

Motivation, Energie und langfristiger Erfolg im Ehrenamt und Business

— Bernd Reutemann



Hier bin ich aktiv



PERFORMANCE-CONSULTING



SOZIALES



LEISTUNGSSPORT





Was auch kommt: Wir haben schon vieles geschafft



1995–2005

Aufbruch gewagt

Jugendensembles gegründet, Rock und Pop ins Programm geholt, neue Konzertformate ausprobiert.



2005–2020

Neues verankert

Jugendförderung und moderne Konzerte wurden Alltag. Vereine organisatorisch angepasst.



2020–2026

Durchgehalten

Monatlang ohne Proben und Auftritte, danach gemeinsam neu gestartet.

DAS HABEN WIR ÜBERSTANDEN



Corona: keine Proben, keine Auftritte



Finanzengpässe und Währungsreform



Führungswechsel

Wir wissen, wie es geht: Jede Krise haben wir gemeinsam gemeistert. Die nächste schaffen wir auch.

Die nächste Kehrtwende: unser Vereinerlebnis

DAMALS VERÄNDERT

KEHRTWENDE 2026

Jugendmannschaften gründen	→ Jugendliche an Entscheidungen beteiligen
Fitness- und Gesundheitssport aufnehmen	→ Neue Trainings- und Mitmachformate ausprobieren –
Nachwuchs ausbilden	→ Nachwuchs langfristig begeistern und binden
Mehr Training und Wettkämpfe	→ Leistung, Zeitaufwand und Spaß ausbalancieren - homeoffice 😊
Vorstand und Trainer führen	→ Verantwortung auf mehrere Schultern verteilen – Projektgruppen
Traditionen bewahren	→ Traditionen pflegen und Neues zulassen



LEITGEDANKE

Hat unser
Vereinsmodell
Zukunft?

Unser Sport hat Zukunft. Jetzt zählt, wie wir Verein leben.

Mut zur Veränderung: Tradition weiterentwickeln, damit die nächste Generation dazugehören will.

Das Konzept der Lieblingsmarke – positive Resonanz



Positive Spürbarkeit – Mitarbeiter – Kunde – Partner



Marke wird auf der Rennstrecke gemacht...



Marke: Stolz und was dazugehört



BAUSTEIN 1

Performance zeigen

Gute Leistung in Sport und Musik macht stolz. Ein starkes Spiel, Rennen, Konzert macht stolz. Ein erfolgreiches Fest...



BAUSTEIN 2

Vor und nach dem Rennen

Die Marke wirkt nicht nur auf der Rennstrecke: Anreise, warm-up, Auftreten und das Miteinander danach.



BAUSTEIN 3

Besonderheiten pflegen

Was gibt es nur bei uns? Eigene Traditionen, Stimmung, Performance und Rituale machen den Verein unverwechselbar.

Stolz ist ansteckend: Wer stolz auf seinen Verein ist, erzählt davon und holt andere dazu.

Das Gute sehen: Was gut läuft, bekommt Bühne



UNSERE GOOD-NEWS



Volksbank Mittelhessen



Bankverein Barnsdorfer Burg



regelmäßig
Omega 3
😊

Heute ganz
aufgeputzt
zu sein 😊

dass Du
da bist 😊

Danke,
für's
Mit-
machen

keep
Swinging

Danke,
für's
Mit-
machen
gesam

Stark
Essen

Unser
Team

Stark
Mit-
machen

Schön,
dass
Du da
bist

Herz-
lich-
kommen
Herzliche

Danke, dass
Du Dir
Zeit ge-
nommen
hast

Herzlichen
Kollaboration,
die mit einem
Pfeil zusammen-
hängen

Herzlichen
Kollaboration,
die mich
unterstützen

Ein starker
Schritt

Hochzeit

Hochzeit
Anne und
Luis

Bestes
Team

50/50
Scorpion

Bestes
Team

Bestes
Team

Bestes
Team

50/50
+ Scorpion

Bestes
Team

Bestes
Team

Bestes
Team



Und, wie war's ...?

Was für ein Scheiß,
ich bin der einzige Depp....

Motivationskiller in Führung

Fehlt Zeit



WAS HILFT

Aufteilen, weglassen

Aufgaben auf mehrere Schultern verteilen und Unwichtiges streichen.

Fehlt Unterstützung



WAS HILFT

Menschen direkt ansprechen

„Wer fragt, bekommt Antworten.“

Fehlt Perspektive



WAS HILFT

Unser Verein 2035

Warum gibt es uns? Welche Aufgabe übernimmt jede und jeder?

Welchen Fokus hast Du? Was berichtest Du vom Verein, wenn Du nach Hause kommst?

... frage mal Deine Frau / Deinen Mann ;-)

Führung im Wandel: vom Libero zur ganzen Mannschaft

FRÜHER · DER LIBERO FÜHRT



Eine zentrale Führungsfigur · Der Libero ordnet.

Reagieren statt antizipieren · Alle warten auf Ansagen.

