

Turnverband Mittelrhein Klausurtagung „Gemeinsam stärker“

25.04.2026, Koblenz

Agenda

25.04.2026 von 09:30 – 17:00 Uhr

- ▶ Begrüßung, Ankommen und Eure Erwartungen
- ▶ Status Quo und Umfeldveränderungen: Ehrenamt im Wandel
- ▶ Systematische Ehrenamtsförderung: Der Ehrenamtszyklus
 - Typische Stolpersteine und Blick in eure Umfrage
- ▶ Perspektivwechsel: Bedarfe der Zielgruppe kennen und verstehen
- ▶ Maßnahmen entwickeln
- ▶ *Synergien identifizieren und nutzen (verschoben)*
- ▶ Nächste Schritte

Warm Up

Ehrenamt im TVM bedeutet für mich...

soziale Kontakte
mehr Arbeit

-Wissensaustausch

Teil eines großen Ganzen zu sein

Gemeinschaft

Erkennung weitergeben

Arbeit ||
Basis von allem

Einsatz für den Turnraum

gemeinsame Ziele erreichen

Zeit zu investieren die ich eigentlich nicht habe

FBER
Sinnvolle Dinge tun

Demokratie vorleben

Spaß haben

Verständnis

Die Gesellschaft zu tragen

Wertschöpfend
Wertschätzend

Konflikte lösen

Turnsport leben

Engagement mit ♥

manchmal zu lange quatschen

Vorbild sein für Kinder

So bin ich heute Morgen hier angekommen & diese Gedanken gingen mir durch den Kopf...

Verwaltung zentralisieren - Abgabe von Aufgaben an Hauptamt!

Bindung Vereine an TG/TVM

Bedeutung TG → für Mitgliedsvereine

Motivationschutz

happy #metime

TVM an die Spitze

treiben lassen

Offen für Neues

Neugier

Vorfreude

"fangt um 10⁰⁰ an"

Warm Up

• Das ist mir für eine gute Zusammenarbeit heute wichtig...

Offen & ehrlich sein

* Kommunikation mit Wertschätzung
Respekt & Offenheit

Zuhören (Ausrufen lassen)

* Vertrauen + Zutrauen

Sinn für die Gemeinschaft

Menschen ihren Fähigkeiten entsprechend einsetzen!

Teamgeist

Machen lassen

Zusammen!
Nicht: Wir Game, Ihr Präsidium

• Meine inhaltlichen Erwartungen an den Tag...

Umsetzbare Ergebnisse

Einbringungsaustausch
Anstöße für Werkbank

Bessere Vernetzung zwischen TUM und Turingamen
→ gemeinschaftliches Verständnis der Ziele

Erkenntnisse für Nachwuchs gewinnen

Kein Laser-Babab
Um den heißen Brei
#tacheles

Tipps für Junge im Ehrenamt

Neues
Begeisterung weitergeben
Werkzeuge bekommen

Motivation
Aufbruchstimmung

best practice Beispiele

Status Quo und Blick in eure Umfrage

Status Quo: Ehrenamt

Ehrenamt & Sport = ein starkes Team
8,8 Mio Menschen engagieren sich

ABER: Seit über einem Jahrzehnt beobachten wir einen signifikanten Rückgang
Verlust in Millionenhöhe

WARUM?

- Themenkomplexität
- Konkurrenz & Dienstleistungsmentalität
- Gesellschaftlicher Wandel
- Digitalisierung
- Tradition vs. Individualisierung

- ▶ die Jugend hat keinen Bock mehr?!
- ▶ Ämter so unbeliebt wie nie?!
- ▶ Ist der Sport zu homogen?!

Blick in die Umfrage: Eure Antworten

Insgesamt 13 Rückmeldungen (11 auswertbar)

Zufriedenheit mit eigener EA-Arbeit: \bar{x} 6,5 (Skala 1-10)
↳ Streuung 3-10

Begründung

Positiv: Spaß, Sinnhaftigkeit, Arbeit in toller Gemeinschaft, Tätigkeit passt zu meinen Interessen, Lern- & Entwicklungsmöglichkeiten

Negativ:

- Wir finden keine neuen Engagierten → Ämter sind unbesetzt
- Wir begeistern die Jugend nicht → Überalterung Vorstand
- Arbeit ist auf wenige Schultern verteilt → Überlastung
- "Veraltete" Strukturen schrecken potenzielle EA ab!
- Mangel an Digitalisierung & effizienten Prozessen
- Eingestaubtes Image

Blick in die Umfrage: Hürden

Zeitmangel: zusätzliche Belastung im Alltag

- geringe Bereitschaft für langfristige Bindung

Fehlende Transparenz: Aufwand & Erwartungen oft nicht klar

- Unsicherheit über Rahmenbedingungen & Unterstützung

Strukturprobleme: viele potenzielle EA schon aktiv

- Überalterung der Ämter schlecht ab

Bürokratie: Ehrenamt wirkt kompliziert & unattraktiv

- ↳ Datenschutz, Versicherung, rechtl. Vorgaben...

Fehlende Wertschätzung: wenig Anerkennung & Feedback

- kaum Würdigung

Gesellschaftlicher Wandel: Mehr Konkurrenz & Dienstleistungsmentalität

- weniger Selbstverständnis für Vereinsengagement

4 Strategien, um die eigene Zukunft zu verspielen

- Kopf in den Sand stecken und einfach so weitermachen wie gewohnt...
- Das tun, was man immer schon gemacht hat, nur konsequenter...
- Nur nachmachen, was alle anderen auch tun...
- Sich völlig neu erfinden und sich dabei überheben...

Bildnachweis: Strauss_Kopf_in_Sand_2539
2451©Moriz_stock.adobe.com



Es braucht ein grundlegendes Umdenken und eine Systematik

Stolperstein Nr.1

Der Mangel an Ehrenamtlichen kommt überraschend
 "Oh nein! Wolfgang hört auf, weil er es im Alter nicht mehr schafft! Wir brauchen schnell Ersatz!!"

