



**Fachtag „Vorstand gesucht“
Vereinsschule Regensburg
Impulsvortrag**

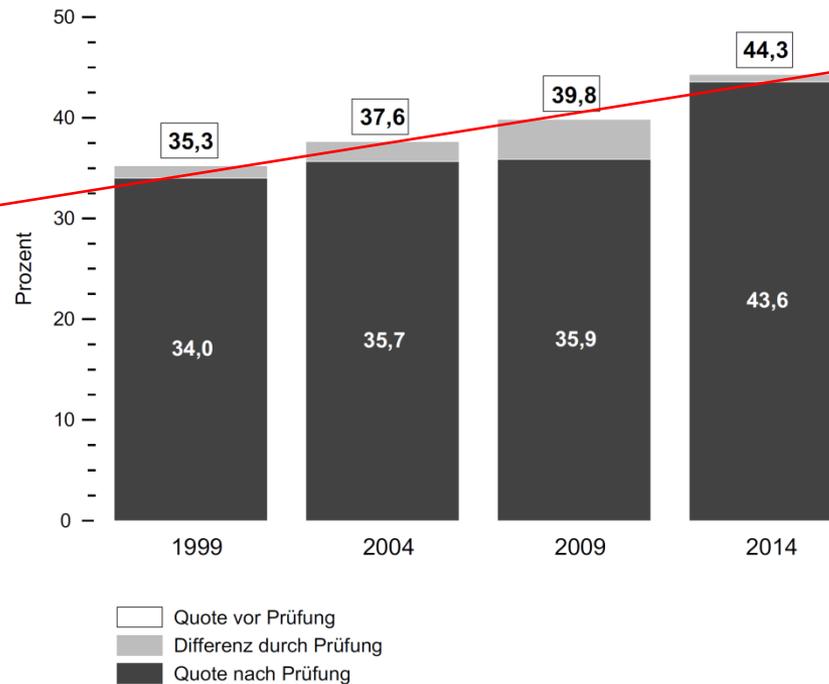
Birgitt Pfeiffer und Stefan Rieker

GUTE NACHRICHTEN



ENGAGEMENT WÄCHST

Abbildung 3-1: Anteile freiwillig engagierter Personen vor und nach Prüfung im Zeitvergleich



44,3 %

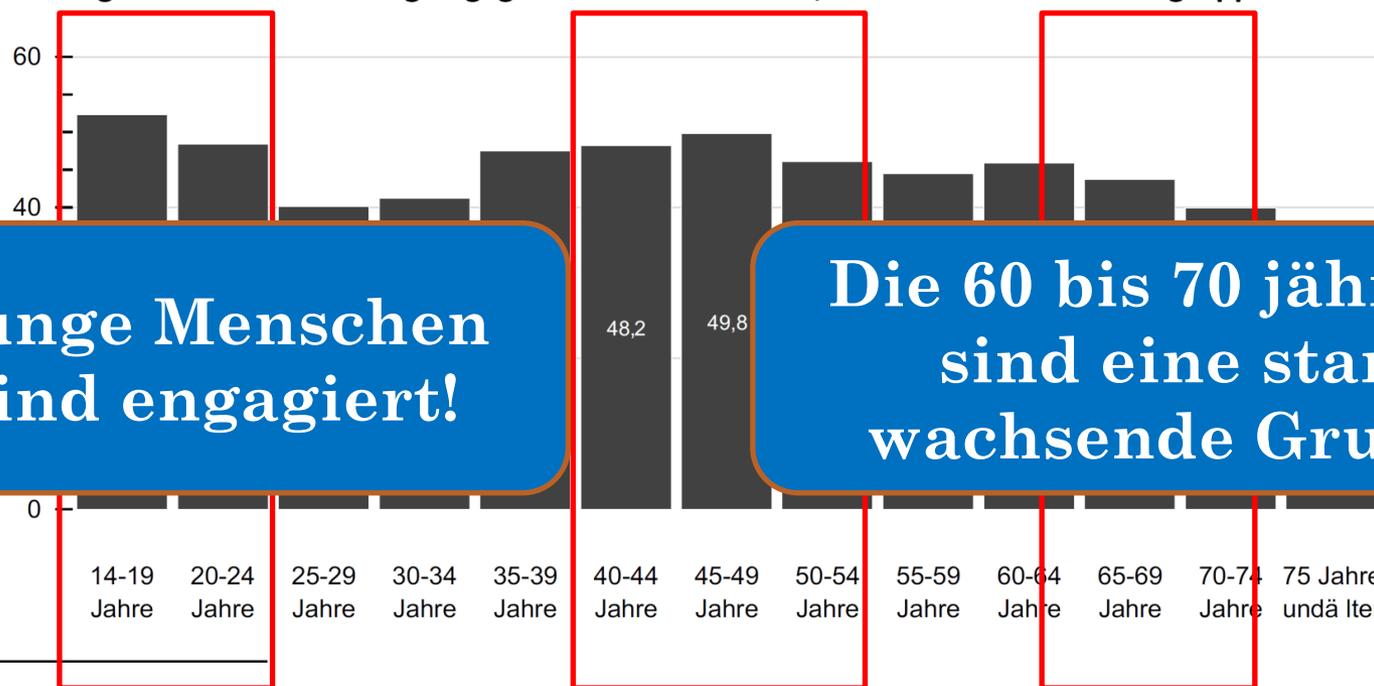
Quelle: FWS, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: Alle Befragten. FWS 1999 (n = 14.922), FWS 2004 (n = 15.000), FWS 2009 (n = 20.005), FWS 2014 (n = 28.689).

