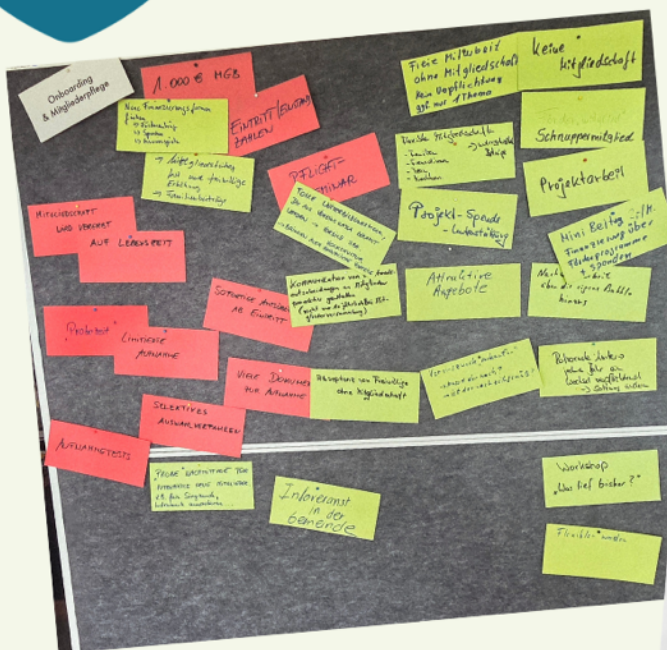


Workshop "Vereins.Kultur.Leben"

17.06.2026

Hüttenberg-Volpertshausen



- Was macht Vereine zugänglich
- und was schließt Menschen aus?
- Gesprächsrunde zum Projekt
 - Umfrageergebnisse
 - aus der Praxis: SV Volpertshausen
 - Arbeitsphase I
Kaffeepause
 - Arbeitsphase II
 - Blick auf Erkenntnisse
 - Ausblick & Ende (17:00)



ERGEBNISPROTOKOLL: Workshop am 17. Juni 2026, 14:30 – 17:00 Uhr

LEADER-Kooperationsprojekt „Vereins.Kultur.Leben“

Ort: Hüttenberg, Vereinsheim des SV 1953 Volpertshausen e.V.
(Am Sportplatz, 35625 Hüttenberg-Volpertshausen)

Teilnehmende: 23 Personen

Moderation: Henriette Klinkhart | Karin Buchner

1. Rahmen

Der Workshop ist Teil der transnationalen LEADER-Kooperation Vereins.Kultur.Leben.

Das Projekt geht von der Annahme aus, dass gerade in ländlichen Räumen Vereine Bindungskraft entfalten, regionale Identität stärken und damit eine zentrale Rolle für das gesellschaftliche Zusammenleben spielen. Diese Annahme wird durch Befragungen in allen beteiligten Regionen überprüft. Darüber hinaus gehen die Akteurinnen und Akteure der Frage nach, ob alle Bevölkerungsgruppen gleichermaßen Zugang zu Vereinen finden – und wie potentiell bestehende Schwellen minimiert oder abgebaut werden können.

Neben der Datenerhebung besuchen sich die Projektpartner im Rahmen von Exkursionen gegenseitig, lernen vor Ort gute Beispiele kennen und bearbeiten in Workshops spezifische Fragestellungen.

Der heutige Workshop widmet sich der Leitfrage, was Vereine einladend macht und was Menschen eher abschreckt.

2. SV Volpertshausen | Heike Knorz, 1. Vorsitzende

Gastgeber des Workshops ist der SV Volpertshausen, in dessen Vereinsheim die heutige Veranstaltung stattfindet. Heike Knorz, seit fünf Jahren im Vorstand, gibt einen Einblick in die Entwicklung des Vereins und die Veränderungen der vergangenen Jahre.

Bis zu ihrem Amtsantritt wurde der SV Volpertshausen überwiegend als Fußballverein wahrgenommen. Eine Analyse der Vereinsstruktur zeigte jedoch, dass die Spieler der 1. Mannschaft fast ausschließlich aus anderen Orten kamen, für ihre Einsätze bezahlt wurden und keine Bindung an den Verein oder die Gemeinde hatten. Damit trugen sie kaum zur Identität des Vereins oder des Dorfes bei, obwohl Vereine genau diese Funktion eigentlich erfüllen soll. Vor diesem Hintergrund entschied der Vorstand, die 1. Mannschaft vom Spielbetrieb abzumelden – eine Entscheidung, die zunächst auf erhebliche Widerstände stieß und in der Presse sogar als „Ende des SV Volpertshausen“ kommentiert wurde.

