

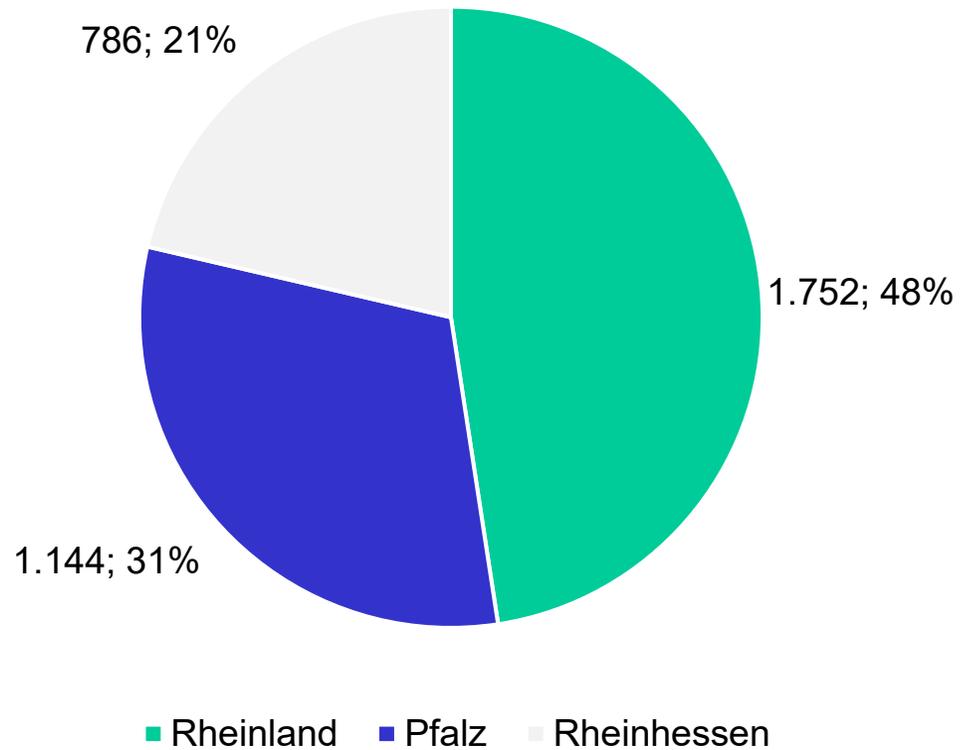
Intensivpatient Ehrenamt?

Prof. Dr. Lutz Thieme, Carina Post & Dr. Sören Wallrodt
Hochschule Koblenz

Umfrage zu Ehrenamt im Vorstand

TEILNEHMENDE

Teilnehmende an der Umfrage

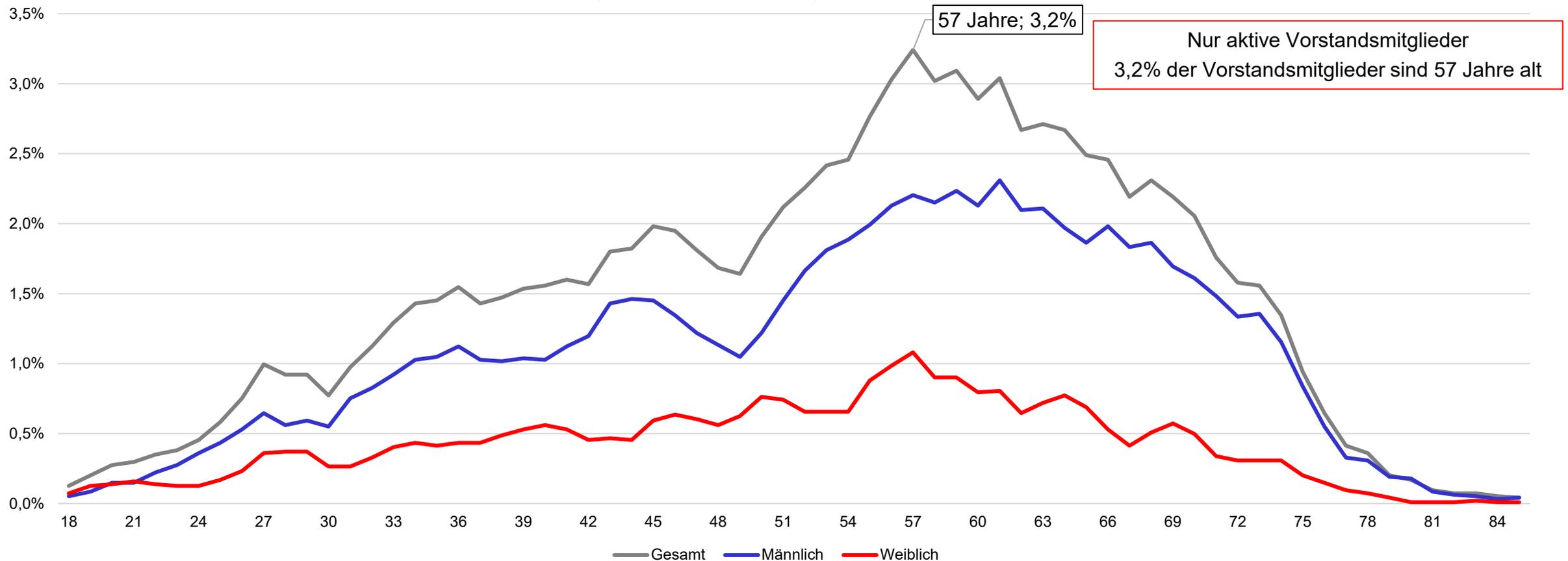


3.682 Personen

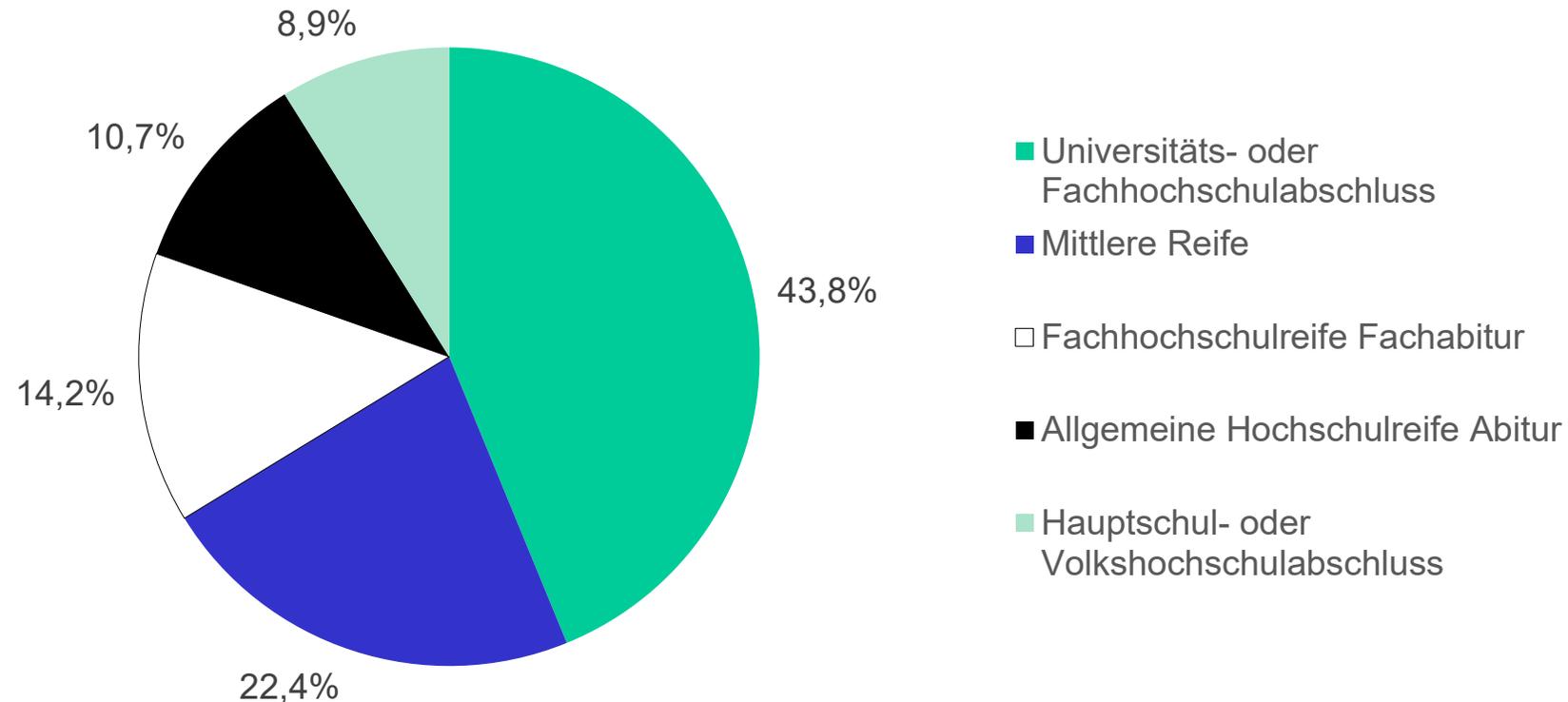
- 96% Aktive Vorstandsmitglieder (3.541 Personen)
- 4% Ehemalige Vorstandsmitglieder (141)

Soziodemografische Merkmale der Vorstandsmitglieder

- 72% Männer; 28% Frauen
- Alter: durchschnittlich 53,2 Jahre alt (18 bis 87 Jahre)



Bildungsabschluss und Staatsangehörigkeit

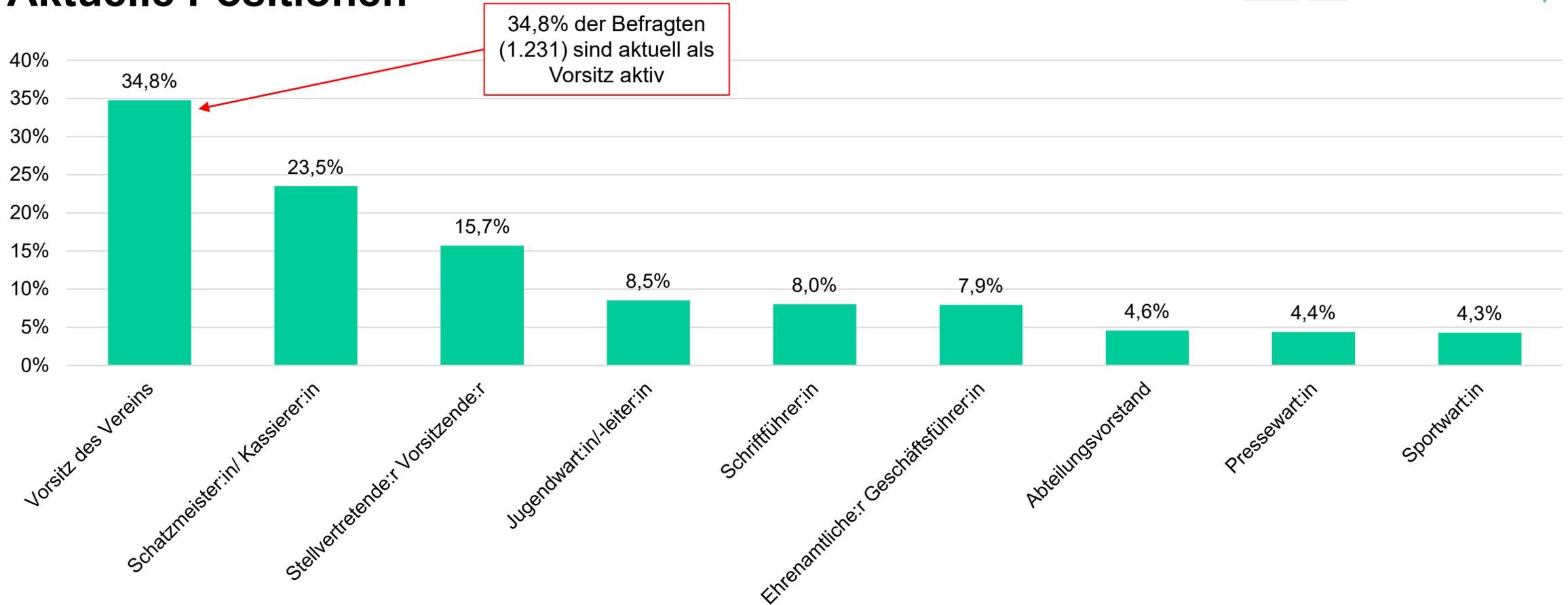


Staatsangehörigkeiten: **88,2 Prozent sind Deutsche** (nicht alle haben eine Angabe hierzu gemacht, vermutlich Anteil noch höher)

