

# **Auswertung der Befragung der JRK-Leiter zu den Mindeststandards hauptamtlicher Unterstützungsstrukturen**

Befragt wurden die JRK-Leitungen der Kreisverbände. Fragebögen aus 21 Kreisverbänden liegen zur Auswertung vor, davon ist von 2 Kreisverbänden nur Teil 1 der Befragung (Einschätzung der Unterstützung) beantwortet worden. In 6 Kreisverbänden gibt es zZt. keine amtierende JRK-Leitung und zum Teil keine JRK-Strukturen.

## **1. Ansprechpartner:**

56,5% der Befragten finden immer oder fast immer einen Ansprechpartner im Kreisverband. Für rund 1/3 der Leitungskräfte gestaltet sich der Kontakt mehr oder weniger befriedigend. 13% signalisieren allerdings, dass sie wesentlich auf sich allein gestellt sind. Das korrespondiert auch mit der Einschätzung zu Mindeststandard 2.

Bei der Einschätzung zur Qualifizierung und Zeitkontingenten der HA Unterstützer differenziert sich das Bild. Hier bewerten 43,5% die Ansprechpartner als gut qualifiziert. Die zur Verfügung stehende Zeit für Beratungen und Hilfestellung wird nur von 1/3 der Befragten als gut und sehr gut bewertet. 60,8% der Befragten konnten hier nur befriedigende bis mäßige Zufriedenheit äußern. Die Gesamtbewertung der Qualität der Unterstützung wurde von 30,4% als gut und sehr gut bewertet, 43,4% sind nur mittelmäßig zufrieden und 26 % finden die Qualität der Unterstützung mangelhaft.

## **Folgerungen:**

Insgesamt positiv erscheint, dass es fast flächendeckend Ansprechpartner in den Kreisverbänden gibt, allerdings scheinen Qualifikation und Zeitkontingente nur in einem guten Drittel der Kreisverbände den Anforderungen und Bedarfen der ehrenamtlichen Leitungskräfte zu genügen. Mindeststandard 14 setzt hier einen eindeutigen und hohen Anspruch an die Qualifikation der HUS.

## **2. Unterstützung im administrativen-verwaltungstechnischen Bereich:**

Schaut man sich die Bewertungen der Art der Unterstützungsleistungen an, fällt auf, dass die Unterstützungsleistungen sich hauptsächlich auf administrative und verwaltungstechnische Aufgaben beziehen. Mit 52,1% der Befragten bekommt die Zufriedenheit bei der Verteilung von Post und Infos den höchsten Wert, die übrigen Verwaltungsaufgaben werden nur noch von 1/3 der Befragten als wirklich zufriedenstellend bezeichnet. In allen Fällen ist ebenso 1/3 der Befragten sehr unzufrieden bzw. gibt an, dass es keine Unterstützungsleistungen in diesen Aufgabenfeldern gibt. Besonders ins Auge fällt, bei der Frage zur Unterstützungsleistung bei der Mitgliederverwaltung, dass 34,8% bei dieser Kernaufgabe eines Mitgliederverbandes keinerlei Unterstützung bekommen und rund 1/3 der Befragten keine oder so gut wie keine Unterstützung bei Teilnehmeranmeldungen, Ausschreibungen, und anderen verwaltungstechnischen Aufgaben.

### **DRK Server:**

Sehr gut in diesem Zusammenhang ist, dass die Mitgliederverwaltung überwiegend im DRK Server erfolgt und nur 3 Kreisverbände nicht mit dem System arbeiten. Allerdings haben 26,1% der Leitungskräfte keinen Zugang zum Server, können also nicht wirklich kompetent und umfassend mit dem Instrument arbeiten.

### **Folgerungen:**

HUS sollen Informationsmanagement und Transparenz ermöglichen. Verteilung von Post und E-Mails, Verwaltungsaufgaben, Mitgliederverwaltung, Abrechnungen etc. müssen als Standardleistungen flächendeckend, verlässlich und kompetent gewährleistet sein. Ehrenamtliche müssen sich auf einen funktionierenden Apparat verlassen können, um ihren eigentlichen Aufgaben, der Jugendarbeit, der Nachwuchsförderung und der Verbreitung der Rotkreuzidee, in der ihnen zur Verfügung stehenden knappen Zeit nachkommen zu können.

