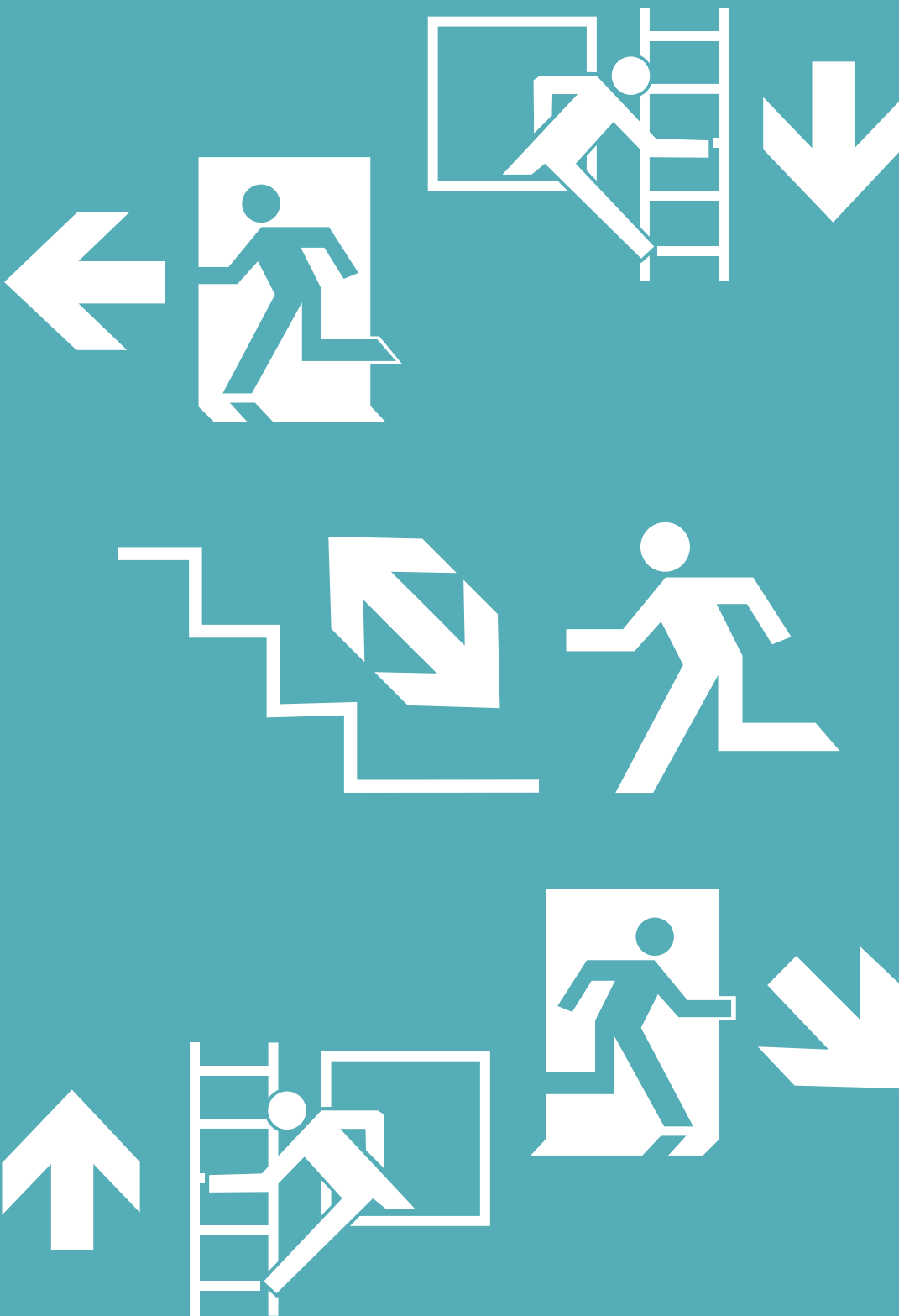


Produktur!

Vorstand | Arbeit | Wechsel
Wie kann es gehen?





Aus dem Archiv. Unter dem Titel »Qualitätsrisiko Vorstand« ist das aktuelle Thema dieser Ausgabe bereits einmal in punktum behandelt worden. Vor 15 Jahren im Heft 1/2000. Lange her, andere Akzente,

aber der Titelbeitrag von Hans Langnickel ist keineswegs angestaubt – sondern weiterhin lesenswert. Langnickel arbeitet sich an einer provokant formulierten Unterstellung ab: »Ich bin gewählt, also bin ich qualifiziert«, dies denkt vielleicht ein frisch gekürter Vereinsvorsitzender. Dann beginnt der Alltag; die Mühen der Ebene, viele ungeahnte Problemstellungen. Was hilft nun? Langnickel weist einen Weg: »Teamentwicklung und Lernen als Erfolgsfaktoren«.

Nachzulesen unter: ljr-hh.de/punktum/hefte

Seminarangebot: Mich kriegt ihr nicht! Gebrauchsabweisung zur digitalen Selbstverteidigung

Daten sind das Erdöl der Zukunft. Und alle sind scharf auf unsere Daten. Sie sind pures Geld wert. Um an sie ran zu kommen, werden uns alle möglichen »kostenlosen« PayCards, Services, Apps, soziale Netzwerke etc. angeboten. Werden diese Daten zusammengefügt, ergeben sie ein nahezu perfektes Profil des Nutzers: Lebensgewohnheiten, Interessen, Freunde, Meinungen, Konsumgewohnheiten, Fitness, Krankheiten, ja sogar Stimmungen und Gefühle lassen sich erforschen.

Verschaffen wir uns einen Überblick über die »Datenklauer«: Wie gehen sie vor, was sind ihre Ziele und Geschäftsmodelle, wieviel Wert haben unsere Daten für sie? Und wie kann man sich gegen die Ausforschung des Privaten wehren? Streuen wir etwas Sand ins Getriebe des maschinenlesbaren Lebens. Nutzen wir die Möglichkeiten der modernen digitalen Kommunikation, aber schützen wir zugleich unsere Privatsphäre. In diesem Workshop geht es darum, die vielen Möglichkeiten zur Identitätskontrolle (Verschlüsseln, Löschen von Spuren, Säubern, Sichern, Verbergen, Faken, Anonymisieren) beim Chatten, Surfen, Mailen, Netzwerken etc. kennen zu lernen und sich darüber auszutauschen. Übernehmen wir die Kontrolle über unsere Daten!

Termine: 8.10.2015, 17.30 – 21.30 h | 15.10.2015, 17.30 – 21.30 h

Veranstalter: Landesjugendring Hamburg in Kooperation mit dem Jugendrotkreuz Hamburg

Info: plato.lv-hamburg.drk.de/angebote.php?cat=&id=350

Kommentar

3 **Vorstandsarbeit, Hingabe und ein Vollzeitjob**

Von Lucie Morgenbesser, LJR-Vorsitzende

Titelthema

4 **Wechsel als Konstante**

5 **Vorstand | Arbeit | Wechsel**

Von Katrin Matuschek, Friedrich-Ebert-Stiftung, und Valerie Lange, Publizistin

1. Vereine im Wandel: Die Besetzung des Vorstands als Herausforderung für das Vereinswesen

8 **2. An die Arbeit! Theorie und Praxis für eine erfolgreiche Vorstandsarbeit**

10 **3. So wird die Vorstandsarbeit effektiv gestaltet: Zusammenarbeit besser organisieren**

11 **4. So werden die richtigen Vorstände gefunden: Erfolgreich für die Vorstandsarbeit werben**

Vielfalt! Jugendarbeit

14 **Gestalte Deinen Raum in der Stadt**

Beim deutsch-russischen Jugendevent »Energize your City!« erkunden 180 junge Menschen die Stadt der Zukunft
Von Dennis Blitz, LJR Hamburg

Impressum

punktum ist die vierteljährliche Publikation des Landesjugendringes Hamburg e.V. Die Redaktion behält es sich vor, Beiträge zu kürzen. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben die Meinung des Autors, aber nicht unbedingt die Meinung des Vorstandes wieder.

Redaktion: Jürgen Garbers **Layout und Gestaltung:** Rebekka Posselt **Fotos:** (soweit nicht namentlich angegeben) Jürgen Garbers (LJR).

V.i.S.d.P.: Benedikt Alder c/o LJR, Güntherstraße 34, 22087 Hamburg. Preis im Mitgliedsbeitrag inbegriffen.

Verlag: Landesjugendring Hamburg e.V.; Güntherstr. 34, 22087 Hamburg; Tel.: (040) 31 79 61 14; Fax: (040) 31 79 61 80;

info@ljr-hh.de; www.ljr-hh.de.

Auflage: 2.300 Exemplare

punktum wird gefördert mit Mitteln der Freien und Hansestadt Hamburg, Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration.

Druck: Nehr & Co. GmbH, Antonie-Möbis-Weg 3, 22523 Hamburg; gedruckt auf umweltfreundlichem Papier.

15 **Thema Flüchtlinge: Wie geht's weiter – in den Jugendverbänden und beim LJR?**

Von Maria Wassersleben, LJR Hamburg

16 **Stadtkinder im Wald**

Zu Besuch im Jugendferienheim der Schreberjugend Hamburg in Sprötze
Von Mathias Birsens, Hamburg

Nachrichten

18 **Arbeitshilfe: Jugendverbandsarbeit mit jungen Geflüchteten**

Neue Broschüre des Deutschen Bundesjugendringes verfügbar

18 **»Was bewegt die Jugend von heute?«**

Die 17. Shell Jugendstudie erscheint im Herbst 2015

18 **Neues Projekt in Hamburg:**

»empower«

Beratung für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt

Vorstandsarbeit, Hingabe und ein Vollzeitjob

Im November ist es wieder so weit: Der Landesjugendring wählt auf der kommenden Vollversammlung turnusgemäß einen neuen Vorstand. Dieses Ereignis wirft jetzt schon Fragen auf und bedarf einer guten Vorbereitung. Wer bleibt dabei und stellt sich wieder zur Wahl? Gibt es neue Kandidaten/innen, die Lust und Zeit haben, sich der Herausforderung zu stellen? Und was steckt dahinter? Was macht der Vorstand des Landesjugendrings eigentlich? Ist dieses Ehrenamt vergleichbar mit der Vorstandstätigkeit im eigenen Jugendverband? Oder geht es darüber hinaus?

Außensicht. Ein Landesjugendring macht ja selbst keine verbandliche Jugendarbeit; er vertritt ja »nur« die gemeinsamen Interessen aller Jugendverbände gegenüber der Politik und den Behörden. Was soll da schon Großes dranhängen? Folglich zu behaupten, dass es sich beim Engagement im LJR »nur um eine monatliche Sitzung« handelt, ist jedoch untertrieben.

Innensicht. Die Arbeit im Vorstand des Landesjugendrings ist ein bunter Blumenstrauß. Voller neuer Herausforderungen im Vergleich zum Engagement im Jugendverband. Von der Positionierung zu jugend-, bildungs- und gesellschaftspolitischen Fragen über Gespräche mit Akteuren aus Politik und Verwaltung bis hin zu Personalfragen ist alles dabei – und diese Arbeit nimmt natürlich Zeit in Anspruch. Die Strukturen auf den politischen und administrativen Ebenen zu verstehen und zu durchdringen, ist dabei – gerade für »Neueinsteiger« – die größte Herausforderung. Denn es langt nicht, eine Position zu haben. Diese an der richtigen Stelle einzubringen und so für (verbandliche) Jugendinteressen Einfluss zu nehmen, ist der entscheidende Schritt, um jugendpolitisch voranzukommen. Alles in allem ist die LJR-Vorstandstätigkeit eine Aufgabe, die vielseitig ist, viele Fähigkeiten beansprucht – und auch schlummernde Talente weckt.

Abwägungen. Bei aller Leidenschaft für das Ehrenamt darf man aber eines nicht vergessen: Es ist ein Ehrenamt und eben nicht der Vollzeitjob, den viele ehrenamtliche Menschen auch zu bewältigen haben. Die Hingabe, sich für eine Sache einzusetzen und zu engagieren, geschieht freiwillig und in der Frei(en)Zeit. Und bei aller Hingabe gilt es, den Blick auf eigene Ressourcen und Verpflichtungen nicht zu verlieren. Die freie Zeit für sich selbst darf nicht hinten runter fallen, ebenso darf die Hingabe für das Ehrenamt nicht zur Belastung für den eigenen Berufsalltag

werden. Und umgekehrt gilt für jeden Jugendverband, das »Paket« Vorstandstätigkeit attraktiv und machbar zu bündeln.

