

VEREINSVORSTAND

Den Generationenwechsel managen



VON STEFAN RIEKER

Stefan Rieker ist Fachreferent Bürgerschaftliches Engagement und Leiter des Projekts »Qualifizierung von Vereinsbegleiter/-innen« im Paritätischen Wohlfahrtsverband in Nordrhein-Westfalen.
www.paritaet-nrw.org

Viele Menschen sind bereit, sich ehrenamtlich in der praktischen Arbeit zu engagieren. Allerdings wird es vielfach immer schwieriger, geeignete Freiwillige für die Vorstandesarbeit zu gewinnen.

In Deutschland gibt es rund 600.000 Vereine. Jeder zweite Deutsche ist Mitglied in einem von ihnen. Der Verein ist also nach wie vor ein Erfolgsmodell. Auch im sozialen Bereich ist die Mehrzahl der Einrichtungen, Dienste und Initiativen als Verein organisiert.

Trotzdem klagen viele Vereine über Schwierigkeiten bei der Gewinnung geeigneter Nachfolgerinnen und Nachfolger für die Vorstandesarbeit. Dies war ein Ergebnis der gemeinsamen Studie des Paritätischen Gesamtverbandes mit den Paritätischen Landesverbänden Nordrhein-Westfalen, Berlin und Thüringen zum Engagement in der Freien Wohlfahrtspflege. (1) Die Ursachen dafür sind vielfältig:

- Die Arbeitswelt verändert sich, was zu knapperen zeitlichen Ressourcen bei potenziellen ehrenamtlichen Vorständen führen kann.

- In der öffentlichen Wahrnehmung hat Vorstandesarbeit oftmals einen schlechten Ruf und erhält mitunter wenig Anerkennung und Wertschätzung. Es ist dann oft von »Vereinsmeierei« die Rede.

Wird der Vorstandswechsel auf die lange Bank geschoben, kann daraus ungewollt ein Generationenwechsel entstehen, der den Verein vor noch größere Herausforderungen stellt. Denn ein Generationenwechsel bedeutet:

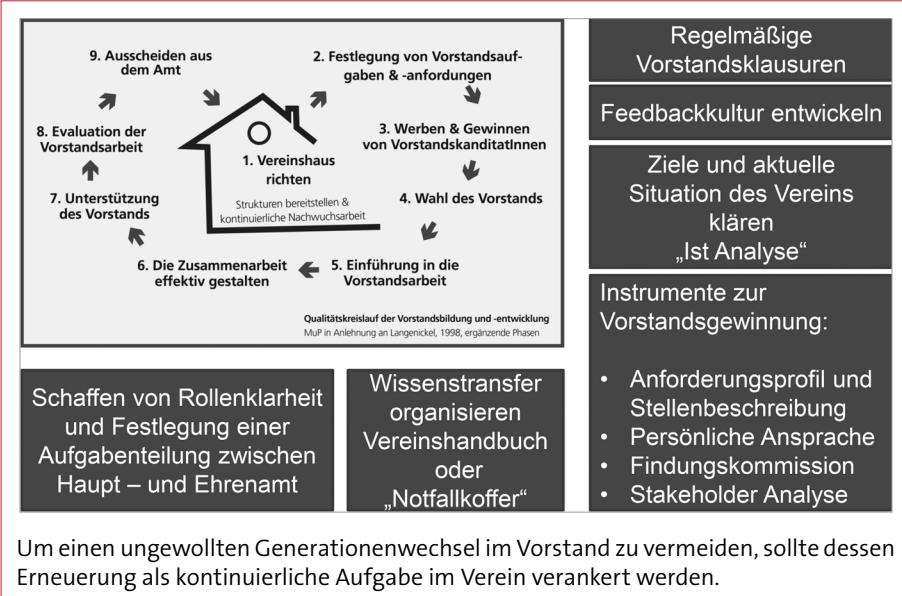
- Der gesamte Vorstand oder große Teile des Vorstands scheiden gleichzeitig aus.
- Die Gründergeneration des Vereins steht altersbedingt nicht mehr für die Vorstandesarbeit zur Verfügung
- Der Verein befindet sich in einer (Wachstums) Krise oder in einer Phase großer Veränderung. Dies macht eine personelle Erneuerung oder Neuaus-

