



*„Willkommen!
Mitwirkung
ausdrücklich
erwünscht.“*

Handreichung für eine gute Willkommenskultur
in der GEW

Einführung

Vorwort	3
Was ist „Willkommenskultur“?	
Was ist eine gute Willkommenskultur?	4
• Willkommenskultur in der GEW – oder: Willkommenskultur hört niemals auf	
• Wie Menschen in der GEW einladend, aber auch ausschließend sein können	
• 8 konkrete Tipps für die Umsetzung einer guten Willkommenskultur	
Wie begrüßen wir neue Mitglieder?	
Und was kommt nach der Begrüßung?	7
• Neumitglieder willkommen heißen, einbinden und beteiligen	
• Checkliste für die Begrüßung eines neuen Mitglieds Aktivierung (noch) nicht aktiver Mitglieder	
• Anregungen für die Gestaltung attraktiver Mitmach-Angebote	
Warum ist der Generationendialog so wichtig und wie kann er funktionieren?	12
• Wie Jung und Alt voneinander profitieren können	
• Potentiale der „Neuen Alten“ nutzen: Mehr als Gartenarbeit und Golfspielen!	
• Wertschätzung von langjährigen oder ausscheidenden Mitgliedern	
Wie hat sich die Gesellschaft verändert?	
Funktionieren Gemeinschaft, Solidarität und ehrenamtliches Engagement nicht mehr?	16
• Berücksichtigung gesellschaftlicher Veränderungen bei der Gestaltung unserer GEW-Angebote	

Vorwort

Schnell wurde klar, dass der Name für unsere „Kommission Generationenwechsel“ nicht genau passt. Eingesetzt am Gewerkschaftstag in Duisburg am 25. November 2017, sollte diese Arbeitsgruppe Ideen und Konzepte zum Gelingen des Generationenwechsels in der GEW erarbeiten. Doch schon in den ersten Diskussionsrunden stellte sich heraus, dass es bei diesem Thema um das Miteinander in der GEW gehen muss; dass der Begriff „Generationendialog“ viel treffender ist. Dabei ist das „Willkommen“ ein wichtiger Punkt, was allerdings bei einem freundlichen „Hallo!“ nicht aufhört, auch nicht, wenn ein interessiertes „Na, wer bist du denn? Herzlich willkommen in der Runde!“ folgt. Eigentlich hört Willkommenskultur niemals auf.

Und so haben wir unsere Erfahrungen in verschiedenen Gremien der GEW ausgetauscht, haben Mitglieder-Statistiken und Umfragen ausgewertet. Bei GEW aktiv im September 2019 haben wir zur „Willkommenskultur“ einen Workshop angeboten, der gut besucht war und wertvolle Erfahrungen und Anregungen geliefert hat. Auf diese Weise ist diese Handreichung entstanden. Sie will Impulse geben, um ein gutes Miteinander in der GEW zu stärken. Es ist eine Ideensammlung ohne Erfolgsgarantie. Denn letztlich muss sich jede und jeder in den verschiedenen Ebenen und Gremien einbringen, sich kritisch hinterfragen und selbst aktiv werden. Offenheit und Experimentierfreude sind dabei wichtige Erfolgsfaktoren.

Eine gute Kultur des Miteinanders – eine Willkommenskultur als Roter Faden – hilft bei der Gewinnung, beim Einbinden, Aktivieren und Halten nicht nur neuer Mitglieder. Sie fördert ein gutes, wertschätzendes Miteinander der Generationen, sowohl den Generationendialog als auch den Generationenwechsel – ein wichtiger Beitrag für eine zukunftsfähige GEW.

Eine Anmerkung zum Schluss: Auch wenn gerade niemand „Neues“ in der Sitzung oder bei einer Veranstaltung auftaucht, sollten wir die Zeiträume nutzen, eine eigene Willkommenskultur für alle zu etablieren und zu leben – Respekt und Wertschätzung beleben die eigene Arbeit und freuen nicht nur neue Mitglieder, sondern auch langjährige.

Was ist „Willkommenskultur“? Und was ist eine gute Willkommenskultur?

