

Integration von Freiwilligen in den Katastrophenschutz – ein Blitzlicht aus der Johanniter-Unfall-Hilfe (JUH)

Die von der Forschungsgruppe des Projekts „Professionelle Integration von freiwilligen Helfern in Krisenmanagement und Katastrophenschutz“ (INKA) vorgestellten vier Grundsätze der Arbeit mit Freiwilligen stellen einen wichtigen Ansatzpunkt in der strategischen Planung der Förderung von ehrenamtlichen Kräften im Bevölkerungsschutz dar. Die JUH verzeichnet momentan zwar noch keinen bedrohlichen Rückgang von Freiwilligen, wir gehen aber davon aus, dass dies nur noch eine Frage der Zeit ist. Insofern müssen auch wir uns über flankierende oder ergänzende Unterstützungsstrukturen frühzeitig Gedanken machen.

Ist die Welt zu schnell für uns?

Die im Grundsatz 1 formulierte Forderung, dass sich die Kommunen und Hilfsorganisationen geordnet auf die freien Unterstützungskräfte vorbereiten sollen, ist allerdings eine angesichts der rasanten Entwicklung der sozialen Medien schwierige Aufgabe. Wir befürchten, dass gerade die ungeordnete und kreative Gestaltungsphantasie der möglichen Aktiven den eher behäbigen Strukturen des Zivil- und Katastrophenschutzes stets eine Nasenlänge voraus sind. Situationen werden sich immer anders darstellen wie in einer vergleichbar vorhergehenden. Menschen handeln anders, sind anders vernetzt.

Insofern wäre aus unserer Sicht eher zu überlegen, in den regionalen Verbänden Experten der Neuen Medien zu aktivieren, die im Ereignisfall die Schnittstelle zu den Katastrophenschutz-Strukturen herstellen und als Vermittler/ Moderator auftreten. Die unterschiedlichen Kulturen der eher spontanen, kreativen Akteure zu einer stark strukturierten und geordneten Einsatzorganisation macht eine solche „Übersetzungsarbeit“ notwendig, wie wir glauben. Aufgabe der Hilfsorganisationen bleibt es aber, in ihren Katastrophenschutz-Strukturen den Wert und die Wichtigkeit der Unterstützung freier Kräfte zu betonen und heraus zu arbeiten, dass es sich nicht um Konkurrenz, sondern um eine Form der „etwas anderen“ Hilfe handelt. Die Kompetenzen und Fertigkeiten der ausgebildeten Einsatzkräfte sind dadurch ja nicht gemindert, sondern können eher zielgerichtet zum Einsatz gebracht werden.

Karriereplanung und Grenzüberschreitung?

Eine Attraktivitätssteigerung einer Mitarbeit in einer Hilfsorganisation sowohl für Interessierte als auch für Arbeitgeber ist auch aus unserer Sicht unbedingt erforderlich. Das klassische „alte“ Modell des Ehrenamtlichen, der Zeit seines Lebens in der Einheit verbleibt, gehört langsam der Geschichte an. Menschen kommen interessengeleitet oder lebensphasenbezogen zu einer Hilfsorganisation. Also muss es eine ansprechende Willkommens- und vor allem auch Verabschiedungskultur geben. Es darf keinen Affront darstellen, wenn ein Freiwilliger aus persönlichen Gründen seine Mitwirkung beendet. „Man trifft sich oft zweimal im Leben“ – eine alte Lebensweisheit, die auch hier gelten kann. Nach einer Phase einer anderen Orientierung kann dieser ehemalige Freiwillige wieder aktiv werden, diesmal vielleicht in anderer Rolle oder Funktion. Und sei es „nur“ als Förderer der Idee einer Hilfsorganisation.

