

LIONS-Dokumentation

Thementagung 2018

Mut zum Wandel

HEUTE unser MORGEN gestalten



Lions Clubs International Missionserklärung

Freiwillige dazu befähigen, ihren Gemeinden zu dienen,
humanitären Bedürfnissen entgegen zu kommen,
Frieden zu fördern und durch Lions Clubs
für internationale Verständigung zu werben.

HINWEIS: Dieser Leitfaden enthält LINKS (Internetseiten und Mail-Adressen), die Sie auf unserer PDF-Ausgabe nutzen können. Laden Sie sich die PDF-Ausgabe von unserer Internetseite. Durch anklicken der Links in der PDF-Datei erhalten Sie direkt weitere Informationen.



MUT ZUM WANDEL

HEUTE unser MORGEN gestalten



Christiane Lafeld
 Governorratsvorsitzende
 2017/2018
Lafeld@t-online.de

*Liebe Lionsfreundinnen und
 liebe Lionsfreunde,*

der Governorrat hat das Motto „**MUT ZUM WANDEL**“ vom diesjährigen Kongress der deutschen Lions in Leipzig auch als Motto für das Lionsjahr 2017/2018 übernommen.

Unsere Zielsetzung ergibt sich aus folgenden Fragen:

- **Wie können wir den wachsenden Bedarf an humanitärer Hilfe decken?**
- **Wie wollen wir uns darstellen und wahrgenommen werden?**
- **Wie sehen wir uns selbst?**

Die daraus resultierenden Anforderungen für das Lionsjahr 2017/18 lauten:

- **Kompetenz als Organisation auf allen Ebenen**
- **Bekenntnis zur Qualität in Führung und Service**
- **Mitglieder zu begeistern, zu halten und zu gewinnen**

Unser Dank gilt dem Ausschuss für Langzeitplanung, seinem Vorsitzenden, PDG Helmut Lang sowie allen Mitgliedern, die jährliche Thementagung auch unter das Motto „Mut zum Wandel“ zu stellen und die Blickrichtung für die anwesenden Führungskräfte der deutschen Lions auf die zukünftige Gestaltung und Ausrichtung unserer Organisation „Lions Deutschland“ zu legen.

Die Generation „Y“ – Why oder Me –, die zwischen 1980 und 2000 geboren wurden, sprechen in Foren bereits über den Mut zum Wandel und fordern zur Nachhaltig-

keit auf. Sie sind ein Fünftel der Bevölkerung, die Althergebrachtes in Frage und die Arbeitswelt auf den Kopf stellen. Diese Generation, auch bekannt als die Millennials, sind unsere jungen und zukünftigen Lions, auf die wir uns zubewegen und für die wir unsere Organisation attraktiv aufstellen müssen.

Wie jede andere Service Organisation stellen auch wir uns den aktuellen Herausforderungen. Es gibt viele gute Konzepte und Ideen, die Mut machen, uns aber auch weiterhin im ehrenamtlichen Einsatz stark fordern. Lions bieten Freundschaft und ein verlässliches Netzwerk im Club, im Distrikt, national aber auch international und das ist ein Gut, wofür sich der Einsatz lohnt. Wir müssen dieses Gut aktiv nutzen und zum Wohle der Organisation einsetzen. Wenn wir gemeinsam an unserer Organisation arbeiten und Mut zur Veränderung haben, werden wir auch in Zukunft weiterhin so erfolgreich anderen helfen.

Mut zum Wandel fordert Mut zum Handeln!

In diesem Sinne wünsche ich uns eine erfolgreiche Thementagung mit vielen guten Diskussionen, Beiträgen und Gesprächen, die uns motivieren, das Morgen gemeinsam zu gestalten.

In lionistischer Verbundenheit

Ihre

Christiane Lafeld



Helmut Lang

PDG, Tagungsleiter und Vorsitzender des ALZP
helmut-lang@t-online.de

*Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Lionsfreundinnen und
liebe Lionsfreunde,*

der charmanten Begrüßung unserer GRV Christiane Lafeld schließe ich mich gerne an und heiße Sie alle namens des ALZP ebenfalls herzlich zu der diesjährigen Thementagung willkommen. Besonders begrüßen möchte ich unsere internationalen Repräsentanten: amtierende Internationale Direktorin Regina Risken und den Internationalen Präsidenten 2009/2010 Eberhard Wirfs. Es ist sehr wertvoll, dass Ihr Euch in diese Tagung einbringt.

Es ist gute Übung auch die Presse willkommen zu heißen. Das geschieht immer mit Hintergedanken – die habe ich auch und begrüße Dich, lieber Ulli Stoltenberg, ganz herzlich.

Der ALZP – ausgeschrieben: Ausschuss für Langzeitplanung im MD 111 ist ein unbekanntes Wesen, stand einmal im LION. Während der Tagung besteht die Möglichkeit, den ALZP näher und persönlich kennenzulernen.

Wir haben zusammen diese Tagung vorbereitet und Sie haben immer wieder grünes Licht für die vorgestellten Überlegungen dazu gegeben. Wir hoffen, Ihnen nun an diesem Wochenende überzeugende Ergebnisse vorstellen zu können.

Die Überschrift lautet Thementagung. Diese Bezeichnung trifft die Zielsetzung nicht wirklich. Impulstagung wäre zutreffender. Denn:

Wir möchten in den behandelten Themen Impulse setzen, die Sie mitnehmen in Ihre Arbeit auf allen Ebenen und dort -das ist unsere Hoffnung- aufgreifen und fortsetzen. Indem Sie darüber reden oder in dem Gremien-Beschlüsse gefasst werden, die in die Zukunft weisen.

Wir möchten, dass wir gemeinsam Denkanstöße entwickeln für Fragen, die wichtig für uns Lions in Deutschland und Europa sind. Dazu sind die Workshops gedacht. Bitte





machen Sie locker mit, pragmatisch, visionär, durchaus auch mit utopischem Glanz!

Die Workshops/Gruppenarbeiten schließen sich an die Vorträge „Lions2030“ und „Führungskräfte entwickeln“ unmittelbar an.

Wir verzichten auf eine Plenumsdiskussion zu diesen beiden Referaten.

Stattdessen haben wir aus den Vortragsinhalten heraus jeweils fünf Arbeitshypothesen entwickelt, die wir Sie bitten in der Gruppe, der Sie ja schon zugelost sind, etwa 30 Minuten zu diskutieren, die wesentlichen Ergebnisse auf einen Flipchart zu schreiben und dann kurz in wenigen Minuten dem Plenum zu berichten. Die Moderation in den Gruppen übernehmen wir ALZPler und Maximilian Schneider vom Generalsekretariat.

Wir vermuten stark, dass die Schwarmintelligenz auch bei uns Lions zu überraschenden Ergebnissen führt und hoffen allerdings auch, dass die Bedenkenträger in der Minderheit gegenüber den Hoffnungsträgern sind!!Eine Protokollierung im üblichen Sinne wird es nicht geben.

Stattdessen erstellen wir eine Dokumentation, in der sich die Präsentationen und die Referate, soweit Manuskripte vorliegen, wieder finden. Natürlich auch die Arbeitshypothesen und die Ergebnisse der Gruppenarbeiten dazu.

Sie werden diese Dokumentation sowohl im Netz als auch in gedruckter Form in den nächsten vier Wochen bekommen.

Behalten Sie bitte immer Ihr Jahresmotto unter dem die ganze Tagung steht im Auge:

Mut zum Wandel!

Ich wünsche uns eine freundschaftliche, fröhliche und ergebnisreiche Tagung!

Ihr

IN DIESER LIONS-DOKUMENTATION FINDEN SIE:

03 Vorwort der Tagungsleitung

- 03 Christine Lafeld, Governorrats-Vorsitzende 2017/2018
- 04 Helmut Lang, PDG und Vorsitzender des ALZP

05 Inhaltsübersicht

06 Tagungsprogramm

Mut zum Wandel – HEUTE unser MORGEN gestalten

08 Lions 2030 – ALZP-Positionspapier

- Herrmann J. Weingartz PDG und Mitglied im ALZP
- 16 Fünf Thesen
- 17 Ergebnisse der Gruppenarbeiten
- 20 Fazit und Handlungsimpulse

24 Entwicklungen und Trends der weltweiten Lionsbewegung

Eberhard J. Wirfs, International President 2009/2010

26 Neuorientierung der MD-Institutionen

Präsentation der AG-Neu – Rückfragen und Diskussion

32 Gewinnung von Führungskräften - ALZP-Positionspapier

- Martin L. Landmesser, PDG und 2. Vorsitzender im ALZP
- 40 Fünf Thesen
- 41 Ergebnisse der Gruppenarbeiten
- 47 Fazit und Handlungsimpulse

49 Lions und Europa

- 50 Einführung - Helmut Lang, PDG und Vorsitzender ALZP
- 51 Länderübergreifende Strategien für Europa? - Regina Risiken, Internationale Direktorin
- 52 Maßnahmen zur Herstellung einer Europäischen Lionsidentität - Prof. Dr. Klaus Letzgus, GREUR
- 54 Das Europaforum – verpasste Chancen? - Fabian Rüscher, Distrikt Governor 2017/2018
- 57 Lions und Europa – Vorschlag für ein politisches Bekenntnis, Prof. Dr. Wolfgang Bühler
- 59 Lions und Europa – Idee für konkrete lionistische Impulse, Wilhelm Siemen, PCC
- 60 Was bleibt und soll weiter verfolgt werden? - Helmut Lang, PDG und Vorsitzender ALZP
- 61 Schlussworte und Verabschiedung
- 64 Anlage - Auswertung Feedback-Bogen
- 67 ALZP - Ausschuss für Langzeitplanung

**LIONS-THEMENTAGUNG 2018 IN ERFURT**

MERCUR HOTEL ERFURT ALTSTADT

13. BIS 14. JANUAR 2018**MUT ZUM WANDEL – HEUTE UNSER MORGEN GESTALTEN****ZIELSETZUNG:**

In der Thementagung erörtern die Teilnehmer notwendige Veränderungsprozesse, die sich regional, national und weltweit abzeichnen und auf die Lions-Welt auswirken. Auf diesem Hintergrund sowie aktueller Arbeitsergebnisse des ALZP und der AG-Neu werden die Themen präsentiert, erörtert und vertieft.

MUT ZUM WANDEL – HEUTE UNSER MORGEN GESTALTEN**Zeitlicher Ablauf 1. Tag | 13. Januar 2018:**

ZEIT	THEMA	REFERENT	INTENTION
13.00 bis 13.15	BEGRÜßUNG, ERÖFFNUNG UND EINFÜHRUNG	CHRISTIANE LAFELD GOVERNORRATSVORSITZENDE HELMUT LANG PDG, VORSITZENDER ALZP UND TAGUNGS-MODERATOR	
13.15 bis 13.30	MUT ZUM WANDEL IN BEWEGTEN ZEITEN	Einführungs-Trailer	aktuelle Trends und Zukunftserwartungen
THEMA 1: LIONS 2030			
13.30 bis 14.00	Lions 2030 Präsentation des ALZP-Positionspapiers	HERMANN J. WEINGARTZ PDG UND ALZP-MITGLIED	Überblick geben, Herausforderungen benennen, Befassung damit anstoßen, in welcher Form auch immer
14.00 bis 14.40	Workshop: Lions 2030 Gruppenarbeit mit fünf Leitfragen	MODERATION DURCH ALZP-MITGLIEDER	Im Mittelpunkt der GA stehen fünf Thesen zum Thema Lions 2030
14.40 bis 15.00 Uhr	Ergebnispräsentation der Gruppen	GRUPPENMITGLIEDER	
15.00 bis 15.30	Kaffee-Pause		
THEMA 2: EFFEKTIVE ANSATZPUNKTE FÜR EINE ERFOLGREICHE WACHSTUMSSTRATEGIE			
15.30 bis 16.30	Impulse zur aktuellen Situation der Lions in Deutschland aus internationaler Sicht	EBERHARD WIRFS INTERNATIONAL PRESIDENT 2009-2010	
16.30 – 16.40	Kurze Pause		
THEMA 3: NEUORIENTIERUNG DER MD-INSTITUTIONEN			
16.40 bis 18.10	Neuorientierung der MD-Institutionen Präsentation der AG-Neu Rückfragen und anschließende Diskussion im Plenum	DANIEL ISENRICH VORSITZENDER AG-NEU UND PCC	Information über den aktuellen Stand



Zeitlicher Ablauf 2. Tag | 14. Januar 2018:

ZEIT	THEMA	REFERENT	INTENTION
THEMA 4: GEWINNUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN IN DER LIONS-ORGANISATION			
9.00 bis 09.30 Uhr	Führungskräfte gewinnen und entwickeln Präsentation des ALZP-Positionspapiers	MARTIN L. LANDMESSER PDG UND 2. VORSITZENDER ALZP	Ideenaustausch und Motivation der Teilnehmer, für ihre Arbeit in den Distrikten, Organisationsvorschläge
9.30 bis 10.15 Uhr	Gruppenarbeit mit fünf Leitfragen	MODERATION DURCH ALZP-MITGLIEDER	Im Mittelpunkt der GA stehen fünf Thesen zum Thema Führungskräfte gewinnen
10.15 bis 10.30 Uhr	Ergebnispräsentation der Gruppen	GRUPPENMITGLIEDER	
10.30 – 11.00 Uhr	Pause		
THEMA 5: LIONS UND EUROPA			
11.00 bis 13.10 Uhr 11.00 Uhr	Abschlussthema Lions und Europa Kurze Einführung zum Programm und zum Thema	HELMUT LANG VORSITZENDER ALZP UND PDG	Klärung der Rolle des MD-111 in Europa-
11.15 Uhr	Länderübergreifende Strategien für Europa?	REGINA RISKEN INTERNATIONAL DIREKTOR 2017-2019	Einrichtung einer AG „Europa“ auf MD-Ebene?
11.35 Uhr	Maßnahmen zur Herstellung einer Europäischen Lions-Identität	PROF. DR. KLAUS LETZGUS GREU	Bedeutsamkeit des Themas „Europa“ für Lions auf allen Ebenen herausarbeiten und Impulse geben
11.55 Uhr	Das Europaforum – Chance für Lions und auch für Europa?	FABIAN RÜSCH DISTRIKT-GOVERNOR 2017/18	
12.15 Uhr	Lions und Europa – Vorschlag für ein politisches Bekenntnis	LF PROF. DR. WOLFGANG BÜHLER LC MANNHEIM	
12.35 Uhr	Lions und Europa – Vorschlag für konkrete lionistische Impulse	WILHELM SIEMEN PCC	
12.55 Uhr	Was bleibt und soll verfolgt werden?	HELMUT LANG VORSITZENDER ALZP UND PDG	
13.10 bis 13.20 Uhr	Kongress der Deutschen Lions 2021	THOMAS PAULUS DG 111-SN 2017/2018	
13.20 bis 13.30 Uhr	Governorratsvorsitzende und Generalsekretärin haben das Wort	CHRISTIANE LAFELD GOVERNORRATSVORSITZENDE ASTRID SCHAUERTE GENERALSEKRETÄRIN	
Mittagessen und Verabschiedung			

LIONS 2030

ALZP-POSITIONSPAPIER

AUTOR UND REFERENT: HERMANN J. WEINGARTZ, PDG UND MITGLIED IM ALZP



CHANCEN UND RISIKEN DER DEUTSCHEN LIONS BIS 2030

Für die Zukunft der deutschen Lionsorganisation sind bis 2030 – wenn keine unabsehbaren Entwicklungen eintreten – zwar keine unüberwindlichen Probleme zu erwarten, dafür aber ein Bündel interner und externer Fragen zu beantworten, die mit dem in den letzten einhundert Jahren entwickelten Instrumentarium zu lösen wären. Gleichzeitig müssen neue Wege erschlossen werden, die uns helfen, die Zukunft der Lionsbewegung zu gestalten und zu sichern. Voraussetzung bleibt, dass auf allen Ebenen der Lionsorganisation nach dem gemeinsamen Grundsatz gehandelt wird: „We serve“.

Zukunftsforschung ist eine rationale Disziplin. Um Zukunft zu erkennen, müssen Daten ausgewertet, Trends analysiert und Systeme errechnet werden. Unsere Zukunft hängt aber auch von mentalen Faktoren ab: Gefühlen, Bildern, Berichten, kollektiven Hoffnungen und Ängsten und der Kraft der Empathie und der Zuversicht.

GLOBALE TRENDS

Die UN-Agenda 2030 ist am 1.1.2016 in Kraft getreten und wird als „ambitionierter Zukunftsvertrag für die Menschheit“ beschrieben. Sie enthält 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung. Die meisten Zielvorgaben beziehen sich auf das Jahr 2030.

Die größten Herausforderungen für die Zukunft lassen sich mit den Stichworten beschreiben: Migration, Völkerwanderungen, Klimakriege, Industrie 4.0, soziale Ungleichheit, Virtualisierung sozialer Kompetenz.

Die normale Selbstregulierung der Natur verliert global ihre Regenerationskraft. Der Treibhauseffekt bedroht zunehmend unsere Ökosysteme. Klimagrenzen verschieben sich. Trinkwasser wird weltweit zu einem knappen Gut. Heute noch bestehende Regenwälder drohen zu versteppen und sich in lebensfeindliche Wüsten zu verwandeln.

Nur beispielhaft kann auf einige heute bereits hinreichend zu erkennende Problemfelder verwiesen werden, wie zum Beispiel den Klimawandel, das starke Anwachsen der Weltbevölkerung und die damit verbundenen Ernährungs- und Versorgungs-



schwierigkeiten, das sich zwischen den heute bereits weitgehend entwickelten und den entwicklungsbedürftigen Regionen der Welt ständig vergrößern. Ungleichgewicht von Eigentum, Ernährungssituation, Ausbildung und Forschung und die sich dadurch vergrößernden Unterschiede in der sozialen, wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Entwicklung. Dazu kommt ein weltweit zu beobachtendes Zurückfallen in politisch prekäre Systeme und unethische – teils sogar kriminelle – gesellschaftliche Ordnungsvorstellungen.

UMFELD DER INTERNATIONALEN LIONSORGANISATION

Die inneren Rahmenbedingungen und das weltweite Umfeld der Internationalen Lionsbewegung werden sich in den Jahren bis 2030 neben plötzlich auftretenden katastrophalen Veränderungen vor allem durch langsame Veränderungen auf heute bereits absehbaren Feldern entwickeln. Gleichzeitig wird sich die Zahl der zeitlich und regional begrenzten Katastrophen – zum Beispiel Unwetter, Überschwemmungen, Vulkanausbrüche - vergrößern.

Für die Arbeit einer international tätigen Hilfsorganisation wird durch die sich verstärkenden internationalen Spannungen das Umfeld schwieriger, wenn nicht sogar gefährlicher und die Herausforderungen gleichzeitig immer dringender.

CHANCEN DER LIONS IN DEUTSCHLAND

Die Rahmenbedingungen für die Arbeit der Lions in Deutschland werden sich ändern - und dabei sicher nicht einfacher werden. Andererseits wird sich die Lionsidee nach einhundert Jahren erfolgreicher Arbeit nicht grundsätzlich verändern. Dazu gehört vor allem die reaktive Einstellung unserer Arbeit, die sich ganz bewusst jeder politischen Einflussnahme enthält, keine weltanschaulich-religiöse Bewertungen vornimmt und das Schicksal einzelner Menschen, notleidender Gemeinschaften oder gesellschaftlicher Randgruppen in den Mittelpunkt ihrer Bemühungen stellt.

Vor allem aber sind – neben den großen nationalen und internationalen Hilfsmaßnahmen der überregionalen Lionsorganisation – die individuellen Activities der örtlichen Lionsclubs das eigentliche

Herz der weltweiten Lionsbewegung. Sie sind die wesentliche Voraussetzung für die Wirksamkeit des Lionsgedankens und bedürfen der ständigen und nachhaltigen Unterstützung durch die nationale und internationale Lionsorganisation.

Die Club Activities mobilisieren die weitaus größte Zahl von Hilfskräften, generieren die größten materiellen Hilfsquellen und unterstützen weltweit eine nicht abzuschätzende Zahl von Menschen und Gemeinschaften auf nachdrückliche und großzügige Weise.

Es sollte daher die vordringlichste Aufgabe der deutschen und der internationalen Lionsorganisation sein, das umfassende Potential der Lionsclubs zu stärken, zu unterstützen und zu erhalten.

VOM KLIMAWANDEL ZUR VERHALTENSÄNDERUNG

Wir alle tragen Verantwortung für die Gesellschaft in der wir leben. Auch die Lions müssen dazu beitragen, dass in der gesellschaftlichen Diskussion umweltpolitische Problem- und Fragestellungen ihren hohen Stellenwert behalten (Lions-Umweltmoral).

Das öffentliche Interesse an Umweltbelangen darf nicht einem billigen Populismus geopfert werden.

Die gemeinsame Verantwortung für die Schöpfung wird von den Lions weltweit mitgetragen und durch Activities zur Erhaltung und zum Schutz einer gesunden Umwelt unterstützt. Dabei sollte es unser Ziel sein, die Menschen in den armen Ländern zur Selbsthilfe zu befähigen.

DIE DEUTSCHE LIONSORGANISATION

Eine überschlägige Analyse der bekannten materiellen, finanziellen, vertraglichen und personellen Voraussetzungen und Verpflichtungen der deutschen Lionsorganisation legt nahe, dass bei einer Verfolgung der bestehenden ethischen und materiellen Ziele keine unlösbaren Problemen zu erwarten sind.

Dabei wird davon ausgegangen, dass die regulativen Voraussetzungen sich sowohl national als auch international nicht wesentlich ändern werden. Entgegenstehende Entwicklungen sollten nicht spekulativ heraufbeschworen oder überbewertet werden.

Die Ressourcen und der materielle Status der deutschen Lionsorganisation sind bekannt und dürften sich nur schrittweise verändern. Das gleiche gilt für Rechte und Ansprüche, sowie immaterielle Ressourcen wie zum Beispiel personeller Art (Mitarbeiter) sowohl im professionellen als auch im freiwilligen Bereich (Ehrenamtler). Die organisatorischen Rahmenbedingungen haben sich bewährt und könnten wie bisher im Bedarfsfall schrittweise neuen Bedingungen angepasst werden.