## **3. Unterstützung im organisatorischen Bereich**

Bei der organisatorischen Unterstützung von Veranstaltungen, Lehrgängen, Gremien und Ferienfreizeiten erfahren gut 1/3 der Leitungskräfte eine gute bis sehr gute Unterstützung, 30,4% geben an, hier keinerlei oder fast keine Hilfestellung zu bekommen. Bei der finanziellen Kalkulation und Antragstellung sind 52,1% auf sich alleine gestellt. Nur 21,7% oder 5 Kreisverbände können sich auf eine gute und sehr gute Unterstützung in organisatorischen Aufgaben verlassen.

### **Folgerungen:**

Organisatorische Unterstützung bei Gremiensitzungen und Veranstaltungen, bei Antragstellungen und Ferienfreizeiten ist bei fast 2 /3 der Kreisverbände deutlich verbesserungswürdig. Ehrenamtliches Engagement von jungen Menschen braucht mehr organisatorische Hilfestellung. Die knappen Zeitressourcen der Ehrenamtlichen erfordern, dass komplexe und zeitraubende organisatorische Aufgaben professionell unterstützt werden und Aktivitäten auch durch Zuschüsse ausreichend finanziert werden. Die Zielgruppen unserer Arbeit erwarten gut durchorganisierte Veranstaltungen, reibungslose Abläufe und ein professionelles Outfit der Rotkreuzangebote, die sich mit einer Vielzahl konkurrierender Angebote messen müssen.

## **4. Unterstützung im inhaltlichen und strategischen Bereich**

Bei Unterstützungsleistungen in fachlich inhaltlichen Themen, bei strategischen Fragen oder der Verbandsentwicklung werden im Gegensatz zu den verwaltungstechnischen Leistungen nur deutlich schwächere positive Werte erreicht. In den Aufgabengebieten *Ausgestaltung und Weiterentwicklung von Themen, Förderung von Leitungskräften* und *Hilfestellung bei der Interessenvertretung in diversen Gremien* erhalten nur 2 -3 Leitungskräfte (13%) eine gute Unterstützung. In rund 50% der Kreisverbände wird in diesen Aufgabenfeldern gar keine oder kaum eine Unterstützung angeboten.

Lediglich bei der Hilfestellung zur Lösung von Konflikten wird ein besserer Wert erreicht. Hier sehen 39,1% der Befragten eine gute und kompetente Beratung in den Kreisverbänden, allerdings erfahren auch 34,7% keine oder unzureichende Hilfestellung bei der Lösung von Konflikten.

Nachfragen zu Zufriedenheit mit den Unterstützungsleistungen, also regelmäßiges Feedback, wie in Mindeststandard 5 gefordert, wird in über 65% nicht erhoben und nur in 8,7% oder 2 Kreisverbänden regelmäßig ermittelt.

### **Folgerungen:**

Je spezifischer und fachlicher die Aufgaben sind, desto geringer wird der Anteil der qualitativen Unterstützung für ehrenamtliche Führungskräfte. Zusammen genommen ist in rund 80% der Kreisverbände die Unterstützung in inhaltlichen und strategischen Fragen deutlich verbesserungswürdig.

Ehrenamtliche Führungskräfte benötigen zuverlässige und kompetente Hilfe und Unterstützung bei inhaltlichen und strategischen Fragen.

Insbesondere junge Menschen mit wenig Lebenserfahrung und vor allem wenig Erfahrung in formalen Abläufen und komplexen Strukturen brauchen Unterstützung auf Augenhöhe, damit Selbstverantwortung und wirksame Partizipation gelernt und umgesetzt werden können. Fragen von Innovation, zeitgemäßen Angeboten, Kooperationen innerhalb und außerhalb des Verbandes, Moderations- und Mediationsaufgaben müssen erst gelernt und eingeübt werden. Das braucht Zeit und Hilfestellung, wenn nicht Überforderung und Frust anfängliche Motivation und Freude an der Rotkreuzidee überlagern sollen. Die Zukunftsentwicklung des gesamten Roten Kreuzes bedarf einer stetigen, vorausschauenden und angemessenen Unterstützung der heranwachsenden Generation.

# **Auswertung der Umfrage „Mindeststandards Hauptamtliche Unterstützungsstrukturen“**

Ausgewertet wurden 19 Fragebögen.

## **Mindeststandard 1**

61,9% gaben an, dass sie die Frage nicht beantworten konnten bzw. es nichtzutreffend ist, dass eine SEA bzw. HUS in seinen Zielsetzungen einvernehmlich abgestimmt und sichtbar dokumentiert wurden. Lediglich in 14,3% traf diese Aussage zu.