Aktive Vorstandsmitglieder

AUFGABEN, ZUFRIEDENHEIT UND MOTIVATION

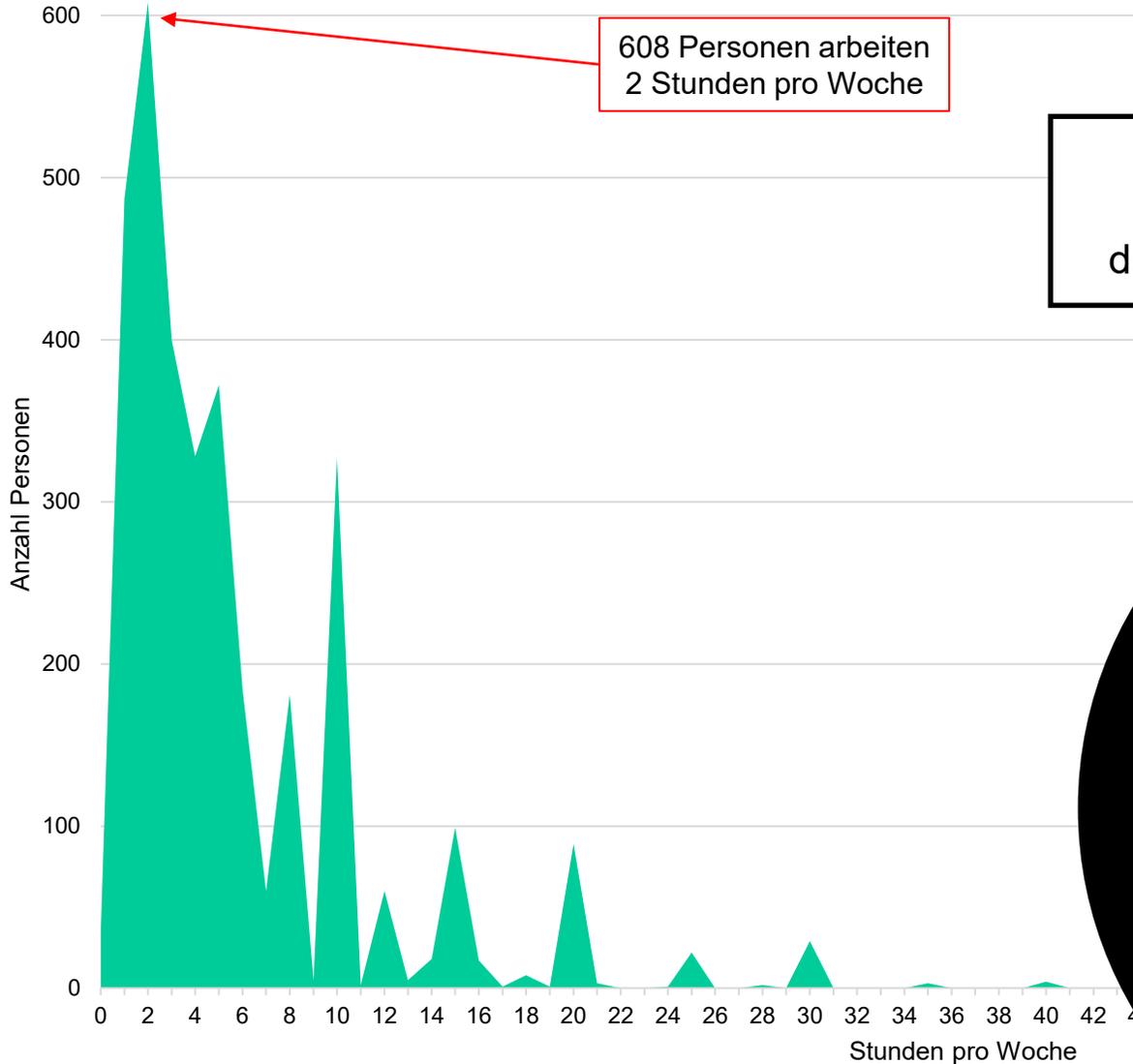
Aktuelle Positionen



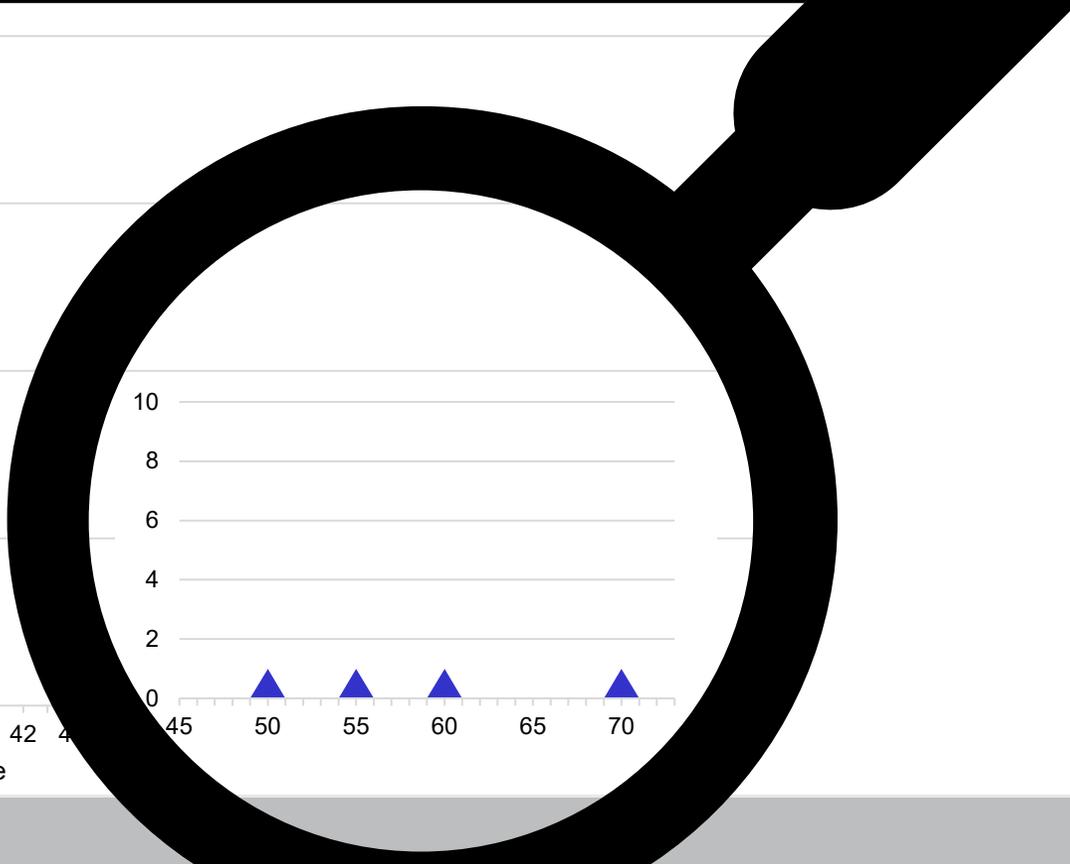
Sonstige Vorstandspositionen sind z. B. Breitensportwart, Öffentlichkeitsarbeit und (sport-)spezifische Angaben, wie Frauenbeauftragte, Wasserwart:in

1.076 (30,4%) sind zusätzlich im sportlichen Bereich (Trainer:in, Übungsleiter:in) aktiv

Arbeitsstunden in der Vorstandstätigkeit



Ø 5,7 Stunden pro Woche (Median = 3 Stunden)
→ Ein **Vorstandsvorsitzender** arbeitet durchschnittlich **7,4 Stunden** pro Woche (Median = 5 Stunden)



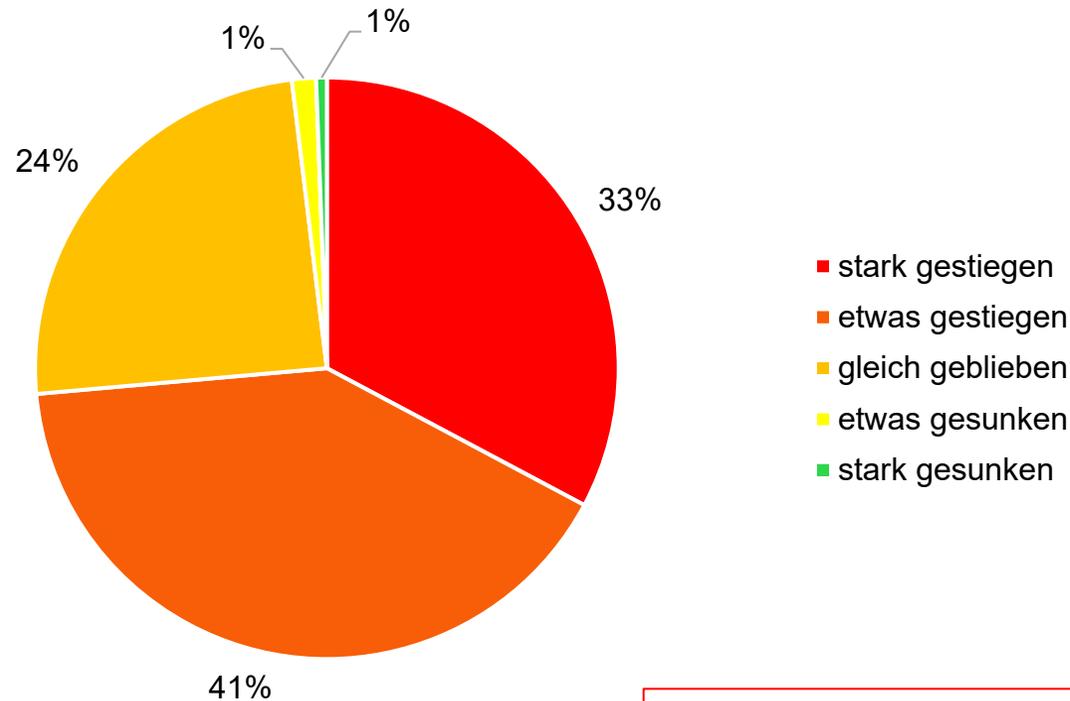
Qualifikationen der Vorstandsmitglieder

	Vereinsmanager- Lizenz C des DOSB	Jugendleiter- Lizenz des DOSB	kaufmännische Ausbildung	Studium mit Schwerpunkt BWL, Management oder Recht	keine spezielle Ausbildung
Vorsitz des Vereins	10,2%	2,7%	25,1%	16,1%	44,2%
Schatzmeister:in/ Kassierer:in	6,6%	1,4%	43,3%	20,6%	33,1%
Stellvertretende:r Vorsitzende:r	8,8%	2,5%	20,7%	15,6%	47,1%
Ehrenamtliche:r Geschäftsführer:in	13,6%	1,7%	28,1%	16,6%	37,7%
Jugendwart:in/-leiter:in	12,3%	27,2%	34,6%	18,5%	76,5%

48,5% haben keine spezielle Ausbildung
 40% bringen Know-How aus dem Beruf mit
→ Einige Positionen gehen nicht ohne Vorkenntnisse