Nachrichtlich: Bei der Quote vor Prüfung im Jahr 1999 handelt es sich um eine Schätzung.



ALTERSVERTEILUNG DES FREIWILLIGEN ENGAGEMENTS

Abbildung 3-4: Anteile freiwillig engagierter Personen 2014, nach Fünf-Jahres-Altersgruppen



Junge Menschen sind engagiert!

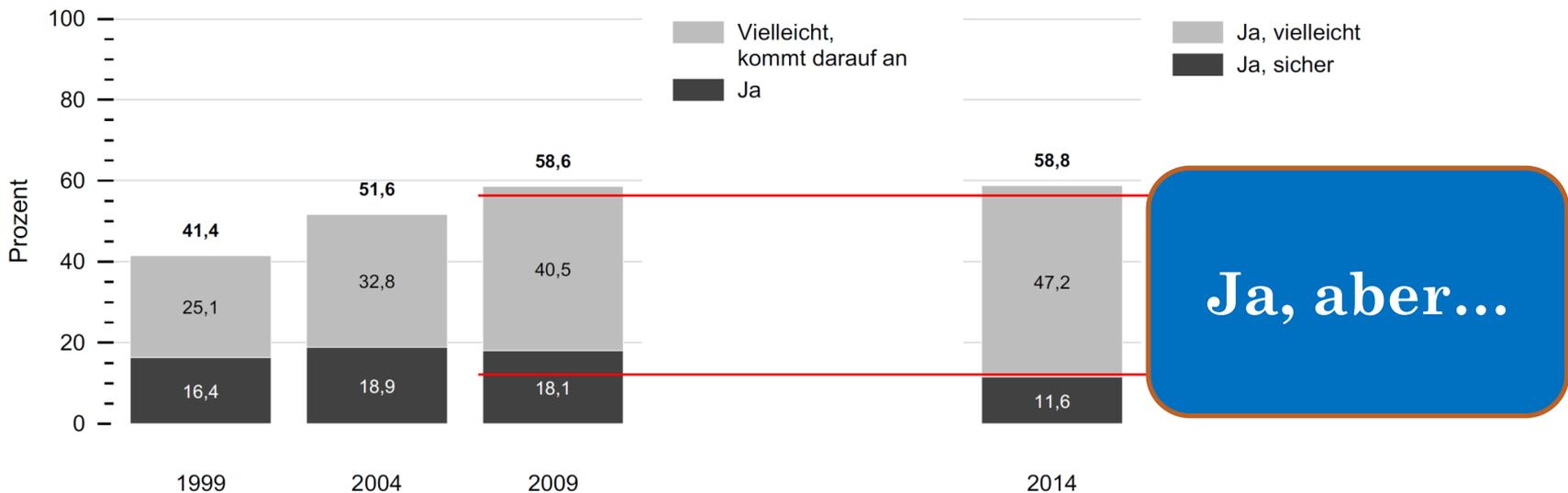
Die 60 bis 70 jährigen sind eine stark wachsende Gruppe

Quelle: FWS 2014, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: Alle Befragten (n = 28.689).



