Workshop “Vorstandsnachfolge”

Dokumentation

30.11.2019 / Bochum

Eine Veranstaltung des **Westfälischen Heimatbundes** | https://www.whb.nrw/de/
und der **Westfalen Initiative** | http://westfalen-initiative.de/

Bernd Hoeber | Dipl. Soz. Päd. | Moderation Workshops Seminare

Einstieg in das Thema - “Herr Kampmann und sein Verein”

Text : Bernd Hoeber / Alle Personen, Namen und Orte sind frei erfunden!

Walter Kampmann sitzt an seinem Schreibtisch. Es ist spät geworden, kurz nach halb elf und die Augen tun ihm weh. Müde legt er die Lesebrille, die er ohnehin nur unwillig benutzt, auf die Seite.
Die Jubiläumsbroschüre des Klingelhausener Heimatmuseums muss eigentlich noch korrigiert und überarbeitet werden. Das Ganze soll Ende der Woche in den Druck. Beim Durcharbeiten hat er doch länger gebraucht, als er vorhatte.
Ob das auch daran liegt, dass so viele Erinnerungen in all den alten Fotos stecken? Immer wieder erwischte er sich selbst, wie er beim Lesen und Betrachten in Gedanken abschweifte.
Seit nunmehr bald 27 Jahren ist Herr Kampmann die treibende Kraft im „Klingelhausener Geschichts- und Heimatverein”. Den Verein selbst gab es schon seit den 1920er Jahren. In der Nachkriegszeit erlebte der Verein eine neue Blüte und hatte viele engagierte Mitglieder. Heimatabende, Ausflüge in die nähere Umgebung, Wanderungen und andere Geselligkeiten waren gefragt in dieser Zeit, bevor die Vereinsangebote durch den Fernseher und viele andere Möglichkeiten, seine Freizeit zu gestalten, Konkurrenz bekamen.
In den sechziger Jahren verfiel der Verein in einen tiefen Dornröschenschlaf, aus dem er dann, beinahe plötzlich, 2 Jahre vor dem 900jährigen Stadtjubiläum Mitte der 1980er Jahre erwachte. Plötzlich erinnerte man sich wieder an die reichhaltige Sammlung des Vereins, die allerdings auf einem Dachboden vor sich hindöste und nicht unbedingt in einem vorzeigbaren Zustand war. Einige engagierte Bürger der Stadt kamen auf die kühne Idee, den Verein wieder zu beleben und dafür ein Art Stadtarchiv und Museum ins Leben zu rufen. Der Rat sollte das Geld für die Erneuerung eines schon etwas maroden, aber denkmalgeschützten Gebäudes zur Verfügung stellen, der Verein wollte es betreiben und die Kosten des Unterhalts aus Spenden decken. Nun ja, im weiteren Verlauf war das Ganze eine lange Geschichte, wie man sich denken kann. Am Ende bekam der reaktivierte Verein zwar zu seinem Museum, aber deutlich bescheidener und mit Geld haperte es seitdem. Das Stadtjubiläum ließ dem Verein für eine Weile neue und ungeahnte Aufmerksamkeit zuteilwerden, doch wie das so ist, nach einiger Zeit ließ diese auch wieder stark nach. Einige Jahre lief aber alles recht gut.
Herr Kampmann kam zum Verein wie die Jungfrau zum Kinde, zumindest sah er selbst das so. In Wirklichkeit war es vielleicht auch etwas anders, aber wer will das heute noch so genau sagen. Jedenfalls musste sein Vorgänger, der ehrenwerte Herr Dr. Schnüsenberger, seines Zeichens Leiter der örtlichen Volkshochschule die Geschäfte recht plötzlich aus gesundheitlichen Gründen abgeben. Und da er seinen Verein mehr wie ein kleiner König führte, übergab er die Insignien der Macht, Stab und Zepter kurzerhand an seinen getreuen Kampmann, zu dem er über zwei Ecken in einer familiären Verbindung stand.
Der noch deutlich jüngere Kampmann war sich seiner Sache nicht sicher, konnte aber dem kränkelnden Dr. Schnüsenberger den Wunsch nicht abschlagen. Und so viel sei ja auch nicht zu tun, versprach der werte Herr Dr., den leider bald darauf das Zeitliche segnete…
Doch was die ruhigen Zeiten für den Verein anging, irrte er. Denn die Zeiten änderten sich und damit auch das Geschäft des Vereins. Herr Kampmann nahm sich der zuerst eher unfreiwilligen Aufgabe mit wachsender Begeisterung an. Die 90er Jahre waren mit neuen

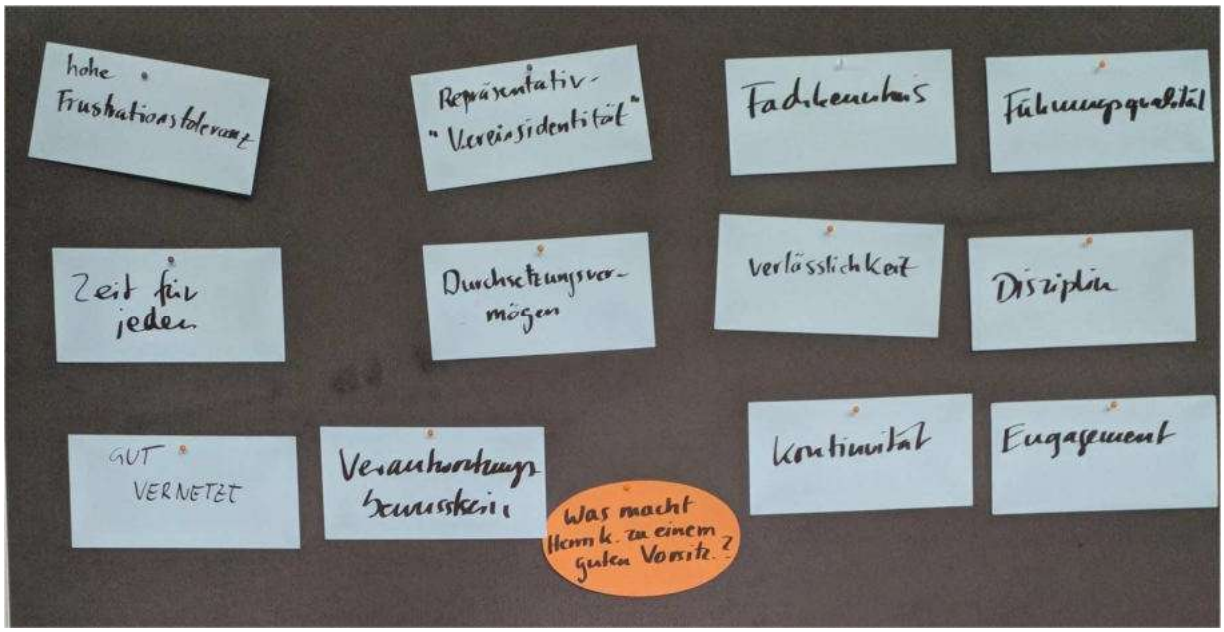
Herausforderungen verbunden, die gestaltet werden wollten: neue Vereinsräume mussten gefunden werden, das Museum brauchte dringend mehr Publikum, denn es verschlang Geld wie Heu und die Stadt war auch längst nicht mehr so freigiebig. Und vieles andere mehr. Mit Heimatabenden war heute keiner mehr zu locken, da brauchte es schon “Events”, Projekte und Kooperationen mit Bildungseinrichtungen, wie Schulen oder auch mal den lukrativen Heimatmarkt im Oktober, der ein wenig Geld in die Kassen spülte.
Für das Museum mussten Ausstellungen organisiert werden und das alles brauchte Werbung. Die Presse mit Artikeln versorgen, das Foto mit dem Bürgermeister, die Spendenaktion vom Weihnachtsmarkt, auch Soziales war wichtig. Und dann, irgendwann, unangekündigt und ohne das man es gerufen hätte, tauchte dann auch noch heimtückisch das Internet auf, und mit ihm wieder ein neues Zeitalter, in dem sich Herr Kampmann nie richtig zu Hause fühlen sollte, oder auch wollte. Das Digitale blieb ihm fremd, es wurde keine Heimat für ihn. Dennoch bemühte er sich, dass der Verein möglichst bald eine Website bekam.
Und wer machte das alles? Tja, der liebe Herr Kampmann war die universelle Organisationsmaschine, aber eben mit Herz und Leidenschaft, mit guten und zugegeben, manchmal auch nicht ganz so guten Ideen, immer aber mit dem richtigen Riecher, für öffentlichkeitswirksame Aktionen und einem Gespür für die Menschen in der Stadt.
In diesen Jahren vollzog der Verein eine große Transformation in eine andere Zeit. Walter Kampmann war der Glücksfall dafür, denn er war der Macher, der die Dinge anpackte und Ideen umsetzte. Natürlich schaffte er das nicht alles allein, es gab immer viele hilfsbereite Hände, zumindest für einzelne Aktionen. Im Vorstand waren außer ihm noch Gerd Kampowski, der Kassenführer und Elisabeth Betulich. Die beiden waren auch tüchtig, aber der Motor, das Herz, das war er. Elisabeth hatte gute Kontakte zur Lokalpolitik und vielen wichtigen Menschen in der Stadt, aber ihre Möglichkeiten aktiv das Vereinsgeschehen zu steuern, begrenzte ihre angeschlagene Gesundheit. Sie war ja auch schon über 70, Herr Kampmann ebenfalls und Gerd, der Jüngste und Kassenführer erreichte diese Grenze auch in wenigen Jahren.
Seit einigen Jahren schon kam Walter Kampmann diese Frage in den Sinn: Wie lange kann und will ich das eigentlich noch machen? Eher leise, eher nachdenklich, aber in der letzten Zeit doch deutlicher.
Schon bei den letzten Vorstandswahlen vor 3 Jahren hatte er gegenüber einigen Vereinsmitgliedern im Vorfeld verkündet oder jedenfalls angedeutet, dass er für das Amt nicht mehr zur Verfügung stünde. Das löste große Verunsicherung aus und viele baten ihn, er möge sich das doch gut überlegen und man bräuchte ihn doch, niemand könnte ihn ersetzen. Nun gut, diesen Wünschen kann man sich ja kaum verschließen, oder? Also machte er es dann doch wieder.
Und bei der nächsten Vorstandswahl? Die stand im nächsten Jahr an.
Noch immer gab es niemand, der seine Nachfolge übernehmen wollte. Er sprach ab und an schon mal jemanden an, den Herrn Müller zum Beispiel, endlich mal ein Jüngerer. Aber der hatte ja beruflich so viel zu tun. Sagte er. Er könnte sich höchstens vorstellen, eine Teilaufgabe zu übernehmen, wegen seiner Work-Life-Balance, Familie und so, „das verstehen sie doch“, setzte er hinzu. Und fragte an welches Zeitkontingent Herr Kampmann denn dachte… „Zeitkontingent“, schnaubte Herr Kampmann innerlich. „Wenn ich immer auf mein „Zeitkontingent“ oder meine… „Work-Dingens-Balance“ geachtet hätte, dann wäre es heute aber zappenduster!“
So gern Herr Kampmann seiner Lebensaufgabe auch nachging, es bedeutet auch für ihn eine große zeitliche Belastung und viele Opfer, die nicht nur er, sondern auch seine Familie zu tragen hatten. Seit seinem Ruhestand war es dann auch nicht besser geworden. Seine

