

„Sehr interessierte Teilnehmer, die sich austauschen wollen - viel gute Energie!“
O-Ton der Referentin Eva-Maria Antz

Protokoll des Netzwerktreffens am 11. Mai 2022 im Dorfhaus Eynatten

Rund 50 Personen, darunter mehrere junge Teilnehmer, trafen sich unter dem Arbeitsthema „Ehrenamtliche finden und binden“. Das Thema betrifft sowohl Organisationen mit hauptamtlichen Mitarbeitern als auch mittlere und kleine, rein ehrenamtlich geführte Vereine. Zum ersten Mal bestand das Netzwerktreffen aus der Kombination von Impuls-Vorträgen, Gruppenarbeit und Informationen, was bei den Teilnehmern sehr gut ankam. Heraus kam eine ganze Fülle von guten Ideen und jede Menge Austausch.

Einziger Wermutstropfen: Unter den vielen Vertretern von Organisationen und Vereinen mit hauptamtlichen Mitarbeitern befanden sich nur wenige ehrenamtlich geführte Vereine. Dabei sind deren Vorstände doch ebenfalls ehrenamtlich unterwegs und schwer nachzubersetzen.

Diesbezüglich werde ich also vor dem nächsten Netzwerktreffen noch stärker die Werbetrommel rühren.

Ein Klick auf die nun folgenden Links bringt Sie direkt zum gewünschten Abschnitt.

[#Eröffnung](#)

[#Impuls-Vortrag über die Ehrenamtsplattform EMJA](#)

[#Impuls-Vortrag „Für Engagement begeistern“](#)

[#Ergebnisse der Gruppenarbeit](#)

[#Lösungsinspirationen](#)

[#Veränderung des Ehrenamts](#)

[#Vorstandsstruktur](#)

[#Kommunikation](#)

[#Altersstruktur des Vorstands](#)

[#Administrative Herausforderungen](#)

[#Individuelle Herausforderungen](#)

[#Anregungen und Hilfen](#)

[#Ankündigungen](#)

[#Denkanstöße](#)

[#Unterstützungsangebote aus Ostbelgien](#)

Eröffnung

Ministerin Isabelle Weykmans eröffnete das Netzwerktreffen und ging auf die Veränderungen und Problematiken im ehrenamtlichen Engagement ein. Sie wies darauf hin, dass diese durch Corona noch verstärkt worden sind. Deshalb reichen in vielen Fällen Schönheitsreparaturen nicht mehr aus, um das Weiterbestehen von vielen, vor allem

kleineren, rein ehrenamtlichen Vereinen zu gewährleisten. Ein Verein sei keine selbstlaufende, künstlich am Leben gehaltene Struktur, sagte sie, sondern eine Gruppe von Menschen, die durch ein verbindendes Element – sei es Musik, Sport, Karneval, Kultur, Interessen, ein Dorf oder Viertel – Identifikation und Identität erfahren. Deswegen seien sie so wichtig für Ostbelgien. Aber die Menschen, Interessen, Prioritäten und Lebenseinstellungen ändern sich nun mal und das muss sich in den Vereinen und im Umgang mit Ehrenamtlichen auch widerspiegeln. Sie lud deshalb alle Teilnehmer des Netzwerktreffens dazu ein, gemeinsam zu den Herausforderungen zu reflektieren, zu diskutieren und von den Erfahrungen der anderen zu profitieren.

Impuls-Vortrag über die Ehrenamtsplattform EMJA

Claudia Kochanowski von der VHS stellte als Nachfolgerin von Claudia Offermann die neuen Funktionen auf der Ehrenamtsplattform EMJA vor. Neben den neuen Möglichkeiten, Freiwillige oder ein Engagement zu suchen, zeigte sie auf, wie an aktuellen Engagement-Gesuchen die Veränderungen in der Welt des Ehrenamts (Stichwort „punktueller Engagement“) erkennbar sind. Zudem „bewegt“ sich auf EMJA derzeit viel in Sachen Geflüchtetenhilfe.