Grundsätzliche Änderungen der staatlichen, gesellschaftlichen oder wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sind in Deutschland nicht zu erwarten.

Die Organisationsstruktur der Deutschen Lions und des Hilfswerks der Deutschen Lions sollte, zum Beispiel durch Neugründung in Form einer gemeinnützigen GmbH, so verändert werden, dass sie für die Zukunft auf eine tragfähige und krisenfeste materielle Grundlage gestellt werden.

POTENTIELLE GEFAHREN

Dennoch dürfen potentielle Gefahren nicht aus den Augen verloren werden, die sich aus internen (zum Beispiel Streitigkeiten), organisatorischen (Änderung gesetzlicher Rahmenbedingungen) oder materiellen Ursachen (Rückgang der Mitgliederzahl und des Spendenaufkommens) ergeben können. Weitere Gefahren können aus der Überalterung, der Trägheit, dem Egoismus Einzelner, durch den Missbrauch der Lionsidee, sowie die Verschlechterungen des gesellschaftlichen Umfelds entstehen, die zu öffentlichem Misstrauen, Vorurteilen oder auch zu Desinteresse gegenüber der Arbeit der Lions führen könnten.

Gefahren dieser Art sind nicht neu und verursachen auch in Zukunft keine größeren Herausforderungen, als in den zurückliegenden fünfundsiebzig bzw. 100 Jahren durch die Lionsbewegung erfolgreich bewältigt wurden.

OPTIMIERUNG ORGANISATORISCHER STRUKTUREN

Bekanntlich bedurfte es bisher keiner einheitlichen Strategie, um allen Gefahren für die deutsche Lionsorganisation zu begegnen. Eine Strategie kann nur dann und soweit Wirkung entfalten, wenn sie von allen Akteuren als verbindlich angesehen und

beachtet wird. In Anbetracht der stark dezentralen Ausrichtung der deutschen Lions dürfte dies sehr schwierig, wenn nicht gar unmöglich sein. Eine elaborierte Strategie ist daher auch für die Zukunft nicht erforderlich.

Stattdessen sollte Wert darauf gelegt werden, die vorhandenen Stärken zu pflegen und die sich abzeichnenden Chancen und Möglichkeiten zur Erschließung neuer Ressourcen zu nutzen. In diesem Zusammenhang ist eine Überregulierung wenig hilfreich, da sie die Kreativität und das Engagement der einzelnen Lions und ihrer Clubs einschränkt.

Oberflächlich betrachtet erscheint die Organisation des Multidistrikts Deutschland stark zersplittert zwischen den eigenständigen Distrikten einerseits und GS, SDL, HDL andererseits. Statt wirksamer, zentraler Impulse ist ein Bauchladen von unterschiedlichen Initiativen und Projekten zu beobachten. Gleichzeitig fehlt das Interesse der Basis an der nationalen Lionsorganisation und der Arbeit von „denen da oben“.

Lions Clubs International und LCI-Forward streben eine immer stärkere zentrale Steuerung an. Durch GMT, GLT und GST soll die Fachlichkeit weiter gefördert und gleichzeitig eine ständig wachsende Parallelorganisation aufgebaut werden.

GRENZEN DER ÜBERREGIONALEN STEUERUNG

Eine von überwiegend ehrenamtlichen und nur wenigen hauptamtlichen Mitarbeitern getragene Hilfsorganisation kann nicht nach den gleichen Prinzipien geführt werden, wie ein international tätiges Unternehmen. Andererseits lassen sich mit erprobten Managementmethoden die auftretenden Fragen und Probleme leichter lösen. Voraussetzung für die erfolgreiche Leitung einer solchen Freiwilligenorganisation ist eine größtmögliche Offenheit und zielgerichtete Information aller Beteiligten. Erst wenn jedes Mitglied den Eindruck gewinnen muss, dass vor ihm nichts geheim gehalten werden soll, kann erfolgsorientiert zusammengearbeitet werden.

NACHHALTIGES INFORMATIONSANGEBOT

Notwendig ist ein gleichbleibendes und nachhaltiges Informationsangebot durch Seminare, Webina-



re, Schriften, Broschüren und Konferenzen für die in den Clubs ständig wechselnden Akteure.

Eine bessere Verbindung zwischen dem einzelnen Lionsmitglied und den Clubs sowie der nationalen Lionsorganisation könnte auch durch die Gründung einer „Lions-Akademie Deutschland“ erreicht werden. Die organisatorische Zusammenfassung der heute auf unterschiedlichen Ebenen bereits vorhandenen Schulungsaktivitäten könnte im MD durch die Entwicklung neuer Angebote zu einer möglichst umfassenden Schulung aller Lions auf hohem Niveau genutzt werden. Durch eine nationale Schulungsorganisation der deutschen Lions könnten regionale und überregionale Seminare, Webinare, Themenkonferenzen, Schulungen und Workshops veranstaltet werden, die sowohl von ehrenamtlichen als auch von hauptamtlichen Referenten bestritten würden.

BEWÄHRTE AKTIONSFELDER BEIBEHALTEN

Durch Änderung organisatorischer Strukturen, Einführung von strikten Complainceregeln, bessere Kommunikation und Erfolgskontrolle von Activities, sowie einer stärkere Beachtung der Nachhaltigkeit können sowohl bewährte Aktionsfelder beibehalten als auch neue erschlossen werden. Dies kann wie bisher mit einem oder mehreren Partnern national und international erfolgen.

Voraussetzung einer erfolgreichen Arbeit ist die gemeinsame Formulierung von Oberzielen, die mehrjährig, kraftvoll und gemeinsam MD-weit kommuniziert und umgesetzt werden. Zu ihrer Unterstützung sollten Umsetzungshilfen entwickelt werden.

Bereits über längere Zeit erfolgreich durchgeführte Hilfsmaßnahmen sowohl materieller Art (auf den Gebieten Armut, Gesundheit, Bildung, Wasser, Natur- und Denkmalschutz usw.) als auch ideeller Art (Hilfe für Kinder und Jugendliche, alte und kranke Menschen, Frauen und Minderheiten) müssen auch in der Zukunft erfolgreich fortgeführt werden.

UNTERSTÜTZUNG VON LERNPROGRAMMEN

Die Lions werden auch in Zukunft nachhaltig die Entwicklung der Persönlichkeit von lernenden Menschen, in allen Lebensphasen, Beginnend mit

dem Kindergarten, über die Schulzeit bis zum im Erwachsensein (Lions Quest) unterstützen. Wie engagieren uns, wenn es um die Überwindung von Benachteiligungen der Lernfähigkeit geht (funktionaler Analphabetismus).

Lions begleiten ältere Menschen bei der sinnvollen Gestaltung ihres „dritten Lebensabschnitts“, der durch die steigende Lebenserwartung bei lange anhaltender Gesundheit gekennzeichnet ist. (Liga für die Älteren).

NEUE AKTIONSFELDER ERSCHLIEßEN

Es ist zu erwarten, dass sich der Kreis der potentiellen Klienten ausweiten wird. Neben Flüchtlingen, Ausländern, Kranken und Behinderten werden sich die Lions in Zukunft auch verstärkt um Arbeitslose, junge Familien, in Armut lebende Kinder und alte Menschen kümmern müssen und auch bildungsferne Gruppen, Straftäter und gesellschaftliche Randgruppen (zum Beispiel wegen abweichender sexueller, religiöser oder politischer Orientierung) bei ihren Activities berücksichtigen.

Weiterhin besteht die Gefahr, dass durch zerbrechende Familienstrukturen, Auflösung der Bildungsstandards, vergreisende Stadtteile einerseits und die Ausweitung von „no-go-areas“ andererseits sich das Leben in unserer Gesellschaft drastisch verändern wird. Dabei ist die Entstehung immer größerer Ballungsräume gleichzeitig mit einer zunehmenden Landflucht zu erwarten.

Die Lions sollten sich um benachteiligte Wohnquartiere und ihre Bewohner kümmern und zu sozial ausgewogenen Lebensbedingungen beitragen.

INTERNATIONALE KONTAKTE

Das Thema „Internationalität“ ist schon im Namen „Lions Clubs International (LCI)“ verankert. Alle LCI-Gliederungen sind vor dem Hintergrund gemeinsamer Ziele und Ethischen Grundsätze aufbauorganisatorisch und ablauforganisatorisch in eine internationale Hierarchie eingebunden. In den Multidistrikten und ihren jeweiligen Untergliederungen bestehen jedoch abweichende Beschlüsse, Meinungen und Regelwerke. Diese „Eigenheiten“ gibt es auch im MD-111. Der „internationale, wechsel-



seitige Wirkungszusammenhang“ sollte für alle Lions, insbesondere für alle Amtsträger im MD-111, sichtbar gemacht werden.

Durch internationale Kontakte müssen auch in der Zukunft vertrauensbildende und friedensstiftende Maßnahmen gefördert, vorhandene Kontakte gepflegt und weiter ausgebaut werden. Die internationale Zusammenarbeit der Clubs wird durch die Unterstützung von Jumelagen gestärkt.

Dabei sollten vor allem bi- oder multilaterale Kooperationen gepflegt werden (wie zum Beispiel „NorthSeaLions“ oder „Alpine Lions Cooperation – ALC“) und die Verbindung unter den Lions in Europa gestärkt werden.

Die deutschen Lions sollten sich vor allem innerhalb des EU-Raums verstärkt engagieren, Zusammenschlüsse fördern, grenzüberschreitende Activities anregen und internationale Kontakte ihrer Funktionsträger unterstützen.

Das Format des mit großem Aufwand, aber geringer Wirkung veranstalteten Europaforums bedarf dringend einer Überprüfung, um seine Ausstrahlung und Wirksamkeit zu verbessern.

MOBILISIERUNG ZUSÄTZLICHER RESSOURCEN

Die Neuaufnahme von Mitgliedern und die Gründung neuer Clubs sollte nach-wie- vor gefördert werden und die Gründung von Clubs für Mitglieder ausländischer Herkunft unterstützt werden. Dabei könnten auch unkonventionelle Formen der Mitgliederwerbung in Betracht gezogen werden.

Die Gewinnung von geeigneten Führungskräften und von Amtsträgern sollte dabei immer im Vordergrund stehen. Die Kombination von Ehrenamt und Hauptamt muss auf allen Ebenen überdacht werden, um unsere Distrikte und Clubs zukunftssicher aufzustellen.

Zusätzlich sollten durch organisatorische und personeller Verstärkung (Stichwort: Professionalisierung verso Ehrenamt) die Lions in die Lage versetzt werden, weiterhin spürbar und vor allem nachhaltig zu helfen, selbst wenn dabei eine Erhöhung der Verwaltungskosten in Kauf zu nehmen wäre, wenn andere Möglichkeiten ausscheiden.

NEUE MITGLIEDER UND NEUE CLUBS

Auch Lions kämpfen um Mitwirkung von Bürgern. Das Gefühl gebraucht zu werden ist für viele Menschen wichtiger als materieller Erfolg. Etwas Sinnvolles für sich zu tun und etwas Nützliches für die Gemeinschaft zu schaffen, verdient gesellschaftliche Anerkennung. Nicht soziale Last sondern soziale Lust muss der Beweggrund auch für eine Lions-Mitgliedschaft sein.

Ungeachtet der in den „Wohlstandsgesellschaften“ teilweise bestehenden engen sozialen Netzen wollen die Lions mit ihrem Motto „We serve“ national und international mit ihrer Arbeit überzeugen und so, als ein stabilisierender Faktor, einen Beitrag leisten. Wir wollen den Menschen ein sinnvolles Angebot zum Mitmachen anbieten und dazu beitragen, den Zusammenhalt der Gesellschaft zu stärken

Im Kampf um die Zeit der Menschen sollten die Lions mit ihrem Angebot für die Menschen zu den Gewinnern gehören. Die Menschen müssen erkennen, dass Lions-Arbeit für bedürftige Menschen ein persönlicher Lebensgewinn ist. Dies erfordert ein auf das Zeitbudget der Menschen angepasstes „Mitmachangebot“ von Lions.

VERSTÄRKUNG PERSONELLER RESSOURCEN

Weitere Maßnahmen zur Mobilisierung zusätzlicher personeller Ressourcen könnten sein:

- Die Betonung der ethischen Grundsätze;
- Die Stärkung der Freundschaft untereinander;
- Die Stärkung der Clubs;
- Die Förderung des Zusammenhalts und des Selbstwertgefühls der Lions (Elitebewusstsein!);
- Die Verringerung nationaler/internationaler Vorgaben, um die Kreativität und Eigenverantwortlichkeit der Clubs zu stärken;
- Eine wertorientierte Anerkennung der Leistungen aktiver Lionsmitglieder und ihrer Clubs.

Durch eine breite Diskussion auf allen Ebenen könnten Empfehlungen zu den Fragen erarbeitet werden:

- Wollen wir „Masse oder Klasse“ in unseren



Clubs?

- Können wir eine „Elitediskussion“ vorurteilsfrei führen?
- Wollen wir (nur) operativ helfen oder systemisch Einfluss nehmen?
- Was unterscheidet uns von anderen NGO's und karitativen Organisationen?
- Aus welchem Grund sollte jemand Lionsmitglied werden?

Bei der Aufnahme neuer Mitglieder sollte weniger darauf geachtet werden, wie der Altersdurchschnitt des Clubs oder der nationalen Lionsorganisation gesenkt werden kann sondern vor allem die Einstellung und Erfahrung des Bewerbers bewertet werden. Nach Eintritt in den Ruhestand suchen viele Menschen nach einer sinnvollen und sie ausfüllenden Arbeit; gleichzeitig verfügen sie meist über wertvolle Kenntnisse, sind materiell unabhängig und noch viele Jahre körperlich belastbar.

FÖRDERUNG DER GEMEINSCHAFT DER LIONS

Persönliche Anerkennung ist ein guter Anreiz für eine erfolgreiche und vor allem nachhaltige Arbeit der Clubs. Der Stolz auf die eigene Leistung motiviert zu weiteren herausragenden Leistungen. Gleichzeitig darf nicht vernachlässigt werden, dass nach unseren ethischen Grundsätzen die Mitarbeit in einem weltweiten Kreis von Lionsfreunden auch Freude bereiten und Spaß machen sollte.

BESSERE UNTERSTÜTZUNG FÜR EHRENAMTLER

Die erfolgreiche Arbeit der Lionsclubs kann auch durch bessere Bedingungen für das persönliche Engagement in Form eines guten Risikomanagements und einer umfassenden Risikovorsorge unterstützt werden. Bei vielen Activities verbleibt bei den ausführenden Lionsfreunden ein abschreckend hohes persönliches Risiko, das dazu führen kann, ihren persönlichen Einsatz zu lähmen.

Durch den ständigen Erfahrungsaustausch über bewährte, erfolgreiche Activities und stetige Information über bestehenden Unterstützungsmöglichkeiten, Versicherungen für Activities, Zuschüsse aus dem Distriktverfügungsfonds und weitere fi-

nanziellen Fördermaßnahmen des HDL und der jeweiligen Distrikte kann die Bereitschaft der Clubs zu erfolgreichen Activities weiter gestärkt werden. Entscheidend ist, dass diese Informationen nachhaltig und praxisbezogen vermittelt werden.

GRÜNDUNG VON SPEZIALCLUBS

Traditionelle Lions Clubs setzen sich überall auf der Welt für das Gemeinwohl ein und schaffen ein Netzwerk unterschiedlicher Kulturen, Kompetenzen und Interessen. Doch Lions könnten auch Spezialclubs mit besonderen Interessen gründen, um den Wirkungsbereich unserer Hilfeleistungen zu verstärken.

Es sind viele Arten von Spezialclubs denkbar:

- Kulturelle Clubs, die es ihren Mitgliedern ermöglichen, gemeinsame kulturelle Erfahrungen zu teilen und gleichzeitig die Gesellschaft zu unterstützen.
- Unterstützungsclubs für gemeinnützige Sportvereine und besondere Sportveranstaltungen, z. B. für den Senioren- oder Behindertensport.
- Clubs für Senioren, die ihren Mitgliedern nach Erreichen des Ruhestands weitere Lebensziele vermitteln.

Auf ein bestimmtes Anliegen ausgerichtete Clubs ermöglichen es Lions, sich auf wichtige Anliegen auf der ganzen Welt zu konzentrieren, wie z.B. Diabetes oder Hilfe für Behinderte, und sich dabei sowohl vor Ort als auch weltweit zu engagieren.

Spezialclubs sind eine Möglichkeit, mit der wir den Bedürfnissen einer sich ständig verändernden Gesellschaft gerecht werden und gleichzeitig unseren eigenen hektischen Terminplan vereinfachen könnten.

EINHEITLICHE KOMMUNKATIONSSTRATEGIE

Zu einer einheitlichen Kommunikationsstrategie gehört nicht nur eine professionelle Öffentlichkeitsarbeit, die weniger die Lionsbewegung insgesamt herausstellt sondern die erfolgreiche Arbeit der Clubs und ihrer Mitglieder betont. Dabei ist zu beachten, dass die Interessen der Lionsclubs vor Ort nicht verletzt werden.



Durch die Personalisierung von Activities (wer tut was und für wen!) bis hin zur öffentlichen Bitte um Unterstützung für einzelne Activities (materieller und persönlicher Art) kann eine verstärkte Berichterstattung über die Arbeit der Lions örtlich und überörtlich erreicht werden. Die Grundsätze einer professionellen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sollten vor allem den Akteuren in den Clubs vermittelt werden, von denen der überwiegende Teil der Pressearbeit geleistet wird. Diese Pressearbeit stärkt das Selbstbewusstsein der Lionsmitglieder vor Ort und hilft, neue Mitglieder zu finden.

Im Rahmen der öffentlichen Berichterstattung über die erfolgreiche Arbeit der Lions sollten vermehrt Kontaktadressen – zum Beispiel der entsprechenden Kabinettsbeauftragten eines Distrikts – genannt werden. In Regionen oder Städten, in denen die Lions unterrepräsentiert sind, könnten Informationsveranstaltungen angeboten werden.

FOLGEN DER FORTSCHREITENDEN DIGITALISIERUNG

Mit der sich beschleunigten Digitalisierung aller Lebensbereiche geht verstärkt der Wunsch nach Berührung, Beziehung und Resonanz einher. Digitalisierungs-Strategien müssen scheitern, wenn es ihnen nicht gelingt, zwischen Technik, Mensch und Organisation neue, lebendige Beziehungen zu etablieren. Lions sollen zwar weiterhin an Digitalisierungs-Strategien teilnehmen, sie aber für ihre interne und externe Kommunikation bewerten und ihnen nicht kritiklos folgen. Eine fortschreitende digitale Spaltung zwischen Nutzern und Ausgeschlossenen muss unbedingt vermieden werden.

SYMPATHIEWERBUNG FÜR LIONS

Das öffentliche Ansehen und das Image der Lions muss weiter kontinuierlich gepflegt werden. Gleichzeitig sollte die Zusammenarbeit mit anderen gesellschaftlichen Organisationen (Kirchen u. Religionsgemeinschaften, staatlichen und politischen Gremien, Parteien, Gewerkschaften, Selbsthilfegruppen, Ausländervertretungen) gesucht werden.

STÄRKUNG GESELLSCHAFTLICHER UND POLITISCHER NETZWERKE

Durch nachhaltige Kontakte zu Akteuren im politi-

schen und gesellschaftlichen Umfeld könnte aktive Lobbyarbeit auf allen Ebenen betrieben und das Ansehen und die Bekanntheit der Lions gestärkt werden. Dazu gehört immer und jederzeit die Betonung des altruistischen Einsatzes der Lions, eine positive Themen-bezeichnung (nicht „Kampf gegen ...“ sondern „Unterstützung von...“), die Offenlegung von internen Strukturen (Club, Zone Region, Distrikt usw.) und die Betonung der eigenen Unabhängigkeit (religiös, politisch, weltanschaulich, international).

OFFENE INFORMATIONSPOLITIK

Im Fall auftretender Probleme ist eine offene Informationspolitik unabdingbar, die auch nicht vor der Offenlegung der Finanzen, der Hilfsquellen und der Partner der Lions zurückschreckt. Auch auf diesem Gebiet sind strenge Complainceregeln sehr wertvoll.

MEHRJÄHRIGE ÄMTERBESETZUNG UND OFFENE STRUKTUREN

Die Förderung des kontinuierlichen Engagements könnte durch mehrjährige Ämterbesetzungen gefördert werden. Dies gilt vor allem für eine längere Amtszeit von engagierten und beliebten Präsidenten (Stichwort: Wiederwahl).

Offene Strukturen für Lions und Nicht-Lions sollten nicht nur bei gemeinsamen Activities mit anderen Akteuren – zum Beispiel aus kirchlichen oder kulturellen Gruppen, oder anderen Serviceorganisationen – unterstützt werden sondern auch durch „Projekt- oder Schnuppermitgliedschaften“, die Aufnahme von „Fördermitgliedern“ und die verstärkte Information über bereits bestehende Formen der Mitgliedschaft. Dazu zählt auch die Einrichtung von projektbezogenen Mitgliedschaften und projektbezogenen Clubs, die im Bedarfsfall auch zeitlich begrenzt sein können.

KLARE ZUSTÄNDIGKEITEN UND DEMOKRATISCH LEGITIMIERTER LEITUNGSSTRUKTUREN

Durch klare Zuständigkeiten ist die Stärkung und Verschlanung demokratisch legitimierter Leitungsstrukturen zu festigen. Außer den satzungsgemäß und geschäftsordnungsmäßig vorgesehenen Gremien sollten Arbeitskreise grundsätzlich zeitlich

und thematisch begrenzt werden.

Andererseits können durch sachbezogene Konferenzen – zum Beispiel für Präsidenten, Sekretäre, Activitybeauftragte, Mitgliedschaftsbeauftragte usw. die Mitwirkungsmöglichkeiten des einzelnen Lions verbessert und dem weitverbreiteten Vorurteil „wir hier unten- ihr dort oben“ vorgebeugt werden.