Die Hilfsorganisationen sollten vielleicht auch versuchen, „grenzüberschreitend“ bei einer persönlichen Veränderung zu reagieren. Wenn eine gut ausgebildete Einsatzkraft umzieht und am neuen Wohnort kein eigenes Angebot besteht, warum kann dieser Mensch, in den viel Zeit und Geld investiert wurde, nicht an eine befreundete Organisation „vermittelt“ werden. Dann geht immerhin das Know-how und das Engagement nicht verloren. Das mag sicher nicht in jedem Fall gelingen, aber einen Versuch ist es allemal wert.

Der Vorschlag der Experten hinsichtlich einer geeigneten Auswahl möglicher Unternehmen, mit denen die Organisation enger zusammen arbeiten will, erscheint hingegen weniger zielführend. Aus unserer Sicht ist es eher wesentlich, einen aktiven Prozess der Information und Begegnung mit allen Arbeitgebern zu führen, bei denen Einsatzkräfte der Organisation beschäftigt sind und individuelle Absprachen treffen, die im Sinne von Unternehmen, Freiwilligem und Organisation sind. Das verhindert Konflikte im Ernstfall und beugt einer Verweigerungshaltung vor.

Für Ehrenamtliche im Zivil- und Katastrophenschutz sollten die gleichen Standards gelten, wie sie für hauptamtliches Personal auch gelten. Jedes Unternehmen, welches den Wert seiner Mitarbeitenden kennt und schätzt, wird eine individuelle Karriereplanung durchführen, damit der richtige Mensch mit der richtigen Ausbildung am richtigen Ort eingesetzt wird. Dann wird der Mitarbeitende eine höchstmögliche Zufriedenheit mit seinem Arbeitgeber erzielen und der Arbeitgeber erhält einen möglichst effizienten Mitarbeitenden – eine der sogenannten „win-win-Ergebnisse“. So sollte auch die Karriereplanung für freiwillig Engagierte eine Selbstverständlichkeit sein. Pauschale Zuweisungen von Aufgaben oder Tätigkeiten ohne Berücksichtigung von Interessen, Neigungen und persönlichen Umständen führt heute unweigerlich zur Abkehr. Gerade wenn wir engagierte, verantwortungsbewusste und kritische Menschen gewinnen wollen, muss ein Höchstmaß an Partizipation und Transparenz gewährleistet sein. Insofern ist der Grundsatz 4 zu unterstreichen, wonach Hilfsorganisationen als eine demokratische Organisationsform den gesellschaftlichen Diskurs, die Auseinandersetzung und das Engagement fördern müssen. „Dienst nach Vorschrift“, „Verweigerung der Transparenz von Entscheidungen“ oder auch mangelnder Mitwirkungs- und Gestaltungsspielraum in den Entscheidungsprozessen wird mittelfristig dazu führen, dass viele

Menschen nicht mehr Zugang in solche Organisation finden. Der „emanzipierte Freiwillige“ will mitreden, mitgestalten, will diskutieren und sich streiten. Trifft er auf eine eher hierarchische Unternehmenskultur, in der er „nur Befehlsempfänger“ ist, werden auch nur diejenigen angesprochen, die in ähnlichen Mustern denken und handeln. Vielfalt und Heterogenität, Attribute einer offenen und multikulturellen Gesellschaft, würden unter solchen Bedingungen eher schwer umsetzbar sein.

Eine Organisation, die historisch und aus ihrem Selbstverständnis eine klare Position vertritt, muss sich im Rahmen der Interkulturellen Öffnung sehr bewusst mit dem Thema auseinandersetzen, wie und in welcher Form sie Menschen integrieren kann und will, die aus einem anderen, in unserem Falle religiösen Kontext stammen. Hier sind die Johanniter in Zukunft auf jeden Fall gefordert.

