

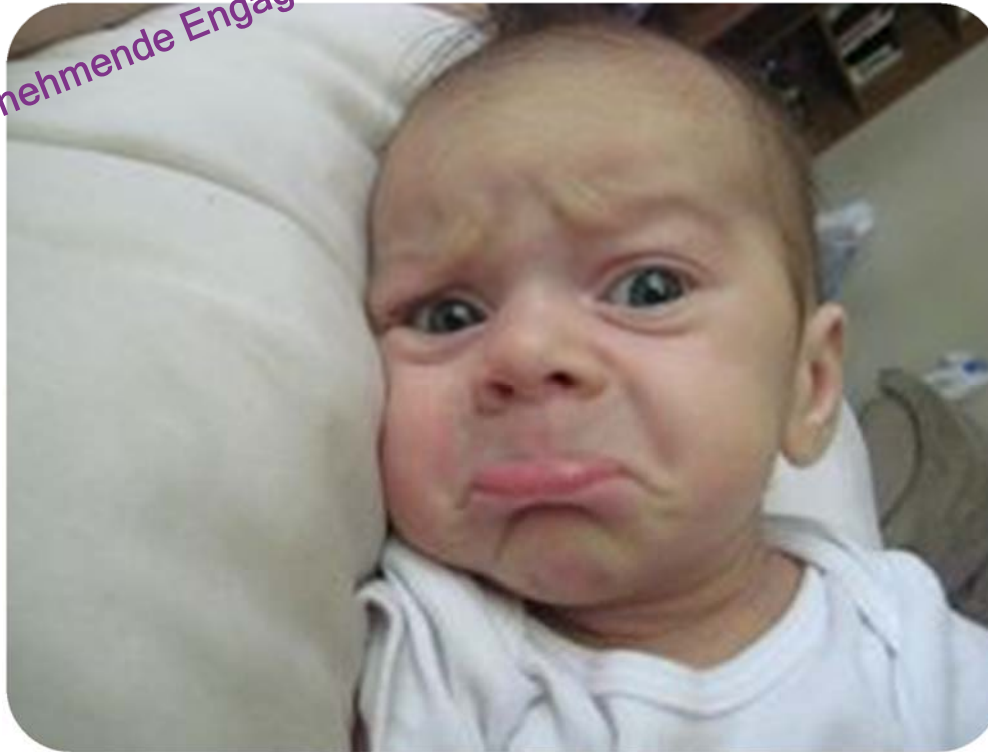
Zwischen gestern und morgen

Zukunftsperspektiven von Vereinen

19.09.2017 Vereinsforum, Dietzenbach

Prof. Dr. Michael Vilain

Einerseits: Wir haben viele Probleme?



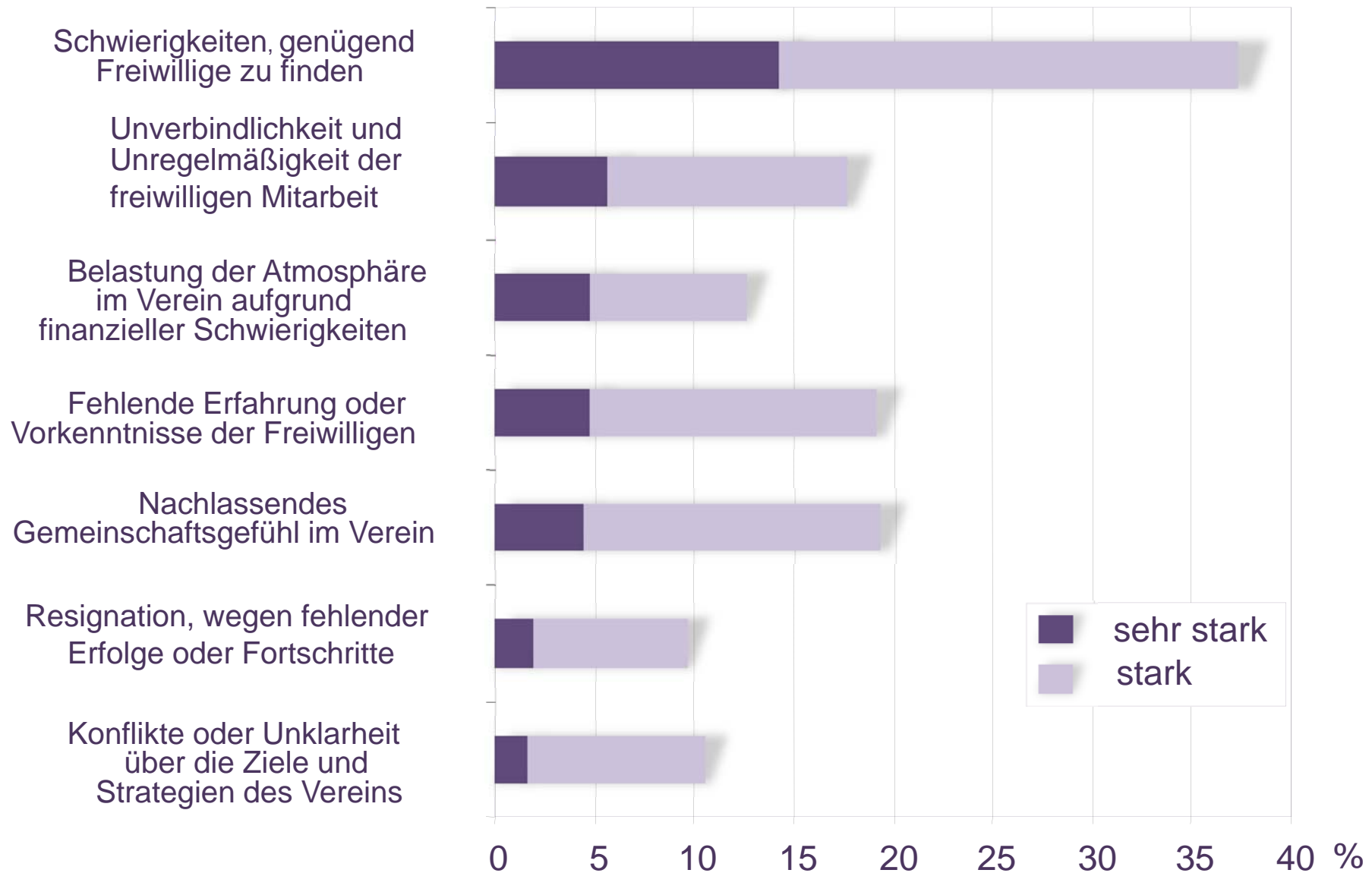
„Verbände beklagen abnehmende Engagementbereitschaft“