Einzelne Lions sollten nicht mit Sonderaufgaben, Beraterverträgen oder vergüteten Dienstleistungen beauftragt werden.

VERSTETIGUNG VON EINNAHMEN UND ERSCHLIEßUNG NEUER EINNAHMEQUELLEN

Um die Fülle der zu erwartenden Aufgaben zu bewältigen, müssen Vorkehrungen zur Verstetigung von Einnahmen bzw. zur Erschließung neuer Einnahmequellen getroffen werden (Stichwort: Sponsoring), aber auch die verstärkte Inanspruchnahme von externen Fördermöglichkeiten (z. B. LCI, EU, Bund, Länder, Kommunen, Stiftungen und Wirtschaftsunternehmen, Spenden) ausgeweitet werden. Durch organisiertes „fund rising“ könnten erhebliche finanzielle Mittel für Lionsprojekte erworben werden.

BESSERE STEUERLICHE BEHANDLUNG

Besonders dringlich ist die Kontaktaufnahme mit der Finanzverwaltung des Bundes und der Länder, um die teilweise sehr unterschiedlichen steuerlichen Anforderungen an die Hilfstätigkeit der Lions zu vereinheitlichen. Der Gesetzgeber sollte gebeten werden, die ehrenamtliche, nicht gewinnorien-

tierte, soziale und gesellschaftsfördernde Arbeit der Lions steuerlich zu fördern und nicht zu behindern.

Hinter den oft zu beobachtenden steuerlichen Belastungen der Hilfstätigkeit der Lions steht eine politische Auffassung der nicht-staatlichen Wohlfahrtspflege, die das ehrenamtliche Engagement über Gebühr erschwert und mit unbegründetem Misstrauen beobachtet.

Die nationale Lionsorganisation sollte fachkundige Mitglieder beauftragen und bevollmächtigen, Verhandlungen auf allen Ebenen aufzunehmen, damit die steuerlichen Bedingungen für unsere Arbeit nachhaltig verbessert werden.

Verabschiedet im ALZP am:
08. November 2017

LITERATUR

- „Lionismus und Politik“, Grundsatzerklärung der Deutschen Governorrats vom 28. April 1962
- Umweltpolitische Erklärung der Lions, LCI Erklärung von 1972
- „Vorbild sein, integrieren“, Thesen zum Civic Commitment (GRV Hermann Müller, 2004)
- „Forum Zukunft“, V/ALZP PCC Prof. Dr. Jörn Erler ; LION 05/2003, S.8,9
- „Engagement für die Älteren- Die Zukunft macht unser Land alt: 2030 25 Millionen Senioren“; PDG Hans-Otto Strumm, LION 09/2002
- „Bewegen und gestalten“- Motto des GR 2010/2011 incl. abgeleitete Ziele, LION 07/08/2010, S. 13 ff.
- „Das Selbstverständnis der Lions“, Prof. Dr. Andreas Hänsel, LION, S. 11/2008, S. 22-23
- „Neue Wege gehen“, PDG 111-WR Friedhelm Teusch, LION 09/2004, S. 26
- „Verantwortung für den Frieden“, Dr. Helmut Begemann, LION 06/2001, S. 21-23
- „Bericht zur Lage des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland“, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2009. Im LION 02/2010, S. 28,29 wurde eine erste kurze Auswertung vorgenommen.
- „Im Kampf gegen die Armut“, (Prof. Dr. Georg Cremer, Generalsekretär der Caritas) in: Rotary Magazin 12/2016, S. 72,73
- „Von Siebzig auf Hundert“ (Horst W. Opaschowski) in Rotary Magazin 09/2016, S. 68,69
- „Brücken schlagen“ (Dr. Melanie Piepenschneider, Dr. Martin Reuber; Konrad Adenauer Stiftung), in Rotary Magazin 05/2016, S. 62,33
- Weißbuch der EU „Nationalismus vs. Europäische Republik. Die EU der 27 im Jahre 2025, Überlegungen und Szenarien“)





LIONS 2030

FÜNF THESEN

THESE 1:

Es ist eine Online-Plattform einzurichten, auf der Lions ihre Vorstellungen von der Zukunft unserer Organisation mitteilen können.

THESE 2:

Eine Konzentration auf Kernziele schärft das Profil von Lions in der Gesellschaft. In einer „Agenda 2030“ sollten Meilensteine für die nähere Zukunft formuliert werden.

THESE 3:

Es ist das Verhältnis von unseren „klassischen“ Lions Clubs zu den neuerdings von GAT stark promoteten „Spezialclubs“ zu klären. Für die Distrikte und Clubs im MD 111 sind diesbezüglich Empfehlungen zu erarbeiten.

THESE 4:

Die Ziele, Schwerpunkte und auch der Sprachgebrauch von LCI sind auf die angemessene Anwendung im MD 111 anzupassen.

THESE 5:

Es sind eine PR-Strategie und -politik zu entwickeln, die alle Einheiten erreicht und diese in ihrer eigenen Kommunikation unterstützt.

LIONS 2030

ERGEBNIS DER GRUPPENARBEITEN

THESE 1:

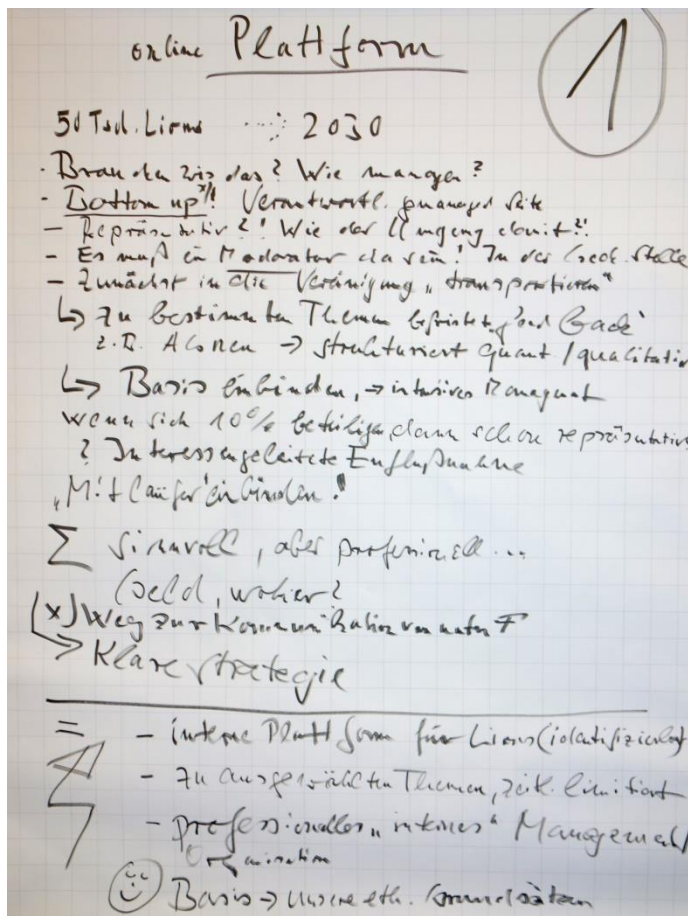
Es ist eine Online-Plattform einzurichten, auf der Lions ihre Vorstellungen von der Zukunft unserer Organisation mitteilen können.

Es handelt sich nicht um eine Facebook-Community oder einen Blog, sondern um eine verantwortlich gemanagte Website nur für interne Nutzer. Ein Muster kann www.2030-deine-zukunft-bayern.de sein. Ab Dezember können alle Bürger Bayerns Vorschläge von durchgeführten regionalen Bürgerkonferenzen einsehen, kommentieren und weiterentwickeln. Bei Lions könnten ausgewählte Dokumente (zum Beispiel Lions 2030) zur Diskussion gestellt werden. Die Plattform wäre zeitlich limitiert, qualifiziert zu betreiben und wichtige Ergebnisse in Gremiendiskussionen zu überführen.

Aufgabe: Wägen Sie bitte Pro und Contra ab und erarbeiten Sie gegebenenfalls die aus Ihrer Sicht wichtigen Komponenten einer solchen Plattform.



© Foto: Ulrich Stoltenberg



THESE 2:

Eine Konzentration auf Kernziele schärft das Profil von Lions in der Gesellschaft. In einer „Agenda 2030“ sollten Meilensteine für die nähere Zukunft formuliert werden.

Lions hat einen „Bauchladen“ von Aktivitäten (Zitat eines LF). Es agieren viele Einheiten eher neben- als miteinander, auch auf MD-Ebene. Eine anwendungsbezogene Interpretation unserer Ziele (Strategie), geltend für einen definierten Zeitraum und auf Kernziele fokussiert, macht Lions nach innen und außen klarer erkennbar, schlagkräftiger und attraktiver. Den Clubs würde, bei aller Achtung ihrer eigenen Hoheit, das Gefühl vermittelt werden können, Teil einer bundesweiten Gemeinschaft zu sein, die sich großen Aufgaben gemeinsam stellt. Beispiele sind die Entwicklungsagenda2030 der UN oder die Agenda2030 von TdH, in der „Meilensteine für die Zukunft von Kindern“ beschrieben werden.

Aufgabe: Formulieren Sie bitte die aus Ihrer Sicht fünf wichtigsten Kernziele.



© Foto: Ulrich Stoltenberg

Konstellation von Kernzielen schärft das **PROFIL**

5 wichtigste Kernziele

1. Die Marke LIONS
 einheitliche Darstellung
 Öffentlichkeitsarbeit
 Corporate Identity
 Transparenz
 Identifikation mit LIONS

we serve **2**
 Hilfsbereitschaft
 Vorbildfunktion
 Lokal-regional-weltweit
 für Werte einstehen
 Wertschätzung
 ethische Grundsätze leben

Vernetzung mit
 Geldgebern
 Sponsoren
 Begeisterung zeigen

Flufmerksamkeit **2**
 Veränderung in sich
 wandelnder Gesellschaft
 Andere/ Neue ^{Problemlagen} ~~Bedürfnisse~~ erkennen
 Kinder/ Jugendliche

THESE 3:

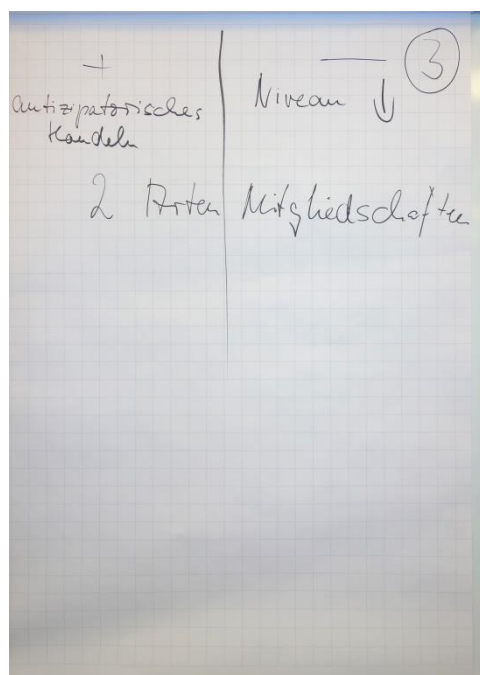
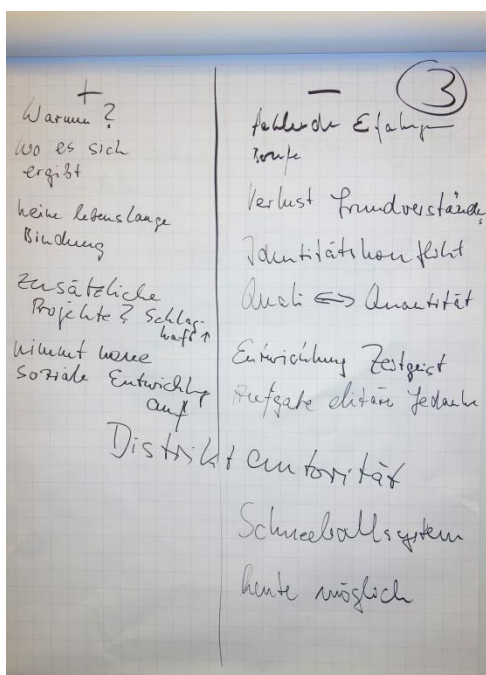
Es ist das Verhältnis von unseren „klassischen“ Lions Clubs zu den neuerdings von GAT stark promoteten „Spezialclubs“ zu klären. Für die Distrikte und Clubs im MD 111 sind diesbezüglich Empfehlungen zu erarbeiten.

Die Diskussionen zur Zukunft von Lions sind stark statistisch geprägt: Mitgliederzahl, Frauenanteil, Altersdurchschnitt etc.. Die finanziellen Leistungen im MD sind unklar, weil das Meldesystem nicht breit akzeptiert und daher unvollständig genutzt ist. Wie unsere Leistungen in Abhängigkeit von der Mitgliederzahl zu bewerten sind, wissen wir nicht. Die sog. Spezialclubs können in der Regel nicht die geltenden Mitgliedschaftsprinzipien (s. §§ 2 und 4 der Club-Mustersatzungen) erfüllen. Ist es an der Zeit, eine „EliteDiskussion“ zu führen? Wo liegt die Attraktivität von Lions heute und morgen, wo steht die wirkliche Konkurrenz?

Aufgabe: Erarbeiten Sie bitte Argumente für und gegen die Einführung von Spezialclubs.



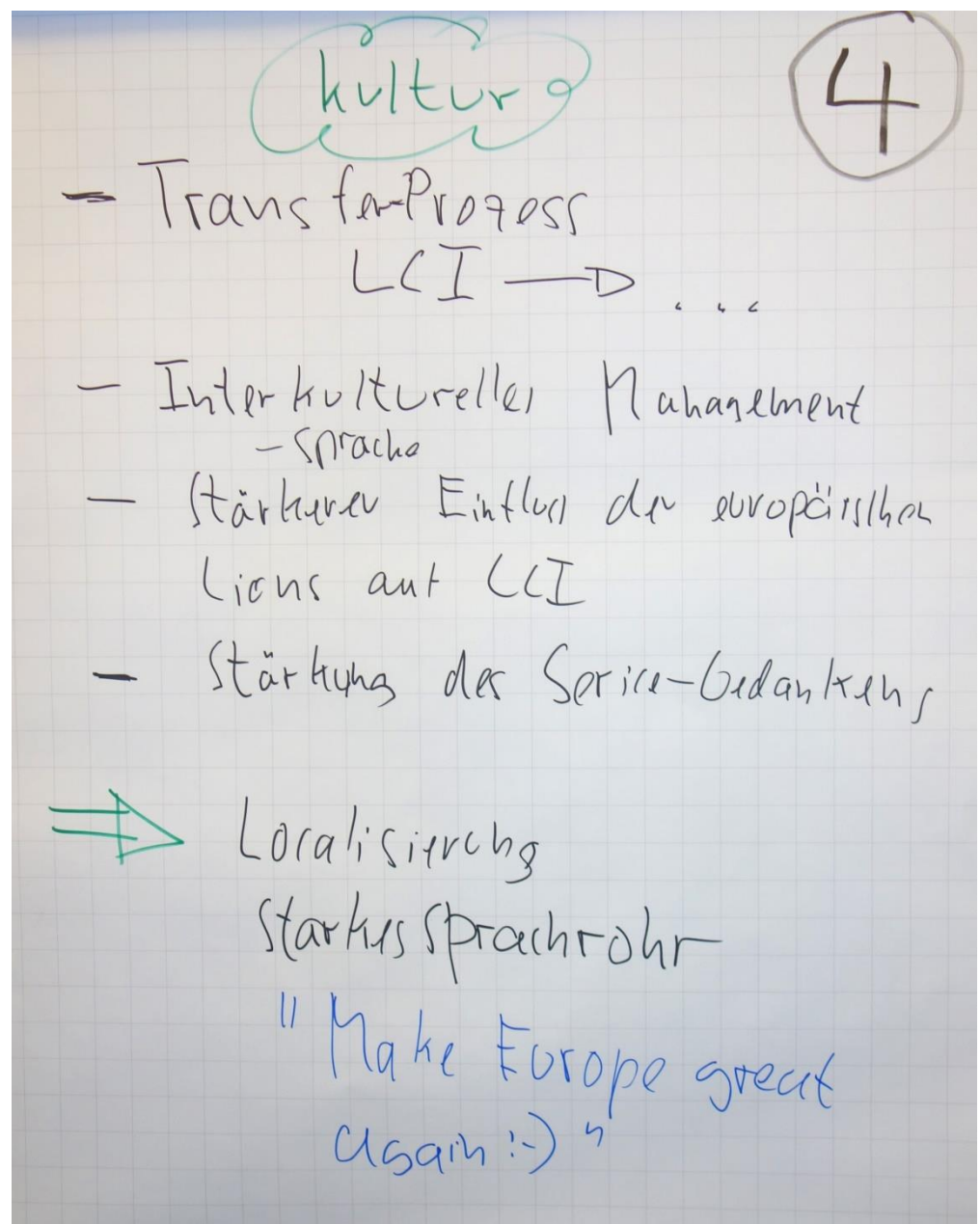
© Foto: Ulrich Stoltenberg



THESE 4: Die Ziele, Schwerpunkte und auch der Sprachgebrauch von LCI sind auf die angemessene Anwendung im MD 111 anzupassen.

Mit LCI-Forward wurden neue Servicekategorien veröffentlicht, die weltweit angewendet werden sollen. Die Welt ist zu verschieden, als dass das ohne Friktionen möglich wäre. Diabetes ist im MD umstritten, der Wegfall von Jugend erscheint nicht problemgerecht. Mit GAT ist eine neue Führungslinie geschaffen, die nicht wirklich Neues bringt, aber Kosten verursacht, etablierte Begrifflichkeiten unscharf macht und (bis) auf Clubebene formalisiert ohne Mehrwert. Ein Lionsfreund sprach vom notwendigen „entamerikanisieren“. Andere reden von zunehmend zentraler Steuerung.

Aufgabe: Besteht Handlungsbedarf? Wenn ja, was ist zu tun?



4

- Trans fer-Prozess
LCI → ...
- Interkulturelles Management
- Sprache
- Stärkerer Einfluss der europäischen
Lions auf LCI
- Stärkung des Service-Gedankens

⇒ Lokalisierung
starkes Sprachrohr
"Make Europe great
again :-)"



THESE 5:

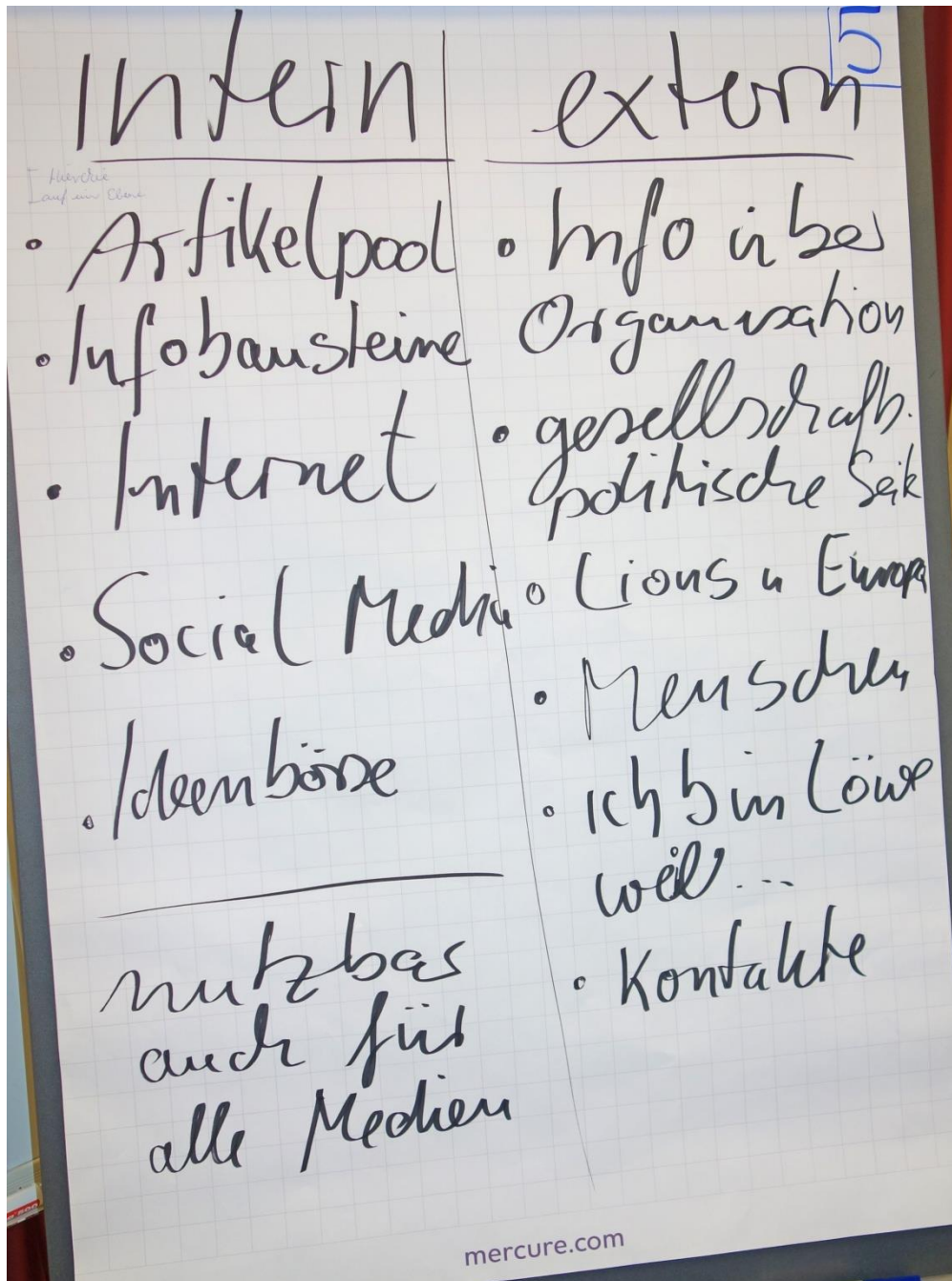
Es sind eine PR-Strategie und -politik zu entwickeln, die alle Einheiten erreicht und diese in ihrer eigenen Kommunikation unterstützt.