Tatsächlich markierte dieser Schritt jedoch einen Wendepunkt. Der Verein stärkte andere Abteilungen wie Volleyball, Beachvolleyball, Tischtennis und Gymnastik und nahm neue Sportarten wie Pickleball auf. Die Mitgliederzahl stieg von 300 auf 450, und die Zahl der aktiven Jugendlichen wuchs von 12 auf über 70.

Heike Knorz begegnete den Widerständen mit klarer Kommunikation, Rückhalt und Unterstützung im Vorstand und aus den anderen Abteilungen. Diese Geschlossenheit wurde nach außen sichtbar gemacht. Der Umgang mit der Situation zeigt, dass es Mut, Beharrlichkeit und eine klare Haltung braucht, um die Vereinsidentität zu stärken.

Wertschätzung spielt im Vereinsleben des SV Volpertshausen eine zentrale Rolle. Im Vorstand wird regelmäßig darüber gesprochen, wie sie sichtbar gemacht und gelebt werden kann. Ein Beispiel für das „gesehen werden“ ist die Fotowand im Vereinsheim.

Modernisierung und Rolle des Vereinsheims

Eine zentrale Rolle im Veränderungsprozess spielte das Vereinsheim. Es wurde 1976 weitgehend in Eigenleistung der Mitglieder erbaut – eine Entstehungsgeschichte, die bis heute die besondere Verankerung des Vereins in der Dorfgemeinschaft prägt.

Als Heike Knorz den Vorsitz übernahm, war das Gebäude stark in die Jahre gekommen und entsprach vielen Klischees eines traditionellen Sportheims: dunkle Einrichtung, zahlreiche Fußballbilder, Pokale. In Eigenleistung – vor allem durch die Volleyballerinnen des Vereins – wurde der Gastraum umfassend renoviert und neu gestaltet. Heute zeigen schwarz-weiß-Fotos aus allen Sparten sowohl die Historie als auch die Vielfalt des Vereinslebens. Der Raum wirkt hell, freundlich und einladend; Balkon und Terrasse wurden mit Unterstützung von LEADER neu möbliert.

Das Vereinsheim steht allen Dorfbewohnerinnen und -bewohnern offen und kann gegen eine geringe Pauschale für Feiern und Veranstaltungen angemietet werden. Nachdem die letzte Dorfkneipe geschlossen hatte, entwickelte der Verein das Format „Cheers and Beers“, das jeden Freitag stattfindet und vollständig ehrenamtlich getragen wird. Während früher Fußballspieler nur zum Training in den Ort kamen und ihn anschließend wieder verließen, hat sich die Situation durch das offene Format am Freitagabend verändert. Heute kommen Menschen auch wegen der sozialen Begegnung, nicht wegen des Sports ins Vereinsheim. Der Verein gewinnt dadurch wieder an Bedeutung als sozialer Treffpunkt im Dorf.

Die Entwicklung des SV Volpertshausen zeigt eindrucksvoll, wie Vereine durch Offenheit, Mut zur Veränderung und gemeinschaftliches Engagement zu einladenden Orten werden können, an denen neue Zugänge entstehen und Menschen sich zu Hause fühlen.

3. Kennenlernrunde

Nach dem Impuls von Heike Knorz ging es mit einer Kennenlernrunde weiter. Zum Einstieg in den Workshop stellten sich die Teilnehmenden kurz namentlich vor, benannten den Verein oder die Organisation, die sie vertreten, und ergänzten ein Stichwort dazu, was aus ihrer Sicht einen Verein einladend macht. Folgende Punkte wurden genannt:

- Wertschätzung
- Willkommenskultur
- Sinn stiften
- Flexibilität (projektbezogene Möglichkeiten)
- gute Angebote
- gutes Team / gute Atmosphäre
- die Menschen, die sich im Verein engagieren
- offen sein für alle und für alles
- jung und alt zusammenbringen
- Vielfalt an Themen und an Menschen
- Gemeinschaft, sich einbringen
- kein Zwang / keine Verpflichtung zur Mitgliedschaft
- das Gefühl, dazu zu gehören