ENGAGEMENTBEREITSCHAFT IST GENERELL VORHANDEN

Abbildung 4-16: Anteile aktuell nicht-engagierter Personen, die zu einem Engagement bereit sind, im Zeitvergleich



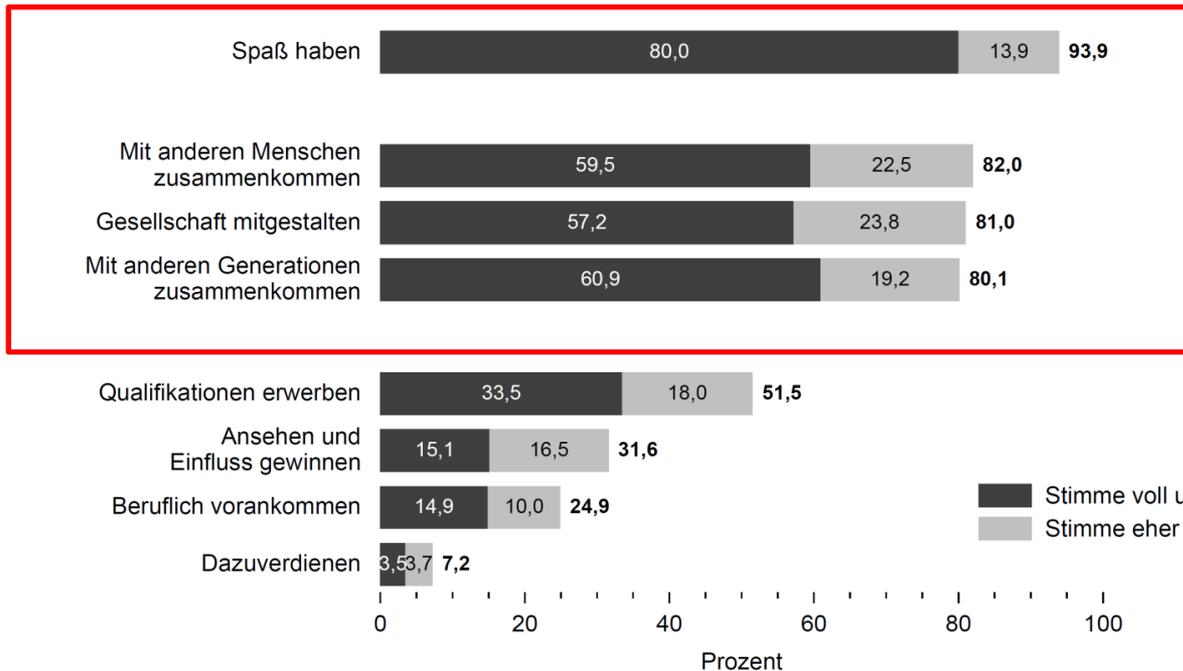
Quelle: FWS, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: Aktuell nicht-engagierte Personen. FWS 1999 (n = 9.805), FWS 2004 (n = 9.465), FWS 2009 (n = 12.766), FWS 2014 (n = 16.004).

Durch Rundung kann es zu Abweichungen der Summen von den Einzelwerten kommen.



WAS SUCHEN ENGAGIERTE?