Die gegebene Kommunikation ist primär vom Lion oder den Websites getragen. Sie ist hauptsächlich nach innen gerichtet. Clubs berichten in lokalen Medien über ihre örtlichen Aktivitäten. Es gelingt nicht, in überregionalen, regionalen und lokalen Medien „aus einem Guß“ zu berichten und so Schwerpunktziele und die breite und vielfältige Leistung der Lions im MD „auf den Punkt zu bringen“. Wir werkeln im Wesentlichen im Verborgenen.

Aufgabe: Wie sehen Sie dies im Hinblick auf Ihre Distrikarbeit und im Hinblick auf Ihre Clubs und worauf käme es unter beiden Gesichtspunkten an?



© Foto: Ulrich Stoltenberg



LIONS 2030

FAZIT UND HANDLUNGSPULSE

ZU THESE 1: ONLIN-PLATTFORM FÜR LIONS

FAZIT: Eine **ONLINE-PLATTFORM** kann der Kommunikation in unserer dezentralen Organisation eine neue Basis geben. Voraussetzung ist ein in sich geschlossenes Konzept, das mit und für Mitglieder entwickelt und realisiert wird. Die Themen sind klar zu beschreiben und sollten für Mitglieder zeitlich begrenzt geöffnet werden. Unabdingbar ist dabei ein zeitnahes Feedback in die Lions-Organisation hinein.

HANDLUNGSPULSE:

1. Konzeptentwicklung durch ein Team AIT, ALZP und AZUK
2. Kosten-/Nutzen-Analyse
3. Betreuungsaufwand für die Plattform klären und sicherstellen
4. Realisierungsschritte einleiten.

ZU THESE 2: KERNZIELE SCHÄRFEN DAS LIONS-PROFIL

FAZIT: Im Workshop hat sich herausgestellt, dass **KERNZIELE**, die nach aussen wirkenden sollen, gar nicht so einfach zu finden sind. Vielmehr ist zunächst Arbeit bei uns selbst angesagt.

HANDLUNGSPULSE:

☞ Es muss uns endlich gelingen, unter einer einheitlichen Marke „Lions“ aufzutreten. Dies stiftet nach innen corporate identity und nach aussen gute Wahrnehmbarkeit. Durch die in den anderen Themenfeldern erarbeiteten Vorschläge wie Lionsakademie und Lionsplattform kann dies auch in den einzelnen Clubs fest verankert werden.

☞ Unser wichtigstes Ziel bildet sich in unserem Motto „we serve“ ab. Hierbei gilt es, nach aussen glaubwürdig und vorbildhaft aufzutreten.

☞ Notwendig ist weiter, dass die Lions aufmerksam sich ändernde Bedarfe und gesellschaftliche Veränderungen registrieren, um ihre Hilfe entsprechend auszurichten.

☞ Hilfreich ist bei alledem eine anzustrebende gute Vernetzung mit Spendern und Sponsoren in dem Sinne, für Projekte geeignete Helfer und Kooperationspartner identifizieren zu können.

Wenn wir auf diesen Themenfeldern vorankommen, so ergibt sich die verbesserte Wirksamkeit von Lions in der Gesellschaft von allein.

ZU THESE 3: SPEZIALCLUBS

FAZIT: Das Thema war nicht allen Teilnehmern präsent. Es besteht noch erheblicher Informations- und Diskussionsbedarf. Die Meinung zu dieser Art von Lions Clubs ist daher auch ambivalent.

HANDLUNGSPULSE:

Zunächst sollte geklärt werden, welche Ziele wir im MD damit verfolgen wollen. Das ist allerdings dringend, bevor eine Eigendynamik Platz greift. Dann sollte zügig eine Empfehlung an die Distrikte gegeben werden.

Für Specialclubs spricht, dass Potentiale für zusätzliche Aktivitäts gewonnen werden können und der immer wieder genannten



Zurückhaltung der jüngeren Generation gegenüber einer lebenslangen Mitgliedschaft Rechnung getragen werden könnte (hängt von den Statuten des Clubs ab). Zudem scheint die gesellschaftliche Entwicklung darin auch abgebildet zu werden.

Dagegen wird ins Feld geführt, dass das heutige Grundverständnis von einem Lions Club verloren geht bzw. nicht entsteht, dass es Identitätskonflikte geben wird, dass die Entwicklung entgleiten könnte (Schneeballsystem), die Wahrnehmung von Lions in der Öffentlichkeit beeinträchtigt wird und nach heutigem Verständnis unter Umständen ein Niveauabfall zu erwarten ist (Qualität vs. Quantität!).

Zwingend ist, dass die Gründung solcher Clubs der „Distriktautorität“ unterliegt, also den bekannten Prozessen folgt, unter Umständen mit stärkerer Prüfungspflicht.

Direktoren an die tatsächliche Entwicklung der geänderten Mitgliederzahl angepasst worden. In einem nächsten Schritt sollte bei LCI erreicht werden, dass Informationen und weltweite Handlungsanweisungen nicht nur korrekt übersetzt sondern auch an den jeweiligen europäischen Sprachgebrauch und die herrschenden Strukturen und Wertvorstellungen angepasst werden.

ZU THESE 4: LCI-SPRACHE ANPASSEN

FAZIT: Die **KULTUR DES HELFENS** ist in der Lionswelt unterschiedlich ausgeprägt und erfordert daher eine ständige Transformation in die Kultur und den Sprachgebrauch der jeweiligen Akteure. Durch ein sachkundiges interkulturelles Management könnten die Servicekategorien an die jeweilige regionale Kultur angepasst werden. Dabei sind die verschiedenen kulturellen Traditionen und der überkommene Sprachgebrauch zu beachten. Die europäischen Lions benötigen daher in der weltweiten Lionsgemeinschaft LCI ein starkes Sprachrohr, das ihre Interessen zur Geltung bringt.

HANDLUNGS-IMPULSE: Den Einfluss der europäischen Lions sollte bei LCI gestärkt werden. Dazu ist die Zahl der Internationalen

ZU THESE 5: PR-STRATEGIE UND PR-POLITIK DER LIONS

FAZIT: Das Thema dieses Workshops war sehr komplex. Schon die Begriffe Strategie und Politik wurden unterschiedlich definiert. Dennoch war klar zu erkennen, dass hier Handlungsbedarf besteht und die Ansätze der Kampagne zu 100 Jahre Lions inklusive MD-Artikeln und dem Bekenntnis „ich bin Löwe weil.“ Weitergeführt werden sollten.

HANDLUNGS-IMPULSE:

INTERNE ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

- ☞ Artikelpool für Distrikt-Newsletter einrichten.
- ☞ Zum Beispiel einmal im Monat einen Infobaustein zu bestimmten Themen für Clubartikel in den lokalen Medien zur Verfügung stellen.
- ☞ Diese sollten für alle Medien nutzbar sein: Smartphone, PC/Laptop, Social Media Formate.

EXTERNE ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

- ☞ Kampagne „ich bin Löwe weil...“ nutzen und dadurch Inhalte der Lions-Organisation aufzeigen
- ☞ Die gesellschaftspolitische Seite der Organisation hervorheben

EFFEKTIVE ANSATZPUNKTE FÜR EINE ERFOLGREICHE WACHSTUMSSTRATEGIE

IMPULSE ZUR AKTUELLEN SITUATION DER LIONS IN DEUTSCHLAND AUS INTERNATIONALER SICHT

REFERENT: EBERHARD J. WIRFS, INTERNATIONALER PRESIDENT 2009/2010



© Foto: Ulrich Stoltenberg

District No	Country	Members 31.07.2007	Members 30.06.2011	Members 31.12.2016	Members 30.06.2017	Change 31.12.2016- 30.06.2017 (total)	Change 31.07.2007- 30.06.2011 (in%)	Change 31.07.2007- 30.06.2012 (in%)	Change 31.12.2016- 30.06.2017 (in%)
111	Germany	46.071	49.729	52.221	52.359	138	8%	5%	0%
108	Italy	49.973	47.456	40.820	40.784	-36	-5%	-14%	0%
103	France	22.937	28.368	26.282	26.419	137	24%	-7%	1%
107	Finland	26.465	25.661	23.642	23.265	-377	-3%	-9%	-2%
	British Isles & Ireland (pls. find Ireland separately below)								
105	Netherlands	17.698	16.787	14.908	14.659	-249	-5%	-13%	-2%
110	Netherlands	11.580	11.892	11.451	11.321	-130	3%	-5%	-1%
101	Sweden	13.696	12.396	10.856	10.590	-266	-9%	-15%	-2%
104	Norway	12.970	12.081	10.545	10.428	-117	-7%	-14%	-1%
102	Switzerland/Lie	8.953	9.752	10.218	10.282	64	9%	5%	1%
114	Austria	7.482	8.243	8.603	8.692	89	10%	5%	1%
112	Belgium	7.533	7.582	7.499	7.551	52	1%	0%	1%
118	Turkey	8.098	6.619	6.116	6.326	210	-18%	-4%	3%
106	Denmark	7.168	6.869	6.108	6.000	-108	-4%	-13%	-2%
115	Portugal	2.916	2.807	2.307	2.398	91	-4%	-15%	4%
109	Iceland	2.146	2.411	2.152	2.163	11	12%	-10%	1%
117	Greece/Cypr	2.979	2.541	2.057	2.129	72	-15%	-16%	4%
116	Spain	2.607	2.267	1.748	1.740	-8	-13%	-23%	0%
129	Slovenia	1.374	1.473	1.429	1.479	50	7%	0%	3%
124	Romania	1.136	1.342	1.313	1.328	15	18%	-1%	1%
120	Estonia	1.196	1.313	1.272	1.228	-44	10%	-6%	-3%
126	Croatia	1.468	1.801	1.120	1.191	71	23%	-34%	6%
121	Poland	1.176	1.111	1.043	1.098	55	-6%	-1%	5%
132	Macedonia	0	814	806	1.033	227	-	27%	28%
113	Luxembourg	867	897	944	936	-8	3%	4%	-1%
122	CzechSlov	977	673	892	865	-27	-31%	29%	-3%
119	Hungary	1.058	910	824	832	8	-14%	-9%	1%
128	Israel	902	942	793	788	-5	4%	-16%	-1%
130	Bulgaria	561	884	786	770	-16	58%	-13%	-2%
131	Lithuania	546	618	613	617	4	13%	0%	1%
123	Rep. Russia	378	295	225	217	-8	-22%	-26%	-4%
	Ergebnis	262.911	266.534	249.593	249.488	-105	2%	-6%	1%
105 I	Rep. Ireland (w/o Northern Ireland)				1.975				



Auf einem internationalen Meeting aller noch einsetzungsfähigen Weltpräsidenten wurde die jüngste Entwicklung der Mitgliederzahlen in Europa besprochen. (siehe Schaubild) Dabei konnte ich voller Stolz mitteilen, dass der MD 111 inzwischen die höchste Mitgliederzahl (52.359) in Europa erreicht und damit den langjährigen Spitzenreiter MD Italien (40.784) überflügelt hat. Dies wird sich in Zukunft auch in der Zahl der Internationalen Direktoren niederschlagen, da wir ab dem Jahr 2015 jedes Jahr einen eigenen Kandidaten benennen können.

Die deutschen Lions wollen sich weiter verstärken und wachsen, um die zukünftigen Herausforderungen bestehen zu können. Dabei müssen wir herausstellen was uns gefällt und die Kritikfähigkeit unserer Lionsfreunde unterstützen. Nur so bleiben wir auf dem Weg der Verbesserung. Gruppendynamik ist gefragt. Am Ende aller Diskussionen aber muss es ein Ergebnis geben. Frei nach unserem von Melvin Jones entwickelten Motto „We serve“. Dienen heißt, sich positiv zu beteiligen. Activity heißt: Wir sind dort, wo wir gebraucht werden. Unsere wichtigsten Partner sind die Menschen, die Verantwortung übernehmen. Eberhard Wirfs dankte der Deutschen Lionsbewegung ausdrücklich und stellte fest: „Sie sind das Rückgrat dieser Bewegung“.

Weiter berichtete er: „Vor kurzem habe ich folgende launige Definition gehört: *Lions manages the town, Rotary buys the town, Kiwanis entertains the town.* Wir müssen unseren Mitmenschen erklären, wer wir sind und was wir tun. Was wir erreichen wollen. Wir sind Botschafter für die Realisierung der Dinge, die für die Gesellschaft getan werden müssen. Gemeinsam wollen wir Neues in Angriff nehmen. Wir wollen notwendige neue Dinge tun. Die Voraussetzungen dafür sind: Wissen, Wollen, Können und Schulung. Dabei sind die Frauen für Lions in den letzten Jahren immer wichtiger geworden. Im kommenden Jahr werden wir erstmals eine weibliche Internationale Präsidentin haben: Gudrun Yngvadottir.“

Das Lionsabzeichen besteht aus einem doppelten Löwenkopf. Die beiden Köpfe blicken in verschiedene Richtungen: nach vorne in die Zukunft und nach hinten zurück in die Vergangenheit.

Im zweiten Teil seines Vortrags stellte Wirfs „Lions Forward“ mit einer Präsentation, die er ganz aktuell aus den USA mitgebracht hatte. Sie beruhte auf neuen Daten, die bisher noch nicht veröffentlicht wurden und noch nicht zur Veröffentlichung freigegeben wurden. Die jüngsten Zahlen unserer Mitgliederentwicklung zeigen Deutschland weiterhin auf Platz Eins.

Text: Hermann J. Weingartz



NEUORIENTIERUNG DER MD-INSTITUTIONEN

PRÄSENTATION DER AG-NEU - RÜCKFRAGEN UND DISKUSSION

REFERENTEN: DANIEL ISENRICH, DETLEF DIETRICH, PETER STOCKMAYER UND ALS GAST HANS-OTTO STRUMM



Lions Clubs International

AG Neuorientierung MD111

Thementagung - Erfurt
13./14. Jan 2018

Lions Clubs International

1) Ausgangslage

Beschluss GR-Sitzung in Münster (Nov 2017):

- ✓ Zusammenführung der gemeinnützigen Aktivitäten von HDL und SDL nach § 2 Ziffer 7 der Satzung der SDL.
- ✓ Zusammenfassung von mehrfach vorkommenden Dienstleistungsaufgaben beim Ständigen Sekretariat als gemeinsamem Dienstleister.
- ✓ Einheitliches Finanzierungskonzept für alle Deutschen Lions.
- ✓ Einrichtung eines Strategie- und Koordinationsteams. Im Rahmen der institutionalisierten Zusammenarbeit ist zu gewährleisten, dass der GR bzw. die MDV in allen Bereichen die letzte Entscheidungshoheit hat.
- ✓ GR beauftragt AG Neu, in Abstimmung mit ASuO, erforderliche Beschlüsse vorzubereiten (Vertragsentwürfe, Satzungs- und GO-Vorschläge).
- ✓ GR ersucht alle zuständigen Organe (HDL, SDL) mitzuwirken und notwendige Voraussetzungen zu schaffen.
- ✓ GR beauftragt AG Neu, in Abstimmung mit GRV, externe Kanzleien einzuschalten.

Lions Clubs International

Tagesordnung

1) Ausgangslage	DI
2) Zwischenzeitliche Fortschritte:	
a) Steuerrechtliche Themen	DD
b) Rechtliche Themen	RPS
c) Stiftungs-Aufsicht	DI
3) HDL Weihnachtsbrief /Impulsgruppe	RPS
4) Ein Rückblick	HOS
5) Nächste Schritte	DI

Lions Clubs International

2a) Steuerrechtliche Aspekte

Termin: 04.01. 2018 im Generalsekretariat, Wiesbaden

Teilnehmer: Frau K. Prätorius, Steuerberaterin (hp-exacta, Wiesbaden)
 PDG Detlef Dietrich, StB (AG Neuorientierung)
 PDG Rolf-Peter Stockmeyer, StB/WP (AG Neuorientierung)
 Karsten Krämer, Steuerfachangestellter und Leiter Rechnungswesen (Ständiges Sekretariat, Wiesbaden)

Zeitweise: GRV Christiane Lafeld
 Astrid Schauerte, GF (Ständiges Sekretariat, Wiesbaden)

2a) Steuerrechtliche Aspekte

Inhalt/Ergebnisse:

1. Erörterung der bestehenden steuerlichen Ausgangslage, steuerliche Auswirkungen des Änderungsprozesses sowie der angedachten künftigen Situation.
2. Erörterung und Formulierung eines Entwurfs für die verbindliche Auskunft nach § 89 Abs. 2 AO.

2b) Rechtliche Aspekte: MD-Satzung

§ 2

Das Strategie- und Koordinationsteam hat die Aufgabe durch Meinungs- und Erfahrungsaustausch ein einheitliches strategisches Profil aller Lions Institutionen im MD sicher zu stellen.

Hierzu hat das Strategie- und Koordinationsteam das Recht dem GR, der MDV sowie der SDL Vorschläge zur Beschlussfassung zu unterbreiten sowie den Vollzug von Beschlüssen des GR, der MDV und der SDL zu beobachten und ggf. die Umsetzung anzumahnen.

2a) Steuerrechtliche Aspekte

Nächste Schritte:

- KW 2: Klärung eines Vorgesprächstermins mit Finanzamt (Prätorius)
- KW 3/4: Erörterung mit Finanzbehörde (Prätorius/Dietrich)
- KW 4: Einreichung der verbindlichen Auskunft (Prätorius)
→ erfahrungsgemäß 2 Monate (max. 6 Monate)

2b) Rechtliche Aspekte: MD-Satzung

§ 2 ...

Das Strategie- und Koordinationsteam ist vom GR und der SDL anzuhören, soweit Beschlüsse dieser Gremien gefasst werden sollen, welche über das jeweils laufende Lions-Jahr hinaus wirken oder die Umsetzung solcher Beschlüsse betreffen.

Ein Weisungsrecht des Strategie- und Koordinationsteam besteht nicht. Die Entscheidung wird von den dazu berufenen Gremien alleine getroffen.

Das Strategie- und Koordinationsteam gibt sich, nach Anhörung des GR, eine Geschäftsordnung.

2b) Rechtliche Aspekte: MD-Satzung

Artikel VII § 2 Ziffer e der Satzung sollte um folgenden Halbsatz ergänzt werden:

„ einschließlich derjenigen Verwaltungsbeiträge, welche der Multidistrikt an die Stiftung der Deutschen Lions zur Erfüllung der administrativen Aufgaben der Stiftung weiterleitet.

2b) Rechtliche Aspekte: HDL-Satzung

§ 2 der HDL-Satzung wird um eine neue Ziffer ergänzt:

5. Der Verein darf zum Zwecke einer Betriebs- und Funktionsnachfolge die ihm zur Verfügung stehenden Mittel und sein Vermögen auf die Stiftung der Deutschen Lions übertragen.

2b) Rechtliche Aspekte: MD-Satzung

Es wird ein neuer Artikel VIIIa eingefügt mit der Überschrift: „Strategie- und Koordinationsteam“

Dieser sollte nachfolgenden Wortlaut haben:

§ 1

Der amtierende Vorsitzende des Governor-Rates, sein Vorgänger im Amt, der amtierende Vorsitzende des Stiftungsrates und des Vorstands der Stiftung der Deutschen Lions, der amtierende Internationale Direktor sowie ein vom Ausschuss für Langzeitplanung ernanntes Mitglied des Ausschusses bilden das Strategie- und Koordinationsteam.

2b) Rechtliche Aspekte: HDL-Satzung

Der Fahrplan der Abstimmungen kann wie folgt sein:

Die HDL-MV muss gem. § 10 Abs. 1 der Satzung einen Tag vor der MDV stattfinden. Daher müsste das HDL über die Übertragung entscheiden, bevor ein Votum der MDV vorliegt.

- 1) Satzungsänderung auf der regelmäßigen MV des HDL beschließen zu lassen und am Tag nach der MDV (oder später) eine außerordentliche MV des HDL abzuhalten (Beschluss: Vermögensübertragung).
- 2) Auf der regelmäßigen MV des HDL einen bedingten Beschluss zur Vermögensübertragung zu fassen (Bedingung ist das positive Votum der MDV).

Lions Clubs International

2b) Rechtliche Aspekte: HDL-Satzung

Nächste Schritte:

- 1) Vorbesprechung der vorgeschlagenen Satzungsänderungen mit dem ASuO
- 2) Abklärung aller offenen Fragen sowie Prüfung der notwendigen Satzungsänderungen mit externer Kanzlei:

WINHELLER
Rechtsanwälte & Steuerberater

Bankrecht & Finanzrecht Gemeinnützigenrecht & WStG IT Recht Steuerrecht & Steuerberatung Wirtschaftsrecht

Kanzlei für Gemeinnützigkeitsrecht, Wirtschaftsrecht, Bankrecht und Steuerberatung

Führend im Gemeinnützigkeitsrecht

Wir sind eine der führenden deutschen Kanzleien im Gemeinnützigkeitsrecht, d.h. im Recht und in der Steuerberatung für gemeinnützige Vereine, gemeinnützige GmbHs, gemeinnützige Stiftungen und sonstige Organisationen des Dritten Sektors inklusive der Wirtschaftsverbände und Berufsverbände.

Lions Clubs International

2c) Stiftungs-Aufsicht

4. Zur „**Alternatividee Personalunion**“:

Eine etwaige Einflussnahme des HDL/der HDL-MV auf die Besetzung der Stiftungsorgane ist von SDL-Satzung nicht gedeckt. Diese widerspricht auch dem historischen Stifterwillen.

Eine entsprechende Änderung der SDL-Satzung wäre nach Auffassung der Stiftungsaufsicht nicht genehmigungsfähig.

Lions Clubs International

2c) Stiftungs-Aufsicht

Termin: 10.01. 2018 beim Regierungspräsidium Darmstadt

Teilnehmer: Herr Bernd Fleckenstein (Referat Stiftungsaufsicht)
PDG Dr. Wolf-Rüdiger Reinicke (Stiftungsrat SDL)
IPDG Dr. Michael Pap (AG Neuorientierung)

Inhalt/Ergebnisse:

1. Gegen eine Umsetzung des in § 2 Nr. 7 der SDL-Satzung angelegten Verfahrens einer Inkorporation des HDL bestehen stiftungsrechtlich keine Bedenken, zumal die Zwecke beider Institutionen übereinstimmen. Gemeinnützigkeitsfrage ist mit Finanzverwaltung zu klären.