bessere Hälfte hatte sich unter dieser Zeit auch mal etwas Anderes vorgestellt, als dass, was Herr Kampmann als: „ich bin mal eben noch schnell was erledigen“ bezeichnete.
Zu einer echten Auseinandersetzung im Hause Kampmann kam es, als er von einem guten alten Freund, selbst Vorsitzender des örtlichen Schützenvereins, gefragt wurde, ob er „kurzfristig“ als Notfall-Vorsitzender einspringen könnte. Der besagte Freund musste krankheitsbedingt kürzertreten und hatte neben einigen Krankenhausaufenthalten auch noch eine Reha vor der Brust, so dass er schlicht das Amt nicht weiter ausüben könnte. Es wäre ja auch nur kurzfristig...
„Nein!“, schnaubte Frau Kampmann, als ihr Mann das zu später Stunde eröffnete… „Jetzt schlägt es dreizehn! Du siehst doch selbst schon kaum noch aus dem Wust an Aufgaben hervor. Und überhaupt, was tust du eigentlich, wenn du mal nicht mehr kannst, mein Lieber, hm?“
Da hatte sie einen wunden Punkt getroffen. Schon öfter hatte sich Herr Kampmann das selbst gefragt, schließlich war er nun schon knapp über 70. Und die Prospekte über die Weltreise, die seine Frau neuerdings demonstrativ auf dem Wohnzimmertisch liegen ließ, waren zwar ein liebevoller, aber unmissverständlicher Hinweis darauf, dass seine Frau noch andere Pläne hatte und sich nicht ohne weiteres davon würde abbringen lassen …

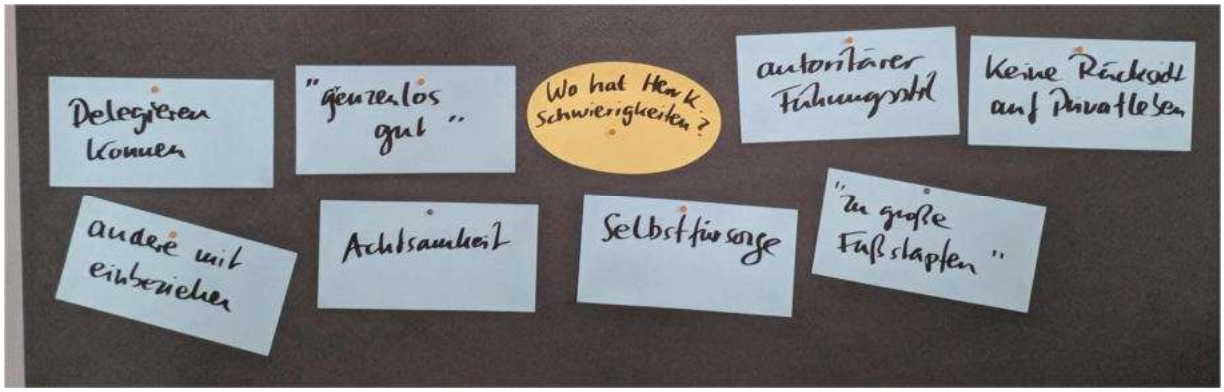
Ja, er musste sich dringend um Nachwuchs kümmern…. Das merkte er schon länger sehr deutlich. Wenn er wirklich ehrlich zu sich selbst war. Sicher, der Verein war zu einem Herzstück seines Lebens geworden, aber schon lange war es ihm eigentlich zu viel. Es musste sich etwas ändern…
Doch, wie das anstellen? Sicher, der Verein war eigentlich gut aufgestellt. Die großen Krisen geschafft und aktuell keine größere Baustelle in Sicht. Doch obwohl viele Bürgerinnen und Bürger die Aktionen des Vereins schätzten und sich in der Regel auch genügend helfende Hände aus der Mitgliedschaft fanden, wenn Herr Kampmann persönlich anfragte, war das Thema Vorstandsarbeit viel schwieriger.
Herr Kampmann war ja auch viel mehr als „nur“ Vorstand. Er war sozusagen der Verein. Wer sollte das alles übernehmen? Seine aktuellen Vorstandsmitglieder jedenfalls nicht. 67 Mitglieder hatte der Verein. Doch die meisten davon waren nicht sonderlich aktiv. Und es sollte ja schon jemand sein, die oder der wirklich geeignet für die Aufgabe war. Nachdem er sich neulich mit der Tochter von Gerd, seinem Kassenwart, sie ist Mitte zwanzig und in der Softwarebranche tätig, in die Haare bekam, befielen ihn Zweifel, ob er den Jungen wirklich die Zukunft des Vereins anvertrauen wollte. Sie war doch tatsächlich der Meinung, der Verein sollte ein digitales Museum aufbauen, das wäre dann auch nicht so aufwändig zu pflegen und zu unterhalten, ja viel günstiger und für mehr Menschen zu erreichen…. Da hörte er schon nicht mehr richtig zur, völlig verrückt! Seitdem war er tatsächlich etwas empfindlich, was die junge Generation anging...
Herr Kampmann beschließt, sich einen frischen Kaffee zu machen. Es war schon nach elf, aber er wollte noch „schnell ein paar Sachen erledigen…“