Abbildung 7: Angaben der freiwillig Engagierten zu den Motiven für ihr Engagement 2014



Freude /
Spaß

Begegnung

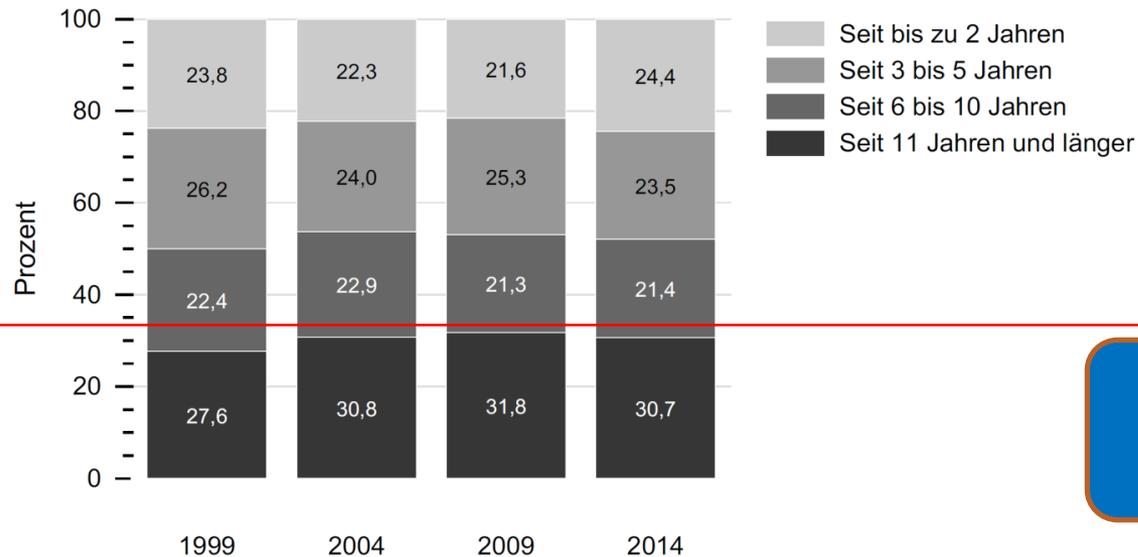
Gestaltung

Quelle: FWS 2014, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: Alle Engagierten (n = 11.651-12.506).



DIE BIOGRAFISCHE DAUER IST ...

Abbildung 12-11: Biografische Dauer der freiwilligen Tätigkeit im Zeitvergleich



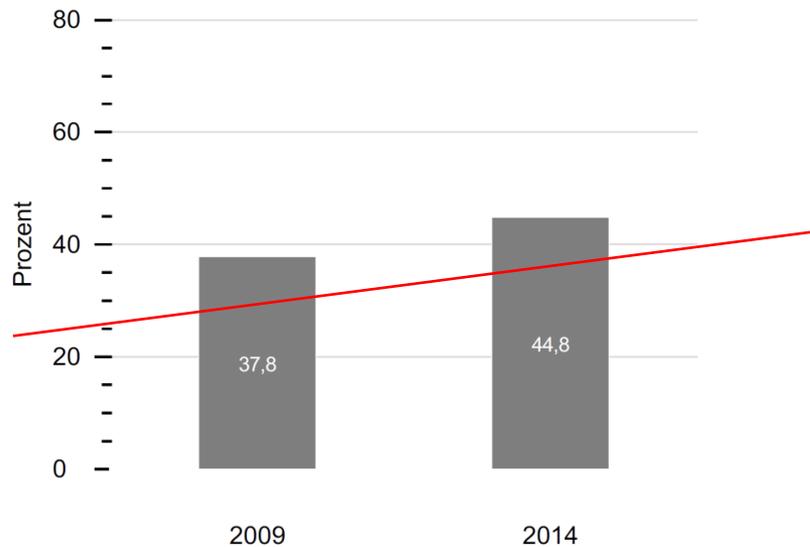
Stabil!

Quelle: FWS, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: Alle Engagierten. FWS 1999 (n = 4.680), FWS 2004 (n= 5.136), FWS 2009 (n = 6.993), FWS 2014 (n = 12.358).