Lions Clubs International

3) HDL Weihnachtsbrief

Argument HDL	Erläuterung AG Neu
Es ist eine „Auflösung des HDL“ geplant.	Das HDL als Organisation wird nicht aufgelöst, es bekommt lediglich ein neues rechtliches Kleid.
Mitbestimmungsrechte der Lions werden abgeschafft.	Durch den Vorschlag der AG werden die Mitbestimmungsrechte der einzelnen Mitglieder gestärkt, weil die Delegierten der Clubs im Gegensatz zur bisherigen Rechtsform (HDL e.V.) unmittelbar in der MDV über die Geschicke der Stiftung, die zukünftig auch das HDL umfasst, mitbestimmen können.

Lions Clubs International

2c) Stiftungs-Aufsicht

2. Eine **Überführung der HDL-Rücklagen** in die Stiftung erfordert keine Zustiftung, daher auch keine Kapitalbindung. Stiftungsaufsicht empfiehlt Einstellung in Kapitalrücklage (diese Möglichkeit bestand rechtlich bei Gründung der Stiftung noch nicht).

Lions Clubs International

3) HDL Weihnachtsbrief

Argument HDL	Erläuterung AG Neu
Mitbestimmungsrechte	Das ist bereits durch die bestehende Satzung der Stiftung abgesichert, da die MDV ausdrücklich Organ der Stiftung ist. Die einzelnen Befugnisse der MDV sind in § 13 Abs. 3 der SDL Satzung geregelt. (siehe folgende Seite)

Lions Clubs International

2c) Stiftungs-Aufsicht

3. **Aufwertung der Befugnisse der MDV** als Stiftungsorgan (insbesondere Änderung §13 Nr. 3 f SDL-Satzung: Beschlussfassung, nicht nur Entgegennahme Wirtschafts-/Stellenplan) wäre nach Aussage der Stiftungsaufsicht bei Vorgehen nach § 2 Nr. 7 genehmigungsfähig, weil Anpassung an geänderte Verhältnisse.
-> Aber Achtung: möglicherweise bei Änderung SDL-Satzung weitere Änderungs-/Anpassungszwänge wegen Mustersatzung gem. StÄndG 2010.

Lions Clubs International

3) HDL Weihnachtsbrief (Exkurs: Satzung SDL)

Die MDV hat als Stiftungsorgan folgende Aufgaben:

- a) Entgegennahme des Jahresabschlusses, insbesondere mit Vermögensaufstellung, Einnahme-/Ausgaberechnung bzw. Bilanz nebst G+V, Lageberichte, umfassend alle Rechenschaftsberichte der Verwaltungsorgane.
- b) Entscheidung über die Entlastung der Verwaltungsorgane.
- c) Satzungsänderungen der Stiftung mit 2/3 Mehrheit
- d) Entscheidung über Grundsätze zur Vermögensanlage wie auch zur Mittelvergabe, soweit nicht durch rechtlich bindende Vereinbarungen mit oder Auflagen von Stiftern/Zustiftern rechtliche Bindungen bestehen.



3) HDL Weihnachtsbrief (Exkurs: Satzung SDL)

- e) Auf Vorschlag des Stiftungsrates Entscheidung über besonders bedeutsame etwaige eigene Projekte der Stiftung, insbesondere wegen des Gesamtvolumens und/oder der Dauer, insbesondere wegen länger dauernder rechtlicher Bindungen, und zwar auf Vorschlag des Stiftungsrats.
- f) Entgegennahme des Wirtschafts- und Stellenplans gemäß Vorlage des Stiftungsrats.
- g) Anordnung einer Sonderprüfung der Geschäftstätigkeit der Verwaltungsorgane durch gesondert zu beauftragenden und von der MDV auszuwählenden Sonderprüfer, der die Qualifikation eines Wirtschaftsprüfers haben muss; dieser Beschluss bedarf einer Mehrheit von 75% der an der Beschlussfassung teilnehmenden Delegierten. Die Kosten trägt der MD 111.
- h) Abberufung einzelner Mitglieder der Verwaltungsorgane, falls der Ehrenrat des MD 111 eine entsprechende Empfehlung ausspricht.

3) HDL Weihnachtsbrief

Argument HDL	Erläuterung AG Neu
Der HDL Vorstand hat einen (besseren) Gegenentwurf präsentiert.	Der Entwurf des HDL macht die Dinge wesentlich komplizierter, da mehrere Gremien gleichgerichtete Entscheidungen treffen müssen. Insgesamt ist die vom HDL-Vorstand vorgesehene „Verfassung“ des gemeinnützigen Bereichs rechtlich und steuerrechtlich fragwürdig.

3) HDL Weihnachtsbrief

Argument HDL	Erläuterung AG Neu
Die Bündelung von Serviceleistungen erfordert zu viel Mehraufwand durch Umorganisation und bedeutet den Verlust der „kurzen Wege“.	Es sollen nur Serviceleistungen gebündelt werden, bei denen dies zu größerer Effizienz und Qualität der Abläufe führt. Da weiterhin alle Mitarbeiter auf 2 Etagen im Bürogebäude in Wiesbaden zusammensitzen bleiben alle „kurzen Wege“ erhalten.

3) Schreiben der „Impulsgruppe Dialog“

Argument	Erläuterung AG Neu
Fehlende Transparenz des Entscheidungsprozesses	Die AG arbeitet nach einem wohlüberlegten und mit dem GR abgesprochenen Zeitplan, der auch die rechtzeitige vollumfängliche Kommunikation zunächst mit den unmittelbar Betroffenen und dann an alle Lions umfasst. Dieses Vorgehen wurde dadurch gestört, dass Gerüchte in die Welt gesetzt wurden, bevor die AG überhaupt zu einem finalen Vorschlag für das Konzept gekommen war.

3) HDL Weihnachtsbrief

Argument HDL	Erläuterung AG Neu
Die AG hat insgesamt nur wenig Einsparpotential gefunden.	Einsparungen zu finden war nicht Aufgabe der AG. Das trotzdem schon nach wenigen Gesprächen mit den Verantwortlichen ohne darauf gerichtete spezielle Untersuchungen überhaupt mögliche Einsparungen gefunden werden konnten zeigt, dass Optimierungspotential vorhanden ist.

3) Schreiben der „Impulsgruppe Dialog“

Argument	Erläuterung AG Neu
Das Ehrenamt wurde nicht besprochen, Netzwerke gehen verloren.	Die durch das Ehrenamt ausgeübten Funktionen wurden von der AG analysiert und in die Überlegungen einbezogen. Im Ergebnis des Vorschlags der AG führen die in der Organisation gefundenen Optimierungsmöglichkeiten dazu, dass ein Teil der bisher ehrenamtlich ausgeführten Tätigkeiten (insbesondere in der SDL) auf das Hauptamt übertragen werden kann, ohne neues Personal einstellen zu müssen. Das Ehrenamt erhält dadurch Raum für andere Aufgaben. Die vorhandenen persönlichen Netzwerke können dadurch noch besser genutzt werden.

3) HDL Weihnachtsbrief

Argument HDL	Erläuterung AG Neu
Die Finanzierung des gemeinnützigen Bereichs muss durch einen Beschluss der MDV abgesichert werden.	Richtig. Dies zeigt die vorgesehene Verbesserung der Mitbestimmung aller Lions. Bisher wurde über die Finanzierung des HDL in einem zweistufigen System entschieden: 1) in der Mitgliederversammlung des HDL, in der die Clubs nicht vertreten sind, 2) und anschließend in den Distriktversammlungen der Mitgliedsdistrikte.

3) Schreiben der „Impulsgruppe Dialog“

Argument	Erläuterung AG Neu
Die Argumente in dem Papier „Was passiert, wenn wir nichts tun“, stimmen nicht.	Diese Punkte wurden ausführlich besprochen und gemeinsam mit allen Vertretern verabschiedet. Die unzulängliche Finanzierungssicherheit des HDL wurde durch die zum Teil mit knappen Mehrheiten auf den DVs beschlossenen Erhöhungen des Grundbeitrags und dem befristeten Rettungsbeitrag für Lions Quest deutlich unter Beweis gestellt. Sie ist durch mögliche Austritte weiterer Distrikte unübersehbar gefährdet.

Lions Clubs International

3) Schreiben der „Impulsgruppe Dialog“

Argument	Erläuterung AG Neu
Die festgestellten Probleme (Intransparenz, fehlende Ressourcen für zusätzliche Aufgaben, Kommunikations-Schwierigkeiten, Auseinanderentwicklung der 3 Institutionen, fehlende gemeinsame Strategien) werden durch ein 2-Säulen-Modell nicht behoben.	Dass all die Probleme sehr akut sind, ist während der Gespräche der AG mit den Betroffenen vor Ort noch deutlicher geworden. Insbesondere gibt es starke z.T. rein persönliche Friktionen zwischen HDL und SDL sowie suboptimale Abstimmungen zwischen GS und HDL. Die vorgesehene Vereinfachung und Verschlinkung der Organisation und die Beseitigung der bisherigen Konkurrenz zwischen HDL und SDL sind eine notwendige Basis für Verbesserungen in diesen Punkten. Das von der AG vorgeschlagene Strategie- und Koordinationsteam unterstützt zusätzlich die Entwicklung einer gemeinsamen, konsistenten und nachhaltigen Strategie und sorgt für eine ausreichende Kommunikation zwischen den beiden Säulen.

Lions Clubs International

4) Konsenspapier GR 2005/6 und HDL e.V.

Fragen (von damals):	Antworten:
Wie ist es nach der Einrichtung der SDL um die Informationen und Einflussnahme der Lions Mitglieder bestellt, die bisher über die Delegierten der MV des HDL gewährleistet waren?	Sowohl in der Phase der Kooperation SDL/HDL als auch nach einer Inkorporation des HDL in die SDL sind die Aufwendungen für die SDL vom MD111 zu tragen (Zustimmung GDV nötig). Über die Arbeit der SDL wird also in jedem Jahr in der GDV zu berichten sein. Und über die Kosten wird die jährliche GDV auf Empfehlung des Finanzausschusses zu beschließen haben.

Lions Clubs International

4) Konsenspapier GR 2005/6 und HDL e.V.

Vorbemerkung:

- Anschubfinanzierung der SDL durch HDL (eingetragener Verein)
- Stiftungsaufsicht verlangt Verschmelzung beider Organisationen innerhalb von drei max. fünf Jahren (Steuerersparnis, Sicherung SDL)

Lions Clubs International

4) Konsenspapier GR 2005/6 und HDL e.V.

Fragen (von damals):	Antworten:
Wer übt die demokratische Kontrolle der Stiftung aus?	Dem Stiftungsrat werden je drei Acting- und Past-Governors angehören. Damit wird die Exekutive des MD einflussreicher sein als das im HDL derzeit der Fall ist. Weitere fünf Mitglieder des Stiftungsrates werden von der GDV gewählt. Das letztere Verfahren entspricht der Wahl der Mitglieder des HDL Verwaltungsrats durch die HDL MV.

Lions Clubs International

4) Konsenspapier GR 2005/6 und HDL e.V.

- 1) Einbringung Grundstockvermögen durch MD und HDL
- 2) SDL anfangs keine eigene Verwaltung (Zuarbeiten von HDL in Verwaltung und Vertrieb, Sitzungen durch MD111)
- 3) MD111 trägt entstandene Kosten
- 4) Satzung SDL sieht Inkorporation HDL vor (Empfehlung Stiftungsaufsicht!)
- 5) Freie Rücklagen des HDL -> Zustiftung SDL (*heute: Stiftungsaufsicht empfiehlt Einstellung in Kapitalrücklage*).
 - a) Wahrnehmung aller Aufgaben durch die SDL
 - b) Übernahme des HDL Personals zu gleichen Bedingungen
 - c) SDL tritt in alle bestehenden Vertragsverhältnisse des HDL

Lions Clubs International

4) Konsenspapier GR 2005/6 und HDL e.V.

Fragen (von damals):	Antworten:
Wie wird die bisherige hohe Service-Qualität des HDL, auch finanziell, abgesichert?	Die GDV entscheidet über den Finanzrahmen und hat insoweit auch nach der Inkorporation des HDL in die SDL stets direkten Einfluss auf den Umfang des Service der SDL mit inkorporiertem HDL.

Lions Clubs International

4) Konsenspapier GR 2005/6 und HDL e.V.

- 5.1) SDL garantiert zuverlässige Abwicklung laufender und Nachsorge früherer Projekte des HDL
- 5.2) MD111 übernimmt Erhebung der notwendigen Verwaltungskosten für die SDL.

Dieses Konsenspapier folgt dem Stifterwillen; seine Umsetzung bedarf des Beschlussfassungen der GDV und der MV-HDL. Der GR 2005/6 im MD111-Deutschland und der Vorstand/Verwaltungsrat des HDL e.V. werden sich in ihren Einflussbereichen für die vollständige und sinngemäße Verwirklichung einsetzen.

Eisenach, 15. Jan 2006 *Der GR2005/6 des MD111,
Der Vorstand/Verwaltungsrat des HDL*

Lions Clubs International

4) Konsenspapier GR 2005/6 und HDL e.V.

Vereinfacht ausgedrückt:

SDL steht künftig drauf und das in seinen Hilfsmöglichkeiten für die Distrikte und Clubs erweiterte HDL ist drin!



Lions Clubs  International 

5) Nächste Schritte ...

- Erstellen der Satzungsänderungen und Verträge/GO mit ASuO, Angebotseinholung, Beauftragung externe Kanzlei
- Verarbeitung der Rückläufe Finanzamt, Stiftungsaufsicht
- Vorbereitung Unterlagen für DGs -> DVs (Besuche)

➤ Vorlage der satzungsändernden Beschlüsse an den GR zur Vorlage bei der MDV.

Lions Clubs  International 

Schlusswort unseres Internationalen Präsidenten

„... Innovation ist eine Geisteshaltung. Sie verkörpert die Verpflichtung zur Behebung alter Probleme anhand neuer Lösungsansätze. Sie verlangt, dass Führungskräfte Herausforderungen als Chancen betrachten. Außerdem müssen wir noch höhere Ziele als die bisherigen anstreben. Falls wir das tun, sind der Stärke der Gemeinschaft („The Power of We“) keine Grenzen gesetzt.“

Dr. Naresh Aggarwal
Ihr Internationaler Präsident



© Foto: Ulrich Stoltenberg

GEWINNUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

ALZP-POSITIONSPAPIER

AUTOR UND REFERENT: MARTIN L. LANDMESSER, PDG UND 2. VORSITZENDER IM ALZP



EINFÜHRUNG DES TAGUNGSLEITERS HELMUT LANG: „Führungskräfte, die ihre Rolle ideal ausfüllen, steigern die Produktivität ihrer Mitarbeiter und heben die Stimmung in der Belegschaft“ sagen uns die Wirtschaftspsychologen. Eine der großen Personalberatungen in D definiert gute Führung so: „Die Führungskraft kann die Perspektive des Unternehmens einnehmen – und sie von ihren eigenen Befindlichkeiten trennen“.

„Dienende Führung“ nennt man dort das – das heißt eine Führung, die auf langfristigen Erfolg der Firma, nicht auf den kurzfristigen Erfolg des Einzelnen ausgerichtet ist. Das mit der Kurz- und Langfristigkeit ist sicher auch ein Thema bei Lions. Ist „ihr Jahr“ wie man so schön sagt, das Wichtigste, oder der langfristige Erfolg des Distriktes? Bekommt man beides unter einen Hut? Schauen wir konkret darauf, was Probleme und Chancen der Gewinnung und Entwicklung von Führungskräften in unseren Distrikten sind.

1 AUSGANGSSITUATION IM MD 111 DEUTSCHLAND

Dem Governerrat (GR) wurde aus den Distrikten von zunehmenden Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Führungskräften berichtet. Daraufhin hat der GR den ALZP gebeten, sich mit der Frage, wie die Gewinnung von Vize-Governoren in den Distrikten verbessert werden kann, zu befassen. In einem ersten Schritt bittet der ALZP daraufhin die Distrikt-Governoren, als Grundlage für die Überlegungen im ALZP einen Fragebogen zu bearbeiten. Der Fragebogen wurde an alle Distrikt-Governoren und Vize-Distrikt-Governoren (= 38 Adressaten) versandt. Der Rücklauf war mit 32 bearbeiteten Fragebögen sehr hoch (= 84 Prozent).

2 IST-SITUATION IM MD-111 - SCHLÜSSELAUSSAGEN AUS DER BEFRAGUNG

2.1 FÜHRUNGSKRÄFTEGEWINNUNG IN DEN DISTRIKTEN

Die Gewinnung von Führungskräften, insbesondere von künftigen Governoren ist in den deutschen Lions-Distrikten eher schwierig. So geben **81** Prozent der Befragten an, dass die Gewinnung von künftigen Governoren **sehr schwierig** sei; nur **19** Prozent sagen, dass dies in ihren Distrikten **eher leicht** sei.

91 Prozent der Befragten stimmen der Aussage: „Es herrscht eher Personalmangel und bereitet allgemein Mühe, Amtsträger zu finden“ zu; nur **9** Prozent geben eher nein an.



2.2 VORAUSSETZUNGEN FÜR KÜNFTIGE

FÜHRUNGSKRÄFTE IN DEN DISTRIKTEN

Gibt es in unseren Lions-Distrikten eine systematische, geplante Führungskräfteentwicklung? Wie gehen Lions mit der Besetzung ihrer Schlüsselfunktionen um? So wurden die heute in der Lions-Organisation gängigen Wege zur Führungskräftegewinnung abgefragt:

2.2.1 Es gibt eine Findungskommission und geregelte Verfahren. **91 %**

2.2.3 Das geschieht „auf Zuruf“, persönlichen Beziehungen oder Empfehlung im Einzelfall. **91 %**

2.2.2 Es finden Ausschreibungen oder vergleichbar Verfahren distriktweit statt. **0 %**

2.2.4 Ansprache aufgrund von gezielten Beobachtungen bei Clubbesuchen oder vergleichbares. **84 %**

2.2.5 Interessenten für Distrikt-Ämter melden sich von sich aus. **12 %**

2.3 WENN SIE UNTER ZIFFER 1 „EHER SCHWIERIG“ ODER „EHER JA“ ANGEKREUZT HABEN, WORAUF FÜHREN SIE DIESES PROBLEM ZURÜCK (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH)¹:

2.3.1 Die Position DG erscheint allgemein nicht attraktiv. **28 %**

2.3.2 Über die DG-Rolle wird allgemein eher negativ geredet, von früheren Amtsträgern (zum Beispiel wegen hoher Arbeitsbelastung und dergleichen), **25 %** von der Basis (zum Beispiel im Sinne von „die da oben“). **34 %**

2.3.3 Für VG angesprochene Kandidaten (bereits im Kabinett!) lehnen ab. Dafür werden folgende Gründe genannt:

2.3.3.1 Grundsätzlich besteht kein Interesse an dieser Führungsaufgabe, obwohl die angefragte Person geeignet ist. **28 %**

2.3.3.2 Zu hoher Zeitaufwand für das Amt (betrifft nur das DG-Jahr). **78 %**

2.3.3.3 Zu hohem Zeitaufwand über die drei bzw. vier Jahre als VG und DG. **63 %**

2.3.3.4 Es bestehen vielfach Schwierigkeiten bei der Gewinnung erforderlicher Kabinettsmitglieder. **19 %**

2.3.3.5 Disharmonien im Kabinett, wenig förderliches Arbeitsklima. **0 %**

2.3.3.6 (Zu) wenig Dynamik im Kabinett, Dominanz von Besitzstandswahrung. **16 %**

2.3.3.7 Empfundene oder tatsächliche Bürokratien und Formalismus. **28 %**

2.3.3.8 VG/DG ist/fühlt sich als Einzelkämpfer, muss viel selbst machen. **19 %**

2.3.3.9 Zu wenig Wissen von und Begeisterung für Lions. **38 %**

3 ERSTES ZWISCHEN-FAZIT

Legt man die Ergebnisse der befragten Governor und Vize-Governor aus dem Lions-Jahr 2016/2017 zugrunde, wird die Gewinnung der Lions-Führungskräfte als insgesamt **schwierig** betrachtet. Mehr als 90 Prozent der Befragten sehen einen akuten Personalmangel und es wird generell als schwierig angesehen, geeignete Führungskräfte für die Lions-Organisation zu gewinnen.

Die Gewinnung von Führungskräften in der Lions-Organisation wird wenig systematisch verfolgt. Ein geregeltes Verfahren zur Rekrutierung künftiger Governor und Kabinettsmitgliedern gibt es laut dem Befragungsergebnis nur in 16 Prozent der Fälle. Die Folge sind in vielen Fällen offensichtlich eher zufällige Besetzungen der Führungspositionen „auf Zuruf“ oder auch durch (zufällige und/oder partielle?) Beobachtung bei Clubbesuchen. Ausschreibungen von künftigen Führungspositionen gibt es auf Distriktebene nicht.

4 EXPERTENBEFRAGUNG

Zur Vorbereitung der Befragung wurden durch

¹ Die Prozentangaben beziehen sich auf die 81 % der Befragten, die die Gewinnung von künftigen Governoren sehr schwierig betrachten.