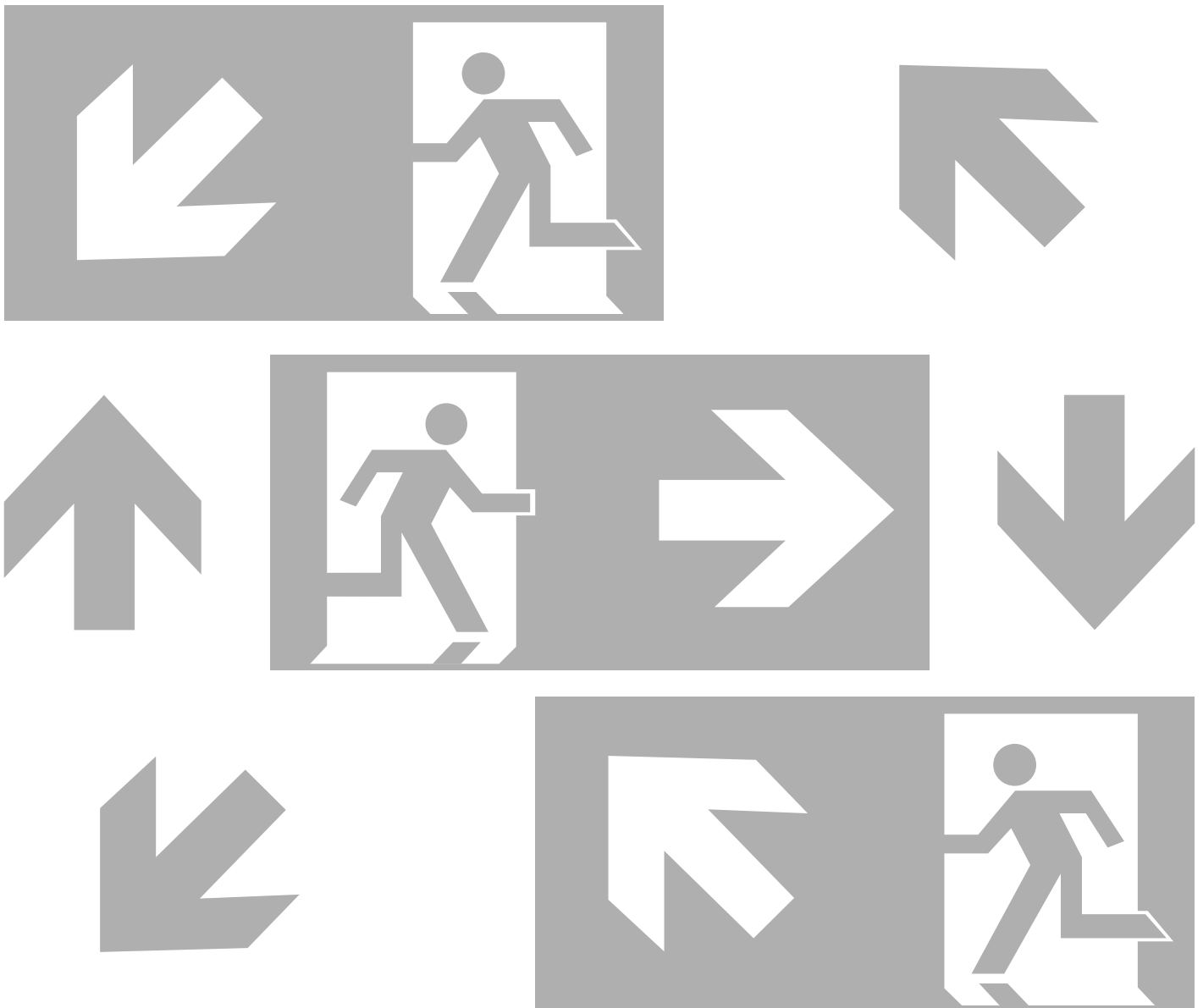
Gesellschaftliche Aufgabe. Für mehr Anerkennung des Ehrenamtes setzt sich der Landesjugendring schon seit einigen Jahren ein. Hier gibt es sicher noch viel Nachholbedarf. Auch wenn viele Ehrenamtliche sich nicht engagieren, damit sie Anerkennung erhalten – es geht vielmehr um konkrete Erleichterungen im (Arbeits-)Alltag, um Ehrenamt und Vollzeitjob unter einen Hut zu bringen. Wie wertvoll das Ehrenamt und ein freiwilliges Engagement sind, zeigen aktuell beispielsweise die vielseitigen Hilfen zur Aufnahme von Flüchtlingen, die Hamburger Bürgerinnen und Bürger aus Empathie leisten und als politisches Zeichen gegen rechte Ressentiments setzen. Folglich gilt es, bürgerschaftlichem Engagement auch den gesellschaftlichen Freiraum zu erhalten.

Wechsel. Auch der Landesjugendring ist im November darauf angewiesen, dass es wieder Freiwillige gibt, die sich für die Vorstandsarbeit interessieren. Es ist eine tolle Aufgabe, mal über den Tellerrand des eigenen Verbandes hinweg zu sehen und neue Erfahrungen zu sammeln. Ich habe viele interessante Menschen kennengelernt, tolle Gespräche geführt und die Möglichkeit gehabt, für Jugendinteressen an der richtigen Stelle zu streiten und vieles voranzubringen. Dies alles gehört auch zur Vorstandsarbeit des Landesjugendrings. Ich würde mich freuen, wenn sich die eine oder der andere für diese Arbeit begeistern lässt und sich zur Wahl stellt.

Für mich endet die Vorstandsarbeit nach zwei Jahren im November. Denn nun hat mein Vollzeitjob erst einmal Priorität; auch solche Entscheidungen sind manchmal zu treffen.



Lucie Morgenbesser,
LJR-Vorsitzende



Wechsel als Konstante

Jugendverbände häuten sich alle paar Jahre: die Älteren gehen, Jüngere rücken nach. Nichts ist in einem Jugendverband so konstant wie der Wechsel. Damit dies klappt, sind die Übergänge von bloßer Teilnahme zur aktiven Teilhabe oder zur Übernahme von Verantwortung fließend gestaltet. Das fängt an bei einer Ferienfreizeit, die partizipativ ausgelegt ist und Neuankömmlinge erleben lässt, was Selbstorganisation in der Praxis bedeutet. Das geht weiter im Gruppenalltag, deren Leitung aus der Gruppe immer wieder selbst heranwächst und geknüpft ist an die (zumeist selbstorganisierte) Jugendleiterausbildung. Und es führt schließlich fort über die Mitarbeit in innerverbandlichen Gremien bis hin zur Vorstandstätigkeit. Ein Kommen und Gehen, ein Heran- und Hineinwachsen: Der Wechsel ist die organisatorische Konstante in der Jugendverbandsarbeit.

Es klappt nicht immer. Auf Phasen gelingender Verbandsaktivitäten folgen Übergangskrisen: Wer macht den Kassenwart? Wer kümmert sich um die Organisation der Jugendleiterausbildung? Haben wir genug Teamer für die geplante Ferienfreizeit? Und vor allem: Wer ist bereit, in den Vorstand zu gehen? Solche Krisen sind gang und gäbe in Jugendverbänden. Aber sie bieten auch die Chance, tradierte Strukturen aufzubrechen.

Knackpunkt Vorstand. Wer sich in einem Jugendverband in den Vorstand wählen lässt, hat(te) fast immer eine längere Verbandsvita aufzuweisen. D.h., mehrere Jahre kontinuierliches Engagement und Erfahrung auf dem Buckel. Doch gesellschaftliche Entwicklungen gehen an Jugendverbänden nicht vorbei. Adhoc-Engagement, Aktivitäten-Switch, verlängerte Unterrichtszeiten in Ganztagschulen

oder Klausuren in der vorlesungsfreien Zeit an der Uni – so lauten nur einige Stichworte, welche die Lebenswelt junger Menschen mitprägen. Wird damit die Suche einer Vorstandsnachfolge zur jugendverbandlichen Dauerkrise?

Wie darauf reagieren? Wie kann eine Vorstandstätigkeit im Jugendverband weiterhin attraktiv und überschaubar gestaltet werden? Welche Hemmnisse schrecken ab? Wie könnte ein Hineinwachsen in Verantwortung besser gestaltet werden? punktum greift im Titelthema diese Fragen auf. Die Autorinnen der nachfolgenden Beiträge geben Tipps und Hinweise, die allgemein auf die Organisationsform Verein zielen. Sie sind daher nicht jugendverbandsspezifisch und passgenau. Doch sie enthalten gute Anregungen, verkrustete Abläufe im eigenen Verband mal auf den Prüfstand zu stellen ... (jg)

Vorstand | Arbeit | Wechsel

Von Katrin Matuschek, Friedrich-Ebert-Stiftung, und Valerie Lange, Publizistin

1. Vereine im Wandel: Die Besetzung des Vorstands als Herausforderung für das Vereinswesen *

Vereine sind die Schaltzentralen bürgerschaftlichen Engagements. Was aber wäre ein Verein ohne seinen Kopf – den Vorstand? Vereinsarbeit ist auf Menschen angewiesen, die in Leitungspositionen Verantwortung übernehmen. Diese zu finden, erweist sich jedoch als immer schwieriger. Denn die Arbeit des Vorstands ist voraussetzungsvoll und verlangt ein hohes Maß an Einsatzbereitschaft.

Vereine sind eine tragende Säule des Gemeinwesens

Deutschland, das Land der Vereine: Mehr als 550.000 Vereine sind hierzulande registriert. Jährlich werden es knapp 15.000 mehr. Darunter sind Sport-, Umwelt- und Kulturvereine, Bürgerinitiativen, Freizeitvereine, Bildungsträger und Fördervereine, etwa zur Unterstützung von Kindergärten oder Schulen. Aber auch große Mitgliederorganisationen wie Wohlfahrtsverbände, Kirchen, Gewerkschaften und Parteien zählen zur Vereinslandschaft.

Etwa die Hälfte des bürgerschaftlichen Engagements ist in Vereinen organisiert. Vereine sind nicht nur Orte der Freizeitgestaltung und Selbstverwirklichung, sie bieten ihren Mitgliedern nicht nur Geselligkeit, Anerkennung und Beheimatung. Sie schaffen auch Zugänge zu gesellschaftspolitischer Beteiligung und vertreten die Interessen ihrer Mitglieder. Damit erfüllen sie wichtige Funktionen in der Kommune: Sie sind Mitgestalter des öffentlichen Lebens und Dialogpartner für die kommunale Entwicklung. Sie stellen der Bevölkerung Bildungs- und Dienstleistungsangebote bereit und sind ein zentraler Akteur der Jugendarbeit.

Der Erhalt des Vereinswesens liegt in gesamtgesellschaftlichem Interesse. Denn verlieren Vereine an Bedeutung, gehen Räume, in denen gesellschaftlicher Zusammenhalt gefördert und bürgerschaftliches Engagement gelebt werden kann, ebenfalls verloren. Während die Wachstumsraten der vergangenen Jahre – seit 1990 hat sich die Anzahl der Vereine verdoppelt – auf den ersten Blick vermuten lassen, dass es gut bestellt ist um das Vereinswesen in Deutschland, offenbart eine detailliertere Analyse die versteckten Problemstellen.

Nach Angaben des Freiwilligen-Surveys hat sich die Zahl der Freiwilligen in Ehrenamtsfunktionen von 1999 bis 2009 um sechs Prozent verringert. Laut Sportentwicklungsbericht 2011/12 mussten Sportvereine zwischen 2007 und 2011 einen Verlust von 11 Prozent an Ehrenamtlichen in Leitungsfunktionen hinnehmen. Insgesamt geben, so die Ergebnisse einer Studie des Wissenschaftszentrum Berlin, 85 Prozent der Vereine an, dass es immer schwieriger wird, ehrenamtliche Leitungspositionen zu besetzen.