Klare Hierarchie · Die Mannschaft folgt.

Ordnung und Absicherung · Stabilität durch einen.

HEUTE · DIE MANNSCHAFT STEUERT



Geteiltes Spielverständnis · Alle kennen die Taktik.

Proaktiv statt reaktiv · Das Team verschiebt gemeinsam.

Verantwortung auf allen Positionen · Jeder denkt mit.

Dynamik und Flexibilität · Anpassen in Echtzeit.

Führung heute: Alle wissen, was zu tun ist, und handeln gemeinsam.

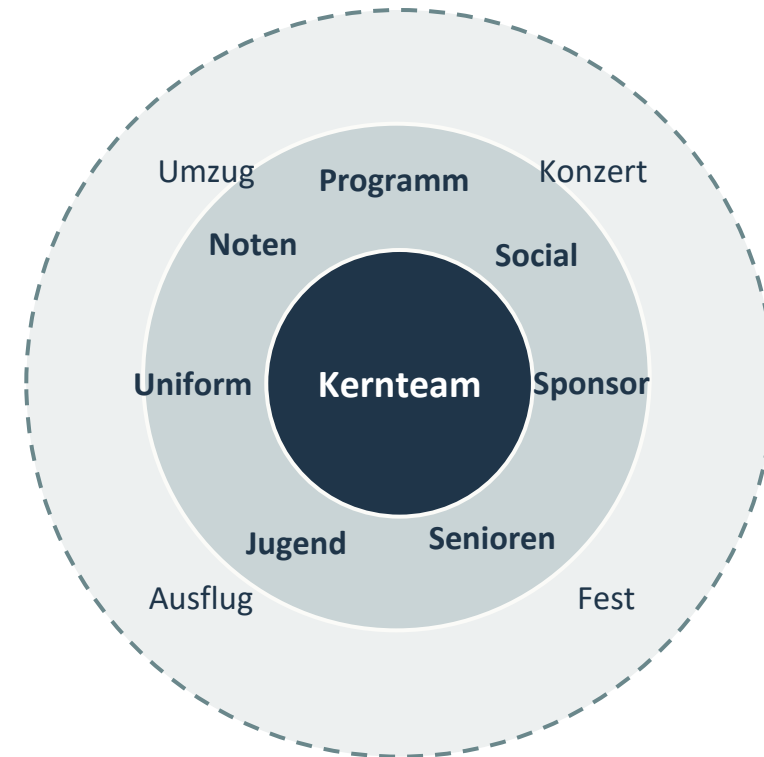
Vom Pyramiden-Verein zum Kreis-Verein

BISHER: die Pyramide



Bewährt: klar und verlässlich.
Aber: Viel lastet auf wenigen.

KÜNFTIG: drei Ringe



Kernteam: hält zusammen, setzt Prioritäten
Feste Bereiche: dauerhaft, im Duo besetzt
Projektteams: auf Zeit, mit klarem Ende

Der Grundsatz: Nicht die Menschen anpassen, sondern das Amt.



Probe heute:

- ☐ Stücke festlegen
- ☐ Auftritt vorbereiten
- ☐ Noten sortieren
- ☐ Registerbesetzung
- ☐ Termine abstimmen

Warum immer weniger “Ja” sagen....

WARUM KEINER JA SAGT	WAS HILFT
Wer Ja sagt, kommt nicht mehr raus	Amt auf Zeit, Nachfolge von Anfang an planen
Allein mit allem	Im Duo besetzen: jung und erfahren – Nachfolge !!!!
Angst vor Haftung und Papierkram	Klare Abläufe, Vorlagen, Hilfe vom Verband
Ein fertiges Amt, wenig zu gestalten	Ziel und Rahmen klären, dann machen lassen
Viel Kritik, wenig Dank	Einsatz sehen und persönlich danken

Nicht die Menschen sind das Problem, sondern wie wir das Amt zuschneiden.

Ein Dezember ohne Motzen

Einen Monat lang wird in der großen Runde
nicht gemeckert. 
Wer Kritik hat, bringt einen Vorschlag mit. 



Mehr
Freude an
der Musik



Besser
zusammen-
spielen



Ideen statt
Motzen!



Nicht jeder Tag ist vergnügungssteuerpflichtig



UNSER LEITSATZ

„Wer meckert, hat
Interesse an uns ...

*... die anderen kommen einfach
nicht mehr.“*

Ihr seid nicht alleine: Andere Vereine kennen das



Nachwuchs geht verloren

Im Fußball meist in der B- und A-Jugend, im Musikverein oft nach der Jugendkapelle.



Anderes ist wichtiger

Schule, Job und Freunde konkurrieren mit Verein, Auftritt und Spiel.



Engagement sinkt gefühlt

Oder werden die Aufgaben einfach mehr? Beides lohnt einen ehrlichen Blick.



Disziplin wird zur Aufgabe

Pünktlichkeit, Probenbesuch und Zusagen sind nicht mehr selbstverständlich.



