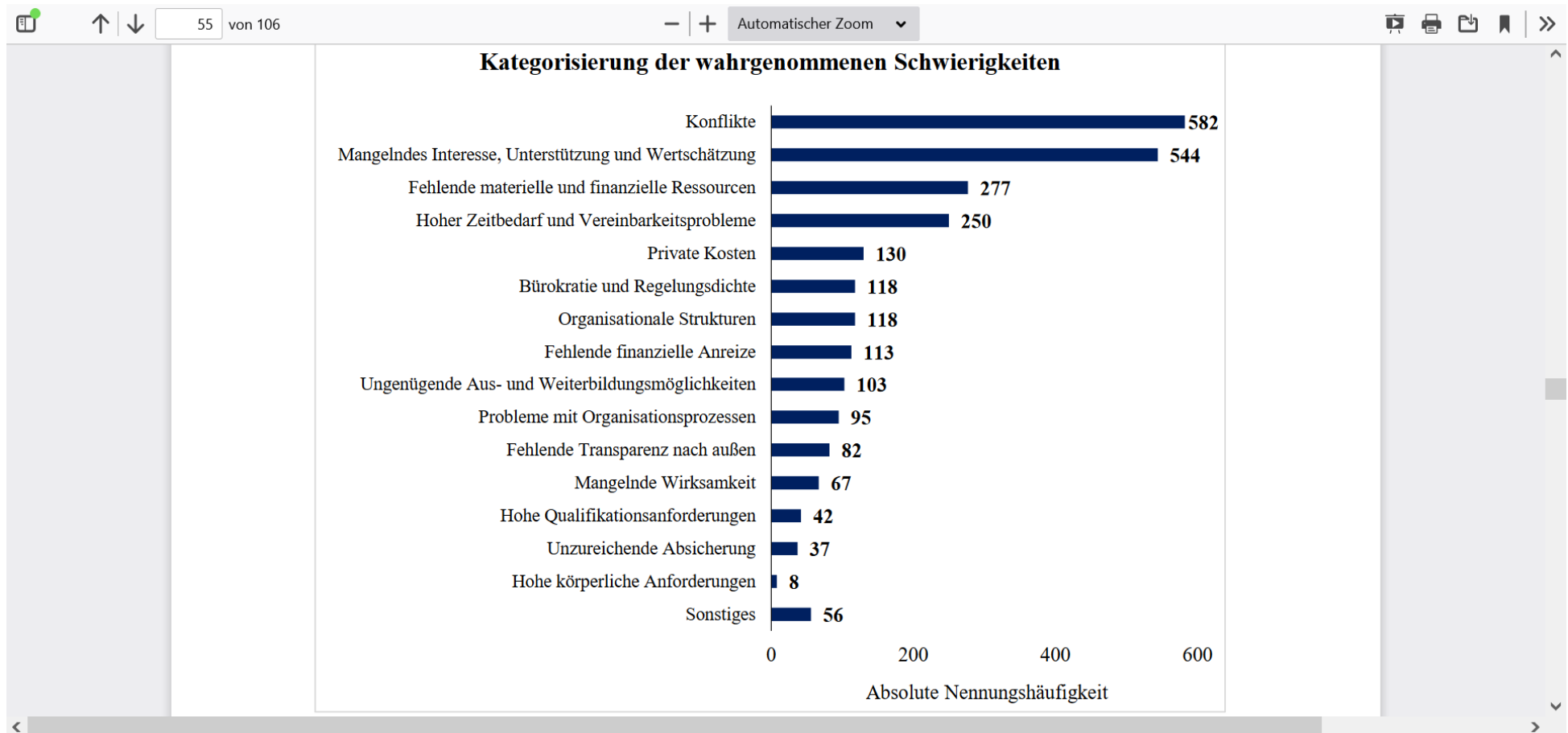
Innovationsbremsen

- Hohe Regelungsdichte zb.AO, DV
- Stringente Ausbildungswege und Einsatzstrukturen
- Hohe Universal- und Fachwissensansprüche
- Defensive formalisierte Konfliktkultur
- Traditionelle hierarchische Organisationskulturen
- Spannungsfeld Haupt-Ehrenamt
- Säulen und Spartenegoismen in Gemeinschaften und Verwaltungen
- Konservatives DRK + KatS Image und öffentliche Info-Defizite

Entschlackung interner Barrieren ?!



