



Diskussionsreihe

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



**Ergebnisse und
Handlungsempfehlungen**

Einleitung

Junge Menschen wollen etwas bewegen – und sie suchen Orte, an denen sie sich mit ihren Ideen einbringen und Wirkung entfalten können. Doch wie kann das DRK sicherstellen, dass es für die Generationen Z und Alpha ein solcher Ort bleibt? In einer Zeit des Wandels und neuer Ansprüche an Ehrenamt und Engagement stellt sich das DRK die Frage: Sind wir noch attraktiv für junge Menschen?

Die fünfteilige Diskussionsreihe „**Gen Z und Alpha im Ehrenamt**“ hat sich mit dieser Frage auseinandergesetzt und jeweils andere Perspektiven auf die Fragestellung eingenommen. Gemeinsam mit Experten aus und außerhalb des Verbands hat das DRK 2024 diskutiert, wie attraktive Strukturen für junge Menschen aussehen können, welche Veränderungen nötig sind, und welche Schritte gegangen werden müssen, um auch in Zukunft noch attraktiv für ein ehrenamtliches Engagement zu sein.

An der Online-Diskussionsreihe haben mehr als 300 Personen aus Ortsvereinen, Kreis- und Landesverbänden und allen Gemeinschaften teilgenommen. Die Fragen und Anmerkungen von jungen Menschen und Interessierten haben die Einblicke der Expertinnen und Experten ergänzt und das Zielbild für die Gliederungen des DRK geschärft. Insbesondere die Hinweise der jungen Ehrenamtlichen haben gezeigt: Das DRK kann ein attraktiver Ort sein – wenn alle Generationen die Möglichkeit bekommen sich auf Augenhöhe zu begegnen.

Herausgekommen sind Denkanstöße und Handlungsempfehlungen, die jede DRK-Gliederung diskutieren und umsetzen kann, aber auch große Aufgaben die das DRK nur als Gemeinschaft umsetzen kann. Die Handlungsempfehlungen können Grundlage für die intensive Auseinandersetzung mit den Strukturen vor Ort sein und sollen anregen die eigene Situation zu reflektieren. Die Diskussionsreihe ist ein Beitrag zur Umsetzung der DRK-Strategie 2030. Die Inhalte befassen sich mit dem ersten Hauptziel der Strategie, insbesondere mit dem Teilziel „Das DRK mobilisiert Menschen und Ressourcen für die langfristig gesicherte Erfüllung seines Auftrags.“

Wir würden uns freuen, wenn Sie uns von der Umsetzung in Ihrer Gliederung oder ihren Erfahrungen mit dem Thema berichten. Melden Sie sich unter ☞strategie2030@drk.de bei uns.



25. April 2024

Einstellungen und Werte der Generationen Z und Alpha – Einblicke der Trendstudie Jugend

S. 04 – 05



04. Juni 2024

Jugendliche und Kinder im DRK: Warum sie sich engagieren und was sie bewegt. Diskussion mit Gen Z und Alpha.

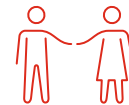
S. 06 – 08



27. Juni 2024

Die Zukunft des Ehrenamts im DRK. Wie sich Ehrenamt im DRK verändert.

S. 09 – 12



24. Juli 2024

Von Anderen Lernen: Best-Practice aus der Arbeit mit jungen Ehrenamtlichen.

S. 13 – 15



10. Oktober 2024

Schlüsse ziehen und umsetzen. Abschluss-Panel der Diskussionsreihe

S. 16 – 18

25. APRIL 2024

Einstellungen und Werte der Generationen Z und Alpha – Einblicke der Trendstudie Jugend.



Klaus Hurrelmann, Co-Autor der Trendstudie Jugend stellte am 25. April 2024 die Kernerkenntnisse der Studie vor und diskutierte mit den Teilnehmenden.



