

„Neues Ehrenamt – Einladung zum Mitgestalten“



Regional-Forum
Bündnis Ländlicher Raum
21.10.2023





„Neues Ehrenamt – Einladung zum Mitgestalten“



Zum Einstieg

- Von Anerkennung und Wertschätzung
 - ❖ Bei dem zentralen Thema im Zusammenhang mit der Förderung des Freiwilligen Engagements stehen die Zeichen auf Veränderung
 - ❖ Passen die äußeren Zeichen? Sind sie angemessen und zeitgemäß?
- „Auf Zuruf“
 - Was ist die größte Herausforderung in ihrem ehrenamtlich geführten Verein?
 - Was ist eine Herzensangelegenheit für ihren Verein



„Neues Ehrenamt – Einladung zum Mitgestalten“



„Veränderungen“ sind unser Thema

- Die Geschichte vom Neu-Zugang
 - ❖ Neue Ideen sind nicht immer willkommen
 - ❖ „Neue“ kennen womöglich Strukturen und Kommunikationswege nicht
- Das Werte-Quadrat „Veränderung“ aus einer Mühlengruppe

Das Wertequadrat „Veränderung“



Was braucht es zum
Gelingen von
Veränderung?

Was schützt die Werte, die
zum Gelingen beitragen?

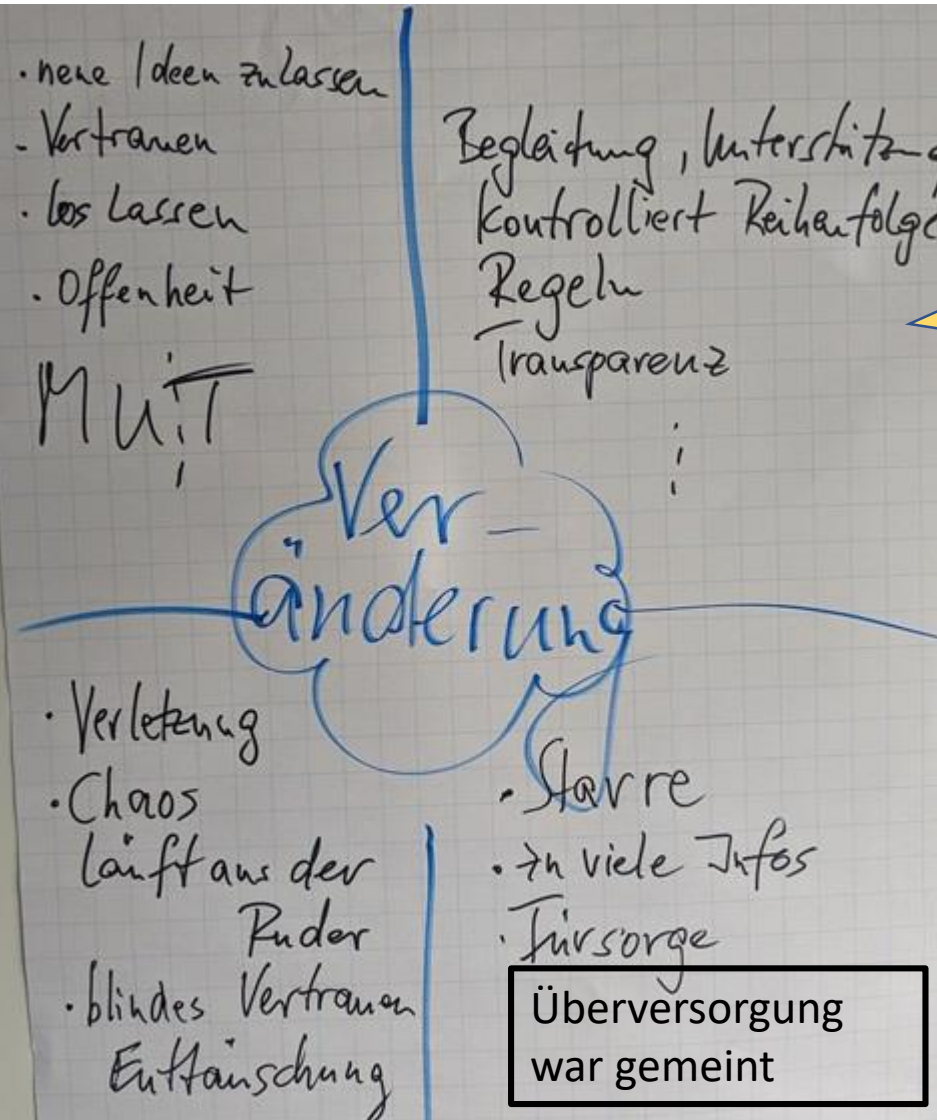
Was passiert bei
„Übertreibung“?