MITGLIEDSCHAFT IN EINEM VEREIN

Abbildung 8-4: Anteile von Personen, die angeben Mitglied in einem Verein oder einer gemeinnützigen Organisation zu sein, im Zeitvergleich



**Vereine sind
beliebt!**

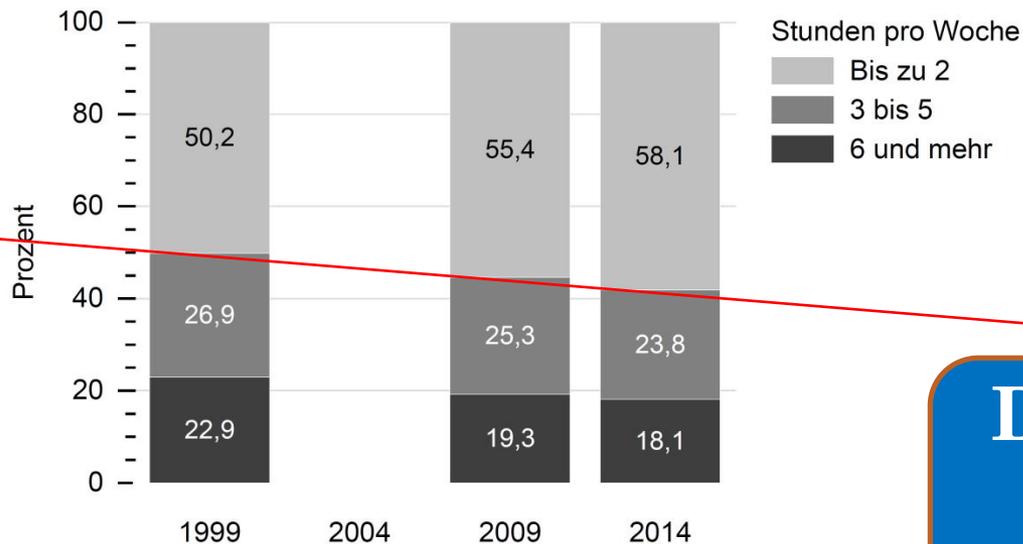
Quelle: FWS, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: Alle Befragten. FWS 2009 (n = 20.005), FWS 2014 (n = 28.689).



SCHLECHTE NACHRICHTEN



UMFANG DES ENGAGEMENTS



**Dauer pro
Woche
nimmt ab!**

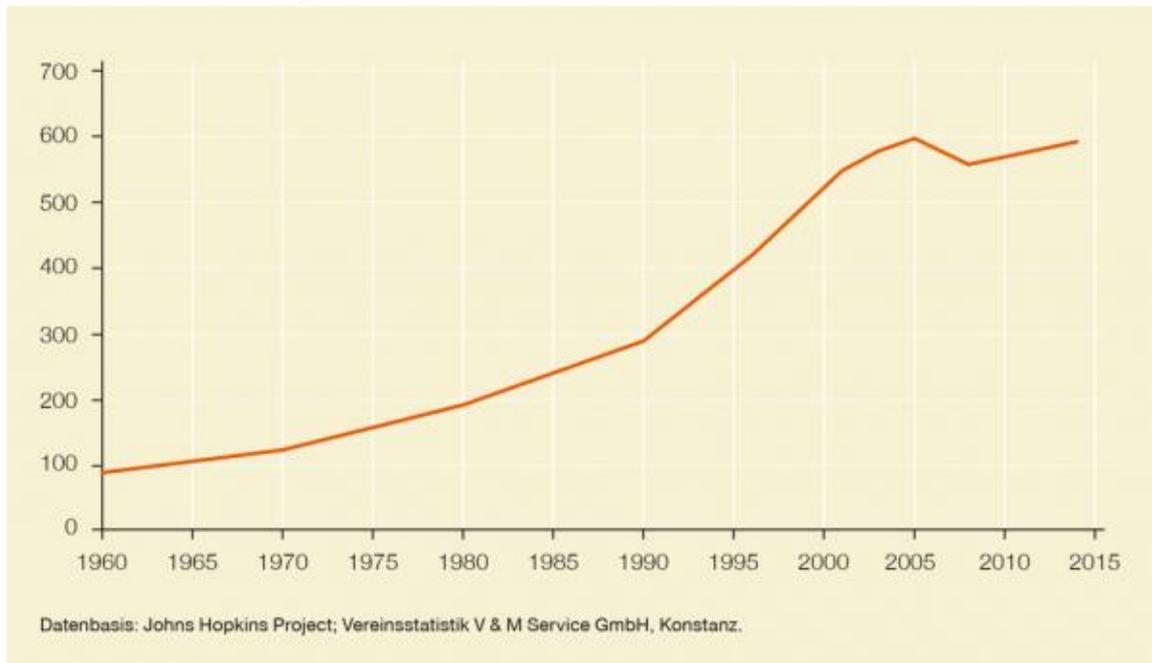
Im FWS 2004 wurde
die Frage nach dem
Zeitaufwand nicht gestellt.