Ehrenämter bleiben leer

Für Vorstand, Kasse oder Jugendleitung finden sich immer schwerer Freiwillige.



Voneinander lernen

Was im Sport funktioniert, kann auch im Musikverein helfen.

Mehr als
ein Verein.

Tradition
Leidenschaft
Zukunft.

GEMEINSAM
FÜR STEINBACH.

Wurststand 2.0



- praktisch
- wetterfest
- mehr Platz
- Strom
- Kühlschrank
- Grill
- Getränke
- Vereinslook ♥

Ideen:

- Holzoptik?
- Container-Lösung?
- mit Überdachung?
- rechts Ausgabe
- links Kasse
- beleuchtet?



Ehrenamt
Starke Menschen
Starker Verein.

5 × Warum im Fußball: Nachwuchs geht verloren

AUSGANGSLAGE „Nach der A-Jugend hören viele auf.“

- 1 **Warum?** Viele haben keine Lust mehr aufs Training.
- 2 **Warum?** Das Training ist langweilig, immer dasselbe.
- 3 **Warum?** Der Trainer ist „naja“: wenig Ideen, wenig Feedback.
- 4 **Warum?** Es gibt kein richtiges Team, jeder spielt für sich.
- 5 **Warum?** Die 1. Mannschaft lässt sich nie sehen: kein Vorbild.

URSACHE

Nicht die Lust am Fußball fehlt, sondern der Anschluss an die Erste.

LÖSUNGSEEN

- Spieler der Ersten als Co-Trainer, 1 × im Monat
- Gemeinsames Training mit der Ersten
- Trainer weiterbilden und begleiten
- Teamrituale: gemeinsam zum Spiel der Ersten

Kopfstand am Beispiel: Das Ehrenamt bleibt leer

KOPFSTAND-FRAGE „Was müssen wir tun, damit niemand mehr Verantwortung übernimmt?“

SO KLAPPT ES GARANTIERT NICHT

„Ämter auf Lebenszeit vergeben.“

„Neue einfach allein machen lassen.“

„Jede Idee in der Versammlung zerreden.“

„Nie Danke sagen, nur kritisieren.“



UMGEDREHT: SO GELINGT ES

Ämter auf Zeit und Aufgaben in Projekten

Duos, Stellvertreter und Einarbeitung

Klarer Spielraum: selbst entscheiden dürfen

Danke im Alltag, Erfolge gemeinsam feiern

Der Trick: Übers Scheitern redet man leichter. Umgedreht entstehen echte Ideen.

Mut – Zuversicht – ohne Übermut...



Wird das funktionieren? Weiß ich nicht, aber was ist das Schlimmste, was passieren kann, wenn wir es ausprobieren?

Für Klarheit und Sicherheit sorgen

FRAGEN BEUGT
SPEKULATION
VOR....

Willst du mit
mir gehen?



☐ ja

☐ nein

☐ vielleicht

(bitte ~~das~~ ankreuzen)

5 × Warum am Beispiel: Engagement sinkt gefühlt

AUSGANGSLAGE „Beim Sommerfest helfen immer weniger mit.“

- 1 **Warum?** Viele tragen sich nicht in die Helferliste ein.
- 2 **Warum?** Sie wissen nicht, was genau auf sie zukommt.
- 3 **Warum?** Auf der Liste steht nur „Helfer gesucht“, ohne Aufgabe und Zeit.
- 4 **Warum?** Die Planung steckt im Kopf von zwei Leuten.
- 5 **Warum?** Niemand ist fest zuständig, es läuft „wie immer“.

URSACHE

Nicht der Wille fehlt, sondern die klare, kleine Aufgabe.

LÖSUNGSEEN

- Schichten à 2 Stunden mit klarer Aufgabe
- Persönlich ansprechen statt Liste aushängen
- Duos übernehmen je einen Bereich
- Danke sichtbar machen, z. B. bei der nächsten Probe

Stille Post 😊

1

Allein ausfüllen · 5 Min.

Block 1: Worauf bist Du stolz, was raubt Dir Energie? Name und Telefon nicht vergessen.

2

Karte tauschen · 5 Min.

Dein Nachbar liest Deine Herausforderung und schreibt in Block 2, was er probieren würde.

3

Kurz besprechen · 5 Min.

Karten zurücktauschen. Fragt nach, wenn ein Tipp unklar ist.

4

Vornehmen · 5 Min.

Block 3: Welche Idee verfolgst Du weiter, welchen ersten Schritt gehst Du in 6 Wochen?

5

Foto und Termin · 1 Min.

Dein Nachbar fotografiert Deine Karte und trägt sich den Anruf in 6 Wochen ein.

6

5 Freiwillige teilen · 10 Min.

Fünf Teilnehmer geben im Plenum kurz Einblick: Stolz, Herausforderung, erster Schritt.