Kernerkenntnisse und Denkanstöße

- **Generation Z und Alpha** werden häufig getrennt genannt, die „**junge Generation**“ (14-bis 29-Jährige) hat aber sehr viele Gemeinsamkeiten durch die Bedingungen, unter denen sie aufwächst (z. B. Corona-Pandemie, Inflation)
- Ein vorherrschendes Problem der Generation ist ein **Ohnmachtsgefühl**: Das Gefühl, das eigene Leben und seine **Umstände nicht mitgestalten zu können** und hierbei unter anderem auch von der Politik nicht beachtet zu werden. Es gibt deshalb unter ihnen ein sehr hohes Bedürfnis sich **selbstwirksam** zu fühlen, z. B. als **sozial engagierter Teil der Gesellschaft**.
- Neben Selbstwirksamkeit sind weitere **Motivationsfaktoren** für ein Engagement auch ein möglicher **Qualifikationsgewinn** (z. B. Zertifizierung, übertragbare Fähigkeiten für soziales Umfeld oder Beruf) & **individuelle Wertschätzung** (z. B. in Form von Feedback, Anerkennung)
- Das DRK wirkt als Verband mit **stark vorgegebenen Strukturen eher abschreckend** auf eine junge Generation, die Flexibilität & Geschwindigkeit z. B. aus sozialen Medien gewohnt ist. Ideen, um dem gegenzusteuern, sind glaubhafte **Mitgestaltungsmöglichkeiten**, **authentische Kommunikation** von eigenen Motiven hinter dem Engagement und **gleichberechtigter Austausch** zwischen alt & jung.
- **Ansprache über digitale Kanäle** ist bei der jungen Generation das A und O. Eine interessante (**indirekte**) **Zielgruppe** für die Kommunikation könnten aber zusätzlich auch die **Eltern** sein, da sie die Kernberater der jungen Generation sind.

Schlussfolgerungen aus Sicht des Co-Autors Klaus Hurrelmann

- **Finanzielle Entlohnung** wird für die Berufsmotivation immer wichtiger – wenn es keine finanzielle Entlohnung gibt, ist der Aspekt der **Selbstwirksamkeit** umso wichtiger – „*Sie möchten Spuren hinterlassen können.*“
- Mögliche Motivation könnte auch ein **Qualifikationsgewinn** durch das Ehrenamt sein, der sich anschließend bspw. im Sozialen oder Beruflichen einsetzen lässt, z. B. auch in Form einer Zertifizierung – junge Generation denkt in „Zeitökonomie“ & „Instrumenten“
- **Rückmeldungen, Feedback und individuelle Wertschätzung** sind wichtig. Die junge Generation schätzt es sehr, wenn auf ihre **persönlichen Bedürfnisse** eingegangen wird.
- Motivation zur Ausübung bricht, sobald es Pflicht wird: **Hohes Bedürfnis für Gestaltungsfreiraum und hohe Freiheitsgrade**
- Durch das vorherrschende Gefühl von Unplanbarkeit der Zukunft, sind auch langfristige Verpflichtungen („Commitment“) für die junge Generation schwierig. Eine Möglichkeit wäre **projektbezogenes, zeitlich begrenztes Engagement**. Hier könnte man durch interessante und für die Engagierten persönlich relevante Anschlussprojekte eine **neue Form der Kontinuität** kreieren.
- **DRK** als traditionsgeprägter Verband wird wie etablierte Parteien als **steif, unbeweglich und verstaubt** wahrgenommen – die junge Generation ist abgeschreckt von verfestigten Strukturen. Eine Option das Angebot attraktiv zu machen wäre eine **Möglichkeit zur Mitgestaltung**, diese muss aber **authentisch und glaubhaft kommuniziert** werden und klare Auswirkungen haben.
- Das **Überdenken von Namen/Titeln** von Projekten oder Positionen ist eine Option, die junge Generation gezielter anzusprechen – „*Ist das Wort „Ehrenamt“ noch das richtige?*“
- Attraktiv für die junge Generation wäre auch eine authentische Kommunikation zu **persönlichen Motiven** verschiedener Rotkreuzler und Rotkreuzlerinnen hinter ihrem Engagement – „*Ich bin beim DRK, weil ich hier richtig bin.*“
- **Eltern sind die „Kernberater“** der jungen Generation, es ist also wichtig, auch sie zu informieren über die Vorteile eines Engagements, um sie als indirekte Zielgruppe zu überzeugen
- **Digitale Komponenten** spielen eine große Rolle, vor allem was die Ansprache der jungen Generation angeht (Social Media, insbesondere TikTok)
- Schließung der **Spanne zwischen alt & jung**: Ein **Generationen-übergreifender Dialog** ist sehr wertvoll: Jede Generation ist unter bestimmten Bedingungen aufgewachsen, trotzdem sind die Jüngeren oft die Vorreiter. Im besten Fall gibt es einen moderierten gleichberechtigten Austausch zu bestimmten Themen oder Projekten, in denen die verschiedenen Altersgruppen und Perspektiven voneinander lernen können.