## **Mindeststandard 2**

Auch hier konnten über die Aufgaben und Leistungsangebote der SEA bzw. HUS 47,6% keine Angaben machen. Lediglich in 3 KV (14,3%) werden Aufgaben und Leistungen mit den Gemeinschaften einvernehmlich formuliert und dokumentiert, und sind damit bekannt und auch entsprechend abrufbar.

## **Mindeststandard 3**

Hier konnten 71,5% der Befragten keine positiven Angaben machen. Auch hier gibt es lediglich 3 KV, in denen die Qualifikationen und Zeitkontingente der Stelleninhaber/innen den geforderten Mindeststandards entsprechen.

## **Mindeststandard 4**

Bei der Struktur der SEA oder HUS geben 23,8% an, dass der Standard erfüllt wird, in 57,2% können die Leitungskräfte keine Angaben machen bzw. der Standard wird nicht umgesetzt.

## **Mindeststandard 5**

In 2 KV (10%) findet eine strukturierte Evaluation und Bewertung statt, weitere 10% beschäftigen sich überhaupt mit dem Thema. Der Großteil von 80% ist überhaupt nicht an einer Bewertung beteiligt und kann in einem strukturierten Dialog ihre Zufriedenheit oder Unzufriedenheit äußern.

# **Auswertung der Umfrage „verbindliche Mindeststandards für die Arbeit mit Ehrenamtlichen“**

Ausgewertet wurden 19 Fragebögen

## **Mindeststandard 1**

In 45% der Kreisverbände scheint der Standard erfüllt. Es gibt gemeinsame Gremiensitzungen und weitere Plattformen der Zusammenarbeit. In 30% der KV gibt es allerdings noch Nachholbedarf.

## **Mindeststandard 2**

In 71,4% der KV bestehen Strukturen benannter oder faktischer hauptamtlicher Unterstützung (vergl. auch Frage 1) Differenzierter lässt sich anhand des ersten Umfrageteils die Art und Qualität der Unterstützer bewerten. 19,1% geben allerdings an, dass kein hauptamtlicher Ansprechpartner im Sinne einer SEA zur Verfügung steht.

## **Mindeststandard 3**

In 4 KV scheint es deutliche Probleme mit der Vertretung des JRK Leiters im Präsidium zu geben. In 52,4% ist die Vertretung problemlos geregelt, in weiteren 23,8% ist die Vertretungsregelung im Wesentlichen geregelt. Diese Aussagen widersprechen der langjährigen Erfahrung, dass die gewählten Leitungskräfte fast alle im Präsidium/Vorstand vertreten sind. Die Aussagen müssten noch einmal überprüft werden.

## **Mindeststandard 4**

Mit 75% bestätigen die JRK Leiter ausreichenden bzw. guten Versicherungsschutz, 25% können dazu keine Aussage machen bzw. äußern Unzufriedenheit mit der Situation.

## **Mindeststandard 5**

71,4% beschreiben die Räumlichkeiten für ihre Arbeit als ausreichend, lediglich 1 Befragter nennt die Räumlichkeiten unzureichend, 1 Befragter macht keine Angaben.

## **Mindeststandard 6**

47,6% bezeichnen die zur Verfügung stehenden Mittel als angemessen, weitere 42,9% sehen Verbesserungsbedarf, lediglich 1 Befragter sieht die Haushaltsmittel als nicht angemessen an.

## **Mindeststandard 7**

66,7% sehen den Standard als erfüllt an, 19,1% sehen das nicht oder können keine Angabe dazu machen.

### **Mindeststandard 8**

80,95% sehen diesen Standard als erfüllt oder im Wesentlichen erfüllt an. 4 KV (19%) konnten keine Angabe machen.

### **Mindeststandard 9**

42,9% werden rechtzeitig an der Haushaltsplanung beteiligt, 19% wirken rudimentär mit und 38% waren nicht beteiligt oder konnten keine Angaben machen.

### **Mindeststandard 10**

Lediglich 2 KV (9,5%) konnten zum Personalentwicklungskonzept für Ehrenamtliche eine positive Aussage machen. 28,6% beschäftigen sich mit dem Thema. Für 61,9% der Befragten ist das Thema in ihrem KV aus ihrer Perspektive kein Thema, sie können folglich keine Angabe dazu machen.