Impuls-Vortrag „Für Engagement begeistern“

Eva-Maria Antz, Referentin für bürgerschaftliches Engagement aus Brühl (NRW) setzte die Teilnehmer des Netzwerktreffens gedanklich auf die Schiene zum anschließenden Weiterdenken in der Gruppenarbeit. Sie stellte verschiedenen Formen des Engagements vor und erläuterte, inwiefern Freiwilligenarbeit sich in den letzten Jahren verändert hat. Als Anregungen entwickelte sie die vier Ansätze „Vorstandarbeit verändern“, „Die Freiwilligen in den Blick nehmen“, „Gute Freiwilligenkoordination“, „Jugend einbeziehen“ und „Neue Engagementmöglichkeiten wagen“.

Beide Vorträge finden Sie unter www.ostbelgienlive.be/vereine.

Ergebnisse der Gruppenarbeit

Das Herzstück des Netzwerktreffens bildete eine Gruppenarbeit, in der alle Teilnehmer mit der Unterstützung von Moderatoren drei Fragen beantworteten:

- Welche Probleme hat mein Verein bzw. meine Organisation beim Thema „Ehrenamtliche finden und binden“?
- Welche Ideen und Lösungsansätze findet die Gruppe dazu?
- Und: Was muss mein Verein konkret tun, um diese oder jene Idee im Verein umzusetzen?

Zwischen den Fragen wechselten die Gruppen, sodass immer mit neuen Inputs weitergearbeitet werden konnte.

Hierunter finden Sie die zusammengefassten Ergebnisse der Gruppenarbeit. Ich finde, es sind sehr viele gute Ideen zusammengekommen und es hat sich gelohnt, das Format (das übrigens laut Umfrage bei der überwiegenden Mehrheit der Teilnehmer sehr gut angekommen ist) des Netzwerktreffens umzustellen. Hoffentlich ist auch für Ihren Verein oder Ihre Organisation ein Ansatz dabei, der Ihnen das Finden und Binden von Freiwilligen oder generell Ihre Vereinsarbeit erleichtert.

Besonders stark wurden übrigens über Ideen zur strukturellen Veränderung der Vorstandarbeit diskutiert und neue Ideen vorgebracht (Satelliten, AGs, Doppelbesetzung

etc.). Lesen Sie hierzu auch bald das neue Faltblatt zum „teamorientierten Vereinsmanagement“.

Die Probleme sind geclustert dargestellt und stellen eine Zusammenfassung dar. Danach folgen zu jedem Cluster die gesammelten und ebenfalls zusammengefassten Ideen.

Lösungsinspirationen

Veränderung des Ehrenamts

Ehrenamt hat sich verändert und Freiwillige möchten sich zeitlich punktuell und ggf. an mehreren Stellen engagieren. Manche wollen nicht mehr langfristig Verantwortung übernehmen oder geben schnell auf. Die Freiwilligen wünschen sich mehr freie Entfaltungsmöglichkeiten, unmittelbar erkennbaren Sinn in der Tätigkeit, einen Mehrwert für ihr eigenes Leben sowie Lernmöglichkeiten und einen Erfahrungszugewinn. Siehe auch Cluster „Vorstandsstruktur“.

- Vorteile/ Mehrwert für den Freiwilligen nennen: im Lebenslauf, im Beruf, für die persönliche Weiterentwicklung und Weiterbildung; oder andere Vorteile in Form von Eintritten o.ä.
- Selbstverwirklichung zulassen
- Vernetzung von Vereinen zum Austausch von Freiwilligen: Wer in dem einen Verein nicht passt oder dort sein Glück nicht findet, findet es vielleicht in einem anderen.
- Den Einstieg erleichtern:
 - Engagement schmackhaft machen: „schnuppern“ lassen
 - auch „kleines“ Engagement wertschätzen, Teilzeit-Engagement als Einstieg
 - Hospitation: Einer Funktion erstmal über die Schultern schauen dürfen, bevor man sich entscheidet.
- Adressierung von „jungen Senioren“, die sich über wertvolle Arbeit, Beschäftigung und das Gefühl, gebraucht zu werden, freuen.
- Adressierung von Menschen mit Beeinträchtigung (die lernen und einer sinnvollen Tätigkeit nachgehen möchten), Kooperation mit Einrichtungen, die Unterstützung vor Ort benötigen (z. B. Mittagstisch).
- Engagement als Projekt betrachten: Vereinsarbeit in (zeitlich begrenzte) Projekte unterteilen
- Vorteile bieten durch Weiterbildungen
- Abgleich von Interesse und Engagement statt 1:1 Nachbesetzung eines vakanten Postens:
 - Warum kommst du zu uns?
 - Warum willst du dich bei uns engagieren?
 - Was willst du tun, was kannst du gut?
 - Sieh auch: „Flow-Prinzip“: Wenn man sich so wohl fühlt, dass die Zeit fliegt.