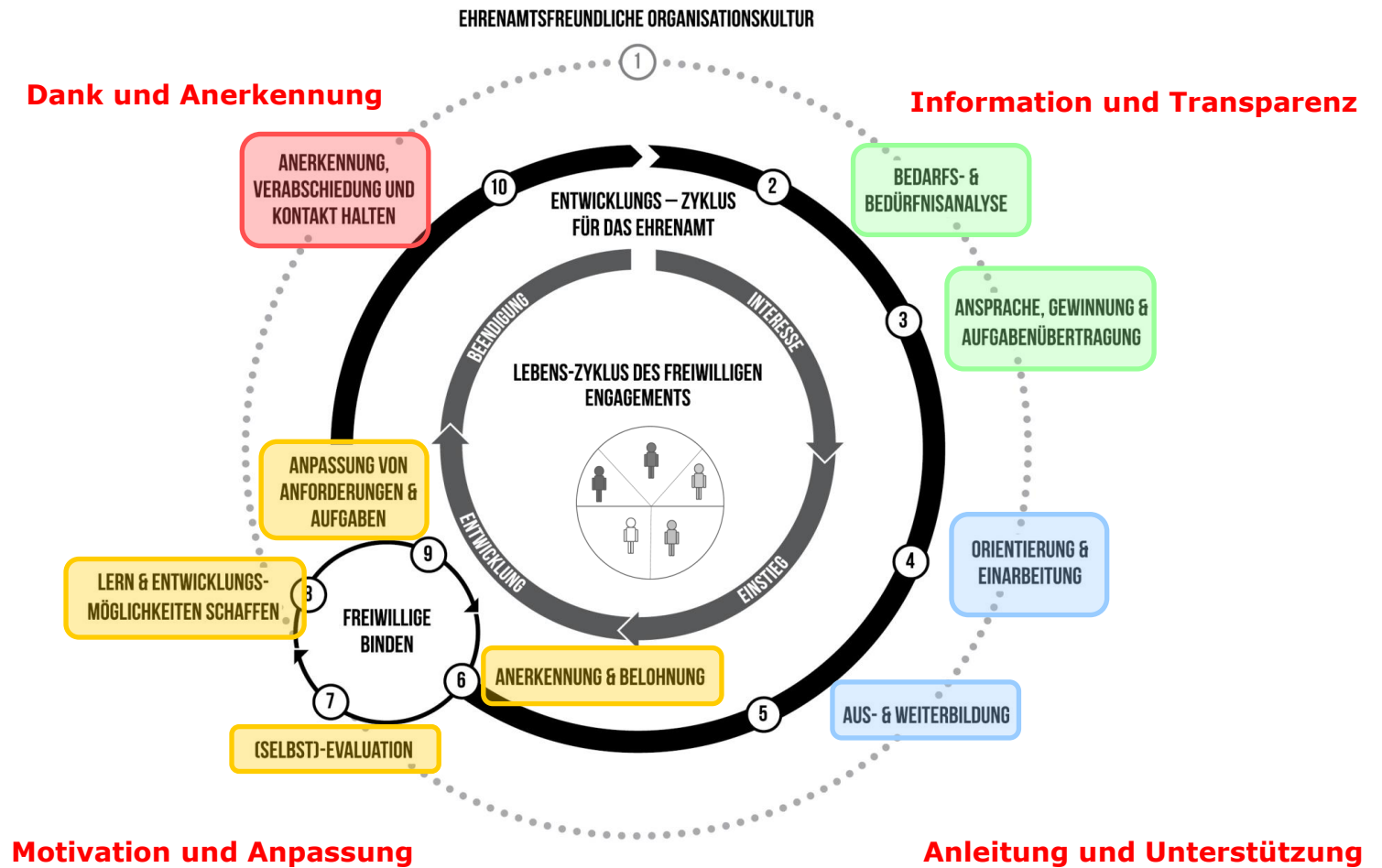
Systematische Ehrenamtsförderung

Ziel: Weg vom Feuerlöschen, hin zu strategisch planen

- ▶ ganzheitliche Betrachtung des Engagements
- ▶ Balance: Bedürfnisse von Freiwilligen & Anforderungen der Organisation

EA-Zyklus: ▶ Zielgruppenorientierung

- ▶ 10 konkrete Managementaufgaben



Motive von potenziellen Ehrenamtlichen erkennen!

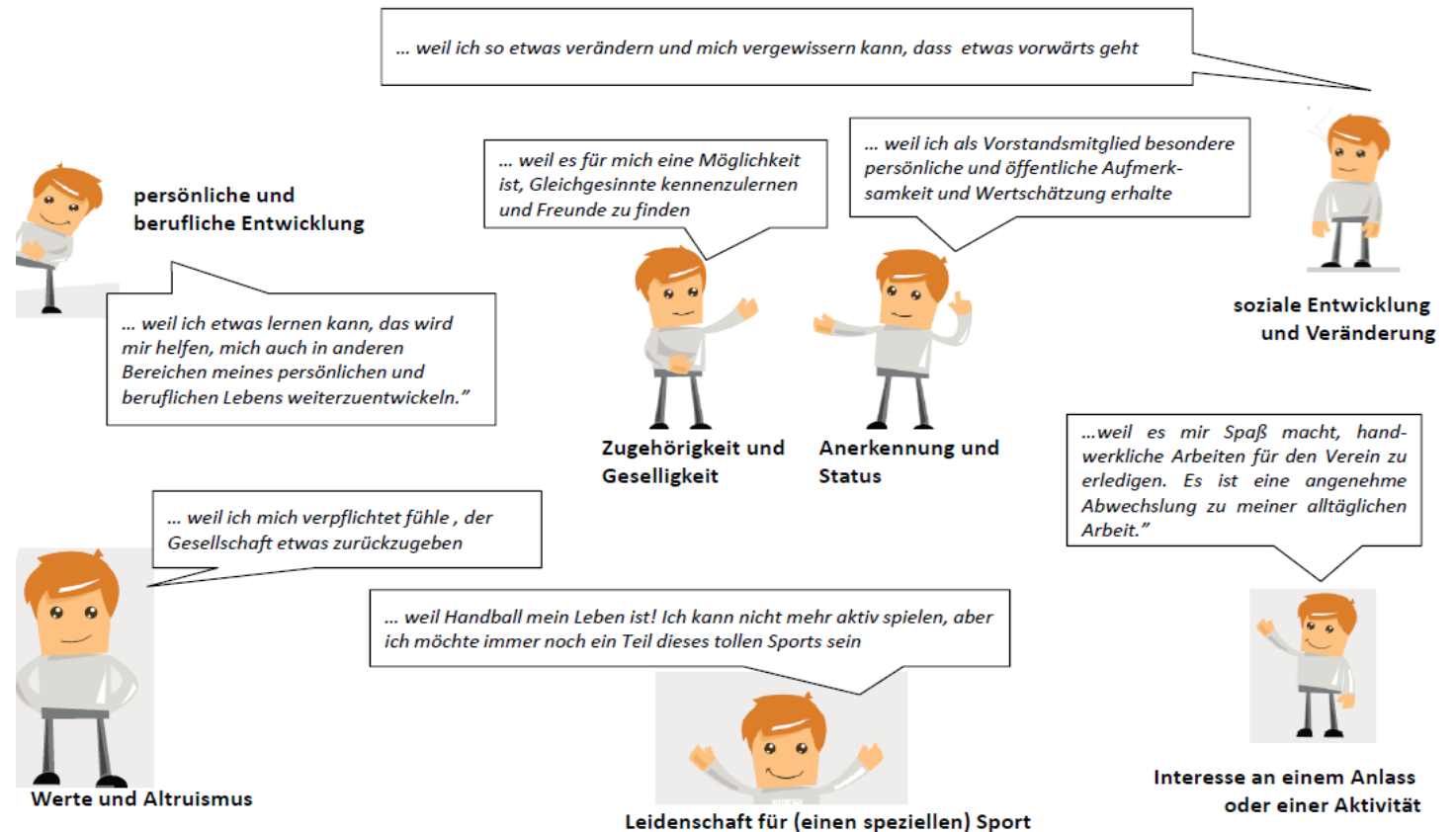
Stolperstein Nr. 2

Individualität der Person nicht berücksichtigt
"wir brauchen jetzt einfach jemanden - erstmal nicht so wichtig, ob es wirklich zur Person & ihren Interessen passt..."