Probleme in HiOrg NRW (Studie Uni Eichstätt 2020)



Positive Einflussfaktoren des Wandels im DRK

Innovationstreiber

Generationswechsel in Leitungsgremien

Inklusionsprozesse / Diversität/ Programm Interkulturelle Öffnung

Lernschübe zur Digitalisierung / Vernetzung (Corona-Effekte)

Selbstorganisation unter Ehrenamtlichen steigt

Spontane Hilfsbereitschaft/ Nachbarschaftshilfe ist hoch

Beforschung und Evaluation von Einsatzerfahrungen (SIFO)

Hochschulkooperationen zur Organisationsentwicklung

BABZ-Dialogforen zb. Pädagogik im Bevölkerungsschutz

Lebendiges Lernen im DRK gefragt !



Einflussfaktoren organisatorischen Wandels im DRK

Innovationschancen

- Lernende Organisation fördern
- Lebensphasengerechte Angebote zum Engagement
- Senioren als Mentoren
- Tandem-Projekte zwischen Organisationen + soz. Initiativen
- Schul- und Hochschularbeit als Einstiege ausbauen
- Org. übergreifende Ausbildungen zb. für Leitungs- und Lehrkräfte
- **EA- Koordinierende als „Influencer“**

Über den eigenen Zaun schauen hilft



Studien zur Resilienz DRK-Ehrenamtlicher in der Corona-Pandemie 2020/2021 mit der Hochschule Heilbronn (1100 online Befragte)

- Der wahrgenommene Stresslevel in den langen Einsätzen ist gestiegen.
- Die Unterstützung der Einsatzkräfte durch das DRK und seine Führungskräfte wird um 5% besser bewertet als 2020, insgesamt sind 47% zufrieden mit ihrer Führung.
- 20% der Befragten sind spontan Helfende, die sich selbst beim DRK gemeldet haben, davon sind über 50% nicht im DRK vorregistriert.
- Die Kooperation zwischen haupt- und ehrenamtlichem Personal in den Einsätzen wird um 7% positiver bewertet als 2020.
- Das Selbstbewusstsein der Helfenden ist um 7% durch Kompetenzgewinn gestiegen.
- Die emotionale Unterstützung durch das eigene soziale Umfeld ist immer noch höher als durch das DRK.
- Jeder 5. Befragte fühlt sich zu wenig von der Bevölkerung wertgeschätzt.
- 25% der Befragten fühlten sich nach wie vor zu wenig auf die Einsätze vorbereitet.
- Die Kenntnisse zu Angeboten der PSNV im DRK ist nach wie vor (zu) gering.



Volunteering policy IFRC for 2022 General Assembly

Definition of Volunteer Management

- Human resource devt. process:
- Create enabling environment for recruitment, promotion, maintenance, innovation and motivation for volunteering inspired by RC/RC mission, defining tasks meeting program needs and ensuring means for implementation
- **(RKES Angebote sicherstellen)**

General operational principles

- Compliance with national legislation
- Participation of volunteers in program development and organisational development of national societies
- Promotion of inclusive and culturally appropriate volunteering