Mein nächster Schritt

Name: _____ Telefon: _____

1 Wo stehe ich?

Darauf bin ich stolz in meinem Verein, das gibt mir **Energie**:

Das ist meine Herausforderung in meiner Position, das **raubt mir Energie**:

2 Was rät mein Nachbar?

Das würde ich an Deiner Stelle probieren (vom Nachbarn ausgefüllt):

3 Was nehme ich mir vor?

Diese Idee aus dem Workshop will ich weiterverfolgen:

Diesen **ersten Schritt** gehe ich in den nächsten 6 Wochen an:

Dein Sparringspartner: Dein Nachbar fotografiert die Karte und ruft Dich in 6 Wochen an.

„Wie läuft es?“

Führung von Gen Z



Was die Generation Z von Führung erwartet

- **Sinn & Wirkung** · zeigen, was die Arbeit bewirkt
- **Wertschätzung** · Dank im Alltag
- **Mitgestaltung** · früh Verantwortung übergeben
- **Flexibilität** · flexible Zeiten und Projektarbeit
- **Gemeinschaft** · Teamgeist auf Augenhöhe
- **Haltung & Vorbild** · vorleben, offen entscheiden

Führung heute: Junge Talente bleiben, wo sie Sinn, Spaß, Mitsprache und Gemeinschaft erleben.

Worauf ich achte ... „funktioniert nicht immer“



Einzelfeedback statt Gruppenschelte



Sensible Themen persönlich, nicht digital · Telefon statt Mail



Nicht schlecht über andere reden · schwer ;-)



Weniger Mismatching · dafür beim Richtigmachen erwischen



Nicht nach Hause kommen und maulen

Das große Ganze: Erklären, warum wir es tun, vorleben, wo es geht, und Fehler eingestehen.

Unser Leistungszyklus für langfristigen Erfolg



PLAYBOOK

Standardspielzüge für erfolgreiche Unternehmen

Wirksam zusammenarbeiten. Menschen stärken.



Für dauerhaft erfolgreiches Zusammenspiel

Wie im Mannschaftssport **braucht ein gutes Team gemeinsame Spielzüge.**

Wir üben sie regelmäßig und wenden sie gemeinsam an.

Das Playbook verankert diese Abläufe im Alltag: **für mehr Wirksamkeit und starke Menschen.**

Bereiche und Spielzüge

Bereiche ordnen die Themen. Spielzüge beschreiben Anlass, Ablauf und Prüfpunkt.

ME Meetings und Entscheidungen

KO Kommunikation

FB Feedback und Entwicklung

ER Erfolge und Wertschätzung

FE Fehlerkultur

LT Lernen und Transfer

KS Kunden und Schnittstellen

MARSCHBUCH

Erfolgsprogramm für Musikvereine

Für wertschätzendes Miteinander und erfolgreiche Konzerte.



Für ein starkes Vereinsleben

Wie im Orchester braucht ein guter Verein ein gemeinsames Repertoire.

Wir proben es regelmäßig und spielen es gemeinsam: in der Probe, beim Auftritt und im Vereinsleben.

Das Marschbuch hält diese Abläufe fest: für mehr Freude am Musizieren und einen Verein, in dem alle gern mitspielen.



Bereiche und Stücke

Bereiche ordnen die Themen. Stücke beschreiben Anlass, Ablauf und Wirkung.

PR

Proben und Verbindlichkeit

AU

Auftritte und Auftreten

FB

Feedback und Leberkäs-Donnerstag

KL

Klausur und Vereinsführung

JU

Jugend und Nachwuchs

ER

Erfolge und Wertschätzung

GE

Gemeinschaft und Kameradschaft

Wir sitzen pünktlich am Pult.



Ziel:

Wir nutzen die Probenzeit voll und proben in kompletter Besetzung.



Anlass:

Jede Gesamt- und Registerprobe.



Verantwortung:

Jedes Mitglied für sich; die Registerführung behält den Überblick.

01

Wir sagen früh ab.

Wer nicht kommen kann, meldet sich bis 24 Stunden vorher im Kapellmeister ab. Notfälle melden wir direkt dem Dirigenten.

02

Wir sind pünktlich.

15 Minuten vor Beginn sind wir da: Instrument ausgepackt und eingespielt, Noten auf dem Pult.

03

Wir üben vorab.

Schwierige Stellen üben wir zu Hause. In der Probe arbeiten wir am Zusammenspiel.



Praxis:

An die Registerführung: „Hallo Lisa, ich bin am Donnerstag krank und fehle in der Probe.“
„Takt 40 bis 56 übe ich bis nächste Woche nach.“



Verantwortung des Einzelnen und der Register – wir stimmen uns im Register ab, so dass wir immer probenfähig sind.



Anwendung:

Absagen kommen rechtzeitig; die Probe beginnt pünktlich.



Wirkung:

Mehr Zeit für Musik; volle Besetzung bis zum Konzert.

Nach dem Auftritt packen alle an.



Ziel:

Wir hinterlassen bei Gastgebern und Publikum einen guten Eindruck.



Anlass:

Nach jedem Konzert, Fest, Ständchen oder Umzug.