4. Regionalmanagements im Gespräch

Im Anschluss kamen die drei Regionalmanagerinnen und der Regionalmanager der vier beteiligten LEADER-Regionen miteinander ins Gespräch. Auf dem Podium vertreten waren:

- Mercedes Bindhardt – Lahn-Dill-Wetzlar
- Bianca Möller – Rund um die Flaeming-Skate (Brandenburg)
- Michaela Frahndl – Lebens.Wert – Pongau-Tennengau (Österreich)
- Thomas Wallrich – Miselerland (Luxemburg)

Die Gesprächsrunde griff zentrale Fragen des Projekts auf und bot Einblicke in Entstehung, Zielsetzung und bisherige Erfahrungen.

a. Wie entstand die Idee zu „Vereins.Kultur.Leben“?

- Ausgangspunkt war die Städtepartnerschaft zwischen Jüterbog und Aßlar. Im Rahmen eines Besuchs wurde das Vereinsleben thematisiert.
- Im Austausch wurde deutlich, dass Nachwuchsgewinnung und Generationswechsel in vielen Regionen eine zentrale Herausforderung darstellen.
- Gute Infrastruktur allein reicht nicht: Vereine leben von Menschen, nicht von Gebäuden. Erst durch Engagement entsteht Wirkung.
- Daraus entstand der Wunsch, Erfahrungen zu teilen, voneinander zu lernen und das Thema gemeinsam systematisch zu bearbeiten.

b. Welche Fragen sollen durch das Projekt beantwortet werden?

- Wie gelingt der Generationswechsel in Vereinen unter heutigen Rahmenbedingungen?
- Welche Angebote erreichen bestimmte Zielgruppen wie beispielsweise junge Frauen, Mädchen, junge Erwachsene oder sehr alte Menschen – und welche nicht?
- Welche Zugangsbarrieren gibt es?
- Welche Identifikationsanker gibt es in den Regionen, und wie können sie sichtbar gemacht und gestärkt werden?

c. Warum wurde das Projekt auf europäischer Ebene angelegt und nicht regional durchgeführt?

- Eine Zusammenarbeit ist besonders sinnvoll zwischen Regionen, die vergleichbare Vereinsstrukturen kennen und ähnliche Herausforderungen teilen.
- Veränderungsprozesse in Vereinen brauchen Systematik und langfristige Strategien – dafür bietet der europäische Rahmen Stabilität und Tiefe.
- LEADER lebt von Vernetzung, Austausch und Lernnetzwerken; das Projekt greift diesen Kerngedanken ideal auf.
- Viele Herausforderungen sind grenzüberschreitend – gemeinsames Denken und Lernen ist daher naheliegend.

d. Was hat überrascht, irritiert oder nachdenklich gemacht

- Der bisherige Austausch hat bereits gezeigt, wie viel alle Beteiligten durch den Austausch und die Zusammenarbeit voneinander lernen können.
- Das Salzburger Land hat eine beeindruckende Vereinsdichte. Mehr als 60.000 Menschen engagieren sich in ca. 2.000 Vereinen, Sportvereine nicht eingerechnet. Dass es dennoch so schwierig war, Vereinsvertreterinnen und -vertreter für die Exkursion in die Partnerregion zu gewinnen, macht nachdenklich.
- Die hohe Beteiligung an der Befragung überrascht und beeindruckt gleichermaßen.

5. Ergebnisse aus den Umfragen: Aus der moderierten Gesprächsrunde mit Bianca Möller, Mercedes Bindhardt und Hieronimus Bitschnau

Fragestellungen:

- Was sind die 2 bis 3 wichtigsten Ergebnisse der beiden Umfragen?
- Welche Herausforderungen werden am häufigsten benannt?
- Was stärkt Vereine in eurer Region?
- Gab es Ergebnisse, die euch überrascht, irritiert oder nachdenklich gemacht haben?

Hieronimus Bitschnau, Salzburger Volkskultur

- Was sind die 2 bis 3 wichtigsten Ergebnisse der beiden Umfragen?
- Welche Herausforderungen werden am häufigsten benannt?