Der Duden sagt:

Will|kom|mens|kul|tur

durch politische und soziale Maßnahmen begünstigtes gesellschaftliches Klima, das von Offenheit und Aufnahmebereitschaft gegenüber Migranten geprägt ist

Synonyme: Offenheit, Toleranz, Aufnahmebereitschaft, Gastfreundlichkeit

Für die GEW könnte man das so übersetzen:

Kultur des Miteinanders, die durch Offenheit und Aufnahmebereitschaft gegenüber Neuen geprägt ist; eine Kultur, die den Neuen, aber genauso den „Alten“, Interesse und Wertschätzung entgegenbringt.

Willkommenskultur in der GEW – oder: Willkommenskultur hört niemals auf

Immer wieder kommen wir in Situationen, in denen wir „die Neue“ oder „der Neue“ sind. Jede und jeder kennt solche Situationen aus unterschiedlichen Zusammenhängen.

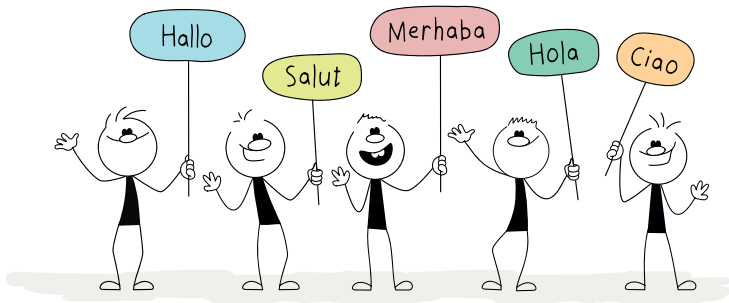
Stell dir zum Beispiel einmal vor, du gehst das erste Mal zum Training des Freizeit-Sportvereins. Lange hast du dir das vorgenommen ... Das ist ein etwas mulmiges Gefühl: Wer und was erwartet mich dort? Werde ich freundlich aufgenommen? Kann ich mithalten? ... Du hast viele Fragen und bist ein bisschen aufgeregt.

Sicherlich wünschst du dir, dass ...

- du freundlich als der oder die „Neue“ begrüßt wirst,
- dir jemand erklärt, wie das hier so abläuft,
- du erst einmal ausprobieren kannst und nicht sofort eine Hauptrolle übernehmen musst, aber dennoch in das Spiel integriert wirst,
- die „Alten Hasen“ Rücksicht nehmen und dir Dinge erklären, wenn du unsicher bist,
- man in den Pausen und nach dem Training auf dich zugeht, sich vorstellt, sich nach dir erkundigt – kurzum: Interesse zeigt,
- man sich von dir verabschiedet („Hoffentlich kommst du wieder?“) und Kontaktdaten austauscht.

Oft entscheidet dieses erste Training darüber, ob der oder die Neue ein zweites Mal erscheint und dann vielleicht einen Platz in der Gruppe findet.

Diese Situation aus dem Sportbereich ist gewiss übertragbar. Entspannter und angenehmer sind Situationen in gewohntem „Setting“ mit bekannten Menschen und Themen. Das hat viel mit Atmosphäre zu tun, und die wiederum hängt von den äußeren Gegebenheiten, viel mehr aber von den Menschen ab: Wie verhalten sie sich? Was strahlen sie aus? Wie und was reden sie?



Wie Menschen in der GEW einladend, aber auch ausschließend sein können:

Einladende Menschen ...

- haben die Personen in der Runde im Blick.
- freuen sich über neue Gesichter und wollen die Neuen kennenlernen: „Schön, dass du da bist!“
- reden über Ideen.
- feiern Veränderungen.
- vergeben anderen.
- lernen ständig.
- übernehmen Verantwortung für ihre Fehler.
- sind dankbar.
- stellen sich Ziele und setzen sie Schritt für Schritt um.

Ausschließende Menschen ...

- schauen nur auf den Verhandlungsgegenstand.
- finden Neue lästig und würden lieber unter sich bleiben: „Jetzt muss ich das noch einmal erklären ...“.
- konzentrieren sich auf das Tagesgeschäft.
- fürchten Veränderungen.
- grollen anderen.
- wissen bereits alles.
- machen andere oder „die Umstände“ für ihre Fehler verantwortlich.
- haben Ansprüche.
- hetzen von Auftrag zu Auftrag.