### **Mindeststandards 11**

Der überwiegende Teil der Befragten mit 71,4% kann zu der Schulung hauptamtlicher Unterstützer zum Umgang mit Ehrenamtlichen keine positive Aussage machen. Lediglich in 2 KV (9,6%) ist die Schulung des hauptamtlichen Personals bekannt. 19,1% bewegen sich in ihrer Meinung dazu in einem indifferenten Mittelfeld.

### **Mindeststandard 12**

76,2 % können dazu keine positive Aussage machen. Stellenbeschreibungen sind den Führungskräften überwiegend nicht bekannt. Lediglich in 4 KV (19%) besteht eine gute Transparenz über Stellenprofile und Leistungsspektrum der hauptamtlichen Unterstützer.

### **Mindeststandards 13**

81% der Befragten können zu diesem Standard keine Aussage treffen. Nur zwei Kreisverbände geben positive Rückmeldung.

### **Mindeststandard 14**

Nur 14,3% der Befragten kann angeben, dass der/die StelleninhaberIn über (ausreichende) Qualifikationen verfügt. 76,2% können zu der Qualifikation keine positiven Angaben machen bzw. bewerten sie als nicht ausreichend. (vergl. auch Frage 2)

### **Mindeststandard 15**

Stellenbeschreibungen und Zuständigkeiten der hauptamtlichen Unterstützer sind mit 57,2% in weiten Teilen nicht bekannt. In 3 KV (13,3%) wird der Standard als umgesetzt bewertet.

### **Mindeststandard 16**

Ausreichendes Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebot sehen 28,5% der Befragten, 19,1% sind grundsätzlich zufrieden damit. 28,5% äußern Verbesserungsbedarf bzw. dringenden Handlungsbedarf. 23,8% konnten keine Angabe machen.

### **Mindeststandard 17**

In 4 KV (19%) wird der Standard als erfüllt angesehen. In 47,6% der KV scheint ein jährlicher Leistungsnachweis nicht die Regel zu sein, 19% konnten zu dem Thema überhaupt keine Aussage machen.

### **Mindeststandard 18**

Rund 1/3 bestätigen, dass ehrenamtlich tätige ggf. auch psychologische Unterstützung erhalten. Rund 1/3 haben dazu eine indifferente Meinung und 38,1% können dazu keine Aussage machen. Auf dem Hintergrund der Kernaufgabe Jugendverbandsarbeit sind die Aussagen nachvollziehbar.

### **Mindeststandard 19**

38% sehen die Tätigkeit des JRK in der Öffentlichkeit ausreichend dargestellt. 42,8% sehen großen Handlungsbedarf in der Umsetzung angemessener Öffentlichkeitsarbeit.

### **Mindeststandard 20**

33,5% bestätigen diesen Standard, 42,9% können dazu keine Angaben machen.

### **Mindeststandard 21**

In 2 KV (9,6%) trifft es zu, dass neue Formen des Engagements unterstützt werden. 19,1% meinen, dass dies nicht der Fall ist. 47,6% konnten keine Angaben machen.

### **Mindeststandard 22**

38,1% der Befragten gaben an, dass ein Verfahren zur Würdigung des Ehrenamtes entwickelt wurde. In 19% der Fälle ist das nicht gegeben.

## **Forderungen und Wünsche, die sich aus der Auswertung der Befragung ergeben:**

### **Qualifizierung der hauptamtlichen Kräfte**

Hauptamtliche Unterstützung setzt ein hohes Maß an Qualifizierung voraus. Dazu gehören die konkrete Vorbereitung auf die Arbeit mit Ehrenamtlichen und die Einweisung in die Aufgaben einer Servicestelle Ehrenamt in mindestens gleichem Maße wie die berufliche Ausbildung. Hauptamtliche Unterstützungskräfte müssen z.B. über die die FREAK-Qualifikation in Verbandsentwicklung geschult sein und wenn möglich eine pädagogische Ausbildung haben.

### **Zeitliche Herausforderungen der Unterstützung**

Die Arbeit mit jungen Ehrenamtlichen braucht Zeit! Im Jugendrotkreuz haben Kinder und Jugendliche die Möglichkeit, sich auszuprobieren. Die Übernahme einer Leitungsverantwortung ist ein Teil der Bildungsarbeit und der Persönlichkeitsentwicklung von jungen Menschen. Für die hauptamtliche Unterstützung sind daher ausreichend Ressourcen in Form von Zeit sicher zu stellen, die in der Arbeit mit Ehrenamtlichen vor allem auch am Abend und an Wochenenden flexibel einzusetzen sind.