Vereine brauchen kompetente Führung

Vereine können nur dann ihre Funktion in der Gesellschaft wahrnehmen, wenn sie kompetent geführt werden. Führungsverantwortung in einem Verein zu übernehmen ist jedoch nicht einfach: Ein Vorstand muss sich für die Sache des Vereins begeistern können und diese glaubwürdig vertreten. Er nimmt nach innen und außen Vorbildfunktion ein. Sein Auftreten und Handeln muss konsequent, strategisch und zielorientiert sein, will er die Geschicke des Vereins

effektiv und nachhaltig lenken. Er muss sich auch den Aufgaben der Vorstandsarbeit annehmen, die ihm nicht liegen. Und nicht zuletzt gehören Organisations- und Kommunikationsfähigkeit zu wichtigen Voraussetzungen eines Vereinsvorstands.

Die Aufgabe des Vereinsvorstands ist, das zeigen diese Anforderungen, nicht nebenbei zu erledigen. Sie verlangt Einsatzbereitschaft und ein hohes Maß an Verpflichtung. Damit gibt es einen Widerspruch zwischen den Erwartungen, die an das Vorstandsamt gestellt werden, und den Entwicklungen hin zum neuen Ehrenamt. Aufgrund veränderter gesellschaftlicher Rahmenbedingungen und veränderter Motive geht die Tendenz immer mehr in Richtung kurzfristigem, weniger verbindlichen Engagement, bei dem die Tätigkeitsfelder selbstbestimmt sind.

Dieser Konflikt macht deutlich, dass alte und neue Formen bürgerschaftlichen Engagements nicht gegeneinander, sondern miteinander eingesetzt werden müssen. Denn sollen Menschen für bürgerschaftliches Engagement gewonnen werden, dann dürfen die gesellschaftlichen Veränderungen, die die Entwicklung neuer Engagementformen notwendig gemacht haben, nicht ignoriert werden und Vereine müssen dafür Rahmenbedingungen schaffen. Genauso darf nicht vergessen werden, dass erfolgreiche Beteiligung auch Menschen braucht, die Strukturen schaffen und sich längerfristig und verbindlich einsetzen.

Das Vereinswesen muss sich neuen Herausforderungen stellen

Der gesellschaftliche Wandel, auf den sich das Vereinswesen – und insbesondere die Vereinsführung – einzustellen hat, ist nicht zu unterschätzen. Vielfältige neue Herausforderungen haben in den letzten Jahren Vereins- und Vorstandsarbeit verändert und erschwert:

1) Zunehmend werden Vereine in Aufgaben der Daseinsvorsorge eingebunden, etwa als Kita- oder Schulvereine. Damit steht die Vereinslandschaft vor einer Neudefinition ihres Selbst- und Außenbildes und sieht sich in der Zwickmühle zwischen ehrenamtlichen Strukturen und notwendiger Professionalisierung, um ihren Aufgaben gerecht werden zu können.

Die Autorinnen



Katrin Matuschek, Leiterin der Akademie Management und Politik der Friedrich-Ebert-Stiftung



Valerie Lange, freiberufliche Publizistin

2) Mit der Professionalisierung der Vereine – selbst wenn diese nur äußerlich und keineswegs strukturell verankert ist – geht eine andere Erwartungshaltung der Mitglieder einher, die den Verein immer mehr als Dienstleister begreifen, sowie ein größerer Wettbewerbsdruck zwischen den Vereinen. So kann ein Stück der Gemeinwohlorientierung verloren gehen.

3) Die [...] Nachwuchsarbeit in den Vereinen muss sich damit auseinandersetzen, dass im Rahmen der Ganztagschulentwicklung immer mehr Aufgaben, die früher den Vereinen zufielen, innerhalb der Schule übernommen werden. Dass diese Veränderung auch eine Chance für Vereine sein kann, ihre Arbeit zu beleben, zeigen die vielen guten Beispiele von Kooperationen zwischen Schulen und Vereinen. Sie stellt gleichzeitig aber eine Herausforderung für Verein und Vorstand dar, denn es müssen neue Wege beschritten und von alten Traditionen Abschied genommen werden.

4) Von den Menschen wird beruflich und privat immer mehr Flexibilität und Mobilität verlangt. Damit werden verlässliche individuelle Planungsräume verkürzt. Bei Vorstandszeiten

bis zu sechs Jahren werden Vorbehalte zu langer Bindung unweigerlich größer. Innovative Konzepte, etwa geteilte Amtszeiten, können Lösungsansätze bieten.

5) [...] Vereine müssen bewusst ihre Zielgruppe bei der Wahl des Vorstandes erweitern. Noch immer ist es schwer, Frauen für bislang männerdominierte Vorstände zu gewinnen und Menschen mit Migrationshintergrund stehen der Verantwortungsübernahme in »deutschen« Vorständen reserviert gegenüber. Hier gibt es Ansatzpunkte aus dem Diversity Management, die sich auf die Vereinsarbeit übertragen lassen.

6) Ein mehr an Regulierung, etwa im Bereich von Jugend- und Kinderschutz oder Hygienevorschriften, hat die Anforderungen an Verein und Vorstand wachsen lassen. So werden dem Vereinsvorstand nicht nur mehr Kompetenzen abverlangt, auch die Hemmschwelle, Verantwortung zu übernehmen, wird größer. Hinzu kommt ein stärkerer Markt- und Konkurrenzdruck, der auf der Vereinsführung lastet, die zudem persönlich haftet. Hier gilt es umso mehr, den Vorstand gut aufzuklären und ihn über Beratung und Fortbildung in die Lage zu versetzen, diesen Anforderungen gerecht zu werden.

7) Ehrenamtliche Betätigung war noch nie ein Selbstzweck, sondern immer auch eine Form der Selbstverwirklichung und der Verbesserung oder Festigung des eigenen Status in der Gesellschaft. Je mehr die Anerkennung für öffentliche Ämter jedoch abnimmt, umso weniger Anreize gibt es, sich für die »Ehre« zu engagieren.

Die Bedingungen für einen erfolgreichen Vorstandswechsel können geschaffen werden.

Die Problemlagen, denen sich Vereine heute gegenübersehen und derer sich ihre Führungskräfte annehmen müssen, sind vielfältig – und diese Rahmenbedingungen sind von den Vereinen kaum änderbar.

Es gibt jedoch eine Reihe von Ansatzpunkten für Vereine, Strukturen und Herangehensweisen so zu verändern, dass bürgerschaftliches Engagement unter den neuen Bedingungen attraktiv bleibt – und dass sich Menschen finden, die in Führungspositionen Verantwortung übernehmen. Grundlage hierfür ist eine Grundeinstellung und Haltung im Verein, sich diesen Herausforderungen zu stellen und mit allen Vereinsmitgliedern gemeinsam

Vereinswiki

Das Wiki für die ehrenamtliche Vereinsarbeit

Gilt das Mindestlohngesetz auch bei Ehrenamtlichen? Unter welchen Bedingungen darf ein Verein Gewinn machen? Was muss ich bei der Einladung zur Mitgliederversammlung beachten? Tipps und Informationen zur ehrenamtlichen Vereinsarbeit bietet das neue Vereinswiki des Landesnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement Bayern.

Bayern? Richtig gelesen. Daher sind zwar einige Hinweise zu rechtlichen Rahmenbedingungen nicht auf Hamburg übertragbar. Zudem sind die vielen Informationen rund um Ehrenamt und Vereinsarbeit nicht »jugendverbandsspezifisch« verfasst – sondern allgemein auf die Organisation und Förderung des ehrenamtlichen Engagements orientiert. Gleichwohl bietet das Vereinswiki, ein Wikipedia mit zahlreichen Stichwörtern und einem gelungenen Webauftritt, viele hilfreiche Tipps rund um die Mühen des Vereinslebens. Einfach mal ausprobieren unter ...
www.verainswiki.info

The screenshot shows the VereinsWiki website. The top navigation bar includes links for 'Startseite', 'Über Uns', 'Stichwortverzeichnis', and a search bar. Below this is a grid of topic icons: Finanzierung, Rechtliches, Vereinsorganisation (highlighted), Innen & Außenkommunikation, Gemeinnützigkeit & Steuern, Vereinsleben gestalten, Vereinsgründung, and Bedeutung der Vereine. The main content area shows the breadcrumb 'Home » Vereinsorganisation' followed by the title 'Vereinsorganisation'. There are two sub-sections: 'Mitglieder im Verein' featuring a photo of several thumbs-up gestures, and 'Organisationsentwicklung' featuring a complex organizational chart diagram.

etwas zu verändern und auch neue Wege zu gehen. Die folgende Übersicht zeigt, was Vereine neben der strategischen Vorbereitung des Führungswechsels tun können, um die Vorstandsarbeit wieder attraktiver für Interessenten/innen zu gestalten.

Die Gewinnung und Qualifizierung von Freiwilligen für Vorstandsarbeit muss auch verstärkt politisch in den Blick genommen werden: Es bedarf eines höheren öffentlichen Problembewusstseins sowie lokaler Unterstützungsangebote. Gefragt sind hier Freiwilligenagenturen,

Bürgerstiftungen und kommunale Stabsstellen und Referate für bürgerschaftliches Engagement.

* Impulsgeber: Von Dr. Thomas Rübke, Landesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement Bayern

Ansatzpunkte für Veränderung im Verein	
Gründe ein Vorstandsamt abzulehnen?	Was kann der Verein tun?
Vereinszweck ist nicht mehr zeitgemäß, wenig attraktiv	Vereinszweck zeitgemäß ausrichten
Schlechtes Image der Vereins- und Vorstandsarbeit	Verbesserung des Images der Vereins- und Vorstandsarbeit durch: • Attraktiven Vereinszweck • Demokratisierung und Öffnung der Organisation • Erfahrungsaustausch im Netzwerk mit anderen Vereinen • Bessere Würdigung der Vorstandsarbeit • Die Vorbildwirkung des bisherigen Vorstands • Gezielte Qualifizierung und langsame Heranführung des Nachwuchses an Führungsaufgaben
Zeitmangel	zeitgemäße Modelle der Vorstandsarbeit anbieten: • Kleinere Aufgabenpakete für die Vorstandsarbeit packen • Arbeit auf mehrere Schultern verteilen: - Erweiterter Vorstand - Ressorts gründen, die den Vorstand unterstützen - Erweiterung der Mitgliederbasis und Beteiligung dieser an verantwortungsvollen Aufgaben - Aufgaben an den Dachverband abgeben - Aufgaben ausgliedern • Prioritäten für die Arbeit setzen • Jobsharing: zwei teilen sich eine Aufgabe
Komplexität der Aufgaben	Komplexität abmildern durch: • Konkrete Aufgabenbeschreibungen für Vorstandsämter • Das Verteilen der Aufgaben auf mehrere Schultern • Die Auswahl geeigneter Kandidaten/innen • Langsames Heranführen von Interessenten/innen an die Aufgaben • Gute Einarbeitung • Fortbildungsangebote für den Vorstand • Unterstützung durch Informations- und Beratungsangebote
Haftungsrisiken	• Aufklärung über die Haftungsrisiken • Versicherungsschutz anbieten
Fachliche Voraussetzungen	Interessenten/innen fachlich fit machen: • Anforderungsprofile für Vorstandsämter erstellen • Gezielt kompetente Mitglieder ansprechen (Hierfür muss man seine Mitglieder und deren Fachgebiete und Talente gut kennen.) • Fortbildungs- und Beratungsangebote • Mentoren/innen, die den neuen Vorstand unterstützen • Langsames Heranführen an die Tätigkeit durch Schnupperpraktika und Hospitationsmöglichkeiten
Langfristige Bindung	Amtszeit für Vorstandsämter verkürzen
Veraltete Arbeitsstrukturen im Verein	Strukturen modernisieren und transparent machen: • Klare Aufgaben und Verantwortlichkeiten • Klare Kommunikations- und Informationswege • Gutes Informations- und Wissensmanagement • Effektives Sitzungsmanagement • ...