Quelle: FWS, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: Alle Engagierten.
FWS 1999 (n = 4.440), FWS 2009 (n = 6.740), FWS 2014 (n = 11.799).



VEREIN ALS ERFOLGSMODELL

► Abb 1 Entwicklung der Anzahl der Vereine in Deutschland 1960 – 2014 – in Tausend



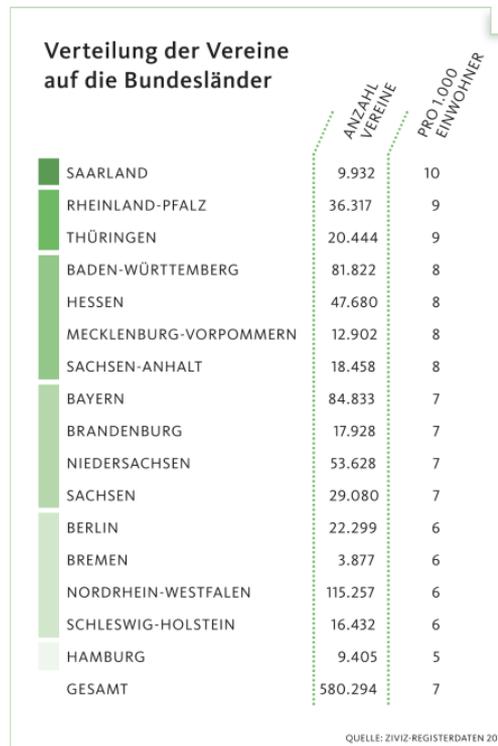
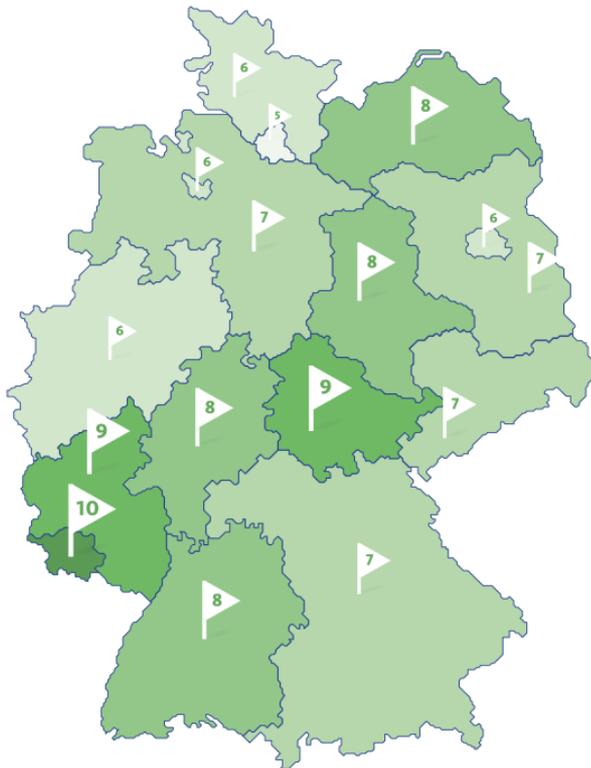
600.000 Vereine
à 5 Vorstände
= 2,5 Mio
Vereinsvorstände!