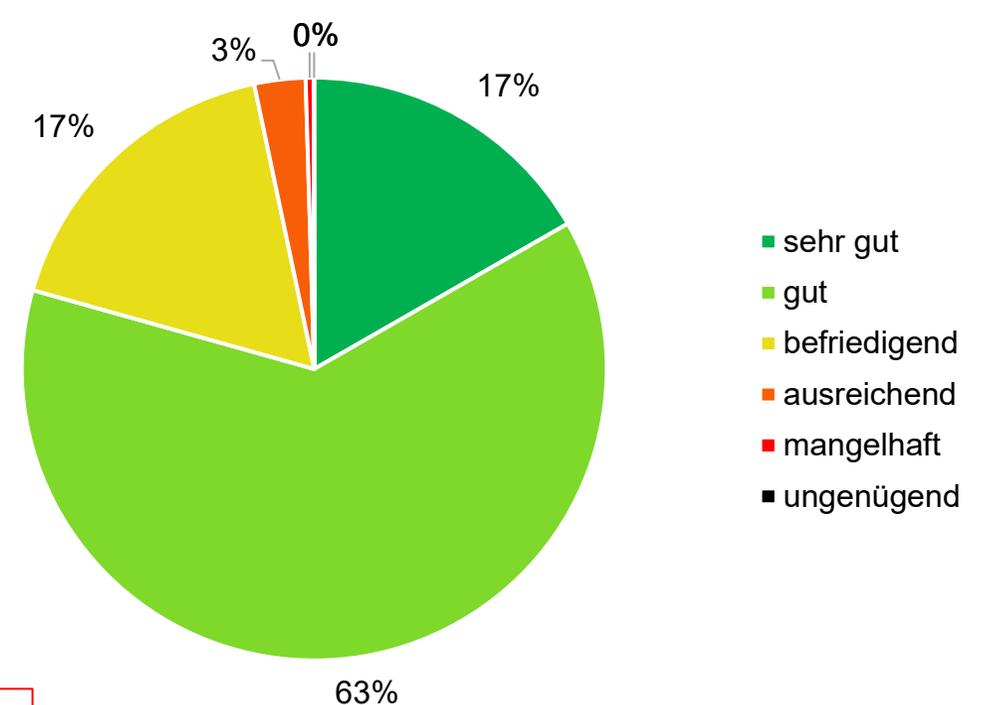
Bewertung der Anforderungen und der eigenen Qualifikation

Änderung der Anforderung seit Amtsbeginn



Keine Unterschiede nach
Geschlecht und Alter

Einschätzung eigene Qualifikation



Zufriedenheit im Ehrenamt

		Mittelwert
Verein	eigene Leistung im Vorstand	2,0
	Zusammenarbeit im Verein	2,0
	Ehrenamt allgemein	2,1
	Offenheit für Kritik & Änderungsvorschläge im Verein	2,3
	Anerkennung durch Mitglieder	2,3
	fachlichen Unterstützung der Tätigkeit durch den Verein	2,4
Rahmenbedingungen	Anerkennung der Leistung	2,4
	Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	2,4
	Anerkennung der Tätigkeit	2,5
	Vereinbarkeit Familie und Freunde	2,5
	Vereinbarkeit Beruf	2,6
	fachlichen Unterstützung der Tätigkeit durch den Verband	2,6
	vorhandener Freizeit	2,7
	Haftungsrisiko/Absicherung durch Versicherungen	2,7
	Umfang der Arbeit	2,8
	gesellschaftlichem Ansehen	2,8
	Offenheit für Kritik & Änderungsvorschläge im Verband	2,8
	bürokratischem Aufwand	2,9
	Unterstützung bei Verwaltungstätigkeiten	2,9
	Finanzielle Vergütung	3,1
steuerlichen Vergünstigungen	3,5	

Eher zufrieden

teils/teils

1 = sehr zufrieden;
5 = sehr unzufrieden

Zufriedenheit im Ehrenamt nach Altersgruppe in ausgewählten Aspekten

Kategorie	15 bis 26 Jahre	27 bis 40 Jahre	41 bis 60 Jahre	61 bis 70 Jahre	Über 70 Jahre
Gesamtzufriedenheit	2,5	2,7	2,6	2,4	2,3
Ausgewählte Aspekte					
Umfang der Arbeit	2,5	2,9	2,9	2,6	2,4
Fachliche Unterstützung der Tätigkeit durch Verein	2,2	2,5	2,4	2,3	2,2
Eigene Leistung im Vorstand	2,2	2,0	2,0	1,9	1,7

Die **Gruppe der 27-40-Jährigen** ist im **Vergleich kritischer** mit dem Ehrenamt, die Unterschiede sind allerdings gering. Die Zufriedenheit weicht jedoch in den meisten Kategorien **nicht stark** voneinander ab.

1 = sehr zufrieden; 5 = sehr unzufrieden

■ = Zufriedener; ■ = Unzufriedener (im Vergleich zu anderen Altersgruppen)

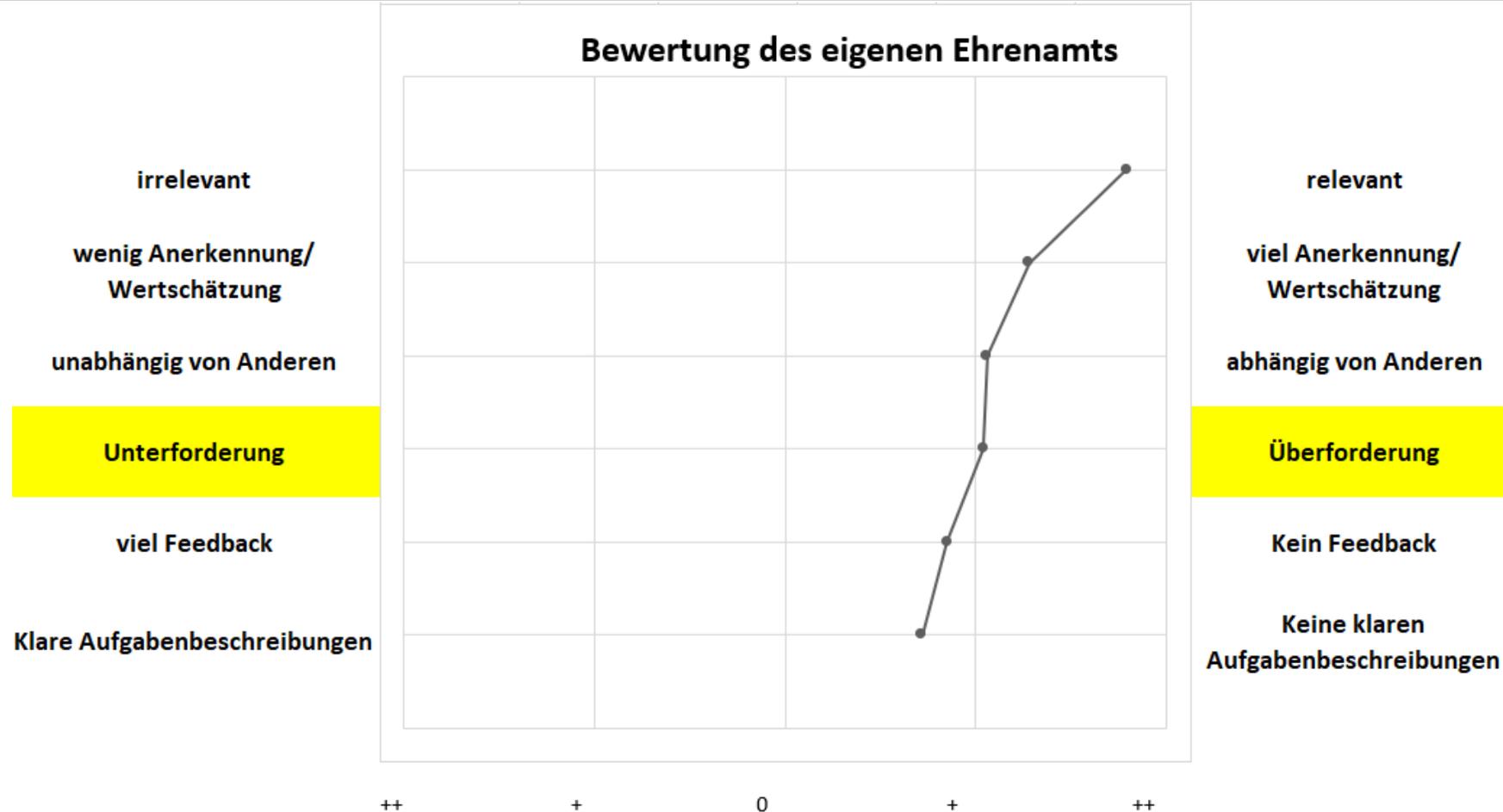
Bewertung der eigenen Arbeit

Beispiel: Wenn Sie an Ihre aktuelle Vorstandstätigkeit denken, wie bewerten Sie diese: Meine Tätigkeit...

...unterfordert mich



... überfordert mich



Motivation zum Ehrenamt

	Mittelwert
um den Verein zu erhalten	4,7
um den Verein nach Vorne zu bringen	4,4
um die Gesellschaft im Kleinen mitzugestalten	4,2
um anderen Menschen zu helfen	4,1
um mit anderen Menschen zusammenzukommen	4,0
um dadurch Spaß zu haben	3,9
um meine Freizeit sinnvoll zu nutzen	3,3
um meine eigenen Interessen zu vertreten	2,5
um jemandem aus meiner Familie Sport bzw. das Vereinsleben zu ermöglichen	2,4
um Ansehen und Einfluss innerhalb meines Vereins zu gewinnen	1,9
um etwas in der Politik zu bewirken	1,9
um Aufmerksamkeit innerhalb meines Vereins zu erhalten	1,7
um beruflich voranzukommen	1,4

Stimme voll zu
Stimme gar nicht zu

Motivationsrichtung	Mittelwert
Altruistisch	4,3
Intrinsisch-Egoistisch	3,7
Extrinsisch-egoistisch-immateriell	1,9
Extrinsisch-egoistisch-materiell	2,1

Egoistisch als ich-bezogen zu verstehen, nicht negativ konnotiert

Die **15-26-Jährigen wollen eher eigene Interessen vertreten** und bewerten **Spaß** geringfügig höher

Zusammenfassung

- 72% der befragten Vorstandsmitglieder sind Männer
- der Großteil der Engagierten ist Deutsch
- 43,8% haben einen Hochschulabschluss

- Vorstandsarbeit beansprucht durchschnittlich 5,7 Stunden pro Woche (Median = 3 Stunden); bei Vorsitzenden sind es 7,4 Stunden (Median = 5 Stunden)

- Hälfte der Vorstandsmitglieder hat keine spezielle Ausbildung; 40% bringen berufliches Know-how ein
- 80% schätzen ihre eigene Qualifikation als gut oder sehr gut ein

- Die Zufriedenheit ist überwiegend positiv, Zufriedenheit mit Verein ist deutlich höher als Zufriedenheit mit Rahmenbedingungen
- Personen zwischen 27 und 40 Jahren sind kritischer und weniger zufrieden
- Hauptmotive für das Ehrenamt sind der Erhalt und die Weiterentwicklung des Vereins