Einsatzfelder:

Bühnenabbau, Instrumententransport und Auftreten in Uniform.

01

Wir räumen gemeinsam auf.

Stühle, Pulte und Schlagwerk bauen alle zusammen ab. Niemand geht, bevor die Bühne frei ist. Leere Gläser und Flaschen werden ebenfalls zurück gebracht.

02

Wir bleiben Vorbild.

Solange wir Uniform tragen, vertreten wir den Verein. Wir achten auf Ton, Auftreten und Alkohol. Dies gilt auch für Rutenfest und Blutfreitag ;-)...

03

Wir danken persönlich.

Vorstand oder Dirigent danken dem Veranstalter. Wir verabschieden uns von den Gastgebern. Wir überlegen uns im Vorfeld eine besondere Geste „Special Effekt“.



Praxis:

„Wer kein Schlagwerk trägt, nimmt Pulte und Notenmappen. In 10 Minuten ist die Bühne frei.“



Anwendung:

Abbau und Dank gehören fest zu jedem Auftritt.



Wirkung:

Veranstalter laden uns wieder ein. Die Arbeit verteilt sich auf alle.



Probe heute:

- Winterkonzert
- Marsch (Tempo!)
- Böhmischer Traum
- Registerproben ???
- Anwesenheit!!!

Bitte
pünktlich
sein!



Gegründet 1923



Der Leberkäs-Donnerstag



Ziel:

Wir sprechen regelmäßig darüber, was gut lief und was wir besser machen.



Anlass:

Einmal im Monat nach der Donnerstagsprobe, bei Leberkäs.



Themen:

Auftritte, Proben und Disziplin im Verein.

01

Was bleibt positiv?

Jede und jeder nennt einen Moment vom letzten Auftritt oder aus der Probe, der gut war.

02

Was machen wir besser?

Wir nennen konkrete Punkte: Einsätze, Pünktlichkeit, Abbau. Wir sprechen über die Sache, nicht über Personen.

03

Wir setzen den Fokus.

Ein Thema für den nächsten Monat. Beim nächsten Leberkäs-Donnerstag prüfen wir, ob es geklappt hat.



Praxis:

„Positiv: Beim Rutenfest war die Bühne in 10 Minuten frei. Besser: In der Probe fehlten drei Absagen. Fokus bis zum nächsten Mal: Absagen bis 24 Stunden vorher, Takt 40–56 zu Hause üben.“



Anwendung:

Einmal im Monat, zwei Fragen, ein Fokusthema.

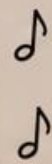


Wirkung:

Gelungenes wiederholt sich. Probleme kommen früh und sachlich auf den Tisch.

Der Leberkäs-Donnerstag

Einmal im Monat, zwei Fragen:



① Was bleibt positiv in Erinnerung? 😊

② Was machen wir nächstes Mal besser? 📈



Fokusthema setzen ... 💡

Musik verbindet.





Die Klausur: zwei Tage für den Verein



Ziel:

Wir klären die wichtigen Vereinsthemen und beschließen die nächsten Schritte.



Anlass:

Einmal im Jahr, zwei Tage, immer am selben Ort.



Teilnehmende:

Vorstand, Ausschuss, Jugendvertretung und Dirigent.

01

Wir kommen vorbereitet.

Jede und jeder bringt die Themen und Zahlen aus dem eigenen Bereich mit. Die Agenda steht zwei Wochen vorher.

02

Wir tauschen uns offen aus.

Eine externe Begleitung moderiert. So kommen alle zu Wort, auch die Jugend, und niemand muss leiten und mitreden zugleich.

03

Wir beschließen konkret.

Jedes Thema endet mit einer Maßnahme, einer verantwortlichen Person und einem Termin.



Praxis:

„Thema Nachwuchs: Die Jugendvertretung stellt die Zahlen vor, der Ausschuss diskutiert. Beschluss: Schnupperprobe im März, verantwortlich ist die Jugendleitung.“



Anwendung:

Gleicher Ort, gleicher Ablauf, externe Moderation: Jedes Jahr wird verlässlich.



Wirkung:

Alle Gremien ziehen an einem Strang. Beschlüsse werden im Jahr umgesetzt.

Klare Spielregeln und Konsequenz

EINE LEKTION AUS DEM SPORT

**„Wer den Sportbeutel vergisst,
turnt in der Unterhose.“**



Fünf Demotivatoren und was stattdessen hilft

DEMOTIVATOR

Keine Antwort auf Feedback

Nur Aufgaben werden delegiert, keine Verantwortung

Zu wenig Wertschätzung: „Ich werde nicht gesehen“

Mismatching: Gesehen wird nur, was schlecht läuft

Spielregeln im „Marschbuch“ gelten nicht für alle

STATTDESSEN



Jede Rückmeldung beantworten: was wir umsetzen, was nicht und warum.



Verantwortung übergeben: Ziel und Rahmen klären, dann entscheiden lassen.



Einsatz benennen: persönlich danken, auch für kleine Beiträge.



