



**Protokoll des Ehrenamtsdialogs Kirchhain, 05.07.2016,
Ort: Bürgerhaus Kirchhain**

Doris Heineck, Leiterin der Freiwilligenagentur, begrüßt die Anwesenden auch im Namen von Dietmar Göttling, Leiter des Fachdienstes Ehrenamtsförderung und Partnerschaften. Sie beschreibt die bisherigen Anstrengungen des Landkreises in Zusammenarbeit mit der Freiwilligenagentur, die Ehrenamtskultur weiterzuentwickeln. Ein Schwerpunkt bildet dabei das Thema Gewinnung und Bindung von Vereinsvorständen, da dies für viele Vereine zunehmend ein Problem darstellt. Unterstützt wird dieses Vorhaben von der Robert-Bosch-Stiftung, die in drei Bundesländern (Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Hessen) die Verbreitung guter Ideen zur Gewinnung und Qualifizierung von Vereinsvorständen fördert.

2015 sind 4 Ehrenamtsdialoge durchgeführt worden, bei denen der Austausch zwischen den Vereinen im Vordergrund gestanden hat. Dabei sind bereits einige gute Beispiele von Vereinsvertreterinnen und -vertretern vorgestellt worden, wie man Vereine modernisieren und somit auch insgesamt wieder attraktiver gestalten kann.

Im Mai 2016 hat der Landkreis Frau Susanne Batz als Ehrenamtslotsin eingestellt, deren Aufgabe die Beratung und Unterstützung von Vereinen ist.

In diesem Jahr finden zwei Ehrenamtsdialoge in Kirchhain und Biedenkopf statt, bei denen Praktikerinnen aus Vereinen berichten werden, wie es ihnen gelungen ist, neue Mitstreiterinnen für die Vorstand- und Vereinsarbeit zu gewinnen.

Vortrag: Mitarbeitergewinnung und Nachwuchsförderung in der Vereinsführung – Welches Konzept haben wir dafür entwickelt?

Frau Heineck leitet zu Frau Heide Klabers (Vorsitzende des Sportvereins TGS Jügesheim 1895) über, die im Rahmen eines Inputreferates ein Konzept mit 13 Schritten vorstellt, um Mitarbeiter/innen für den Vorstand zu gewinnen:





1. Initiator/in bzw. Koordinator/in finden

Es sollte ein Vorstandsmitglied den Auftrag haben, Führungskräfte zu gewinnen. Dies ist nicht Aufgabe des Vorsitzenden (der genug zu tun hat), sondern eine gesonderte Aufgabe eines damit Beauftragten!

2. Vorstand überzeugen

Diese Beauftragung muss vom Vorstand gewollt sein. Diese Rückendeckung braucht der „headhunter“.

3. Voraussetzungen schaffen

Dieser „Personalbeauftragte“ sollte im Vorstand durch Wahl bestimmt werden.

4. Arbeitsschritte festlegen

Als erstes ist zu analysieren, wie viele Vorstandsmitglieder und welche gebraucht werden.

5. Tätigkeitsprofile erstellen

Die zu besetzenden Vorstandsposten sind mit ihren jeweiligen Aufgabengebieten in einem Tätigkeitsprofil festzulegen.

6. Anforderungsprofile erstellen

Aus der Aufgabenstellung sind Anforderungsprofile zu erstellen.

7. Rahmenbedingungen festlegen

Im Gespräch mit möglichen Kandidaten sind auch die Rahmenbedingungen, wie z.B. stundenmäßige Belastung und evtl. zeitliche Befristung zu behandeln.

8. Kommunikation sicherstellen

Veränderungen in der Aufgabenverteilung des Vorstands sind im Verein bekannt zu geben (nicht über die Presse!).

9. Anerkennungskultur aufbauen

Wichtig ist eine Konzeption, wie für den geleisteten Einsatz gedankt wird.

10. Mitarbeiter schulen und fortbilden

Schulung und Fortbildung sind Voraussetzung für erfolgreiche Vereinsarbeit. Nicht jeder muss bereits mitbringen, was er für seine Aufgabe braucht. Die Entsendung zu Schulungen ist auch eine Art von Anerkennung.