Was passiert bei
„Übertreibung“?

Das Wertequadrat „Veränderung“



Was braucht es zum Gelingen von Veränderung?



Was schützt die Werte, die zum Gelingen beitragen?

Was passiert bei „Übertreibung“?

Was passiert bei „Übertreibung“?



„Neues Ehrenamt – Einladung zum Mitgestalten“



1)

<u>Ehrenamt</u>		
	<u>Altes</u>	<u>Neues</u>
<u>Zugang</u>	Tradition, Eltern	biografische Passung
<u>Motive</u>	Status, Pflicht, Altruismus	Vielfalt, Spaß, Weiterentwicklung, Mitgestaltung
<u>Organisation</u>	hierarchisch, feste Strukturen	Mitbestimmung, Flexibilität, ^{Transparenz} Partizipation
<u>Dauer</u>	"ein Leben lang"	vorübergehend, punktuell
<u>Sinn</u>	Tradition bewahren, Soziale Stellung	Umgang mit Menschen, Gemeinschaft, Spaß



„Neues Ehrenamt – Einladung zum Mitgestalten“



**Ein paar Zahlen, Daten, Fakten
zum Freiwilligen-Engagement**

ZDF zum Freiwilligen-Engagement



Abbildung 5-1 Anteile freiwillig engagierter Personen in vierzehn Bereichen 2019 (Basis: alle Befragten; Mehrfachnennungen möglich)