Mitglieder des ALZP PDGs und langjährige Funktionsträger/Amtsträger aus der Lions-Organisation interviewt. Nachfolgend sind auszugsweise die zusammengetragenen Ergebnisse dargestellt:

- Ein grundsätzliches Problem scheint zu sein, dass bei vielen Lionsmitgliedern das Wissen über Lions (Ziele, Organisation, Strukturen und Geschichte) sehr gering (zu gering) ist.
- Für viele Lionsmitglieder, auch Präsidenten und Funktionsträger, ist die Aufgabenstellung eines Distrikt-Governors nicht oder zu wenig transparent. Daraus folgt, dass vielfach keine Attraktivität in der Aufgabe eines Distrikt-Governors gesehen wird. So wird teilweise auch eine Profilierungsmöglichkeit auf Distrikt- und Multidistriktebene vermisst.
- Es werden klare Qualifikationsanforderungen für die Aufgabe des Governors aber auch für andere Funktionsbereiche im Kabinett vermisst.
- Positiv wird das Schulungsangebot für Vize-Governor erlebt und beurteilt.
- Die Distrikt-Governor werden häufig als Einzelkämpfer erlebt.
- Die Einflussmöglichkeit eines Distrikt-Governors im Blick auf die Umsetzungsmöglichkeiten eigener Vorstellungen, insbesondere in der Distriktversammlung, wird vielfach als zu gering betrachtet.
- Die zeitliche Belastung eines Distrikt-Governors, insbesondere wenn er gleichzeitig eine anspruchsvolle berufliche Position wahrnimmt, scheint vielfach zu hoch. Vergleichbares gilt auch im Blick auf die Familie.
- Zonenchair-Personen werden durch die bereits dargestellten Punkte eher abgehalten, das Amt eines DG zu übernehmen.
- Falsche Besetzungen von Kabinettsämtern (nicht oder nicht hinreichende Qualifikationen der Funktionsträger, vor allem bei Kabinettsämtern mit Breitenwirkung, wie zum

Beispiel GLT und GMT)Die Priorität vieler engagierter Lions-Mitglieder liegt auf dem „eigenen Club“, was darüber hinausgeht, interessiert nicht oder nur wenig.

- LCI-Intentionen und LCI-Sprache passen vielfach nicht für Deutschland und wecken emotionale Widerstände.
- Amtsinhaber auf Distrikt- oder Multi-Distriktebene erfahren vielfach mangelnde Wertschätzung; nicht zuletzt auch in den eigenen Clubs.

5 ZWISCHEN-FAZIT ZWEI

Viele engagierte Lions-Mitglieder und Funktionsträger in unseren Lions Clubs fokussieren sich auf ihren örtlichen Club sowie auf die Aufgaben im örtlichen Lions Club. Überörtliches Engagement auf Distrikt- und Multi-Distriktebene wird häufig nur peripher betrachtet und wenig wertgeschätzt. Offensichtlich fehlen sowohl Informationen wie auch Transparenz, um die Bedeutung und Notwendigkeit geeigneter Führungskräfte auf Distrikt- und Multi-Distriktebene in der Lions-Organisation zu erkennen. Führungsfunktionen scheinen für potenzielle Amtsträger zu wenig attraktiv und die zeitliche Belastung deutlich zu hoch zu sein.

5 HANDLUNGSBEDARF

Für unsere Distrikte im MD 111 besteht bei der Gewinnung künftiger Führungskräfte ein dringender Handlungsbedarf. In einem ersten Schritt gilt es, geeignete potenzielle Lions-Führungskräfte zu identifizieren. Ziel sollte es sein, die am besten geeigneten Persönlichkeiten für künftige Aufgaben zu gewinnen. Dafür muss das Amt des Governors attraktiv sein und so gestaltet werden, dass die zeitliche Belastung (insbesondere für berufstätige Amtsträger) vertretbar ist. Mehr als Dreiviertel der Befragten sehen hier auf das Governor-Jahr bezogen Probleme und zwei Drittel der Befragten auf die Zeit der Tätigkeit in der Governor-Crew.

6 ANSATZPUNKTE FÜR GEEIGNETE VORGEHENSWEISEN ZUR BESETZUNG VON KÜNFTIGEN



FÜHRUNGSPPOSITIONEN

6.1 MAßNAHMEN AUF MULTI-DISTRIKTEBENE

6.1.1 Kommunikationsstrategie

Eine für den gesamten MD gültige Kommunikationsstrategie, die die Arbeit der Distrikte bei der Gewinnung von geeigneten künftigen Führungskräften wirkungsvoll unterstützt.

Im Rahmen dieser Kommunikationsstrategie ist insbesondere auch der Nutzen einer Lions-Mitgliedschaft herauszustellen. Dabei sollten Faktoren wie

- ✓ aktives einbringen in die Gesellschaft,
- ✓ soziales Engagement,
- ✓ Freundschaften mit Gleichgesinnten,
- ✓ Teilhabe an attraktiven Netzwerken,
- ✓ ...

im Mittelpunkt stehen.

6.1.2 Marketingkampagnen für Führungsaufgaben bei Lions

Mit dieser Marketingkampagne soll auch einem Grundproblem der Lions-Organisation, dem Denken „Die da oben – wir hier unten, die die Arbeit machen“ entgegengewirkt werden. Weiter sollte transparent gemacht werden, dass sowohl das Generalsekretariat in Wiesbaden wie auch der Governerrat alles daran setzen, die „amerikanische Sprache“ in deutsches Denken und Handeln zu übersetzen. Allerdings sollten uns „Amerikanismen“ auch nicht davon abhalten, eine „gute Sache“ mit unseren Intensionen zu realisieren.

- ✓ Bedeutung der Lions-Führungskräfte deutlich herausarbeiten und kommunizieren (unter anderem beim KDL, im Lion usw.).
- ✓ Info-Stand am KDL – gezielte Informationen zur Übernahme von Führungsaufgaben bei Lions.
- ✓ Bedeutung und Aufgaben der Governor-Tätigkeit, abgestimmt zwischen MD und

Distrikten, regelmäßig kommunizieren (Lion, Internetseiten, Facebook, usw.).

- ✓ verfügbare Handbücher ([Handbuch für Distrikt-Governor-Teams](#), [Handbuch für Zonenleiter](#), [Präsidentenhandbuch](#), [Handbuch für PR-Beauftragte](#), [Handbuch für Mitgliedschaftsbeauftragte](#), [Handbuch für Lions im MD 111](#) usw. bei Veranstaltungen des MD und der Distrikte präsentieren.

6.1.3 Qualifizierungsmaßnahmen

- ✓ VG-Schulung weiterentwickeln und aktualisieren unter besonderer Betonung praktischer Hinweise (wo bekomme ich was?)
- ✓ Qualifizierungs- und Workshop-Angebote für Funktionsträger
- ✓ siehe auch Pkt. 6.1.8 Lions-Akademie Deutschland

6.1.4 Unterstützungsprogramme, die auf MD-Ebene entwickelt und auf Distriktebene umgesetzt werden

- ✓ Mentoring-Programm für künftige Governor

Dieses Programm könnte künftig eine wichtige Aufgabe bei der Vorbereitung von DGs werden. Ein erfahrener PDG coacht den VG im ersten Jahr seiner Amtsübernahme. Ein entsprechendes Programm sollte von erfahrenen Lions, die bereits über Mentoren-Erfahrung verfügen, entwickelt werden.

Hilfestellung: Anregungen können dem Lions-Mentoring-Programm entnommen werden.

6.1.5 Entwicklung von Aufgaben- und Fähigkeitsprofilen für DGs und (in einem zweiten Schritt für weitere Kabinettsmitglieder, die den Distrikten zur Verfügung gestellt werden und die Grundlage für die Auswahl und Besetzung künftiger Führungspositionen in den Distrikt sind.

Grundsätzlich überdacht sollte die in manchen Regionen übliche Praxis, Ämter wie ZCH nach einer bestimmten Clubreihenfolge zu vergeben. Ziel sollte es immer sein, die wirklich geeignete Person für die entsprechenden Führungsaufgaben zu finden. Bei der Besetzung unserer Führungspositionen sollte uns auf allen Ebene der Gedanke des konkreten Praxisbezuges leiten lassen.

Wesentliche Schwerpunkte sollten sein:

- ✓ Führungsfähigkeit
- ✓ Teamfähigkeit
- ✓ Delegationsfähigkeit
- ✓ Selbstmanagement
- ✓ Motivationsfähigkeit
- ✓ Organisationsfähigkeit

Hilfsmittel: [Lions-Führungsprofil](#)

Ziel- und Handlungspläne

6.1.6 Organisatorische Maßnahmen, damit bessere Voraussetzungen für die Arbeit der DGs geschaffen werden und damit auch eine größere Bereitschaft zur Übernahme des Amts.

Um dieses Ziel zu erreichen, könnten unterschiedliche Ansätze parallel oder alternativ verfolgt werden:

- ✓ Neustrukturierung des Multi-Distriktes mit dem Ziel, kleine überschaubare Einheiten/Distrikte zu schaffen.
- ✓ Einsatz zusätzlicher Kräfte auf Distriktebene, um einerseits den DG zu entlasten und andererseits in die operative Arbeit mehr Kontinuität zu verankern. Diese Assistenzkräfte können ehrenamtlich oder auch als bezahlte Teilzeitkräfte (in großen Distrikten möglicherweise auch als Vollzeitkräfte) eingesetzt werden. Alternativ dazu sind auch qualifizierte Senioren denkbar, die ihre Leistungen ehrenamtlich und kostenlos zur Verfügung stellen, jedoch die Bereitschaft, für einen längeren Zeitraum zur

Verfügung stehen, mitbringen (siehe auch Pkt. 6.3.7).

Wesentliche Aufgaben dieser Assistenzkräfte können beispielsweise die Vorbereitung von Distriktversammlungen, Clubbesuchen usw. sowie die Erstellung von Präsentationen, Manuskripten und Reden sein. Damit kann einerseits der DG entlastet und andererseits mehr Kontinuität in der inhaltlichen Arbeit sichergestellt werden.

6.1.7 Best-Practise-Beispiele sammeln und multiplizieren. Dafür sollten insbesondere Internetseiten, der Lion, Newsletter auf MD- und Distriktebene genutzt werden.

6.1.8 Lions-Akademie Deutschland

Mit einer für den gesamten Multi-Distrikt und die Distrikte tätige Lions-Akademie Deutschland, können Konzepte durchgängig für alle deutsche Lions entwickelt und angeboten werden; die Durchführung kann dezentral erfolgen.

6.2 ABGESTIMMTE MAßNAHMEN AUF MULTI-DISTRIKTEBENE UND DISTRIKTEBENE - EINFÜHRUNG DES GLOBAL ACTION TEAM²

Prüfung der LCI-Konzeption **GLOBAL ACTION TEAM** auf MD-Ebene auf Einsatzmöglichkeiten auf MD- und Distrikt-Ebene sowie Entwicklung einer Umsetzungs-Strategie auf Distrikt- und Clubebene. Sinnvoll könnte hier sein, eine breite Basis (Orts-, Distrikt- und MD-Ebene) schon in der Vorbereitung einzubeziehen, damit ein hoher Konsens besteht sowie eine gemeinsame Zielsetzung für die gesamte Lions-Organisation verfolgt wird.

Die Originalseiten sind im Internet zu finden, unter:

<http://members.lionsclubs.org/GE/lions/global-action-team/structure.php>

FÖRDERUNG VON CLUBS DURCH DIE STÄRKE DES

² Siehe gesonderte Ausarbeitung vom 21. Juli 2017 – liegt den ALZP-Mitgliedern vor.



HANDELNS

Das Global Action Team vereint in sich die drei Hauptgebiete von Lions:

- Leadership development (Führungskräfteentwicklung)
- Membership (Mitgliedschaft)
- Hilfe

Durch die Zusammenführung des Global Leadership Team (GLT), des Global Membership Team (GMT) und des Global Service Team (GST) im Global Action Team schaffen wir Synergien sowie neue Wachstumsmöglichkeiten für Clubs.

Unsere Mission – Das Global Action Team fördert die Vision von LCI und LCIF und baut auf der Leidenschaft unserer Lions und Leos auf, anderen zu helfen.

6.3 MAßNAHMEN AUF DISTRIKTEBENE

6.3.1 Findungskommission für künftige Führungskräfte

Diese Kommission kann auf Distriktebene eine wesentliche und zukunftsrelevante Aufgabe übernehmen. Der Findungskommission können die Governor-Crew, GLT-/GMT-Team sowie ein oder zwei erfahrene PDGs oder/und im Distrikt gut vernetzte Lions angehören. Hier sollten potenzielle Führungskräfte systematisch erfasst werden sowie Ideen und Pläne entwickelt werden, diese potenziellen Kandidaten zu gewinnen.

6.3.2 Ausschreibungsverfahren auf Distriktebene sollten insbesondere bei Schlüsselpositionen genutzt werden. Hierfür eignen sich insbesondere der Governor-Brief, Newsletter und Internetseiten. Bei transparentem Bedarf lassen sich möglicherweise Kandidaten gewinnen, an die „auf den ersten Blick“ nicht gedacht wird/wurde.

6.3.3 Einführungsprogramme/Mentoring-Programme und Schulung auf Distriktebene für neu gewonnene VGs. Als Begleiter und/oder Mentoren sind insbesondere erfahrene PDGs geeignet (siehe auch Pkt.

6.1.4).

Hilfestellung: Anregungen können dem [Lions-Mentoring-Programm](#) entnommen werden.

6.3.4 Klare Definition der primären Aufgaben der Governor-Crew sowie aller Kabinettsmitglieder, mit dem Ziel, den Governor zu entlasten, Doppelarbeiten zu vermeiden und insgesamt auf Distriktebene als Team effizient zu arbeiten.

6.3.5 Ämterbesetzungen werden primär unter dem Gesichtspunkt Potenzial vorgenommen.

6.3.6 Aktive Mitwirkung der Funktionsträger bei ihrer Nachfolgeregelungen.

6.3.4 Führungskräfte aus der Wirtschaft sollten für die Zeit nach ihrem aktiven Berufsleben für eine „2. Karriere bei Lions“ gewonnen werden. Hier verfügt die Lions-Organisation über ein großes Potenzial, das bewusst und systematisch erschlossen werden sollte.

6.3.8 Umsetzung des LCI-Konzeptes Global Action Team und damit verbunden die Installation je eines GMT und GLT auf Clubebene. (Vorausgehen hat hier allerdings eine sorgfältige gemeinsame Abstimmung auf MD- und Distriktebene. Siehe auch Punkt 6.2)

6.3.9 Ausbau der Seminar- und Workshop-Angebote auf Distriktebene. Damit kann die Kompetenz und Qualifikation der Funktionsträger weiterentwickelt und für neue künftige Führungsaufgaben vorbereitet werden vgl. 6.1.8.

6.4.10 Empfohlene Schulungsmaßnahmen auf Distriktebene³:

Es wird empfohlen, dass der GLT-Distriktkoordinator die Schulung für die Clubamtsträger, Zonenleiter und andere organisiert und/oder leitet. Das Training

³ Ausarbeitung „GLT IM MULTIDISTRIKT 111 UND SEINEN DISTRIKTEN“ des ALZP – Martin L. Landmesser, 92339 Beilngries Stand: 31. Januar 2017 - Seite 9

sollte die LCI-Materialien dem lokalen Bedarf effektiv anpassen. Folgende Ressourcen stehen zur Verfügung:

- ✓ Orientierungsveranstaltung und Schulung für Clubamtsträger – Ein Schulungspaket bestehend aus einem Leitfaden für Seminarleiter, Schulungsmaterialien sowie einer Reihe von Präsentationsfolien zur Gestaltung einer Schulung für Clubamtsträger in Ihrem Distrikt.
- ✓ Schulung für Zonenleiter – Ein unabhängiges Modul, das sich auf die Verantwortungen, Herausforderungen und die Ressourcen der Position des Zonenleiters konzentriert.
- ✓ Guiding Lion – Beratende Lions werden ermutigt, die Schulung für Certified Guiding Lions zu absolvieren, um sich in der Unterstützung neuer Clubs schulen zu lassen. Die Kursteilnahme kann sowohl im Selbststudium als auch durch Unterweisung eines Schulungsleiters erfolgen.
- ✓ Mentoring-Programm – Es gibt zwei Kursstufen im Lions-Mentoring-Programm: die Grundstufe „Lions-Mentoring für Anfänger“ und die Aufbaustufe „Lions-Mentoring für Fortgeschrittene“. Beide Stufen haben das Ziel, den Informationsaustausch zwischen dem Mentor und Mentee zu fördern.
- ✓ Führungskompetenzen – In unserem [Lions-Lernzentrum](#) stehen eine Reihe von Online-Kursen zur Verfügung. Zu den spezifischen, für die Schulung auf Distriktebene empfohlenen Kursen zählen unter anderen: Leadership, Zielsetzung, Versammlungsmanagement, Kreativität, die Kunst des öffentlichen Redens, Wertschätzung der Mitgliedervielfalt, Delegation, Coaching, Konfliktlösung, Förderung von Innovation, Leisten gemeinnützi-

ger Arbeit, Öffentlichkeitsarbeit, Entscheidungsfindung, Veränderungsbeiwältigung und effektive Teams.

Eine Vielzahl von Weiterbildungsangeboten für Schulungen auf Distriktebene sind über Distrikt- und Multidistrikt-Versammlungsprogramme, Gebietsforen, auf LCI ausgerichtete Webinare und das Regionale Lions Führungskräfteseminarprogramm (Regional Lions Leadership Institute, RLLI-Programm) verfügbar. Das Seminar für erfahrene Lions Führungskräfte (Advanced Lions Leadership Institute, ALLI) bietet Weiterbildungsmöglichkeiten für die Mitglieder, die eine Amtszeit als Clubpräsident erfolgreich absolviert haben und das Seminar für aufstrebende Lions Führungskräfte (Emerging Lions Leadership Institute, ELLI) bietet eine Weiterbildungsmöglichkeit für die Mitglieder, die erfolgreich in einem Clubausschuss tätig waren und die die Position des Clubpräsidenten noch nicht innehatten.

Immer wieder werden auch Stimmen laut, dass umfangreiche Schulungen das Zeitproblem unserer Führungskräfte verschärfen. Lions-Führungskräfte, die im Beruf verantwortlich und erfolgreich agieren, sind auch in der Lage, die für sie jeweils erforderlichen und notwendigen Maßnahmen auszuwählen und zu belegen. Aus dem reichhaltigen Angebot von Online- und Präsenzangeboten sollten die Lions-Führungskräfte eigenverantwortlich die für sie erforderlichen Maßnahmen auswählen.

Weitere Anregungen können auch dem Beitrag „DIE 22 BAUSTEINE FÜR ERFOLGREICHES NPO-MANAGEMENT“⁴ entnommen werden.

7 FÄHIGKEIT FÜR VERÄNDERUNGEN UND INNOVATIONEN ERHALTEN

Die weltweite Lions-Organisation hat in Ihrer 100-Jährigen Geschichte immer wieder die Fä-

⁴ © Springer Fachmedien Wiesbaden 2015 C. Wöhler, Verbandsmanagement mit Zukunft, DOI 10.1007/978-3-658-05929-3_2

higkeit für notwendige Veränderungen und erforderliche Innovationen aufgebracht. Diese Prozesse waren für die Lionsbewegung immer wieder wegweisend und gaben ihr einen neuen Schub. Allerdings wurden auch schwierige sowie möglicherweise schmerzhaft Phasen durchlaufen. Erinnert sei nur an die Einführung der Mitgliedschaft von Frauen, Aufnahme neuer Programme, Ausdehnung auf weitere internationale Regionen, Gründung von LCIF und SDL usw. Heute gilt es erneut, die Fähigkeit für erforderliche Veränderungen und Innovationen aufzubringen, damit die Lions-Organisation zukunftsfähig bleibt und für die Menschen in unserer Gesellschaft nicht an Attraktivität verliert.

7 WEITERE VORGEHENSWEISE – SCHLUSSBEMERKUNG

Die Problematik der Gewinnung von künftigen

Führungskräften für die Lions-Distrikte wurde auf der Basis der schriftlichen Befragung sowie persönlicher Interviews dargestellt. Deutlich wurde ein erheblicher Handlungsbedarf, sofern die Situation grundsätzlich verändert werden soll. Dabei gilt es vorhandene und bekannte Instrumentarien gezielt einzusetzen; gleichzeitig sollte auch über ganz neue Wege (wie beispielsweise unter Punkt 6.1.6 und 6.1.8 dargestellt) nachgedacht werden. Dies bedarf einer intensiven und sorgfältigen Erörterung auf Distrikt- und Multi-Distriktenebene. Erfolgsversprechend ist eine Gesamtkonzept, das von der Lionsorganisation insgesamt auf breite Zustimmung stößt und das dann schrittweise konsequent ein- und umgesetzt werden kann.

Verabschiedet im ALZP am:
08. November 2017

Ergänzend zu dem Thema **GEWINUNG VON FÖHRUNGSKRÄFTEN** hat IPDG Dr. Claudia Spieß-Kiefer, München eine Befragung bei den Governorn 2016/17 zum Thema „**KANN MAN ALS BERUFSTÄTIGER DAS AMT ALS DG GUT AUSÜBEN?**“.

Wer an diesem Thema interessiert ist, kann sich gerne an Claudia Spiess-Kiefer wenden:

c.spieß-kiefer@gmx.de



© Foto: Ulrich Stoltenberg



GEWINNUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

FÜNF THESEN

THESE 1:

Die Zusammenfassung aller auf MD-Ebene vorhandenen und künftigen Informations- und Seminarangebote unter dem Begriff einer „Lions-Akademie Deutschland“ schafft Transparenz, fördert Reputation und sichert Vielfalt und Qualität.

THESE 2:

Die Wertschätzung der Führungspersonen in unserer Lions Organisation gilt es zu fördern oder gar neu zu entwickeln.

THESE 3:

Die Erhöhung der Attraktivität des Governor-Amtes ist notwendig und möglich.

THESE 4:

Die DG sind durch geeignete Entlastungsmaßnahmen zu unterstützen.