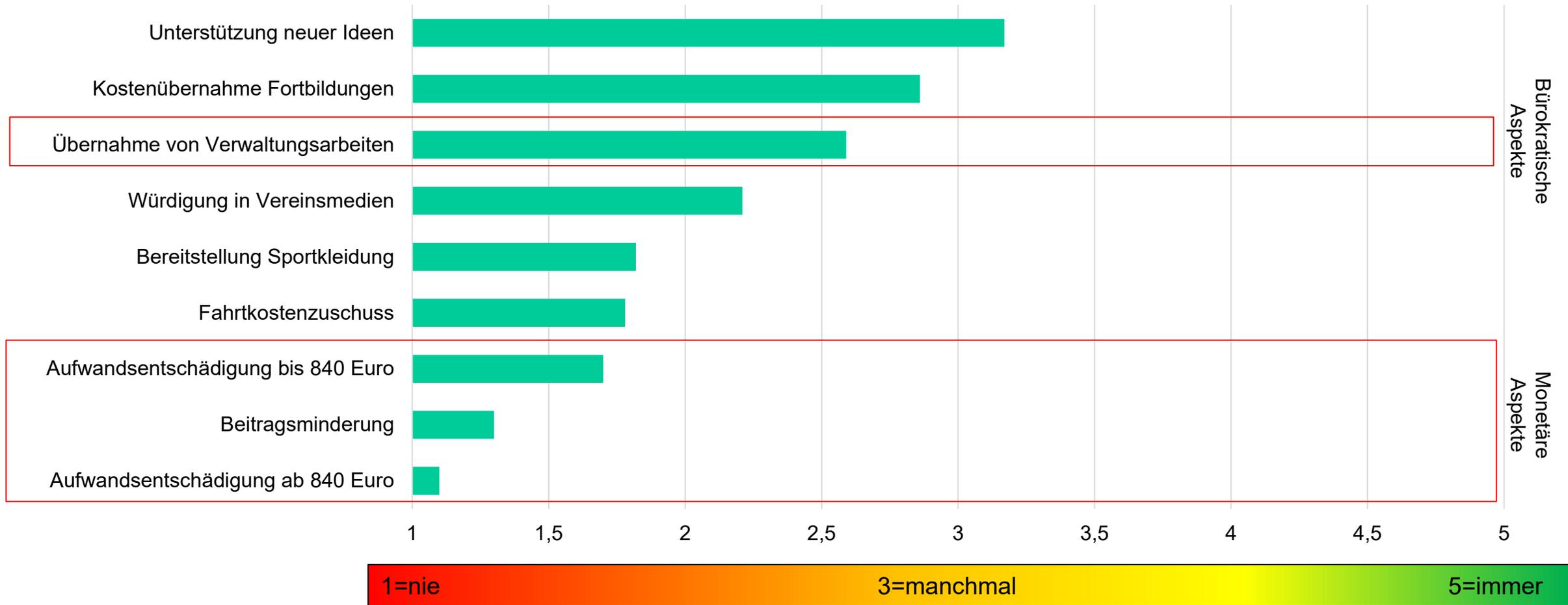
Sportfreunde Neustadt-Wied

BEST PRACTICE: ZUFRIEDENE UND MOTIVIERTE EHRENAMTLER

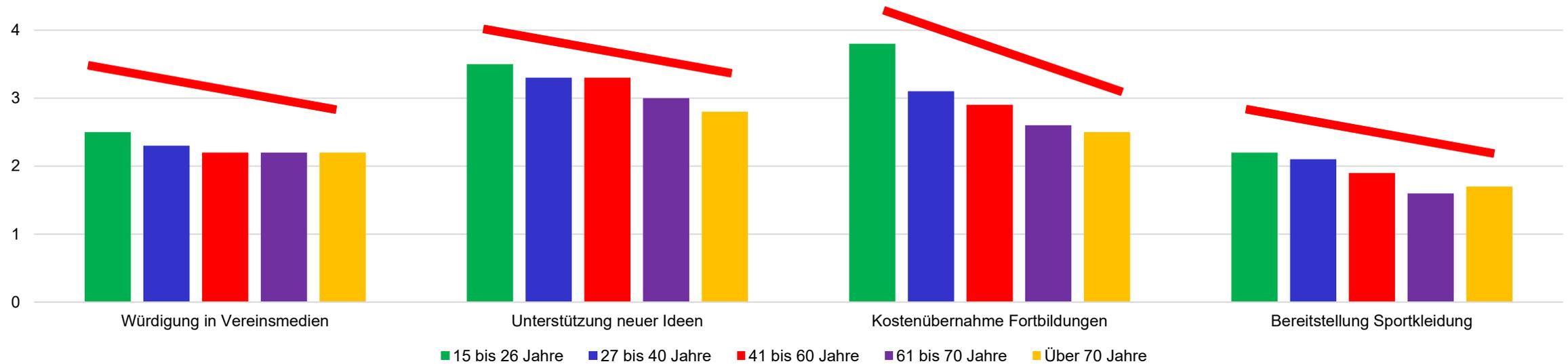
Aktive Vorstandsmitglieder

UNTERSTÜTZUNG, PROBLEME & ENDE DER TÄTIGKEIT

Erhaltene Unterstützungsleistungen



Wahrgenommene Unterstützungsleistungen



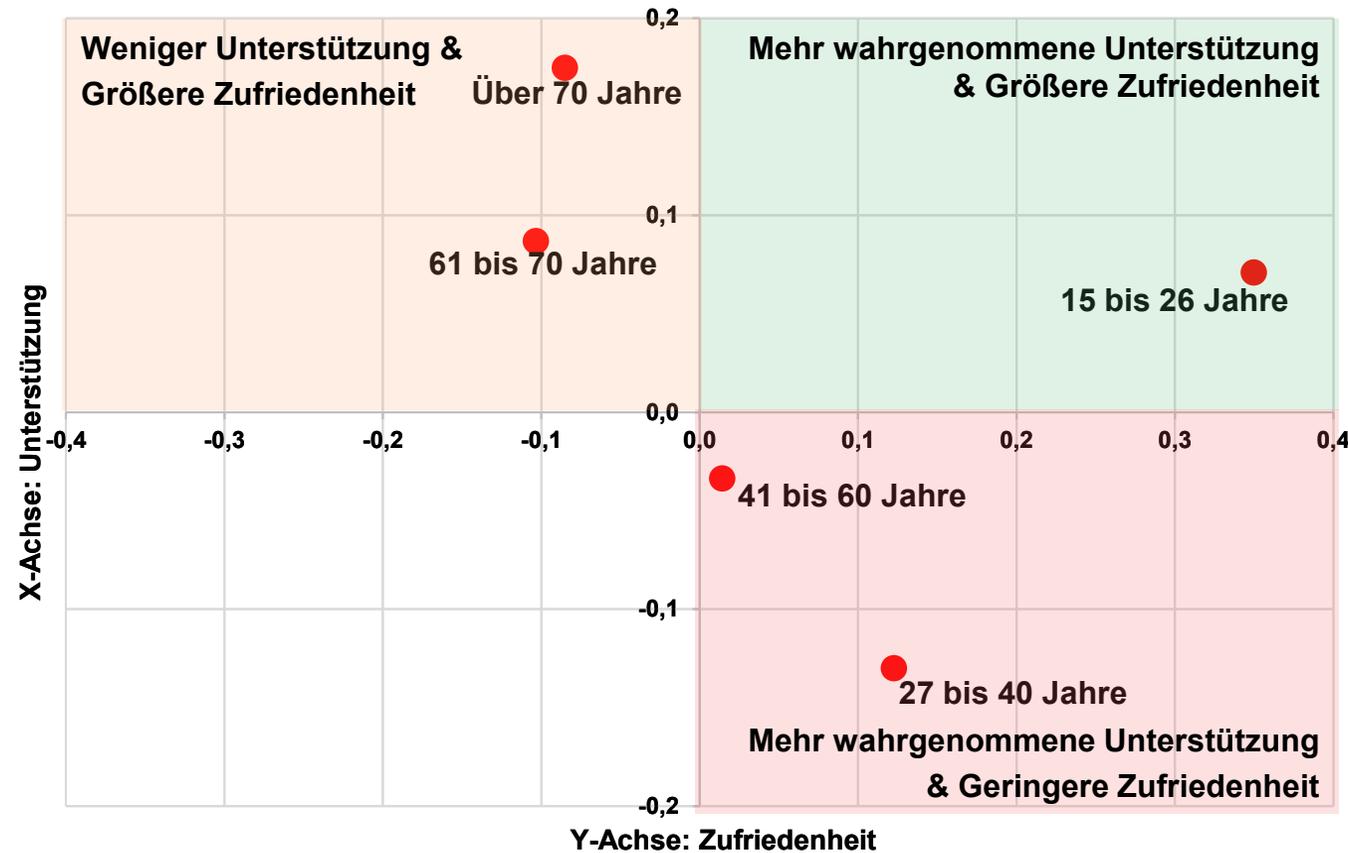
1 = nie; 3 = manchmal; 5 = immer

In den weiteren Kategorien **keine altersbezogenen Unterschiede**

Jüngere Menschen berichten häufiger von **Kostenübernahmen** bei Fortbildungen und Würdigungen.

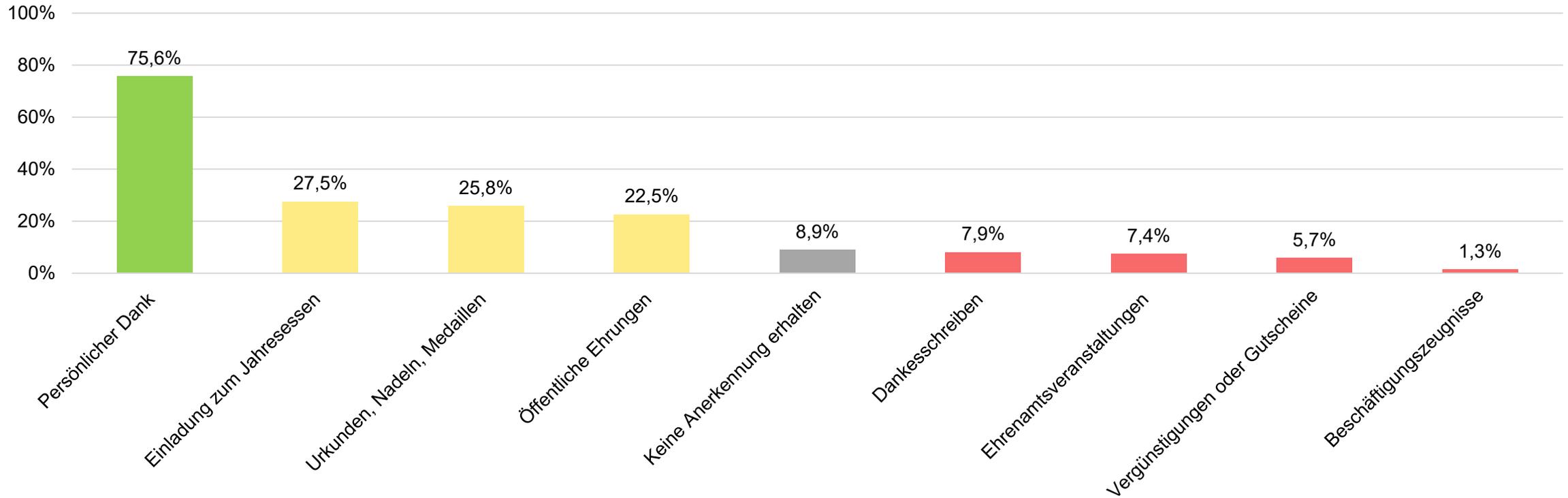
Auch sehen sich jüngere Menschen deutlich häufiger bei **neuen Ideen unterstützt** als die über 60-Jährigen.

Differenz zwischen erhaltender (finanzieller) Unterstützung und Zufriedenheit



Wahrgenommene Unterstützung und Zufriedenheit sind nicht direkt miteinander verknüpft

Welche Anerkennung gibt es für die Arbeit?