Volunteering policy IFRC 2022



General operational principles

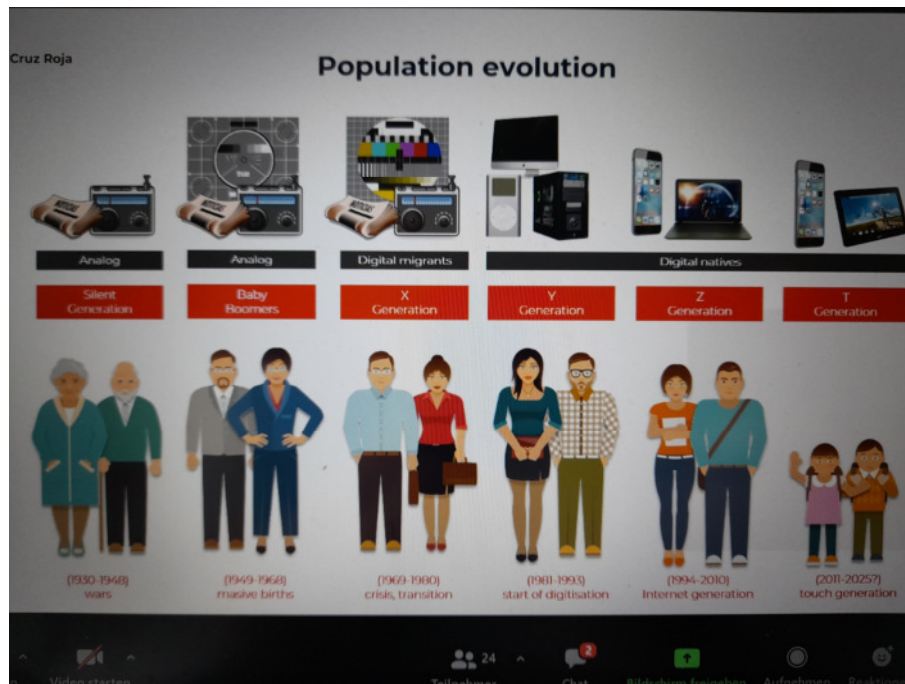
- Create learning opportunities: training, (de)briefing, think tanks
- Measure and recognize volunteer contributions: no substitute for paid work force, coverage of expenses, setting of time-limitations
- Promotion of value-based societies: cultures of resilience, tolerance, peace, solidarity and mutual respect
- VLP Kontakt: juanjo.martinez@cruzroja.es

National society commitments

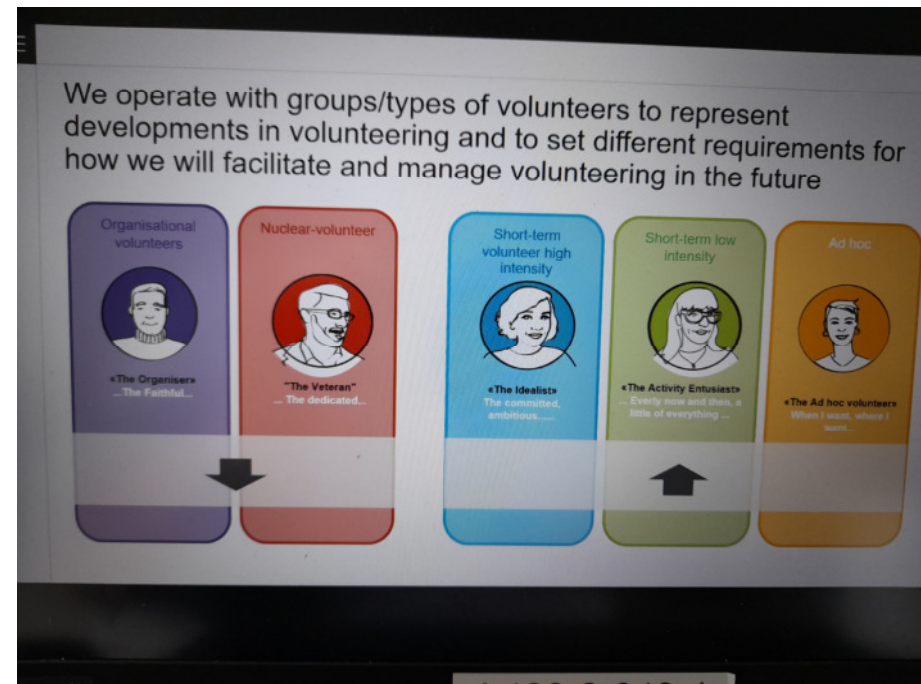
- Regular monitoring of volunteers engagement, wellbeing, motivation
- Ensurance of volunteers safety and protection: insurances, risk-management, security training, psychosocial support
- Ensure diversity of countries popul.
- Invest in vol. data-management
- Promotion of new forms of volunteering