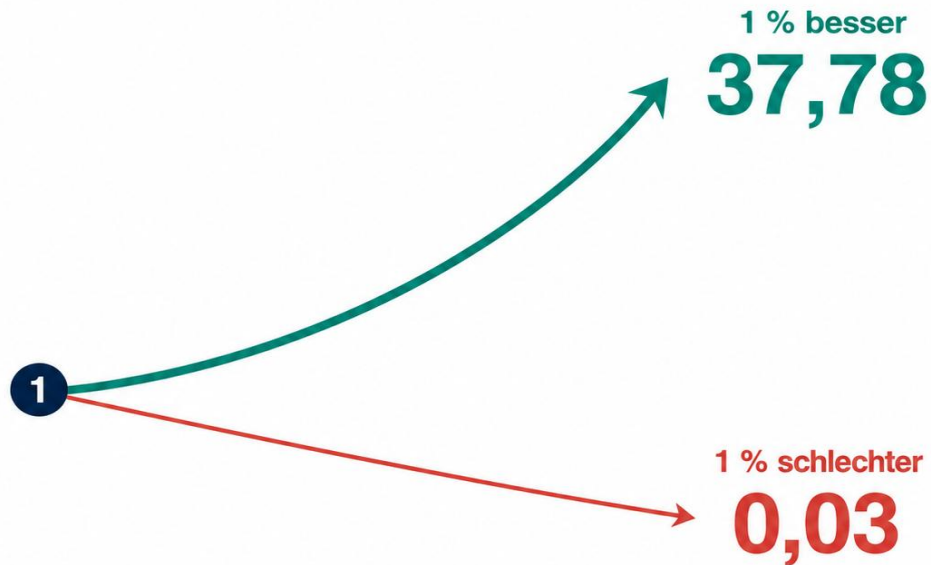
Erst würdigen, was gelingt, dann über das sprechen, was besser werden soll.



Regeln gelten für alle, vom Jungmusiker bis zum Vorstand.

Der Weg zum Weltmeister #besseralsgestern

1 % JEDEN TAG.
Kleine Veränderung. Große Wirkung.



NACH 365 TAGEN

„Die stetigen, kleinen Verbesserungen sind die Treiber für den Erfolg der Zukunft.“

Die 99 % im Blick behalten,
die bereits erfolgreich funktionieren.

-  Die Guten schützen
-  Beim Richtigmachen erwischen
-  Schwächen früh ansprechen

Aus der Praxis: drei Rituale für mehr Wertschätzung



RITUAL 1

Ein Dezember ohne Motzen

Einen Monat lang wird in der großen Runde nicht gemeckert.

Wer Kritik hat, bringt einen Vorschlag mit.



RITUAL 2

Der Leberkäs-Donnerstag

Einmal im Monat, zwei Fragen:

Was bleibt positiv in Erinnerung?

Was machen wir nächstes Mal besser?

Fokusthema setzen...



RITUAL 3

1 % mehr Wertschätzung

für alle, die Verantwortung übernehmen:

Danke sagen, Einsatz sichtbar machen, Rückhalt geben.

Kleine Rituale, große Wirkung: Wertschätzung braucht keinen Aufwand, sondern Regelmäßigkeit.

Stille Post 😊

1

Allein ausfüllen · 5 Min.

Block 1: Worauf bist Du stolz, was raubt Dir Energie? Name und Telefon nicht vergessen.

2

Karte tauschen · 5 Min.

Dein Nachbar liest Deine Herausforderung und schreibt in Block 2, was er probieren würde.

3

Kurz besprechen · 5 Min.

Karten zurücktauschen. Fragt nach, wenn ein Tipp unklar ist.

4

Vornehmen · 5 Min.

Block 3: Welche Idee verfolgst Du weiter, welchen ersten Schritt gehst Du in 6 Wochen?

5

Foto und Termin · 1 Min.

Dein Nachbar fotografiert Deine Karte und trägt sich den Anruf in 6 Wochen ein.

6

5 Freiwillige teilen · 10 Min.

Fünf Teilnehmer geben im Plenum kurz Einblick: Stolz, Herausforderung, erster Schritt.

Mein nächster Schritt

Name: _____ Telefon: _____

1 Wo stehe ich?

Darauf bin ich stolz in meinem Verein, das gibt mir **Energie**:

Das ist meine Herausforderung in meiner Position, das **raubt mir Energie**:

2 Was rät mein Nachbar?

Das würde ich an Deiner Stelle probieren (vom Nachbarn ausgefüllt):

3 Was nehme ich mir vor?

Diese Idee aus dem Workshop will ich weiterverfolgen:

Diesen **ersten Schritt** gehe ich in den nächsten 6 Wochen an:

Dein Sparringspartner: Dein Nachbar fotografiert die Karte und ruft Dich in 6 Wochen an.