VEREINE IN DEUTSCHLAND

Nachdruck erwünscht mit dem Copyrightvermerk:

© Ziviz-Survey 2012



Rund
85.000
Vereine in
Bayern

Rund 2400
Vereine im
Landkreis /
Stadt
Regensburg



NACH DEN RICHTIGEN SUCHEN

Abbildung 11-7: Anteile der Personen mit Leitungs- und Vorstandstätigkeiten im freiwilligen Engagement 2014, a) gesamt, nach Geschlecht und nach Alter und b) nach Bildung

a) gesamt, nach Geschlecht und nach Alter

Zielgruppe 50+



BEFUNDE DER STUDIE: „VORSTÄNDE VERZWEIFELT GESUCHT“

- Jeder zweite Verein hat Schwierigkeiten bei der Vorstandsbesetzung
 - Besonders ungeliebte Posten: Vorsitzende
 - Probleme liegen auch darin, qualifiziertes Personal für Vorstandsposten zu finden
- Trotz besseren Wissens wird die Besetzungsproblematik auf die lange Bank geschoben
- Notwendigkeit von Organisationsentwicklung und Nachwuchsförderung werden (zu) spät erkannt
- Ad-hoc-Vorstände (überreden, moralisieren...)
- Anforderungen untertreiben



EXTERNE URSACHEN DER BESETZUNGSPROBLEMATIK

- Wandel des Ehrenamts:
 - Eigennutz und Gestaltungswille vor Pflichtbewußtsein und Altruismus
 - Engagement unterliegt stärkerer Projektorientierung
- Berufliche und familiäre Mobilität haben deutlich zugenommen
- Wachsender „Engagementmarkt“
>>> Vereinsboom
- Steigende rechtliche Anforderungen (Hygiene, Sicherheit, Auflagen, Aufsichtspflicht, Kinderschutz)



INTERNE URSACHEN DER BESETZUNGSPROBLEMATIK

- Vereinsarbeit ist Herzenssache: Abgeben ist schwer
- „Alte“ trauen „Neuen“ wenig zu
- Unattraktive Vorstandsarbeit
- Zunehmende Anforderungen und Aufgaben in Vorstandsämtern
- Keine klar fest gelegten Aufgabenbeschreibungen
- Ungelöste Probleme und Konflikte im Verein/Vorstand



WAS SAGEN DIE VEREINE?

Rang	Aussage	%
1	Es gibt zwar geeignete Personen, aber aus Zeitgründen können sie die Aufgaben nicht wahrnehmen.	42
2	Es fehlt bei den aktiven Mitgliedern die Bereitschaft, sich langfristig und verbindlich an eine solche Aufgabe zu binden.	36
3	Es gibt zwar geeignete Personen, doch diese trauen sich die Arbeit nicht zu.	24
4	Die Vorstandstätigkeit ist insgesamt sehr komplex und stellt hohe Anforderungen.	24
5	Es fehlt an Kandidat/-innen, die sich in juristischen Fragen auskennen.	21
6	Es fehlt an Kandidat/-innen, die sich mit Finanzierung und Buchhaltung auskennen.	21
7	Die Vorstandstätigkeit wird zu wenig gewürdigt.	19
8	Es gibt keine schriftlich/klar festgelegten Stellenbeschreibungen für die einzelnen Vorstandsämter.	13
9	Ungelöste Probleme und Konflikte im Verein machen die ehrenamtliche Arbeit unattraktiv.	10
10	Unser Vorstand geht nicht rechtzeitig auf potenzielle neue Vorstandsmitglieder zu.	8

Zeit und langfristige Bindung

Komplexität und fachliche Anforderungen

Unklare Strukturen und Zuständigkeiten

Tabelle 2: Wie stark ist Ihr Verein mit folgenden Problemstellungen konfrontiert (kumulierte Prozentwerte aus den Wertungen als sehr starkes oder starkes Problem bezogen auf alle Vereine)

Quelle: **Wolf / Zimmer** 2010: Besetzung ehrenamtlicher Vereinsvorstände – Vorstände verzweifelt gesucht.



