FINDEN · BEGEISTERN · BINDEN

JUNGE TALENTE

FÜRS EHRENAMT IM
LANDFRAUENVERBAND

„Gesellschaftlicher Zusammenhalt
entsteht vor allem dann,
wenn Menschen
Dinge gemeinsam tun.

Wo sich viele engagieren,
funktioniert das Gemeinwesen
besser und dort steigt auch die
Lebensqualität."

Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Dr. Franziska Giffey
bei der Gründung einer „Deutschen Stiftung für Engagement und Ehrenamt"

Inhalt

THE NEW BEES 4

BLICKWINKEL 5

HANDLUNGSFELDER 7

Mut & Verständnis
Von Babyboomern bis Generation Z 8
Auf dem Weg zum Ehrenamt 4.0 11

Erfahrungen teilen & Chancen verdoppeln
Im Tandem zum Erfolg 14
Landebahnen - ganz praktisch 17

Regeln & Strukturen
Neue Regeln „erfinden“ 18
Jeder Verein ist anders 19

ERFOLGSGESCHICHTEN 21

Hu-Ra = HURRA! 22

Der 3er Mix macht‘s 23

Generation Z am Start 24

Junge LandFrauen Niederrhein 25

LANDFRAUEN-BAUM DER ERKENNTNIS 27

THE NEW BEES

JA KLAR! ES GIBT SIE, DIE JUNGEN FRAUEN MIT „EHRENAMTS-GEN“, DIE AUF DEM LAND LEBEN UND SICH DAFÜR EINSETZEN, DASS ES AUCH IN ZUKUNFT IHRE HEIMAT BLEIBT.
DIEJENIGEN, DIE DIE „MARKE LANDFRAUEN“ LEBENDIG HALTEN UND GESTALTEN.
DIE ENTSCHEIDENDE FRAGE IST NUR:
WIE DIESE JUNGEN „TALENTE FÜRS LAND UND DEN VERBAND“ FINDEN UND BINDEN?

GANZ EINFACH - ODER AUCH NICHT!

Landauf und -ab entwickeln sich zunehmend Initiativen und selbstorganisierte Gruppen junger LandFrauen - auf Ortsebene, Kreisebene und kreisverbandsübergreifend. Das ist wunderbar. Davon träumen viele anderen Organisationen und Verbände. Auch ein bundesweites Netzwerk „Junge LandFrauen“ des Deutschen LandFrauenverbandes ist seit 2017 am Start. Die „New Bee-Bewegung“ nimmt Fahrt auf. Reichlich Potenzial für das Aufspüren junger Talente, die dann zukünftig das Ruder übernehmen. Doch lässt sich der Nachwuchs auch für ein „klassisches“ Vorstandsamt motivieren?

GANZ SYSTEMATISCH - DANN GEHT'S!

In einem Modellprojekt „Engagiert bleiben auf dem Land“ haben der Rheinische und der Westfälisch-Lippische LandFrauenverband ein neues Mentoring Programm erprobt, unterstützt von der Landwirtschaftlichen Rentenbank. Im Fokus standen hierbei junge Frauen, die bereits Vorstandserfahrung in einer Landjugendorganisation gesammelt hatten und so vertraut sind mit den Herausforderungen eines Vorstandsamts, nämlich die Mitglieder- und Verbandssicht unter einen Hut zu bringen. Die Erfahrungen aus dem dreijährigen Modellprojekt, sind Anlass und Grundlage dieser Handreichung.

GANZ PRAKTISCH „REGELN“ - UND VERÄNDERN!

Querdenken und neue Regeln „erfinden“ in den Gremien und Verbandsstrukturen, das ist ein drittes Handlungsfeld, das sich lohnt, in den Blick zu nehmen.

Zu diesen drei Überlegungen und Handlungsfeldern erwarten Sie nun einige Hintergrundinformationen sowie Tipps und Anregungen für alle Verantwortlichen im LandFrauenverband, die sich nichts mehr wünschen, als dass es richtig gut für den LandFrauenverband weitergeht - mit den „New Bees“.

Und: Entdecken Sie, welche Wege andere Orts- und Kreisverbände gehen, um junge Talente zu finden, zu begeistern und zu binden.

BLICKWINKEL

Blickwinkel

Über 40 Prozent der Deutschen engagieren sich für das Gemeinwohl - freiwillig und unentgeltlich.
Das sind 31 Millionen Menschen. Rund die Hälfte der Engagierten ist in einem Verein bzw. Verband formell organisiert - mit fester Funktion und Aufgabe. Besonders auf dem Land übernehmen Ehrenamtliche oft mehrere Ehrenämter.
DOCH: Wie werden die jungen Frauen hier gesehen? Wie sehen sie sich selbst in diesen Rollen?

„Ich würde gern mehr Frauen erreichen zum Mitmachen, aber der ganze Ortsverband muss da mitziehen. Ich höre immer, die haben doch sowieso keine Zeit und keine Lust mit uns Alten.
Elke, 48 Jahre

Über die Sympathie gelingt es, sich in die Schuhe der jüngeren Frau zu stellen - diese Generation muss gerade sehr viel mehr Dinge organisieren, als wir es seinerzeit mussten. So kommt es mir jedenfalls vor.
Jutta, 54 Jahre, Projektentwicklerin „Talente fürs Land", Präsidentin RhLV

Es fehlen echt ein paar Jüngere hier bei den LandFrauen. Dann würde ja vielleicht auch jemand im Vorstand mitmachen.
Anna, 31 Jahre

Ich will das nie wieder hören: Land-Frauenverband? Dafür bin ich zu jung! Frag mich doch in 20 Jahren noch mal.
Edelgard, 64 Jahre, Mentorin „Talente fürs Land"

Unser Hauptziel ist es, junge Frauen im ländlichen Raum miteinander zu vernetzen. (…) Wir wollen uns nicht mit Mitgliederversammlungen und Bürokratie aufhalten, sondern machen. Der einfachste Weg ist es eine Art Untergruppe der Kreislandfrauen zu gründen. Die besteht lediglich aus einer Orga-Gruppe und wir schenken uns die ganzen Wahlen und den administrativen Bums.
Deichdeern, 31 Jahre

Ich hätte viel früher bei den Land-Frauen mitmachen sollen, so ein toller Verein! Mir hat das unheimlich viel persönlich gebracht. Wie erkläre ich das den Jüngeren, ohne sie zu überfordern?
Waltraud, 60 Jahre

Dass wir über den eigenen Tellerrand schauen und selber mitbestimmen können, das hat mich überzeugt.
Benita, 27 Jahre

Wer darauf wartet, dass sich engagiertes junges Ehrenamt von alleine meldet, hat früher oder später ein echtes Problem.
Karin, 48 Jahre

HANDLUNGSFELDER

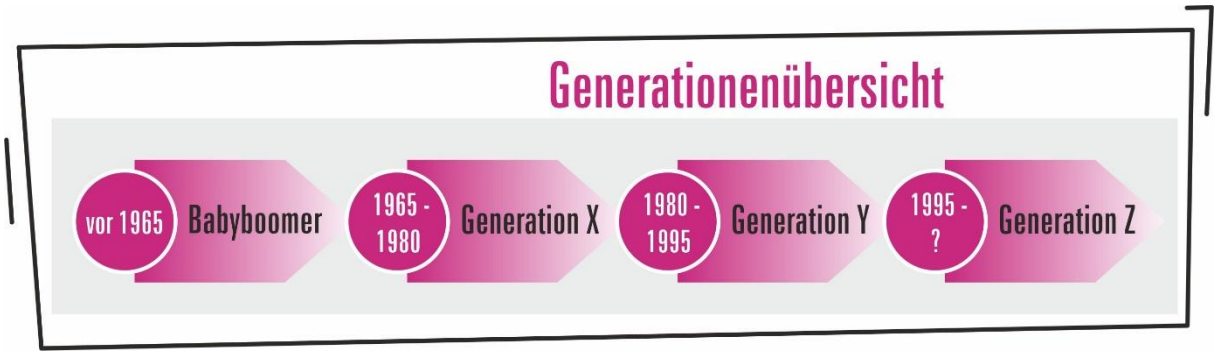
Mut & Verständnis

„Von den jungen Frauen will es ja keiner machen!“, so heißt es nicht selten in Vorstandstreffen, wenn Nachfolgelösungen überlegt werden. Ist dennoch ein jüngeres Mitglied bereit sich einzubringen, kann es trotzdem zu Unstimmigkeiten kommen. Es gibt eben Unterschiede zwischen „jung“ und „alt“ in der Arbeitsweise, in den Werten und Einstellungen und im Verständnis von Ehrenamt.

Machen sich aber alle die unterschiedlichen Sichtweisen und Hintergründe bewusst, ist es wesentlich einfacher und entspannter im Miteinander der Generationen.