Von den 796 Vereinen berichten rund 60 % von Nachwuchsproblemen. Als ein Grund wird häufig ein sehr großes Freizeitangebot für Jugendliche genannt, das die Bindung an Vereine erschwert.

Die Umfrage hat außerdem einen blinden Fleck sichtbar gemacht: Die Gruppe der über 50-Jährigen wurde bisher kaum berücksichtigt – obwohl sie durch den demografischen Wandel eine große, aktive und engagierte Zielgruppe darstellt. Gerade diese Altersgruppe ist oft fit, motiviert und bereit, sich einzubringen.

- Was stärkt Vereine in eurer Region?

Gut ausgebildete Führungskräfte stärken Vereine. In der Region gibt es dafür eine Kooperation mit der Universität und einen Studiengang im Vereinsmanagement, der ohne Abitur zugänglich ist („*Manager regionaler Vereins- und Kulturarbeit*“). Dennoch ist der „Bodensatz“ der Vereine schwer erreichbar – besonders jene Vereine, die ohnehin wenig Ressourcen haben.

- Gab es Ergebnisse, die euch überrascht, irritiert oder nachdenklich gemacht haben?

Überraschend war, dass zwar die meisten Vereine gerne mehr jugendliche Mitglieder gewinnen möchten, aber nur etwa die Hälfte tatsächlich einen Jugendbeauftragten hat. Diese Lücke zeigt, dass Anspruch und gelebte Praxis noch deutlich auseinanderliegen.

Mercedes Bindhardt, RM Lahn-Dill-Wetzlar

- Was sind die 2 bis 3 wichtigsten Ergebnisse der beiden Umfragen?
- Welche Herausforderungen werden am häufigsten benannt?

Auffällig war der hohe Anteil an Vorstandsmitgliedern, die an der Umfrage teilgenommen haben. Ebenso sichtbar wurde eine deutliche Lücke zwischen dem Wunsch, junge Menschen stärker einzubinden, und der tatsächlichen Umsetzung. Offenbar fehlt vielen Vereinen dafür noch das passende Werkzeug – sei es in Form von Methoden, Strukturen oder konkreten Zugängen zu jungen Zielgruppen.

- Was stärkt Vereine in eurer Region?

In der Region Lahn-Wetzlar gibt es im öffentlichen Bereich verschiedene Ansprechpartner für Vereine – darunter die Stabsstelle Sport, Kultur und Ehrenamt beim Landkreis sowie das

Kulturamt der Stadt Wetzlar. Gleichzeitig sehen sich Vereine jedoch mit viel Bürokratie und zahlreichen Vorschriften konfrontiert, die schnell zu Hürden werden können.

Das Regionalmanagement kann hier unterstützen, indem es Verbindungen zu bestehenden Strukturen schafft, Orientierung bietet und bei organisatorischen Herausforderungen unterstützt.

- Gab es Ergebnisse, die euch überrascht, irritiert oder nachdenklich gemacht haben?

Überraschend war die hohe Beteiligung an der Befragung: 260 Personen haben den Fragebogen vollständig ausgefüllt. Das zeigt deutlich, dass die Umfrage – und das dahinterstehende Thema – einen echten Bedarf in der Region getroffen hat.

Bianca Möller, Rund um die Flaeming-Skate

- Was sind die 2 bis 3 wichtigsten Ergebnisse der beiden Umfragen?
- Welche Herausforderungen werden am häufigsten benannt?

Ein grundsätzliches Problem in Brandenburg ist die Abwanderung junger Menschen aus dem ländlichen Raum. Die Umfrage zeigt, dass viele Vereine für Jugendliche schwer erreichbar sind, die Distanzen sind groß, und der Weg lohnt sich für viele nicht. Gleichzeitig haben junge Menschen wenig Zeit, und viele traditionelle Vereinsangebote sprechen sie wenig an.

Deutlich wird auch, wie wichtig Wertschätzung für Engagement ist. Doch das Ehrenamt stößt zunehmend an die Grenzen seiner Ressourcen – zeitlich, personell und organisatorisch. Hier könnte gezielte Unterstützung helfen, um Vereine zu entlasten und Engagement attraktiver zu gestalten.

- Was stärkt Vereine in eurer Region?