Nachfragen / Diskussion

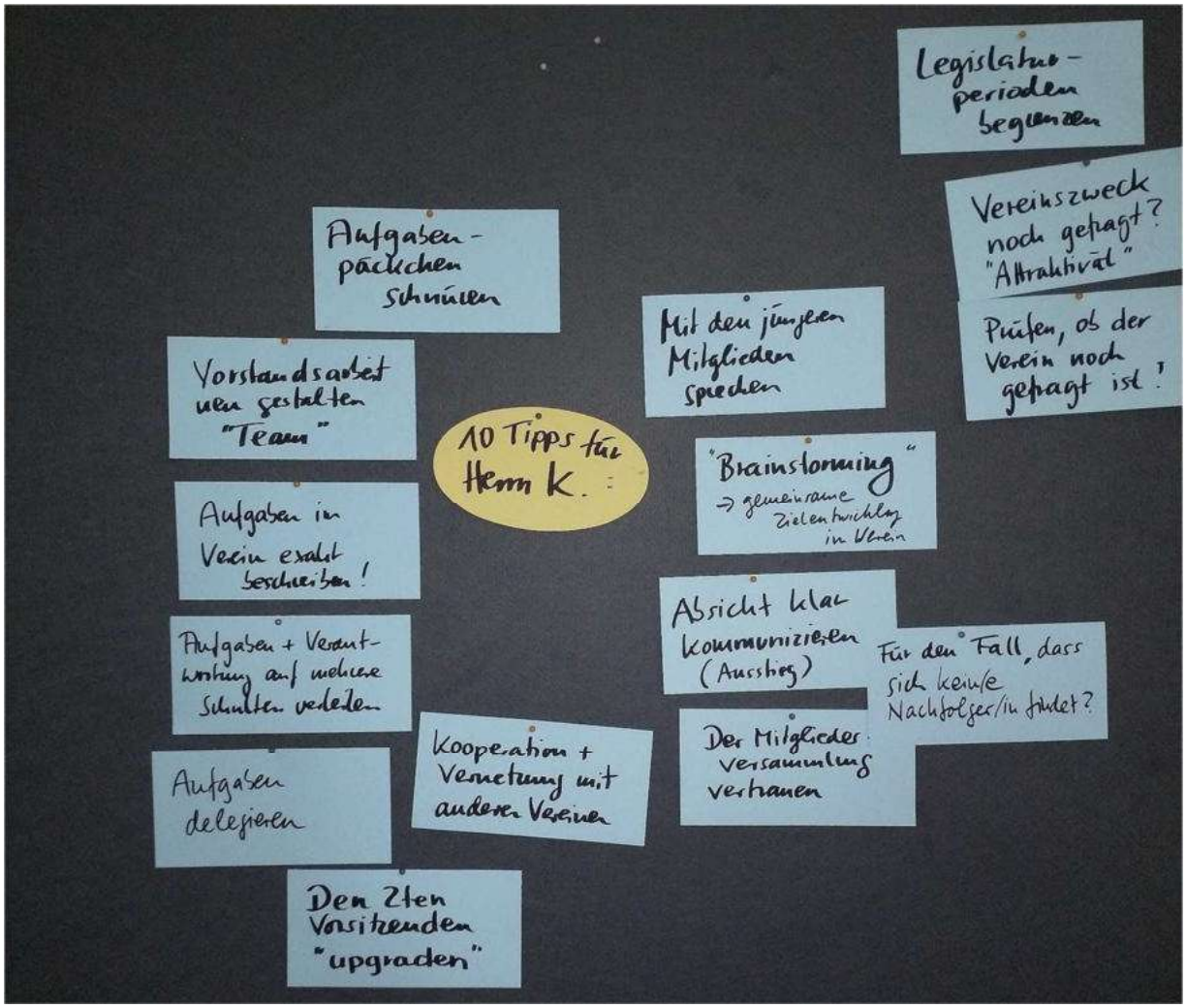
- **Was macht Herrn Kampmann zu einem guten Vorsitzenden?**



- **Wo hat Herr K. Schwierigkeiten? Wie steht das in Bezug zu seiner Suche nach eine*r Nachfolger*in?**



- **10 Tipps für Herrn Kampmann! Was würden Sie ihm raten?**


10 Tipps für Herrn K.:
Legislatur-perioden begrenzen
Vereinszweck noch gefragt? "Attraktivität"
Prüfen, ob der Verein noch gefragt ist!
Aufgaben-päckchen schnüren
Mit den jüngeren Mitgliedern sprechen
Vorstandsarbeit neu gestalten "Team"
"Brainstorming" → gemeinsame Zielentwicklung im Verein
Aufgaben im Verein exakt beschreiben!
Absicht klar kommunizieren (Ausstieg)
Für den Fall, dass sich keine/r Nachfolger/in findet?
Aufgaben + Verantwortung auf mehrere Schultern verteilen
Kooperation + Vernetzung mit anderen Vereinen
Der Mitgliederversammlung vertrauen
Aufgaben delegieren
Den 2ten Vorsitzenden "upgraden"

Perspektivwechsel: 10 Tipps, wie Nachwuchs vergrault und Nachfolge verhindert werden kann.

Ziel: Mit dem umgekehrten Blick auf das Thema werden mögliche Barrieren sichtbar. Die “negativen” Aspekte lassen sich wenden und mögliche (neue) Handlungsansätze werden sichtbar. / Arbeit in 5 Kleingruppen

Nachfolgend: Fotos der Flipcharts

10 Tipps: Nachwuchs vergrauen, Nachfolge verhindern!

- Betonung des Aufwandes
- familienfeindlich
- finanzielle Nachteile
- Internetfreie Zone
- Mindestalter 60+
- Müllabladeplatz für sämtliche Kritik
- alles bleibt wie es ist „ham wir immer schon so gemacht"
- keine Nachwuchsarbeit
- Einzelkämpfer / Teamarbeit unerwünscht
- Blockade des Vorsitzenden

10 Tipps: Nachwuchs vergrämen Nachfolge verhindern!

- Nicht offen für Neues sein – Internet – Pizza statt Braten
- Man nimmt eine "Kleinigkeit" an und bekommt aber letztlich viel mehr aufgehalst
- Zu patriarchalisches Handeln und denken
- ~~Angestau~~ Auf "angestaubten" Themen rumreiten – Schloss auf Altbauten erhalten
- Themen möglichst schwierig und aufwendig gestalten
- Mit Fachkenntnissen im Steuerrecht, Datenschutz, Haftung usw. drohen
- Hohen Zeitaufwand beklagen
- Fahrtkosten, Druckkosten, Zeitaufwand, Wochenendtermine
- Eigeninitiative verhindern/bremsen
- Umfassender Service fördert Passivität