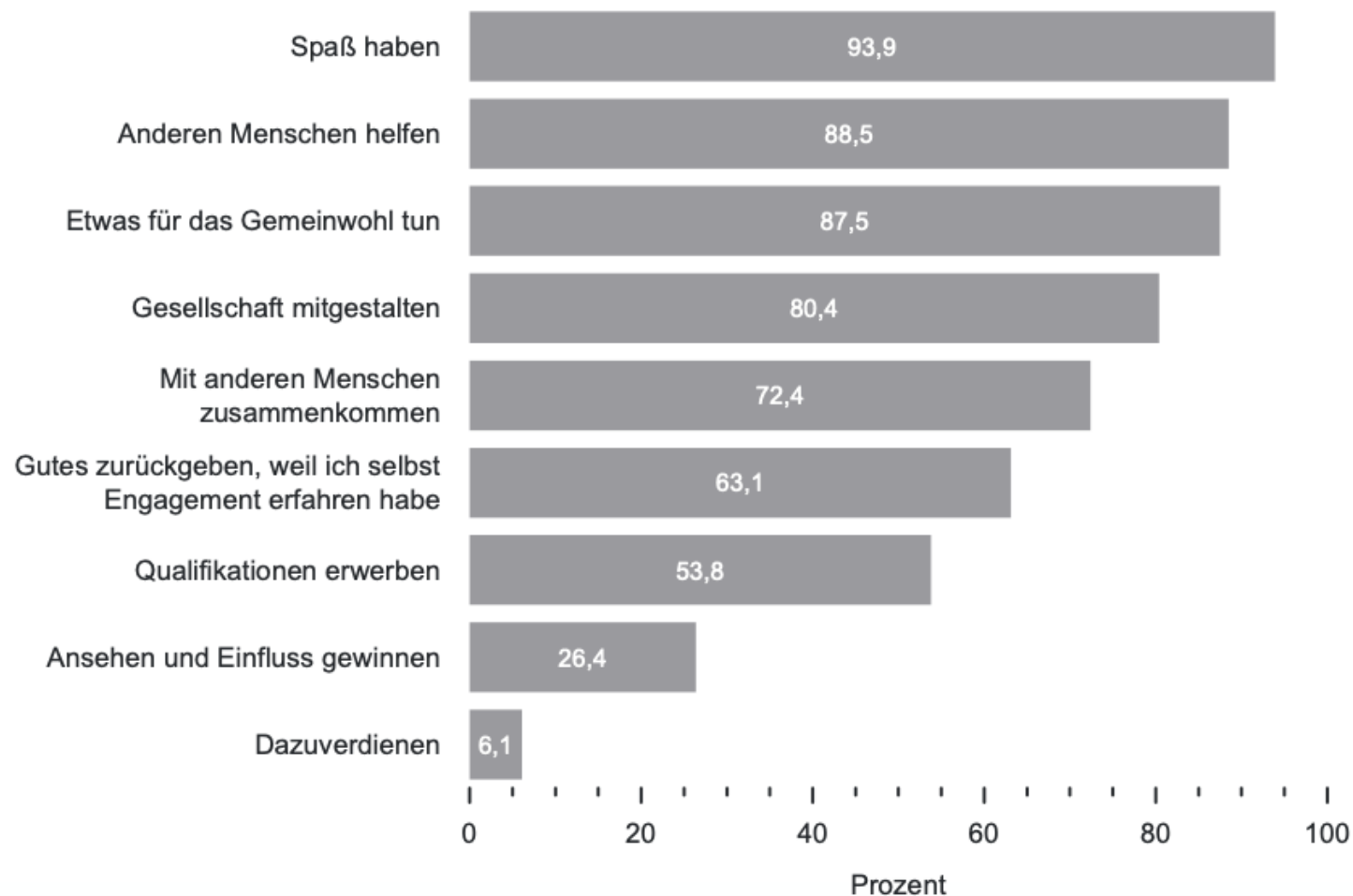


Quelle: FWS 2019 gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: alle Befragten (n = 27.762). Mehrfachnennungen möglich.

ZDF zum Freiwilligen-Engagement



Abbildung 6-2 Angaben der freiwillig Engagierten zu den Motiven für ihr Engagement 2019
(Basis: alle Engagierten; Mehrfachnennungen möglich)