EINE ERFOLGSFORMEL

$$\begin{aligned} &\text{Lebendiger Verein} \\ &+ \\ &\text{Attraktive Vorstandsarbeit} \\ &+ \\ &\text{Kontinuierliche Vereinsentwicklung} \\ &= \\ &\text{Leichtere Vorstandsgewinnung} \end{aligned}$$



LEBENDIGER VEREIN

- Ist der Vereinszweck zeitgemäß?
- Sind die Angebote passend?
- Haben wir einen schrumpfender oder einen wachsender Verein?
- Gibt es im Vorstand Klarheit über Ziele, Themen und Aufgaben des Vereins
- Haben wir eine Vereinskultur, in der man sich wohlfühlt



SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG



SCHLÜSSEL 1: VORSTANDSSITZUNG

Sitzungsmanagement

- Regelmäßige Sitzungen
- Sitzungen zeitlich begrenzen
- Einladung und Tagesordnung
- Sitzungsleitung
- Protokoll und Ergebnissicherung

Sitzungskultur

- Jeder kommt zu Wort
- Vorschläge werden gehört und positiv kommentiert
- Es wird gemeinsam gelacht
- Es gibt Raum für Informelles

Würde ich meinem besten Freund die Teilnahme an unserer Vorstandssitzung empfehlen?



SCHLÜSSEL 2: ARBEITSORGANISATION

Entlastung und Delegation

- Komitees / Beiräte und Ausschüsse für spezifische Aufgaben einrichten
- Externe Unterstützung für einzelne (unbeliebte) Aufgaben nutzen
- Erweiterung des Vorstands (Jugendvorstand)
- Ressourcen von übergeordneten Stellen nutzen (Dachverband, Geschäftsstelle)
- Kooperation mit anderen Vereinen
- Amtszeiten begrenzen
- Qualifizierung nutzen

Arbeitsteilung

- Kleine Pakete packen
 - Aufgabenbeschreibungen für die einzelnen Vorstandsposten erstellen >>> Wer hat wofür den Hut auf?
 - Stärken und Schwächen der Einzelnen Vorstandsmitglieder kennen und nutzen
 - Mitglieder strukturell und/oder punktuell einbeziehen
 - Ämter splittung und Aufgaben doppelt besetzen
 - Rotierender Vorstand
- 

SCHLÜSSEL 3: ZUSAMMENARBEIT



Vertrauensvolle Zusammenarbeit

- Gute Zusammensetzung des Vorstands
 - Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten
 - Menschen mit ähnlichem Wellenschlag
- Vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre im Vorstand ermöglichen
- Klare Zuständigkeiten

Kommunikation und Informationswege

- Klare Kommunikations- und Informationswege vereinbaren
 - Genügend Austauschmöglichkeiten des Vorstands schaffen
 - Geeignete Kommunikationsmittel finden
 - Effektives Informations- und Wissensmanagement aufbauen
- 

SCHLÜSSEL 4: VORSTANDSWECHSEL UND EINFÜHRUNG

Die Übergabe gestalten

- Einführungsgespräch(e)
- Aufgaben- und Stellenbeschreibung
- Wissenstransfer (Vereinshandbuch / Notfallkoffer)
- Tandem bilden mit einem amtierenden Vorstandsmitglied
- Einführung in die Gremienarbeit / Arbeitskreise
- Qualifizierung

Im Vorstandsteam ankommen

- Zeit lassen zum Ankommen
- Chance auf Bewährung
- Kontakt zum „alten“ Vorstand
- Chance auf Veränderung
- Unterstützung und Konstruktives Feedback
- Würdevoller Abschied



SCHLÜSSEL 5: ANERKENNUNG

Ehre wem Ehre gebührt

- Geburtstagsgeschenke im kleinen Rahmen
- Würdigung durch Veröffentlichungen oder Presse
- Ehrungen
- Ehrenamtskarte
- Aufwandsentschädigungen
- Fortbildungen anbieten / ermöglichen

Erfolge feiern

- Erfolge gemeinsam feiern
- Gegenseitiges Dankeschön im Alltag
- Nach der Sitzung noch nett zusammensitzen
- Gemeinsame Ausflüge oder gemeinsames Essen

Was ist notwendig, damit man sich gut fühlt!



SYSTEMATISCHE VORSTANDESENTWICKLUNG

Erwartungen

Der Kreislauf der Vorstandsbildung und Vorstandsentwicklung

Ein Qualitätskreislauf



Anforderungsprofile

Feedbackkultur

Instrumente zur Vorstandsgewinnung:

- Persönliche Ansprache
- Findungskommission
- Stakeholder Analyse

Vorstandsklausur

Rollenklarheit und Erwartungen

Wissenstransfer organisieren



DANKESCHÖN!