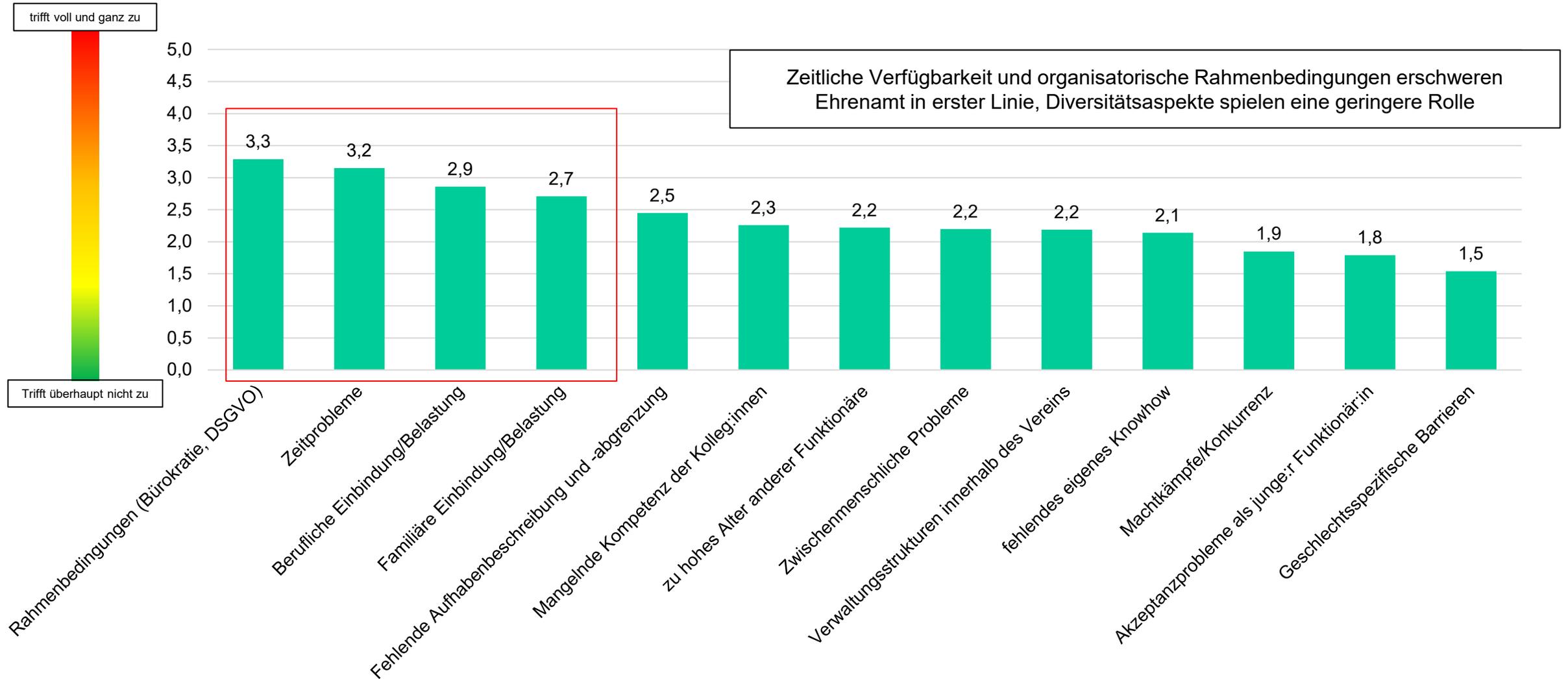


Viel Potenzial über das „Danke“ hinaus

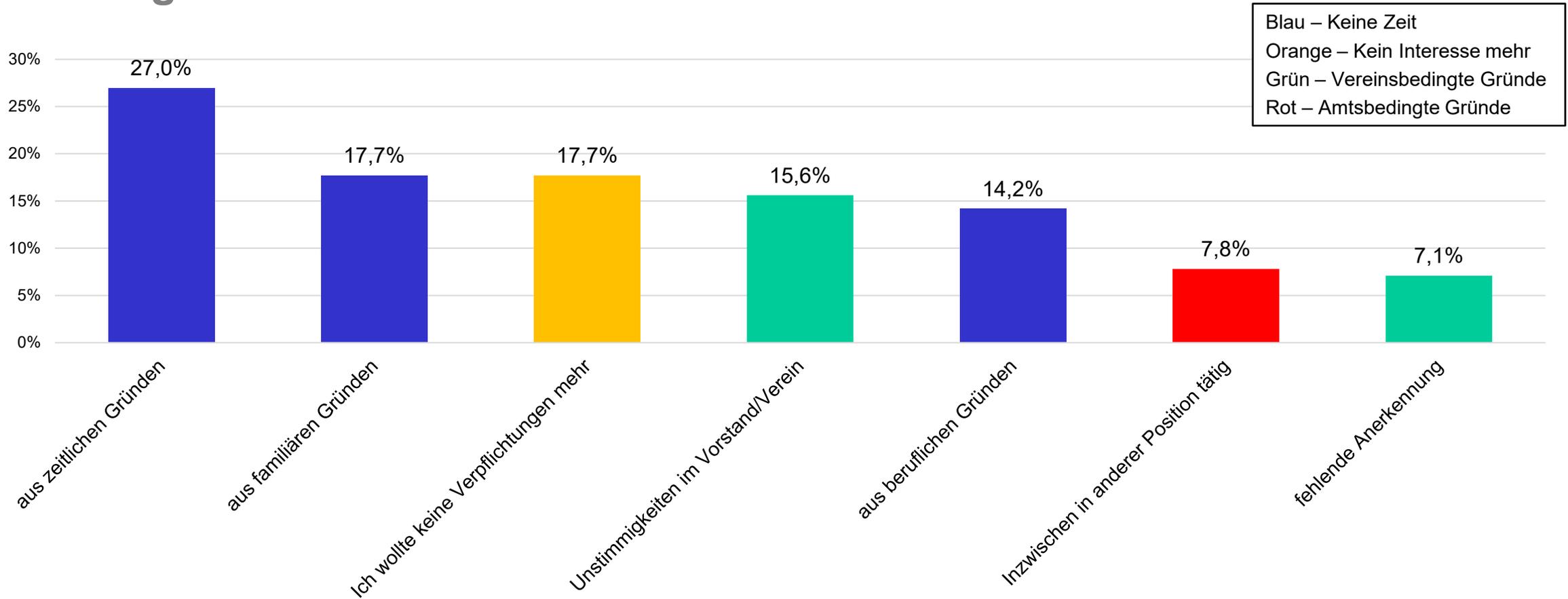
Ergebnisse Freitextfeld: kleine Präsente, Ehrenamtskarten & Blumen, Ehrungen, Lob oder positives Feedback

→ Teilweise wird jedoch auch deutlich, dass **ein Großteil keine Anerkennung erwartet**

Was erschwert die Vorstandsarbeit?



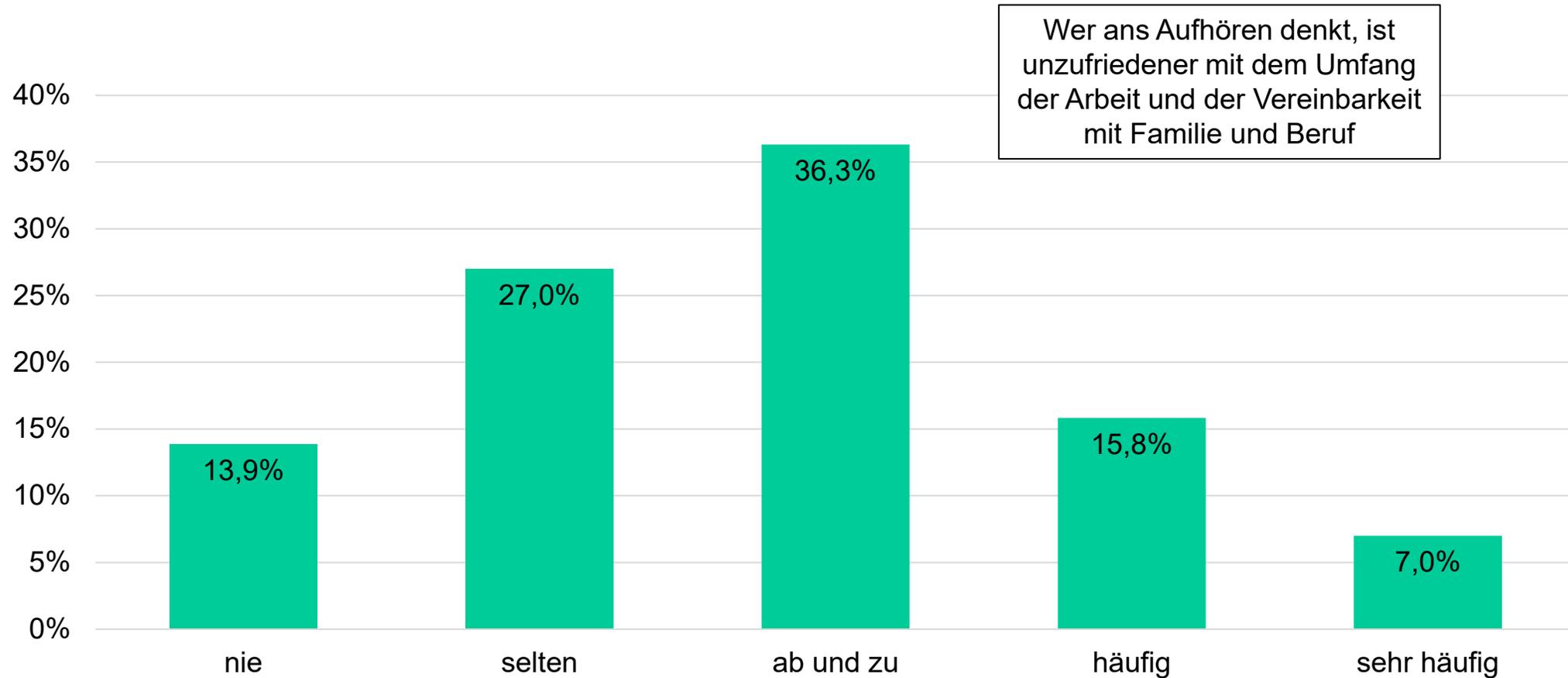
Gründe für Beendigung der Tätigkeit von ehemaligen Aktiven



Anderweitige Priorisierung, Verpflichtungen und zeitliche Einschränkungen verhindern Ehrenamt in Sportvereinen.

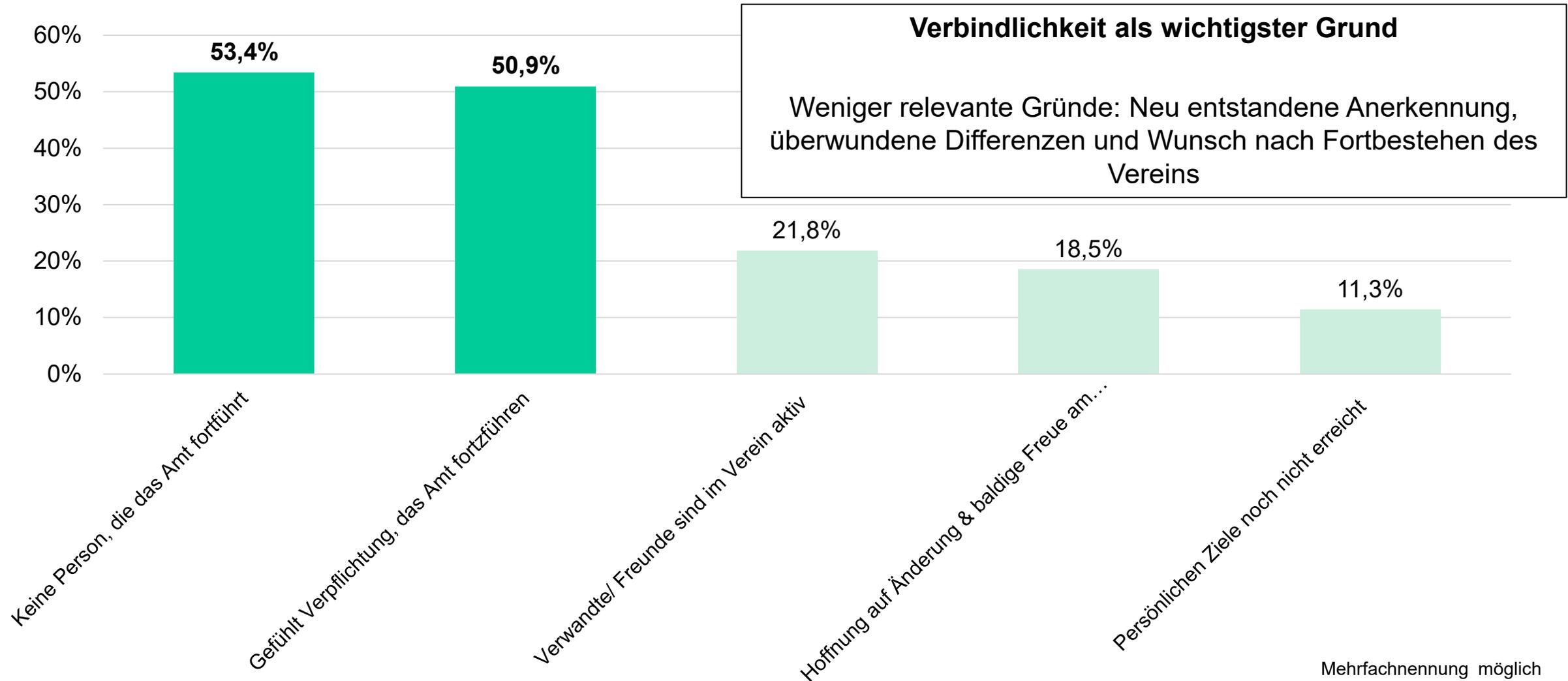
Mehrfachnennung möglich

Gedanken ans Aufhören



n = 3.159 Personen

Warum wird das Ehrenamt weitergeführt, wenn Personen ans Aufhören denken



Zusammenfassung

- Unterstützungen allgemein auf niedrigem Niveau, selbst Umsetzung neuer Ideen wird nur manchmal unterstützt, auch Kostenübernahmen bei Fortbildungen gibt es nur manchmal
- 27-40 Jährige sind trotz wahrgenommener Unterstützung nicht zufrieden
- Anerkennung der Arbeit beschränkt sich oft auf ein „Danke“, oftmals jedoch keine Anerkennung erwartet
- Vorstandsarbeit wird oft durch Zeitmangel und organisatorische Anforderungen erschwert
- Hauptgründe für das Beenden der Tätigkeit sind neue Prioritäten, Zeitmangel und fehlende Motivation
- 36,3 % der Mitglieder denken ab und zu, 22,8 % häufiger ans Aufhören, oft wegen hoher Arbeitsbelastung und schlechter Vereinbarkeit mit Familie und Beruf
- Gründe fürs Weitermachen trotz Aufhöragedanken sind Verpflichtungsgefühl und der Wunsch, den Verein zu erhalten