THESE 5:

Die Rolle der Zonenchairperson muss gestärkt werden

GEWINNUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

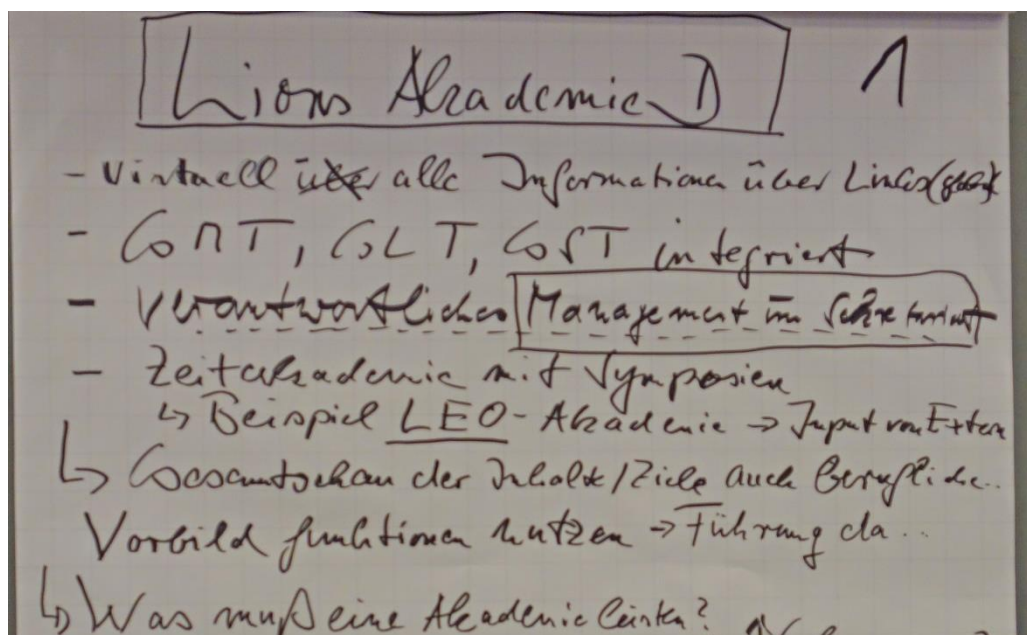
ERGEBNIS DER GRUPPENARBEITEN

THESE 1: Die Zusammenfassung aller auf MD-Ebene vorhandenen und künftigen Informations- und Seminarangebote unter dem Begriff einer „Lions-Akademie Deutschland“ schafft Transparenz, fördert Reputation und sichert Vielfalt und Qualität.

Auf MD-Ebene sind eine Vielfalt von Angeboten entwickelt, die sich an jeweilige Zielgruppen richten und nur diesen bekannt sind (Anbieter: MD incl. GMT, GLT etc., HDL, SDL; Zielgruppen: DG, VG, Amtsträger verschiedener Aufgaben). Darüber hinaus gibt es bei LCI wertvolle Angebote für die Club- und Distriktarbeit. Diese sind vielfach unbekannt. Ferner gibt es sehr gute lionsexterne Angebote, die für Führungs- und Sacharbeit auch bei uns nützlich sind (zum Beispiel Haus des Stiftens).

In einem ersten Schritt können alle internen Angebote sowie nützliche Links auf einer Plattform zusammengefasst werden (virtuelle Lösung). Im weiteren Verlauf kann über konkrete Kooperations- und Arbeitsformen eine reale Ausprägung angestrebt werden. Eine solche Einrichtung könnte auch Träger und Organisator von öffentlichen Veranstaltungen sein. Beispiele: ZEIT-Akademie, Robert Bosch Academy, LEO-Akademie, BDS-Azubi-Akademie.

Aufgabe: Was muss eine „Lions-Akademie Deutschland“ leisten, damit sie die Arbeit von Lions auf allen Ebenen, insbesondere in den Distrikten, wirkungsvoll unterstützt?



↳ Was muß eine Akademie leisten?
- virstell die Inhalte (alle) bereit (konzentriert)
- Seminare mit qualifizierten Referenten (Anwaltsqualität)
- Webinare, nicht nur Lions auch Rhetorik...
- Wer macht es? Nicht nur Lions Externe
- Testimonials als Video etc.

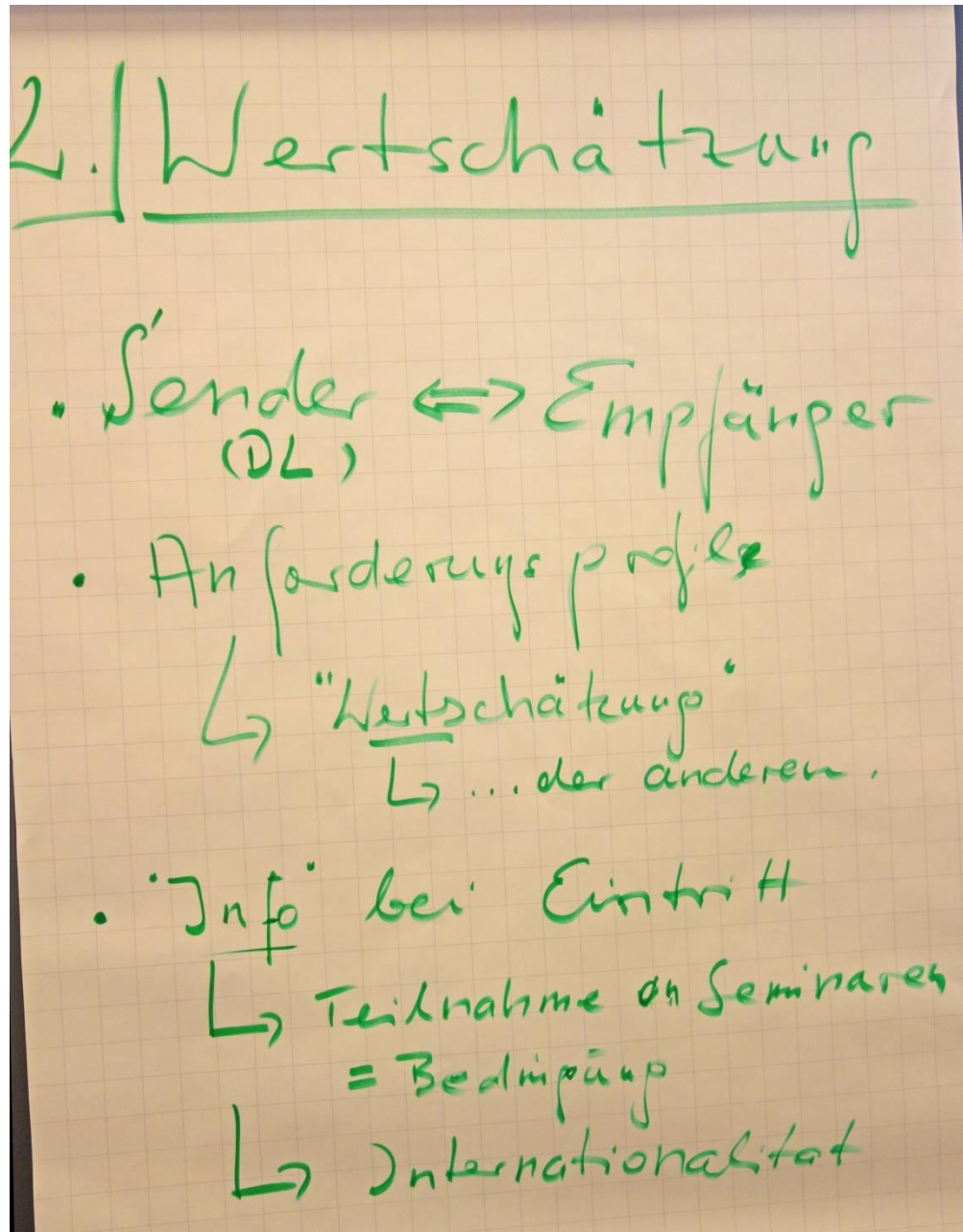
↳ Gemeinnützigkeit ist das Besondere
NGOs
Zusatznutzen ex / super Lions
Finanzierung? → + %
- Um Qualität und Quantität zu
strukturieren ✓ Professionalisierung ✓
- Macht die Basis mit / aufpreachen?
- Akademie mit Zertifikaten



THESE 2: Die Wertschätzung der Führungspersonen in unserer Lions Organisation gilt es zu fördern oder gar neu zu entwickeln.

Die Bereitschaft zur Übernahme von Führungsaufgaben im ehrenamtlichen Umfeld hängt nicht unwesentlich von dem Ansehen dieser Aufgaben und der Personen, die diese wahrnehmen („Amtsträger“) ab. Es wird künftig bei der Gewinnung neuer Club- und Distriktführungskräfte immer bedeutungsvoller sein, Wertschätzung und Respekt einerseits den Amtsträgern erleben zu lassen und andererseits seitens der Amtsträger durch die Amtsführung der Lions-Öffentlichkeit im Distrikt und Club zu vermitteln.

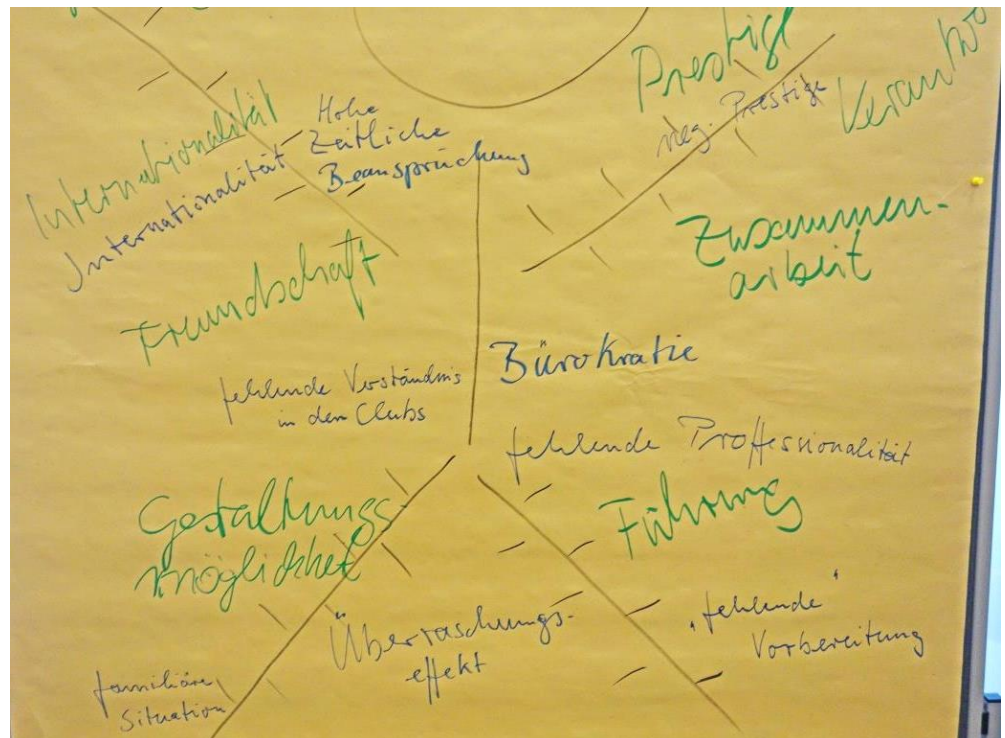
Aufgabe: Was kann in den Distrikten und im Multidistrikt getan werden, damit die Bedeutung und die Wertschätzung der ehrenamtlichen Lions-Führungskräfte erhöht wird?



THESE 3: Die Erhöhung der Attraktivität des Governor-Amtes ist notwendig und möglich.

Damit auch künftig geeignete Führungskräfte gewonnen werden können, ist die Attraktivität des Amtes besser herauszustellen. Es sollte ein Image erhalten, das es jungen und älteren qualifizierten Lions geradezu wünschenswert erscheinen lässt, diesen Job zu machen. Dabei sind auch die darin liegenden, auch persönlich wichtigen, „Zugwinne“ (Wissen, Kontakte, Informationen, Internationalität, Erlebnisse und Erfahrungen) von Bedeutung.

Aufgabe: Welche Argumente, Maßnahmen, Ideen sehen Sie, um die Attraktivität des Governoramtes zu erhöhen?



Wie kann man das Amt attraktiver machen?

Entlastung durch **3**

- Teamarbeit / Governor Team
- Sekretär
- Schweizer Modell
- Delegation
- zuverlässig arbeitendes Kabinett
- Kontinuität
- Mehrwert für den Club
z.B. Einblicke, Fondsanträge
- gegenseitige Inspiration
- angepasste Kommunikation
von J. zu J. unterschiedl. → Entfremdung überwinden

mercure.com

Governor gesucht

Wir bieten:

- attraktive Führungsposition
- Internationalität mit Prestige
- Fortbildung der eigenen Pers. Kant
- Hohes Sozialprestige
- „sinnvolle Rentnerbeschäftigung“



THESE 4: Die DG sind durch geeignete Entlastungsmaßnahmen zu unterstützen..

Die möglichen Entlastungsmaßnahmen umfassen ein breites Spektrum von der Überlegung kleinerer und überschaubarerer Distrikte bis zur wohl definierten und organisierten Zuarbeit durch qualifizierte Spezialisten im Distrikt. Dies kann ehrenamtlich oder auch hauptamtlich (Teilzeit) sein. Es kann auch die Konzentration in einem mehrjährig besetzten „Distrikt-Sekretariat“ sein, in dem Know-how, Kontakte und Koordinationsgeschick vereinigt sind.

Aufgabe: Entwickeln Sie Ideen und erarbeiten Sie geeignete Maßnahmen, die aus Ihrer Sicht den DG wirkungsvoll entlasten.



Fakt: $\approx 100-130$ Std
 Sekretariat!
 mehrjährig 4
 Bezahlung
 nicht mit 60.000€
 Spende an AG
 Rotarier

Team
 Schweizer Modell
 Delegation (Konsequenz)
 Kern Kabinett
 Team-Building

mercure.com

Werkzeuge 4
 Lions Wasserschub
 Dropbox
 Powerpoint
 selbst | Sekretär
 GroßMeeting Distrikt
 Beauftragter & Versammlungsfunktion
 Entlastet bei Sitzung (DV)
 " " Vorbereitung

Größe
 üben in kleineren Distrikt
 Fläche Iceubs zusammen besuchen

mercure.com

THESE 5: Die Rolle der Zonenchairperson muss gestärkt werden.

Zonenchairpersons sind die natürlichen „Entlastungsträger“ des DG im Distrikt. Sie sollten auch ein breites „Personalreservoir“ für Führungspositionen im Distrikt (VG, DG) sein. Es wird aber von den DG mehrheitlich über „Personalmangel“ geklagt.

Aufgabe: Was sind geeignete Maßnahmen, die aus Ihrer Sicht die Attraktivität und Wirkungsweise (auch zum Nutzen des DG) gerade dieses wichtigen Jobs erhöhen, technisch-organisatorischer Fragen wie Zone-Zuschnitt und Zusammenarbeit im Distrikt.



5 STÄRKUNG DER ROLLE DER ZONENCHAIRPERSON

- o nicht als Sur-Aetere behandeln (Hiwi) sondern Wertschätzung
- o eigenes Budget
- o Aufwandsentschädigung
- o Zuschnitt und Größe optimieren
- o Ausbildung auf Multidistriktenebene (Lions-Akademie) + ZBL-Ausbildung
- o Vorschlagsrecht der Clubs / Reihenfolge



GEWINNUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

FAZIT UND HANDLUNGsimpulse

ZU THESE 1: LIONS-AKADEMIE DEUTSCHLAND

FAZIT: Die Idee erscheint attraktiv und geeignet, die genannten Ziele Transparenz, Reputation und Sicherung von Vielfalt und Qualität besser zu erreichen als das heute mit den doch zersplitterten Angeboten der Fall ist. Ein verantwortliches Management, insbesondere für die Koordination der verschiedenen Anbieter ist zwingend. Es sollen sowohl die lionsspezifischen Angebote und Links als auch externe Quellen aufgenommen und auch allgemeine Angebote für die Führungspraxis wie zum Beispiel Rhetorik Platz finden.

HANDLUNGsimpulse: Der Gedanke sollte verfolgt werden. In einer ersten Stufe ist eine virtuelle Lösung denkbar, die spätere Ausbaustufen nicht ausschließt. Anhand eines Organisationskonzeptes sollten Kosten und Betreuungsaufwand ermittelt und der Nutzen herausgearbeitet werden.

ZU THESE 2: WERTSCHÄTZUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE

FAZIT: Das Thema „Wertschätzung“ wurde unter zwei Gesichtspunkten erörtert: Erstens: Wertschätzung der Lions-Führungskräfte gegenüber den Lions. – Zweitens: Wertschätzung der Lions gegenüber den Führungskräften.

Es ist seitens der Governor und ihrem Kabinett alles dafür zu tun, dass die Begegnungen auf Augenhöhe stattfinden.

HANDLUNGsimpulse: *Für Lions-Mitglieder:*

- ☞ Information und Schulung über die Lions-Welt inkl. Information über die Aufgaben der Funktionsträger.

Für Lions-Führungskräfte:

- ☞ Information und Schulung eines partnerschaftlichen Umgangs in den Clubs, Distrikten und im Multi-Distrikt.

ZU THESE 3: ATTRAKTIVITÄT DES GOVERNORAMTES

FAZIT: Bei den Teilnehmern bestand Konsens, dass das **AMT DES GOVERNORS ATTRAKTIVER WERDEN MUSS**. Dies beinhaltet auf der einen Seite eine positive Kommunikation und auf der anderen Seite die frühzeitige Einbindung der Kandidaten in die Aufgaben des Governors sowie die Schaffung von zeitlicher Entlastung der Governor. Governor gesucht! Wir bieten: Eine attraktive Führungsposition, Internationalität und die Fortbildung der eigenen Persönlichkeit.

HANDLUNGsimpulse:

- ☞ Um die Attraktivität zu erhöhen, sollte Entlastung durch Teamarbeit besonders im Governor Team (z.B. durch Schweizer Modell), die Delegation von Aufgaben und Kontinuität bei der Besetzung von Ämtern entstehen.

- ☞ Das Aufzeigen des Mehrwertes für den Club kann zu einer Unterstützung des Mitgliedes in seinem Engagement auch auf MD Ebene führen. Dazu muss auf den einzelnen Ebenen unterschiedlich kommuniziert werden (Abkürzungen vermeiden).

- ☞ Eine ganz besondere Rolle spielt der Sekretär. Zu ihm muss Vertrauen aufgebaut werden, aber es ist auch wichtig, dass ihm eine entsprechende Wertschätzung zukommt.

**ZU THESE 4: ENTLASTUNGEN FÜR DISTRIKT-GOVERNOR****FAZIT:**

Die **Bereitschaft zur Übernahme des Governoramtes** wird erheblich durch die damit verbundene große zeitliche Belastung von 100 Stunden monatlich und mehr gedämpft. Es muss dringend Abhilfe geschaffen werden.

**HANDLUNGS-
IMPULSE:**

☞ Nach dem Vorbild anderer Organisationen Stellung und Finanzierung eines Sekretariats. Eine originelle Variante dabei ist, soweit möglich beim eigenen Arbeitgeber die Mithilfe des eigenen Sekretariats gewissermaßen „einzukaufen“.

☞ Entlastung durch mehrjährige Kabinettssekretäre.

☞ Etablierung und konsequente Durchführung des sog. Schweizer Modells“ mit Verlagerung der Clubbesuche auf die VGs. Zur Entlastung des Governors von diesen Besuchen in seinem Jahr. In diesem Zusammenhang: Handhabbarer Zuschnitt der Distrikte.

☞ Darüber hinaus verstärkte Delegation auf Kabinett und Kernkabinett. Auf die dafür erforderliche Teamfähigkeit sollte schon bei der Auswahl geachtet werden.

☞ Gute Werkzeuge zur Entlastung: Lions Wissensbox, Dropbox etc. Die Handhabung sollte nach Möglichkeit bei den VG Seminaren bereits geschult werden.

☞ Installation eines Kabinettsbeauftragten für Durchführung und/oder Leitung von Distriktvorbereitungen. Soweit erforderlich, sind dafür die rechtlichen Voraussetzungen zu schaffen.

Die Distrikte sind aufgefordert, hier

innovativ nach neuen Wegen zu suchen. Wichtig dabei ist, sich von der Vorstellung und Erwartung zu befreien, der Governor sei der alleinige „Vorturner“ des Distrikts und müsse alles selbst machen.

ZU THESE 5: ROLLE DER ZONENCHAIRPERSON**FAZIT:**

Zonenchairpersons sind die natürlichen „Entlastungsträger“ des DG im Distrikt. Sie sollten auch ein breites „Personalreservoir“ für Führungspositionen im Distrikt (VG, DG) sein. Es wird aber von den DG mehrheitlich über „Personalmangel“ geklagt. Aufgabe: Was sind geeignete Maßnahmen, die aus Ihrer Sicht die Attraktivität und Wirkungsweise (auch zum Nutzen des DG) gerade dieses wichtigen Jobs erhöhen, technisch-organisatorischer Fragen wie Zone-Zuschnitt und Zusammenarbeit im Distrikt.

**HANDLUNGS-
IMPULSE:**

☞ Die Ausbildung der ZCH muss verbessert werden. Eine zentrale Schulung könnte durch 2-tägige Seminaren – z.B. in einer „Lions-Akademie“ - angeboten werden.

☞ Die Stellung der ZCH kann durch die Einrichtung eines „ZCH-Budget“ und/oder einer pauschalen Auswendungsentschädigung gestärkt werden, für die im Distrikthaushalt ein bestimmter Betrag reserviert werden müsste.

☞ Zur Wahl der ZCH sollten die Clubs der jeweiligen Zone in einer vereinbarten Reihenfolge Vorschläge machen können.



LIONS UND EUROPA

EINFÜHRUNG

HELMUT LANG, PDG, TAGUNGSLEITUNG UND VORSITZENDER ALZP

LÄNDERÜBERGREIFENDE STRATEGIEN FÜR EUROPA?

AUTOR UND REFERENT: REGINA RISKEN, ID UND PDG

MAßNAHMEN ZUR HERSTELLUNG EINER EU-ROPÄISCHEN LIONSIDENTITÄT

AUTOR UND REFERENT: PROF. DR. KLAUS LETZGUS, GREUR

DAS EUROPAFORUM – VERPASSTE CHANCEN?