Um Vereine zu stärken, spielt die richtige Form der Wertschätzung eine entscheidende Rolle. Wertschätzung kann viele Ausdrucksformen haben und wirkt als wichtiger Motivationshebel für freiwilliges Engagement. Gleichzeitig zeigt sich, dass manche Formen wenig wirksam sind: Als Negativbeispiel wird die jährliche Ehrung durch die Landrätin genannt, bei der Ehrenamtliche in verschiedenen Kategorien ausgezeichnet werden – eine Geste, die viele nicht wirklich erreicht oder berührt.

- Gab es Ergebnisse, die euch überrascht, irritiert oder nachdenklich gemacht haben?

Überrascht hat die Tatsache, dass viele Vorstandsmitglieder ohne eigene Vereins-E-Mail-Adresse arbeiten und stattdessen ihre private Adresse nutzen. Das macht deutlich, dass in vielen Vereinen grundlegende Basisstrukturen fehlen, die für eine professionelle und entlastende Vereinsarbeit wichtig wären.

6. Arbeitsphasen

Auf Grundlage dieser ersten Eindrücke tauschten sich die Teilnehmenden in zwei Arbeitsphasen zur Leitfrage des Workshops aus: Was macht Vereine einladend – und was schreckt potenzielle Mitglieder oder Verantwortliche eher ab?

In der ersten Arbeitsphase arbeiteten die Kleingruppen mit der Kopfstandmethode. Sie sammelten bewusst zugespitzte Stichpunkte zur Frage: „Was müssten wir tun, damit sich Menschen auf keinen Fall in unserem Verein engagieren?“

Während der kurzen Kaffeepause sortierten und clusterten die Moderatorinnen die gesammelten Punkte. Daraus ergaben sich fünf Themenfelder:

- Kultur & Zwischenmenschliches
- Onboarding & Mitgliederpflege
- Strukturen & Prozesse
- Finanzen & Ressourcen
- Kommunikation & Information (intern wie extern)

Da zu den beiden letztgenannten Bereichen nur wenige Punkte zusammenkamen, arbeiteten die Teilnehmenden anschließend mit den drei erstgenannten Themen weiter. Ihre Aufgabe war es nun, aus den negativen Beispielen konkrete Handlungsansätze abzuleiten: Wie lässt sich der jeweilige Ansatz ins Positive drehen („reverse“) – und wen oder was braucht es dafür?

Um die Systematik zu verdeutlichen, greifen wir einige Aspekte exemplarisch heraus und verweisen im Übrigen auf die beigefügte Fotodokumentation.