Von Babyboomern bis Generation Z

Menschen werden unterschiedlich in ihrem Leben geprägt. Nicht nur individuell durch das Elternhaus, durch Schule und Freundeskreis. Auch wichtige gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen in Kindheit und Jugend prägen uns fürs ganze Leben. Mit den rasanten Veränderungen der Lebensverhältnisse treten immer neue, von den vorangegangenen sich unterscheidende Generationen in Erscheinung.



Selbstverständlich sind nicht alle Menschen einer Generation gleich und nicht auf jeden treffen sämtliche Merkmale zu. Dennoch bleiben viele Übereinstimmungen in der Grundgesamtheit, die durch Studien und Umfragen belegt sind.

Die Generation Babyboomer - „Leben, um zu arbeiten“

Besonders geburtenstarke Jahrgänge folgen der Nachkriegsgeneration bis zum „Pillenknick“. Die Generation der Babyboomer ist geprägt durch den Wiederaufbau nach dem Krieg. Sie zeichnet sich durch Aufbruchsstimmung und christliche Werte aus. Erziehung und Familienbild sind traditionell. Es gibt klare Hierarchien, Rollen und Regeln. Es ist die „Wirtschaftswunder“-Zeit in Deutschland. Der Lebensstandard steigt rasant und eröffnet viele neue Möglichkeiten. Bildung wird der breiten Bevölkerung zugänglich und erstmals gibt es Frauen mit Berufs- und Kinderwunsch. Arbeit und Leistung ist in dieser Generation ein sehr hohes Gut.

Die Generation X - „Arbeiten, um zu leben“

In der Generation X steht die Arbeit steht nicht mehr an erster Stelle, sondern ist ein Mittel zum Zweck. Das Ziel: ein materiell sicheres Leben zu führen, sich etwas leisten zu können. In ihrer Jugendzeit verändern sich traditionelle Familienstrukturen. Die Scheidungsrate steigt, es gibt erste Patchwork-Familien und „Schlüsselkinder“. Autoritäten und Traditionen werden infrage gestellt. Es ist die Zeit der atomaren Aufrüstung, der Ölkrise und steigenden Arbeitslosigkeit. Die Lebenshaltung ist eher individualistisch und skeptisch. Die Xer sind gut ausgebildet, wollen Vorankommen und suchen nach Entwicklungsmöglichkeiten. Doch stets ist Zeit wichtiger als Geld. Eine ausgeglichene Work-Life-Balance ist ein hohes Gut.

Die Generation Y - „Beim Arbeiten leben & beim Leben arbeiten“

Die Ypsiloner wachsen auf in einer Welt der Globalisierung, der weltweiten Bedrohung durch Terrorismus und Naturkatastrophen und Finanzkrisen. Sie ist sich bewusst, dass Dinge sich schnell verändern können, es keine Sicherheiten gibt. Sie sind Meister im Improvisieren und halten sich gern viele Optionen offen bei der Suche nach interessanten und sinnstiften Erfahrungen. „Man lebt nur einmal“ - ist das Motto. Mit einem fürsorglichen, teils überfürsorglichen Erziehungsstil („Helikopter-Eltern“) und dem Trend zur Mitbestimmung werden die Ypsiloner erzogen. Wünsche werden schnell erfüllt. Es ist die erste Generation im neuen „digitalen Zeitalter“. Kommunikation in Echtzeit ist der Standard, ein Leben ohne Handy und Internet kaum vorstellbar. Zentrale Wertorientierungen sind Selbstverwirklichung, Vernetzung und Teamwork. Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind für Frauen und Männern der Generation Y elementar.

Die Generation Z - „Arbeit ist nur ein Teil des Lebens“

Es ist die erste Generation, die hypervernetzt komplett im digitalen Zeitalter aufwächst. Ihre Lebenswelten sind offener und individueller. Sie erleben keine reine „Familien-Kindheit“ mehr, sondern eine „betreute Kindheit“ in Kita und Ganztagsschulen. Die jungen Menschen dieser Generation suchen Sicherheit, Struktur und Aufmerksamkeit. Eine strikte Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben ist ihnen sehr wichtig. Sie tendieren zu stärkerer Achtsamkeit und Verträglichkeit auch im persönlichen Bereich. Sinnstiftende Wertorientierungen gewinnen an Bedeutung. Familie, soziale Beziehungen und bewusste Lebensführung sind hoch im Kurs. „Sich unter allen Umständen umweltbewusst verhalten“ und „sozial Benachteiligten helfen“ ist besonders bei jungen Frauen stark ausgeprägt.

Das Denken in Generationen hilft, Besonderheiten zu erkennen, zu verstehen und entsprechend zu agieren.

Haben Sie sich selbst und andere in Grundzügen wiedererkannt?

Bei den Generationsbeschreibungen geht es nicht um die Klassifizierung von Merkmalen.

Vielmehr gilt es, Verschiebungen in den Wertemustern und Lebensstilen „in Struktur“ zu bringen.
Jede Generation ist ein „Kind ihrer Zeit“. Keine ist besser oder schlechter als die andere.

Für einen funktionierenden Talente-Mix der Generationen im Verband und im Vorstand ist es deshalb sinnvoll, sich die jeweiligen Stärken bewusst zu machen!

Die **55 +-Generation** (Babyboomer und älter) bringt Erfahrung und Kompetenzen ein und ist das tragende Fundament im LandFrauenverband heute.

Die **Generation X** bringt - bei zeitlich und organisatorisch passenden Rahmenbedingungen - engagierte, kreative und erfahrene Frauen in den Verband.

Mit der **Generation Y** halten moderne Arbeitsweisen, frische Ideen und neue Motivation Einzug in den Verband. Das setzt Freiheiten und „Abgeben“ voraus.

Die **Generation Z** ist die Zukunft, die „unterwegs“ ist.

Übersicht: Generationenanteile im LandFrauenverband

Generation	Babyboomer und älter	GEN X	GEN Y	GEN Z
Jahrgänge	vor 1965	1965 - 1980	1980 - 1995	nach 1995
Altersgruppe	55+	40 - 55 jährige	25 - 40-Jährige	< 25 Jahre
Bevölkerungsanteil in Deutschland	37 %	20 %	19%	24 %
Mitgliederanteil im LandFrauenverband *	ca. 67 % der Mitglieder	ca. 22 % der Mitglieder	ca. 10 % der Mitglieder	< 1 % der Mitglieder

* große Unterschiede innerhalb der Orts- und Kreisverbände

Auf dem Weg zum Ehrenamt 4.0

Alles im Wandel - Werte, Motive, Lebensgefühl in den verschiedenen Generationen ... und im Ehrenamt alles beim alten?!

Natürlich nicht!
Mit der Gesellschaft ändert sich auch, wie und warum sich Menschen ehrenamtlich engagieren. Wollen wir Talente der U 40-Generation für die Vorstandsarbeit gewinnen, lohnt es sich einen Blick auf die Grundpfeiler des LandFrauenverbandes (Ehrenamt 1.0) zu werfen und auf das „Neue“ Ehrenamt in den Versionen 2.0 bis 4.0.
Alle vier Entwicklungsstufen des Ehrenamts existieren nebeneinander im Verband.
Trotzdem ist der Trend in Richtung Ehrenamt 4.0 erkennbar.
Auf diesen Wandel müssen Verbände reagieren, damit sie zukunftsfähig bleiben.

Ehrenamt 1.0. |

Ehrenamt ist im ursprünglichen Sinne ein Engagement in öffentlicher Funktion, freiwillig, gemeinwohlorientiert, organisationsgebunden und im Prinzip unentgeltlich. Eine besondere Ehre ist mit einem Vorstandsamt (= Ehren-Amt) verbunden. Es ist auf Dauer und verbindliche Mitarbeit angelegt und mit hierarchischer Einordnung in die Verbandsstrukturen verbunden. Die Mitglieder im Vorstand sind zumeist eine „homogene Gruppe“ aus gleichen sozialen Milieus (z.B. Bäuerinnen). Traditionelle Werte wie Pflichtbewusstsein („Einer muss es ja machen“) und Verantwortung für die Gestaltung der Lebensverhältnisse („Es gibt nichts Gutes, außer man tut es“) kennzeichnen das Ehrenamt 1.0. Diese Werte und Traditionen prägen bis heute das Selbstverständnis vieler LandFrauen im Ehrenamt.

Ehrenamt 2.0 |

Ein „neues Ehrenamt“ entwickelt sich in den 1980er Jahren. Wo das gesamte Leben immer individueller und flexibler wird, ändert sich auch das Verständnis des Ehrenamts. Menschen ist es zunehmend wichtig, ihre eigenen Ideen zu entfalten und eine gute Balance von Eigennutz und Gemeinwohl zu finden. Zeitlich begrenztes, projektorientiertes und selbstbestimmtes Lebensabschnitts-Engagement hat Konjunktur. Der Begriff „freiwilliges Engagement“ wird geprägt und umfasst neben klassischem Ehrenamt in Vereinen auch zum Beispiel Bürgerinitiativen und Selbsthilfegruppen.