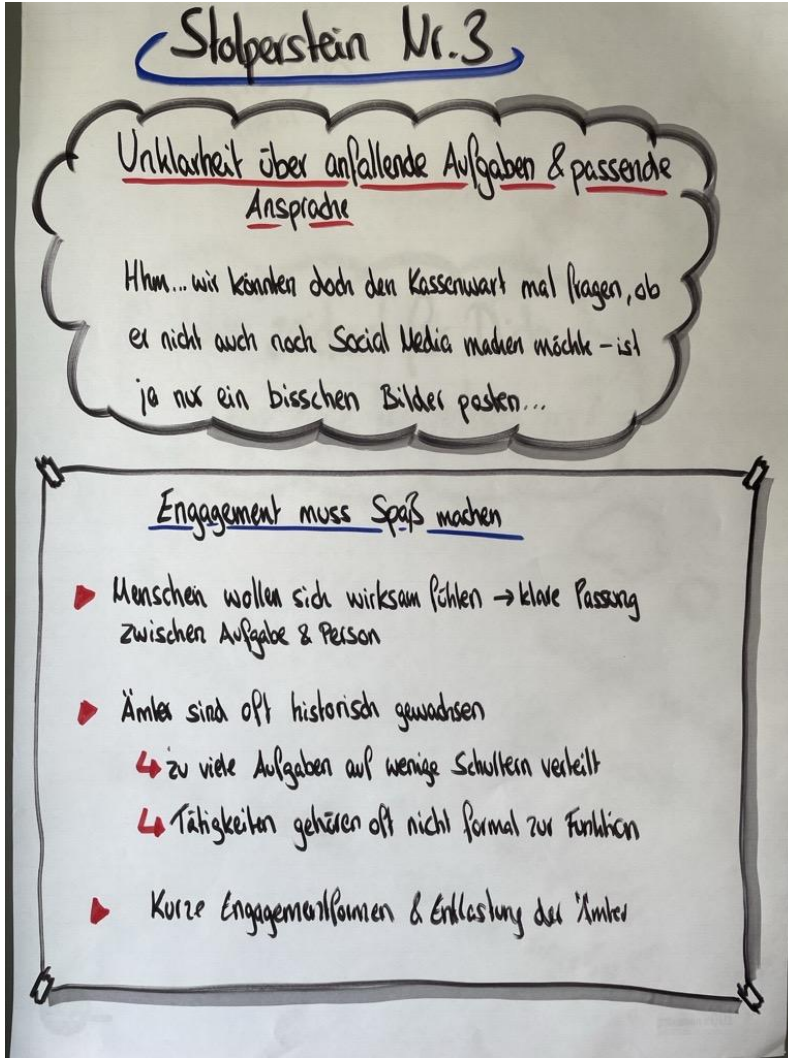
Individuelle Profile in den Mittelpunkt

Ziel: Wirklich verstehen wollen, warum Menschen sich engagieren

- ▶ Motive kennen & nutzen
- ▶ Profile "erstellen"
 - ↳ Beziehung zur Organisation
 - ↳ Ressourcen
 - ↳ biographische Situation
- ▶ Individuell ansprechen
"maßgeschneiderte" Angebote & Ansprache



Phase 1: Interesse wecken



Aus Sicht von potenziellen Ehrenamtlichen

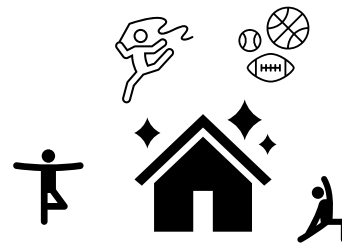
Bedürfnis: Information und Transparenz



- ▶ Ich brauche konkrete Antworten:
 - Wie kann ich mich einbringen?
 - Wo kann ich mich hinwenden?
 - Was wird von mir erwartet?
 - Was kommt auf mich zu?

Managementaufgaben als Verein:

Was müssen wir tun?



- ▶ Bedarfs- und Bedürfnisanalyse
- ▶ Stellenausschreibung passgenau zu Zielgruppe
- ▶ Funktionsgespräche zu den Aufgaben

Phase 1: Interesse wecken

Blick in die Umfrage: Interesse

Ansprache: Persönliche Ansprache
• Teils digital → Mails, Homepage

Zielgruppe: Breite Ansprache
↳ alle Altersgruppen & Jugend

Spannungsfelder:

1. Wunsch: Junge Menschen gewinnen
Realität: Wir suchen sehr erfahrene Menschen mit viel Zeit
2. Alle sind willkommen vs. gezielte persönliche Ansprache
(in den eigenen Reihen)
3. Rekrutierung eher bei akutem Bedarf statt strategisch

Bedürfnis: Information und Transparenz



- Haben wir aktuell gute Antworten auf die Fragen, die sich potenzielle Ehrenamtliche stellen?
- Gehen wir angemessen mit den Bedürfnissen um?

Umsetzungsideen

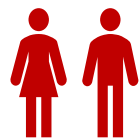
- Schriftliche Aufgaben- und Funktionsbeschreibungen
- Konkrete, zielgruppenspezifische und ansprechende Tätigkeitsprofile
- Mitgliederbefragungen (Kompetenzen & Interessen)
- Kooperationen mit Externen (z.B. Freiwilligen-Agenturen)
- Entwicklung neuer Arbeitsformen: Projektarbeit, Doppelbesetzungen, Ehrenamt auf Probe, Amts-Sharing

Die richtige Ansprache macht's!

Gewinnung	2014	2019
Eigeninitiative „Ich suche proaktiv nach einem sinnstiftenden Engagement“	39,6	43,4
Wurden gefragt Durch leitende Person im Verband oder Familie, Freunde	60,4	56,6

Aber ich bin doch immer ansprechbar...