— Dienstleistungserwartung

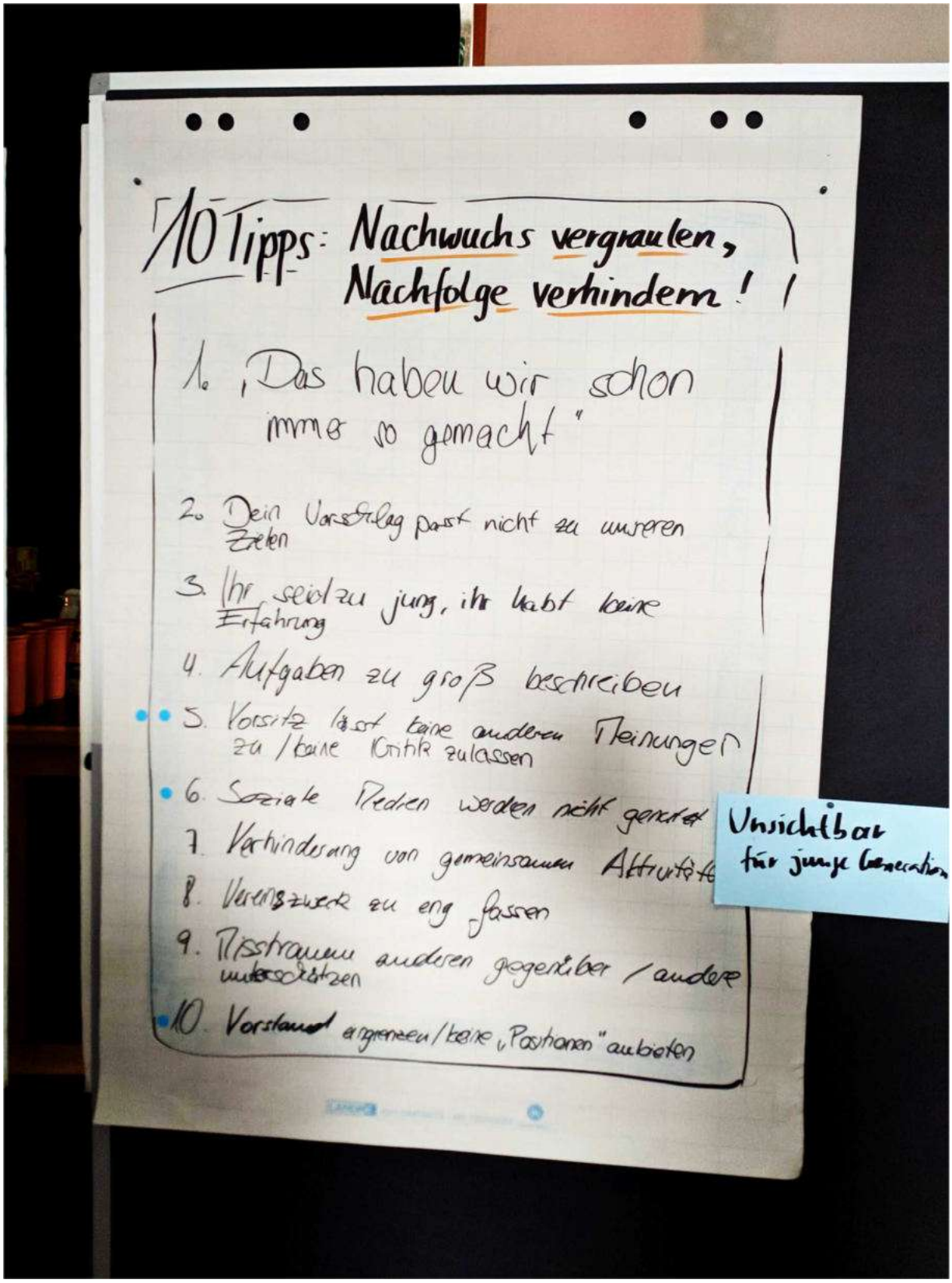
10 Tipps: Nachwuchs vergrauen, Nachfolge verhindern!

- Amt mit vielen Aufgaben überlasten / hoher Zeitaufwand
- Selbstüberschätzung / Unersetzlichkeit des bestehenden Vorsitzenden
- Überalterung des Vereins
- Verschluss von bestehendem Vorstandswissen / "Know-how"
- Überforderung mit zugeteilten Aufgaben
- Immer die selben mit den gleichen Aufgaben belasten
- Kommunikations-/Abstimmungschwierigkeiten
- Neue Leute nicht mit einbinden "niedere Arbeiten"
- Konkurrenz / Rivalität zwischen Jung & Alt
- Vorsitzender hält sich für unentbehrlich

10 Tipps: Nachwuchs vergrauen, Nachfolge verhindern!

- Zeitaufwand für den Verein
- Arbeitsaufkommen verdeutlichen
- hohe Fachkenntnis
- autoritärer Führungsstil des Vorgängers
- Namensgebung, Zielsetzung, Image
- Facebook-Nutzung... ausschließen
- Aufsätze schreiben, Vorträge halten ... Öffentlichkeitsarbeit
- Altersstruktur
- Mitgliederverwaltung
- soziale Kompetenz

kooperativ


10 Tipps: Nachwuchs vergraulen, Nachfolge verhindern!
1. „Das haben wir schon immer so gemacht"
2. Dein Vorschlag passt nicht zu unseren Zielen
3. Ihr seid zu jung, ihr habt keine Erfahrung
4. Aufgaben zu groß beschreiben
5. Vorsitz lässt keine anderen Meinungen zu / keine Kritik zulassen
6. Soziale Medien werden nicht genutzt
7. Verhinderung von gemeinsamen Aktivitäten
8. Vereinszwecke zu eng fassen
9. Misstrauen anderen gegenüber / andere unterschätzen
10. Vorstand abgrenzen / keine „Positionen" anbieten
Unsichtbar für junge Generation

Präsentation (Inhalte)

Um diese Themenfelder geht es:

- **Einarbeitung** / Oder: Wie Interessierte an die Arbeit im Vorstand heran geführt werden können. Dazu diskutieren wir: sind lange Einarbeitungsphasen (begleitete Einarbeitung) sinnvoll? Pro: lange Einarbeitungsphasen bieten mehr Zeit und vermieden Überforderung; sie können aber auch dazu führen, dass sich die/der Vorgänger*in nicht richtig verabschiedet und zurückzieht - der/dem Neuen kann so der Übergang erschwert werden. Klar ist: Eine Einarbeitung erfordert von allen Beteiligten viel Raum für Reflektion und am besten klare Verabredungen!

- **Partizipation** / Oder: Wir wir neue Impulse und die Lust am Mitmachen und Gestalten fördern.
    - Wie werden im Verein Entscheidungen getroffen? Sind Entscheidungsstrukturen eher hierarchisch oder eher flach organisiert? Was wünschen sich ggf. die Mitglieder oder Interessierte?

- **Allzuständigkeit** / Welches Bild "Amtierende" abgeben und warum das nicht ohne Folgen bleibt.

- **Aufhören** / Wie der eigene Ausstieg gut vorbereitet und angekündigt werden kann.
    - Klarheit und Verbindlichkeit!
    - Keine wiederholten Ankündigungen über den eigenen Ausstieg, der dann nicht umgesetzt wird!

- **Übergabe** / Wie die Arbeit gut in andere Hände übergeben werden kann. Der **Notfallkoffer**: Haben Nachfolger Zugang zu allen wichtigen Infos?
- **Zeitmanagement**: Wie bei allen Ehrenämtern gilt auch für ehrenamtliche Führungsaufgaben: die Vereinbarkeit der vielen Aufgaben im Leben wird höher und wichtiger eingeschätzt.
    - Haben wir eine Arbeitsplatzbeschreibung für unsere Ämter?
    - Sind die Aufgaben mit Stunden / Woche hinterlegt?

- **Viele Schultern** / Wie Zusammenarbeit etabliert und aufrechterhalten werden kann. Organisationen mit einer guten Arbeitsverteilung und einer transparenten Struktur sind für Übergänge besser gewappnet. Wie viele Schultern tragen bei uns die Last?

- **Passung:** Passen die Angebote des Vereins auf die Bedarfe und Interessen der Zielgruppen?

2. Anstöße

Fragen zum Nachdenken und Überprüfen

Nachfolge und Nachwuchsförderung als Daueraufgabe

Organisationen brauchen eine langfristige Strategie, um Interessent*innen zu gewinnen, Nachwuchs zu fördern und stufenweise aufzubauen!

- **Wie sieht unsere Strategie aus?**
- **Wie viel Zeit und Ressourcen planen wir dafür ein?**

Transparenz schaffen

Organisationen mit einer guten Arbeitsverteilung und einer transparenten Struktur sind für Übergänge besser gewappnet.

- Sind Aufgaben beschrieben? Gibt es gergelte Zuständigkeiten?
- Der Notfallkoffer: Haben Nachfolger Zugang zu allen wichtigen Infos?

Wertschätzender (ehrlicher) Umgang

Das zählt: Wertschätzender Umgang, gutes Feedback, eine Kultur der guten Kommunikation!

Stress und schwelende Konflikte schrecken ab!

- Wie gehen wir in unserer Organisation miteinander um?
- Wie leben (oder vermeiden) wir Konflikte?

Keine Zeit für nichts? Zeitmanagement

Wir bei allen Ehrenämtern gilt auch für ehrenamtliche Führungsaufgaben: die Vereinbarkeit der vielen Aufgaben im Leben wird höher und wichtiger eingeschätzt.

- Haben wir eine Arbeitsplatzbeschreibung für unsere Ämter?
- Sind die Aufgaben mit Zeitangaben hinterlegt?

Neue Modelle im Vorstand denken

- Rotation statt lebenslang?!
- Kleine Päckchen packen statt Mammutaufgaben übergeben.
- Falls es ganz eng wird: Was muss gemacht / gewährleistet werden, damit der Verein rechtlich weiter bestehen kann? Andere Aufgaben z.B. verteilen.
- Beirat einrichten / Interessierte einbinden.