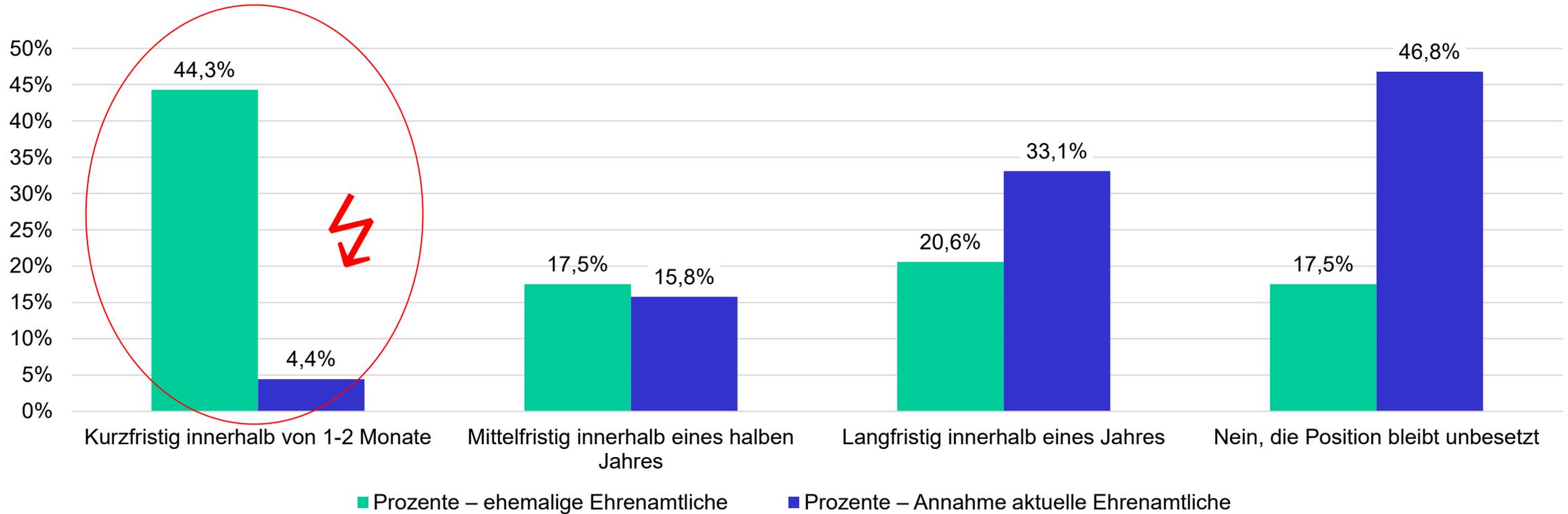
SV 1921 Kyllburg

BEST PRACTICE

UNTERSTÜTZUNG VON EHRENAMTLICHEN

ANSPRACHE NEUER EHRENAMTLICHER

Kann eine Nachfolge gefunden werden?



Je **unzufriedener** man ist, desto eher wird gedacht, dass **keine Nachfolge** gefunden werden kann

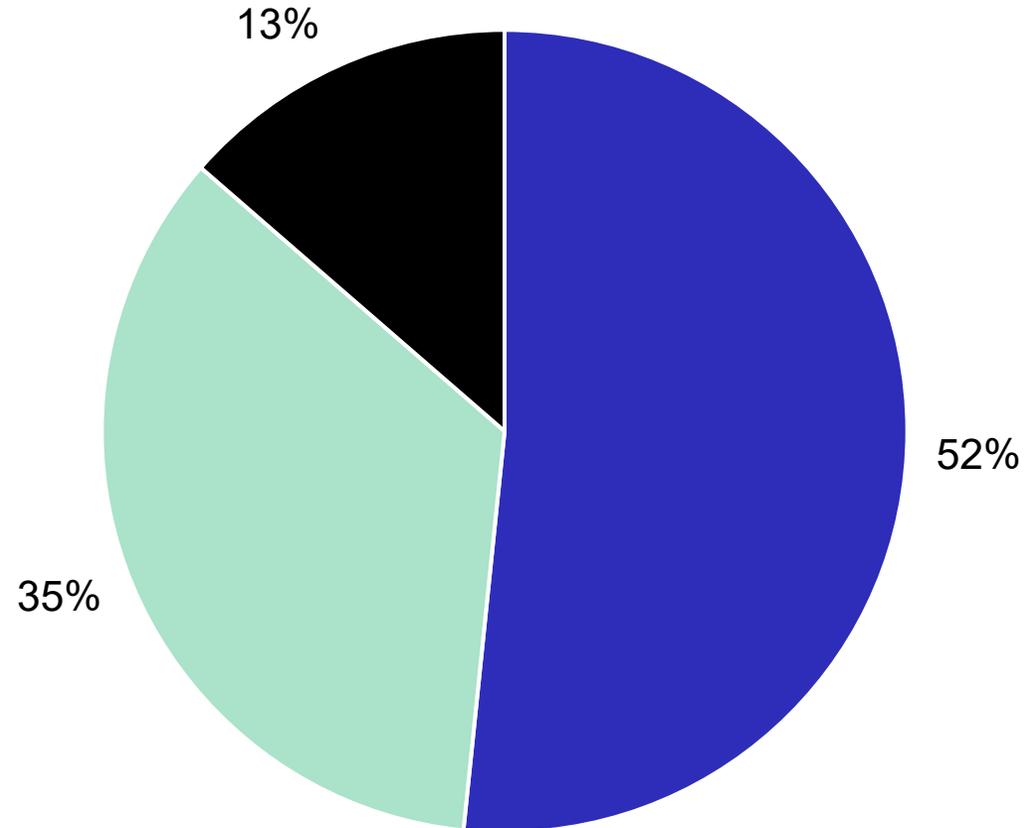
Wer als **Vorstandsvorsitzender** aktiv ist, denkt häufiger, dass keine Nachfolge gefunden werden kann als in den weiteren Position

Woran liegen Nachfolgeprobleme?

	Mittelwert
Es fehlt die Bereitschaft sich an eine Aufgabe langfristig zu binden	4,3
Geeignete Personen haben keine Zeit	3,7
Vorstandstätigkeit wird zu wenig gewürdigt	3,4
Es fehlt an Kandidat:innen, die sich in Finanzen und Buchhaltung auskennen	3,3
Vorstandstätigkeit ist insgesamt komplex und hat hohe Anforderungen	3,3
Es fehlt an Kandidat:innen, die sich in juristischen Fragen auskennen	3,3
Geeignete Personen trauen sich die Arbeit nicht zu	3,2
Es gibt keine schriftliche Stellenbeschreibung	3,0
Ungelöste Probleme machen die Arbeit unattraktiv	2,5
Vorstand geht zu spät auf geeignete Kandidat:innen zu	2,3

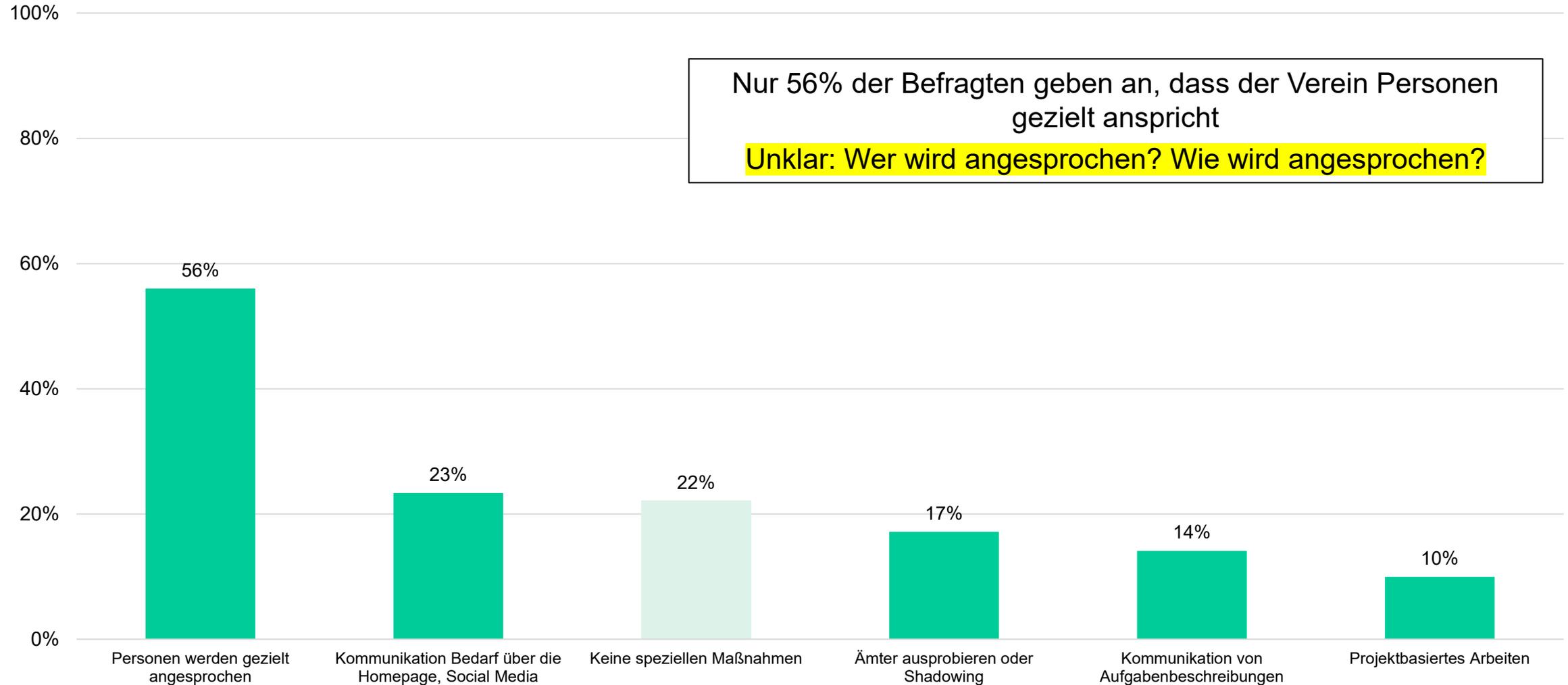
1 = stimme gar nicht zu; 5 = stimme voll zu
■ = Managementfähig
■ = Teilweise Managementfähig