„Die Deutschen sind ein Volk der Ichlinge“

„Keine Zeit für Engagement“

„Vereine müssen finanziell mehr gefördert werden“

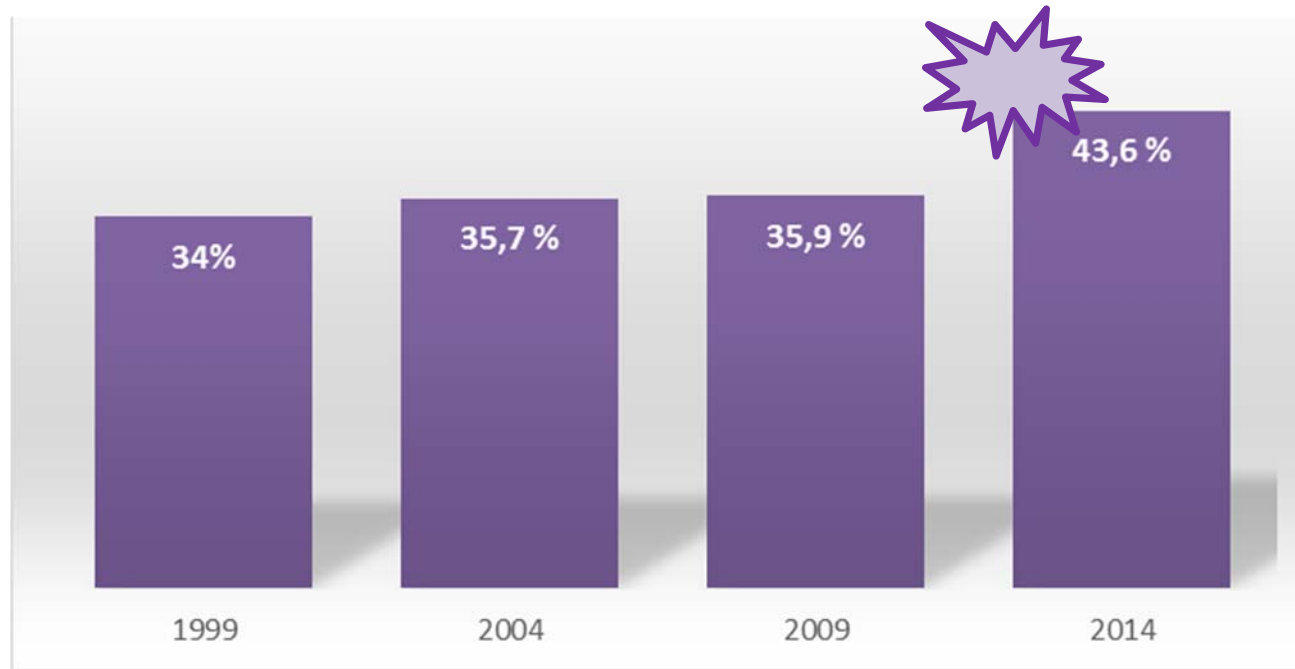
Einerseits: Probleme in Vereinen (Beispiel Münster)



Datenbasis: Zentrum für Nonprofit Management Münster (2005)

Andererseits: Zunahme des Engagements

Anteil der freiwillig Engagierten



Eigene Abbildung auf Basis der Daten aus : FWS (2016), S. 21.