Das war dann wohl nix... Fehlertoleranz!

Es muss auch etwas schiefgehen dürfen!

- **Wie reagieren wir, wenn Nachfolger*innen etwas "falsch" machen?**
- **Was bedeutet für unsere Organisation "Fehlerkultur"?**

DER PARITÄTISCHE KREIS DÜREN

Methode: Notfallkoffer

https://heinsberg.paritaet-nrw.org/was-wir-machen/vereinsberatung/

Praxistipp

„Notfallkoffer Vorstand"

Erste Hilfe für Vereinsvorstände & Instrument zur Organisationsentwicklung

Ausgangsfrage und Überlegung

- Was passiert eigentlich, wenn die/der Vorsitzende von heute auf morgen ausfällt?
- Was bräuchten Nachfolgende, damit sie sich zurecht finden?

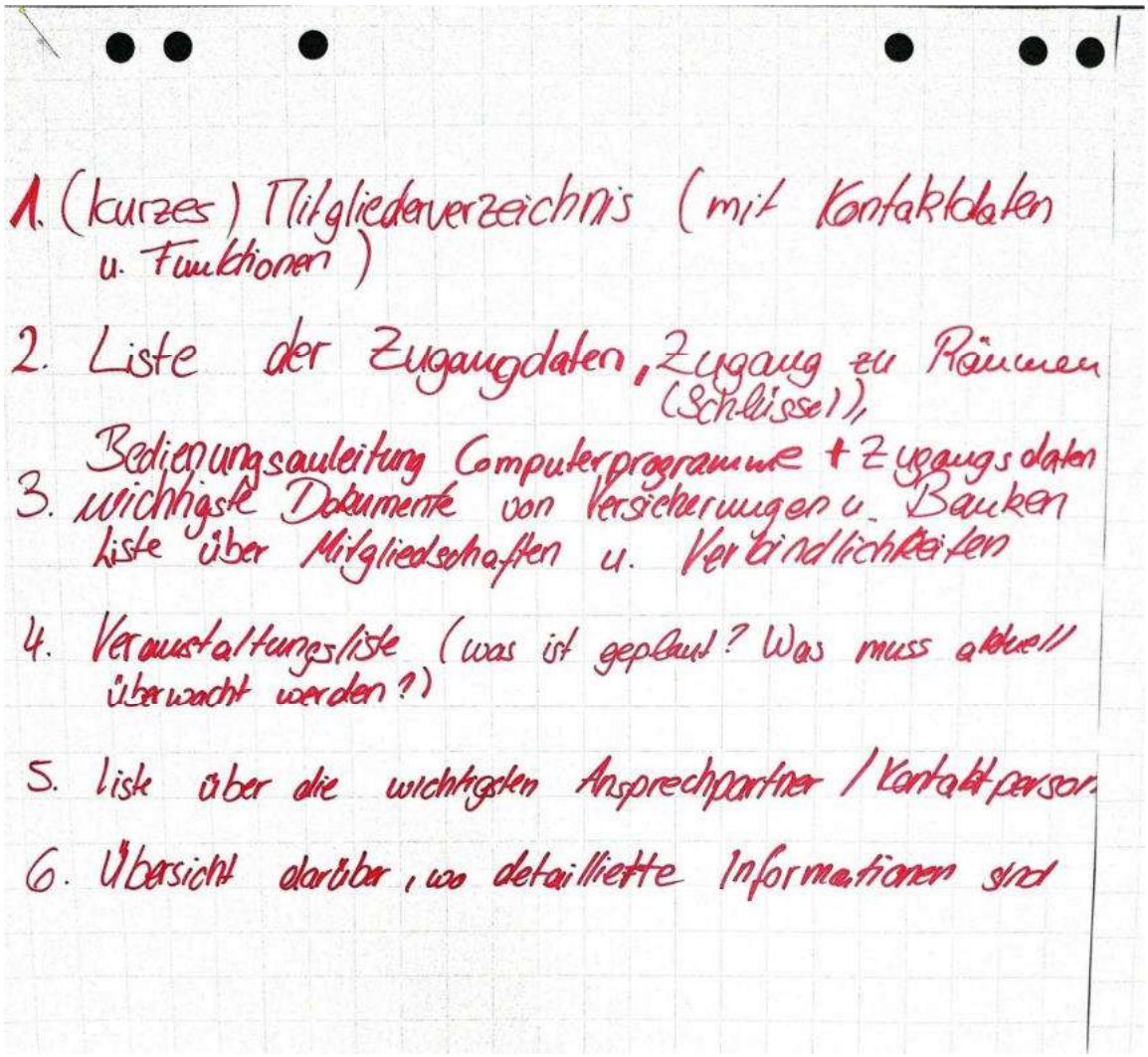
Wie erarbeitet man den Notfallkoffer?

1. Aufschreiben: Wer macht was und wie wird es gemacht? Welche Dokumente gehören dazu? Was muss man wissen um....
2. Überblick schaffen: Welche Unterlage gibt es und wie sind sie sortiert?
3. Rechtliches, Verträge und Vereinsgrundlagen – aber auch „informelles Wissen", zum Beispiel zu Vorgänge, Kontakte, Abläufe, Veranstaltungen, Aktionen u.v.m.

Wir packen den Notfallkoffer / Was ist wichtig? Was kann / soll / muss mit eingepackt werden? Wie kann eine Struktur aussehen?

Austausch in 5 Kleingruppen

Ergebnisse – Fotos der beschriebenen Flipcharts:



1. (kurzes) Mitgliederverzeichnis (mit Kontaktdaten u. Funktionen)
2. Liste der Zugangdaten, Zugang zu Räumen (Schlüssel), Bedienungsanleitung Computerprogramme + Zugangsdaten
3. wichtigste Dokumente von Versicherungen u. Banken Liste über Mitgliedschaften u. Verbindlichkeiten
4. Veranstaltungsliste (was ist geplant? Was muss aktuell überwacht werden?)
5. Liste über die wichtigsten Ansprechpartner / Kontaktperson
6. Übersicht darüber, wo detaillierte Informationen sind

INHALT
NOTFALLKOFFER

- SATZUNG
- ADRESSEN _
  - BANK _ VERSICHERUNG
  - MITGLIEDSCHAFTEN
  - STADT _ NOTAR
- MITGLIEDERVERZEICHNIS
- AUFGABENBESCHREIBUNG
- PROTOKOLL DER LETZTEN M.G.V. + KASSENBERICHT
- PROTOKOLL DER LETZTEN VORSTANDSSITZUNG
- LAUFENDES PROGRAMM
- DEPOT FÜR UNTERLAGEN

- Mitgliederliste
- bestehende Verträge u. Verpflichtungen
- Repräsentationsaufgaben
- Mitarbeit / Angebote Dachverband nutzen
- Insiderliste für Ansprechpartner
- Infos an die Mitglieder
- Zugriff auf Kassengeschäfte
- Öffentlichkeitsarbeit ~~Ansprechpartner~~ u. Ansprechpartner
- Helferliste mit Kontaktdaten
- Zeitraster für Vorstandsarbeit,
- Fristen für Einladungen... / Einladungsformen beachten
- Jubiläen u. Geburtstagslisten beachten
- Vereinsrecht, Gemeinnützigkeitsanforderungen berücksichtigen
- Ziele / Vereinszweck benennen
- Projektfortführung u. neue „Projekte" anstoßen