„Wie läuft es?“

Vom Ich zum WIR

Warum unser bekennender Pazifist trotzdem mit zum Paintball ging

ER SELBST

„Ich persönlich würde es nicht nochmals tun. Doch ich merkte, es war gut für die Gruppe und das Team, deshalb habe ich mitgemacht.“

WAS DAS TEAM ERLEBTE

„Er meckerte nicht, saß auch nicht schmollend am Rand, sondern machte einfach mit ...“



VOM ICH ZUM WIR

**Die eigene Vorliebe zurückstellen,
weil es der Gruppe guttut.**

Führung von Spitzenteams



Kenne Deine Stärken und die der Anderen



Duos anstatt Einzelkämpfer



Verantwortung und Entscheidungsstrukturen



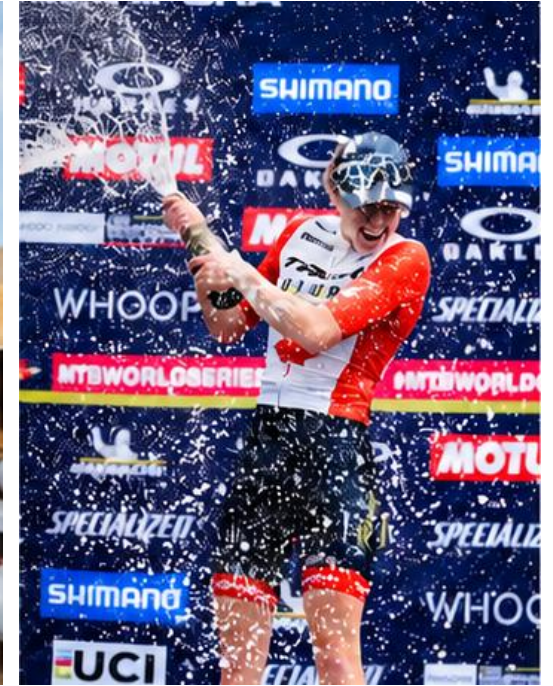
Projektteams – Themenverantwortung



Integration und gute Feedbackkultur

Feiert Erfolge – die Stimmung ist entscheidend

Feiert Fortschritt – die großen Siege und die kleinen Schritte.



SEHEN. ANERKENNEN. GEMEINSAM FEIERN.

Jeden Tag warten neue Herausforderungen auf uns...



Den Humor
dennoch
bewahren ...