11. Rücktrittsabsichten

Wenn einer zurücktreten will, sollte man ihn nicht halten, sondern ihm für seinen geleisteten Einsatz danken.

12. Verlaufsstrategie

Eine derartige Personalgewinnung ist ein mittelfristiger Prozess, der erst nach 3-4 Jahren Erfolg haben wird.

13. Mut zu neuen Wegen

Veränderungen sind nötig!

Im Anschluss an das Referat von Frau Klabers werden in drei Arbeitsgruppen mit jeweils einer Inputgeberin, die von ihrem Verein berichtet, das Thema vertieft und Erfahrungen ausgetauscht.

Thematisch: Mitarbeiter/innengewinnung und Nachwuchsförderung in der Vereinsführung

Inputgeberin: Heide Klabers, Moderatorin: Dorothee de la Motte



Bestimmend für die Diskussion waren die „13 Schritte“, die Frau Klabers in ihrem Einführungsvortrag erläutert hatte.

Für hilfreich bzw. wichtig wurden folgende Punkte festgehalten:

- Eine auf den Verein zugeschnittene Analyse ist unabdingbar um eine Veränderung bzw. Verbesserung zu erreichen
- Die zeitliche Begrenzung von Aufgaben kann Hemmschwellen abbauen
- Eine niedrigschwellige Einstiegsmöglichkeit erleichtert es, sich einzubringen
- Bei der Suche nach Engagierten sollte die Lebenssituation und das Alter im Blick bleiben.

Beispiel der Feuerwehr: Kinder und Jugendliche können gewonnen werden. Sie fallen aber aus in der Berufsfindungs- und Familienphase. Erst wenn ihr Alltag wieder „entspannter“ ist, haben sie Raum für erneutes Engagement. Frau Klabers berichtete, dass sie bei der Suche für Nachfolge oder Aufgabenübernahme die Mitgliederliste nach 60 +-Menschen durchforstet und sich nicht von 6 Fehlversuchen abschrecken lässt, der/die 7. ist möglicherweise genau die Richtige.

- Um das Vereinsteam zu schulen oder zu coachen, also externe Hilfen zu buchen, können Finanzierungshilfen in Anspruch genommen werden, z.B. vom Deutschen Sportbund oder von der hess. Engagementförderung (Qualifizierungsprogramm)
- Synergieeffekte sollten genutzt werden.

Beispiele: Ausbilder aller Sportarten brauchen einen Erste-Hilfe-Schein. Wenn er sportartübergreifend angeboten wird, lernen die Menschen sich untereinander kennen und ein „Wir-Gefühl“ entsteht.

Wenn verschiedene (kleinere) Vereine sich für Fortbildungen ihrer Mitwirkenden / Verantwortlichen zusammenschließen, können sie voneinander lernen und sich gegenseitig unterstützen

Thematisch: Gelungener Vorstandswechsel – Wie haben wir das geschafft?

Inputgeberin: Kerstin Ebert, Vorsitzende des Heimat – und Geschichtsvereins Kirchhain, Moderatorin: Katja Kirsch



Frau Ebert ist seit 5 Jahren Vorsitzende des Heimat- und Geschichtsvereins Kirchhain. Ihr Vorgänger war 19 Jahre im Amt und hatte auch den Verein gegründet. Aufgrund gesundheitlicher Probleme musste er sein Amt niederlegen. Zunächst war ein neuer Vorsitzender im Amt, der nach einem halben Jahr aus verschiedenen Gründen das Amt aufgeben musste. Frau Ebert wurde dann gefragt, ob Sie den Vorsitz übernehmen würde. Sie war zuvor bereits Schriftführerin im Verein. Frau Ebert hat zugesagt, zunächst das Amt der Vorsitzenden **ein** Jahr auf Probe zu übernehmen. Auf Wunsch hat sie von dem vorherigen Vorsitzenden einen Aufgabenkatalog für ihre Tätigkeit erhalten und daraufhin ein Vorstandsteam gebildet. Da es für ihren Vorgänger schwierig war, loszulassen, war es für Frau Ebert wichtig, klare Absprachen zu treffen. Um das langjährige Engagement des ausgeschiedenen Vorsitzenden zu würdigen, wurde er gefragt, ob er bereit ist das Amt des „Ehrevorsitzenden“ zu übernehmen, was er gerne annahm. Er wurde zu allen Sitzungen eingeladen, um u. a. auf sein Erfahrungswissen zurückgreifen zu können.