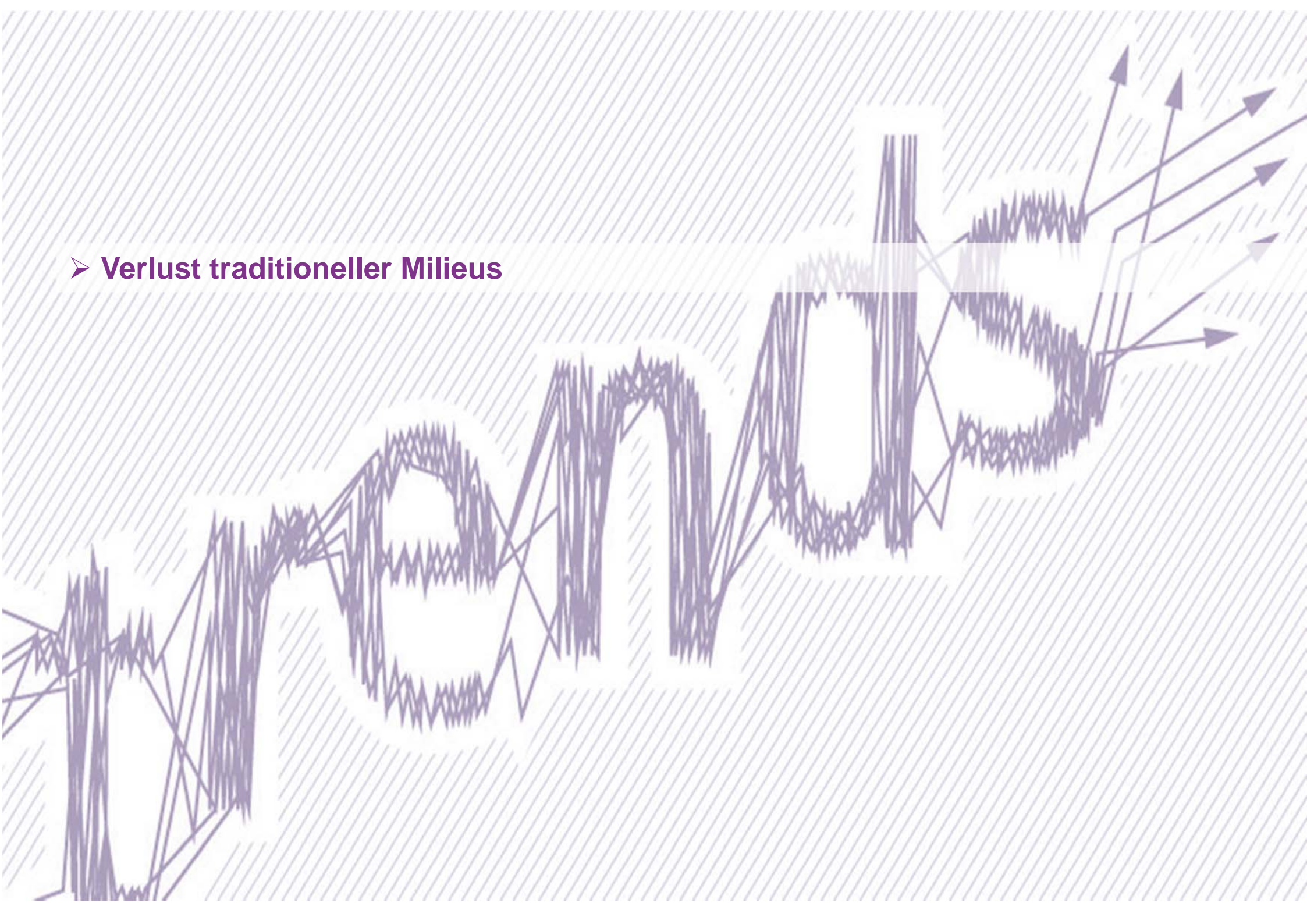
Bundesrepublik Deutschland (in %)