LANDRE FLIPCHARTPAPIER - ART. 100050589

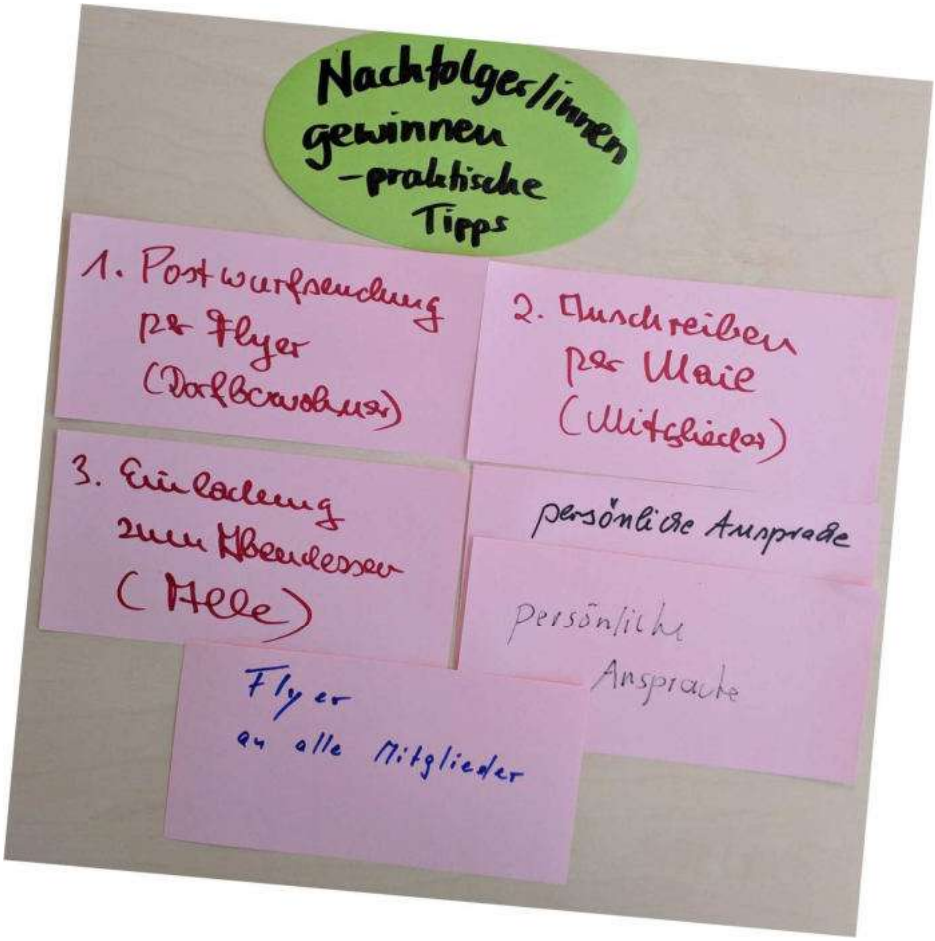
Notfall Koffer

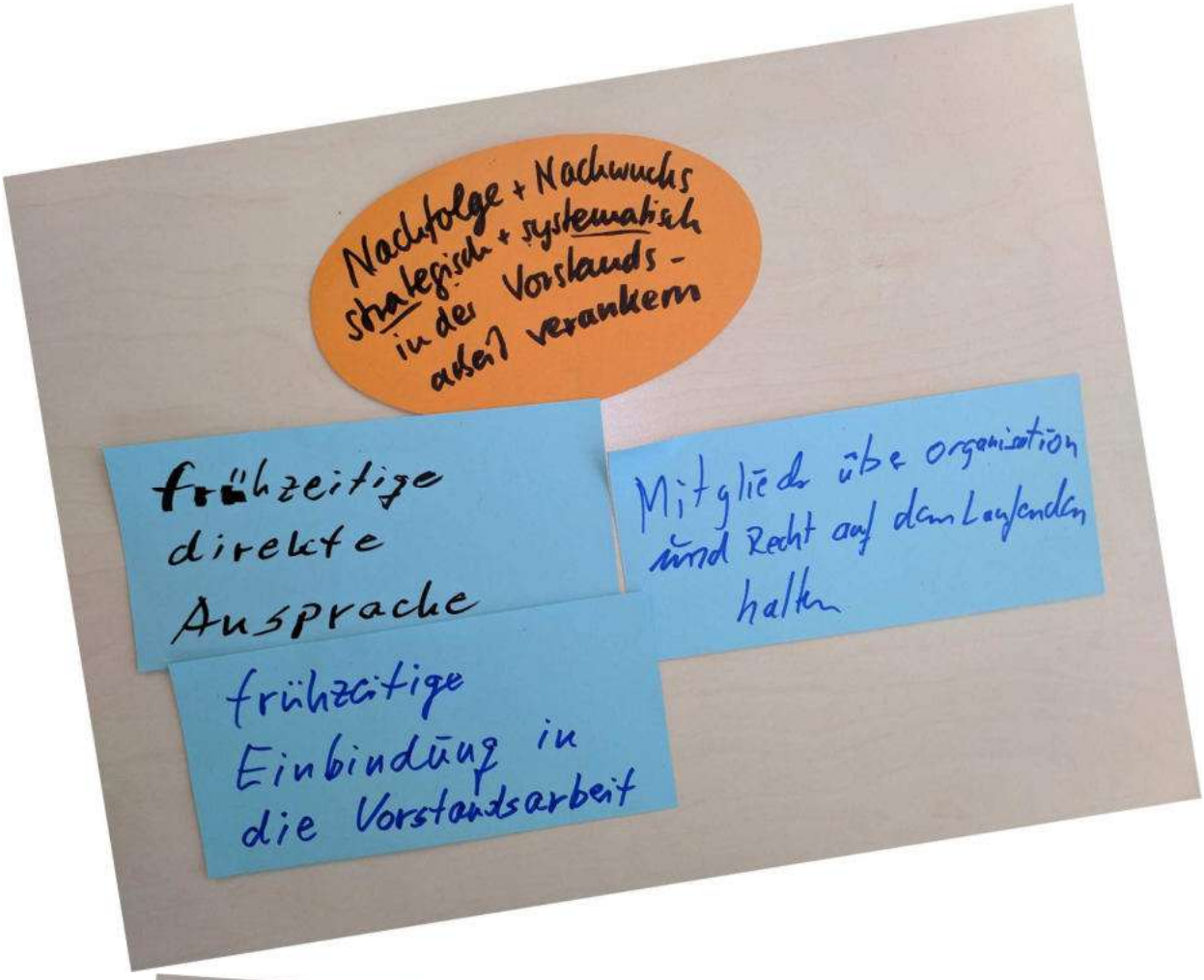
- Aufgabengerechte Struktur
- Dokumentation der Aufgaben und Abläufe
- Zugriffe von Vertretern auf Homepage und Passwörtern
- Zuständigkeiten eindeutig festlegen v. Personen
- Aktuelle Termine + Veränderungen kommunizieren
- Protokolle weitergeben
-

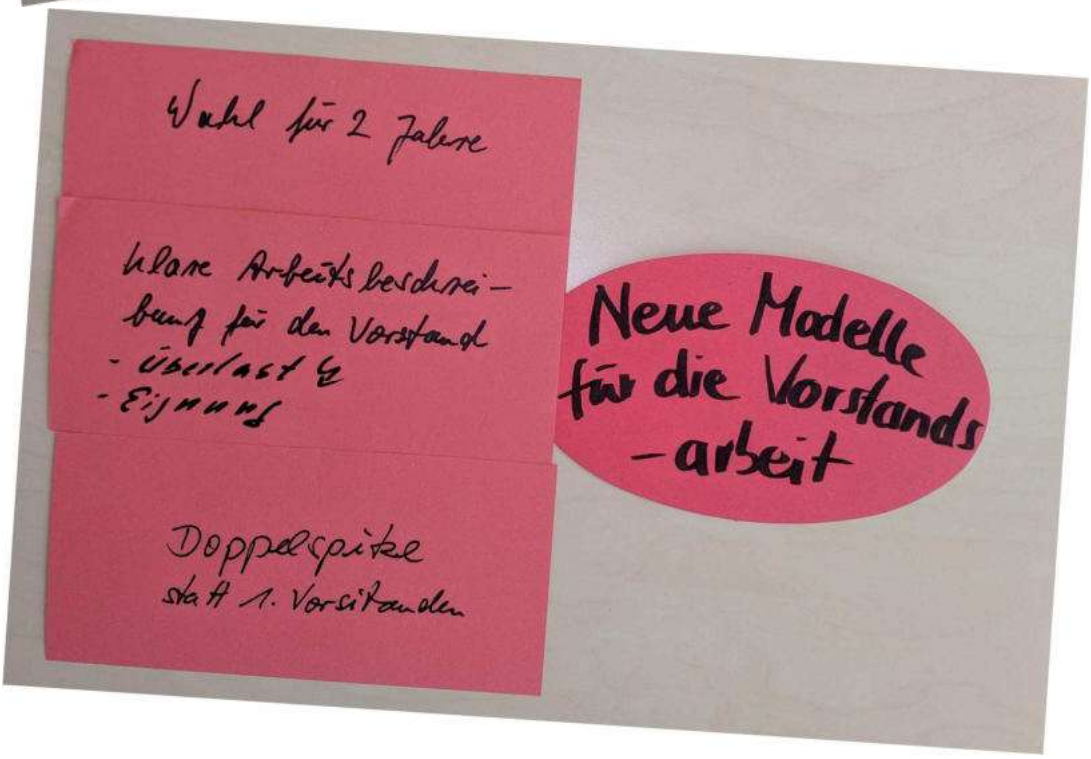
- Organigramm
- Aufgabenbeschreibung
- Passwörter, "Zugänge"
- Vollmachten
- Konten
- Kontaktlisten
- Schlüsselgewalt
- Chronik
- Mitgliederlisten, Jubilare
- Mitgliedschaften
- Jahresplanung
- Zeitmanagment Vereinsplanung
- Geschäftsordnung
- Stellvertretung
- Vereinssatzung
- Buchhaltung