Vorstandsstruktur

Rigide Strukturen und fehlende Offenheit für Neues können Integration und Wohlfühlen verhindern. Eine Abschottung des Vorstands, Festhalten an Positionen und Wissen sowie mangelnde Transparenz gegenüber den Mitgliedern erschwert die Suche nach Nachfolgern. Ebenso ein fehlendes Einarbeitungskonzept, eine unflexible Erwartungshaltung an Nachfolger und eine späte Nachwuchssuche. Der Vorstand ist zu klein, die Aufgaben sind auf zu wenige Schultern verteilt? Dann passt die Struktur Ihres Vorstands vielleicht nicht mehr zu Ihrem Verein.

- Platz machen für den Nachwuchs: Ehrung und Anerkennung des alten Vorstands, neue Aufgaben anbieten (Wissen-Vermittler zwischen alteingesessenen und neuen Mitgliedern/ Vorständen, Ansprechperson für neue Mitglieder, Chronik pflegen etc.).
- Einarbeitungskonzept erstellen. Dazu gehört auch:
 - Gemeinsame Erstellung von Aufgabenprofilen für den Verwaltungsrat, konkret, mit zeitlicher Einschätzung. Hierbei spielt der scheidende Verwaltungsrat eine aktive und wichtige Rolle.
 - Vorstandswechsel vorbereiten („Landkarte“ der Tätigkeiten erstellen, Wechsel ggf. moderieren lassen)
 - Wissenstransfer für die Stabsübergabe
 - frühzeitig
 - schriftlich
 - Checklisten (digital) erstellen
- Apps und andere digitale Formate für die Arbeit nutzen (sofern die technische Barriere nicht zu hoch ist), App z. B. für Nachbarschaftshilfe
- Patenschaften/ Mentoren für neue Mitglieder oder Verwalter
- Öffentliche Generalversammlung oder andere Versammlungen („schnuppern“), wenn es sich anbietet: stärkt die Transparenz.
- Über Zielgruppen nachdenken und diese ansprechen (z. B. Personen über 50, deren Kinder aus dem Haus sind).
- Vorstandsarbeit strukturell überdenken:
 - Kompetenzen aufteilen
 - nicht jeder (= jedes Kompetenzprofil) muss bei jeder Versammlung oder jeden Anlass dabei sein
 - gezielt Personen mit interessanten Talenten im „Dunstkreis“ des Vereins suchen und persönlich ansprechen (z. B. für den Elternrat: Ist unter den anderen Eltern ein Rechtsanwalt, eine Buchhalterin, eine handwerklich geschickte Person?)
 - Umfang des Engagements reduzieren: Mehr Ehrenamtliche, Aufgaben auf mehrere Schultern verteilen, flexibler gestalten, nach den Möglichkeiten der Ehrenamtlichen richten.
 - Doppelbesetzung von Vorstandsfunktionen vorsehen, um mehr Flexibilität zu ermöglichen
 - Rhythmus vorsehen, z. B. alle 3 bis 4 Jahre, aber jedes Jahr ein Amt neu besetzen, damit nicht alle gleichzeitig gehen und regelmäßig neue Ideen dazukommen.
 - alle Funktionen mit Vertretern versehen
 - spezifische Arbeitsgruppen als „Satelliten“ zum Vorstand
 - AGs einrichten: Jede AG schickt eine Person in den Vorstand.
 - Offenheit, Aufgaben zu delegieren (auch über den Vorstand hinaus)
 - Einsatz in Verbindung zu den Stärken, Talente fördern
 - Über teamorientiertes Vereinsmanagement nachdenken.
 - Roulement im Vorstand: Nach einer bestimmten Zeit innerhalb des Vorstands die Rollen tauschen, um Kompetenzen zu verteilen und zu verhindern, dass eine Person unersetzlich wird.
 - zeitliche Begrenzung der Aufgaben