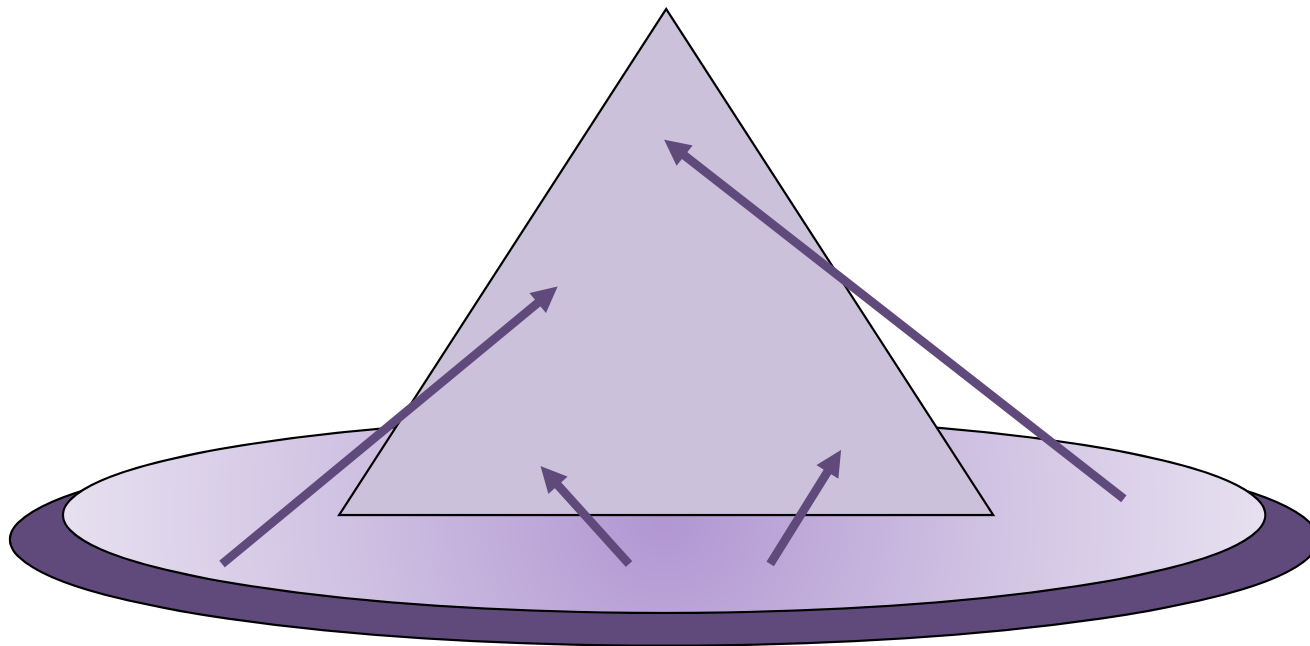
Gesellschaftliche Trends



➤ **Verlust traditioneller Milieus**



Ausgangslage: Traditionelles Ehrenamt

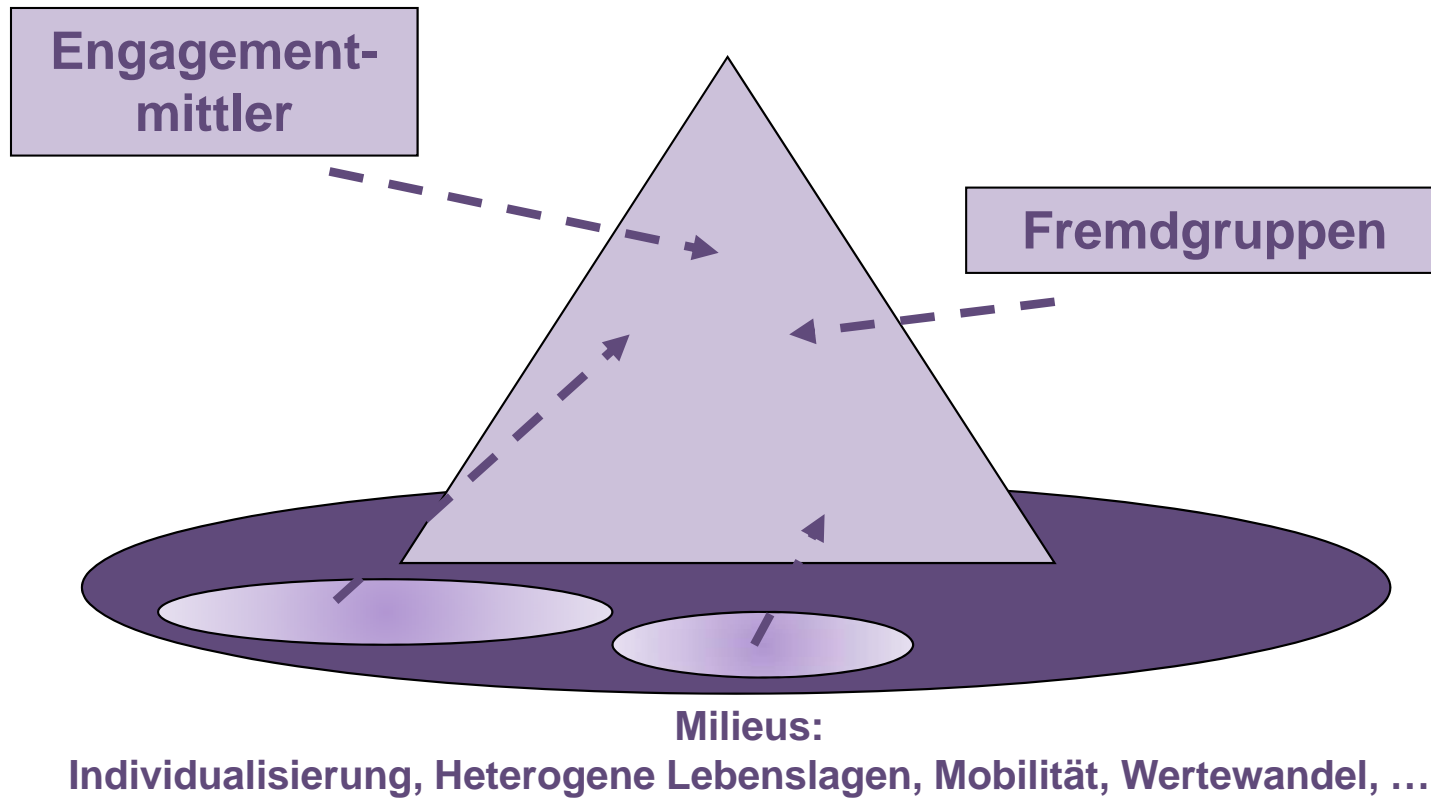


Milieus:

Arbeiter, evangelisch, katholisch, bürgerlich, liberal, alternativ, ...

- (lebens-)lange Mitgliedschaft
- milieukongruente Hierarchien
- learning by doing/
socialisation
- homogene Wertbezüge
- hohe Stabilität
- geringe Flexibilität
- Kein formales FW
Managementsystem

Ausgangslage: Modernes Ehrenamt



- flexible Mitgliedschaft
- fehlende Ehrenamts-sozialisation durch Eltern/Milieu
- heterogene Wertbezüge
- schneller Wandel
- hohe Flexibilität
- formale Lernsysteme