8 Konkrete Tipps für die Umsetzung einer guten Willkommenskultur:

1. Alle stellen sich vor.

- Namen nennen und Namensschilder aufstellen
- Vorstellung nicht nur mit Namen und Funktion, am besten noch ein paar Sätze darüber hinaus, vielleicht etwas Persönliches oder zum Thema des Tages; Interesse, an dem bzw. der Neuen signalisieren

2. Die Sitzung transparent gestalten.

- „offene“ Tagesordnung, in der Neue Platz haben zu Wort zu kommen
- Abläufe und Inhalte erklären
- Klare Kommunikation: unbekannte Abkürzungen vermeiden oder klären, Vorgehensweisen nicht als selbstverständlich voraussetzen
- Raum für Fragen schaffen: Fragen sind wichtig und tragen zur Klärung bei.

3. Eine angenehme Sitzungsatmosphäre schaffen.

- Alle können sich sehen und wahrnehmen.
- Es stehen Knabbereien, Getränke etc. auf dem Tisch.
- Licht, frische Luft und Raumakustik sind angenehm.

4. Möglichkeiten der Beteiligung anbieten.

- Immer wieder einladend fragen: „Wer möchte mitmachen?“
- Delegieren; Talente und Ressourcen in den Blick nehmen
- ABER nicht mit Aufgaben und Ämtern überrollen!

5. GEW-Strukturen vermitteln.

- Möglichkeiten finden, neuen Mitgliedern die oft undurchsichtigen GEW-Strukturen zu vermitteln
- Vielleicht eine*n „Mentor*in“ finden, der bzw. die die Neuen „an die Hand nimmt“

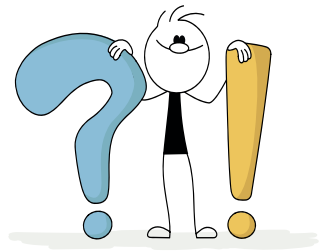
6. Persönliche Ansprache üben.

- Neue nicht nur förmlich begrüßen, sondern ausführlich und interessiert
- Zum Geburtstag gratulieren (oder zu anderen besonderen Anlässen)!
- In der Pause oder nach der Sitzung das Gespräch suchen
- Möglichkeit anbieten, im kleinen Kreis Fragen zu stellen

7. Die Verabschiedung einladend gestalten.

- Kontaktmöglichkeit klären und Daten austauschen
- Nach den ersten Eindrücken erkundigen
- Vorausblicken: Was kommt als Nächstes? Konkrete Angebote machen bzw. auf interessante Veranstaltungen hinweisen

8. Und ein freundliches Lächeln ist immer dabei!



Wie begrüßen wir neue Mitglieder? Und was kommt nach der Begrüßung?

Die Begrüßung neuer Mitglieder führt oftmals ein Stiefmütterchen-Dasein. Dabei sind neue Mitglieder wichtig: Sie bringen frischen Wind, neue Ideen und Kompetenzen – und Beiträge. Eine persönliche Begrüßung signalisiert Wertschätzung und ein Herzlich-Willkommen. Der erste Eindruck zählt! Erste Begegnungen bleiben in Erinnerung. Eine Begrüßung 6 Wochen nach dem Beitritt kommt an wie lauwarmes Kaffee ...

Neumitglieder willkommen heißen, einbinden und beteiligen

*Ich bin neu in der GEW.
Hat das überhaupt jemand
mitbekommen? An wen
kann ich mich wenden?*

*Ob ich auch mal
eingeladen werde?
Ich weiß gar nicht,
was mir die GEW
überhaupt bietet
hier in meiner Stadt.*

*Ich würde ja
gerne einmal zu einer
GEW-Veranstaltung
gehen.
Aber ich kenne
niemanden. Ob ich dort
willkommen bin?*