Anstoß und Initiative



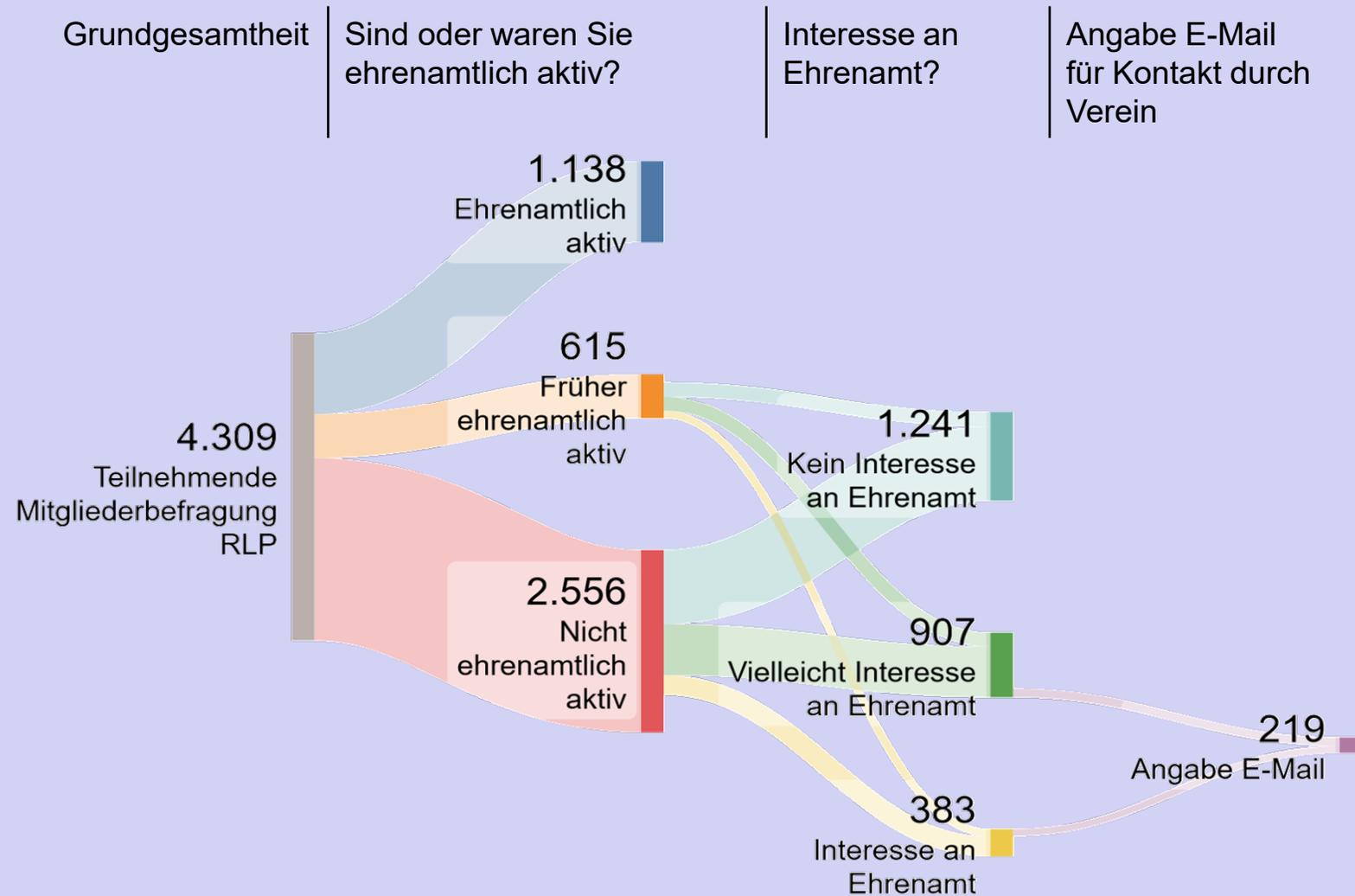
- Angesprochen oder gefragt worden
- In das Ehrenamt hineingewachsen
- Selber Initiative ergriffen

Maßnahmen Ehrenamtswerbung durch Vereine



**PERSPEKTIVENWECHSEL:
WAS NEHMEN INTERESSENTEN WAHR?
QUALITATIVE BEFRAGUNG VON
POTENZIELLEN EHRENAMTLICHEN**

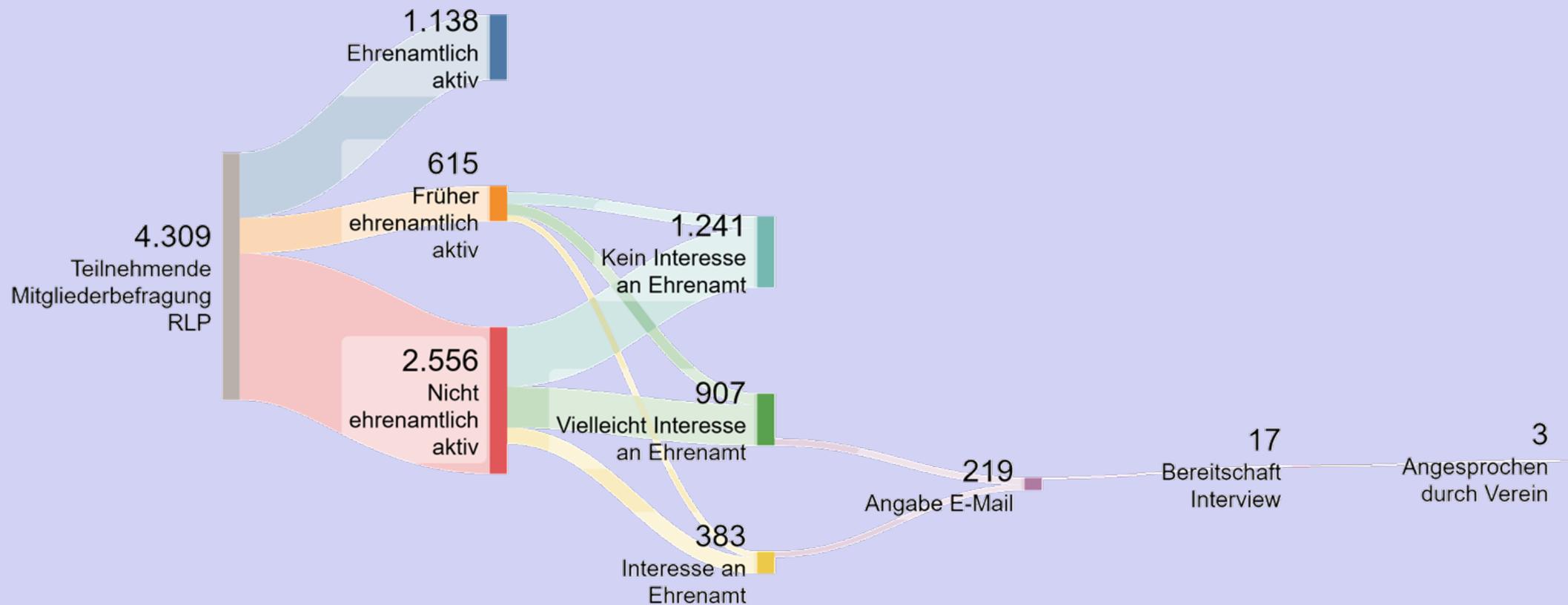
Gewinnung von Ehrenamtlichen



Vorstellung der Ergebnisse



Gewinnung von Ehrenamtlichen



Zusammenfassung

14/17 Personen haben nichts vom Verein gehört

Die befragten Personen erwarten eine offene Kommunikation über Angebote und Bedarfe des Vereins.



Die Kommunikation der Ehrenamtsbereitschaft ist im Gegenzug unspezifisch und nur selten direkt an den Verein adressiert.

Das Interesse an Ehrenamt ist unspezifisch:



„Wenn der Verein mich ansprechen würde, ob ich dies und das machen könnte, würde ich **wahrscheinlich eventuell** ja sagen.“ P13, Z. 17

Wie gelingt eine möglichst niedrigschwellige und spezifische Anfrage?

Was muss ein Sportverein tun, um ehrenamtlich Engagierte zu gewinnen?

- Aktive Ansprache der Menschen/Aktives Zugehen auf Mitglieder
- Attraktivität der Tätigkeiten erhöhen/Anreize schaffen/Wertschätzung
- Förderung der Jugendarbeit

Die Ämter müssen **transparent** für die Mitglieder sein, dass sich mögliche Kandidaten ein **gutes Bild von den Aufgaben und Umfang** der jeweiligen Posten machen können. Es ist nötig, **vielfältig um Ehrenamtliche** zu werben. Das **Ehrenamt muss attraktiv** gemacht werden[...] Auch eine gewisse **Anerkennung** für seine Leistung hilft sehr.

Die **jungen Mitglieder** aktiv anwerben. Die „ältere Generation“ ist oftmals nicht bereit einen Vorstandsposten zu übernehmen. Es bleibt an denen hängen, die selber noch aktiv z. B. Fußball spielen

Aktiv auf Mitglieder zugehen

Haben Sie Anmerkungen/Verbesserungsvorschläge, wie die Vorstandstätigkeit besser unterstützt werden kann?

Hier werden unterschiedliche spezifische Aspekte genannt, sehr viele Befragte sehen Verbesserungsbedarf in der Bürokratie und den politischen Rahmenbedingungen, auch verschiedene Formen der Anerkennung (durch die Öffentlichkeit) werden genannt.

Die **Akzeptanz in der Gesellschaft** wird **geringer**. Das **Haftungsrisiko** wird **größer**

Mir fehlt die **Würdigung des Ehrenamtes in der Öffentlichkeit**

Abbau von Bürokratie

Haben Sie Anmerkungen/Verbesserungsvorschläge, wie die Vorstandstätigkeit besser unterstützt werden kann?

Hier werden unterschiedliche spezifische Aspekte genannt, sehr viele Befragte sehen Verbesserungsbedarf in der Bürokratie und den politischen Rahmenbedingungen, auch verschiedene Formen der Anerkennung (durch die Öffentlichkeit) werden genannt.

Aus beruflichen und familiären Gründen der anderen Vorstandsmitglieder fehlt es an Unterstützung. **Was die anderen nicht leisten können/wollen muss vom Vorsitzenden erledigt werden.** Es gibt kaum Entlastung, weil niemand sich für zum Teil auch kleine Projekte als Organisator meldet. **Abbau der Bürokratie** wäre sehr hilfreich. Wenn man keine Spezialisten im Verein hat, muss man sich als Vorsitzender in jedem Thema (**Steuer, Versicherungen, Lohnzahlungen, Reparaturen, DGSVO, sexualisierte Gewalt, Projektfinanzierung usw.**) auskennen. Diese Anforderungen sind enorm gestiegen und erschweren die Suche nach einem Nachfolger.

Zusammenfassung

- 52 % der aktiven Ehrenamtlichen wurden für ihre Tätigkeit direkt angesprochen
- Nur wenige der Vereine werben gezielt, meist über persönliche Ansprache
 - **Aber: Bei Personen, die Ehrenamt übernehmen möchten, kommt Anfrage nur selten an**
- Fehlendes Wissen über den Verein als größte Barrieren für Engagement
- Mitglieder erwarten klare Informationen zu Aufgaben und Bedarfen

Wünsche der Ehrenamtlichen

- Vereine sollten aktiv auf Mitglieder zugehen, Aufgaben attraktiv und transparent gestalten sowie Wertschätzung zeigen.
- Bürokratische Rahmenbedingungen erschweren die Vorstandsarbeit; viele wünschen weniger Bürokratie und mehr öffentliche Anerkennung
- Vorstandsmitglieder benötigen Entlastung

WAS BLEIBT?