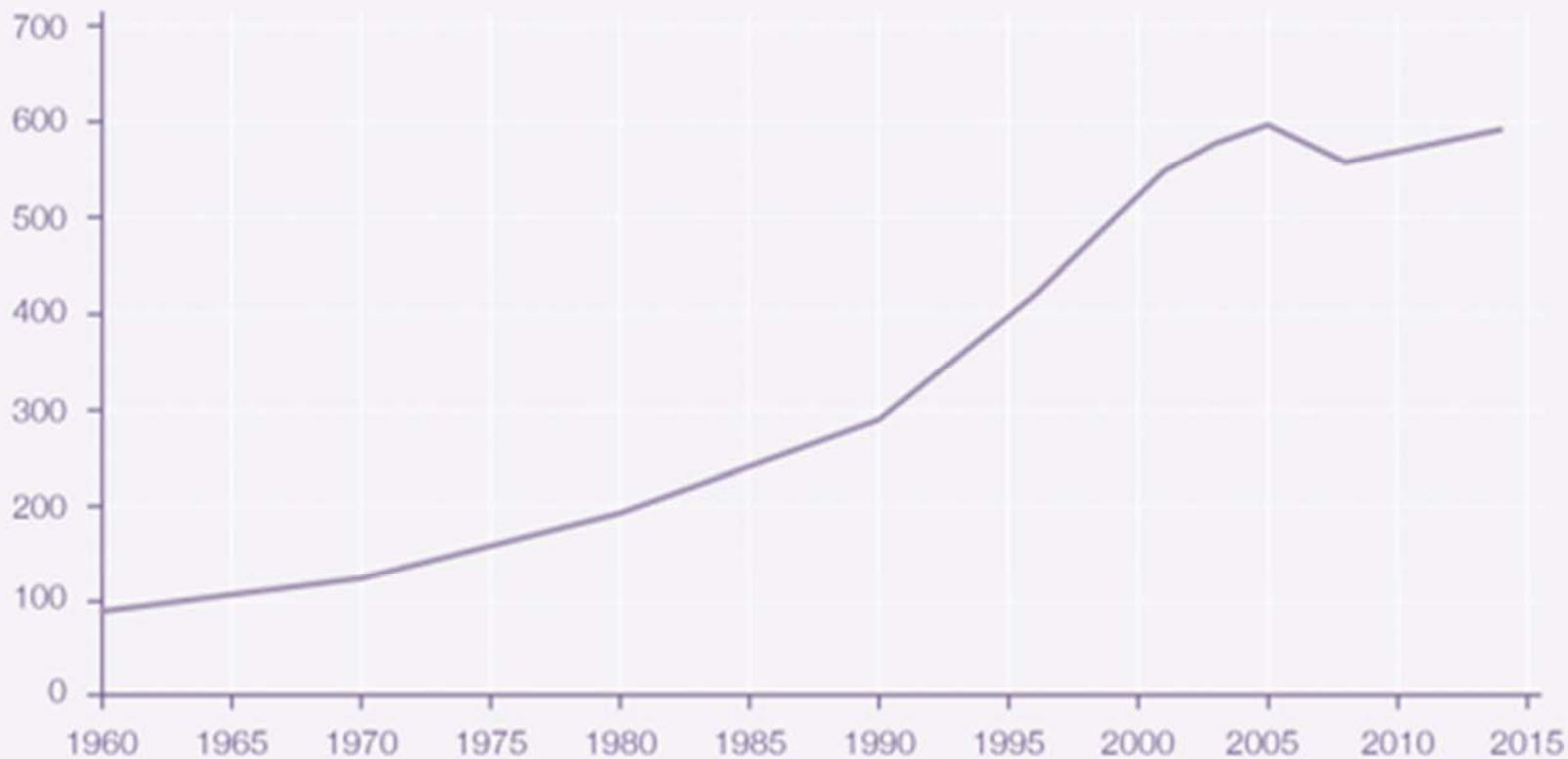
➤ **Verlust traditioneller Milieus**

➤ **Heterogenere Gesellschaft**

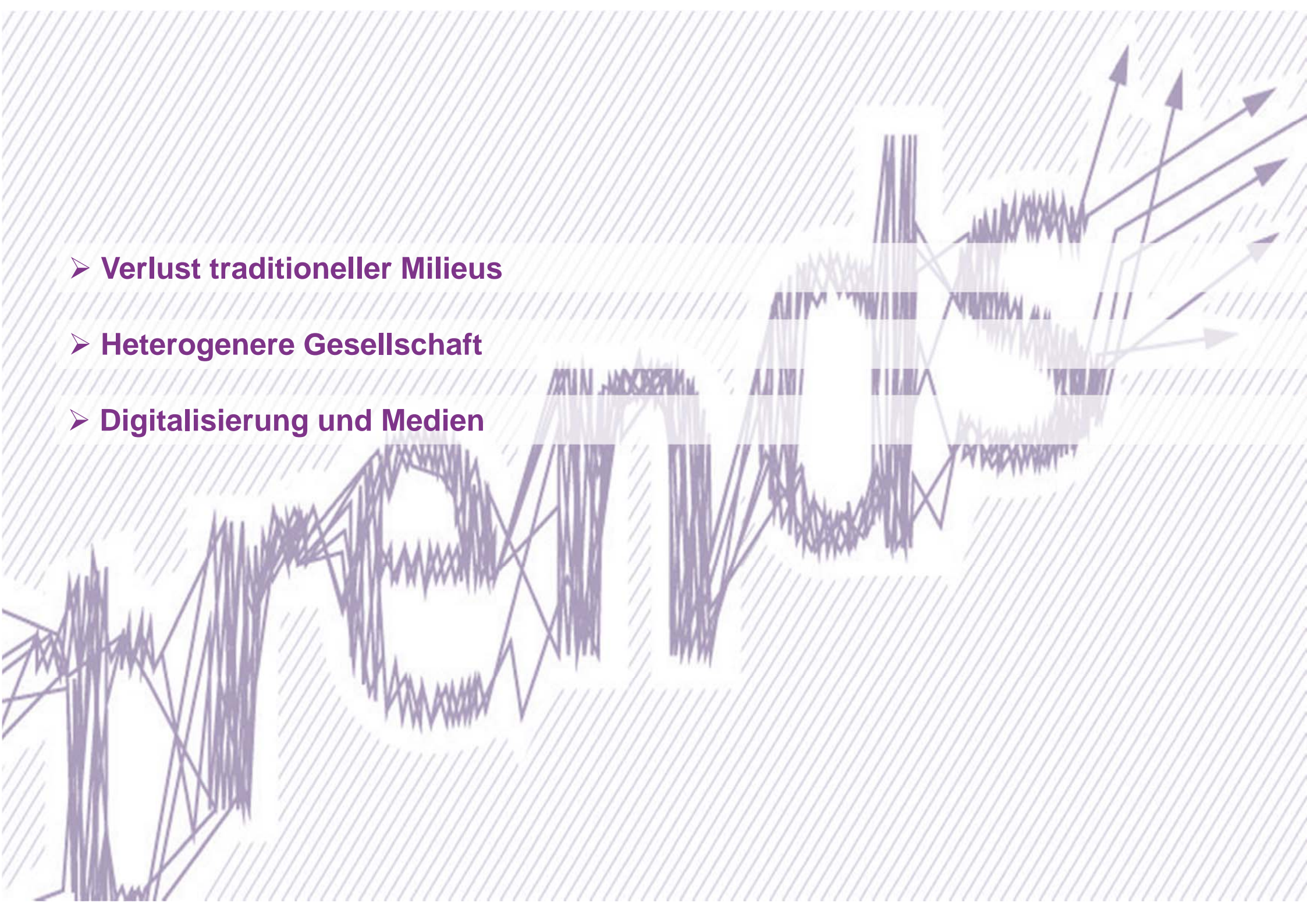
Heterogenere Gesellschaft



Zahl der Vereine in der Bundesrepublik von 1960-2014 (in Tsd.)