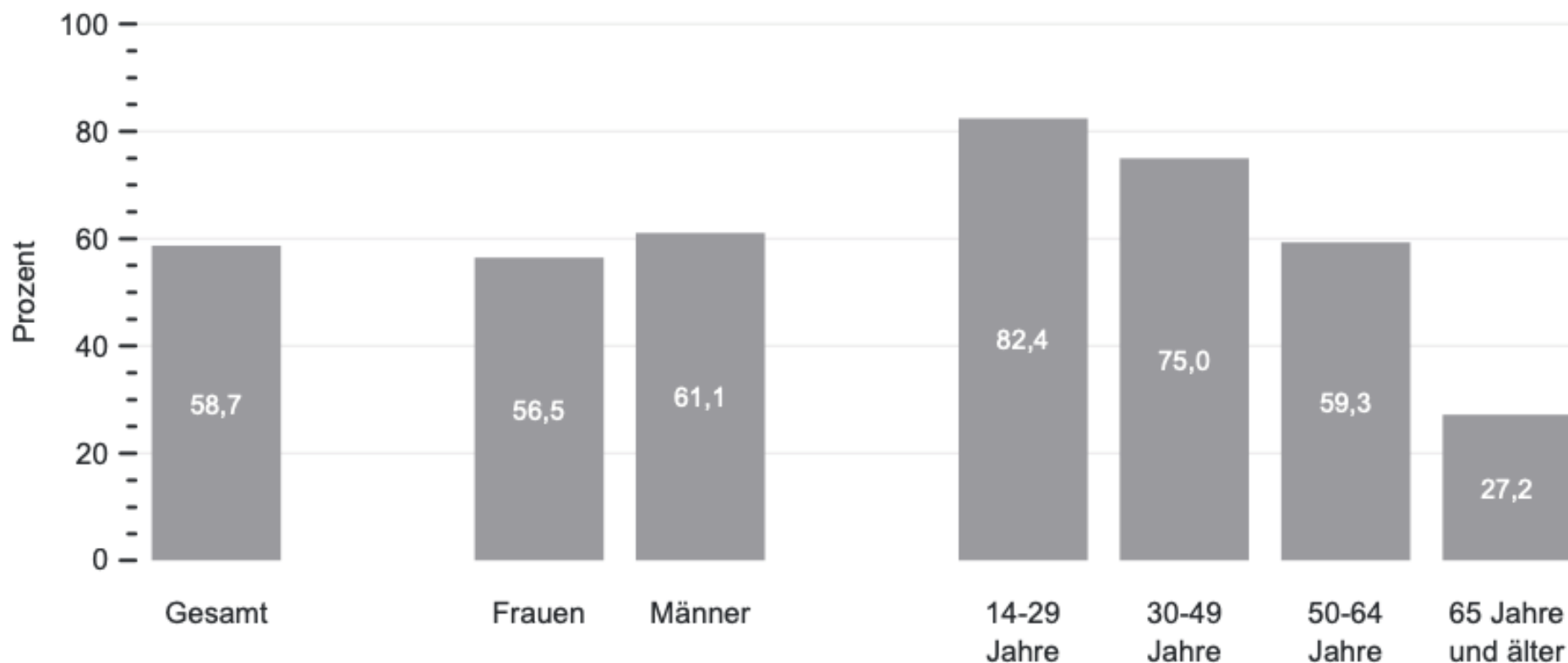


Quelle: FWS 2019, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: alle Engagierten (n = 11.813–12.009). Mehrfachnennungen möglich.

ZDF zum Freiwilligen-Engagement



Abbildung 6-11 Anteile aktuell nicht-engagierter Personen, die zu einem Engagement bereit sind, 2019, gesamt, nach Geschlecht und nach Alter (Basis: aktuell nicht-engagierte Personen)



Quelle: FWS 2019, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: aktuell nicht-engagierte Personen (n = 15.479).

Die geschlechts- sowie alle altersspezifischen Unterschiede sind statistisch signifikant.



„Neues Ehrenamt – Einladung zum Mitgestalten“



Ein systematischer Entwicklungsprozess

Ein innovativer
Entwicklungsprozess

Zukunfts-
Check
Mühlengruppe

Handlungsplan

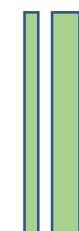
Workshops
und Trainings



„Neues Ehrenamt – Einladung zum Mitgestalten“



Input „Zukunftscheck“





„Neues Ehrenamt – Einladung zum Mitgestalten“



Ein paar Erfahrungen

- 1) Welche Erfahrungen machte der Vorstand des Heimatvereins Wehe mit dem Einstieg in den systematischen Entwicklungsprozess? Wie begegnete die Gruppe dem Prozess?
- 2) Was löste er aus? Was brachte er vielleicht schon?
- 3) Welche Erwartungen sind mit dem Prozess verbunden?
- 4) Welche Empfehlungen können an andere Vereine, Gruppen gegeben werden?



„Neues Ehrenamt – Einladung zum Mitgestalten“



Ein paar Erfahrungen

Friedrich Schepsmeier berichtet von ersten Erfahrungen des Heimatvereines bzw. der Mühlengruppe

Er betont die Erfahrung, im Entwicklungs- bzw. Beratungsprozess individuell auf die Bedürfnisse der verschiedenen Gruppen und Vereine eingehen zu können

Er hebt die Chance hervor, im Dorf, im Stadtteil gemeinsam mit anderen Vereinen zum Beispiel Bildungsangebote zum Thema Ehrenamtsgewinnung/Förderung des Freiwilligen Engagements anzunehmen



„Neues Ehrenamt – Einladung zum Mitgestalten“



Sechs Empfehlungen

1. Attraktive Angebote entwickeln
2. Flexibilität sicher stellen
3. Anerkennung und Wertschätzung bieten
4. Gemeinschaft und Vernetzung ermöglichen
5. Weiterentwicklungsmöglichkeiten aufzeigen
6. Kommunikation auf Augenhöhe garantieren