04. JUNI 2024

Jugendliche und Kinder im DRK: Warum sie sich engagieren und was sie bewegt.



Laura Schaudel, stellvertretende Bundesvorsitzende des JRK stellte am 04. Juni 2024 in einem Impulsvortrag Motive für ein Engagement im Roten Kreuz vor und diskutierte Veränderungsbedarfe.

Kernerkenntnisse und 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 **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.*“
- Es braucht an vielen Stellen **leichtere Sprache** und klare Erläuterungen.

In der Diskussion mit den Teilnehmenden verdeutlichte Laura einige Diskussionspunkte

- 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 das DRK mit den **Bedürfnissen der Engagierten** auseinandersetzen. „*Denken nur in eigenen Strukturen*“ hindert dabei. Die Gemeinschaften innerhalb der gleichen Region sollten vom Angebot anderer Gemeinschaften wissen und Engagierte dorthin verweisen, wenn es zu ihren Bedürfnissen passt.

*Wir sollten Engagierte nicht dort binden,
wo sie zuerst ankommen, sondern dort,
wo sie hinpassen.“*

Laura Schaudel

- Häufig fehlen die Kapazitäten, um mit allen Engagierten ins Gespräch zu gehen und ihre Bedürfnisse zu kennen und darüber hinaus Initiativen voranzutreiben, um Neue zu gewinnen
- Eine Herausforderung für ein langfristiges Engagement ist 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**.
- **Fehlendes Onboarding & Datensicherung:** Insbesondere, wenn Personen neue ehrenamtliche Positionen einnehmen, fällt auf, dass die Informationen stark personen-gebunden und nicht so gespeichert und weitergegeben werden, dass man sich schnell einarbeiten kann.
- 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.



Junge Menschen im DRK
Das DRK ist attraktiv für junge Menschen, wenn wir auf Augenhöhe miteinander sprechen.

27. JUNI 2024

Die Zukunft des Ehrenamts im DRK. Wie sich Ehrenamt im DRK verändert.



Clarissa Holzner, Referentin Zukunft ehrenamtlicher Bevölkerungsschutz und Johanna Heil, JRK-Bildungsreferentin, stellten in der Diskussion am 27. Juni aktuelle Trends im Ehrenamt vor, berichteten von Umsetzungsprojekten und dem Umgang mit Veränderungen im Ehrenamt.



Kernerkenntnisse und 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 sind 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.** In einem gemeinsamen Leitungspraktikum können Interessierten behutsam an die neue Rolle herangeführt werden. Trotzdem muss der bürokratische Aufwand verringert werden, damit man sich auf die Leitung fokussieren kann.
- Das DRK hat bestehende starke Strukturen, die es lange gibt und die noch immer funktionieren. Man sollte sich vor allem die Frage stellen: **Sind die Strukturen effektiv? Agile Strukturen können Vorbild sein, was gut funktioniert, sollte beibehalten werden.**

In der gemeinsamen Diskussion stellte Clarissa zunächst Entwicklungen vor

Engagementverhalten in Deutschland. 2019 haben sich 39,7% der 14 – 29 jährigen Menschen in Deutschland engagiert. Neben klassischer Freiwilligenarbeit beteiligen sich immer mehr junge Erwachsene in sozialen und politischen Aktivitäten.

Hier geht es zum Deutschen Freiwilligensurvey 2019:



Junge Menschen suchen eher dynamischen Aktivitäten. 14 – 29-jährige sind größtenteils im Bereich Sport- und Bewegung aktiv (16%), in den Unfall- und Rettungsdiensten nur in geringem Umfang (4,4%).