»Wichtige Dokumente sollten an einem zentralen Ort gebündelt sein«

- Die fachlichen und gesetzlichen Anforderungen an die Vorstandstätigkeit sind gestiegen. Die damit verbundene Verantwortung kann davon abhalten, das Amt zu übernehmen.
- Die Strukturen in den Vereinsvorständen sind teilweise überholt und werden den Anforderungen einer zeitgemäßen Vorstandesarbeit nicht mehr gerecht.

richtung des Vorstands notwendig.

Auf der Grundlage seiner Erfahrungen in der Beratung von Mitgliedsorganisationen hat der Paritätische Nordrhein-Westfalen in einer Arbeitshilfe zusammengestellt, wie der Vorstandswechsel gelingen und ein Generationenwechsel vermieden werden kann. Die Arbeitshilfe »Übergabe – wie der Vorstandswechsel im Verein gelingt« (2) enthält konkrete Tipps, Checklisten,



ger Hand geplant sein oder den Verein unerwartet treffen. In jedem Fall sollte der Verein darauf vorbereitet sein und alle wichtigen Dokumente und Informationen an einem zentralen Ort bündeln. Dann ist es für die Nachfolger einfacher, sich ein Bild über den aktuellen Zustand des Vereins zu machen und bei Bedarf schnell auf wichtige Unterlagen und Kontakte zurückzugreifen.

6. Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt: Eine eindeutige Rollenklärung und klar definierte Arbeitsteilung zwischen der ehrenamtlichen Führung des Vereins durch den Vorstand und der operativen Führung der Vereinsgeschäfte durch eine Geschäftsführung ist ein entscheidender Faktor für die reibungslose Zusammenarbeit und der Vermeidung von Konflikten im Verein. Damit leistet sie einen wesentlichen Beitrag zur erfolgreichen Gewinnung und insbesondere einer langfristigen Bindung ehrenamtlicher Vorstandsmitglieder.

Und last but not least: Die beste Voraussetzung, um neue Vorstandsmitglieder zu gewinnen, ist ein gut strukturierter Verein mit spannenden Inhalten, aktiven und engagierten Mitgliedern sowie einer positiven öffentlichen Wahrnehmung.

Anmerkungen

- (1) H. Backhaus-Maul et.al.: Engagement in der Freien Wohlfahrtspflege. Wiesbaden 2015.
- (2) Der Paritätische Nordrhein-Westfalen (Hg.): Übergabe – wie der Vorstandswchsel im Verein gelingt; Wuppertal 2017. ■

»Die Aufgaben und Anforderungen für einzelne Vorstandsposten sollten klar definiert sein«

1. Qualität im Vorstand sichern: Gute Vorstandsaufgabe zeichnet sich unter anderem durch eine regelmäßige Überprüfung des eigenen Handelns etwa im Rahmen einer Vorstandsklausur aus. Dieser Prozess kann Aufschluss darüber geben, wie die einzelnen Mitglieder des Vorstands die Gemeinschaftsaufgabe wahrnehmen und wie die Vorstandsaufgabe optimiert werden kann. Es hat sich bewährt, die Bewertung entlang bestimmter Leitfragen vorzunehmen.

2. Das Profil schärfen: Die Aufgaben und Anforderungen für einzelne Vorstandsposten sollten möglichst klar definiert sein. Das verbessert die

Sie ist ein vom amtierenden Vorstand eingesetzter und zeitlich befristeter Arbeitsausschuss und besteht aus drei bis fünf (maximal sieben) Personen.

4. Einführung in das neue Amt: Für zukünftige Vorstandsmitglieder ist es wichtig zu wissen, dass sie eine Einführung in ihr neues Amt bekommen und Zeit zum Ankommen haben. Eine gute Möglichkeit ist, dem neuen Vorstandsmitglied für die erste Zeit eine Mentorin oder einen Mentor an die Seite zu stellen, der als Ansprechpartner zur Verfügung steht.

5. »Packen« für die Nachfolge: Ein Vorstandswchsel kann von lan-