Ihre Ansprechpartner

Holger Vetter

vetholg@t-online.de

0175-1851195



Franz Dies

franz.dies@gmail.com

0171-3052057





Anlagen





„Neues Ehrenamt – Einladung zum Mitgestalten“



- Vom Fachkräftemangel im Ehrenamt
- Vom Bitten, Betteln und Drohen mit dem moralischen Zeigefinger hin zur Einladung zum Mitgestalten
- ➔ Von Bedarfen und Bedürfnissen, Entwicklungschancen, Qualifizierungschancen, Wertschätzungs- und Anerkennungschancen im freiwilligen Engagement

„Neues Ehrenamt – Einladung zum Mitgestalten“

Herausgeberin
Arbeitsstelle Ehrenamt im
Hauptbereich 3 und 5 der
Evangelisch-Lutherischen Kirche
in Norddeutschland, Königstraße 54,
22767 Hamburg





„Neues Ehrenamt Einladung zum Mitgestalten“



Hauptteil

Ein paar ZDF / Heutiges Ehrenamt vs. Früheres Ehrenamt

- Ergebnisse der Erhebungen: 5. Freiwilligensurvey(2019) des BMFSFJ, Akademie für Ehrenamtlichkeit, Akademie Management und Politik

Ein paar Konsequenzen

- Thema: Veränderungen
- Systematisches Vorgehen



„Neues Ehrenamt Einladung zum Mitgestalten“



Hauptteil

Interviews/Statements von Vertretern der Mühlengruppen

- Herr Schepsmeier,
- Wie sind wir dem Entwicklungsprozess begegnet? Was hat er bei uns ausgelöst? Was hat er bisher gebracht?



„Neues Ehrenamt Einladung zum Mitgestalten“



Zusammenfassung, Appell

- „Ehrenamt muss Spaß machen, muss Beteiligung und Mitbestimmung ermöglichen, muss attraktiv sein z.B. Qualifizierungen ermöglichen also einen Mehrwert für die Freiwilligen schaffen“
- „Ehrenamtsförderung braucht im Vorstand von Vereinen und Organisationen, Gruppen einen hohen Stellenwert“
- „Ehrenamt braucht Anerkennung und Wertschätzung“

Herzensangelegenheiten: wir brauchen neue Mitglieder, wir brauchen neue Mithelfende, wir brauchen Erneuerung, wir brauchen Konzepte um die Mühlen, die Denkmäler, die Historie zu erhalten.

Gruppenanalyse
über alle
Mühlengruppen

Kernaussagen.....	lassen vermuten , dass.....	 und fordern auf
<ul style="list-style-type: none"> • Die Mühle ist mein Leben, die Mühle ist wie ein Kind • Wir haben Aufbauarbeit geleistet, auf die wir stolz sind • Wir können die anstehenden Aufgaben und Arbeiten (auf Dauer) nicht mehr leisten • Wir brauchen neue junge Mitglieder • Wir brauchen Konzepte, Ideen zur Vereinsentwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> • Bis auf wenige Ausnahmen alle Mühlengruppen vergleichbare Herausforderungen haben • Ein systematisches Ehrenamtsmanagement , wie bei vielen anderen Vereinen auch, das Mittel der Wahl für eine positive Vereinsentwicklung der meisten Gruppen ist • Einzelmassnahmen nach Bedarf sinnvoll sind 	<ul style="list-style-type: none"> • die Gruppen zu identifizieren, die Einzelmaßnahmen benötigen • das Ehrenamtsmanagement entsprechend unseres Vorschlages „Die ersten Schritte im Projekt Neues Ehrenamt in den Mühlengruppen“ durchzuführen <ul style="list-style-type: none"> • Weitere Interviews durchführen • Dorfwerkstätten oder ähnliche gemeinschaftsstiftende Formate zu gestalten

Ergebnisse und Erkenntnisse aus den Dialoginterviews



- Die aktuelle Situation in der Gruppe ist positiv. Wir sind gut aufgestellt und sind eine interessante Gruppe. Wir sollten langfristig denken.
- Die Überalterung ist Fakt; damit ist umzugehen