Tipps:

- Für die Einarbeitung ist es wichtig, den alten Vorstand einzubinden. Da es dem Vorgänger schwerfallen kann, loszulassen, sollte man klare Grenzen zu setzen (ich mache das aber anders...)
- Neue Aufgabe für den „alten Vorstand“ finden, ihn mitnehmen und weiterhin zu den Sitzungen einladen.
- Alten Vorstand zum Ehrevorsitzenden machen und dadurch sein bisheriges Engagement würdigen

- Nachfolgefrage früh angehen, z.B. über Beisitzer den „alten Vorstand“ verjüngen,
- Evtl. Satzung ändern, damit nicht immer alle im Vorstand zur gleichen Zeit neu gewählt werden müssen
- Für neue Ämter Übergangszeiten festlegen und Einarbeitung sicherstellen, z.B. alter Kassierer arbeitet für 1 Jahr den neuen Kassierer ein.
- Mitgliedergewinnung durch öffentliche Auftritte (öffentliche Wahrnehmung), Teilnahme an Märkten, Vorträge und interessante Themen sowie Kooperationen, z.B. Zusammenarbeit mit Schulen,

Thementisch: Erfolgreiche Vorstandsstrukturen – Welche Wege sind wir gegangen?

Inputgeberin: Monika Friedrich, Vorsitzende des Kirchen- und Frauenchor Rauschenberg und Sängerkreis Wohratal, Moderatorin: Doris Heineck



Kirchen- und Frauenchor Rauschenberg

Frau Friedrich stellte in der ersten Runde den Kirchen- und Frauenchor Rauschenberg vor. Der Verein hat ca. 100 Mitglieder, davon 36 aktive Sängerinnen und ca. 60 passive Mitglieder. Bei den aktiven Mitgliedern liegt das Durchschnittsalter bei 55 Jahren, bei den passiven bei ca. 70 Jahre und älter. Sie ist 1999 Mitglied in dem Verein geworden, im Jahr 2000 wurde sie in den Vorstand gewählt. 2004 übernahm sie das Amt der Vorsitzenden. Zu Beginn ihrer Arbeit hat sie eine Bestandsaufnahme vorgenommen. Sie analysierte die Arbeitsweise und Struktur des Vereins, was ungefähr ein Jahr dauerte. Der Verein arbeitete bis zu diesem Zeitpunkt noch ohne EDV. Alle Daten wurden handschriftlich erfasst und übertragen. Glücklicherweise sollte im Rahmen eines Jubiläums eine Chronik erstellt werden und dies war der Anlass für Frau Friedrich, einen Computer einzusetzen, um die Chronik zu erstellen. Nach und nach übertrug sie auch alle anderen Daten des Vereins in den Computer, so dass sich die Verwaltung der Mitglieder und der Finanzen deutlich vereinfachte. Sie veränderte auch allmählich festgefahrene Strukturen. So gab es in der Vergangenheit bei verschiedenen Festen und Feiern immer einen Vorstandstisch, an dem



nur die Vorstandsmitglieder Platz nehmen „durften“. Dies wurde aufgelöst und mittlerweile gibt es keine „besonderen“ Tische mehr.

Tipps:

- Identifikation von Mitgliedern, die sich engagieren mit Hilfe von Befragungen: Wer kann etwas besonders gut (z. B. Stricken, Backen, Dekorieren, Fotografieren)? – Talente gesucht! – Darüber hat der Verein z. B. 2 Sängerinnen gewonnen, die gerne dirigieren möchten oder ein Mitglied, das gerne fotografiert
- Erstellung von Listen, in denen die Talente/Engagementangebote der Mitglieder erfasst sind
- Gründung von Arbeitsgruppen, in denen die Mitglieder **eigenverantwortlich** die Projekte umsetzen können (z. B. Faschings-AG)
- Umstrukturierung von Sitzungen/Jahreshauptversammlungen durch die Integration von kleinen Workshops: In kleineren Gruppen werden bestimmte Fragestellungen bearbeitet (z. B. Habt Ihr Veränderungswünsche? Was sind Eure Anliegen?) – Dadurch ist z. B. eine neue Liste von ca. 100 Liedern entstanden, die die aktiven Mitglieder gerne singen möchten, in Abstimmung mit der Chorleitung sind ca. 60 Stücke davon für den Chor geeignet und werden nach und nach bei Proben eingeübt
- Öffentlichkeitsarbeit: Erstellung und Herausgabe einer Vereinszeitung, in der Beiträge über die Aktivitäten des Chors im Laufe des Jahres vorgestellt werden