2. An die Arbeit! Theorie und Praxis für eine erfolgreiche Vorstandsarbeit *

Die Praxis zeigt: Es gibt eine Reihe von Möglichkeiten, die Vorstandsarbeit so zu gestalten, dass sie attraktiver für mögliche neue Kandidaten/innen wird.

So wird die Vorstandsarbeit machbar: Aufgaben sinnvoll verteilen und Strukturen modernisieren.

Vorstandsaufgaben werden immer vielfältiger und komplexer. Gleichzeitig werden die Zeitressourcen der Engagierten immer begrenzter. Vereine müssen deshalb Möglichkeiten finden, ihre Vorstände zu entlasten, wollen sie auch unter den veränderten Rahmenbedingungen Freiwillige für Leitungspositionen gewinnen. Der Vorstand ist die gesetzliche Vertretung und das zentrale Gremium des Vereins. Zu seinen Aufgaben gehört es:

- Die Strategie des Vereins weiterzuentwickeln (Leitbild, strategische Ziele, Ausrichtung des Vereins, Leitlinien, Aufgaben des Vereins) und klare Ziele für die Arbeit des Vereins zu setzen;
- Prioritäten für die Arbeit des Vereins festzulegen;
- Grundsatzentscheidungen zur Ressourcenbeschaffung (Geld, Personal) zu treffen;
- Die Zusammenarbeit mit Haupt- und Ehrenamtlichen zu gestalten (Grundsätze der Personalführung, die richtigen Leute zur richtigen Zeit mit der richtigen Aufgabe betrauen, Aufgaben effektiv verteilen) und die Vorstandsnachfolge zu planen;
- Effektive Strukturen, die sich den Vereinsaufgaben anpassen, und Mitwirkung im Verein zu organisieren;
- Die Ideen und Ziele, Arbeitsvorhaben und neue Projekte des Vereins in der (politischen) Öffentlichkeit zu vertreten;
- Den Verein in Gremien und öffentlichen Veranstaltungen zu repräsentieren und Beziehungen zum Umfeld (z.B. zur Kommunalpolitik und -verwaltung, zu möglichen Geldgebern) zu pflegen und zu gestalten, um: öffentliche Unterstützung zu organisieren (Freiwillige, Infrastruktur, Gelder) und eine optimale Integration des Vereins ins Gemeinwesen zu erreichen;
- Für ein effektives Sitzungsmanagement zu sorgen;
- Beschlüsse vorzubereiten, durchzuführen und zu kontrollieren;
- Die eigene und die Arbeit des Vereins zu evaluieren.

Verantwortung & Aufgaben: Zuordnung, Abgrenzung, Delegation (zum Selbstcheck ausfüllen)						
Aufgaben	FM	AA	VS	GF	MA	EX
Gesetzliche Vertretung						
Steuerung						
Strategische Entscheidungen						
Organisationsentwicklung						
Leistungsentwicklung						
Personalführung						
Finanzierung						
Öffentlichkeitsarbeit						
Führungskräfteentwicklung						
FM = Freiwillige Mitglieder AA = Arbeitsausschuss, Beirat u.ä. VS = Vorstand GF = Geschäftsführung (hauptamtlich) MA = Mitarbeiter/innen (hauptamtlich) EX = Externe/Dienstleister		A = Muss B = Soll C = Kann X = Auf keinen Fall VIS a VIS Agentur für Kommunikation GmbH, Köln – www.visavis-wirkt.de				

Vorstandsarbeit muss jedoch nicht von »dem Vorstand« allein übernommen werden. Sie kann auf mehrere Schultern verteilt werden. So werden die einzelnen Aktiven entlastet, vorhandene Kompetenzen besser genutzt und das Interesse der Mitglieder für ein Vorstandsamt durch die Einbeziehung dieser in Vorstandsaufgaben geweckt.

Um die Aufgaben im Verein besser ein- und verteilen zu können, muss zunächst einmal Klarheit darüber geschaffen werden, welche Aufgaben im Verein und welche überhaupt vom Vorstand erledigt werden müssen (s. Abbildung).

Ausgehend von dieser Vorabanalyse können dann ...:

... entsprechend des vorhandenen Zeitbudgets und den Zielsetzungen des Vereins nach Wichtigkeit und Dringlichkeit Prioritäten für die Vorstandsarbeit gesetzt werden.

... Aufgaben neu strukturiert und in kleinere Themenpakete »verpackt« werden:

- So können zum Beispiel mehrere Ressorts eingerichtet werden, für die sich jeweils eine Person aus dem (erweiterten) Vorstand verantwortlich zeichnet. Hierbei ist eine klare Zuständigkeitsverteilung wichtig. Das bedeutet, dass für jedes Ressort Aufgaben genau beschrieben und Arbeitsrhythmus und -umfang definiert werden müssen. Nur so ist festzustellen, ob die Aufgaben mit einem vertretbaren Zeitbudget von den Engagierten erledigt werden können.

... gezielt Unterstützung für einzelne Tätigkeiten im Vorstand eingeholt werden:

- Komitees, Beiräte oder Ausschüsse, die für spezifische Aufgabenbereiche einberufen werden, können den Vorstand unterstützen.
- Der Vorstand kann durch Mitglieder auf Zeit oder das Einsetzen eines Jugendvorstandes für bestimmte Aufgabenbereiche erweitert werden.
- Besonders für das im sogenannten neuen Ehrenamt bevorzugte kurzfristige, projektbezogene Engagement bietet es sich an, einzelne, verantwortungsvolle Aufgaben auf Mitglieder außerhalb des Vorstands zu übertragen – etwa im Rahmen der Vereinsoffenheitsarbeit bei Kampagnen oder Events.
- Auch können Experten/innen bei schwierigen Sachverhalten eingeladen werden, die den Vorstand bei Fachfragen beraten.

Die aufgezählten »Unterstützer/innen« können zudem gut für zukünftige Vorstandsposten angesprochen werden.

... Aufgaben delegiert werden:

- Sollten Dachverbände vorhanden sein, können Aufgaben (z.B. Buchhaltung, Budgetvorbereitung...) an diese abgegeben werden.
- Vereine können mit anderen Vereinen kooperieren und Ansätze herausarbeiten, wie sie durch Zusammenarbeit Aufgabenteilung erreichen können.
- Außerdem kann darüber nachgedacht werden, ob bestimmte Aufgaben komplett ausgelagert werden können.

... neue Modelle eingeführt werden, für Aufgaben, die alleine nicht zu meistern sind:

- Hier bietet sich das Ämtersplitting an: Zwei Vorstände, im Idealfall ein Tandem aus einem erfahrenen und einem neuen Vorstandsmitglied, teilen sich die verantwortungsvolle Aufgabe.
- Denkbar ist auch die Einrichtung von Hybridstellen: Die Übernahme besonders anspruchsvoller Aufgaben kann vergütet

werden, so dass eine Mischung aus Haupt- und Ehrenamt entsteht.

Die Vorstandsarbeit machbar gestalten bedeutet aber auch:

- Geeignete Kandidaten/innen auszuwählen, die die Kompetenzen mitbringen, die für die Stelle benötigt werden und genau wissen, was mit der Übernahme des Amtes auf sie zukommt (hilfreich dafür: Aufgabenbeschreibung, Anforderungsprofil, Vorabgespräche, Schnuppermöglichkeiten in die Vorstandstätigkeit...).
- Wissen über die Vorstandstätigkeit systematisch weiterzugeben (Handreichungen,



Sie wollen Ihren Vorstand loswerden?

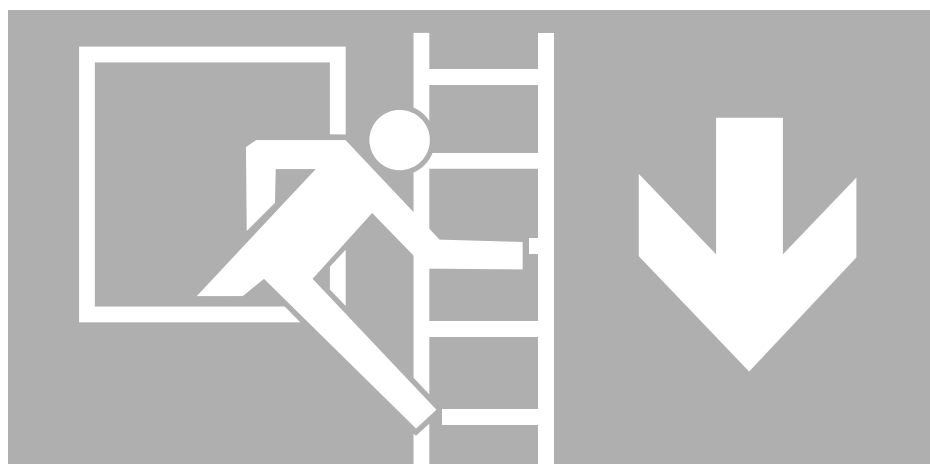
Sichere Wege, Ihren Vorstand zu überfordern:

- Überfrachten Sie den neuen Vorstand mit Informationen.
 - Geben Sie Ihrem Vorstand möglichst viele Aufgaben. Auch der Kleinkram gehört erledigt! Schließlich ist der Vorstand für Ihren Verein verantwortlich.
 - Lenken Sie den Vorstand mit endlosen Diskussionen von den wirklich wichtigen Entscheidungen ab.
- Verweigern Sie Ihrem Vorstand jegliche Unterstützung! Schließlich muss er/sie als Vorstand alleine klar kommen.
 - Beharren Sie darauf, dass das Amt des Vorstands allein Anerkennung genug ist. Weitere Wertschätzung ist doch nun wirklich nicht nötig!

Checklisten, rotierende Aufgaben innerhalb des Vorstandes).

- Interessenten/innen langsam an die Aufgaben heranzuführen und einzuarbeiten.
- Den Vorstand mit Fortbildungs-, Informations- und Beratungsangeboten zu unterstützen

* Impulsgeber: Dieter Schöffmann, VIS a VIS Agentur



Anzeige

Der Spaß am Job, ein perfekter Arbeitsablauf und ein gelungenes Produkt sind für uns Motivation genug, jeden Tag kompetent und engagiert Ihre Aufträge umzusetzen.



Nehr Offsetdruck Media

Antonie-Möbis-Weg 3 • 22523 Hamburg
Telefon 040 / 57 19 73-0 • Telefax 040 / 571 09 62

3. So wird die Vorstandsarbeit effektiv gestaltet: Zusammenarbeit besser organisieren *

Erfolgreiche Vorstandsarbeit braucht effiziente Arbeitsstrukturen und -organisation sowie ein handlungsfähiges Vorstandsteam. Damit das Vorstandsteam aber auch Vorstand und Verein effektiv zusammenarbeiten können, gilt es folgende Aspekte zu beachten:

- Gute Zusammensetzung des Vorstands (Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten, Talenten und Erfahrungen);
- Gute Aufgabenteilung (z.B. Finanzen, Personal, Projekte, Öffentlichkeitsarbeit, plus Vorsitzender);
- Klare Zuständigkeiten, auch in der Zusammenarbeit des Vorstands mit der Geschäftsführung;
- Vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre im Vorstand;
- Verantwortlichkeit des Vorstands für langfristige strategische Verbandsziele und die Prioritätensetzung der Organisation (normatives, strategisches Management);
- Personelle Einbindung des Vorstands in Gremien und Ausschüsse, damit dort gefasste Beschlüsse Umsetzung finden;
- Klare Kommunikations- und Informationswege;
- Transparente Strukturen;
- Genügend Austauschmöglichkeiten des Vorstands;
- Gutes Informations- und Wissensmanagement;
- Gute Sitzungskultur und ein effektives Sitzungsmanagement.