Ansprache 



Über leitende Person im Verein

2014

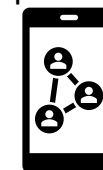


Über Familie und Freunde, die im Verein sind/waren

2019



Ungenutztes Potenzial
Proaktiv werben und Kooperationen

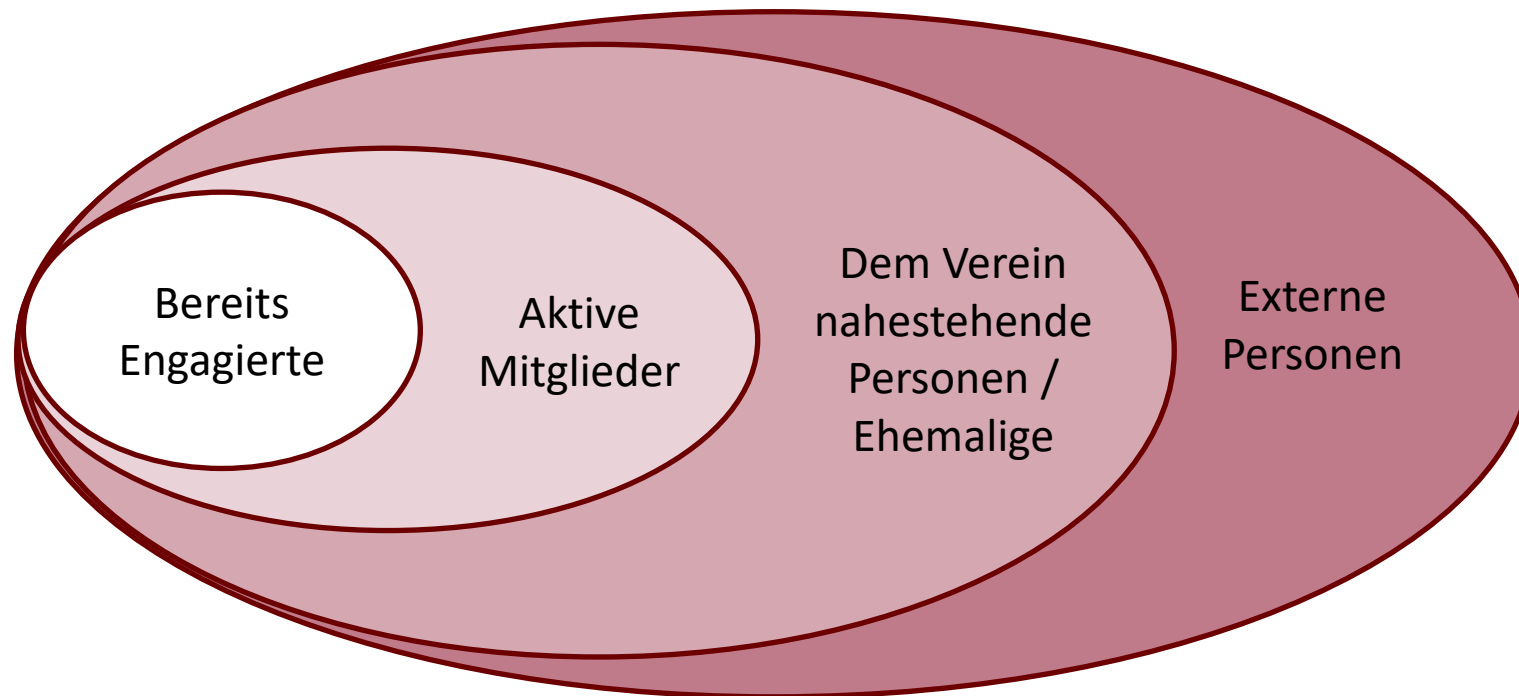


Nutze den gesamten Pool an Möglichkeiten

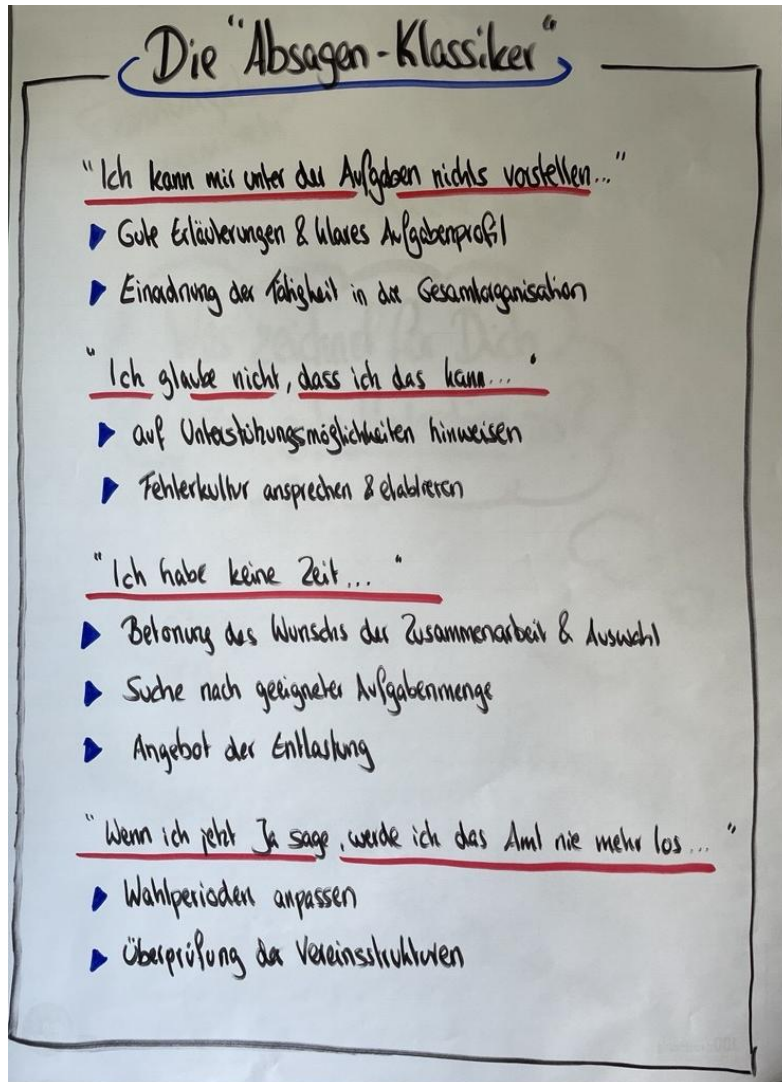
Zielgruppen

Gewinnungsstrategie 1: Aktivierung des vereinseigenen Potenzials

Gewinnungsstrategie 2: Freiwillige von außerhalb des Vereins



Die Absagen-Klassiker und der gute Umgang damit



Wir kennen Gründe für Absagen – sie wiederholen sich

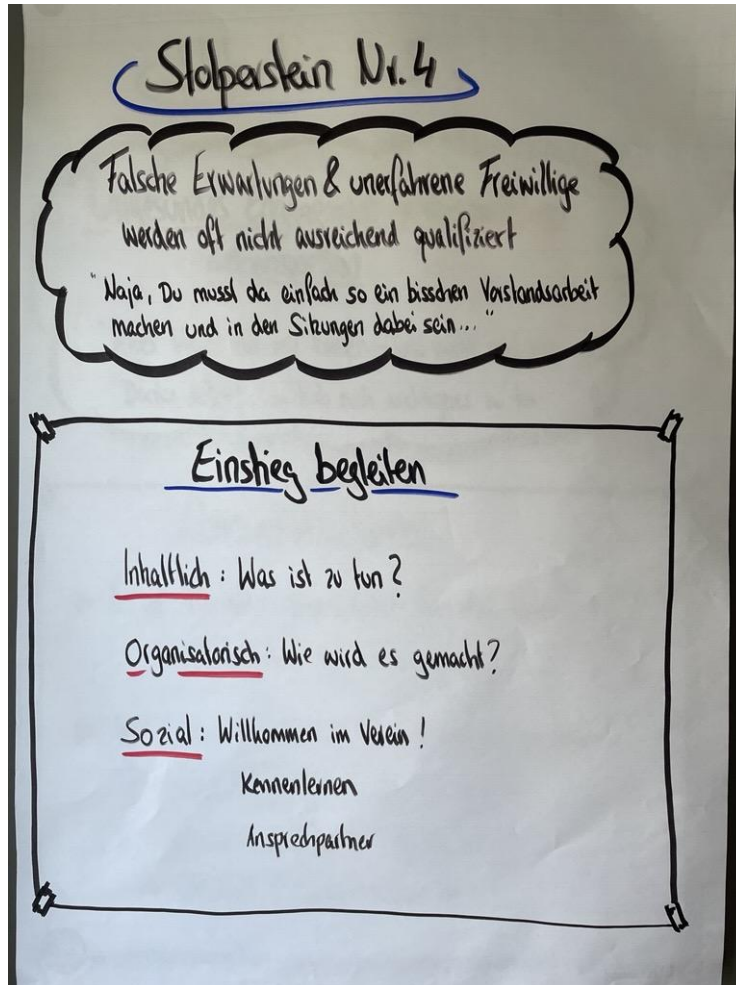
Chance:

- Wir können unsere Gespräche besser vorbereiten und passgenaue Antworten für die Zielgruppe mitbringen
- Dafür müssen wir aber unsere „Hausaufgaben“ gemacht haben: Ggf Strukturen überprüfen und neu denken: z.B. Ämter neudenken, Aufgaben umverteilen und priorisieren!

• **Gelingensfaktoren:**

- Gespräche gut vorbereiten und Hauptargumente zurechtlegen
- WIRKLICH verstehen wollen, was Gründe für eine Absage sind, um dann aktiv umgestalten zu können
- Ruhige Atmosphäre suchen – die Zielperson muss Zeit haben und zuhören können

Phase 2: Einen gelungenen Einstieg gestalten



Aus Sicht von potenziellen Ehrenamtlichen

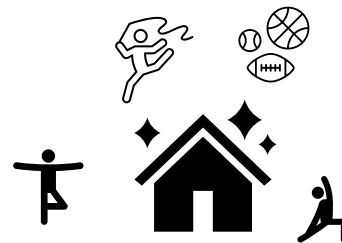
Bedürfnis: Anleitung und Unterstützung



- ▶ Ich brauche konkrete Antworten:
 - Wen kann ich fragen, wenn ich Hilfe brauche?
 - Wie kann ich mir fehlende Kompetenzen aneignen?

Managementaufgaben als Verein:

Was müssen wir tun?



- ▶ Einarbeitung/Begleitung
- ▶ Qualifizierung – Kompetenzen aufbauen

Phase 2: Einen gelungenen Einstieg gestalten – Blick in eure Umfrage

Blick in die Umfrage: Einstieg

Unterstützung beim Einstieg

- ▶ Übergabe durch Vorgänger
- ▶ teilweise Dokumentationen & Stellenbeschreibungen
- ▶ bei Bedarf Schulungen

Prozesse zur Einarbeitung

- ▶ kaum vorhanden
- ▶ Ansprechpartner vorhanden → oft "alle im Vorstand"
- ▶ Schnupperangebote
- ▶ teilweise Ordnungen

Sonstiges

"Wir brauchen erstmal Engagierte..."