Kommunikation

Manchmal hakt es in der Kommunikation zwischen langjährigen und neuen Engagierten; der Umgang miteinander muss gepflegt werden. Es kann auch zu Enttäuschungen in der

Vereinsarbeit kommen. Anerkennung im gegenseitigen Umgang und Anerkennung des freiwilligen Engagements sind ganz wichtige Aspekte für jeden Verein. Die Kommunikation über den Verein kann ihn bekannter machen und Vorurteile gegenüber der Vorstandsarbeit (zeitintensiv, bürokratisch, schwierig) abbauen. Grundsätzlich bringt es nicht viel, darüber zu jammern, was nicht funktioniert oder dass die Arbeitsbelastung zu hoch ist. Verläuft die Kommunikation ausschließlich mit digitalen Hilfsmitteln, leiden manchmal Zusammenhalt und Verbindlichkeit.

- Persönliches Ansprechen, reden, treffen: Digitale Kommunikation ist praktisch, aber nicht immer sinnvoll.
- Wertschätzung, Anerkennung, Austausch untereinander pflegen
- Kontinuierlicher Kontakt zu den (aktuellen und potenziellen) Ehrenamtlichen: Wie geht es euch? Was interessiert euch? Was braucht ihr (um euch bei uns zu engagieren)? Wer bspw. während Corona oft angerufen, nach dem Befinden gefragt, und Hilfe angeboten hat, dem sind im Anschluss möglicherweise weniger Engagierte abgesprungen.
- Toleranz und Flexibilität
- Zielgruppen-offen, nicht auf eine Zielgruppe versteifen
- Öffentlichkeitsarbeit:
 - Grundsätzlich mehr die Werbetrommel für den eigenen Verein rühren
 - Sich dafür schulen lassen
 - Plattformen (EMJA)
 - Social Media
 - Presse
 - Imagefilm
 - Testimonials „Ich bin dabei, weil...“
 - Öffentlichkeit suchen: Das ist unser Verein. Schaut her: Das machen wir!
 - Symbole der Wiedererkennung (Kleidung o.ä.)
 - verbindet
 - macht den Verein sichtbar
- Für schwierige Gespräche: Präsident (oder anderes Mitglied) als Moderator schulen.
- Analoges schwarzes Brett für Freiwilligenarbeit pro Gemeinde
- Verlinkung von EMJA auf den Gemeinde-Webseiten
- Raus aus dem Jammertal:
 - Mit Begeisterung kommunizieren, was man tut.
 - Wer jammert, überzeugt keine Mitstreiter.
 - Aktiv werden und Probleme bei den zuständigen Stellen ansprechen.

Altersstruktur des Vorstands

Der Verwaltungsrat ist überaltert und der Verein hat Schwierigkeiten, junge Menschen zu finden. Es findet wenig bis keine generationsübergreifende Zusammenarbeit statt. Junge Engagierte gehen nicht selten weg, um zu studieren.

- Begegnungssituationen schaffen und nutzen (für jung und alt)
- Kooperationen zwischen Vereinigungen schaffen (z. B. Seniorenbeirat mit Sozialem Treffpunkt Dorfhaus)
- Bereits Studenten ansprechen: Ein Zertifikat über freiwilliges Engagement kann Türöffner oder Zugangsbedingung für Hochschulen, Stipendien o.ä. sein
- Eigeninitiative der Jüngeren zulassen

- Die (drohende) Überalterung eines Vorstands zeitig und respektvoll ansprechen: Die ist ein Organisationsentwicklungsprozess, der Zeit sowie engagierte Mitstreiter benötigt.
- Generationenwechsel nicht verpassen
- Nachwuchs langfristig vorbereiten, mehrere Personen gleichzeitig als Team ansprechen.
- Wer sind die Zielgruppen (für Engagierte und/ oder Mitglieder)?
 - Rentner (80 Jahre) ist nicht gleich Rentner (60 Jahre)
 - Welche Kompetenzen werden benötigt? Und nicht: Welche Funktionen werden benötigt?