Besonderer Bedeutung kommt der Beziehung zwischen Vorstand und Geschäftsführung zu. Hier gilt es für den Vorstand, das richtige Gleichgewicht in der Kooperation mit der Geschäftsführung zu finden. Für eine erfolgreiche Weiterentwicklung des Vereins ist es wichtig, dass die Verantwortlichkeiten klar verteilt sind. Der Vorstand bestimmt die Gesamtrichtung, legt die langfristigen Ziele fest, besitzt die strategische Führungsverantwortung und ist für die Steuerung und Übersicht über die Vereinsentwicklung verantwortlich. Die Geschäftsführung organisiert die operativen Alltagsgeschäfte und unterstützt den Vorstand bei der Realisierung der festgelegten strategischen Ziele. Der Erfolg der Zusammenarbeit hängt jedoch insbesondere auch von der Kooperationsbereitschaft und -fähigkeit zwischen Vorstand und Geschäftsführung sowie von deren Fähigkeit, »grenzüberschreitend« zu denken und zu agieren ab. Denn die Praxis erfordert oftmals, dass die jeweiligen Zuständigkeiten von Fall zu Fall je nach Rahmenbedingungen und Kompetenzen neu diskutiert

und Aufgaben zum Wohle des Vereins anders verteilt werden müssen.

Ein professionelles Sitzungsmanagement darf für die gute Zusammenarbeit im Verein ebenfalls nicht unterschätzt werden. Schlecht vor- oder nachbereitete Sitzungen, die die Beteiligten mit dem Gefühl zurücklassen, ihre für den Verein aufgewendete Zeit nicht sinnvoll genutzt zu haben, führen schnell zu Frustrationen – bis hin zu einem Motivationsverlust für Engagement.

Und so können Sie Ihre Vereinssitzungen effektiv gestalten:

- Rechtzeitig vor jeder Sitzung sollte allen Teilnehmern/innen eine kommentierte Tagungsordnung übermittelt werden. Die Tagungsordnungspunkte sollten eingeteilt werden in solche zur »Entscheidung«, »Diskussion/Beratung«, »erste Erörterung«, »Bericht/Kennntnisnahme«. Die Themen, bei denen Fehlentscheidungen oder Fehlverhalten zu großen Nachteilen führen, sollten priorisiert werden.

- Die Sitzungsleitung muss nicht durch den Vorstand übernommen werden, sondern kann abwechselnd an die Teilnehmer/innen gehen. Wer einmal eine Sitzung geleitet hat, versteht die damit einhergehenden Schwierigkeiten besser – und richtet sein eigenes Verhalten als Sitzungsteilnehmer/in eher daran aus.
- Im Protokoll werden Vereinbarungen festgehalten (was, wer, mit wem, bis...). Das Protokoll ist damit die Grundlage für das Nachverfolgen der Beschlüsse bzw. der übernommenen Aufgaben, die unbedingt eingehalten werden sollten.
- Stehen Großprojekte an, sollten diese aus den turnusmäßigen Sitzungen ausgegliedert und stattdessen in Sondersitzungen besprochen werden.

Die Informationen, die unter anderem durch die Sitzungen gesammelt werden, sollten wie alle anderen wichtigen Informationen des Vereins auch (z.B. Leitbild, Satzung, Geschäftsordnung, Ziele und Aufgaben des Vereins, Organigramm



mit Zuständigkeiten, Unterstützungsangebote und Ansprechpartner bei Fragen, Termin- und Sitzungspläne, Protokolle, Beschlüsse und deren Umsetzung ...) gut aufbereitet und allen Vereinsmitgliedern zur Verfügung gestellt werden. So sind alle Mitglieder und Interessengruppen

des Vereins auf dem gleichen Stand und Entscheidungsabläufe werden transparent. Das Thema Transparenz und das damit einhergehende professionelle Informations- und Wissensmanagement spielen für eine effektive Zusammenarbeit im Verein eine wichtige

Rolle und sind die Grundlage für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit innerhalb des Vorstands und zwischen Vorstand und Vereinsmitgliedern.

* Impulsgeber: Stefan Nährlich, Aktive Bürgerschaft Berlin

4. So werden die richtigen Vorstände gefunden: Erfolgreich für die Vorstandsarbeit werben *

Nur mit den richtigen Leuten lässt sich die Arbeit im Verein effektiv und professionell gestalten. Es braucht kompetente und engagierte Menschen, um einen Verein erfolgreich zu führen. Die Besetzung des Vorstands ist eine entscheidende Weichenstellung. Zu häufig entscheidet der Mangel an Bewerbern/innen über die Vorstandsposition und nicht etwa ihre Qualifikation. Ist die Gestaltung des Vorstandswechsels jedoch Leitlinie eines etablierten Prozesses der Entwicklung und Gewinnung ehrenamtlicher Führungskräfte und wird die Suche nach geeigneten Vorständen richtig gestaltet, kann es gelingen, nicht nur mehr Bewerber/innen für die Vorstandsarbeit zu interessieren, sondern auch den oder die richtigen auszuwählen.

Voraussetzung für eine erfolgreiche Suche nach einem neuen Vorstand ist es:

... in Anlehnung an Leitbild, Organisationsstruktur und die Zielfestlegung des Vereins im Vorfeld der Vorstandssuche folgende strategische und organisatorische Überlegungen anzustellen:

- Was liegt im Verein an? Welche Themen und Aufgaben ergeben sich daraus?
- Welchen Entwicklungen gilt es Rechnung zu tragen?
- Wo wollen wir als Verein hin und welche Kompetenzen gerade auch in der Vorstandsarbeit sind hierfür erforderlich?
- Wo liegen die Stärken/Schwächen im Verein und im Vorstand?

- Was soll mit der (Neu-)Besetzung erreicht werden?
- Wer käme für die Vorstandsämter in Frage?
- An welchen Orten wird gesucht?

... Strukturen und Rahmenbedingungen für die Vorstandsarbeit im Verein bereit zu stellen und dabei folgende Fragen zu beantworten:

- Wie sieht die Einarbeitung und Begleitung aus?
- Welche Unterstützung kann der Verein dem neuen Vorstand geben?

- Wer ist Ansprechpartner/in bei Fragen?

Wenn effektive Arbeits- und Unterstützungsstrukturen im Verein bereit stehen und durch die strategischen Vorüberlegungen klar wurde, welche Aufgaben zukünftig auf den Verein zukommen, geht es daran, die Aufgaben und Anforderungen abzustecken, die die Vorstandsmitglieder erfüllen müssen. Denn nur wenn beide Seiten wissen, was von dem jeweils anderen zu erwarten ist, kann die Zusammenarbeit erfolgreich sein.

Die konkrete Tätigkeitsbeschreibung für und die Anforderungen an den zukünftigen Vorstand bilden die Basis für die Stellenbeschreibung. Die Stellenbeschreibung sollte zum Mitmachen motivieren, daher sollten darin wesentliche Fragen geklärt werden:

- Wie kann die Organisation und deren Mission möglichst attraktiv beschrieben werden?
- Welchen Titel trägt das Amt/die Funktion?
- Welche konkreten Aufgaben sind in dieser

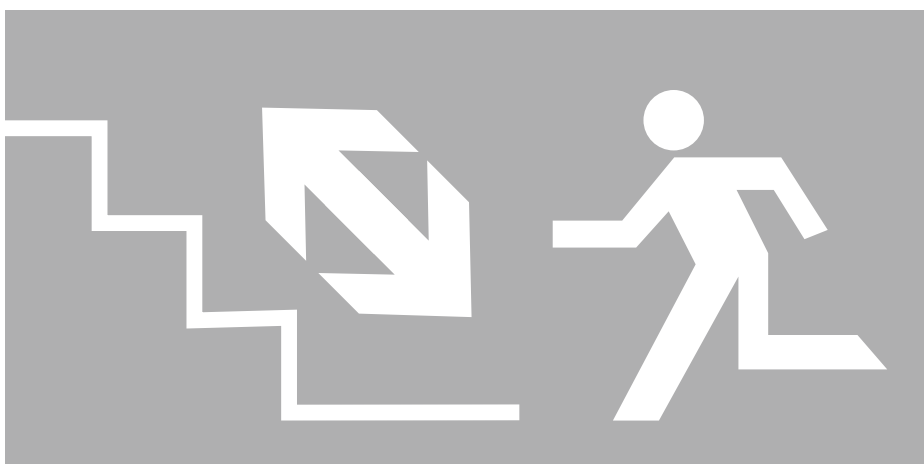
Funktion zu erledigen?

- Wie viel Zeit ist für die Ausübung der Funktion aufzuwenden?
- Wo ist diese Funktion hauptsächlich auszuüben (Einsatzort)?
- Welche Fähigkeiten, Kompetenzen, Kenntnisse und Erfahrungen sind dafür erforderlich? (Anforderungen an das Amt, die als Entscheidungshilfe bei der Suche und Auswahl eines/r Kandidaten/in dienen)
- Was bietet die Organisation an Unterstützung und Anerkennung (Infrastruktur, Einarbeitung, Fortbildung, Aufwandsentschädigung)?
- Welche Schnuppermöglichkeiten in die Tätigkeit gibt es?
- Wer ist Ansprechpartner/in bei Interesse?

Damit die Werbung auch erfolgreich ist, sollten Sie in der Stellenbeschreibung deutlich machen, was den Vorstandsposten attraktiv macht und dabei Motive potenzieller Engagierter ansprechen, wie z.B.:

- Die Identifikation mit einer persönlich wichtigen Sache;
- Die Verwirklichung einer Idee;
- Die Einwirkung auf gesellschaftliche Entwicklungen;
- Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung durch machbare, spannende, verantwortungsvolle Aufgaben;
- Chancen zur Kompetenzerweiterung und zur persönlichen Weiterbildung;
- Unterstützung durch den Verein (Aufwandsersatz, Versicherungsschutz, Einarbeitung, Begleitung);
- Beziehungsnetzwerke knüpfen;
- Prestige, Ansehen und Anerkennung.

Die Stellenausschreibung ist dann die Basis für die gezielte [...] Werbung für das Vorstandsamt. [...] Intern können sich Interessierte im gegenwärtigen Vorstand oder in weiteren Gremien und Ausschüssen des Vereins finden. Außerdem kommen [ggfs.] haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen und Vereinsmitglieder [...] als mögliche Kandidaten/innen in Frage. Die Ansprache potenzieller Kandidaten/innen kann über persönliche Kontakte und Netzwerke direkt geschehen. Die Stellenbeschreibung





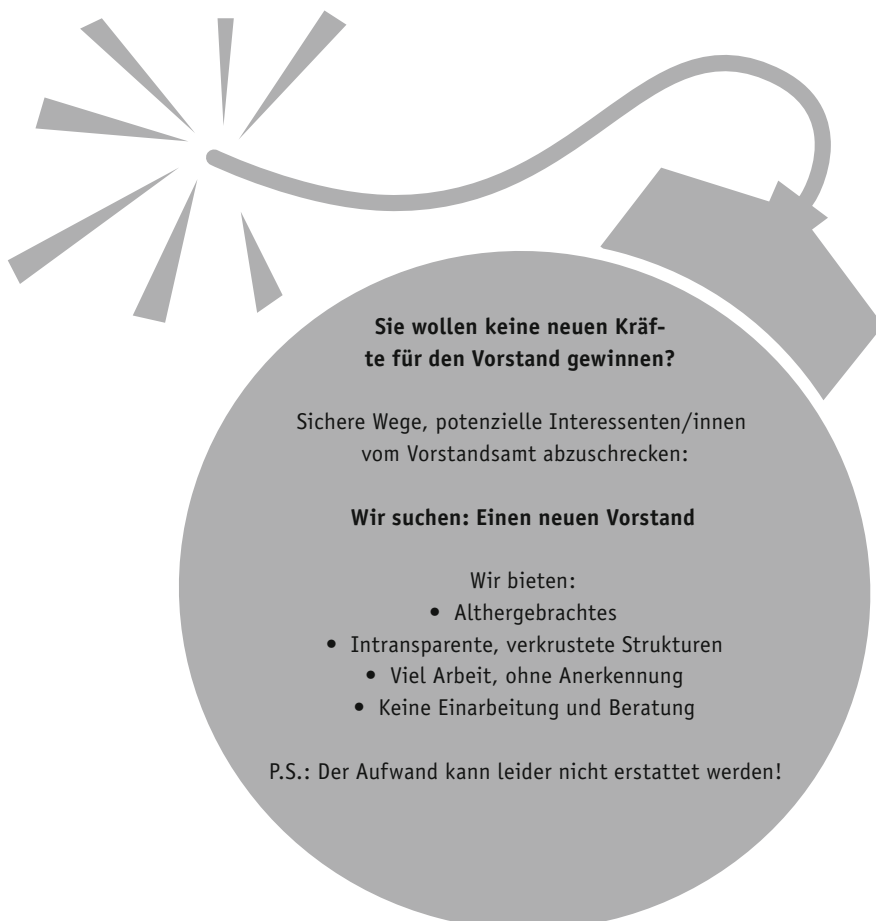
dient dann als Leitfaden für das Gespräch. [...] Haben sich Bewerber/innen für die Position im Vorstand gefunden, geht es darum, in persönlichen Gesprächen gegenseitige Erwartungen, Interessen und Bedürfnisse abzuklären und geeignete Kandidaten/innen »auszuwählen«. Dabei gilt es, den Interessenten/innen, die sich zur Wahl stellen möchten:

- Den Verein nahezubringen, mit all seinen Stärken und Schwächen.
- Aufzuzeigen, was auf den Vorstand zukommt (Aufgaben, Zeitaufwand).
- Gestaltungsspielräume und Unterstützungsmöglichkeiten im Amt aufzuzeigen sowie über Haftungsrisiken aufzuklären und Ängste und Zweifel zu besprechen.