Ehrenamt 3.0. |

Mitte der 1990er Jahre rückt die gesellschaftspolitische Bedeutung des Ehrenamts stärker in den Blick. Erkannt wird der große Beitrag, den Ehrenamt für den gesellschaftlichen Zusammenhalt, für Daseinsvorsorge und Demokratiestärkung leistet. Der Staat engagiert sich zunehmend, das „bürgerschaftliche Engagement“ zu stärken, zu unterstützen und öffentlich wertzuschätzen. Das ehrenamtliche Engagement bleibt weiterhin individualisiert, projektbezogen und bezogen auf die jeweilige Lebenssituation. Durch die Nutzung digitaler Medien nimmt die Flexibilität zu und die Arbeitsprozesse werden effektiver.

Ehrenamt 4.0. |

Es sind aktuelle Trends, die besonders ausgeprägt - aber nicht ausschließlich - in den jüngeren Generationen zum Ausdruck kommen. In der Ehrenamtsforschung werden die Konturen dieser Entwicklung skizziert.

Auch zukünftig werden viele Menschen bereit sein, sich zu engagieren. Allerdings weniger zeitintensiv, weniger in Leitungs- und Vorstandsaufgaben und eher in selbstorganisierten Gruppen. Es wird ein Engagement sein, das auf Selbstbestimmung pocht und sich einer Verplanung entzieht. Bevorzugt werden daher kürzere, unverbindlichere Einsatzformen, sehr stark geprägt vom Einsatz digitaler Medien. Die Abgrenzung zwischen unentgeltlichem und vergütetem Engagement verschwimmt. Es wird ein starkes, durchaus spannungsreiches und widersprüchliches Engagement sein, welches pendelt zwischen Mitentscheiden und Mitmachen wollen, zwischen Protest und Bewahrung von Traditionen, zwischen innerem Zusammenhalt in der eigenen Organisation und öffnendem Brückenschlag zu verschiedenen Menschen und Gruppen.

Kurzum

Das „neue“ Ehrenamt ist individueller, unkonventioneller, virtueller, aktionsorientierter, begrenzt in Umfang und Dauer. Dem bei der Nachwuchsgewinnung Rechnung zu tragen, öffnet die Tür für „New Bees“.

- Quereinstieg statt „Ochsentour“ und „Stallgeruch“
- Vorstandsanforderungen zeitlich flexibel gestalten, Aufgabenteilung
- Eigenverantwortung ermöglichen, Ämterprofile soweit möglich „individualisieren“
- Junges Engagement in Medien sichtbar machen, um Vorbilder zu schaffen
- Angemessene Aufwandsentschädigungen
- Qualifizierungen ermöglichen (Q3-Seminare fürs Ehrenamt, überregionale Tagungen)
- die Sorge nehmen, dass die Übernahme einer Vorstandsaufgabe eine Bindung für die Ewigkeit ist
- Wertschätzung und Respekt leben und auch öffentlich eine Anerkennungskultur fördern

Das Nebeneinander der verschiedenen Ausprägungen von Ehrenamt - klassisch, bunt und vielfältig - zeichnet einen offenen Verband aus.

Die „New Bees“ der U 40 Generation bringen neue Perspektiven und frische Ideen mit. Das, was die jüngeren Generationen „triggert“ zu erkennen und gezielt die Begeisterung zu wecken, macht Ehrenamt innerhalb etablierter (Vereins-) Strukturen auch zukünftig möglich.

Das funktioniert über gezielte persönliche Ansprache, Patenmodelle, individuelle Landebahnen und den Faktor „Freude“ schaffen!

Wunschzettel

Die jüngeren Generationen heute möchten:

- **Spaß und Freude** in der Vorstandsarbeit haben
- mit **sympathischen Menschen** zusammenkommen
- **Sinnvolles** für das Gemeinwohl tun
- die **eigenen Kompetenzen** einbringen (das, was ich gut kann)
- **mehr Flexibilität** und weniger zeitintensive Aufgaben
- das Image vom „Landei“ verändern / die **Zukunft auf dem Land** mitgestalten
- spannende Verbandsthemen, die **persönlich interessieren**
- Mitmischen / Spielraum für **eigenes Handeln und Entscheiden** haben
- ohne schlechtes Gewissen **aufhören können / dürfen** und **jederzeit wieder willkommen sein**

Erfahrungen teilen & Chancen verdoppeln

Die Bereitschaft sich zu engagieren ist groß, doch Nachwuchs lässt sich nur selten für Gremienarbeit motivieren. In etlichen Vorständen ist die U 40 Generation überhaupt nicht vertreten. Den Wert und den persönlichen Nutzen eines Ehrenamts zu verdeutlichen, ist theoretisch abstrakt. Er zeigt sich im praktischen Erleben und Tun. Hier setzt das „New-Bee“-Patenprogramm des LandFrauenverbandes an.

Im Tandem zum Erfolg

Die Idee

Junge Frauen, die den LandFrauenverband und seine Strukturen nur wenig kennen, treffen Frauen, die schon lange im Vorstand des LandFrauenverbandes engagiert sind. Sie tauschen ihre Erfahrungen und Meinungen aus und profitieren so voneinander. Die „Erfahrene“ ist die Patin (= Mentorin), die junge LandFrau ist die „Neue“ (= Mentee). Beide bilden ein Tandem. Den Inhalt der „Patenbeziehung“ bestimmen der Erfahrungsaustausch, die persönliche Entwicklung und die Einführung in das Verbandsleben mit seinen Strukturen und Netzwerken, den Zielen und Themen des LandFrauenverbandes.

Das Ziel

Junge Frauen für die Vorstandsarbeit zu motivieren. Sie sollen einen Einblick in die Gremienarbeit des LandFrauenverbandes erhalten, persönliche Unterstützung erfahren, ein Netzwerk aufbauen und Freude daran entwickeln, sich auf allen Ebenen des Verbandes aktiv einzubringen und mitzugestalten.

Patenschaften oder Mentoring-Programme spielen in Wirtschaft und Politik zur Nachwuchsförderung eine wichtige Rolle. Im LandFrauenverband wurde das Patenmodell - erstmals mit einem systematischen Ansatz - in dem Projekt „Engagiert

Erfahrene Ehrenamtliche
- Patin -

- Erfahrung & Vorbild
- Rat & Kritik
- Förderung & Kontakte
- Mut machen & Freude vermitteln

Ehrenamtsinteressierte
- New Bee -

- Offenheit & Wertschätzung
- Vertrauen & Selbstreflexion
- Ziele & Umsetzung
- Motiviert fürs Ehrenamt

Was wichtig ist für die Paten-Beziehung

Auf Augenhöhe | Der Aufbau der Beziehung beruht auf Gegenseitigkeit. Gemeinsam voneinander lernen und die Vereinbarungen gleichberechtigt treffen.

Die persönliche „Chemie“ | Ohne einen Draht zueinander geht es nicht. Gegensätze ziehen sich in dem Fall nicht an. Beide sollten sich sympathisch sein.

Offen & ehrlich | Damit die Beziehung trägt, muss die Patin empathisch (einfühlsam) sein, sich in das Gegenüber hineindenken und bereit sein, auch von der New Bee zu lernen. Wenn die Patenschaft die gegenseitigen Erwartungen nicht erfüllt, sollte das ehrlich ausgesprochen werden.

Sich aufeinander verlassen können | Für beide ist es selbstverständlich, dass persönliche und verbandliche Insider-Informationen vertraulich sind und die Termine und Vereinbarungen eingehalten werden.

Einander Zeit geben | Das Miteinander basiert auf Vertrauen - und dieses wächst mit der Zeit. Eine Patin ist eine Vertrauensperson, mit der sich die Jüngere wohl genug fühlt, um Unsicherheiten zu teilen und unbequeme Fragen zu stellen. Wichtig ist zuzuhören und „Resonanzboden“ zu sein.

Wertschätzung | Jeder Mensch braucht Lob. Lob ist Balsam für jede Beziehung. Deshalb sollten sich beide immer wieder ihrer gegenseitigen Wertschätzung und Dankbarkeit versichern. Das schließt konstruktive Kritik nicht aus.

KURZ UND KNAPP ZUR PATENSCHAFT | 3 x 3 Fragen und Antworten

Wie viel Zeit braucht ein Paten-Amt?