Checkliste für die Begrüßung eines neuen Mitglieds

- Wir versenden einen persönlichen Begrüßungsbrief. Er enthält die Kontaktdaten der GEW und einer Ansprechperson mit Foto sowie die Kurz-Vorstellung der Ortsgruppe. Aktuelle Einladungen zu GEW-Veranstaltungen legen wir bei. Dies geschieht innerhalb der ersten zwei Wochen nach dem Beitritt.
- Wir benennen eine dauerhafte Ansprechpartnerin oder einen Ansprechpartner.
- Wir klären den Kommunikationsweg und tauschen die Kontaktdaten aus.
- Wir überreichen ein Begrüßungsgeschenk und verbinden das vielleicht sogar mit einem persönlichen Kurz-Besuch.
- Wir richten einen Willkommens-Abend oder -Nachmittag für Neue aus, vielleicht einen Kennenlern-Stammtisch in der Kneipe mit Alt und Neu.
- Wir reservieren bei Veranstaltungen, etwa der Jahreshauptversammlung, Plätze für Neu-Mitglieder und dekorieren diese entsprechend. Die Neumitglieder begrüßen wir dann ausdrücklich.
- Wir fragen nach einigen Monaten einmal freundlich nach, wenn wir von dem oder der Neuen nichts gehört haben; ob die Person sich in der GEW willkommen fühlt und „angekommen“ ist.

Kurzum: persönlich, kurzfristig, informierend, einladend

Aktivierung (noch) nicht aktiver Mitglieder

Und dann gibt es da noch die zahlreichen GEW-Mitglieder, die noch gar nicht aktiv geworden sind – aus verschiedenen Gründen. Sie sind vielleicht zum Berufseinstieg eingetreten, weil ihnen die Schlüsselversicherung oder die rechtliche Absicherung – „falls es mal Probleme gibt“ - wichtig waren. Auch diese Personengruppe ist eigentlich „neu“ und sollte in den Blick genommen werden. Die weiter gestellte Frage muss also lauten: Wie können wir Neumitglieder und passive GEWler*innen ansprechen und aktivieren? Wie halten wir unsere Mitglieder und binden sie an die GEW?

Wir brauchen Mitmach-Angebote: nützlich, projektartig, nett



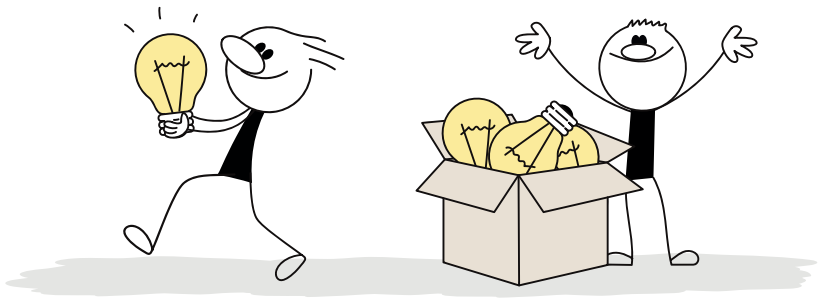
Anregungen für die Gestaltung attraktiver Mitmach-Angebote

Format:

- fester Rhythmus, vielleicht Reihencharakter mit Wiedererkennungswert, z.B. vierteljährlich
- feste Verantwortlichkeit, z.B. in einem kleinen Team
- Dauer: ca. 2h
- Aufnahme in die Jahresplanung

Ausgestaltung:

konkretes Thema/Inhalt (mit Nutz-Wert) + Geselligkeit (Catering, angenehmer Ort, Austausch ... Stichwort: Willkommenskultur) + GEW-Infos (kann „nebenher“ laufen) + Gesichter (Kennenlernen von Funktionsträger*innen als Ansprechpartner*innen)



Ausrichtung:

- Themen/Inhalte müssen „brisant“ sein, also für die Mitglieder interessant, aktuell, nützlich
- auch: zielgruppenorientiert, z.B. für Seiteneinsteiger*innen, Berufsanfänger*innen oder Menschen kurz vor dem Ruhestand
- (möglichst) schulformübergreifend
- bewährte Veranstaltungen dürfen sich auch wiederholen
- Blick „über den Tellerrand“: Abgucken in anderen Bezirken; GEW-Vernetzung nutzen

mögliche Themen:

- Ruhestandsregelungen
- psychologische Themen, z.B. Lehrerbild, pädagogische Haltung
- Umgang mit Unterrichtsstörungen, Heterogenität
- Auszeiten aus dem „Hamsterrad“ (Entlastung)
- Erkundung außerschulischer Lernorte
- Stadtführung
- neue Medien, z.B. edkimo (Feedback-App) oder Instrumente zu Videokonferenzen
- Veranstaltungspaket zur Didacta
- Projekt zu lokalen Veranstaltungen, etwa zum Carnival der Kulturen, zum 1. Mai, zur Schulentwicklungsplanung oder einer Beteiligung an einer „Demo gegen Rechts“ ...



auch:

Projekte zur inhaltlichen Arbeit: konkret, produktorientiert, zeitlich begrenzt

denn: Menschen wollen gestalten, und nicht (nur) verwalten!