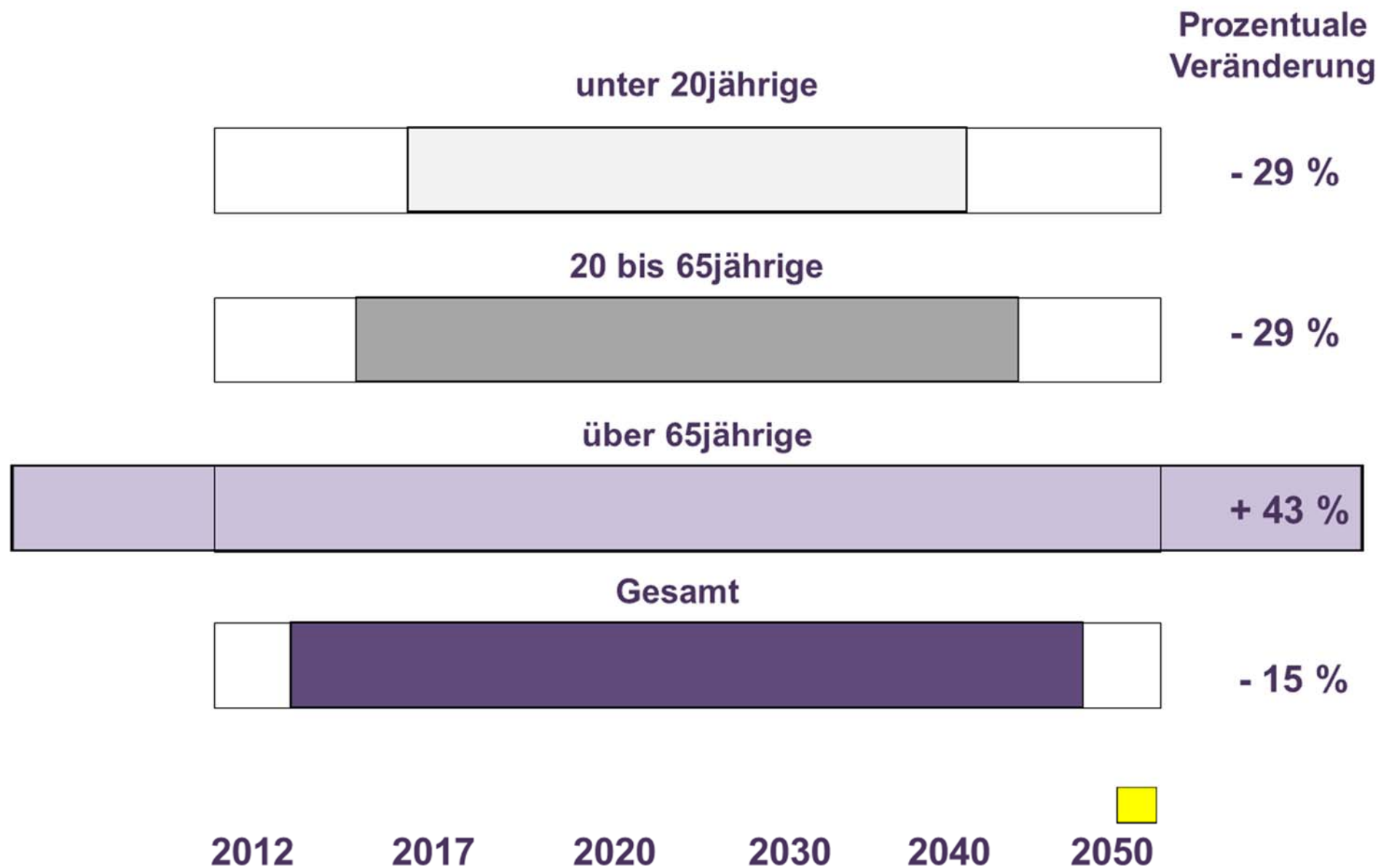


Quelle: bpp (2016), o.S.

- 
- The background features a complex, abstract pattern of purple lines. On the right side, several arrows point upwards and to the right, suggesting a direction or flow. The overall aesthetic is modern and technical.
- **Verlust traditioneller Milieus**
 - **Heterogenere Gesellschaft**
 - **Digitalisierung und Medien**

- 
- **Verlust traditioneller Milieus**
 - **Heterogenere Gesellschaft**
 - **Digitalisierung und Medien**
 - **Demographie**

Veränderung des ehrenamtlichen Engagements: (Absolut Prognose bis 2050)



- 
- The background features a complex, abstract pattern of thin, overlapping purple lines. On the right side, several arrows of varying lengths and directions point towards the top right, suggesting growth or movement. The overall aesthetic is modern and technical.
- **Verlust traditioneller Milieus**
 - **Heterogenere Gesellschaft**
 - **Digitalisierung und Medien**
 - **Demographie**
 - **Wachsende Anforderungen** (rechtlich, finanziell, gesellschaftlich)