Bedürfnis: Anleitung und Unterstützung

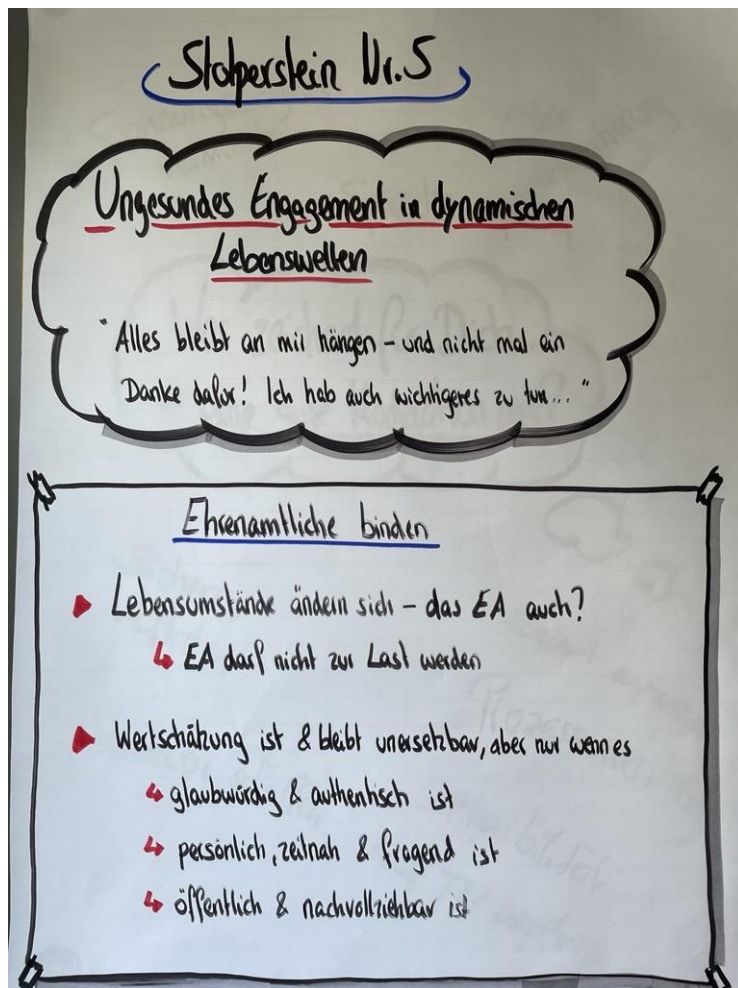


- Haben wir aktuell gute Antworten auf die Fragen, die sich potenzielle Ehrenamtliche stellen?
- Gehen wir angemessen mit den Bedürfnissen um?

Umsetzungsideen

- ➔ Schriftliche Orientierungshilfen (z.B. Aufgabenbeschreibungen inkl. zeitlicher Umfänge, Handbücher, Abläufe und Prozesse für mögliche Nachfolger dokumentieren, Checklisten)
- ➔ Individuelle persönliche Begleitung (Mentoring und offizielle Einführungsgespräche)
- ➔ Bereitstellung eines Budgets für Weiterbildungen (aktiv kommunizieren!)

Phase 3: Freiwillige binden und entwickeln



Aus Sicht von potenziellen Ehrenamtlichen

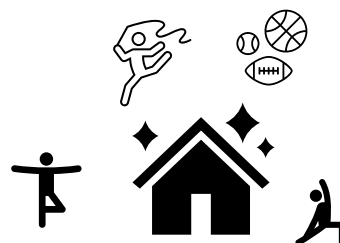
Bedürfnis: Motivation und Anpassung



- ▶ Ich brauche konkrete Antworten:
 - Wofür mache ich das eigentlich? Lässt sich das auch anders organisieren?
 - Meine Lebenssituation hat sich geändert - was nun?

Managementaufgaben als Verein:

Was müssen wir tun?



- ▶ Anerkennung und Belohnung
- ▶ (Selbst)-Evaluation
- ▶ Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten schaffen
- ▶ Anpassung von Anforderungen und Aufgaben

Phase 3: Freiwillige binden und entwickeln – Blick in eure Umfrage

Blick in die Umfrage: Bindung

Möglichkeit zur Weiterentwicklung

- "alle Möglichkeiten der Welt" & auf Nachfrage Schulungen

Formen der Anerkennung & Wertschätzung

- Persönliche Anerkennung ist zentral
- Formelle Ehrungen & Auszeichnungen
- gemeinsame Aktivitäten
- vereinzelt: "keine Zeit für Anerkennung"

Gründe zum Bleiben

- Spaß & Sinn
- Team & Beziehungen
- Begeisterung für den Sport
- Wertschätzung
- Gestaltungsspielraum motiviert

Bedürfnis: Motivation und Anpassung



- Haben wir aktuell gute Antworten auf die Fragen, die sich potenzielle Ehrenamtliche stellen?
- Gehen wir angemessen mit den Bedürfnissen um?

Umsetzungsideen

- ➔ Regelmäßig das Gespräch suchen über Tätigkeiten– Austausch fördern
- ➔ Regelmäßige Anpassung und eventuell Entlastung von Aufgaben
- ➔ Befragung: Zufriedenheit der Ehrenamtlichen, Wünsche, Ideen und Vorstellungen
- ➔ Entwicklungen aktiv fördern und Weiterqualifizierung ermöglichen
- ➔ Bindung findet statt, wenn Menschen sich in ihrer Tätigkeit als wirksam erleben und sie mit ihrer Tätigkeit zufrieden sind.

Phase 4: Einen würdigen Abschluss ermöglichen

Blick in die Umfrage: Beendigung

So begleiten wir aktuell einen Ausstieg

- bei Verdienst mit Ehrung
- gar nicht
- Gespräche suchen

Wie drückt ihr eure Wertschätzung aus?

- formelle Ehrungen dominieren
- öffentliches Lob
- persönliche Anerkennung

Habt ihr einen Prozess?

- 40% will suchen das Gespräch
- 60% nein

Aus Sicht von potenziellen Ehrenamtlichen

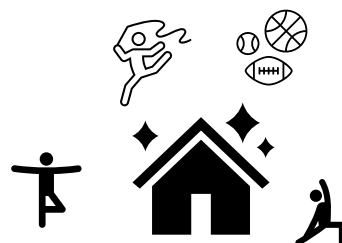
Bedürfnis: Dank und Anerkennung



- ▶ Ich brauche konkrete Antworten:
 - Bekomme ich einen Nachweis für den Lebenslauf?
 - Darf ich irgendwann wiederkommen?

Managementaufgaben als Verein:

Was müssen wir tun?



- ▶ Anerkennung, Nachweise ausstellen
- ▶ Kontakt halten

Phase 4: Einen würdigen Abschluss ermöglichen – Blick in eure Umfrage

Blick in die Umfrage: Beendigung

So begleiten wir aktuell einen Ausstieg

- bei Verdienst mit Ehrung
- gar nicht
- Gespräche suchen

Wie drückt ihr eure Wertschätzung aus?

- formelle Ehrungen dominieren
- öffentliches Lob
- persönliche Anerkennung

Habt ihr einen Prozess?

- 40% will suchen das Gespräch
- 60% nein

Bedürfnis: Dank und Anerkennung



- Haben wir aktuell gute Antworten auf die Fragen, die sich potenzielle Ehrenamtliche stellen?
- Gehen wir angemessen mit den Bedürfnissen um?