Herausforderungen im Hinblick auf das Engagementverhalten	Lösungsansätze und Strategien für das DRK/JRK
<ul style="list-style-type: none"> • langfristige Verbindlichkeiten sind nicht mehr so attraktiv 	<ul style="list-style-type: none"> • Flexible Engagementmöglichkeiten und Zeitpläne anbieten
<ul style="list-style-type: none"> • teilweise sehr umfangreiche Ausbildungen erforderlich 	<ul style="list-style-type: none"> • Moderne und flexible Schulungsformate erstellen
<ul style="list-style-type: none"> • Es gibt nicht genügend Maßnahmen und Angebote um Stress im Einsatz/ Engagement zu bewältigen 	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung durch Mentoring-Programme, psychologische Unterstützung
<ul style="list-style-type: none"> • benötigen zeitgemäße Kommunikations- und Lernplattformen (für Recruiting aber auch, um Austausch zu ermöglichen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Online-Präsenz stärken und soziale Medien gezielter nutzen
<ul style="list-style-type: none"> • Anerkennung und Wertschätzung auf individueller Ebene 	<ul style="list-style-type: none"> • Langfristige Bindungsstrategien und Motivationsmaßnahmen ergreifen

Tendenziell nimmt projektbezogenes Engagement zu, jedoch gibt es häufig „schulungsintensives“ Ehrenamt. Das DRK zeichnet sich durch seine professionellen Ausbildungen aus und 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.

Ein konkretes Beispiel ist die App **Mobile Helfer** ( mobile-helfer.com). Mit Hilfe der App werden ungebundene Helfende systematisch gebündelt, um diese bei Einsätzen für den Bevölkerungsschutz einzusetzen.

KatHelfer-PRO ( kathelfer-pro.de) ist eine technische Lösung, die Spontanhelfende im Krisen- und Katastrophenfall über einen Matching-Algorithmus mit Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (BOS) vermittelt.

Johanna stellte zwei Projekte des JRK vor, die sich bereits mit den Herausforderungen auseinandersetzen.

1. Positionspapier „Mehr Stärkung und Anerkennung für Führungskräfte im Ehrenamt.“

Ehrenamtliche Führungskräfte stehen vor großen Herausforderungen. Die Folgen sind Überforderungsgefühle und mehr Stress für die Verbleibenden. Priorität hat die bessere Anerkennung von Ehrenamt in Politik und Gesellschaft.

Das JRK fordert:

- 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

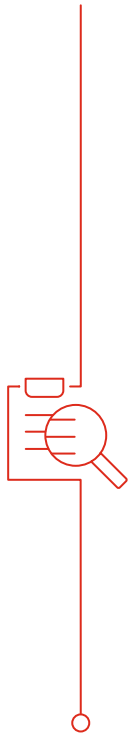
2. Qualifizierung zu JRK-Vielfaltsbeauftragten

Jugendverbandsarbeit muss sich auf die vielfältigen Bedarfe der Generationen Z und Alpha sensibel einstellen und eine gleichberechtigte und barrierefreie Teilhabe für alle ermöglichen. Die Generationen Z und Alpha zeichnen sich durch unterschiedliche ethnische und soziale Hintergründe, Religionen und Weltanschauungen, Leben mit und ohne Behinderung, unterschiedlicher sexueller Orientierungen, Geschlechtsidentitäten u.v.m. aus.

Das Konzept zur **Qualifizierung zu JRK-Vielfaltsbeauftragten** ist ein praxisnahes und flexibles Unterstützungsangebot.

Hier geht es zum Unterstützungsangebot: _____○





Auf Basis einer Bedarfsanalyse wurde ein Profil mit sieben möglichen Aufgabenbereichen entwickelt.

- Eigene Haltung hinterfragen und Position stärken
- Gemeinsame Diversitätsstandards entwickeln
- Schulungen für Führungskräfte organisieren
- Gründung einer AG Vielfalt
- Beratung bei der Entwicklung von thematischem Material und/oder Projekten
- Beratung bei der Planung von barrierearmen Veranstaltungen
- Austausch und Vernetzung im Netzwerk „Vielfaltsbeauftragte“

Die Ergebnisse der Umfrage der Landesverbände wurden als **Vielfalts-Check** im Sommer 2024 veröffentlicht.

Aus den Ergebnissen der Qualifizierung ist der JRK-Vielfaltscheck entstanden, der den Nutzenden niedrighschwellig eine individuelle Einschätzung zum Reifegrad im Öffnungsprozess liefert.