In dieser Phase sollte beiderseitige Klarheit und Ehrlichkeit herrschen. Wird hier in den Gesprächen beschönigt, ist Frustration und damit Scheitern in der späteren Zusammenarbeit vorprogrammiert. Eine Schnupperphase in die Vorstandsarbeit für Interessenten/innen hilft, die gegenseitigen Erwartungen noch einmal zu überprüfen.

Mit dem Finden und der Wahl des geeigneten Vorstandes ist der Prozess noch nicht abgeschlossen. Nun muss sichergestellt werden, dass die mit Mühe gefundene Führungskraft gut eingearbeitet und unterstützt wird, damit sie längerfristig, kompetent und erfolgreich ihre Arbeit im Verein ausübt.

Ein Vorstandswechsel ist ein langfristiger Entwicklungsprozess, der dann am erfolgreichsten



Akademie Management und Politik (MuP) der Friedrich-Ebert-Stiftung

Alle Texte des Titelthemas stammen aus der Broschüre der Akademie Management und Politik (MuP) der Friedrich-Ebert-Stiftung »Ehrenamtliche Vorstände gesucht! – Wie Sie Führungskräfte für den Verein gewinnen, entwickeln und binden« von Katrin Matuschek und Valerie Lange.

Die Akademie Management und Politik vermittelt in Seminaren, funktionsbegleitenden Ausbildungsgängen, Trainingsbüchern und Broschüren gesellschaftspolitisch Engagierten in Führungspositionen und Verantwortlichen in NPOs praxisnahe Kenntnisse und Handlungskompetenzen in den Bereichen Kommunikations-, Organisations- und Freiwilligen-Management.

Verantwortliche in NPOs und gemeinnützigen Organisationen erlernen bei MuP bspw.:

- Handlungskompetenzen für das professionelle Management in NPOs und die Begleitung von Veränderungsprozessen.
- Grundlagen für den Aufbau eines professionellen Freiwilligen-Managements in Organisationen und Institutionen und
- erhalten Tipps und Tricks für eine aufmerksamkeitsstarke und zielgruppenge-rechte Öffentlichkeitsarbeit.

Mit dem Angebot möchte MuP Menschen auch motivieren und befähigen, politische Ehrenämter wahrzunehmen oder im Rahmen gewerkschaftlicher oder zivilgesellschaftlicher Aufgaben erfolgreich tätig zu sein. Mit dem Nachwuchsförderungsprogramm ermöglicht MuP jungen Engagierten Seminare zu ermäßigten Teilnahmebeiträgen zu besuchen.

Die vollständige Broschüre zum Thema »Ehrenamtliche Vorstände gesucht!« sowie weitere praxisnahe Materialien können Sie als PDF unter www.fes-mup.de > Veröffentlichungen > MuP-Broschüren herunterladen.

Kontakt: Katrin Matuschek | T. (0228) 883 71 13
Katrin.Matuschek@fes.de | www.fes-mup.de

ist, wenn er als solcher in die Strukturen und Abläufe des Vereins eingebettet ist und durch eine kontinuierliche, aktive Nachwuchsarbeit begleitet wird. Übrigens: Ein richtig besetzter Vorstand arbeitet auch erfolgreicher, strahlt Kompetenz nach außen aus und erleichtert die zukünftige Vorstandssuche.

* Impulsgeber: Anke Werner, Freiwilligen-Agentur Köln



Gestalte Deinen Raum in der Stadt

Beim deutsch-russischen Jugendevent »Energize your City!« erkunden 180 junge Menschen die Stadt der Zukunft

Von Dennis Blitz, Landesjugendring Hamburg

Wie sieht eine lebenswerte Stadt der Zukunft aus? Was braucht es, damit sich alle Menschen, die in ihr leben, wohlfühlen können? Was sollte in unseren Städten verändert werden, um sie besser zu machen, um das Miteinander solidarischer und gerechter zu gestalten? Über diese und andere Fragen tauschten sich 180 junge Menschen im Rahmen des deutsch-russischen Jugendevents »Energize your City!« aus und entwickelten ihre eigenen Perspektiven und Utopien.

Veranstaltet wurde »Energize your City!« vom Netzwerk::Jugendarbeit Hamburg::St.

Petersburg, das erstmals zu einem gemeinsamen deutsch-russischen Jugendevent nach Hamburg eingeladen hatte. Während der zehn Tage konnten die Teilnehmenden in Workshops, bei Exkursionen und gemeinsamen Aktionen die Stadt entdecken, sie verstehen, sie verändern und gemeinsam ihre eigene Stadt der Zukunft erfinden. Dabei reichte die Bandbreite der Themen von Nachhaltigkeit und Ökologie, über Geschichte und Erinnerungskultur bis hin zu Stadtplanung und Flüchtlingspolitik.

Ein Höhepunkt des Jugendevents war eine gemeinsame Kanuaktion auf der Binnenalster, bei der die Teilnehmenden mit rund 30 Kanus eine

Bo(o)tschaft in die Stadt trugen: Ein Herz, das aus ca. 30 Metern Höhe von einer Drehleiter der Feuerwehr aus fotografiert wurde. Hiermit sollte ein Zeichen gesetzt werden für den deutsch-russischen Jugendaustausch, der durch Begegnungen und den Dialog junger Menschen eine wichtige Rolle für die Städtepartnerschaft zwischen Hamburg und St. Petersburg spielt – trotz so mancher Unstimmigkeiten auf höherer politischer Ebene. Weitere Einblicke in die zehn Tage voller Energie und Tatendrang finden sich auf www.energize-your-city.hamburg (EYC-Blog) und auf www.facebook.com/EnergizeYourCity2015.



Thema Flüchtlinge: Wie geht's weiter – in den Jugendverbänden und beim LJR?

Von Maria Wassersleben, Landesjugendring Hamburg

Wer am 12. Juli am interaktiven Thementag »young & welcome – Jugendverbandsarbeit für und mit jungen Geflüchteten« teilnahm, ging mit neuen Eindrücken und Ideen nach Hause: mit Eindrücken zu den Lebensrealitäten junger Geflüchteter und Ideen dazu, wie sie stärker in Hamburger Jugendverbände eingebunden werden können. Deutlich wurde in der gemeinsamen Arbeitsphase, dass es für letzteres vielfältige Möglichkeiten gibt. Und nicht immer muss es etwas Neues sein. Viele der bestehenden Angebote eignen sich, um junge Geflüchtete teilnehmen und mitwirken zu lassen. Gleichzeitig steckt viel Potenzial in neuen Aktionen,

die einen niedrigschwelligen Zugang erlauben und auch ohne Sprache Gemeinschaft stiften, z.B. durch Sport, Kunst, Musik, Tanzen, Spielen oder Kochen. Egal welchen Weg man wählt, die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen mit Fluchterfahrung braucht Energie, Hintergrundwissen und Feingefühl – so berichteten Aktive aus Jugendverbänden, die bereits Erfahrungen gesammelt haben.

Wichtig ist, junge Geflüchtete aktiv über die Möglichkeiten zu informieren und sie bei ihren Interessen und Bedürfnissen abzuholen. Kontakt- und Vertrauensarbeit, auch mit den Eltern, spielt dabei eine wesentliche Rolle. Zudem ist es notwendig, aufenthaltsrechtliche und finanzielle Aspekte mitzudenken und sich über mögliche Herausforderungen durch

Sprachbarrieren, kulturelle Unterschiede und Traumatisierungen bewusst zu sein.

Eine Frage, vor der viele Jugendverbände zunächst stehen, ist: Wie stellt man überhaupt den ersten Kontakt zu jungen Geflüchteten her, wenn es in der Alltagswelt bislang keine Berührungspunkte gibt? Gute Anlaufstellen hierfür sind die sog. Vorbereitungsklassen, die es mittlerweile an fast allen Schulen in Hamburg gibt, zudem »fördern & wohnen«, der Betreiber der meisten Unterkünfte, und die vielen ehrenamtlichen Initiativen in den Stadtteilen.

Zwei Veranstaltungen zu jungen Geflüchteten hat der LJR nunmehr auf die Beine gestellt. Wir freuen uns, dass beide den Effekt hatten, dass nicht nur wir aus den Jugendverbänden dazulernen, sondern auch »externe« Personen und Institutionen Jugendverbände als wertvolle Akteure auf diesem Feld wahrnehmen. Die gewonnenen Kontakte und Ideen sind nun mit Leben und Taten zu füllen.

Der Landesjugendring ist gespannt, was sich bei Euch bewegen wird, und steht selbst vor der Frage, wie das Thema von seiner Seite weiter begleitet werden kann. Dabei möchten wir uns an Euren Interessen und Bedarfen orientieren. Also lasst uns wissen, was Ihr in den Jugendverbänden braucht! Sind es vielleicht mehr Räume für Erfahrungsaustausch unter den Verbänden? Ist es die Vermittlung von Kontakten? Sind es Handreichungen oder Workshops zu bestimmten Themen? Kommt einfach auf uns zu und äußert Eure Wünsche und Vorstellungen.

Kontakt: refugees@ljr-hh.de



Stadtkinder im Wald

Zu Besuch im Jugendferienheim der Schreiberjugend Hamburg in Sprötze



Von Mathias Birsens, Hamburg

Rund 40 Kilometer südlich von Hamburg, am Rande des Naturschutzgebietes Lüneburger Heide steht ein flacher Backsteinbau mitten im Wald: Das Jugendferienheim der Schreiberjugend Hamburg, wo jedes Jahr die Sommerferienfreizeit des Jugendverbandes stattfindet. Dieses Jahr sind 61 Kinder und 14 Betreuer in das Haus im Grünen gefahren.

Drei Wochen verbringen die 75 Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter von acht bis 22 Jahren vor allem draußen: Sport, Gelände- und Nachtspiele stehen auf dem Programm der Sommerferienfreizeit der Schreiberjugend, die jedes Jahr zu Beginn der Sommerferien stattfindet. Am zweiten Tag der Freizeit steht für den Vormittag »Französisch Brennball« auf dem Plan. Die Kinder rennen genauso wie die Betreuer auf dem Fußballfeld

beim Haus zwischen zwei Reihen hin und her, sobald einer den anderen abgeklatscht hat. Wer dabei Teilnehmer und wer Betreuer ist, lässt sich allerdings nur am Alter festmachen. Denn die Älteren begegnen ihren Schützlingen nicht von oben herab – sondern auf Augenhöhe: »Es hält hier jeder zusammen – auch Teilnehmer und Betreuer«, sagt David über das Miteinander in Sprötze. Der 21-Jährige war seit 2007 jedes Jahr mit der Schreiberjugend in Sprötze – zuerst als Teilnehmer, dieses Jahr bereits zum fünften Mal als Betreuer. »Wenn man einmal Teamer war, kommt man gerne wieder«, sagt er.