### **Muss-Aufgaben**

Einige Aufgaben, die im Tagesgeschäft anfallen, können sinnvoll nur durch die hauptamtliche Unterstützung geleistet werden. Dazu gehören vor allem administrative Tätigkeiten, wie die Datenpflege im DRK-Server oder die Anmeldeverwaltung von Veranstaltungen. Daher benötigen wir eine landesweite Aufgabenliste, die ehrenamtlichen Leitungskräften auf jeden Fall zuverlässig durch eine hauptamtliche Unterstützung abgenommen werden sollen.

### **Sachbearbeitung**

Um den Anliegen des Jugendverbandes nachgehen zu können, dürfen sich Leitungskräfte im Jugendrotkreuz nicht von administrativen Tätigkeiten aufhalten lassen. Da bisher nur etwa ein Drittel der JRK-Kreisleitungen von einer zufriedenstellenden Entlastung in diesem Bereich berichten, ist es unerlässlich stärkeres Augenmerk darauf zu legen, dass Sachbearbeitungsaufgaben von einer hauptamtlichen Unterstützung wahrgenommen werden.

### **Unterstützung im Bereich der Organisation**

Die Bildungsarbeit des Jugendrotkreuzes lebt zu einem großen Teil von zentralen (Bildungs-) Veranstaltungen. Ob Lehrgänge, Workshops, Ferienfreizeiten oder Ausflüge – es muss allherhand organisiert werden. Gerade das Abschließen von Verträgen (z.B. Buchung von Bildungsstätten, Abschließen von Honorarverträgen, etc.) kann nicht durch ehrenamtliche Leitungskräfte im Jugendrotkreuz erfolgen.



## **Strategische Unterstützung**

Um mit gestärkter Position im Präsidium, Kreisrat oder dem Kreisjugendring zu agieren, bedarf es vielerorts der Unterstützung junger Führungskräfte in strategischen Fragen. Diese Unterstützung darf auch nicht nur auf Bitten der Führungskräfte erfolgen, sondern benötigt einen eigenen Antrieb. Diese Qualität der hauptamtlichen Unterstützung ist bisher nur sehr unbefriedigend vorhanden und lässt sich zum Teil auch mit der fehlenden Qualifikation der hauptamtlichen Kräfte erklären. Der hauptamtlichen Unterstützung muss diese Qualität der Beratung verdeutlicht werden.

## **Personalförderung**

Im Jugendverband ist es nochmal wichtiger, aber auch schwieriger als im Gesamtverband ehrenamtliche Führungskräfte kontinuierlich und verbindlich zu halten. Dazu bringen diese wegen ihres geringen Alters häufig nicht die besten Qualifizierungen mit. Umso wichtiger ist es, dass hauptamtliche Kräfte in die Personalförderung eingebunden werden. Tatsächlich bekommt mehr als die Hälfte unserer Führungskräfte zur Zeit keine Unterstützung bei diesem Thema. Nur durch eine professionelle Personalförderung können wir einen starken Jugendverband erhalten.

## **Feedback**

Führungskräfte müssen die Zufriedenheit, oder Unzufriedenheit, mit der hauptamtlichen Unterstützung anbringen können. Dafür brauchen wir flächendeckend standardisierte Verfahren, bei denen die Zufriedenheit abgefragt wird. Bisher gibt es diese nur in sehr geringem Umfang in einzelnen Kreisverbänden.

## **Qualifizierung ehrenamtlicher Kräfte**

Vielen ehrenamtlichen Führungskräften ist nicht bewusst, welche Qualitäten und welches Potential ehrenamtliche Unterstützung haben kann. Daher werden speziellere Herausforderungen nicht in Mithilfe der hauptamtlichen Kräfte angegangen. In die Führungskräftequalifizierung auf Landesverbandsebene muss der Umgang und die Aufgaben von Unterstützung Einzug finden. Ehrenamtliche JRK-Leiter müssen wissen, welche Aufgaben sie von einer hauptamtlichen Unterstützung zu erwarten haben und einfordern können.

## **Aufgabenverteilung**

Ehrenamtliche Führungskräfte im Jugendrotkreuz müssen einen Einfluss darauf haben, welche Aufgaben von ihrer hauptamtlichen Unterstützung wahrgenommen werden. In regelmäßigen Abständen müssen diese Aufgaben auf den Prüfstand gestellt werden.