Das Tandem sollte sich im Abstand von 4 bis 8 Wochen über ein halbes bis ein Jahr treffen. Um sich gegenseitig kennenzulernen, eine vertrauensvolle Atmosphäre aufzubauen und das jeweilige Gegenüber zu verstehen, ist am Anfang der Abstand kürzer, am Ende länger. Zeitinvestition: 1-2 Stunden je Treffen. Das lässt sich auch gut mit einer Unternehmung verbinden.

Wie den Anfang finden?

Hilfreich im Annäherungsprozess und für das „Brücken bauen“ sind die Einstiegsfragen, die jede der beiden beantwortet.

- Was bedeutet es für mich, als Frau auf dem Land zu leben / groß geworden zu sein?
- Was möchte ich mitgestalten? Welche Themen treiben mich um, die ich mit anderen Frauen im Verband angehen möchte?
- Was heißt es für mich, mich ehrenamtlich im LandFrauenverband zu engagieren?
- Und drei weitere „W“-Fragen: Worüber wollen wir reden? Wo treffen wir uns? Wie oft treffen wir uns?

Wie für das Tandem die „New Bee“ gewinnen?

Im Projekt „Engagiert bleiben auf dem Land“ wurden gezielt ehemalige Landjugendliche angesprochen. Dazu haben die Landjugendorganisationen Kontaktdaten zur Verfügung gestellt. Weitere Optionen: In einem Vorstandstreffen gemeinsam überlegen, wer als „New Bee“ in Frage kommen könnte. Insbesondere in Ortsverbänden gibt es ein gutes Netzwerk „wer wen kennt“. Es geht auch umgekehrt: über Homepage, Facebook und Zeitung kommunizieren, dass der LandFrauenverband ein New Bee-Programm anbietet, ein Aushang im Kindergarten, in der Grundschule, ein Flyer in der Gemeindeverwaltung und in der Bank auslegen …
Das Tandem muss nicht unbedingt aus dem gleichen Orts- bzw. Kreis- oder Landesverband kommen. Auch Querbeziehungen sind spannend. Die Patin gehört dem einen, das Nachwuchstalent dem Nachbarverband an.

Patin - ein wunderschönes Ehrenamt

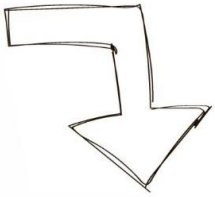
Für alle, die … eine Führungsposition (Vorstandsamt) im LandFrauenverband wahrnehmen … mutig, neugierig und offen sind für Neues … ihre Lebens- und Verbandserfahrung ohne Zeigefinger und Besserwissertum einbringen mögen … Lust auf Kontakt und Gespräche mit jüngeren Frauen haben … Wissen und Erfahrung teilen können, ohne das Gegenüber zu überfordern … flexibel in der Zeitgestaltung sind … geben und nehmen wollen … vertrauenserweckend und unterstützend sind, aber auch fordernd sein wollen … gute Kontakte im LandFrauenverband und im gesellschaftlichen Umfeld haben

LANDEBAHNEN - GANZ PRAKTISCH

Manchmal kann schon ein Wort der Ermutigung oder ein starkes „Gemeinschaftserlebnis“ im LandFrauenverband der Funke sein, der das Feuer der Begeisterung entfacht. Eine Patenschaft bedeutet, von diesen Momenten eine ganze Reihe zu kreieren.

Möglichkeiten zum Reinschnuppern und projektbezogene Mitmach- und Verantwortungsfelder bietet der LandFrauenverband reichlich.

- Einblick in die Vorstandsarbeit geben und kleine Aufgaben übertragen, z.B. Presse einladen, Ideen für eine ½-Tagesfahrt sammeln…
- zu Veranstaltungen mitnehmen, z.B. zu Arbeitskreistreffen, zum Ehrenamtsstammtisch, zur Mitgliederversammlung …
- Kontakte und Netzwerke eröffnen, z.B. Gespräch mit dem Dorfmarketingverein …
- „LandFrauen-Szene“ auf allen Verbandsebenen kennenlernen, z.B. KreislandFrauentag, Veranstaltungen und Fachtagungen auf Landesebene, Deutscher LandFrauentag …
- Eigeninitiative forcieren, z.B. Unterstützung gewähren für ein eigenes Projekt …
- … manchmal „ganz von allein“



Das Patenschafts-Programm setzt auf den Dialog zwischen den Generationen. Sich vertraut machen mit den Lebenswelten, Denk- und Arbeitsweisen des Gegenübers. Es ist ein Geben und Nehmen. Ein Voneinander und Miteinander lernen. Das informelle Lernen - das Lernen in Lebenszusammenhängen - ist der „größte Schatz“ im LandFrauen-Ehrenamt.

The New Bees

Übereinstimmend berichten die Patinnen im Talente-Projekt, dass sie selbst viel zurückbekommen. Der „Blick für das eigene Tun“ wird geschärft. „Es macht glücklich und zufrieden, etwas zurückzugeben, denn LandFrauen sind das Beste, was mir im Leben passieren konnte“. Gerade wenn es um neue Technologien und digitale Entwicklungen geht, lernt „Alt“ von „Jung“.
„In meinem Alter hat man die ganzen Möglichkeiten des Internets ja nicht gleich mit der Muttermilch aufgesogen“, erklärt eine LandFrau den Generationenunterschied. Für sie steht fest: „Irgendwie sind ja auch die jüngeren Frauen Vorbild, sie kommunizieren mit Leichtigkeit in den neuen Medien, haben die neue Zeit verinnerlicht“.

Von der Partner-Patenschaft profitieren alle, die sich aktiv in die intergenerationelle Zusammenarbeit und Engagement-Förderung im LandFrauenverband einbringen. Und es profitiert der LandFrauenverband. Es verdoppeln sich die Chancen, ihn langfristig fit für die Zukunft zu machen und neue Herausforderungen und Handlungsfelder frühzeitig zu erkennen.
Bislang gibt es noch wenige Erfahrungen mit Patenschafts-Programmen (Mentoring) in ehrenamtlich geführten Verbänden. Außer im Sport. Deshalb mutig einfach ausprobieren, neue Erfahrungen sammeln und sich mit anderen Patinnen im LandFrauenverband austauschen.

Regeln & Strukturen

Die Satzung ist der rechtliche „Bilderrahmen“ für die Ausgestaltung der Verbandsarbeit. Bei den bestehenden Regeln zur Amtszeit- und Altersbegrenzung für ein Vorstandsamt geht es nicht um fehlende Anerkennung und Wertschätzung der älteren Generation. Es geht ganz klar darum, den Rahmen so zu setzen, dass Veränderung und Verjüngung „die Regel“ sein muss, damit der LandFrauenverband langfristig Bestand hat.

Neue Regeln „erfinden“

Satzungsregeln | Sie entstehen nicht im Handumdrehen. Es sind Grundsatzentscheidungen, die von der Mitgliederversammlung mit einer Zweidrittel-Mehrheit beschlossen werden müssen. Um den Generationen-Mix in allen Vorständen „zur Regel“ zu machen, könnte z.B. einer Vertreterin der Landjugend die Rolle als geborenes Mitglied im Vorstand eingeräumt werden. Auch eine „U-40 Quote“ wäre eine Option – analog der Regelung, dass mindestens ein Vorstandsmitglied einen „landwirtschaftlichen“ Hintergrund haben muss. Ein „muss“ in der Satzung setzt strikte Grenzen. Ein „soll“ bzw. „sollte“ ist richtungsweisend. Und mit der Aussage „Ein Vorstandsmitglied sollte möglichst das 40. Lebensjahr nicht überschritten haben“, ist es eine richtungsweisende Empfehlung.

Kooptierung | Das bedeutet „Ergänzungswahl“. Hier entscheidet jeder Vorstand selbst darüber, wer und in welchem Umfang in die laufende Vorstandsarbeit integriert wird. Das kann dann z.B. die Landjugendvertretung sein, ein Mitglied aus bestehenden Orts- und Kreisgruppen der „Junge LandFrauen-Initiativen“ oder eine junge Frau aus einem ganz anderen Bezugsfeld.

New-Bee – Beauftragte im Vorstand | Analog den Vereinbarungen im Vorstand, wer sich um die Finanzen kümmert und wer die Neumitgliederbetreuung übernimmt, wird die Aufgabe einer „New Bee-Beauftragten“ geschaffen. Die konkreten Aufgaben ergeben sich je nach Zielsetzung und Neigung, z.B. im Jahresprogramm ein spezielles Angebot für junge Frauen zu entwickeln, das „Paten-Programm“ ein stielen und ausprobieren oder Bindeglied und Ansprechpartnerin für eine bestehende Initiative „Junge LandFrauen“ sein.