Quasi Stammgäste sind auch viele der Teilnehmer – den meisten gefällt es mitten im Wald so gut, dass sie jedes Jahr wiederkommen. Drei Viertel der Kinder und Jugendlichen, die letztes Jahr an der Ferienfreizeit teilnahmen, sind dieses Jahr wieder dabei. Obwohl das bedeutet, drei Wochen lang ohne Internet und Fernsehen zu sein und nur sporadischem Handyempfang

zu haben. »Man ist schon abgeschnitten – der Alltag ist einfach weg«, sagt David. Das finden die meisten aber gar nicht so schlimm. »Hätte ich die Wahl in ein anderes Land zu fahren, würde ich trotzdem hier her kommen«, betont die 16 Jahre alte Charmaine, die bereits zum dritten Mal mit dabei ist. Sie findet es gar nicht verkehrt für drei Wochen mal von den sozialen Netzwerken wie Facebook wegzukommen, um die Leute im Jugendferienheim besser kennen zu lernen.

Um den Umgang miteinander und damit die soziale Kompetenz zu fördern, geht es der Schreiberjugend grundsätzlich. Daher gibt es auch keine vorgefertigten Regeln, erklärt Hausleiter Detlef Siewert: »Die Gruppen müssen sich hier keinem Hausdrachen unterwerfen.« Das Miteinander müssen sie selber finden und regeln. Neben der Schreiberjugend, die das Haus bewirtschaftet, sind viele unterschiedliche Gruppen zu Gast in dem Jugendferienheim – von der Kindergartengruppe

Serie: WirkungsStätten

Die Jugendverbände in Hamburg stellen vielfältige Freizeit- und Bildungsprogramme auf die Beine: von wöchentlichen Gruppenstunden und Seminaren bis hin zu wochenlangen Ferienfreizeiten. punktum porträtiert in dieser Serie Jugendverbände, ihre WirkungsStätten und schaut auch über den Tellerrand auf andere Formen der Jugendarbeit. Alle bisherigen Reportagen finden sich online unter: www.ljr-hh.de/wirkungsstaetten





bis zur Altersgruppe der Naturfreunde. Auch einige Unternehmen nutzen die Einrichtung: Die Post veranstaltet in Sprötze eine Einführungswoche für ihre Azubis, und die Hamburger Umweltbehörde bereitet junge Menschen auf ihr freiwilliges ökologisches Jahr vor. Die Schreberjugend selbst ist alle zwei Monate für ein Wochenende, an Ostern und im Sommer länger in Sprötze.

Viel Aktivität. Während der Freizeiten sind vor allem die Spiele draußen wichtig: »Man muss die Kinder ja irgendwie von den Handys wegholen«, sagt Marco Bruhn, der die Freizeit seit 2013 zusammen mit André leitet. Dafür opfert der sportliche 22-Jährige seinen Jahresurlaub. Den Rest des Jahres arbeitet er im Marketing bei einem Elektrogroßhandel in

Hamburg. Vormittags stehen Spiele wie Französisch Brennball auf dem Programm, nachmittags geht es auf jeden Fall nach draußen für die Geländespiele. Und ab und zu wird sogar nach dem Abendessen noch weitergespielt. Zum Beispiel »Nacht der Mörder«, wo es darum geht, bestimmte Personen mit Wasser-, Mehlbomben oder Rasierschaum »umzubringen«. »Das endet immer in einer riesigen Schlacht«, berichtet David augenzwinkernd, der bereits zum dritten Mal mit der Schreberjugend in Sprötze ist. »Das ist besser als zu Hause rum zu hängen«, meint der 15-Jährige Jordan – er ist sogar schon zum siebten Mal in Sprötze.

Ein Problem ist es allerdings im Vorwege der Ferienfreizeit, die Kinder überhaupt davon zu überzeugen, für drei Wochen nach Sprötze in den Wald zu kommen. »Als Stadtkind drei Wochen lang im Wald? Das konnte ich mir vorher gar nicht vorstellen«, erklärt etwa die 15-Jährige Lena. »Wenn sie erstmal hier sind, wollen sie auch bleiben oder wiederkommen«, sagt Marco Bruhn. Als er vor zehn Jahren zum ersten Mal als Teilnehmer in die Sommerferienfreizeit fuhr, waren noch insgesamt 80 Kinder dabei. Dann sank die Teilnehmerzahl immer weiter, bis es 2012 nur noch 27 waren. Um mehr Kinder und Jugendliche für die Freizeit ohne Fernsehen und Internet am Rande der Lüneburger Heide zu begeistern, rief die Schreberjugend vor einem Jahr die »Youngsters« ins Leben. Anfangs waren es ausschließlich Teilnehmer der bisherigen Freizeiten, die alle zwei Monate für ein Wochenende nach Sprötze fuhren. Doch inzwischen

bringen sie Freunde mit, die dann auch zu den längeren Freizeiten zu Ostern und im Sommer mitkommen. Das Konzept geht auf: Seit 2013 kommen wieder mehr Kinder mit nach Sprötze.

Haus mit Geschichte. Das Jugendferienheim und das dazu gehörende dreieinhalb Hektar große Gelände wird seit 1929 für Kinder- und Jugendarbeit genutzt. Damals nutzte die Hitlerjugend das Gebäude unter anderem für die Segelfliegerausbildung. Ein Überbleibsel aus dieser Zeit ist die 200 Quadratmeter große Mehrzweckhalle, die damals für die Flugzeuge gebaut wurde. Heute proben dort die Musiker der Universität Hamburg und die Alsterfrösche, erzählt Heimleiter Detlef Siewert. Nach dem zweiten Weltkrieg ging das Jugendferienheim in den Besitz des Landesverbands der Kleingärtner über – ihr Wappen prangt immer noch neben dem Eingang. Die Kleingärtner gaben die Bewirtschaftung des Gebäudes an die Schreberjugend ab, die in Sprötze seitdem Freizeiten und Seminare durchführt. An drei sogenannten »Arbeitswochenenden« pro Jahr kümmern sich Gruppen der Schreberjugend um die Pflege und den Ausbau des Hauses. So entstand unter anderem der Basketballplatz, der das Volleyball- und das Fußballfeld ergänzt. »Die Schreberjugend hat das alles in Eigenregie gemacht«, betont Detlef Siewert. Abgesehen von Strom und Gas ist das Haus auch ein »Selbstversorger«: Das (Trink-)Wasser wird aus 70 Metern Tiefe heraufgepumpt und nach der Benutzung in der eigenen Kläranlage gereinigt, bevor es unter dem Sportplatz wieder dem natürlichen Wasserkreislauf zugeführt wird. Und für das warme Duschwasser sorgt eine Solaranlage auf dem Dach.

»Es gibt kein schöneres Haus«, findet Detlef Siewert. Er leitet das Jugendferienheim seit 1996. Dabei war der gelernte Kraftwerkstechniker aus der DDR erst 1990 mit der Schreberjugend aus Cottbus zum ersten Mal selbst in Sprötze. Als er dann hörte, dass der alte Heimleiter gekündigt hatte, bewarb er sich sofort auf den Posten. »Ich möchte gar nichts anderes mehr machen«, sagt der 50-Jährige, der früher eigentlich Grundschullehrer werden wollte. Das durfte er wegen seiner politischen Einstellung in der DDR aber nicht. In Sprötze kann Detlef nun trotzdem Kinder auf dem Weg ins Erwachsenenleben begleiten: »Das ist sehr erstaunlich, was für eine Entwicklung die Kinder und Jugendlichen durchgemacht haben und wo sie heute stehen. Das ist schon ein geiles Gefühl!« Genau wie zwei »Bufdis«, deren (Bundesfreiwilligendienst-) Stellen im Moment nicht besetzt sind, wohnt er mit seiner Lebensgefährtin und seinen Kindern direkt auf dem Gelände des Ferienheims – in einem Backsteinhäuschen mit spitz zulaufendem Dach, das fast bis auf die Erde reicht.

Schreberjugend Hamburg

Geschäftsstelle

Fuhlsbüttler Str. 790
22337 Hamburg
T. (040) 59 73 35

www.schreberjugend-hh.de
info@schreberjugend-hh.de

Jugendferienheim Sprötze

Brunsborgweg 6
21244 Buchholz-Sprötze

»Nicht die Jugendorganisation der Karotten.«

Von 1994 bis 1998 war Detlef auch Bundesvorstand der Schreberjugend. Trotzdem fällt es ihm schwer zu beschreiben, was die Organisation eigentlich ausmacht: »Die Schreberjugend ist nicht ganz einfach zu beschreiben, weil sie viel zu vielschichtig ist.« Zu beschreiben, was die Schreberjugend nicht ist, ist dagegen einfacher: »Wir sind nicht die Jugendorganisation der Karotten!« In Hamburg fungiert die Schreberjugend quasi als Dachverband für Jugendgruppen, die nicht in traditionellen Vereinen organisiert sind. Rund zehn verschiedene Gruppen gehören in der Hansestadt dazu – darunter sind sowohl die Youngsters als auch eine Fußball- und eine Dartgruppe. Einmal im Jahr treffen sie sich zur Landesjugendkonferenz, um den Fahrplan für das nächste Jahr festzulegen. Das Spektrum an Seminaren, die die Schreberjugend bereits in Sprötze durchgeführt hat, reicht von Juleicaschulungen bis zu Bauchtanzworkshops. Trotz der Vielfältigkeit des Vereins und seiner Gruppen, ist das »Wir-Gefühl ganz stark ausgeprägt«, betont Detlef.

Wir-Gefühl. Das merkt man auch im Umgang der Betreuer mit den Teilnehmern der Sommerferienfreizeit: Sie scheinen in Sprötze genau so viel Spaß zu haben wie die Kinder, denen sie immer auf Augenhöhe begegnen. Betreuer David findet es toll, »dass man sich so fühlt, als wäre man selber Teilnehmer.« Jeder der 14 Betreuer war auch mindestens einmal als Teilnehmer bei der Sommerferienfreizeit dabei. Manchmal tun sie sich jedoch auch schwer mit dem engen Verhältnis zu den Kindern, berichtet David: »Es ist eine Gratwanderung zwischen Autorität und wir-sind-deine-Freunde.«

Die quirlige 15-Jährige Lena lobt ebenfalls das



Miteinander in Sprötze: »Es wird keiner ausgeschlossen, und die Stimmung in der Gruppe ist sehr gut.« Als am zweiten Tag zwei neue Kinder dazukommen und sich nach dem Mittagessen vorstellen, werden sie von den Anderen mit frenetischem Applaus empfangen.

Urlaub ermöglichen. Für die Schreberjugend gehört es selbstverständlich auch dazu, Kinder aus sozial schwachen Familien mit in die Freizeit zu nehmen und in die Gruppe zu integrieren. »Wir sind viel, viel offener und breit

gefächerter – das ist dann auch mit unsere Aufgabe«, sagt Detlef. Gerade weil – im Gegensatz zu traditionellen Verbänden – viele Teilnehmer keine Mitglieder der Schreberjugend sind, hält er es für besonders wichtig, Kinder mitzunehmen, deren Eltern sich die Teilnahme an der Freizeit normalerweise nicht leisten können. Dabei hilft die Hamburger Sozialbehörde BASFI, indem sie die Kosten der Freizeit für bedürftige Familien von knapp 600 auf 150 Euro reduziert. Diese Unterstützung wird von immer mehr Kindern in Anspruch genommen, berichtet Marco Bruhns. Dieses Jahr sind es fünf von sechs Kindern. »Die Familien, die sich das nicht leisten können, freuen sich natürlich, dass ihre Kinder doch wegfahren können«, sagt er.

Konfliktpotential. Das führt manchmal allerdings auch zu Konflikten während der Freizeit: Einige der Kinder kämen aus einem Umfeld, in dem Gewalt als Lösung oder zur Etablierung einer Rangordnung üblich sei, erzählt Detlef. Dann müssen die Betreuer auch schon mal dazwischen gehen. Oft kommt das aber nicht vor, sagt der 16 Jahre alte Dawid: »Es ist halt nicht so, dass das eskaliert – man regelt das mit Worten.«

Unter anderem deshalb fühlen sich die Kinder und Jugendlichen hier so wohl. Charmaine würde sogar gerne noch länger bleiben. Weil sie eine Ausbildung zur Hörgeräteakustikerin beginnt, kann sie dieses Jahr nur zwei Wochen bleiben. Dabei würde sie viel lieber die vollen drei Wochen bleiben, sagt sie: »Sprötze ist wie ein zweites Zuhause.«



Nachrichten...