Administrative Herausforderungen

Die Verwaltungslast für VoGs ist gestiegen, insbesondere für kleine, ehrenamtlich geführte Vereine (finanzielle, rechtliche, digitale Anforderungen). Darüber hinaus ist das Maß der Aufgabenlast und die Verantwortung nicht immer vor dem Amtsantritt bekannt.

- Angebote der Deutschsprachigen Gemeinschaft in Anspruch nehmen.
- Aufgaben aufteilen
- Aufgaben outsourcen (z. B. Buchführung)
- „Digitalbotschafter“ nutzen, s.u.
- Finanzierungsquellen:
 - Veranstaltungen
 - Spenden
 - Crowdfunding
 - Sponsoren
 - Aktionen
- Service, Unterstützung und Entlastungsangebote der Dachverbände nutzen
- Kann ein hauptamtlicher Koordinator eingestellt werden?

Individuelle Herausforderungen

Manche Menschen haben Angst vor Verantwortung, vor Wertung durch das Umfeld oder werden von ihrem Umfeld nicht in ihrem Engagement unterstützt. Manchmal erschweren oder verhindern andere Prioritäten, Mehrfachbelastung oder Überforderung ein Engagement. Die Vielfalt des Angebots macht die Auswahl und das Festlegen nicht einfacher.

- Austausch zum besseren, gegenseitigen Verständnis und zur Verbesserung der Kommunikation. Auch ein Kontakt außerhalb von Vereinsthemen tut gut, um zu wissen, dass man mit der eigenen Überforderung nicht alleine ist. Verein als Austauschort, als sozialer Treffpunkt, auch außerhalb des eigentlichen Vereinsziels.
- Wertschätzung durch direkte und persönliche Ansprache der Menschen, idealerweise durch einen Verantwortlichen.
- Geselligkeit schaffen: z. B. immer ein anderer kümmert sich um die Sitzungsverpflegung oder kocht für die anderen: Man geht mit einem guten Gefühl nach Hause.
- Siehe auch Cluster „Veränderung des Ehrenamts“ und „Vorstandsstruktur“.

Zum Abschluss des Netzwerktreffens gab es noch einige Anregungen und ostbelgische Hilfen für die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen und die Vereinsarbeit insgesamt.

Anregungen und Hilfen

Ankündigungen

- Faltblatt zum Thema „**Teamorientiertes Vereinsmanagement**“. Dies können Sie sich ansehen, wenn Sie zunehmend Schwierigkeiten haben, Ihre Vorstandsposten zu besetzen oder wenn Sie das Gefühl haben, dass die Konstellation „Präsident – Schriftführer – Kassierer“ nicht, oder nicht mehr, zu Ihnen passt. Es zeigt einen alternativen Weg des Vereinsmanagements auf.
- Bald wird zudem die sogenannte „**Vereinsfarde**“ online zu finden sein. Dabei handelt es sich um die Gesamtheit aller verfügbaren Infoblätter für Vereine, Mustersatzungen, Schritt-für-Schritt-Anleitungen und sonstigen Prozessbeschreibungen. Dies ist ein Projekt, das wir gemeinsam mit Födekam, LOS und dem Jugendbüro entwickeln.
- Die VoG-Broschüre wird überarbeitet. Bisher lag ihr Fokus auf den Neuerungen in der VoG-Gesetzgebung, die neue Version wird darüber hinausgehen und deshalb „**VoG-Wissen A – Z**“ heißen.
- Zudem wird der [Onlinebereich „Ehrenamt und Vereinsarbeit“](#) auf Ostbelgienlive überarbeitet, um ihn vollständiger und übersichtlicher zu gestalten.

Sobald die oben genannten Formate fertiggestellt sind, werde ich im Newsletter darüber informieren.