- Zukunftsaufgaben können angepackt werden:
 - Junge Mitglieder gewinnen
 - Mehr Frauen gewinnen

- Wir brauchen ein „Instrument“, das uns hilft, interessierte Personen zielgerichtet anzusprechen und für uns zu gewinnen
- Wir können einen Werkzeugkasten gebrauchen für eine systematische Ehrenamtsgewinnung
- Wir schotten uns möglicherweise noch zu sehr ab und müssen uns öffnen

- Ehrenamtsmanagement als Vorstandsaufgabe war bisher „kein Thema“
- Etwas Neues zu probieren, ist eine Herausforderung

Ergebnisse und Erkenntnisse aus den Dialoginterviews



- Veränderungen sind möglich, es müssen aber auch rechtliche und sonstige Begrenzungen abgeklapft sein
- Wir benötigen Konzepte für Werbung, Marketing

- Verunsicherung herrscht in den Themen Marketing, Werbung, Steuern...
- Verunsicherung herrscht, wie man Interesse bei Jüngeren wecken kann

- Es gibt aktuell noch keine Probleme; für die Zukunft sehe ich große Probleme
- Es geht um ein zugeschriebenes Image: „altbacken“

- Die Sorge um die Zukunftsentwicklung ist begründet
- Das zugeschriebene Image ist offensichtlich ein Thema
- Ideen für neue Veranstaltungsformate und Konzepte sind nötig.

Neues Ehrenamt

- 6 -

Vermietung für private Feiern im
Mühlenhaus an Mühlenhausver-
mietung

- Mühlenhaus reinigen
- Reinigungsmittel kaufen
- Inventar ersetzen
- Vermieten: Termine, Spielregeln,
Kassieren, Abnahme d. Hauses

Σ das Mühlenhaus ist ein
attraktiver Veranstaltungsort

Neues Ehrenamt ...

- 5 -

Hauswart

- kleine Reparaturen im Gebäude
- Abstimmung mit Dienstleistern f. d.
Gebäude (Schornsteinfeger, ...)
- Wartung d. Rasenmähers
- Zapfanlage reinigen, ...
- Speisen u. Getränke einkaufen und
abrechnen (Mahltag u. Vermietung)
- Thekendienst am Mahltag

Σ er hält das Mühlenhaus funktions-
fähig (Bewirtung d. Helfer)



„Neues Ehrenamt Einladung zum Mitgestalten“



Zusammenfassung, Appell

1. Attraktive Angebote: Es ist wichtig, dass das Ehrenamt interessante und sinnvolle Aufgaben bietet, die den Interessen und Fähigkeiten junger Menschen entsprechen. Stelle sicher, dass die Tätigkeiten herausfordernd, aber auch erfüllend sind.
2. Flexibilität: Junge Menschen haben oft viele Verpflichtungen wie Schule, Studium oder Arbeit. Biete daher flexible Einsatzmöglichkeiten an, die es ihnen ermöglichen, ihre Zeit effektiv zu nutzen und das Ehrenamt in ihren Alltag zu integrieren.
3. Anerkennung und Wertschätzung: Zeige den jungen Ehrenamtlichen, dass ihre Arbeit geschätzt wird. Eine regelmäßige Rückmeldung und öffentliche Anerkennung können dazu beitragen, dass sie sich wertgeschätzt fühlen und motiviert bleiben.
4. Gemeinschaft und Vernetzung: Schaffe Möglichkeiten für junge Ehrenamtliche, sich untereinander auszutauschen und zu vernetzen. Veranstalte regelmäßige Treffen, Workshops oder Teamaktivitäten, um ein Gefühl der Gemeinschaft zu fördern.
5. Weiterentwicklungsmöglichkeiten: Biete den jungen Ehrenamtlichen die Möglichkeit, sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln. Das kann durch Schulungen, Mentoring-Programme oder die Übernahme von Verantwortung geschehen.
6. Kommunikation auf Augenhöhe: Behandle junge Ehrenamtliche als gleichwertige Partner und höre ihnen zu. Ihre Meinungen und Ideen sind wertvoll und sollten ernst genommen werden.