Jahres-Schnupperangebot | Diesen neuen Weg geht jetzt der Rheinische LandFrauenverband. Für jeweils ein Jahr können interessierte „New Bees“ in die Arbeit des Präsidiums „reinschnuppern“. Durch die Befristung auf ein Jahr soll mehreren jungen Frauen das Kennenlernen der Vorstandsarbeit ermöglicht werden. Interessentinnen müssen sich dafür einem Bewerbungsverfahren stellen. Der Andrang ist groß. Auch eine Idee für Orts- und Kreisvorstände?

Jeder Verein ist anders

Mutig den eigenen Weg gehen. Kein Vorstand wie der andere ist. Große Ähnlichkeiten zwischen Vorständen gibt es beim „Was“ sie tun, die meisten Unterschiede beim „Wie“.

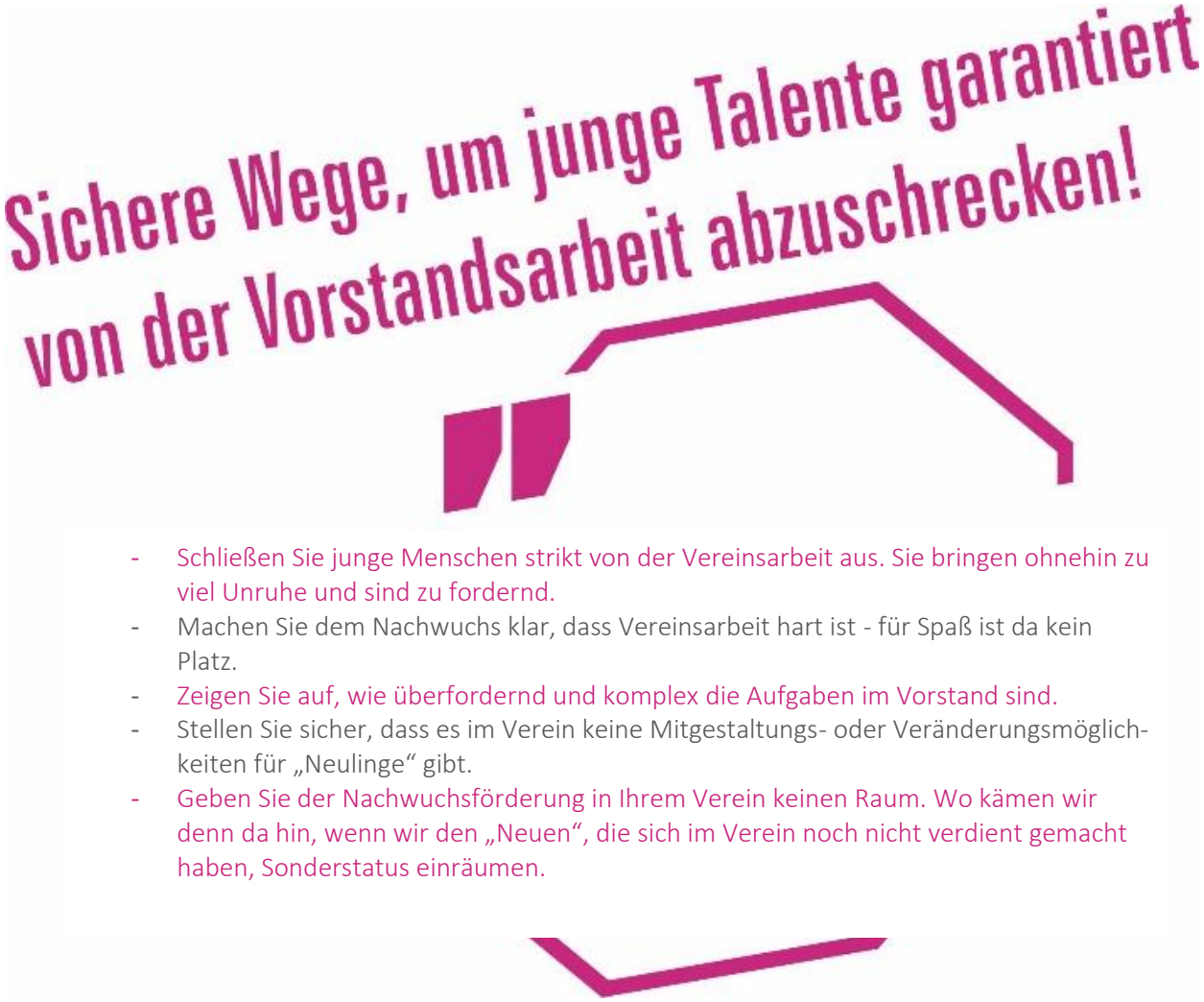
Hemmschwellen senken | Senken Sie Hemmschwellen, indem Sie die Arbeit in den Vorstandspositionen erleichtern, klare Aufgabenpakete mit Angaben zum Zeitumfang schnüren und dabei gezielt die individuellen Fähigkeiten und Talente berücksichtigen. Manche Vorstände berufen Ehrenamtsbeauftragte, die Talente aufspüren und zur Mitarbeit begeistern sollen. Beispielsweise könnten alle (Neu-) Mitglieder auf einem Talente-Bogen angeben, was sie besonders gut können und diese Angaben werden in einer Datei gesammelt. Ein Talentscout im Verein müsste hierauf sein Augenmerk richten und dafür sorgen, dass die gezeigten und angebotenen Fähigkeiten auch wirklich zum Einsatz kommen können.

Nachbarschafts-Treffs | Haben Sie schon einmal mit Ihrer Nachbarin geredet? Wann haben Sie sie zuletzt besucht? Ein Treffen mit dem Vorstand benachbarter Ortsverbände bzw. Kreisverbände ist hilfreich für Vernetzung und Austausch über Hürden, Wege und Erfolge. Ist die Nachbarschaft zu weitläufig für einen lockeren Ehrenamts-Stammtisch, bietet sich eine „Lern- und Austauschreise“ an. Die Erfahrungen aus Westfalen-Lippe beim Besuch des Niedersächsischen LandFrauenverbandes waren begeisternd: gestaunt, gewundert, gelernt, geliebt, gestärkt …

Spaß an der Vorstandsarbeit ist ansteckend | Fragen Sie sich gegenseitig im Vorstand, was Ihnen Freude an Ihrer Tätigkeit macht und was von der Anfangsmotivation noch lebendig ist. Prüfen Sie, ob Geben und Nehmen für alle Vorstandsmitglieder in Balance sind. Verändern Sie Ihre Arbeitsweise und das Arbeitspensum radikal so, dass es Ihnen wieder Spaß macht und zeigen Sie das auch Ihren Mitgliedern. Ein gutes Vereinsklima hängt nicht vom Wetter ab. Ehrenamt lebt vor allem davon, dass die Engagierten sich gegenseitig wertschätzen! Egal, ob jung oder alt, egal in welcher hierarchischen Funktion und mit welchen Talenten.

„Kopfstand“ - Stellen Sie Ihre Frage/ Herausforderung **auf den Kopf.** Die Methode macht Spaß, liefert spannende Erkenntnisse und ist für viele „Grundsatzfragen“ in der Vereinsführung einsetzbar.

Sie wollen keinen Nachwuchs für den Vorstand?



- Schließen Sie junge Menschen strikt von der Vereinsarbeit aus. Sie bringen ohnehin zu viel Unruhe und sind zu fordernd.
- Machen Sie dem Nachwuchs klar, dass Vereinsarbeit hart ist - für Spaß ist da kein Platz.
- Zeigen Sie auf, wie überfordernd und komplex die Aufgaben im Vorstand sind.
- Stellen Sie sicher, dass es im Verein keine Mitgestaltungs- oder Veränderungsmöglichkeiten für „Neulinge“ gibt.
- Geben Sie der Nachwuchsförderung in Ihrem Verein keinen Raum. Wo kämen wir denn da hin, wenn wir den „Neuen“, die sich im Verein noch nicht verdient gemacht haben, Sonderstatus einräumen.

ERFOLGSGESCHICHTEN

„Der beste Weg für eine optimale Zusammensetzung des Vorstands ist es, die Suche nach potentiellen neuen Kandidatinnen als einen langfristigen Entwicklungsprozess anzusehen“. Dieser „Lehrbuchsatz“ ist gelebte Überzeugung aller LandFrauen im Ortsverband Hubbelrath/Ratingen - kurz „Hu-Ra“. Hubbelrath ist ein „Dorf“ mit 1700 Einwohnern, Ratingen eine Stadt mit 90 Tsd. Einwohnern. Der „grenzüberschreitende“ Ortsverband Hu-Ra zählt 172 Mitglieder.