- Dauer: etwa 3 Monate (als Projekt mit konkretem „Produkt“)
- Koordination über eine konkrete Person oder ein kleines Team
- Mitarbeit nach Interesse und Ressourcen, offene Einladung, bewusste Einbindung von bisher noch nicht aktiven GEW-Mitgliedern





Warum ist der Generationendialog so wichtig und wie kann er funktionieren?

Vorurteil 1:

„Die Alten ziehen ja eh ihr Ding durch, wie es immer schon war. Und wenn es nicht gut läuft, sind die Umstände schuld.“

Vorurteil 2:

„Die Jungen wissen doch noch gar nicht, wie man erfolgreich politisch agiert. Ihnen fehlen Wissen und Erfahrung, und eigentlich haben sie ja andere Sachen im Kopf.“

Das gibt es tatsächlich: Langjährige GEW-Mitglieder, die nicht offen für Neues, unbeweglich und vielleicht sogar starr an ihrem Amt kleben. Und auf der anderen Seite junge „Heißsporne“, die ohne Konzept und Grundwissen die Welt auf den Kopf stellen wollen.

Wie Jung und Alt voneinander profitieren können

5 häufige und typische Kompetenzen der Jungen

- können sich noch lange engagieren, mit den Aufgaben wachsen, der Arbeit eine neue Ausrichtung geben
- fit im Umgang mit den neuen Medien
- stellen ungewohnte Fragen, bringen neue Ideen und setzen Impulse
- Offenheit und Experimentierfreude (dazu gehört auch: Fehler dürfen passieren!)
- haben andere Zielgruppen und deren Bedürfnisse im Blick

5 häufige und typische Kompetenzen der Alten

- Lebens- und Berufserfahrung
- fachliche Expertise
- Organisationserfahrung
- Gelassenheit und Routine
- gute Vernetzung, ausgeprägte Kontakte

Vorurteil 1b:

„Die Alten lassen mich als Neue von ihren Erfahrungen profitieren: Ich darf Fragen stellen, die vielleicht manchmal ziemlich dumm sind; sie geben mir wertvolle Tipps, ohne besserwisserisch rüber zu kommen; und auf der anderen Seite haben sie ein offenes Ohr für meine Ideen. Hier und da konnte ich sogar schon kleine Veränderungen bewirken.“

Vorurteil 2b:

„Die Jungen bringen frischen Wind in unseren Laden! Tatsächlich sind unsere Strukturen über die Jahre ziemlich eingefahren. Vieles passt nicht mehr. Wir „Alten Hasen und Häsinnen“ brauchen den kritischen Blick der jungen Generation – von den Vorzügen der neuen Medien ganz zu schweigen. Ich habe jetzt sogar gelernt, an einer Videokonferenz teilzunehmen. Eine tolle Sache!“

Es geht also um die Gestaltung einer Win-Win-Situation für alle. Dafür gibt es kein Patent-Rezept, wesentlich ist die Grundhaltung der Beteiligten. Offenheit und Wertschätzung sind auch hier die entscheidenden Stichworte – und Kommunikation: reden und reden lassen, fragen und antworten, Raum für Äußerungen geben, interessiert nachfragen und Fragen zulassen, auch „dumme“ Fragen ermöglichen und Fehler als Chancen begreifen!

Fazit: Die zukunftsfähige GEW ...

- arbeitet erfolgreich, weil junge Menschen sich engagiert einbringen.
- hat viele ältere und erfahrene Menschen, die junge Menschen in ihrem Engagement unterstützen, indem sie sie an ihrer Expertise, ihren Erfahrungen und Kontakten teilhaben lassen.
- schafft und lässt Freiräume.
- lässt Neues zu, prüft aber auch Bewährtes und behält es ggf. bei.
- gibt das Organisationswissen (Erfahrungswissen) bewusst weiter.
- hat eine starke Außenwirkung als Bildungsgewerkschaft für alle Generationen und Bildungsbereiche.

Potentiale der „Neuen Alten“ nutzen: Mehr als Gartenarbeit und Golfspielen!