Anhang

Zukunfts-Check Mühlengruppen -1-

Wie funktioniert der Zukunftscheck?

- (1) Die Berater sowie ausgewählte Mühlengruppenmitglieder führen mit einem repräsentativen Querschnitt von Mitgliedern, Mitarbeitern sowie weiteren Stakeholdern (Anspruchs-/Interessens-Gruppen) und Partnern der Mühlengruppe Dialog-Interviews durch. Dabei gilt: Je besser die Interviewpartner/-innen die unterschiedlichen Anspruchs-/Interessensgruppen rund um die Mühlengruppe spiegeln und reflektieren, desto effektiver kann der Zukunftscheck durchgeführt werden.
- (2) Die Interviewten, die am Projekt beteiligten Mühlengruppenmitglieder sowie weitere Beteiligte aus weiteren Anspruchs-/Interessens-Gruppen werden zu einem Workshop eingeladen. Als Vorbereitung auf den Workshop wird den angemeldeten Personen die Dokumentation der Dialog-Interviews zur Verfügung gestellt.
- (3) Während des Workshops werden auf der Basis der Dialog-Interviews die Kernherausforderungen für die weitere Entwicklung der Mühlengruppe herausgefiltert, die möglichen Stolpersteine identifiziert sowie die ersten Handlungsschritte vereinbart.

Zukunfts-Check Mühlengruppen -2-

Man könnte den Zukunfts-Check auch mit einer TÜV-Prüfung vergleichen. Doch mit einem großen Unterschied: Die Prüfer sind nicht die Fachexperten des TÜVs. Sondern es sind die Mitglieder, Partner und Anspruchs-/Interessens-Gruppen der Mühlengruppe, die die Mühlengruppe unter die Lupe nehmen. Zudem können sich auch Menschen aus dem Umfeld beteiligen, die ein Interesse an der positiven Entwicklung der Mühlengruppe haben.

Welchen Nutzen haben die Mühlengruppen von einem Zukunfts-Check?

Die Mühlengruppen erhalten in komprimierter Form Aussagen zu zentralen Indikatoren, die für eine erfolgreiche und nachhaltige Entwicklung bedeutsam sind.

Beim Zukunfts-Check werden Zukunftspotentiale ermittelt, die mit Hilfe der weiteren Beratung in konkrete Verbesserungen umgewandelt werden können.

Die am Prozess beteiligten Personen haben ein großes Interesse an der Verwirklichung der erarbeiteten Empfehlungen. Demzufolge haben diese Personen auch eine erhöhte Bereitschaft, Aufgaben zu übernehmen.

Erste konkrete Schritte für eine nachhaltige Entwicklung der Mühlengruppe sind vereinbart.

Interview Leitfragen



0. Einleitung bzw. Einstimmung auf das Interview, Hinweise zu Absicht, Sinn und Zweck
 - a. Für die Dialog-Interviews gilt:
 - i. Je besser die Interviewpartner/-innen die unterschiedlichen Teilgruppen der Mühlengruppen spiegeln und reflektieren, desto effektiver kann der Zukunftsscheck durchgeführt werden
 - ii. Zentrales Anliegen für die Durchführung der Interviews ist, dass die Interviewer auf ihre spezielle Rolle vorbereitet sind, um ihre Rolle während der Interviews einhalten zu können
 - iii. Die Mühlengruppen bzw. deren Vorstände erhalten durch die Interviews in komprimierter Form Aussagen zu zentralen Indikatoren, die für eine erfolgreiche und nachhaltige Entwicklung der Mühlengruppen bedeutsam sein werden
-
1. Beschreiben Sie bitte Ihre besondere Beziehung zu dem Mühlenverein? Was verbindet Sie heute mit der Mühlengruppe?
 2. Wie ist die aktuelle Situation der Mühlengruppe? Beschreiben Sie in wenigen kurzen Begriffen (Überschriften, Filmtiteln) wie Sie die aktuelle Situation der Mühlengruppen in puncto Mitarbeiter/Ehrenamt wahrnehmen.
 3. Was sind momentan die drei wichtigsten Herausforderungen im Bereich Mitarbeiter/Ehrenamt?
 4. Insgesamt gesehen...
 - a) Was funktioniert im Bereich Mitarbeiter/Ehrenamt bereits gut?
 - b) Was sind die Schwächen?
 5. Wie fühlen Sie sich in der Mühlengruppe? (Bei externen Interviewpartnern evtl. weglassen)
 6. Was wünschen Sie sich für die nähere Zukunft der Mühlengruppen? Was sind Ihre „Herzensangelegenheiten“?
 7. Wer sind die wichtigsten Partner der Mühlengruppen?
 8. Wenn wir mit dem Projekt „Neues Ehrenamt in den Mühlengruppe“ in den nächsten fünf Monaten zwei Dinge verändern könnten, welche zwei Veränderungen wären aus Ihrer Sicht von größtem Wert und größter Bedeutung für die Fortentwicklung der Mühlengruppen?
 9. Um künftig erfolgreich zu sein, was sollten die Mühlengruppen loslassen, wovon sollten sie sich verabschieden? Und was sollten sie hinzulernen?
 10. Welche alten Spannungen und/oder Begrenzungen gibt es, die es erschweren könnten, ihre Zukunftserwartungen zu erfüllen? Was ist es, was sich in den Weg stellen könnte?
 11. Wer sollte an der künftigen Mühlengruppenentwicklung noch beteiligt werden?