Umsetzungsideen

- Anerkennungskultur
- Entwicklung von Kompetenz-Nachweisen und Bestätigungen
- Kontakt halten (Adressdatei von Ehemaligen)

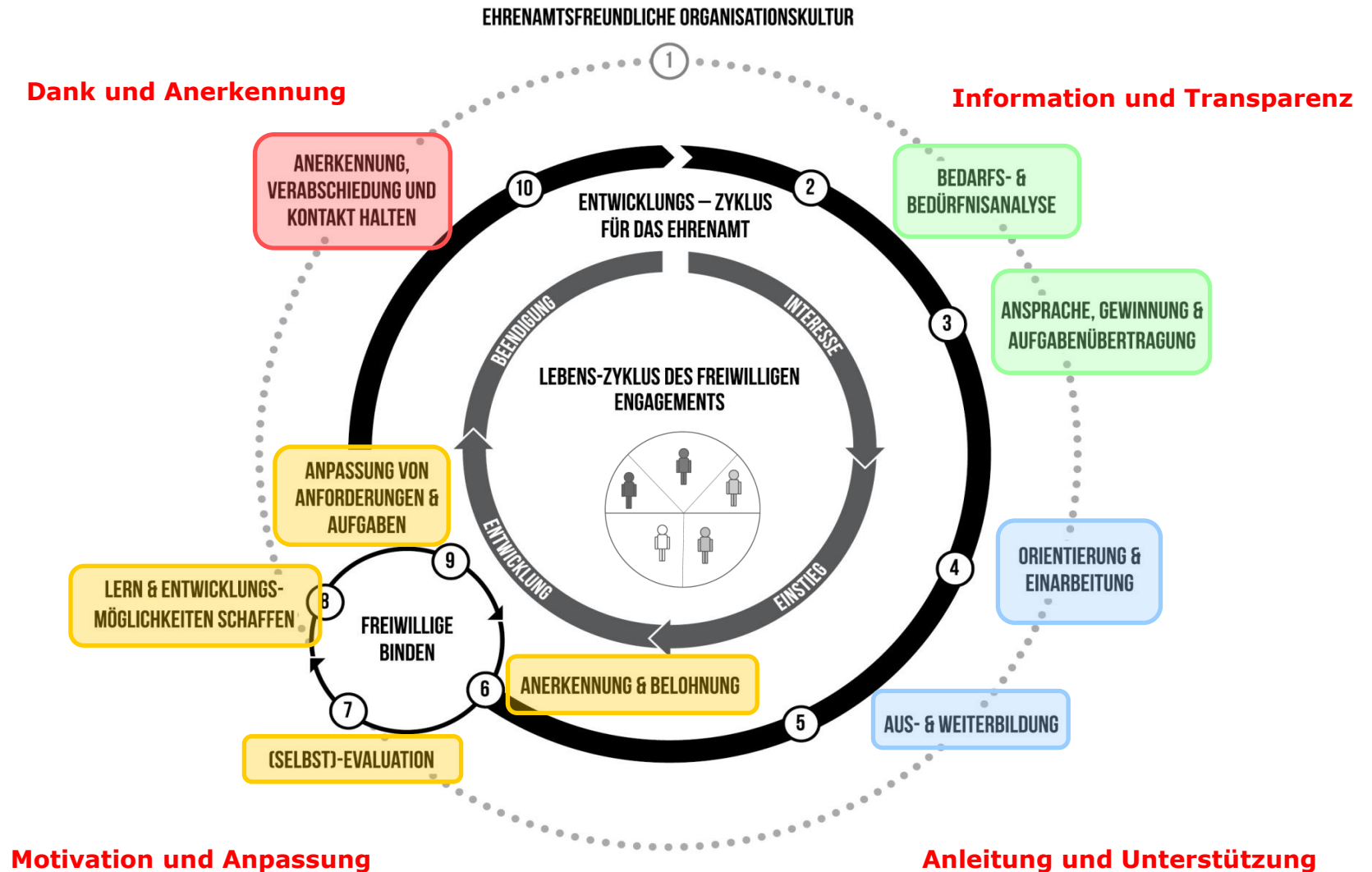
Systematische Ehrenamtsförderung: Der komplette Ehrenamtszyklus

3 wichtige Komponenten:

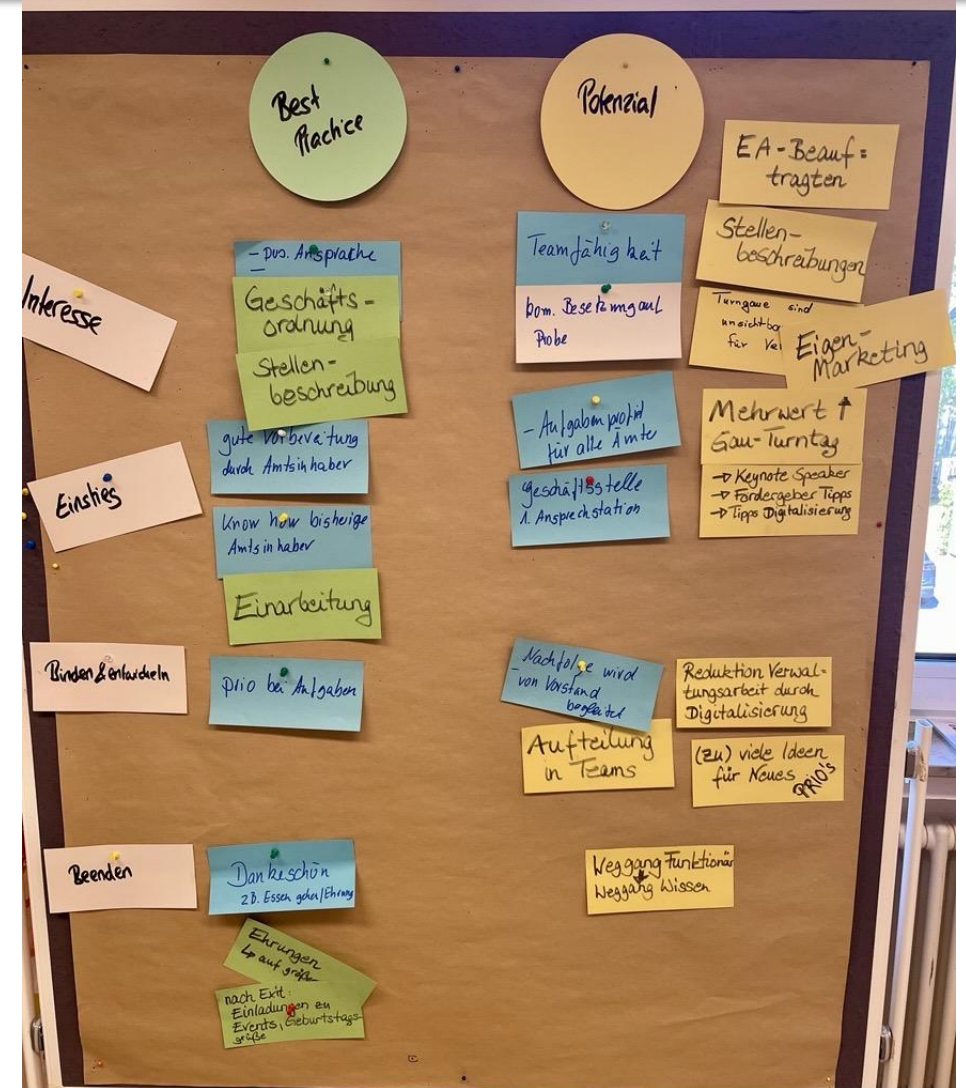
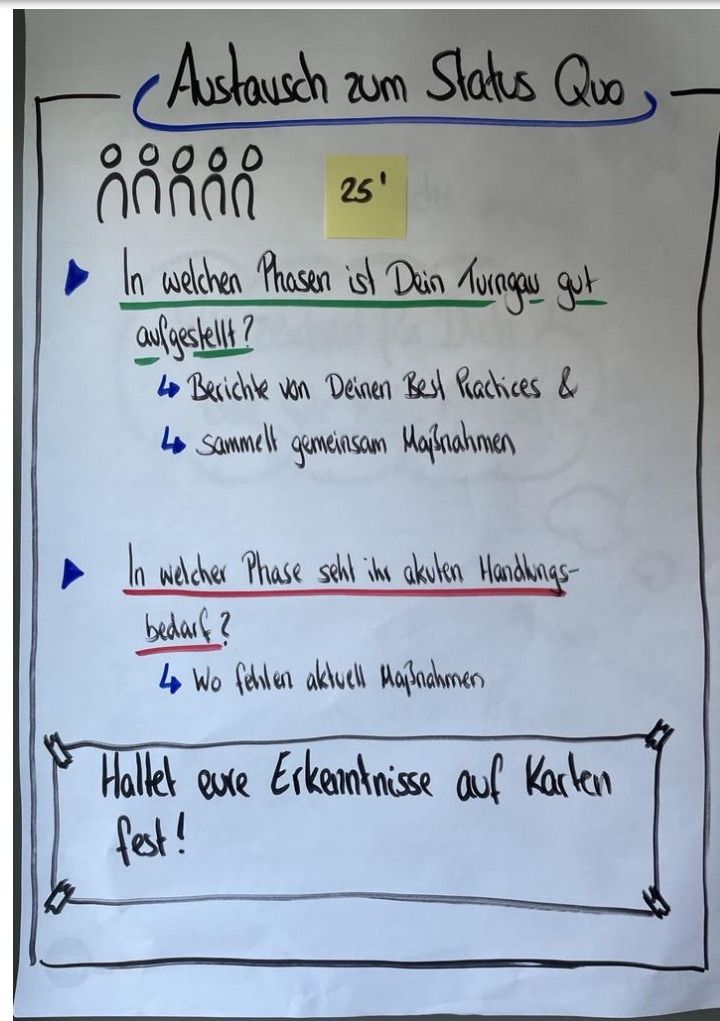
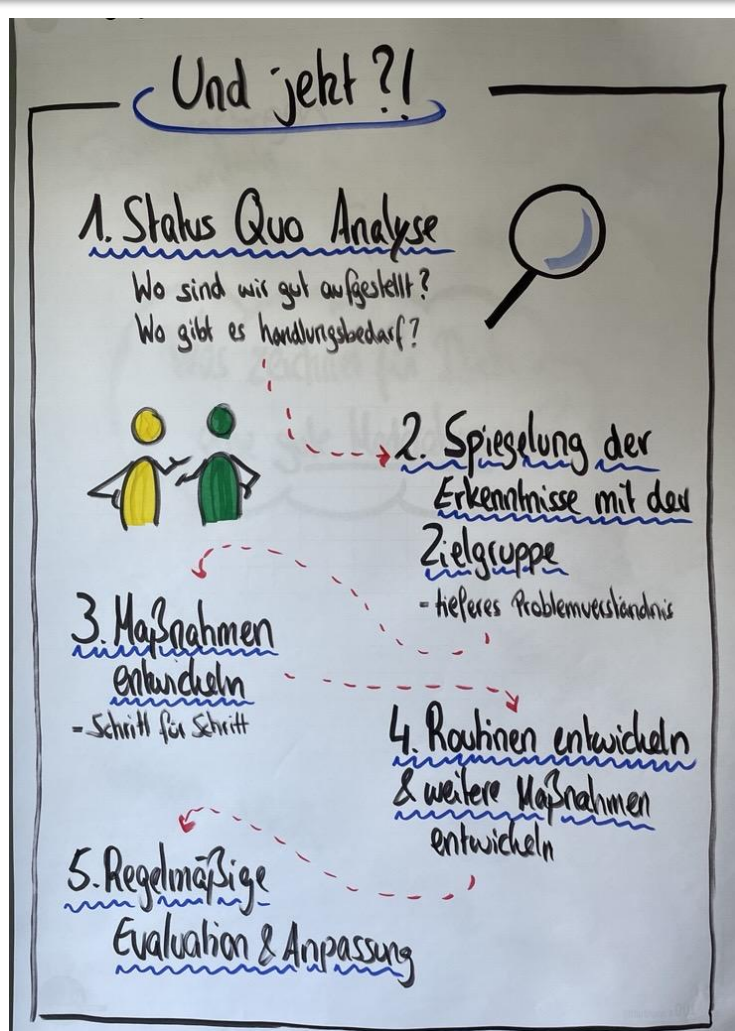
Erwartungen / Bedürfnisse der Freiwilligen

4 Phasen des freiwilligen Engagements

10 Managementaufgaben für den Verein / Verband



Schrittweise Implementierung des Ehrenamtszyklus in Deiner Organisation



Perspektivwechsel: Die Zielgruppe WIRKLICH verstehen

Zielgruppenspezifisch Denken

Um attraktiv auf potenzielle Engagierten zu wirken, müssen wir die Motive, Lebensumstände & Wünsche unserer Zielgruppe kennen

Perspektivwechsel

Fühle Dich in Deine Zielgruppe hinein!

Persona-Methode

↳ Wir kreieren Steckbriefe unserer Zielgruppe, um deren Bedürfnisse besser zu verstehen & durchlaufen den Zyklus aus Sicht der Persona.

WICHTIG: Die Persona ist nicht Dein unkomplizierter Wunschkandidat, sondern eine Durchschnittsperson aus Deinem Turngau!

Auftrag: Persona

Suche Dir Deinen potenziellen Engagierten aus:

- ▶ Junge Person (<30)
- ▶ Elternteil eines aktiven Kindes
- ▶ erwachsene Person & single
- ▶ Filter Rentner

○○○○
||||| Füllt gemeinsam die Vorlage aus & "seid die Persona"

Perspektivwechsel: Die Zielgruppe WIRKLICH verstehen

WER IST?



TYPISCHES ZITAT

DEMOGRAPHISCHE FAKTEN

Alter: _____ Beruf: _____ Wohnort: _____

verfügbare Zeit für Ehrenamt (Schätzung in Stunden): _____

Wochenstruktur - Zu welchen Zeiten der Woche hat die Persona Freizeit?: _____

sportlicher Hintergrund/Beziehung zum Verein: _____

Potenzielles Interesse an welchem Amt/Funktion? Welche Art von Aufgaben kann sich die Persona gut vorstellen? _____

MOTIVE UND HERAUSFORDERUNGEN ALLGEMEIN

WAS MOTIVIERT DIE PERSONA EIN EHRENAMT AUFZUNEHMEN?

WAS WÜNSCHT SICH DIE PERSONA VON EINEM EHRENAMT (RAHMENBEDINGUNGEN, KULTUR, ...)

WIE SOLLTE DAS EHRENAMT AUF KEINEN FALL AUSSEHEN? WAS HÄLT DIE PERSONA AKTUELL VON EINEM EHRENAMT AB?

WÜNSCHE UND BEDÜRFNISSE JE PHASE

WELCHE WÜNSCHE HAT DIE PERSONA IN DER PHASE DES INTERESSES?

- WO UND WIE WILL DIE PERSONA ANGESPROCHEN WERDEN?
- WAS BRAUCHT DIE PERSONA (Z.B. AN INFORMATIONEN), DAMIT IHR INTERESSE GEWECKT WIRD?

WELCHE WÜNSCHE HAT DIE PERSONA IN DER PHASE DES EINSTIEGS?

- WELCHE FORM DER BEGLEITUNG BRAUCHT DIE PERSONA ZU BEGINN?
- BRAUCHT/WÜNSCHT SICH DIE PERSONA BESTIMMTE QUALIFIZIERUNGEN?