Hier geht es zur individuelle Einschätzung:



2. JULI 2024

Von Anderen Lernen, Best-Practice aus der Arbeit mit jungen Ehrenamtlichen.



Kernerkenntnisse und Denkanstöße

- **Glaube in die „capacity of young people to act as agents of change.“** Die Überzeugung, dass junge Menschen fähig sind, ihre Umwelt selbstständig zu gestalten und zu einem Besseren zu verändern, ist eine Gemeinsamkeit der vorgestellten Projekte.
- **Keine Beteiligung nur um der Beteiligung Willen.** Wenn junge Menschen nach ihrer Meinung gefragt werden, muss sich im weiteren Verlauf auch abzeichnen, dass sie gehört wurden. Ehrenamtliche können sich dann im besten Fall mit dem Projekt identifizieren und engagieren sich, um ein Ziel zu verfolgen, das sie mit gesetzt haben.
- **Langzeit-Bindung von Engagierten von Anfang an mitdenken.** Ehrenamtliche, die sich langfristig (in Projekten) engagieren, sind eine wichtige Säule. Ein Erfolgsfaktor für diese Bindung ist eine Beteiligung von Anfang an und im gesamten Verlauf von Projekten (z.B. ehrenamtlich besetzte Steuerkreise, AGs für regelmäßigen Austausch vor Ort)
- Die vorgestellten Projekte zeigen, dass Beteiligung keine Eintagsfliege sein darf, wenn junge Menschen sich (langfristig) für ein Projekt begeistern sollen. Hierfür sind Formate wichtig, bei denen man sich **auf Augenhöhe** begegnet und nach dem Motto „mehr zuhören als reden“ in den Dialog geht.
- In allen Projekten wurden die Produkte nicht nur für die Zielgruppe entwickelt. **Die Zielgruppe wurde regelmäßig in die Erarbeitung oder Weiterentwicklung von Inhalten einbezogen.**
- **Mentale Gesundheit ist eine große Herausforderung in der jungen Generation.** Im Austausch mit jungen Menschen haben sowohl RealTealk als auch Tú Dilo diese Erkenntnis gewonnen und sehen großen weiteren Bedarf an Angeboten, die das Thema mentale Gesundheit adressieren.
- **Kooperationen sind wichtig für die Basisarbeit.** Kooperationen aller Art ob mit Bildungseinrichtungen, Wissenschaft, Vereinen vor Ort oder vereinsübergreifend auf Bundesebene, im LV, KV und OV bereichern Projekte.

Best Practices



Alexandra Feinler & Bettina Hamberger, Referentinnen für Ehrenamtsförderung und Freiwilligenarbeit berichten über Ehrenamt 2025.

- Eine umfassende Befragung von Ehrenamtlichen hat zu Maßnahmen geführt, die im Projekt „Ehrenamt 2025“ umgesetzt werden. Schwerpunkt liegt auf Wertschätzung und direkter Kommunikation.
- Wichtige Teilprojekte: Digitalisierung, Agilität, Diversität; Projekte wie der „JRK LENA“ (KI-gestützter Lern-Navigator), ein DRK-weiter Online-Kalender, Stammtische und ein Frauen-Netzwerk.
- Alle Projektinformationen sind in der Ehrenamt2025-Cloud verfügbar. Auf Anfrage bei Bettina und Alexandra kann ein Zugang zur Cloud hergestellt werden.

Alexandra Feinler: ✉ a.feinler@drk-bw.de

Bettina Hamberger: ✉ bettina.hamberger@drk-bw.de

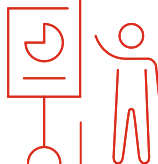
Hier geht es zur Projektseite: _____



Laura Niemeier, Referentin Innovative Kinder- und Jugendhilfe berichtet über RealTalk- Jugendliche helfen Jugendlichen.