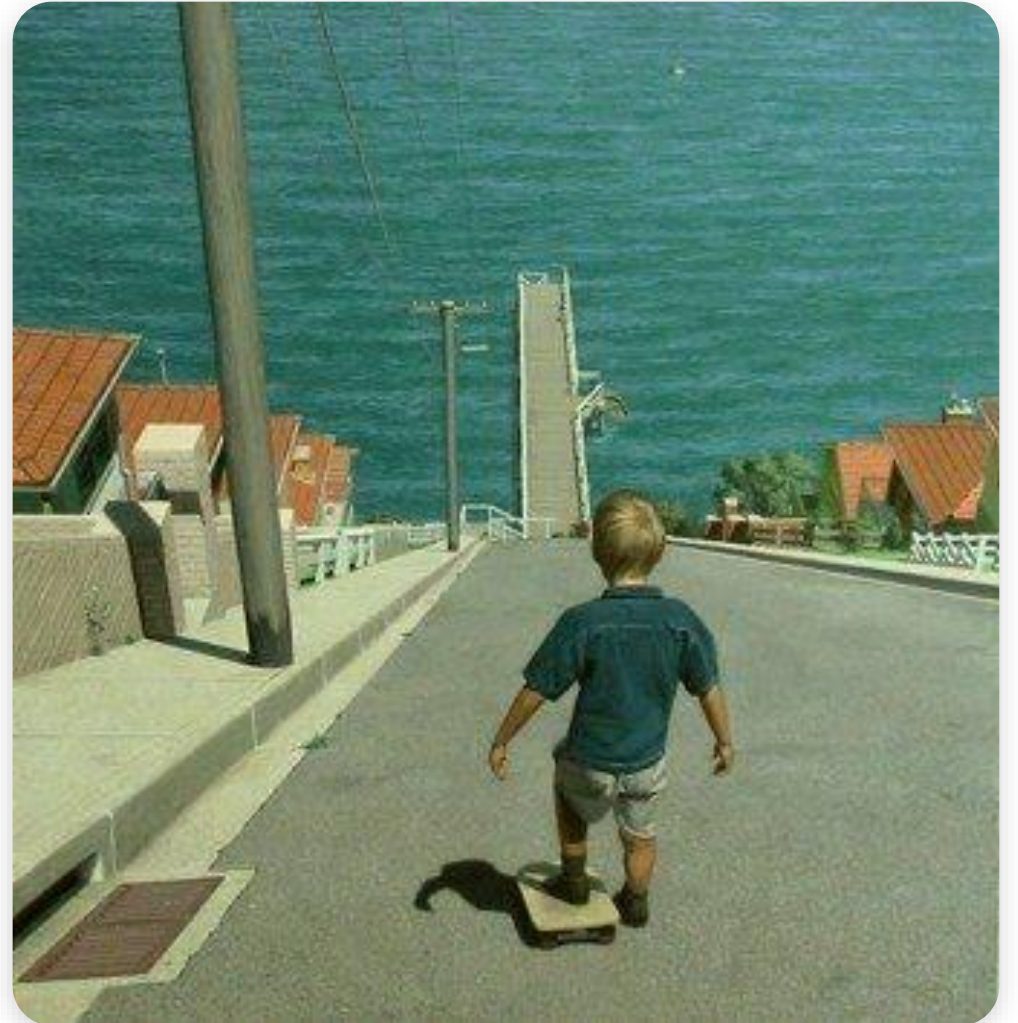
Mut zur Veränderung



FOKUS: MUT MIT PLAN

Zwischen Mut und Wahnsinn ist
ein schmaler Grat.

*Neues wagen gehört dazu. Mit Plan, Team und dem Blick
nach vorn.*



Achtung vor Übermut



Die nächste Kehrtwende: unser Vereinerlebnis

DAMALS VERÄNDERT

KEHRTWENDE 2026

Jugendkapellen gründen

→ **Jugendliche an Entscheidungen beteiligen**

Rock, Pop und Filmmusik integrieren

→ **Neue Konzert- und Projektformate ausprobieren**

Nachwuchs ausbilden

→ **Nachwuchs langfristig begeistern und binden**

Mehr Proben und Auftritte

→ **Qualität, Zeitaufwand und Spaß ausbalancieren**

Vorstand und Dirigent führen

→ **Verantwortung auf mehrere Schultern verteilen**

Traditionen bewahren

→ **Traditionen pflegen und Neues zulassen**



LEITGEDANKE

Hat unser
Vereinsmodell
Zukunft?

*Unsere Musik hat Zukunft. Jetzt zählt,
wie wir Verein leben.*

Mut zur Veränderung: Tradition weiterentwickeln, damit die nächste Generation dazugehören will.

Lasst uns einander wieder ein 1 % besseres Vorbild sein

In Führung, als Eltern und im Verein prägen wir jeden Tag, was andere erleben, übernehmen und weitergeben.

VORBILD SEIN HEISST:



WERTSCHÄTZUNG



RESPEKT



EHRlichkeit



MUT



OPTIMISMUS



VERLÄSSLICHKEIT



Kinder, Teams und Gemeinschaften lernen weniger aus Worten – und mehr aus dem, was wir täglich vorleben.



Meine Notizen aus dem Vortrag

Notizen / Ideen

Leberkäs-Donnerstag: 1x im Monat

Duos bilden – wo ist es sinnvoll?

Jugendarbeit: mehr Fokus!

Weniger motzen, mehr loben

Zu Hause erzählen, was gut lief

5 x Warum am Sommerfest testen

DANKE, dass Du Dir heute die Zeit nimmst.

 Danke

Das hat mir gefallen



Das habe ich gelernt



Das hat mir gefehlt



Kein
Stillstand

Gefallen

Das bleibt
Erinnerung

habe viele
Herausforderung
→ es geht weiter

Team-
Spirit

konstruktive
Zusammen-
arbeit

Engagement
alles
Teilnahme

gemeinsames
Verständnis

alle
wollen

Danke ?
klare
Moderation

das
„Wir“

Struktur
ab 1 1/2 T.

Team-
Spirit
😊

Das
Dilemma

Wenig
„den“

U. sind es
Hör-
Team

STRUKTUR
STIMMUNG
TEAM

Dieses
Meetingformat
(nicht übereinander
sprechen sondern
miteinander)

Abteilungs-
übergreifend
Denken

Aktions-
mos



Gelernt

„Das nehme ich mit“

Die Heraus-
forderungen
bleiben
gewaltig

Der Weg
ist
das Ziel

gemeinsame
Stärke

Mitglied
immer
Mitnehmen
einbinden

neue
Herausfor-
derung

Probleme und
Herausforderung
des Dehga

NEUE IDEEN
KONKRET
UMSETZEN

andere
Arbeits-
weisen

Zusammen
funktioniert

Stark

Hotel

unterschiedl.
Perspektive
Lernende

Andere
besser zu
verstehen

Schnell
zum Ergebnis
= GUT



Gefehlt

„Das habe ich vermisst“

Thema:
LinkedIn
→ viele MGL.
behalten sich
dabei

ORGA - THEMA
(ABKLÄREN)

Zeit

Schlaf

Was sagen
wir einheitlich
und positiv
über den Kita-
besuch über
die 1,5 Tage

eingebrachte
Jahre

Schlaf

Samt-
vision
Demos
2035

wie machen
wir weiter?
wann treffen
wir uns
nieder?

Zeitungs-
artikel
wie nur

ZUM ABSCHLUSS

DANKE

dass Sie sich die Zeit genommen haben.

Ich wünsche Ihnen eine lebensfrohe Zeit.

— **BERND REUTEMANN**
UNTERNEHMER | PERFORMANCECOACH