Datum, Interviewpartner; Email: Interviewer:

Bildungsimpulse für die Mühlengruppen



Modul A: 4 Stunden

Ehrenamtliches Engagement braucht Leadership - Training für Führungskräfte in den Mühlengruppen -

- Führungskräfte beeinflussen durch ihr Verhalten und ihre Zusammenarbeit die Kultur in den Mühlengruppen maßgeblich. Damit üben Sie einen enormen Einfluss auf das Interesse und die Bereitschaft von Menschen aus, sich in einer Mühlengruppe zu engagieren.
 - grundlegende Führungsaufgaben und -Prinzipien, die für die Gestaltung einer ehrenamtsfreundlichen Kultur bedeutsam sind
 - Was braucht es, um im Führungskreis als starkes Team zu arbeiten?
 - Sich nicht im Alltagsgeschäft verzetteln – wie geht das?

Zum Abschluss werden weitere Themen für nachfolgende Workshops gesammelt und priorisiert.

Bildungsimpulse für die Mühlengruppen

Modul B: 4 Stunden



Ideen und Strategien für das Ehrenamtsmanagement in den Mühlengruppen

- Ideen und Strategien mit in die Mühlengruppenarbeit nehmen, die dazu motivieren, erste Maßnahmen zur aktiven Problembewältigung zu verwirklichen.
 - **Worin äußert sich das Problem in unseren Gruppen? => durch Interviews bekannt!**
 - Was haben wir zur Verfügung? Welche Ressourcen können wir nutzen? (Ich selbst? die Gruppe?)
 - Welche Strategien nutzen Andere im Wettbewerb um freiwillige Mitarbeiter/innen?
 - Warum könnte es sich lohnen, in unserer Mühlengruppe mitzumachen?
 - Was können wir konkret tun, um neue Freiwillige zu gewinnen? (Little Technik nutzen)

Bildungsimpulse für die Mühlengruppen



Modul C: 4 Stunden

Führungskräfte gesucht! Mit zielgerichteten Strategien die Weichen für Kontinuität in den Mühlengruppen stellen.

- Die wesentlichen Schritte eines systematischen Nachfolgeprozesses kennen lernen.
 - Standortbestimmung vornehmen
 - Zielsetzung und Stellenprofil definieren
 - Nachfolger suchen und finden
 - Die Übergabe planen
 - Abschied nehmen

Bildungsimpulse für die Mühlengruppen



Modul D: 4 Stunden

Neue Freiwillige ansprechen, gewinnen und binden

- Strategien zur erfolgreichen Ansprache, Gewinnung und Bindung interessierter Menschen kennen lernen.
 - Gesprächsstrategien
 - Einstellungen und Überzeugungen ermitteln
 - Bestandsanalyse und Weiterentwicklung vorhandener Bindungsstrategien
 - ...