Die Fusion & Mission | „Wir haben 2009 fusioniert. Ohne Fusion hätte sich der Ortsverband Ratingen wegen Überalterung aufgelöst und wir hätten auf einen Schlag 50 Mitglieder verloren. Die Fusion hat Mut gemacht, die Vorstandsarbeit neu zu denken und zu leben“ erklärt Angelika, Vorsitzende des Ortsverbandes Hu-Ra die Vorgeschichte. Seit 10 Jahren zählt es daher zu den Grundwerten in Hu-Ra, kontinuierlich auf Talentsuche für Vorstandsnachwuchs zu sein.

Der Weg | Grundsätzlich ist immer ein Vorstandsmitglied „Ansprechpartnerin“ für Junge LandFrauen. Vor den Wahlen wird es dann ganz konkret.

- Wir denken offen und quer, wer wohl alles in Frage kommen könnte. Vorbehalte, wie z.B. „die hat ja eh keine Zeit mit drei kleinen Kindern und dann noch der Job“, bleiben außen vor.
- Drei Talente werden nach einem Anforderungsprofil ausgeguckt. Sigrid ergänzt: „Wir suchen immer mehrere aus. Ist ja nicht sicher, dass sie sofort zusagen“.
- Dann erfolgt die konkrete Absprache, wer mit wem und bis wann persönlich Kontakt aufnimmt und zu sich nach Hause einlädt.
- Für das Gespräch braucht es Ruhe und Zeit. „Freude an der Vorstandsarbeit vermitteln, die Talente des Gegenübers wertschätzen, aber auch auf aktuelle Probleme offen und ehrlich eingehen, das ist unser Weg“, hebt Angelika hervor.

Das Ergebnis | „Hurra! Sie hat ja gesagt!“ Und die Freude ist doppelt groß. Mit Irina (U 30) und Anja (U 40) sind jetzt gleich zwei junge Frauen neu im Hu-Ra Vorstand.
Und besonders schön: Der Ortsverband hat so eine perfekte Brücke zur Kreisverbandsinitiative „Junge LandFrauen Rhein-Ruhr-Wupper“.

DER 3ER MIX MACHT'S

Im südlichen Westfalen „rocken“ jetzt 153 LandFrauen den Ortsverband Kierspe. Der Verband wächst. Vor fünf Jahren waren es 105 Mitglieder.

WAS IST DA LOS?

„Uns ist wichtig, dass alle Frauen eingebunden sind und jede sich mit ihren Interessen wiederfindet“, erklären die Vorstandssprecherinnen Sylvia und Bärbel Ihre Mission. Das Erfolgskonzept dafür:

TEILEN & VERBINDEN.

Ins Rollen gekommen | Bereits um das Jahr 2000 gründete sich eine Gruppe „Junge LandFrauen“ in Kierspe. Vierzehn Jahre später waren diese „Gründerinnen“ alle deutlich jenseits der 40. Der Vorstand beschließt daher, eine neue Initiative zur Verjüngung zu starten. Planvoll und ideenreich geht es daran, eine neue „junge“ Gruppe zu gründen. Dafür gibt es 2015 eine Auszeichnung vom Deutschen LandFrauenverband. Heute nennen sich die ehemals „jungen LandFrauen“ schlicht „die“ LandFrauen.

„GEMEINSCHAFT ERLEBEN FORDERT OFFENHEIT VON ALLEN“

Dreiteilen | Der Ortsverband ist komplett in drei Untergruppen geteilt. „Junge LandFrauen“ (bis 40), „LandFrauen“ und „Seniorinnen“ (ab 60) planen und organisieren jeweils ihr eigenes Programm. Da kommen schnell 30 Highlights im 3er Mix Programm des Ortsverbandes zusammen. Und außerdem gibt es noch monatliche „Stammtische“ in jeder Gruppe.

„UNS PASST JEDER SCHUH“

Verbinden | „Die Aufteilung ist ja keine Abgrenzung. Ganz im Gegenteil“, betont Katrin. Offenheit, Durchlässigkeit und Wertschätzung prägen Struktur und Miteinander. “Je nach Interesse können alle auch an den Programmen anderer Gruppen teilnehmen. Dadurch entsteht eine gelebte Gemeinschaft, die ich nicht mehr missen möchte“, zeigt sich Monika aus der Seniorinnen-Gruppe begeistert. Ein Blick in die Programme der drei Gruppen macht deutlich, dass es auch zahlreiche Veranstaltungen gibt, die bei allen drei Gruppen als „Gemeinschaftsevent“ im Programm stehen. „Für uns jüngere Frauen ist es wichtig, von der Gemeinschaft im LandFrauenverband zu profitieren und trotzdem unsere Interessen leben zu können“, so Magdalena aus der Gruppe „Junge LandFrauen“, die sich auch im Vorstand des Ortsverbandes engagiert.

„ES IST EINFACH NUR SCHÖN“
Brunch der Kiersper LandFrauen

Zukunft | „Wir wollen weiter wachsen. Das wird uns gelingen, wenn wir mit unseren Themen am Puls der Zeit bleiben“, ist sich der Vorstand sicher und setzt dabei voll auf die Mitglieder: „Viele haben Talente, das macht manches einfacher im LandFrauenverband“.

GENERATION Z AM START

„Die LandFrauen haben ein vielseitiges und umfangreiches Programm“, lobt Antonia, 23-jährige Studentin der Agrar- und Lebensmittelwirtschaft, den LandFrauenverband. Sie kennt sich aus und ist familiär nah dran. Ihre Mutter ist Vorstandssprecherin im Ortsverband. **ABER:** „Alleine hingehen, wo man möglicherweise niemanden kennt – wer macht das schon?“ Deshalb gründete sie mit sechs Mitstreiterinnen die Gruppe „Junge LandFrauen“ im Hochsauerlandkreis.

Plan | Das 7-köpfige Orga-Team - allesamt Gen Z - geht äußerst planvoll vor. Sie setzen sich vorab mit den Positionen des LandFrauenverbandes auseinander und erarbeiten ein Grundkonzept „Junge LandFrauen HSK“ mit Zielen und Kostenplan. Dann wird ein „Schnupperabend“ - Testlauf für die Gründungsidee - organisiert. 61 interessierte „Mädels“ strömen in die Dorfhalle. „Mit so viel Zulauf haben wir niemals gerechnet“, freut sich Kristin, die den Abend mit einem Bericht über ihre Zeit in Kanada auf einer Milchfarm bereichert. Spontan werden 22 Frauen Mitglied. „Ich finde das Konzept gut, hatte bisher altersbedingt keine Beziehung zu den LandFrauen“, erklärt Katharina ihr „dabei sein“.

Entwicklung | Ein Jahr weiter ist die Gruppe auf 52 „New Bees“ gewachsen und das Orga-Team um zwei junge Frauen aufgestockt. „Wir erfahren große Wertschätzung und vielfältige Unterstützung vom Verband“, erläutert Antonia. Über den neuen Strukturfonds des LandFrauenverbandes werden Ideen und Projekte zur Verbandsentwicklung finanziert. Davon profitiert auch die Aufbauarbeit der jungen LandFrauen. Völlig verschieden sind die Themen der „Jungen“ nicht. Das Orga-Team postet z.B. auch das Programm vom KreislandFrauentag in die Gruppe mit dem Hinweis: „Es gibt auch einen extra Tisch für uns Junge LandFrauen“.

Ziele | Gemeinschaft fördern | Netzwerke bilden | jungen Frauen die Rückkehr „aufs Land“ nach Studium und Ausbildung erleichtern | Landleben attraktiv gestalten | Weiterbildung | Landwirtschaftliche Themen aufgreifen | leichterer Einstieg in die Organisation der LandFrauen gestalten |

Zukunft | „Wir haben uns vorgenommen einen Flyer aller Veranstaltungen am Jahresanfang herauszugeben und alle Termine in das Kreisprogrammheft der LandFrauen zu integrieren. Wir wollen weitere Mitglieder werben und eine noch bessere Kooperation mit den LandFrauen“, zeigt Antonia die nächsten Schritte auf.

„Die jungen LandFrauen sind eine neue Gruppe für Frauen bis 40 Jahre, die Lust haben gemeinsame Aktionen zu starten kreativ zu sein und Bock auf Abwechslung haben. Wir freuen uns, Dich bei den Jungen LandFrauen Niederrhein zu sehen!“
Mit diesem **AUFRUF** starten Anne (26), Sabrina (29) und Isabell (30) im Mai 2018 ihre Mission, möglichst viele junge Frauen für die LandFrauenarbeit zu gewinnen.