Arbeitshilfe: Jugendverbandsarbeit mit jungen Geflüchteten

Neue Broschüre des Deutschen Bundesjugendringes verfügbar

Keine Flucht erfolgt ohne Grund. Fluchtgeschichten sind immer Geschichten von Krieg und Gewalt, Diskriminierung, Verfolgung oder Unterdrückung sowie schweren Menschenrechtsverletzungen; Geschichten von wirtschaftlichem oder sozialem Elend, von Folgen des Klimawandels, von Krankheiten – vor allem von Verzweiflung. Es sind Geschichten von Gefahren, Schleppern, vergeblicher Hoffnung, Entfremdung, Heimatlosigkeit und dem Gefühl, nicht willkommen zu sein.

Als Interessenvertretung von jungen Menschen für junge Menschen hat der Deutsche Bundesjugendring (DBJR) Position zur Situation junger Geflüchteter bezogen: »Wir reklamieren, dass unbedingt neue Antworten auf die Fragen bei Flucht, Asyl und Migration gefunden werden müssen. Gerade minderjährige Flüchtlinge stehen unter einem besonderen Schutz und haben besondere Bedarfe. Sie brauchen eine Perspektive, bleiben zu können. Sie brauchen eine angemessene Unterkunft. Sie brauchen einen gesicherten Aufenthaltsstatus. Sie brauchen gute Bildungschancen. Und sie müssen sich selbst organisieren dürfen.«

Über die politische Arbeit hinaus arbeiten Jugendverbände engagiert und vielfältig mit jungen Geflüchteten. Die neue DBJR-Publikation »Jugendverbandsarbeit mit jungen Geflüchteten« dokumentiert dies und ist zugleich als Arbeitshilfe für alle verbandlichen Ebenen konzipiert. »Sie leistet einen Beitrag zur interkulturellen Öffnung der Jugendverbandsarbeit für die Belange von Kindern und Jugendlichen ohne gesicherten Aufenthaltstitel. Wir beschreiben die Situation junger Geflüchteter, erklären das Asylverfahren sowie die rechtlichen Rahmenbedingungen. Wir nennen Beispiele aus der Praxis jugendverbandlicher Arbeit. Und wir möchten zum Nachmachen motivieren, inspirieren, eigene Ideen zur Öffnung der Jugendverbände für junge Geflüchtete zu entwickeln. Wir ermutigen, die bestehenden Herausforderungen aktiv anzugehen.«

Die Broschüre kann als PDF (www.dbjr.de/nationale-jugendpolitik/junge-gefluechtete.html) heruntergeladen oder in gedruckter Form beim DBJR (www.dbjr.de) bestellt werden.

»Was bewegt die Jugend von heute?«

Die 17. Shell Jugendstudie erscheint im Herbst 2015

Rund neun Millionen 15- bis 27-Jährige leben in Deutschland. Jugendliche und junge Menschen stellen damit etwa zwölf Prozent der Gesamtbevölkerung. Wie ticken sie? Was bewegt sie? Wofür setzen sie sich ein? Was sind ihre Hoffnungen, Ängste, Werte und Überzeugungen?

Antworten auf diese und weitere Fragen versucht seit 1953 die Shell Jugendstudie zu geben, die seither im Abstand von drei bis fünf Jahren erscheint. Bei aller Schwierigkeit, über »die« Jugend zu sprechen, bieten die Jugendstudien mit Ihren Thesen Stoff für kontroverse Debatten.

So zeichnete die letzte Shell Jugendstudie im Jahr 2010 das Bild einer »pragmatischen jungen Generation, die sich weder durch die Wirtschaftskrise noch durch unsicher gewordene Berufsperspektiven von ihrem Optimismus abbringen lässt. Die Jugend war im Jahr 2010 familienorientiert und glaubte, sich ihre beruflichen Ziele erfüllen zu können. Sie bewertete die Globalisierung positiv, machte sich jedoch große Sorgen um den Klimawandel. In den mittleren und gehobenen Schichten und bei den jüngeren Befragten zeichnete sich ein gesteigertes Interesse an Politik ab.«

Für die aktuelle Studie wurden Anfang 2015 mehr als 2.500 Jugendliche im Alter von zwölf bis 25 Jahren zu ihrer Lebenssituation, ihren Glaubens- und Wertvorstellungen sowie ihrer Einstellung zu Politik befragt. »Erstmals widmet sich die Shell Jugendstudie damit einer Generation, die ausschließlich im wiedervereinigten Deutschland aufgewachsen ist.

Die 17. Shell Jugendstudie analysiert, wie junge Menschen heute ihren Platz in der Gesellschaft finden und was sie benötigen, um glücklich zu sein. Sie stellt dar, ob die Jugend weiterhin pragmatisch mit alltäglichen Herausforderungen umgeht und wie sie die Zukunft unserer Gesellschaft beurteilt. Auch auf die Frage, wie die Jugend das Weltgeschehen und die Rolle Deutschlands in der Welt beurteilt, liefert die Befragung eine Antwort.«

Die aktuelle Studie ist wiederum vom Autorenteam der Professoren Dr. Mathias Albert, Dr. Klaus Hurrelmann sowie Dr. Gudrun Quenzel von der Universität Bielefeld in Zusammenarbeit mit TNS Infratest Sozialforschung, München,

betreut worden und erscheint im Fischer Taschenbuch Verlag. Die Präsentation der 17. Shell Jugendstudie 2015 erfolgt am 13. Oktober in Berlin. (Quelle: shell.de)

Neues Projekt in Hamburg: »empower«

Beratung für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt

Die Beratungsstelle empower arbeitet für Opfer rechter Gewalt, die auf körperlicher, struktureller oder symbolischer Ebene erlitten wurde, wird bei rassistischen oder antisemitischen Übergriffen genauso aktiv wie im Fall von sogenanntem Antiziganismus oder antimuslimischem Rassismus. empower unterstützt Betroffene und auch deren Angehörige sowie Zeugen/innen eines Angriffs oder einer Bedrohung. Neben der emotionalen Unterstützung nach einem Angriff oder einer Bedrohung umfasst die Beratung verschiedene Bereiche: beispielsweise Entscheidungshilfen zum weiteren Vorgehen, Hinweise zu juristischen Möglichkeiten, Unterstützung bei der Suche nach Rechtsanwälten/innen, Begleitung zu Behörden, Polizei und Gericht, Vermittlung von therapeutischen und ärztlichen Angeboten oder Beratung über finanzielle Unterstützung (Prozesskostenhilfe, Entschädigungszahlungen).

Im Zentrum der Arbeit von empower steht die Situation und Perspektive der Betroffenen. Die Beratungen sind vertraulich und parteilich, kostenlos und auf Wunsch anonym. Das Beratungsangebot ist mehrsprachig. Bei Bedarf werden Sprachmittler/innen hinzugezogen.

Teil der Projektarbeit ist die Recherche zu Vorfällen rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt, deren Auswertung, Dokumentation und Monitoring. Auch Bildungsarbeit gehört zu den Aufgaben des Projekts. empower ist Mitglied im Hamburger Beratungsnetzwerk gegen Rechtsextremismus und vernetzt mit anderen Beratungseinrichtungen, zivilgesellschaftlichen Akteuren/innen und politischen Initiativen auf lokaler und überregionaler Ebene.

empower wird im Rahmen des Bundesprogramms »Demokratie leben!« durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und die Freie und Hansestadt Hamburg gefördert und ist bei arbeit & leben (Hamburg) angesiedelt. (Quelle: arbeitundleben.de)

Info: <https://hamburg.arbeitundleben.de>

Förderung von interkulturellen Begegnungsprojekten zwischen »klassischen« Jugendverbänden und Migranten/innenjugendselbstorganisationen (MJSO)

Moin Moin!
Görüşürüz!

Die Hamburger Jugendverbandslandschaft ist bunt! Ein Blick über den eigenen Tellerrand verspricht bereichernde Begegnungen und interkulturelles Lernen. Um ein intensives Kennenlernen und gemeinschaftliches Wirken der verschiedenen Jugendverbände zu unterstützen, fördert der Landesjugendring im Rahmen des Projekts »Partizipation – Bildung – Integration« niedrigschwellige, erlebnisorientierte Begegnungsprojekte zwischen »klassischen« Jugendverbänden und Migranten/innenjugendselbstorganisationen (MJSO) in Hamburg mit bis zu 500 EUR. Ob Film drehen, Bäume pflanzen, Plätzchen backen, Theater spielen oder ein Ausflug in die Umgebung: der Phantasie sind keine Grenzen gesetzt. Hauptsache gemeinsam – von der Idee bis zur Umsetzung!

»Moin Moin & Görüşürüz« stehen stellvertretend für die Sprachen- und Kulturenvielfalt Hamburgs und seiner Jugendverbände. Letzteres ist das türkische »bis bald« bzw. »man sieht sich« und impliziert damit ein Wiedersehen. Auch die Begegnungsprojekte können ein Anfang für mehr, für größere und längerfristige Kooperationen sein ...

Anträge auf Förderung sind ab sofort möglich.
Beim Matching helfen wir gerne weiter.

SAVE THE DATE
5. Dezember 2015

**Fachtag zur interkulturellen
Öffnung der Jugendverbandsarbeit**

In Fachvorträgen, Workshops und Diskussionen möchte dieser Fachtag Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten zur interkulturellen Öffnung aufzeigen. Eingeladen sind alle haupt- und ehrenamtlichen Aktiven aus den Jugendverbänden.

Kleingedrucktes:

- Begegnungsprojekte können auf Landes-, Bezirks- oder Gruppenebene stattfinden.
- Ein Begegnungsprojekt ist dann förderungsfähig, wenn daran mindestens ein »klassischer« Jugendverband und mindestens eine MJSO aus Hamburg beteiligt sind. Es können aber auch mehr als zwei Partner sein. Sie stellen gemeinsam einen Antrag auf Förderung.
- Die Fördermöglichkeit besteht im Jahr 2015 und 2016. Anträge können jederzeit bis spätestens 14 Tage vor Projektbeginn eingereicht werden. Das Begegnungsprojekt muss bis zum Ende des Kalenderjahres abgerechnet werden, in dem es stattgefunden hat.
- Erstattet wird im Nachhinein der tatsächlich ausgegebene Betrag bis max. 500 EUR. Dazu benötigen wir unmittelbar nach Beendigung des Begegnungsprojekts eine Aufstellung aller Ausgaben inkl. der Originalbelege sowie einen kurzen formlosen Bericht. Bei Bedarf kann eine Ratenzahlung der Förderung nach Projektfortschritt ermöglicht werden.

Info: LJR, Maria Wassersleben |
T. (040) 31 79 61 14 |
modellprojekt@ljr-hh.de

Vielfalt [er]leben!

Fortbildungsreihe
zu interkultureller Kompetenz und
Öffnung für Vielfalt im Jugendverband

September 2015 – Januar 2016

Alle Module sind als Fortbildung zur
»Verlängerung« der Juleica anerkannt.

Die Teilnahme (inkl. Verpflegung) ist kostenlos.

Veranstaltungsort: Haus für Jugendverbände

Weitere Infos: www.ljr-hh.de

Anmeldungen: modellprojekt@ljr-hh.de

Tel.: 040 317 96 114

Die Fortbildungsreihe findet im Rahmen des Projekts
»Partizipation – Bildung – Integration« statt, das gefördert wird durch:



Die Fortbildungsreihe bietet eine intensive Beschäftigung mit der Vielfalt kultureller Prägungen, mit Diskriminierungen und ungleicher Teilhabe sowie mit Chancen und Möglichkeiten interkultureller Öffnung.

19. September 2015, 10:00 – 18:00 Uhr
Interkulturelles Training: Du, ich, wir und welche Rolle Kultur dabei spielt

19. + 26. November 2015, 17:30 – 21:30 Uhr
Vorurteilsfreie und diskriminierungssensible Jugendarbeit

16. Januar 2016, 10:00 – 18:00 Uhr
Offen für Vielfalt – diversitätsbewusste Jugendarbeit in meinem Verband