Gesamtzusammenfassung

Zufriedenheit und Motivation

- Zufriedenheit allgemein positiv, aber 27–40-Jährige sind kritischer
- Hauptmotive: Vereinsentwicklung und –erhalt

Unterstützung und Anerkennung

- Unterstützung gering, Fortbildungskosten selten übernommen, neue Ideen selten gefördert
- Anerkennung oft nur „Danke“; viele erwarten keine weitere Anerkennung

Belastungen und Herausforderungen

- Zeitmangel, hohe organisatorische Anforderungen, bürokratische Hürden
- 36,3 % denken ab und zu und 22,8 % häufig ans Aufhören wegen Belastung und Vereinbarkeit

Nachfolge und Kommunikation

- 52 % wurden direkt angesprochen, aber oft fehlt klare Kommunikation zu Aufgaben
- Fehlendes Wissen über den Verein als Barriere für Engagement

Wünsche und Empfehlungen

- Aktive Ansprache, transparente Aufgaben, weniger Bürokratie, mehr Anerkennung

Kurzfristige Handlungsempfehlungen

Gezielte Ansprache

- Aktive Kontaktaufnahme: Mitglieder gezielt ansprechen und über Vorteile eines Ehrenamts informieren
- Persönliche Einladungen: Mitglieder direkt zu Ehrenamts-Informationsabenden oder Schnuppertagen einladen
- Vermittlung durch Vertrauenspersonen: Identifikation von Personen im Verein, die als Multiplikatoren oder Fürsprecher fungieren

Wertschätzung zeigen

- Öffentliche Anerkennung: Danksagungen in Vereinsmedien (Website, Newsletter, Social Media) und bei Veranstaltungen
- Kleine Gesten der Wertschätzung: Einladungen zu besonderen Veranstaltungen, wie einem „Ehrenamtlichen-Abend“ oder ein kleines Geschenk
- Feedback-Schleifen einrichten: Ehrenamtliche regelmäßig um Feedback bitten, um Bedürfnisse und Erwartungen besser zu verstehen

Transparenz schaffen

- Aufgabenübersichten: Kleine „Jobbeschreibungen“ mit Angaben zu Anforderungen und Zeitaufwand für spezifische Ehrenamtsaufgaben
- Klare Kommunikation: Regelmäßige Updates der Mitglieder über Bedarfe und Aufgaben im Verein
- Einsicht in Vereinbarungen: Erstellen eines „Ehrenamts-Infosheets“

Entlastung bieten

- Kostenübernahme sicherstellen: Transparent über Möglichkeiten informieren und im Vorfeld aktiv anbieten
- Organisatorische Unterstützung bieten: Verwaltungsaufgaben übernehmen oder digitale Lösungen anbieten (z. B. E-Mailverteiler)

Flexibilität ermöglichen

- Kurzfristige Projektaufgaben anbieten: Projekte mit klaren Zeitrahmen schaffen
- Schnupperangebote: Interessierte können Ehrenamtliche begleiten und unterstützen

Langfristige Handlungsempfehlungen

Gezielte Ansprache

- Nachwuchskräfte frühzeitig durch Projekte oder Patenschaften fördern und in eine Ehrenamtslaufbahn begleiten
- Langjährige Ehrenamtliche zu Ehrenamtskoordinator:innen ausbilden, die als Ansprechpersonen arbeiten

Wertschätzung zeigen

- Ein offizielles Format für Ehrungen und Anerkennung etablieren, z. B. „Ehrenamtlicher des Jahres“
- Erfolgreiche Projekte und Persönlichkeiten im Ehrenamt durch Vereinskommunikation hervorheben
- Ehrenamtliche durch Schulungen und Fortbildungen fördern

Transparenz schaffen

- Regelmäßige Erhebungen zu Vereinsbedarfen und Abstimmung der Ehrenamtsstrategie entsprechend dieser Bedarfe
- Langfristige Planung, wie viele und welche Ehrenamtliche gebraucht werden, Raum für Flexibilität lassen
- Aufbau einer klaren Kommunikationsstruktur, um Mitgliedern (potenziellen Ehrenamtlichen) Aufgaben, Erwartungen und Erfolge transparent zu machen.

Entlastung bieten

- Für Ehrenamtliche organisatorische und finanzielle Ressourcen wie Fördertöpfe suchen
- Einsatz von digitalen Tools, um die Verwaltung zu erleichtern und die Zusammenarbeit zu fördern (z B. Cloud-Lösungen)
- Ehrenamtskoordinator:innen für Betreuung, Organisation und Weiterentwicklung von Personen

Flexibilität ermöglichen

- Mentoringprogramme aufsetzen, die neuen Ehrenamtlichen den Einstieg erleichtern (z. B. Trainer:innen für Übungsleiter:innen)
- Modelle schaffen, die Beruf, Familie und Ehrenamt vereinen, z. B. durch Jobsharing oder angepasste Besprechungszeiten
- Neue Engagementmöglichkeiten zulassen z. B. „Micro-Volunteering“

Interaktive Phase

IDEEN ZUR ANSPRACHE & UNTERSTÜTZUNGSBEDARFE?

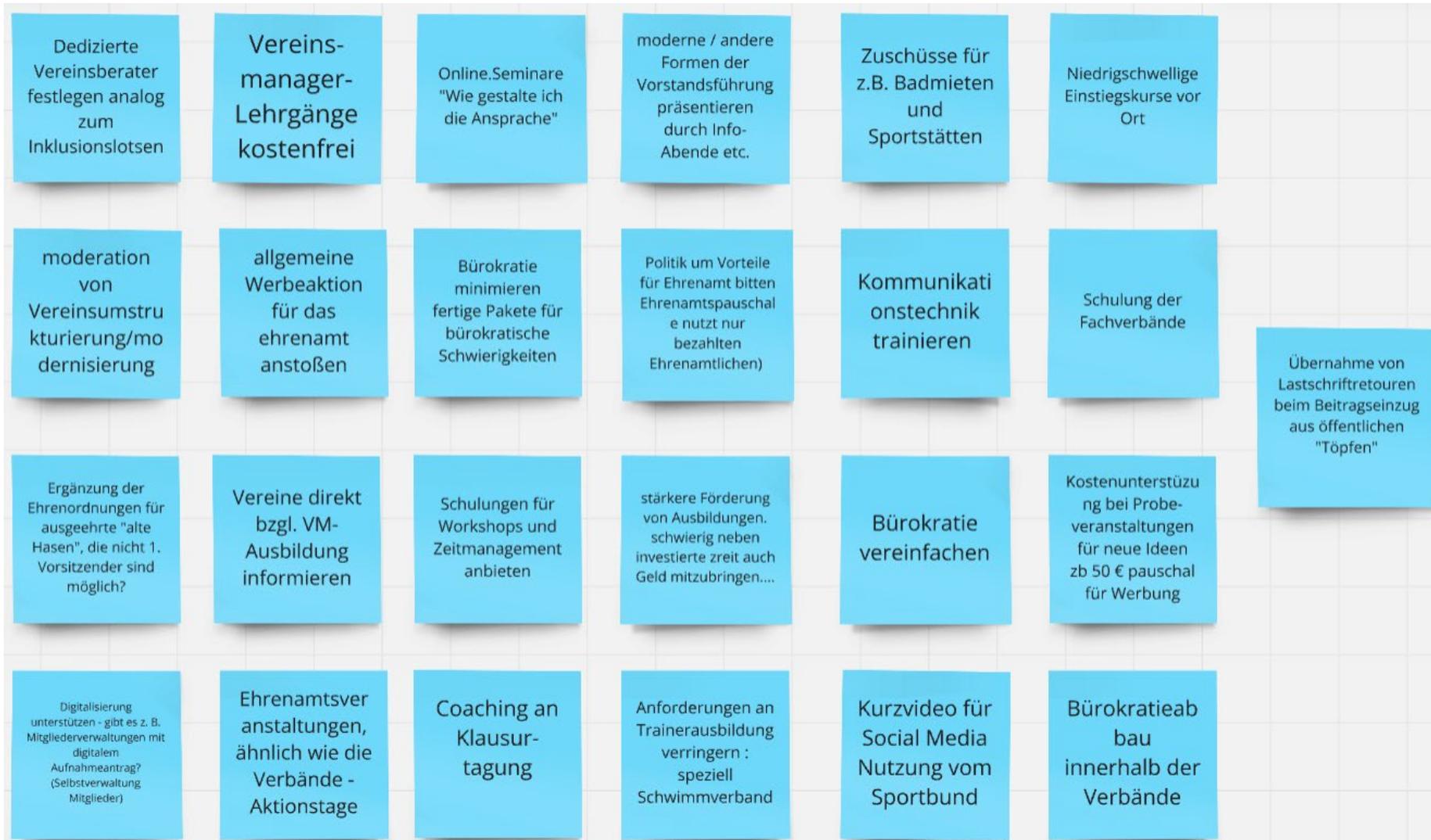
Wie können Ehrenamtliche gewonnen werden?

Mitgliederumfrage	Übernahme von Patenschaften z.B. Clubhausbetreuung, Geländepflege	Persönlich Bei Kaffee und Kuchen ;-)	Einzelgespräche/Mitgliedergespräche	persönliche Ansprache	Beim Entwickeln von Projekten	Ideenensammlung unter den derzeit aktiven Ehrenamtlichen	Rundschreiben per Mail / Newsletter
Ansprache im Sport oder im Umfeld	Einbindung mit überschaubaren kleineren Projekten, damit Neugier wecken	vor allem bei jungen Menschen Begeisterung erwecken	Während der Übungsstunden	Stärken von Mitgliedern nutzen und entsprechend so einbinden	Umfrage an ALLE Mitglieder, statt Einzelansprache	Teilnehmer für externe Schulungen gewinnen, um so den Horizont zu erweitern	Anonymer Kummerkasten als Möglichkeit der Kritikäußerung
Kurse für Nichtvereinsmitglieder Dadurch neue Mitglieder und auch Interessierte für Ehrenamt	auf Vereinsveranstaltungen	Über kleinere Aktionen Lust auf mehr Verantwortung wecken,	Runder Tisch mit Mitgliedern	in den Übungsstunden	"Jobbeschreibungen" anlegen	Personen im Ruhestand, die rüstig sind motivieren mitzumachen	Einen Aufruf zu speziellen Hilfestellungen streuen und dann Kontakte knüpfen.
bei Mitgliederversammlung	bei Vereinsfeiern ansprechen	Ehrenamtstage anbieten	Aufruf in der Vereinszeitschrift	Ankreuzmöglichkeiten mit kleinen Aufgaben beim Aufnahmeformular	Bei offenen Fragestunden vor Vorstandssitzungen	Social Media Auftritt	Events (z.B. Tag der Vereine)
Eltern offen ansprechen für Hilfe bei Veranstaltungen und Arbeitseinsätzen	Vom ÜL in der Übungsstunde, gute Erfahrung beim Mutterkindturnen	Vom ÜL, Vertretung erbitten und so heranzuführen	Infoveranstaltung				

Mitglieder da ansprechen, wo es Kontakte zum Verein gibt. Das kann auf Festen, beim Training oder bei Mail sein

Ansprachen & Aufgaben konkretisieren und verschriftlichen

Wie können die Sportbünde/-verbände helfen?



Zugangsbarrieren zu Ehrenamt und Weiterbildungen sowie Anforderungen an weiter senken

Lobbyarbeit

Individuelle Vereinsberatung vorantreiben

Weitere Anmerkungen der Teilnehmenden

Wie kann man Vorstandsmitglied er davon überzeugen, dass Änderungen sinnvill sind?	Man neigt dazu, diejenigen anzusprechen, die ohnehin schon aktiv sind.	Die VHS Montabaur hat den Vereinsführerschein angeboten. Sehr interessant und hilfreich	Tätigkeiten nicht unbedingt vorgeben. Mitglieder sehen aus anderer Perspektive, was fehlt und bringen frischen Wind bringen	gesetzliche Vorgaben für e.V. Vereine vereinfachen	Das Ehrenamt müsste durch Vergünstigungen noch etwas attraktiver gemacht werden
bei Digitalisierung unterstützen: - Programme - Firmen die kostengünstig helfen	Wie verhindern, dass Vorstandsarbeit einschläft? (Personen machen weiter, weil scheinbar kein Nachfolger gefunden wird -> Unmotivation)	Lehrgänge / Weiterbildungen helfen dabei, sich auch mit anderen Ehrenamtlern auszutauschen	Aufgaben klar abgrenzen und das Aufgabengebiet definieren	Transparenz in Cloudlösung bieten.	Wichtigkeit des Ehrenamts muss öffentlich breiter vermittelt werden
Weiterbildung / Ausbildung sind wichtig für die Übernahme einer Vorstandsarbeit	Innovativ, digital, modern sein.	Vorstand sollte in Personalmanagement und Konfliktmanagement geschult sein.	Aufgaben verteilen und sich nicht schämen um Hilfe zu bitten!	"Tag des offenen Verein" einführen	jährlicher Zukunftsworkshop zur kontinuierlichen Weiterentwicklung
Ängste abbauen durch positivere Kommunikation schwieriger Themen (DSGVO usw)	Gibe es eine Vorlage für das Ehrenamts Info Sheet	Bürokratie verringern	Runder Tisch des Sports-Fragen, Anregungen und Kritik-halbjährlich anbieten	Würde mich freuen, wenn sich der Sport über die eigentlichen Probleme Gedanken machen würde.	

Verein müssen anpassbar sein

Verbände müssen bestmöglich unterstützen

Einzelpersonen müssen direkt angesprochen werden