„Jetzt bin ich also
Ruheständlerin.
Dabei fühle ich mich
noch garnicht
wirklich ‚alt‘ oder
als Rentnerin.
Mein Beruf hat mir
immer Spaß
gemacht. Jetzt habe
ich neue Freiräume.“

„Austausch und
Diskussion bringen mich
weiter, gerne treffe ich
mich mit unterschiedlichen
Menschen. Jung und Alt,
verschiedene Berufsfelder
und Schulformen treffen in
der GEW aufeinander.“

„Die GEW-Arbeit ist
nach wie vor
wichtig für mich.
Viele Themen finde
ich immer noch
spannend. Und
ich habe noch
viele Ideen!“

Weniger, älter und bunter! Mit diesem Dreiklang sind die Folgen des demografischen Wandels in Deutschland beschrieben. Dabei sind die heutigen Senioren häufig noch fit, mobil und abenteuerlustig. Sie bringen viel freie Zeit, Wissen und Tatendrang mit. Ältere Menschen sind mehrheitlich optimistisch und fühlen sich meist jünger als sie sind. Hier schlummert viel Potential!

Der Gewinn ist dabei alles andere als einseitig. Wer sich „für die gute Sache“ engagiert, bekommt eine Menge zurück. Anderen zu helfen und Erfahrungen weiterzugeben, macht Spaß. Es führt Menschen zusammen, bringt Anerkennung und neues Wissen. Nicht ohne Grund betonen Ehrenamtliche oft, wie glücklich sie ihre Aufgabe macht. Auch neue Studien der Glücksforschung belegen, dass Schenken glücklich macht.

Diese Bürgergruppe zwischen Berufs- und Greisensphase, zwischen „Muss“ und „Muße“, könnte mehr leisten als garteln und golfen, konstatiert auch der Hamburger Zukunftsforscher Horst Opaschowski.

Aber auch für die heutigen Senior*innen gilt nach den Erkenntnisse der Sozialwissenschaften: Die moderne Freiwilligen-Bürger-Bewegung versteht sich eher als „schnelle Einsatztruppe“. Wer heute Lust und Zeit hat, engagiert sich sporadisch für eine gute Sache, nicht lebenslanglich. Oft stehen familiäre

Aufgaben im Wege, etwa die Betreuung der Enkel oder pflegebedürftige Angehörige. Also sind auch für die Senior*innen häufig Projekte attraktiver als die Übernahme eines Amtes. Kurz: gestalten statt verwalten.

Wertschätzung von langjährigen oder ausscheidenden Mitgliedern

„Danke und tschüss! Viel Spaß im Ruhestand!“ – Das soll’s gewesen sein? Eine gute Willkommenskultur hört niemals auf.

A) Verabschiedung von (langjährigen) Mitarbeiter*innen

- Verabschiedung in einem feierlichen und würdigen Rahmen
- persönliche Worte, Gesten, Geschenke ...
- Einladung an langjährige Weggefährte*innen, die auch zu Wort kommen dürfen
- Perspektiven und Möglichkeiten aufzeigen für die zukünftige GEW-Mitarbeit

Und nach der Verabschiedung: Ruheständler*innen weiter im Blick behalten und einbinden, etwa durch

- die Zusendung von Einladungen und Informationen
- ausdrückliche Begrüßung bei Veranstaltungen
- markierte Sitzplätze, etwa auf der JHV
- Gratulationen zu runden Geburtstagen oder Jubiläen
- Anfragen zu bestimmten Themen, zu denen die Lebens- und Berufserfahrungen hilfreich sein können
- Absprachen treffen zur möglichen Mitarbeit und Einbindung

B) Einbindung von ausscheidenden Mitgliedern

Rahmenbedingungen und Organisation: Klare Absprachen sind wichtig!

- Was sind meine Aufgaben konkret?
- Welcher Umfang meines Einsatzes wird erwartet?
- Wer ist für mich zuständig, wenn ich eine Frage, eine Idee oder ein Problem habe?
- Wem gegenüber bin ich rechenschaftspflichtig?
- Bekomme ich Materialkosten, Fahrtkosten etc. erstattet oder eine Aufwandsentschädigung?