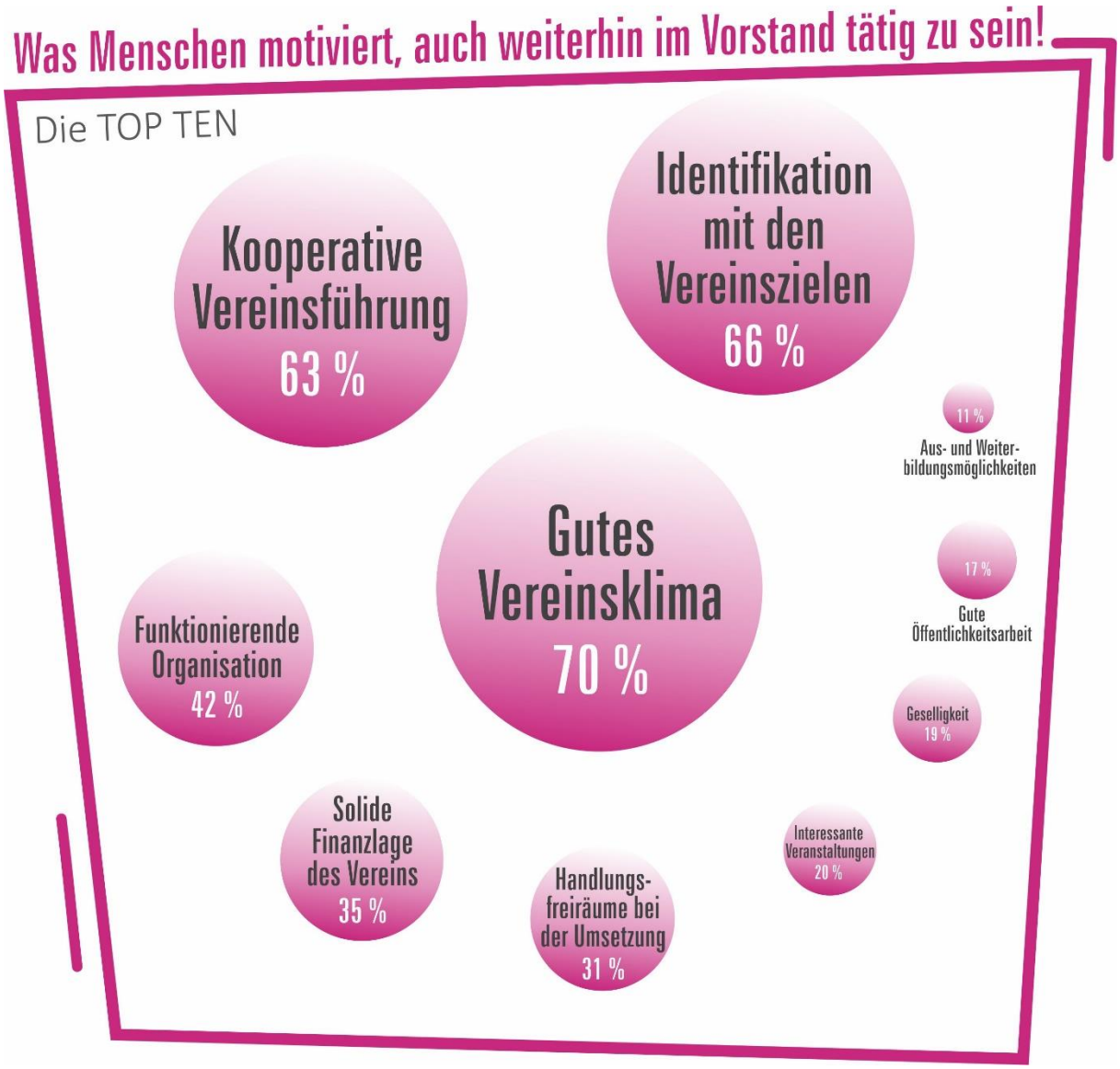
Auftakt | Die drei Initiatorinnen liegen goldrichtig mit ihrer Idee, Gleichgesinnte in der Lebensphase „zu alt für die Landjugend“ und „zu jung für die LandFrauen“ anzusprechen.
Fast 100 junge Frauen im Alter von 20 bis 40 Jahren machen sich auf den Weg zur Gründungsveranstaltung „Junge LandFrauen Niederrhein“ kombiniert mit einem Kennenlern-Brunch und einem kurzweiligen Vortrag „Leben & Lachen lernen mit der Schwiegermutter!“

Tandems | Das Besondere dieser Initiative: Es ist keine Untergruppe eines Orts- oder Kreisverbandes, sondern eine Regionalgruppe für gleich drei Bezirks- bzw. Kreisverbände: Kleve, Wesel und Geldern.
Dem trägt die Organisationsstruktur der „Niederrhein-Initiative“ Rechnung. Für Kleve ist Isabell die Orga-Ansprechpartnerin, Sabrina für Wesel und Anne für Geldern. Jeder steht eine „New Bee“–Patin aus dem jeweiligen Bezirks- bzw. Kreisvorstand zur Seite.

Junge LandFrauen Niederrhein

Entwicklung | Mit 81 Mitgliedern 18 Monate nach der Gründung ist der Aufbau ein voller Erfolg. „Wir führen derzeit sechs Veranstaltungen pro Jahr durch, mindestens eine aus dem Bereich Landwirtschaft“, erklärt das 3er Orga-Team. Marlies (62), Patin im Klever Bezirksvorstand zeigt sich begeistert: „Die jungen LandFrauen haben sehr pfiffige Ideen. Was uns besonders freut: zu einigen ihrer Veranstaltungen werden gezielt auch wir Älteren eingeladen, um voneinander zu profitieren“.

Zukunft | „Wir wollen unser Orga-Team um einige junge Frauen erweitern. So lässt sich die Arbeit besser auf mehrere Schultern verteilen“, erläutert Isabell die Ziele. „Außerdem wollen wir über die örtliche Presse und über Facebook unser Angebot noch bekannter machen, um weitere Mitglieder zu gewinnen. Egal, ob sie aus dem ländlichen Raum kommen oder aus der Stadt, ob Single oder vergeben oder schon Familie haben“.



Online-Befragung „Verein mit Zukunft! Wandel gestalten!?“, BBE (modifiziert)

LANDFRAUEN-BAUM DER ERKENNTNIS

DAS BAUM-BILD MIT VERSCHIEDENEN BLÄTTERFARBEN IST ENTSTANDEN IN EINEM KREATIVEN GENERATIONEN-WORKSHOP DES RHEINISCHEN LANDFRAUENVERBANDES. HIER WURDEN UNTERSCHIEDE IN DER SICHT VON JUNG & ALT AUF THEMEN UND VERANSTALTUNGSFORMATE DEUTLICH. DOCH AUF DIE FRAGE „WODURCH WIRD DIE MARKE LANDFRAUEN FÜR SIE ATTRAKTIV?“ ZEIGTE SICH VÖLLIGE ÜBEREINSTIMMUNG: „DASS FRAUEN PERSÖNLICH GESTÄRKT WERDEN“, „MEINE ZUKUNFT AUF DEM LAND MITGESTALTEN“ UND „DAS IMAGE VOM LANDLEBEN VERÄNDERN“. **DAS TUT GUT UND MACHT MUT.**

GETEILTE WERTE & GEMEINSCHAFT

Die New-Bee-Bewegung macht die Attraktivität der Werte und Überzeugungen des LandFrauen-verbandes und im Erleben des Wir-Gefühls deutlich. Es ist ein großer Gewinn, Menschen mit einem unterschiedlichen Mix an Lebenserfahrungen und Fähigkeiten im Verband und Vorstand zu einen. Das ermöglicht Perspektivwechsel und breit gestreute Kontakte im gesellschaftlichen Umfeld. Deshalb ist es wichtig, sich nicht abzuschotten, sondern sich immer wieder zu öffnen und stetig „New Bees“ für die Vorstandsarbeit mit ins Boot zu holen.

Perspektive „Menschen“ | Fehlende Zeit ist ein wesentlicher Hinderungsgrund, der gegen die Aufnahme einer Vorstandsaufgabe spricht. Einerseits, weil Frauen Zeitkonkurrenzen zu Familie und Beruf sehen. Andererseits, weil sie mit einem Ehrenamt zeitaufwendige, verpflichtende und langfristige Tätigkeiten verbinden.
Mit Blick auf das Ehrenamt 4.0 gewinnt es an Bedeutung, die Mitglieder stärker emotional an den Verband zu binden. Emotionale Bindung mit „Herz und Verstand“ macht ein Mitglied zum Fan. Wer Fan des LandFrauenverbandes ist, wird eher seine kostbare Zeit in die Mitarbeit investieren.
Emotionale Bindung schafft Commitment und macht Mitglieder zu Fans.