- Online Chat-Beratung für Jugendliche bei Stress in der Schule, Mobbing, Liebeskummer, Depressionen und anderen Problemen
- 16 – 20-jährige Ehrenamtliche durchlaufen eine kostenlose Ausbildung um ihre Peers über das Online-Angebot qualifiziert und anonym beraten zu können
- Ausgangspunkt im Projekt waren die **Herausforderungen und Bedürfnisse von Jugendlichen**
- Rahmen, Eigenschaften und sogar der Name des Angebots **wurden gemeinsam mit der Zielgruppe, also den Jugendlichen entworfen**

Hier geht es zur Online-Beratung: _____

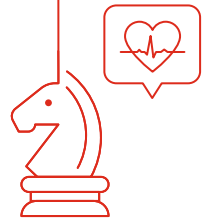




Ana Mejia, Psychologin und Freiwillige im Roten Kreuz Ecuador berichtet über Tú Dilo – Gamifiziertes Mental-Health-Projekt aus Ecuador.

- Mit „Tú Dilo“ werden Jugendliche zwischen 13 und 17 Jahren spielerisch für das Thema mentale Gesundheit sensibilisiert. Das Tool setzt auf eine physische Box mit Aufgaben und Spielen und fördert Offenheit im Umgang mit dem Thema.
- In der Box sind Spiele oder spielerische Herausforderungen für die Jugendlichen rund um das Thema Mentale Gesundheit enthalten
- „Tú Dilo“ entstand während der Corona-Pandemie, als immer offensichtlicher wurde, dass insbesondere junge Menschen mental unter den Folgen der Pandemie leiden
- Das Projekt hatte sowohl die Entstigmatisierung des Themas zum Ziel als auch die Schaffung von Anlässen und Orten um über mentale Gesundheit zu sprechen
- Das Projekt wurde vom limitless Programm der Solferino Akademie des IFRC gefördert
- Das Projekt hat positive Auswirkungen auf Teilnehmende und Beteiligte und soll künftig landesweit in Ecuador angewendet werden

Hier gibt es ein YouTube Video zu dem Projekt
(auf Spanisch mit englischen Untertiteln)



10. OKTOBER 2024

Schlüsse ziehen und umsetzen, Abschluss-Diskussion.



DRK-Vizepräsident Volkmar Schön, JRK-Bundesleiter Marcel Bösel, die Teamleiterin Kinder, Jugend und Bildung im DRK-Generalsekretariat Luise Springer und die Geschäftsführerin von Nordlicht Management Consultants Lena Lütjens ordneten am 10. Oktober 2024 die Ergebnisse der Diskussionsreihe ein.



Kernerkenntnisse und Denkanstöße

Attraktivität für junge Generationen. Das DRK wird oft als starr wahrgenommen, was für junge Menschen nicht ansprechend ist. Es gibt Bedarf, Barrieren abzubauen und Engagement durch digitale Beratungsmöglichkeiten niedriger-schwelliger zu gestalten. Dennoch bietet das DRK bereits gute Strukturen für junge Menschen und muss nicht bei null beginnen.

Bedürfnis nach Selbstwirksamkeit. Junge Menschen suchen im Ehrenamt Sinn und Verantwortung. Sie möchten aktiv gestalten und mitreden, was durch echte Beteiligungsprozesse unterstützt werden kann. Auch ältere Ehrenamtliche wünschen sich dies, was die Generationen verbinden könnte.

Bürokratie und Strukturen. Die Gremienarbeit wirkt oft abschreckend auf junge Menschen; Projektbezogene und spontane Engagementmöglichkeiten wären eine Lösung, ebenso wie mehr Transparenz durch öffentliche Teile in geschlossenen Gremien.

Durchlässigkeit und Übergänge. Eine bessere Durchlässigkeit zwischen JRK und DRK ist notwendig; Mentoringprogramme könnten den Übergang erleichtern, ebenso regelmäßige Dialogforen, die gezielt Jugendliche ansprechen.

Vielfalt und Diversität. Um das DRK inklusiver zu machen, soll die Diversität in Altersgruppen, kulturellem Hintergrund und Geschlecht gefördert werden. Junge Menschen sollen ihre Perspektive einbringen können und aktiv in Prozesse eingebunden werden. Dabei sollte es vermieden werden, Parallelstrukturen zu schaffen. Quoten könnten helfen, Vielfalt in Führungspositionen zu fördern.

Fehlerkultur und Lernprozesse. Eine offene Fehlerkultur fördert Innovation und neue Ansätze. Der Austausch über Erfahrungen, auch aus gescheiterten Projekten, soll gestärkt werden. Entscheidungen sollten nicht nur von oben kommen, sondern auch die Basis einbeziehen.