Austausch + Brainstorming zu 5 Fragen in offener Kleingruppenarbeit:

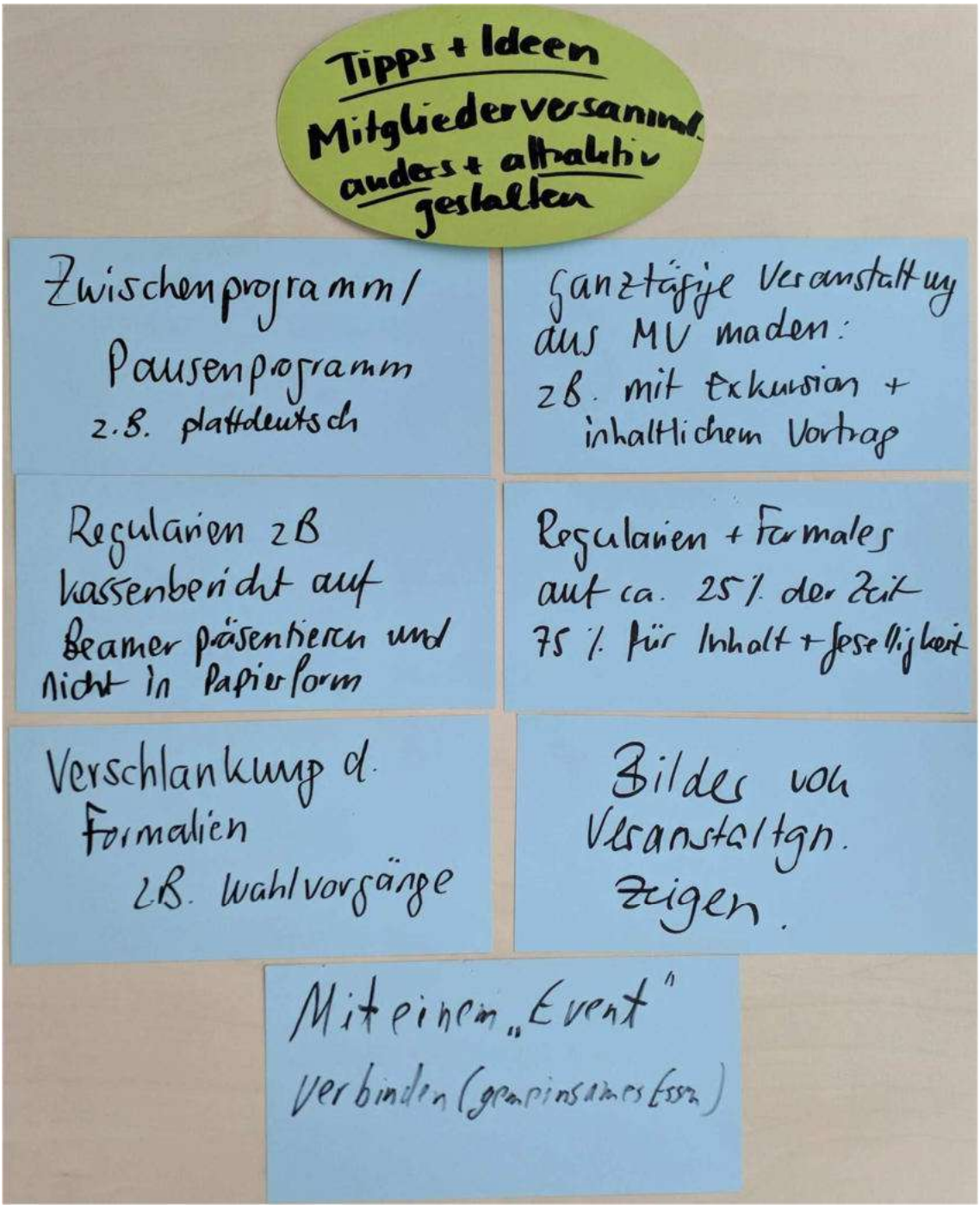
- Themen: Nachfolge und Nachwuchs - wie lässt sich das Thema strategisch und systematisch in der Vorstandsarbeit verankern
- Nachfolge-Kandidat*innen - wie sollen und können diese am besten angesprochen werden? Sammlung praktischer Tipps!
- Welche neuen Modelle für die Vorstandsarbeit sind denkbar? Wer hat hier ggf. schon Erfahrungen gesammelt?
- Neue Zielgruppen ansprechen, erreichen, einbinden - wie geht das?
- Tipps und Ideen für die Mitgliederversammlung (um mehr Mitglieder dafür zu gewinnen und ggf. sogar zu begeistern

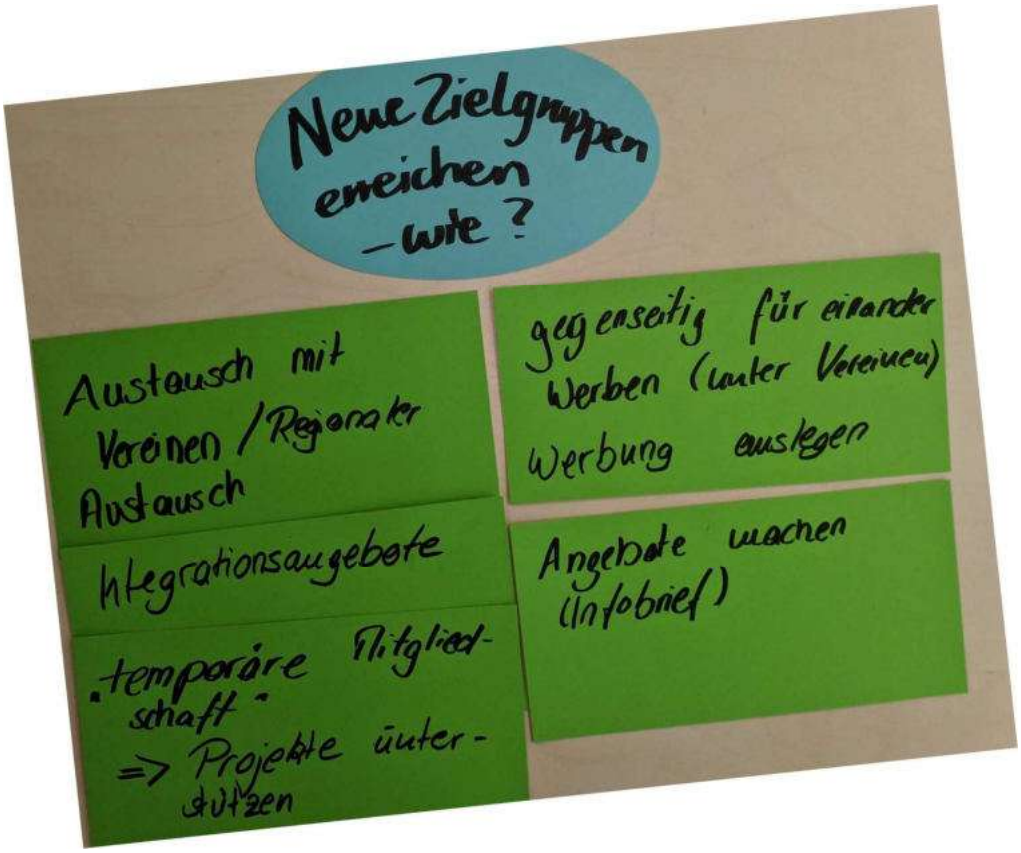



Nachfolge + Nachwuchs strategisch + systematisch in der Vorstands-arbeit verankern
frühzeitige direkte Ansprache
Mitglieder über organisation und Recht auf dem Laufenden halten
frühzeitige Einbindung in die Vorstandsarbeit