WELCHE WÜNSCHE HAT DIE PERSONA IN DER PHASE DER ENTWICKLUNG?


- WIE MÖCHTE DIE PERSONA IN IHRER ENTWICKLUNG BEGLEITET WERDEN?
- WIE KÖNNEN SICH DIE LEBENSUMSTÄNDE DER PERSONA ÄNDERN?

WELCHE WÜNSCHE HAT DIE PERSONA IN DER PHASE DER BEENDIGUNG?

- WELCHE FORM DER ANERKENNUNG WÜNSCHT SICH DIE PERSONA?
- INWIEFERN MÖCHTE DIE PERSONA WEITERHIN TEIL DES VEREINSLEBENS SEIN?

Ableitungen für passende Maßnahmen

Entwickelt neue Maßnahmen

Orientiert euch an den identifizierten Bedarfen eurer Persona 

Sucht euch eine Phase aus:

- ▶ Welche Maßnahmen oder Aktivitäten könnt ihr zukünftig einführen, um passgenau auf die Wünsche der Persona zu reagieren?
 - Was konkret wollt ihr tun?
 - Worauf zahlt es ein?
 - Wie genau sieht eure Maßnahme aus?

"Eva" → hat BOCK

- Abstimmung Vorstand
wer spricht Eva an
 - ▷ Kurstleiter*in (persönlich)
- Vorbereitung auf Gespräch
 - ▷ Transparente Aufgaben
 - ▷ Zeitaufwand
 - ▷ Vergütung
- Eva Bedenkzeit einräumen und Möglichkeit zum Probearbeiten
- Nach Zusage
 - ▷ Gespräch Vorstand zur Erwartungshaltung (EVA/Vorstand)
- Regelmäßige Austausch

Saskia, ¹⁵~~12~~ Jahre, soll Übungsleiterin im Verein werden.
↳ ~~soll jetzt Jugendwartin im Turngau werden~~

o Gespräch Saskia mit Cheftrainerin Verein ~~und Turnwart vom Turngau~~

- + Möglichkeit zum Gestalten
- + klare "Stellenbeschreibung"
- + Sitzungsteilnahmen als Besucherin
- + min. 1 Jahr vor Wahl
- + Zuhören u. Interessen beachten

Konkretisierung

Ableitungen für passende Maßnahmen

Phase Interesse

Suche Unterstützung
Info TG an Vereine
Rückmeldung Vereinsvorstand: Melina

Erstes persönliches Gespräch zw.
Vereinsvorsitzenden & Melina beim Kinderturnen
→ Wahrnehmung als engagierte Mutter für
Turngruppe
→ Einladung Mitarbeit Gau-Kinder-Turnfest
↳ Rückmeldung: könnte sich das vorstellen

Termin für zweites Gespräch mit Gauvorsitzender
→ Kennenlernen
→ Erläuterung Aufgaben/Umfang/Zeit/Team
→ Wertschätzung 'Du bist die Richtige, weil...'
→ Einladung TG-Sitzung/Orga-Team

Melina, 35
Turnkind-Mama

Ideen zu Maßnahmen

Managementaufgabe	Ideen zu Maßnahmen/Umsetzung
Ehrenamtsfreundliche Kultur	<ul style="list-style-type: none">→ Engagementförderung als strategische Zielstellung (Hohe Prio)→ Verantwortlichkeiten und Ansprechpartner festlegen,→ Vorstandsklausuren zu übergeordneten Fragestellungen, Entwicklung im Themenfeld Ehrenamt→ Wertschätzung & Fehlerkultur etablieren
Bedarf- & Bedürfnisanalyse	<ul style="list-style-type: none">→ Schriftliche Aufgaben- und Funktionsbeschreibungen oder gemeinsame Kick-Offs zur Vereinsgestaltung→ Mitgliederbefragungen (Kompetenzen & Interessen)→ Konkrete und ansprechende Tätigkeitsprofile→ Kooperationen mit Externen (z.B. Freiwilligen-Agenturen)→ Entwicklung neuer Arbeitsformen: Projektarbeit, Doppelbesetzungen, Ehrenamt auf Probe, Amts-Sharing
Ansprache, Gewinnung & Aufgabenübertragung	
Orientierung und Einarbeitung	<ul style="list-style-type: none">→ Schriftliche Orientierungshilfen (z.B. Aufgabenbeschreibungen inkl. zeitlicher Umfänge, Handbücher, Abläufe und Prozesse für mögliche Nachfolger dokumentieren, Checklisten)→ Individuelle persönliche Begleitung (Mentoring und offizielle Einführungsgespräche)→ Bereitstellung eines Budgets für Weiterbildungen (aktiv kommunizieren!)
Aus- und Weiterbildung	

Ideen zu Maßnahmen

Managementaufgabe	Ideen zu Maßnahmen/Umsetzung
Anerkennung und Belohnung	<ul style="list-style-type: none">→ Regelmäßig das Gespräch suchen über Tätigkeiten– Austausch fördern→ Regelmäßige Anpassung und eventuell Entlastung von Aufgaben→ Befragung: Zufriedenheit der Ehrenamtlichen, Wünsche, Ideen und Vorstellungen→ Entwicklungen aktiv fördern und Weiterqualifizierung ermöglichen→ Klausurtagung: Ehrenamt und Zusammenarbeit→ Bindung findet statt, wenn Menschen sich in ihrer Tätigkeit als wirksam erleben und sie mit ihrer Tätigkeit zufrieden sind.
(Selbst-) Evaluierung	
Lern- und Entwicklungs-möglichkeiten schaffen	
Anpassung von Anforderungen und Aufgaben	
Anerkennung, Verabschiedung, Kontakt halten	<ul style="list-style-type: none">→ Anerkennungskultur→ Entwicklung von Kompetenz-Nachweisen und Bestätigungen→ Kontakt halten (Adressdatei von Ehemaligen)→ Systematisches Offboarding (Wissensmanagement, ...)

Nächste Schritte

- ▶ Es braucht einen Erfahrungsaustausch zum Thema „Ehrenamt“
 - Ca. 60 Min digital
 - **1. Termin in Q3** → Bernd lädt ein
- ▶ 1. Online-Treffen: Austausch zu möglichen Veränderungen seit der Klausurtagung
 - Die Themen und Inhalte der Klausur werden im eigenen Turngau und im TVM besprochen
 - Es soll bewertet und diskutiert werden:
 - Passt der Ehrenamtszyklus zu unserem „Alltag“?
 - Wie können wir unsere Ehrenamtsgewinnung und –bindung systematisieren?
 - Was sind erste denkbare Ansatzpunkte?
- ▶ Austausch zu **Synergie-Effekten in Q3** (Einladung erfolgt durch TVM)
- ▶ 2027 wird ein Präsenztreffen geplant

Anhang: Synergien identifizieren und nutzen

Synergien identifizieren & nutzen

- Warum:
- Stärken kombinieren & Kompetenzen ergänzen
 - Ressourcen teilen & effizienter nutzen
 - Überlastung vermeiden

Schritt 1 Identifikation von Handlungsfeldern

- ▶ Welche Aufgaben könnten gebündelt besser bearbeitet werden?
- ▶ Welche Aufgaben fühlen sich besonders ressourcenintensiv oder "zäh" an?
- ▶ Wo sehen wir Herausforderungen, die wir schwer allein lösen können?
- ▶ Welche Themenbereiche wollen wir bewusst getrennt halten?

Synergien nutzen

Wo konkret im Themenfeld wäre ein "gemeinsam" besser als ein "alleine"?

Was konkret soll/muss zukünftig anders gestaltet werden?

Wie könnte eine neue Gestaltung aussehen?

Wer ist dann für was konkret zuständig?



20'