Wir müssen unsere Wertschätzung, egal welcher Generation gegenüber, auch ausdrücken. Da reicht es nicht, wenn man einmal im Jahr eine Kreisversammlung hat und dann macht man ein paar Auszeichnungen und das war die Wertschätzung fürs nächste Jahr.“

Volkmar Schön
DRK-Vizepräsident



Barrieren abbauen
Junge Menschen möchten aktiv gestalten und eingebunden werden.



*Beteiligungsprozesse dürfen keine Scheinprozesse sein.
Jugendliche und Kinder müssen im Verband die Chance
haben Veränderungen zu gestalten.“*

Marcel Bösel
JRK-Bundesleiter

**Was ist Ihre Perspektive auf die Ergebnisse? Wo sehen Sie Potenzial?
Was teilen Sie ggf. aus eigener Erfahrung und was vielleicht auch nicht?**

Das DRK hat großes Potenzial darin, jungen Menschen mehr Flexibilität und Mitsprache zu ermöglichen. Die Betonung von Selbstwirksamkeit und Teilhabe könnte, wenn konsequent umgesetzt, dazu führen, dass junge Freiwillige nachhaltiger und länger im DRK aktiv bleiben. Besonders die Schaffung niedrighschwelliger Engagementmöglichkeiten könnte jungen Menschen den Einstieg erleichtern, ohne dass sie sich langfristig binden müssen. Dies entspricht den heutigen Bedürfnissen nach Flexibilität und eines unkomplizierten Zugangs, nicht nur bei jungen Menschen.

**Wo sind bereits bestehende Anknüpfungspunkte?
Wo können Synergien genutzt werden sowohl intern als auch extern?**

Es gibt viele bestehende Anknüpfungspunkte innerhalb des DRK, wie zum Beispiel im Bereich der Freiwilligendienste und durch das Jugendrotkreuz. Intern könnten Synergien besser genutzt werden, wenn der Wissensaustausch zwischen verschiedenen Ebenen und Gremien des DRK gestärkt würde. Projekte wie das „Real Talk“-Beratungsangebot für Jugendliche könnten als Vorbild für andere niedrighschwellige, digitale Angebote im Ehrenamt dienen und als Modell auch in anderen Bereichen eingeführt werden. Extern könnten Synergien mit anderen sozialen Organisationen und Verbänden geschaffen werden, etwa bei der Einbindung junger Menschen und der Nutzung von Kommunikationswegen in den Sozialen Medien.

Alle Präsentationen und weiterführenden Informationen zu den vier
Diskussionsterminen und zur Abschlussveranstaltung sind online verfügbar.



Portraitbilder

Klaus Hurrelmann, Seite 04: Hertie School

Laura Schaudel, Seite 06: Sherpa Design

Clarissa Holzner, Seite 09: Christoph Löffler/iRights.Lab

Johanna Heil, Seite 09: Deutsches Jugendrotkreuz

Bettina Hamberger, Seite 14: Steffen Sandrock

Alexandra Feiner, Seite 14: Steffen Sandrock

Laura Niemeier, Seite 14: Jeanine Heinrich

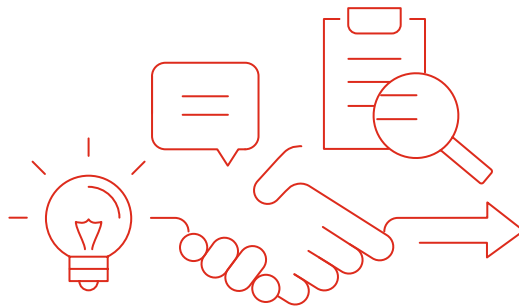
Ana Mejía, Seite 15: Ana Gabriela Mejía Silva/Cruz Roja Ecuatoriana

Volkmar Schön, Seite 16: Jörg F. Müller/DRK

Marcel Bösel, Seite 16: Henning Schacht/DRK

Luise Springer, Seite 16: Henning Schacht/DRK

Lena Lütjens, Seite 16: Ulrike Schacht/Nordlicht Management Consultants



DRK-Generalsekretariat
Carstennstraße 58
12205 Berlin