Wahl für 2 Jahre
klare Arbeitsbeschrei-bung für den Vorstand
- Überlast
- Einsamkeit
Doppelspitze statt 1. Vorsitzenden
Neue Modelle für die Vorstands-arbeit

•


Tipps + Ideen
Mitgliederversammlung anders + attraktiv gestalten
Zwischenprogramm / Pausenprogramm z.B. plattdeutsch
ganztägige Veranstaltung aus MV machen: zB. mit Exkursion + inhaltlichem Vortrag
Regularien zB Kassenbericht auf Beamer präsentieren und nicht in Papierform
Regularien + Formales auf ca. 25% der Zeit 75% für Inhalt + Geselligkeit
Verschlankung d. Formalien zB. Wahlvorgänge
Bilder von Veranstaltgn. zeigen.
Mit einem „Event" verbinden (gemeinsames Essen)


Neue Zielgruppen erreichen – wie?
Austausch mit Vereinen / Regionaler Austausch
gegenseitig für einander Werben (unter Vereinen)
Werbung auslegen
Integrationsangebote
Angebote machen (Infobrief)
„temporäre Mitgliedschaft"
=> Projekte unterstützen

Arbeitshilfen / Materialien:

Übergabe - Wie der Vorstandswechsel im Verein gelingt

Die Arbeitshilfe bietet zahlreiche Tipps und Checklisten dazu, wie der Vorstandswechsel im Verein gelingt.

Mitgliedsorganisationen des Paritätischen NRW erhalten die Broschüre kostenlos. Bestellungen externer Organisationen gegen eine Schutzgebühr von 3,50 Euro (inkl. Porto). Als PDF-Download kostenfrei verfügbar: PDF herunterladen

Arbeitshilfe "Notfallkoffer"

"Die Idee für einen Notfallkoffer für Vorstände und Vereine basiert auf einem – zugegeben – pessimistischen Szenario: Was passiert eigentlich, wenn die oder der Vorsitzende (oder wichtige Wissensträger im Vorstand) eines Vereins von heute auf morgen ausfällt? Das mag zum Glück nicht oft passieren, ist aber auch nicht unmöglich. Für die Verbleibenden wird sich dann wahrscheinlich die Frage stellen, wo wichtige Unterlagen sind, welche Aufgaben dringend anstehen, was gemacht werden muss. Und wo war nochmal … ??? (...)" PDF herunterladen

Der Notfallkoffer ist entstanden im Rahmen des Projekts "Engagement braucht Leadership" - Mehr Informationen zum Projekt: **"Engagement braucht Leadership" Stärkung von Vereinen und ihren Vorständen als Zukunftsaufgabe**
Dr. Thomas Röbke / Im Auftrag der Robert Bosch Stiftung

Dazu: Projektdokumentation zum Thema Vorstandsgewinnung:

PDF herunterladen

Viele Arbeitshilfen sind zu finden auf der Website des BBE:

- https://www.b-b-e.de/themen/akteure-zivilgesellschaft1/ehrenamtliche-vorstandsarbeit/praxishilfen/
- https://www.b-b-e.de/themen/akteure-zivilgesellschaft1/ehrenamtliche-vorstandsarbeit/materialien-und-hinweise/

Unter anderem sei auf diese Publikationen verwiesen:

Vorstandsarbeit kann auch Spaß machen (2013)

“Ehrenamtliche Vorstandsarbeit ist als Teil des bürgerschaftlichen Engagements Wandlungen unterworfen. Der Trend zu projektbezogenem Engagement scheint mit dem Engagement in einem Vereinsvorstand kaum vereinbar zu sein. Die Freiwilligen-Agentur Bremen hat das Problem im Rahmen des Modellprogramms »Engagement braucht Leadership« der Robert Bosch Stiftung aufgegriffen und gemeinsam mit Vereinsvorständen neue Wege der Vorstandsarbeit entwickelt. Die Broschüre liegt vor und präsentiert Beispiele aus der Praxis.” (www.b-b-e.de / Abruf 04.12.2019)

PDF Download: https://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/themen_materialien/akteure_zivilgesellschaft/vor_FAB_Broschuere_Vorstaende_Spass.pdf

»Vereinssterben in ländlichen Regionen«: Sonderauswertung (2018)

Vereinen als wichtiger Pfeiler der Zivilgesellschaft droht auf dem Land vielerorts das Aus. So das zentrale Ergebnis der Studie »Vereinssterben in ländlichen Regionen – Digitalisierung als Chance«. Die Studie zeigt jedoch zugleich auf, dass eine stärkere Nutzung digitaler Technologien dem entgegenwirken kann: Video-Konferenzen können lange Wege ersparen. Optimierte Arbeitsprozesse durch digitale Werkzeuge können es erleichtern, neue Engagierte zu gewinnen. Die Studie beruht auf einer Sonderauswertung des ZiviZ-Surveys 2017 und entstand im Rahmen der Initiative »digital.engagiert« mit Amazon als Partner. (https://www.b-b-e.de/; Abruf: 04.12.2019) /
Die PDF steht hier zum Download zur Verfügung: https://www.ziviz.de/landdigital

MuP-Leitfaden: Ehrenamtliche Vorstände gesucht! (2014)

Die Broschüre der Akademie Management und Politik (MuP) der Friedrich Ebert Stiftung zeigt, wie gemeinnützige Organisationen die ehrenamtliche Vorstandsarbeit an veränderte Rahmenbedingungen anpassen und Voraussetzungen für eine nachhaltige Planung und Umsetzung von Vorstandsgewinnung, -entwicklung und -bindung schaffen können. Es wird aufgezeigt, wie ehrenamtliche Vorstandsarbeit effizienter gestaltet, wie Vorstände in ihrer Arbeit unterstützt werden können und wie Vereine für die Vorstandsarbeit erfolgreich Nachwuchsförderung betreiben können. (Text: https://www.b-b-e.de/ / Abruf: 04.12.2019)

PDF Download: https://library.fes.de/pdf-files/akademie/mup/10317.pdf

Vereinsinformationen / Vereinsportale im Internet:

Wegweiser Bürgergesellschaft: Umfangreiches Portal rund um das bürgerschaftliche Engagement und Vereine.

→ **Praxishilfen:** https://www.buergergesellschaft.de/praxishilfen/
"Die Rubrik bietet praktische Tipps, Arbeitshilfen und methodische Anregungen für diejenigen, die in Gruppen und Vereinen aktiv sind oder sich gesellschaftlich oder politisch engagieren wollen. Alle Praxishilfen basieren auf Publikationen, die im Verlag der Stiftung Mitarbeit erschienen sind." (https://www.buergergesellschaft.de/praxishilfen/ / Abruf 04.12.2019)
Mehr unter: https://www.buergergesellschaft.de/

Das Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)
"...hat sich seit 2002 zum größten nationalen Netzwerk in Europa für die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements, von Partizipation und der Bürgergesellschaft entwickelt. In ihm haben sich Institutionen und Organisationen aus Zivilgesellschaft, Wirtschaft und Arbeitsleben, aus Staat, Politik, Medien und Wissenschaft zusammengeschlossen:

- Wir diskutieren Herausforderungen des bürgerschaftlichen Engagements.
- Wir fördern und verbreiten neue Ideen und Lösungen.
- Wir bündeln Fachdiskurse und geben Impulse."

https://www.b-b-e.de/

Vereinswiki (Bayern)
"Vereine bereichern unser Leben. Sie sind in der Regel kleine Organisationen und haben nur wenige Mittel. Sie werden von Ehrenamtlichen getragen. Und die müssen unterstützt werden. Das Vereinswiki des Landesnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement Bayern e.V., einer vom Freistaat Bayern geförderten Einrichtung, wendet sich vor allem an Verantwortungsträger. Mit Tipps und Werkzeugen und möglichst kurzen Fachinformationen will es Vorstandsarbeit leichter machen."
Viele Infos rund um den Verein, Datenschutz, Vorstandsarbeit, Gemeinnützigkeit…
https://www.vereinswiki.info/