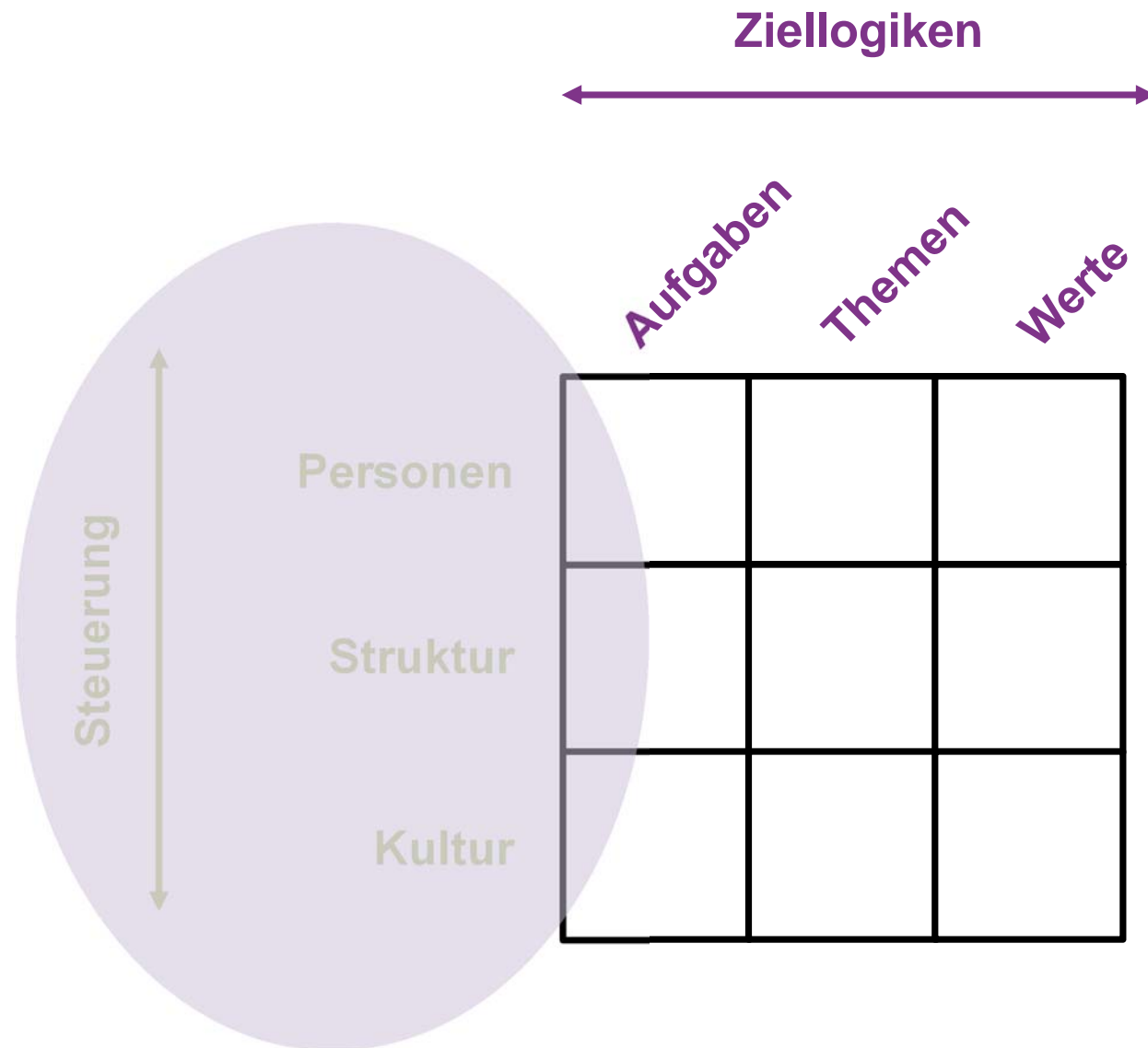
- 
- The background features a complex, abstract pattern of thin, overlapping purple lines. On the right side, several arrows of varying lengths and directions point towards the top right, suggesting a sense of movement or direction. The overall aesthetic is modern and technical.
- **Verlust traditioneller Milieus**
 - **Heterogenere Gesellschaft**
 - **Digitalisierung und Medien**
 - **Demographie**
 - **Wachsende Anforderungen** (rechtlich, finanziell, gesellschaftlich)



Weitere Forschungsergebnisse

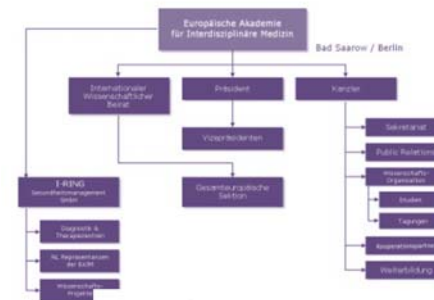


Typen von Ehrenamtsorganisationen



Welche Managementstruktur hat der Verein?

Strukturorientiertes Management



Personenorientiertes Management



Kultur- und wertorientiertes Management



Welche Probleme werden sich aus unserer Organisationslogik künftig ergeben?

Welche Chancen ergeben sich?

Was müssen wir ändern?