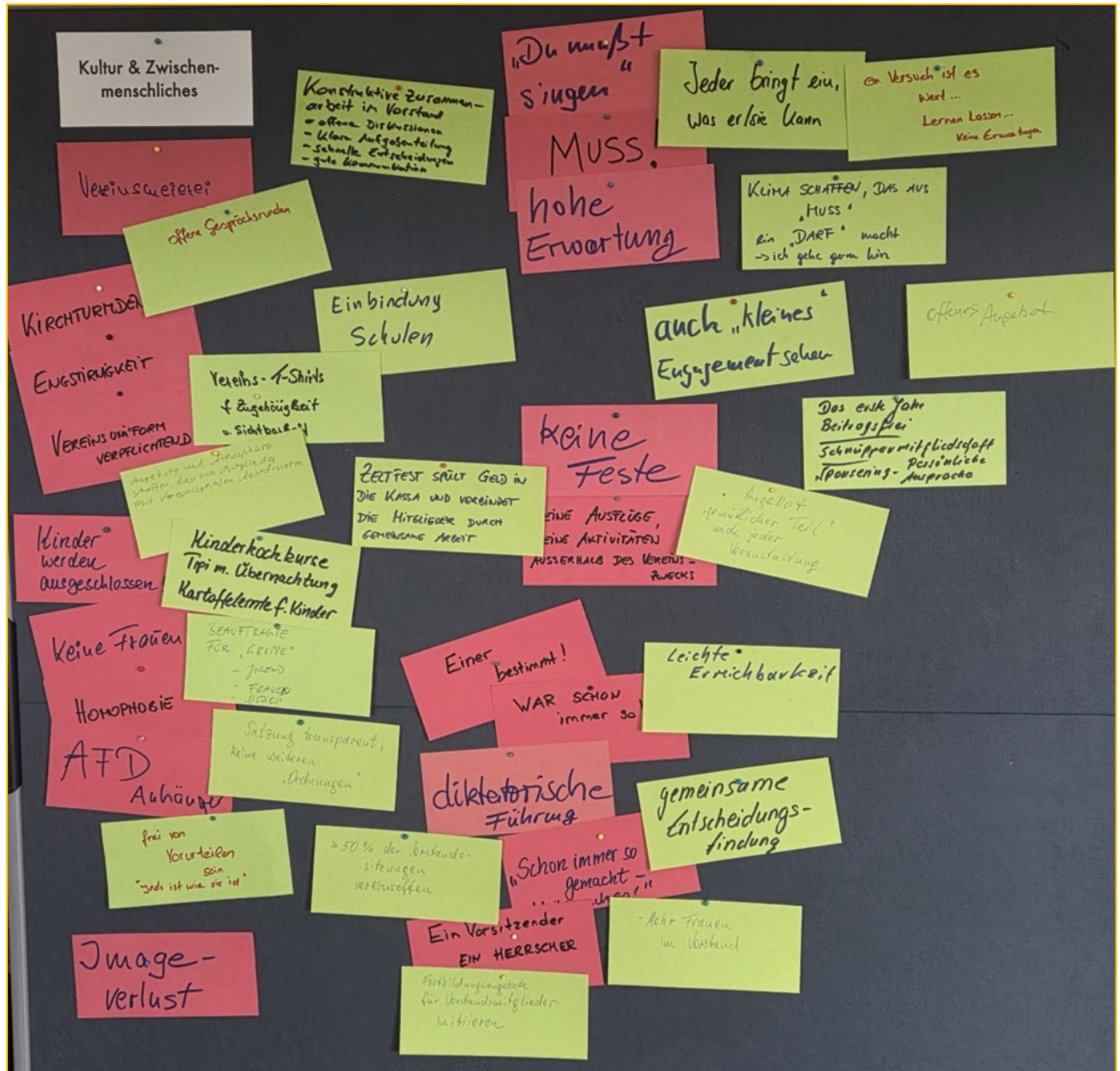
Negativaspekte „Vorstand Führung“ (Vereinskultur)	Reverse & Handlungsansätze
• „Das war schon immer so.“ • Einer bestimmt • diktatorische Führung • ein Vorsitzender – ein Herrscher	• gemeinsame Entscheidungsfindung • mehr Frauen in den Vorstand (<i>Diversität</i>) • Fortbildungsangebote für Führungskräfte (<i>Moderation, Führung etc.</i>) • 50% der Vorstandssitzungen sind öffentlich

Negativaspekte „Mitgliedschaft“	Reverse & Handlungsansätze
• Mitgliedschaft wird vererbt • Einstand „Eintritt“ zahlen • € 1.000 Jahresbeitrag • Aufnahmetest	• Schnupper- u. Fördermitgliedschaften • gestaffelte Beiträge • projektbezogene Mitarbeit ohne Mitgliedschaft • attraktive Angebote Mehrwert für Mitglieder