Denkanstöße

- Versuchen Sie doch in der Suche nach Ehrenamtlichen mal einen gedanklichen **Perspektivenwechsel**:
Fragen Sie nicht: Was braucht unser Verein?
Sondern: Was brauchen die Ehrenamtlichen, um sich bei uns wohlfühlen?
- Denken Sie daran, dass sich das Ehrenamt verändert hat. Sie haben in den Vorträgen gehört, dass die Menschen sich eher **punktuell engagieren** möchten und dass das Ehrenamt einen **starken Mehrwert** für die Freiwilligen haben muss.
- Stellen Sie Ihre **Vorgehensweisen** (z.B. im Verwaltungsrat), **auf den Prüfstand**: Passt sie (noch) zu Ihnen? Oder ist es an der Zeit, Ihre Satzung eine wenig umzustricken? [Bis zum 1. Januar 2024 müssen Sie Ihre Satzung eh angepasst haben.](#)

Unterstützungsangebote aus Ostbelgien

- [Ehrenamtsplattform EMJA](#): Hierüber können sowohl Ehrenamtliche gefunden als auch ein freiwilliges Engagement gesucht werden. Ein Veranstaltungskalender sowie die Möglichkeit, den eigenen Verein bzw. die eigene Organisation digital vorzustellen, vervollständigen das Angebot.
- Das Medienzentrum mit seinem [Ostbelgienkanal](#) bietet **Öffentlichkeitsarbeit für Vereine** an.
- Das [Jugendbüro](#) kennt sich aus, wie man **Projekte für jugendliche Zielgruppen** aufstellt.
- Die Dachverbände [Födekam](#) und [LOS](#) haben ebenfalls Angebote für ihre spezifischen Zielgruppen, wie zum Beispiel **Kollektivversicherungen**.
- Die neuen „[Digitalbotschafter](#)“ können älteren Vorstandsmitgliedern helfen, sich digital zurechtzufinden. Denken Sie da zum Beispiel an das [UBO-Register](#) oder die [BIZTAX-Anwendung für die Steuererklärung](#).
- Das deutsche Bundesland Rheinland-Pfalz bietet einen [digitalen Werkzeugkasten](#) für Vereine an, in dem viele **kostenlose Tools für das Vereinsmanagement**

versammelt sind. Zudem gibt es ebenfalls [kostenlose online Weiterbildungen](#) zu diversen Vereinsthemen.

- Jährlich im Wechsel organisieren wir das Seminar „**Freiwilligenmanagement**“ sowie den „**Infomarkt Ehrenamt**“. Letzterer wird dieses Jahr am 18. September 2022 stattfinden.
- Daneben gibt es die beiden Infoveranstaltungen „[Ich habe da mal eine Frage](#)“, zu Finanzen, Versicherungen und der VoG-Gesetzgebung, sowie die zum [UBO-Register und zur Steuererklärung](#). Bei den Unterlagen zu „Ich habe da mal eine Frage“ ist nun neben dem Video-Tutorial zu den Themen Finanzen, Steuern und Buchführung auch ein Tutorial zum Thema Versicherungen zu finden.
- Dass ich **Beratungsgespräche** zu (fast) allen Vereinsthemen anbiete, wissen Sie ja bereits. Und bei mir gibt es auch die ganzen Infoblätter, Mustersatzungen, Schritt-für-Schritt-Anleitungen, Broschüren etc.
- Bei mir bekommen Sie auch Infos zum Thema [Kostenrückerstattung Ehrenamt](#) und zum neuen [Artikel 17](#), der die bezahlte Vereinsarbeit ersetzt, allerdings leider nur für den Sport und den soziokulturellen Bereich.
- All diese Infos verschicke ich regelmäßig über den **Newsletter „Ehrenamt + Vereinsarbeit“**. Wer den noch nicht bekommt, ihn aber beziehen möchte, kann sich gerne bei mir melden.

Vielen herzlichen Dank für Ihr zahlreiches Erscheinen und Ihre rege Teilnahme an den Diskussionen! Ich freue mich auf das nächste Netzwerktreffen.