Bildung als Chance – nicht als Last

Wir müssen angesichts der zunehmenden beruflichen Belastung auch immer wieder in einem regelhaften Prozess prüfen, in welchem Umfang wir unsere Freiwilligen mit Aus-, Fort- und Weiterbildung belasten. Dabei steht aber als Fact im Hintergrund, dass verantwortungsbewusste Menschen erwarten, auf schwierige Aufgaben angemessen vorbereitet und geschult zu werden. Da wird also eher Bildung gefordert als abgelehnt. Das wiederum bedeutet, dass unsere Ausbildungsangebote fachlich gut, modern gestaltet und das Lernklima auch optimal ist. Das erfordert natürlich auch den Einsatz moderner Lehr- und Lernmethoden und entsprechende Technik. Das heißt aber auch, im Rahmen der individuellen Karriereplanung gemeinsam mit dem Freiwilligen zu planen und zu prüfen, welche Voraussetzungen er ggf. schon durch andere Bildungsmaßnahmen erworben hat und anererkennungsfähig sind. Nichts wäre schädlicher, als Menschen in Formen „pressen“ zu wollen, die es den Organisationen vielleicht einfacher machen, aber an den Bedürfnissen der zukünftig Engagierten gänzlich vorbei gehen.

Schlüsselfunktion „Führung“

Richtig ist, dass den Führungskräften bei all diesen Überlegungen eine zentrale Rolle zukommt. Sie bilden das Rückgrat in der konkreten Einsatzführung, die Menschen müssen sich auf ihre Fähigkeiten und Kompetenzen verlassen können und wollen dies auch. In den einsatzfreien Zeiten aber ist die Führungskraft gefordert mit seinen sozialen Kompetenzen die Identifikation mit dem Verband und seinen Mitgliedern zu sichern.

Aus all diesen Forderungen oder Erwartungen wird klar ersichtlich, dass die Organisation in das Ehrenamt investieren muss. Das ist nicht für wenig Geld zu erhalten! Jeder Euro, der in die Gewinnung, Motivation, Aus-, Fort- und Weiterbildung von Ehrenamtlichen investiert wird, erhöht für die Organisation ihre Attraktivität, Bekanntheit und das fachliche Niveau in der Innen- und Außenwahrnehmung.

Die Chance liegt in der Veränderung

Wir glauben, dass es auch zukünftig immer Menschen geben wird, die spontan und unorganisiert Hilfe leisten. Das hat es schon immer im Rahmen der Nachbarschaftshilfe gegeben. Heute findet das

in anderen Formen statt, Dank der neuen Medien. Wir müssen aber vielleicht auch davon ausgehen, dass solche Aktivitäten als Massenphänomen nicht planbar sind, vor allem dann nicht, wenn Überschwemmungen oder Starkregen zu einem Alltagsproblem werden, wenn die Medien nicht mehr den Focus auf solche Lagen richten. Dann ist die einzelne Gemeinde mit ihren Strukturen und Menschen gefordert. Wir plädieren dafür, dass sich die organisierten Akteure untereinander abstimmen und eine verstärkte Form der Kooperation anstreben sollten, damit geringer werdende menschliche Ressourcen nicht vergeudet werden. Wenn wir den Freiwilligen in seiner ganzen Persönlichkeit wahrnehmen und respektieren, werden wir auch zukünftig eine ausreichende Anzahl von Engagierten zur Mitwirkung gewinnen. Wichtig ist, dass eine Organisation in Bewegung bleibt, sich hinterfragt und sich Fragen stellt und stellen lässt.

Autoren:

Jürgen Schill ist Fachbereichsleiter für Bildung, Erziehung und Ehrenamt in der Bundesgeschäftsstelle der Johanniter-Unfall-Hilfe e.V.

Kontakt: juergen.schill@johanniter.de

Leander Strate ist Fachbereichsleiter Rettungsdienst, Notfallvorsorge und Fahrdienste in der Bundesgeschäftsstelle der Johanniter-Unfall-Hilfe e.V.

Kontakt: leander.strate@johanniter.de

Redaktion:

BBE-Newsletter für Engagement und Partizipation in Deutschland

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

- Geschäftsstelle -

Michaelkirchstr. 17-18

10179 Berlin-Mitte

+49 (0) 30 6 29 80-11 5

newsletter(at)b-b-e.de

www.b-b-e.de