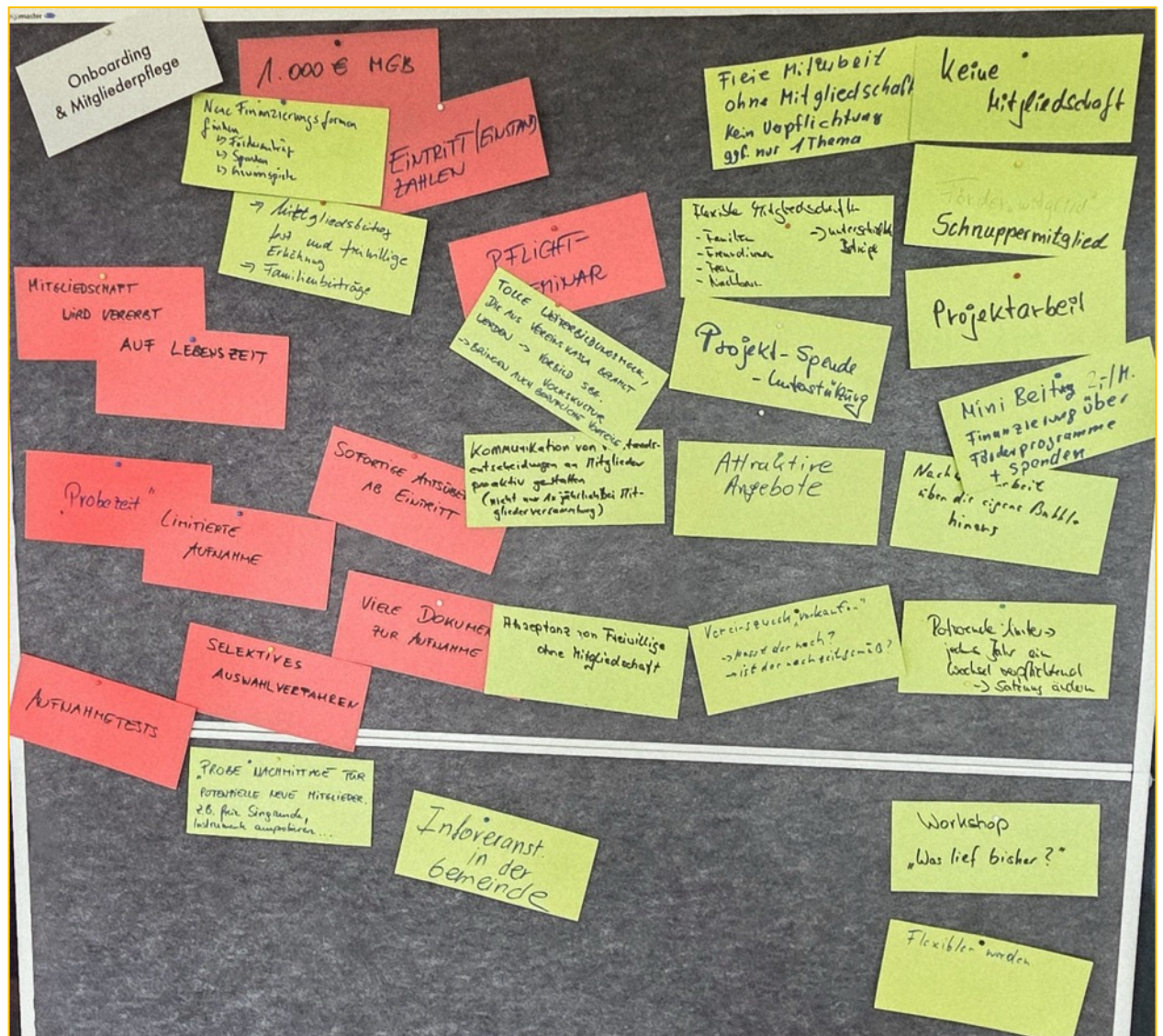
Negativaspekte „Strukturen Prozesse“	Reverse & Handlungsansätze
• Bürokratie • Zeitfresser • hoher Arbeitsaufwand • viel Arbeit	• Aufgabenbörse • rotierende Aufgaben • Frage nach den Vorlieben • Umfrage unter den Mitgliedern

Im Folgenden sind die Arbeitsergebnisse der beiden Arbeitsphasen dargestellt. Dabei zeigen die roten Karten die Ergebnisse der ersten Arbeitsphase (Kopfstandmethode – Negativaspekte), die grünen Karten die Ergebnisse der zweiten Arbeitsphase (Reverse & Handlungsansätze).

Arbeitsergebnisse Kultur & Zwischenmenschliches



Arbeitsergebnisse Onboarding & Mitgliederpflege



Arbeitsergebnisse Strukturen & Prozesse

Strukturen & Prozesse

gute Pressearbeit

Angebote, die keinen interessieren

alte Ops

KEINE JUGENDARBEIT

VERBODUNGEN IM VEREIN

Bürokratie

VORSTANDSTREFFEN
Montags 8:00 morgens

PUTZDIENST
NACH VERANSTALTUNGEN

UNZIELIERTE PFLICHTAUFGABEN ZUWEISEN

GENA: BEAUFTRAGTER WERDEN

PROTOKOLL FÜHREN

PFLICHTSTUNDEN

DIENT PLANE SCHREIBEN

VERANSTALTUNGEN SEIN LÖSUNGS ANHEDEN

ANWESENHEITS-PFLICHT

Wer jünger Vereinsmitglied will, muss auf die heutige Zeitumgebung Rücksicht nehmen
↳ Projekterfolg
↳ nicht mitbringen sein

geschlossene VS Runde

kein Konzept

keine Transparenz

Zusammenhalt
sicher nicht da...