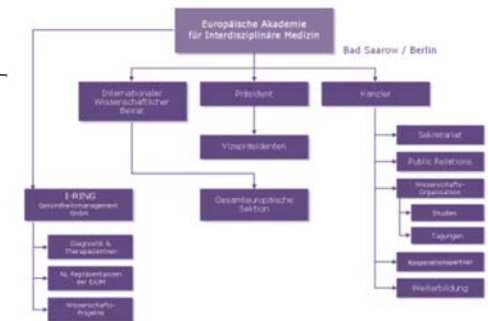
Strukturorientierter Typus

Typische Probleme:

- Unklare Arbeitsteilung, Prozesse und Zuständigkeiten
- Vorstandsarbeit erscheint uninteressant oder undurchsichtig
- spezielle Kenntnisse werden im Ehrenamt und Vorstand verlangt
- Nachwuchs passt nicht ins „Vorstandsteam“ oder zu den Regeln und Abläufen

Lösungsansätze der Vorstands- und Vereinsentwicklung:

- Teambuilding im Vorstand (Vorstandsklausuren und Workshops: Sensibilisierung des Vorstands für geschaffene Vorstandskultur und damit einhergehende Barrieren)
- Klärung der Anforderungen (Beratung/ Kurse und Literatur: Erstellung von Stellenprofilen und Checklisten)
- Aufbau von Qualifikations- und Karrierewegen (Entwicklung eines Kurssystems zur Qualifizierung von Engagierten und Steigerung von Verantwortung, ggf. mit Zertifikaten)
- Erwerb von Fach- und Managementwissen (Kurse/ Seminare/ Studiengänge)
- Planspiele und Simulationen für den gesamten Vorstand
- Strategieseminare und Zukunftsworkshops (bewusste Gestaltung der Strukturen und Abläufe)



Personenorientierter Typus



Typische Probleme:

- Qualität der Arbeit hängt unmittelbar von Leitungsperson(en) ab
- Nachfolgeproblematik besonders gravierend wegen Konzentration von Wissen und Macht
- „Es will ja keiner machen“

Lösungsansätze der Vorstands- und Vereinsentwicklung:

- organisierter Erfahrungsaustausch mit anderen „Leadern“ (Peer-to-peer-Treffen, kollegiale Beratung, Intervision, Coaching)
- Reflektionsangebote (Leadership: Kurse und Workshops)
- frühzeitig „Kronprinzen oder -Kronprinzessinnen“ auswählen und durch enge Begleitung qualifizieren oder ggf. Leitungsstruktur des Vereins umbauen
- Fachwissen erwerben (Kurse/ Seminare/ Studiengänge)
- Verantwortungs- und Entscheidungsbasis verbreitern, Strukturen umbauen (Organisationsberatung und Coaching)

Kultur- und wertorientierter Typus



Typische Probleme:

- Wertveränderung und kulturelle Brüche im Verein
- Nachwuchs teilt nicht die Werte des Vorstands
- Werte des Vereins „erstarren“
- zu viel oder zu wenig Raum für Diskussion → Entscheidungswege

Lösungsansätze der Vorstands- und Vereinsentwicklung:

- Beteiligungsmöglichkeit sicherstellen (Beratung und Prozessanalyse)
- Austausch mit anderen kulturorientierten Organisationen (Dialoge)
- „Sozialisationspfade“ erkennen und entwickeln (Organisationsentwicklung)
- Erlernen einer Diskussions- und gemeinsamen Entscheidungskultur (Workshops, Kurse, Beratung: Gremien und Arbeitsweisen gestalten)
- Erlernen von Diskussionsfähigkeiten (Kurse: Rhetorik, Theater, Ausdruck, Schreibwerkstatt...)
- Nachwuchs erlernt Verantwortung durch eigene Programme und Projekte (Qualifikationen zu Projektmanagement, Öffentlichkeitsarbeit...)

Beispiele

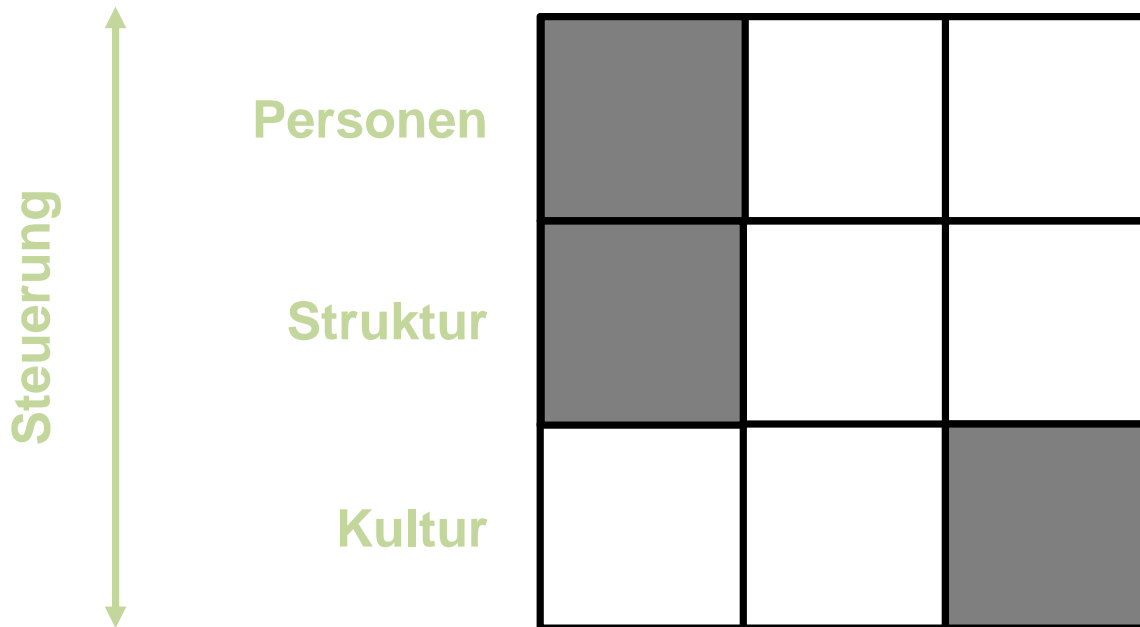
Ziellogiken



Aufgaben

Themen

Werte



Beispiel:

Cactus Junges Theater Münster

DLRG-Jugend Hessen

SJD Die Falken LV Berlin

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



www.izgs.de