European Network for Volunteering (ENDOv)

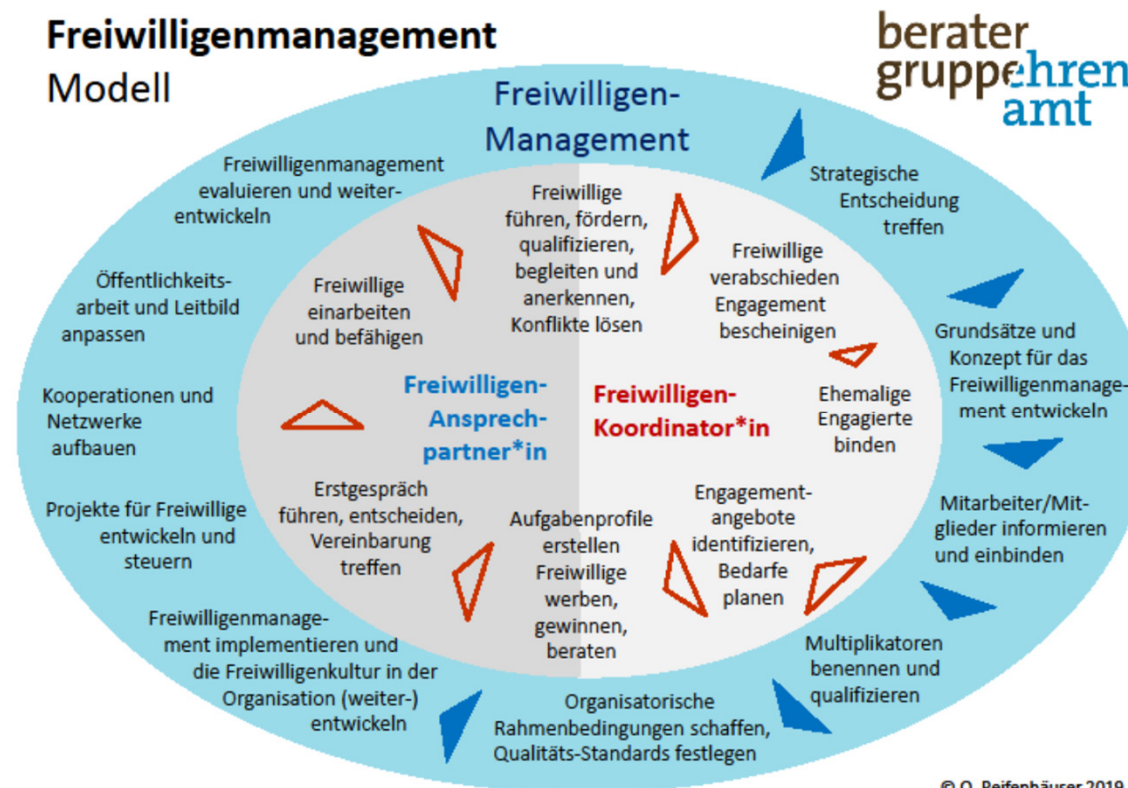
Spanish Red Cross



Norwegian Red Cross change process



Koordination Ehrenamtlicher als professionelle Personal -und Organisationsentwicklungsaufgabe im DRK (Mindeststandard)



PSNV für spontane und organisierte Ehrenamtliche

- DRK Verantwortung für Gesundheitsfürsorge stärken
- Einsatz – briefings + debriefings
- Vernetzung mit Trägern der psychosozialen Krisenberatung
- Ausbildung aller EA Koord. in PSNV Grundlagen
- Flexible aufsuchende Angebote

Danke für Ihre Aufmerksamkeit !