Es gibt kein "Nur Du"

im Team mit abwechselnder Verantwortung

eng- Kooperation mit Gemeinde und Vereinsgemeinschaft

BEI ANTRAG MITGLIEDER-SCHWACH

INTERESSEN abfragen
↳ kann man heraus helfen

Teile Aufgaben u. Verantwortl.

Klare Aufgabenverteilung (Richtplan) (Sachverhalt)

Entscheidungsprozessraum

Viel Arbeit

Zeitfresser

HOHER ZEITAUFWAND

Beisprechung ab und zu auch mit d. ganzen Verein - nicht im Vorstand - Spontane Abstimmung!

Regeln 2030 aufstellen
↳ gewisse Ziele definieren

Aufgabenbörse

IDEEN sammeln
z.B. ELISZEIT
→ Führung organisieren

Frage nach den Vorlieben

Umfrage starten
→ Was würden die Mitglieder?
→ Was und kein Fall?

**Steter Tropfen...
Geduld bewahren!**

PFLICHT - PRIVATVERSICHERUNG - ZULAGE -

Private Haftung

gute Haftpflichtversicherung für Vereinsmitglieder, die auch greift.

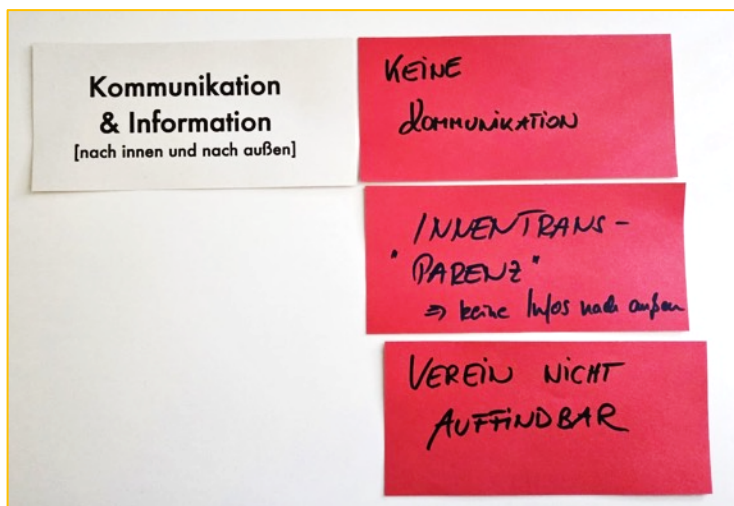
@ LEADER! Dankentwacklung
Vereinsrechtliche Fördermittel an bieten, z.B. in LDK
→ Minuspunkte bei 1000 € oder größerer Bürokratie

Nachrichtlich: Nennungen zu den Themenfeldern

- Finanzen & Ressourcen
- Kommunikation & Information (intern wie extern)

aus der 1. Arbeitsphase (Kopfstandmethode).

Wie zuvor beschrieben, wurden für diese beiden Themen nur Stichpunkte zur Frage: „Was müssten wir tun, damit sich Menschen auf keinen Fall in unserem Verein engagieren?“ gesammelt. Auf den „Reverse“ der 2. Arbeitsphase, also das Drehen des Gedankens ins Positive und die Ableitung von Handlungsansätzen, wurde für diese beiden Themen aufgrund der geringen Anzahl der Ansatzpunkte verzichtet.





Auftraggeber:
LEADER-Region Lahn-Dill-Wetzlar e.V.
Solmsbachstr. 5
35606 Solms
Telefon: +49 (0) 6442 / 9220504
E-Mail: info@lahn-dill-wetzlar.de
www.lahn-dill-wetzlar.de



Auftragnehmerin:
HKlinkhart
Stadt & Region: Strukturen – Prozesse – Wirkungen
Großaltenstädter Str. 84
35586 Wetzlar
Telefon: 06441 786755-0
E-Mail: mail@hklinkhart.de

Workshop und Ergebnisprotokoll sind Teil eines Projekts, das von der Europäischen Union kofinanziert wird.



HESSEN