- Commitment ist inneres Engagement, eine Selbstverpflichtung, das, was man macht, von ganzem Herzen zu tun. Es ist das Gegenteil der "Mal Schauen" Einstellung. Commitment bedeutet eine hohe Identifikation mit den Zielen des Verbandes und dem LandFrauenverband als Organisation. Fundament ist die eigene Betroffenheit „als Frau auf dem Land zu leben“ und/oder eine abstraktere Betroffenheit im Sinne von Für-Etwas-Sein, wie z. B. nachhaltiger leben. Dadurch ergibt sich ein tiefes Gefühl der Verbundenheit. Wir erfahren Zugehörigkeit und erleben das ehrenamtliche Tun als sinnvoll.
- Für eine „Fan-Gemeinschaft“ sind identitätsstiftende Erlebnisse im Vorstand wichtig. Ob Jahresabschlussessen, Vorstandsradtour oder eine „Herbstausfahrt“ für alle Ortsvorstands-mitglieder in einem Kreisverband. Wo sonst erlebt man das Wir-Gefühl, das Miteinander so deutlich?

Gemeinsam etwas zu erreichen, das Miteinander zu stärken, das Fachliche mit dem Emotionalen zu verbinden – das macht die Marke LandFrauenverband aus. Sich mit Herzblut für eine Sache zu engagieren und diese Leidenschaft miteinander zu teilen.

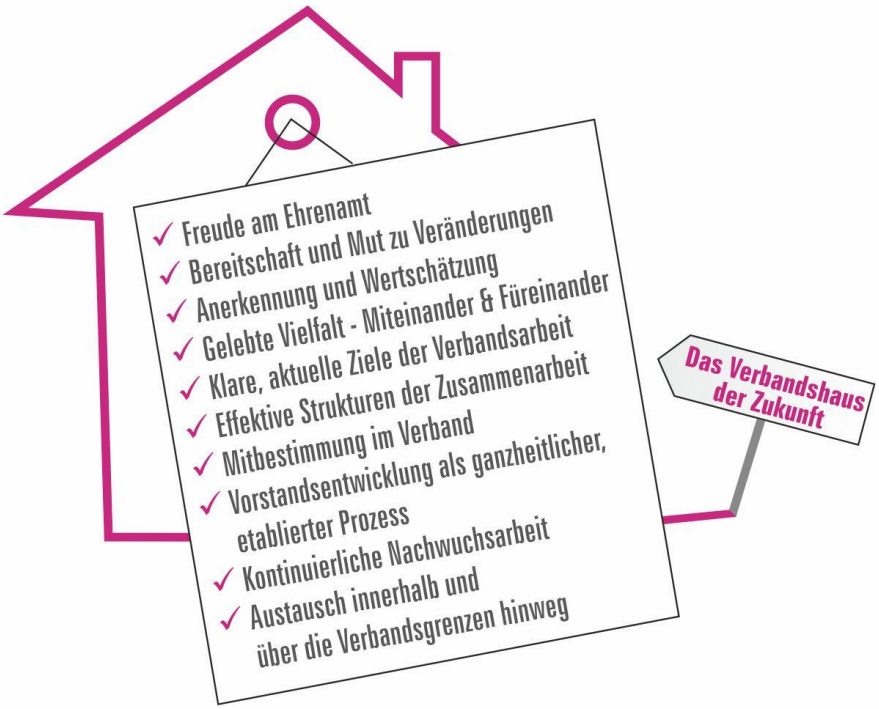
Perspektive Verband | Um die Ehrenamtsentwicklung und –förderung systematisch im Verband zu verankern, gibt es verschiedene Ansatzpunkte.

- Netzwerke und Austausch fördern: z. B. Netzwerktreffen der New Bee-Patinnen und derer, die es werden wollen. Ein attraktiver regelmäßiger Impuls „New Bee–Treff“ wozu junge Frauen gezielt auf Kreis- oder Landesebene angesprochen werden. Generationen-Workshops durchführen, z.B. der Ortsvorstand mit der örtlichen Landjugend, der Kreisvorstand mit der „Initiative junge LandFrauen“ im Kreisverband.
- Partizipationsmöglichkeiten ausbauen: Die „neuen“ Ehrenamtlichen wollen verstärkt Mitsprache und Mitbestimmung. Die digitale Transformation wird hierfür hilfreich sein, ob Social Workplace für den LandFrauenverband oder Online-Mitgliederentscheid.
- Frauen fürs Ehrenamt stärken: Hier ist der Weg eingeschlagen mit der neuen Q3-Seminarreihe für alle, die neu ein Vorstandsamt übernehmen. Jedes der acht Module schließt mit einem Qualifikationsnachweis ab. Das schätzen junge Frauen besonders.

Konstruktiv mit den gesellschaftlichen Veränderungen umgehen und sich dem Wandel der Lebensstile der jungen Generationen stellen, ist die Devise.
Dazu braucht es eine Balance zwischen offenen Gestaltungsmöglichkeiten einerseits und Traditionsverpflichtung andererseits, zwischen intensiven Beteiligungsformen und beherztem Handeln. Und es braucht ein stabiles Gleichgewicht zwischen Identitätsbildung nach innen und Offenheit nach außen.

Allen Aktiven viel Spaß und Phantasie bei der Gewinnung und Bindung der Talente verschiedener Generationen im gemeinsamen Haus „LandFrauen-Verband“.

Das Haus „LandFrauen-Verband“ der Zukunft zeichnet sich aus durch ...



Lust auf mehr?
Aber gerne!

Veröffentlichungen des LandFrauenverbandes

- Der Deutsche LandFrauenverband hat ein eigenes Themenfeld „Zukunft Ehrenamt“ im Netz geschaffen. Hier sind verschiedene Medien gebündelt: Positions- und Impulspapiere, die Broschüre „Ehrenamt 4.0 Digital“ sowie ein Leitfaden zur Pressearbeit. www.landfrauen.info Laufend aktuelle Informationen bringt der dlv-Newsletter. Er erscheint alle zwei Monate und kann über die dlv-Seite abonniert werden.
- Das LandFrauen-Video „Talente fürs Land“ gibt einen lebendigen Einblick in ehrenamtliche Vielfalt. Den Kurzfilm haben Teilnehmerinnen des Projekts „Engagiert bleiben auf dem Land“ gedreht. www.youtube.com/watch?v=N3rziLbwR8g

Informationsportale

- Das Portal Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE) liefert eine Fülle an Informationen und Arbeitshilfen zur Vorstandsarbeit in Vereinen. www.b-b-e.de
- Die Akademie Management und Politik der FES bietet unter Veröffentlichungen u.a. einen Schwerpunkt zum Thema „Ehrenamtliche Vorstände gewinnen“. www.fes.de
- Im Portal „Ländlicher Raum“ finden sich Praxisbeispiele und –Konzepte für ehrenamtliches Engagement. www.laendlicher-raum.info
- Das Vereinswiki des Landesnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement will mit Tipps, Werkzeugen und kurzen Fachinfos Vorstandsarbeit leichter machen. www.vereinswiki.info
- Der Wegweiser Bürgergesellschaft ist ein Projekt der Stiftung Mitarbeit www.buergergesellschaft.de
- Engagement-Förderung im ländlichen Raum online lernen. In dem Projekt werden Tutorien, Lernvideos usw. erprobt und voraussichtlich 2021 „marktreif“ veröffentlicht. www.volisco.de

Texte und Studien zum Thema

- Roß, Paul Stefan zum Ehrenamt 4.0. www.ehrenamt-verbindet.de_Engagement-4-0_KISS
- Engagement braucht Leadership. www.bosch-stiftung.de
- Vielfalt verstehen. Zusammenhalt stärken. Zivilgesellschaft in Zahlen. www.ziviz-survey-2017
- Freiwilligensurvey unter www.bmfsfj.de (über Suchfunktion: Eingabe des Titels)
- Wer sagt, dass Vorstandsarbeit keinen Spaß machen darf? Broschüre der FAB Bremen im BBE-Portal www.b-b-e.de/themen_materialien

DAS „PRÄSIDIUMS-TANDEM“
des Rheinischen & Westfälisch-Lippischen Landfrauenverbandes
in der sportlich-kreativen Mittagspause einer gemeinsamen Vorstandssitzung

Herausgeberinnen
Rheinischer LandFrauenverband e.V.
Westfälisch-Lippischer LandFrauenverband e.V.

Autorinnen:
Jutta Kuhles & Hildegard Kuhlmann

Layout:
Renate Miethe, Landwirtschaftskammer NRW

Ausgabe 2019
Das Modellprojekt „Engagiert bleiben auf dem Land“
wurde gefördert von der Landwirtschaftlichen Rentenbank.

rentenbank

Fotos: Rheinischer LandFrauenverband e.V. , Westfälisch-Lippischer LandFrauenverband e.V. | ijeab, lhor, alvaroc © stock.adobe.com

The New Bees

Zum Download

EINE IDEENSTARTBAHN
der LandFrauenverbände in NRW:
Rheinischer LandFrauenverband e.V.
Westfälisch-Lippischer LandFrauenverband e.V.

wllv.de

rheinische-landfrauen.de