Wertschätzung und Anerkennung sind der wichtigste „Lohn“. Dazu sollten sich alle Beteiligten kritische Fragen stellen:

- Gibt es eine gute Einbindung und eine funktionierende Kommunikation?
- Können Fragen und Probleme offen angesprochen werden?
- Suchen alle gemeinsam konstruktiv nach Lösungen?
- Ist vielleicht der Wechsel des Aufgabenfeldes bzw. eine Anpassung der Aufgabenbeschreibung nach einiger Zeit sinnvoll?
- Erfahre ich Wertschätzung und Anerkennung für meine Themen und Anliegen, etwa durch eigene Tagesordnungspunkte und genügend Zeit und Raum in den Sitzungen?

Wie hat sich die Gesellschaft verändert? Funktionieren Gemeinschaft, Solidarität und ehrenamtliches Engagement nicht mehr?

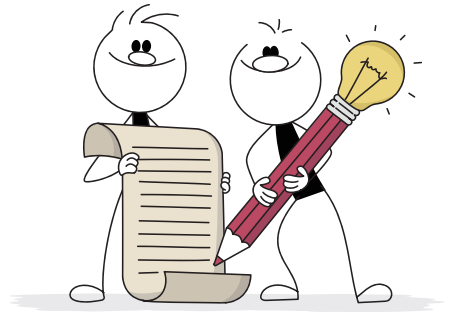
Die Bedenkenträger*innen sagen:

*Wir leben in einer Ego Gesellschaft.
Alles ist individualisiert.
Selbstverwirklichung und Spaß
stehen für viele an erster Stelle.*

*Die plurale Gesellschaft hält
so viele Möglichkeiten bereit!
Die Menschen picken sich das
heraus, was sie gerade gut
finden oder was ihre aktuelle
Lebenssituation trifft.
Morgen ist das vielleicht schon
wieder anders.*

*Die jungen Leute
kommunizieren doch
nur noch digital, selbst
Lebenspartner*innen
finden sie über
Online Portale!
Echte Begegnungen
und gemeinsame
Aktionen spielen viel
weniger eine Rolle.*

Berücksichtigung gesellschaftlicher Veränderungen bei der Gestaltung unserer GEW-Angebote



Die Fakten zu gesellschaftlichen Veränderungen:

- Die Anzahl der Vereine hat sich seit 1970 verfünffacht. ↑
- Die Mitgliederzahlen in den Vereinen sind auf 44% gesunken (von 62% im Jahr 1992). Die Prozentzahlen beziehen sich auf die Gesamtbevölkerung, also 44% bzw. 62% der Bevölkerung sind Mitglied in einem Verein. ↓
- Auf dem Land sind die Vereinsmitgliedschaften konstant →, in der Großstadt um 10% gesunken. ↓
- Attraktiv sind Sportvereine, Hobby- und Interessenvereine (Musik und Gesang, Kleingarten, Tierzucht, Karneval ...). ↑
- Verlierer sind Umwelt- und Tierschutzvereine, politische und caritative Organisationen. ↓
- Menschen wollen gestalten ↑ statt verwalten ↓, sind also für die Besetzung von „Posten“ schwer zu motivieren. Ein aktuelles Beispiel ist die Fridays-for-Future-Bewegung, der sich die Parents, die Teachers, die Scientists etc. angeschlossen haben.
- Förderlich sind zeitliche und räumliche Unabhängigkeit, eine zielorientierte, phasenweise und bedarfsgerechte Ausrichtung von Angeboten und die Motivation über das soziale Umfeld. ↑
- Abschreckend wirken wöchentliche Treffen, hierarchische Mitgliedsstrukturen und eine schlechte digitale Vernetzung. ↓
- Junge Menschen wollen sich nicht mehr „aufopfern“ ↓, erwarten aber meist eine immaterielle „Vergütung“ ihrer Arbeit: Selbstbestätigung, Stärkung des Selbstbewusstseins, persönliche Reifungsprozesse und Anerkennung für ihre Arbeit. Sie achten genau auf die Balance zwischen Engagement und Entspannung, zwischen Aktivität und Abstand. ↑

Ein-Blick in die GEW:

Eine Befragung des Bundesausschuss' junge GEW & Bundesausschuss' der Studenten und Studentinnen aus dem Jahr 2017 hat bestätigt, dass es durchaus aktivierbare Mitglieder gibt. Auf NRW runtergerechnet bedeutet das für die unter 35jährigen GEW-Mitglieder:

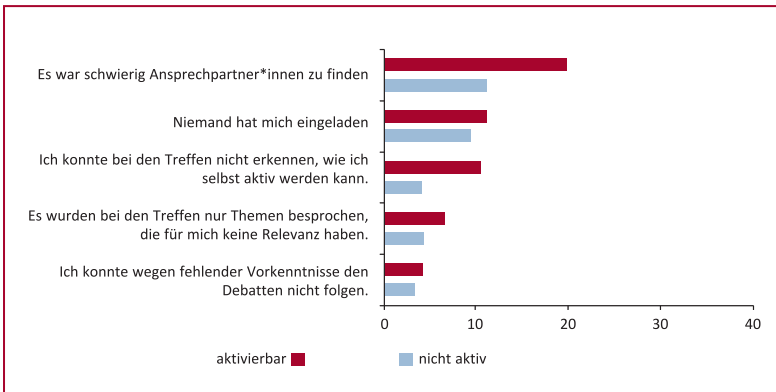
5% sind aktiv (in einem Gremium und/oder einer Arbeitsgruppe)

47% sind aktivierbar (haben Interesse an einer aktiven Mitgliedschaft, sind aber aktuell nicht aktiv)

48% sind nicht aktiv (und haben auch kein Interesse an einer aktiven Mitgliedschaft)

Die aktivierbaren und nicht aktiven Mitglieder wurden nach ihren Erfahrungen in der GEW befragt, konkret nach den Hemmnissen, aktiv zu werden¹:

Erfahrungen in der GEW NRW



Als Konsequenzen und Maßnahmen nennt der Bundesausschuss u.a. Folgendes: „Systematische Willkommenskultur: Mitglieder direkt anzusprechen und/oder über eine informative, kreative Öffentlichkeitsarbeit zu einer Mitarbeit zu gewinnen ist der erste Schritt in Richtung einer systematischen Willkommenskultur.“ Zudem wird betont, dass eine direkte Ansprache potentiell Interessierter wirksam ist, dass Zeit und Ort passen und die Themen einen Bezug zur persönlichen Arbeits- und Lebenssituation haben müssen, dass der Informationsfluss über Beteiligungsmöglichkeiten verbessert werden und die Arbeitsstrukturen hinterfragt werden müssen.²

Die Konsequenzen für unsere GEW-Angebote

Wir müssen gründlich nachdenken über:

- Sind Raum und Zeit bedürfnisorientiert? ... zum Beispiel in angenehmer Atmosphäre? Familienfreundlich?
- Sind neue Medien im Einsatz? ... etwa die Nutzung von Visualisierung und der Austausch auf digitalen Plattformen?
- Haben wir eine einladende Tagungsatmosphäre? ... durch persönliche Einladung und Transparenz von Ansprechpersonen? Stehen Getränke und Knabbereien auf dem Tisch? Werden alle freundlich begrüßt, eingebunden und wertgeschätzt?
- Ist unsere Arbeitsweise klar und strukturiert, ziel- und ergebnisorientiert? Werden alle beteiligt? ... zum Beispiel durch klare Schwerpunktsetzungen und Aufgabenverteilung nach Fähigkeiten und Interessen?

Also: Wir brauchen andere Angebotsformate:

- phasenorientiert: keine Langzeit-Bindung
- bedarfsorientiert: mit direktem Nutzen
- beteiligend: mit Partizipation und Wertschätzung („eine Rolle spielen“)
- effizient: Ziele erreichen

¹ Ausführliche Umfrageergebnisse und Schaubilder zum Thema „Mitgliederaktivierung – Gremienarbeit und Willkommenskultur“ finden sich im Projektbericht der Kommission Generationenwechsel in der GEW NRW 2019 (Seite 10ff.).

² Die Ergebnisse der repräsentativen Umfrage von Mai 2017 „Was fördert oder hemmt junge GEW-Mitglieder am aktiven Engagement in der GEW?“ ist nachzulesen unter https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=55878&token=bd136142dfe568bc465dfca50041e4cd1661bc05&sdownload=&n=201705-Broschuere_jungeGEW.pdf

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft

Nordrhein-Westfalen
Nünningstr. 11
45141 Essen
TEL.: 0201 29 403-01
FAX: 0201 29 403-51

info@gew-nrw.de
gew-nrw.de