Sängerkreis Wohratal

Der Sängerkreis Wohratal ist ein Zusammenschluss von 13 Gesangsvereinen mit ca. 1200 – 1300 Mitgliedern. Frau Friedrich ist seit 2014 Vorsitzende des Vereins. Vorausgegangen war eine mehrjährige Phase, in der nicht sicher war, ob der Sängerkreis weiter bestehen kann. Der vorhergehende Vorsitzende, der viele Jahre den Verein anführte, signalisierte, dass er gerne aus dem Vorstand ausscheiden wollte. Es gab jedoch niemand, der bereit gewesen wäre, den Vorsitz zu übernehmen. In dieser Krise entschlossen sich einige Vorsitzende aus den Mitgliedsvereinen, sich in „lockerem“ Rahmen zu treffen, um sich über die Situation des Sängerkreises auszutauschen und über Veränderungen zu sprechen. Diese Treffen fanden 2-3 Mal jährlich an wechselnden Orten statt und waren auch für Mitglieder offen, die nicht in den Vorständen tätig waren. Die Protokolle der Treffen erhielten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die Vorsitzenden der Mitgliedsorganisationen sowie der Vorstand des Sängerkreises. Die Treffen waren sehr produktiv und erfolgten in einer angenehmen Atmosphäre. Nach mehreren Treffen wurde man sich einig, dass der Sängerkreis auf jeden Fall erhalten bleiben sollte.

Durch die Treffen lernten sich die Vorsitzenden und andere Akteure aus den Vereinen besser kennen und das Vertrauen zwischen den Vereinen wuchs. Das ermutigte auch einige der Teilnehmenden, sich für die Wahlen in den Vorstand zur Verfügung zu stellen. Besonders gelungen ist bei der Wahl 2014 die Zusammensetzung zwi-



schen 3 „alten Hasen“ und 3 neuen Mitgliedern sowie einer paritätischen Besetzung von 3 weiblichen und 3 männlichen Vorstandsmitgliedern. Nach der Wahl zur Vorsitzenden des Sängerkreises Wohratal besuchte Frau Friedrich alle Vereine und befragte die Mitglieder zu ihren Wünschen und Anregungen für den Verband. So bekam Frau Friedrich ein „Gefühl“ für die verschiedenen Vereine, auch für deren Schwierigkeiten.

In der Jahreshauptversammlung des Sängerkreises präsentierte die Vorsitzende mit Hilfe einer Powerpoint-Präsentation die Ergebnisse ihrer Befragung, was bei den Teilnehmenden sehr gut ankam.

Wichtige Erkenntnisse aus der Umstrukturierung des Sängerkreises:

- Aufbauorganisation (Vorstandsstruktur) wurde nicht wesentlich verändert, man hat die Besetzung des Vorstandes im traditionellen Sinn mit Vorsitzender, stellvertretende Vorsitzender etc. beibehalten, **jedoch wurden neue Inhalte und neue Abläufe eingeführt!**
- Besonders erfolgreich waren und sind die o. g. Austauschtreffen, bei denen eine gute Besprechungskultur entstanden ist. Eingeladen haben im Wechsel die Vorsitzenden der verschiedenen Vereine und jeweils der einladende Vorsitzende war und ist verantwortlich für die Moderation des Abends und die Erstellung des Protokolls.
- Vereine müssen transparent arbeiten und gläsern sein
- Der Einsatz von sozialen Medien ist in der heutigen Zeit für die Vereinsarbeit unverzichtbar, so tauschen sich die Vorstandsmitglieder des Sängerkreises per Whatsapp aus.
- Auch nach den Neuwahlen sind die Austauschrunden erhalten geblieben, was für den Dialog untereinander sehr wichtig ist