AUTOR UND REFERENT: FABIAN RÜSCH, DISTRIKT GOVERNOR 2017/2018

LIONS UND EUROPA – VORSCHLAG FÜR EIN POLITISCHES BEKENNTNIS

AUTOR UND REFERENT: LF PROF. DR. WOLFGANG BÜHLER, LC MANNHEIM

LIONS UND EUROPA – IDEE FÜR KONKRETE LIONISTISCHE IMPULSE

AUTOR UND REFERENT: WILHELM SIEMEN, PCC

WAS BLEIBT UND SOLL WEITER VERFOLGT WERDEN?

HELMUT LANG, PDG, TAGUNGSLEITUNG UND VORSITZENDER ALZP



Im November 2001 hat der Governerrat einen bemerkenswerten Beschluss gefasst:

GR-Sitzung am 24./25.11.2001 in Offenbach:

Der GR 2001/2002 ist sich der Verantwortung des MD 111 Deutschland bewusst, die sich aus der stetig wachsenden Mitgliederzahl sowie aus der Tatsache ergibt, dass er inzwischen zur zweitgrößten Lions-Organisation in Europa geworden ist. Der GR erkennt ausdrücklich die europäische Mission des MD 111 an, die neben der Sorge um die eigene Weiterentwicklung mehr und mehr eine verantwortliche Rolle für die Entwicklung des Lionismus in Europa, insbesondere in den neuen Lionsländern übernehmen sollte. Er wird deshalb alle Anstrengungen fördern und unterstützen, die bereits bestehenden Aktivitäten zu erweitern und neue Aktionen zu initiieren.

Er erkennt ausdrücklich eine europäische Mission des MD 111 für die Entwicklung des Lionismus in Europa an, insbesondere in den neuen Lionsländern, und erklärt, nicht nur alle diesbezüglichen Anstrengungen unterstützen zu wollen sondern auch – „neue Aktionen zu initiieren“. Also selbst tätig zu werden.

Der Beschluss steht sicher in einem gewissen Zusammenhang mit der zwei Jahre vorher erfolgten Wiedervereinigung und Öffnung Osteuropas, deren lionistische „Erschließung“ seitens der deutschen Lions tatkräftig vorangetrieben worden ist.

In unserem MD ist PDG Heiko Dallmann als Koordinator für die Osterweiterung seitdem und immer noch unverdrossen und erfolgreich „in den neuen Lionsländern“ unterwegs, zurzeit mit Schwerpunkt in der Ukraine. Auch andere Lions, auch unter Ihnen, haben Kontakte geknüpft und pflegen diese.

Der Beschluss von 2001 ist aber genereller Natur: Er spricht von einer europäischen Mission. Ohne geografische Einschränkung

Es ist aber nach meinem Eindruck im Großen und Ganzen still geworden um Europa bei den Lions in Deutschland – scheint es zumindest. Europa wird

als solches kaum thematisiert.

Obwohl der Beauftragte des GR für Europa, Prof. Klaus Letzgus, in vielfältiger Weise aktiv ist.

Dabei brennt „Europa“ uns allen doch spürbar „unter den Nägeln“.

Warum und was ist los in Europa?

Diese Frage stellen sich heute manche, für die Frieden, Freiheit, Freizügigkeit, Schutz der Menschenrechte und Wohlstand in Europa inzwischen selbstverständlich geworden sind. Für einige ist die Europäische Union nur ein Bürokratiemonster, ist „Brüssel“ schuld, wenn in Zeiten rasanter Veränderungen scheinbar Bewährtes nicht zu bewahren ist, für andere kommt „unser Land zuerst“.

Aber unzweifelhaft ist Europa die gemeinsame Basis, auf der wir die Vielfalt unserer Länder genießen, aber auch die Kraft der Einigkeit der Europäer erleben können. Sehr eindrucksvoll – wenn und wo es klappt!

Dass diese Kraft nachlässt und Europa auseinanderdriftet, müssen wir bei der Flüchtlingspolitik, der Entwicklung der Rechtsstaatlichkeit in manchen Ländern und am Brexit leider erkennen.

Auf der anderen Seite hat der Französische Präsident Macron mit seiner Rede an der Sorbonne ein Konzept für eine kraftvolle Zukunft Europas vorgelegt, auch wenn man da und dort anderer Meinung ist.

Die Jahre 2018 und 2019 werden Jahre der Entscheidung für den Weg Europas sein!

Auch der Lionismus verliert Kraft in Europa, zumindest wenn man diese an der Zahl der Mitglieder misst.

Von 2011 bis 2017 z.B. haben wir in Europa einen

Rückgang um mehr als 17.000 Mitglieder, und von den 30 Distrikten und Multidistrikten haben in diesem Zeitraum nur sechs ein Mitgliederwachstum.

Der erste Bundeskanzler und einer der Väter der europäischen Einigung, Konrad Adenauer, hat einmal gesagt, Europa sei etwas für Gärtner, nicht für Ingenieure. Das ist ein richtungweisendes Wort. Nicht nur für die Politik.

Das Wort von Adenauer hat auch für uns Lions eine Botschaft:

Zum einen:

- Viele kleine Einpflanzungen in Form von aktiven Jumelagen, Kooperationen, Konsultationen und gemeinsamen Activities, sind der eine Weg, und

zum anderen:

- Viele kleine Schritte in Form von sichtbarem Engagement für Europa auf allen Ebenen unserer Organisation: unseres MD, unserer Distrikte und unserer Clubs, sichtbar nicht nur von unseren Mitgliedern sondern auch und insbesondere von der Öffentlichkeit sind der andere Weg.

Das erstgenannte machen wir, ist aber ausbaufähig, das letztgenannte ist eher neu. Über beides reden wir heute.

Machen wir uns nichts vor: Auch wir sind verantwortlich für Europa. Weil wir Lions sind.

Unsere Themen sollen das ganze Spektrum einfangen.

Unser Archiv gibt noch einen zweiten Beschluss zu Europa her

GR-Sitzung am 16./17.03.2002 in Bad Sobernheim:

Während ihrer am 16. Januar 2002 in Mailand abgehaltenen Beratung haben die Governor-Rats-Vorsitzenden der MD's Deutschland, Frankreich und Italien nach einer Bestandsaufnahme und einer Einschätzung der Zukunftsaussichten des europäischen Lionismus beschlossen:

- 1) Jeweils im Zeitraum vom 15. Januar – 15. Februar eine jährliche Beratung zu einem festgesetzten Termin abzuhalten. Um eine kontinuierliche Fortführung dieser Initiative zu gewährleisten, werden die amtierenden Vorsitzenden der beteiligten europäischen MD's durch ihre Nachfolger bzw. – anderenfalls - durch ihre Vorgänger unterstützt.
- 2) Die gemeinsamen Aktivitäten zwischen den Clubs und den Districts innerhalb der beteiligten europäischen MD's zu koordinieren, um so den Zusammenhalt zwischen sämtlichen Lions dauerhaft zu festigen.
- 3) Initiativen und Anregungen hinsichtlich einer besseren Organisation des Forums sowie einer effektiveren Organisationsstruktur der Europäischen Lionsbewegung zu erarbeiten, die sämtlichen europäischen Districts beim Europa Forum vorgestellt werden sollen.

Paris, den 27. März 2002

François FARRÉ MD 103 Frankreich	Guiseppe PAJARDI MD 108 Italien	Walter ADEN MD 111 Deutschland
-------------------------------------	------------------------------------	-----------------------------------

Die Milan Charter wird einstimmig vom Governorrat verabschiedet und GRV Dr. Aden für sein Engagement nachdrücklich gedankt.

Die GRV von Frankreich, Italien und Deutschland haben einen 3-Punkte-Plan vereinbart. Ich habe in meiner seitherigen Lions-Lebenszeit davon nichts gehört.

Unsere ID Regina Risken hat die Idee der europäischen Zusammenarbeit auf oberster Ebene wieder aufgegriffen und sich mit den anderen fünf europäischen ID getroffen, um „Länderübergreifende Strategien“ zu erörtern. Über Ergebnisse und weitere Aussichten wird sie uns informieren.

LÄNDERÜBERGREIFENDE STRATEGIEN FÜR EUROPA

REGINA RISKEN, INTERNATIONALE DIREKTOREN UND PDG



1. Notwendigkeit einer europäischen Strategie für die Lions in Europa
2. Die kürzlich durchgeführte Umfrage
3. Zusammenfassung des ersten Treffens der europäischen ID's im November 2017 bezüglich einer europäischen Strategie für Lions

- a) Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses von Europa
- b) Auf Europa gerichtete Aktivitäten?
- c) Institutionalisierung einer „Strategiearbeit“
- d) Europas Activities – Reporting

e) Insight Marketingstrategie für Europa „Von Europa für Europa“

- Europaweite Initiativen
- Eine Kampagne für Europa (Printmedien)
- Ein europäisches Leuchtturmprojekt entwickeln
- Grenzüberschreitender Initiativen (Jumelagen usw.) und Activitys

- Musikwettbewerb, Young Ambassador) stärker fördern

4. Europaforum
5. Appell: Arbeitsgruppe auf MD-Ebene
 - a) Zeitrahmen
 - b) Ziel
 - c) Personelle Besetzung

MAßNAHMEN ZUR HERSTELLUNG EINER EUROPÄISCHEN LIONSIDENTITÄT PROF. DR. KLAUS LETZGUS, EUROPA BEAUFTRAGTER MD 111



Die derzeitige Krise in Europa ist nicht mehr vorwiegend eine wirtschaftliche, wie noch vor einigen Jahren (Griechenland), sondern heute nach dem Brexit, nach dem Amtsantritt des amerikanischen Präsidenten Donald Trump, nach militärischen Aktionen und Übungen Russlands an dessen Westgrenze und schließlich nach totalitären Bestrebungen in Polen und Ungarn eine höchst politische Krise.

Deshalb ist jetzt die Einheit und Zusammenarbeit in Europa wichtiger denn je und nicht nur die Politik, sondern alle gesellschaftlichen Kräfte, Vereine und sonstigen Organisationen müssen daran mitwirken. Dazu gehört nicht zuletzt wegen des europaweiten Netzwerkes auch Lions Clubs International.

Die Lions in Europa müssen sich entsprechend den Zielen von LCI Gedanken darüber machen, ob und in welcher Form sie über das Ziel der Völkerverständigung hinaus konkret helfen können, um den wirtschaftlichen, vor allem aber auch den bereits erreichten politischen und rechtsstaatlichen Standard in Europa zu bewahren und – nach dem Brexit – eine Abspaltung weitere Staaten zu verhindern.

Hierfür kann Lions die uns spezifisch zur Verfügung stehenden Mittel einsetzen, sofern es uns gelingt eine europäische Lionsidentität herzustellen.

Unter dem übergreifenden Titel „Lions Europa Agenda 2020“ haben wir bei den letzten 5 Europa Foren versucht, mit jeweils unterschiedlichen Schwerpunkten diesem Ziel näherzukommen.

Das Gefühl einer gemeinsamen europäischen Identität auf politischer und kultureller Ebene ist schon unter den Bürgern der EU sehr diffus. Ein Grund dafür ist sicherlich auch die Tatsache, dass es bisher keine gesamteuropäischen Medien gibt. Umso mehr sind wir Lions aufgerufen, eine europäische Identität – und zwar unabhängig von LCI in Oak Brook – anzustreben.

Die Area Europa ist – abgesehen von USA/Kanada - trotz unterschiedlicher historischer, kultureller, politischer und wirtschaftlicher Voraussetzung mit derzeit circa 250.000 Mitgliedern eine doch relativ recht homogene Region. Das Lions Ziel der Völkerverständigung erleichtert den Kontakt und zuweilen auch die Zusammenarbeit der europäischen Lions, wie wir auf den Europa Foren erkennen können. Dennoch ist es zum Ziel einer echten europäischen Lionsidentität ein noch weiter Weg, ähnlich wie bei der EU von den Römischen Verträgen 1956 bis zum Lissabonner Vertrag im Jahre 2009.

Um das Ziel einer europäischen Lionsidentität zu erreichen, ist zunächst eine organisatorische Zusammenarbeit der europäischen Multidistrikte



und Distrikte notwendig. Neben dem Long Range Planning Committee, das auf deutsche Initiative gegen teilweise heftigen Widerstand im Jahre 2012 gegründet wurde, haben wir als gemeinsame Institution bisher lediglich das Europa Forum, das jedoch trotz immer wieder reformierter Rules of Procedure viel zu wenig echte Kompetenzen hat. Eine ausführliche Geschichte der Entwicklung des Europa Forums von den Anfängen im Jahre 1952 bis heute, die 2011 von PCC John Geeratz verfasst und von mir 2015 erweitert und aktualisiert wurde, ist im Internet bei den Informationen zu den Europa Foren in Augsburg und Montreux dokumentiert.

Zum Ziel einer europäischen Lions Identität leisten freilich schon heute zahlreiche Club-, Kabinett- und Distriktjumelagen eine wertvolle Hilfe, die insbesondere mit osteuropäischen Clubs und Distrikten noch ausgebaut werden sollte. Eine zentrale Steuerung der Gründung von neuen Jumelagen sollte angestrebt werden.

Ferner sollte eine lockere Zusammenarbeit der europäischen Council Chairmen unter Beteiligung der sechs europäischen ID mit zwei jährlichen Sitzungen, eine davon am Rande des Europa Forums, eingeführt werden. Dazu ist keine Satzung oder Geschäftsordnung notwendig, was, wie schon einmal in der Vergangenheit, den Widerstand von Oak Brook hervorrufen könnte.

Auch die Bildung eines europäischen Sekretariats zur Bündelung und Innovation der europäischen Lions Aktivitäten sollte - am besten in der Schweiz - wieder eingeführt werden. Das nach dem 2. Weltkrieg in Zürich eingerichtete Büro zur Verbreitung der Lionsbewegung in Europa wurde in den Sechziger Jahren von Oak Brook wieder geschlossen. Mit einem EURO pro europäisches Lions Mitglied ließe sich ein solches Sekretariat leicht finanzieren.

Zur Stärkung einer europäischen Lions Idee sind vor allem gemeinsame Activities bestens geeignet. Da es erfahrungsgemäß derzeit noch sehr schwierig ist, alle europäischen MD und Distrikte zu gemeinsamen Activities zu bewegen, sollten zunächst distrikt- und staatsübergreifende Kooperationen – als Vorstufe einer gesamteuropäischen Lösung – angestrebt werden. Diese sog .Insellösungen sollten von europäischen Nachbardistrikten gebildet werden, die geografisch, kulturell, geschichtlich,

wirtschaftlich und politisch eng verbunden sind.

Schon 1979 haben auf englische Initiative hin 10 Nordseeanrainerdistrikte die „North Sea Lions“ gegründet. Nach der Öffnung Osteuropas folgte 1992 im Wesentlichen auf deutsche Initiative hin die Gründung der „Baltic Sea Lions“ durch neun an der Ostsee gelegene Distrikte aus jeweils unterschiedlichen Staaten. Als dritte Insellösung hat ein norditalienischer Distrikt 2011 die „Alpine Lions Cooperation (ALC)“ ins Leben gerufen, die heute neun alpenländische Distrikte aus Italien, Österreich, Deutschland und Slowenien mit insgesamt circa 22.000 Lions Mitgliedern verbindet. Bei einem Beitrag von zwei EUR pro Mitglied stehen uns jährlich ca. 42.000 EUR für Activities zur Verfügung.

Weitere Insellösungen im Westen, in der Mitte und im Osten Europas sollten angestrebt werden, wobei die Initiative wegen der zentralen Lage Deutschlands in Mitteleuropa durchaus vom MD 111 ausgehen kann. Dabei denke ich für die Mitte und den Westen zunächst an die deutschen Distrikte NW,WL,RN,RS und MS zusammen mit den angrenzenden Distrikten in Frankreich, Belgien und den Niederlanden, für den Osten Europas an die Distrikte ON, OS und BO zusammen mit polnischen und tschechischen Distrikten.

Für die angestrebte europäische Lionsidentität ist entscheidend, dass wir zunächst ganz vorwiegend europäische Projekte im sozialen, kulturellen und gesellschaftspolitischen Bereich unterstützen. Ein erster Ansatz einer gemeinsamen kulturellen Aktion ist der seit Jahren bewährte und erfolgreiche Musikwettbewerb beim Europa Forum.

Als gemeinsame europäische Activity zur Stärkung der europäischen Lionsidentität ist eine Beteiligung an dem Programm „Special Olympics“ hervorragend geeignet. Special Olympics ist eine in den USA gegründete internationale Organisation, die sich für Verständnis und Akzeptanz von Menschen mit geistiger Behinderung einsetzt. Sie gibt geistig behinderten Menschen die Möglichkeit, durch sportliche Betätigung positive Auswirkungen auf ihr tägliches Leben zu übertragen.

Special Olympics als gesamteuropäische Activity hat den Vorteil, dass bereits eine europaweite gut funktionierende Organisation besteht, die ähnlich wie LCI aufgebaut ist und an die wir uns problemlos anschließen können.



© Foto: Ulrich Stoltenberg

Sehr zu begrüßen ist das beim Europa Forum in Montreux eingesetzte Flüchtlingskomitee gewissermaßen als Fortführung des beim Europa Forum in Augsburg 2015 begründete weltweite „Refugee Steering Committee“ zur Integration von Flüchtlingen, das jedoch von Oak Brook aus nicht ganz nachvollziehbaren Gründen nicht mehr fortgeführt wird. Die Unterstützung der europaweiten Integration von Flüchtlingen als gesamteuropäische Lions-activity setzt eine europäische Lionsidentität geradezu voraus.

Ferner würde die Einrichtung einer europäischen Lions-Akademie und damit im Zusammenhang die Herausgabe einer zwei Mal jährlich online erscheinenden europäischen Lionszeitschrift mit Sicherheit ein weiterer effektiver Schritt zur angestrebten europäischen Lionsidentität sein. Von 1973 bis 1995 war das European Forum Bulletin (EFB) auf Initiative von Carlo Martinenghi die erste und bisher einzige Publikation der europäischen Lionsbewegung, die über das Forum und die Service Aktivitäten in Europa informierte.

Auf das EFB gehen auch die Sitzungen der Chefredakteure der Länderausgaben von The LION zurück, die inzwischen zum festen Programmpunkt jedes Forum geworden sind.

Auch die inhaltliche und formale Organisation der Europa Foren sollte grundlegend überdacht werden, um nicht nur „Amtsträgern“ die Teilnahme zu ermöglichen. Das Forum muss zukünftig für jeden europäischen Lions attraktiv und finanziell zumut-

bar sein.. Die Rechte des Europäischen Rates sollten erweitert werden. Die Teilnahme und Stimmgewichtung sollten sich entsprechend der Internationalen Convention an einem Delegiertensystem orientieren.

Die europäischen Lions können zur Erreichung mancher der erwähnten Ziele auf ihre Erfahrungen bei der Öffnung Osteuropas und die damals vor über 25 Jahren durchgeführten Aktivitäten humanitärer und organisatorischer Art zurückgreifen.

Schließlich möchte ich zur Fortführung und Konsolidierung der heute entwickelten Ideen und Vorschläge die Einrichtung einer „Arbeitsgruppe Europa“ im MD 111 bestehend aus 5 Mitgliedern vorschlagen.

Europa ist nicht perfekt. Es bietet jedoch die einzig ernsthafte Möglichkeit, um die Lebensbedingungen aller Bürger zu verbessern. Neben den humanitären und sozialen Aufgaben von Lions darf aber gerade heute die gesellschaftspolitische Dimension nicht unberücksichtigt bleiben.

Die Herstellung einer europäischen Lionsidentität stellt für alle europäischen Lions eine große Herausforderung dar, ist andererseits aber auch eine dankbare Aufgabe und sehr gut geeignet, an der Bewältigung der vor uns stehenden schwierigen Probleme in Europa mitzuwirken.



© Foto Ulrich Stoltenberg

Lions Clubs International

Das Europaforum

Chance für Lions und auch für Europa?

Erfurt, 14.01.2018

LI016 The meeting 2018 – Anar und Beharini – Governor Fabian Rüschi 2

Lions Clubs International

	CSI Europaforum	CSI Musikkw.	Summe
	Referenzen	Preisklagen	
	Governoren	Beauftragte	
	Südtiroler Schenkung		
Montreaux 2017			
Reisekosten	34.018,40	2.651,40	AMMMMM
Tägungskosten	6.807,08	421,00	7.228,08
Gesamtkosten	40.825,48	3.072,40	AMMMMM
Sofia 2016			
Reisekosten	20.417,51	1.094,62	AMMMMM
Tägungskosten	5.920,55	0,00	5.920,55
Sonstige Kosten	5,80	0,00	5,80
Gesamtkosten	26.343,86	1.094,62	AMMMMM
Augsburg 2015			
Reisekosten	24.564,23	877,80	AMMMMM
Tägungskosten	7.181,33	511,15	AMMMMM
Sonstige Kosten	693,00	0,00	693,00
Gesamtkosten	32.438,56	1.388,95	AMMMMM

LI016 The meeting 2018 – Anar und Beharini – Governor Fabian Rüschi 3

Lions Clubs International

Oder:

Was kostet es und was kommt dabei raus?

LI016 The meeting 2018 – Anar und Beharini – Governor Fabian Rüschi 3

Lions Clubs International

	Themenvorschläge MD 111:	Anträge MD 111:
Augsburg 2015	<p>1 UNICEF Program: Water-Sanitation-Hygiene for All Lions contribute to the realization of children's right to survival and development</p> <p>2 Think big – act big – how networking benefits your activities</p> <p>3 skills for Action – LQ Europe</p> <p>4 Nothing to match – Co-Financing</p> <p>5 Growing old gradually – staying attractive for young members</p> <p>6 Different strokes for different folks - CEP Cultural adaptation of CEP</p>	

LI016 The meeting 2018 – Anar und Beharini – Governor Fabian Rüschi 6

Lions Clubs International

Das Europaforum wird primär als eine Veranstaltung für Amtsträger gesehen. Beschlüsse entfalten kaum eine Wirkung. Impulse erreichen die Lions Clubs und die Mitglieder nicht. Die Kosten sind beachtlich und die Finanzierung wirft Fragen auf

LI016 The meeting 2018 – Anar und Beharini – Governor Fabian Rüschi 4

Lions Clubs International

	Themenvorschläge MD 111:	Anträge MD 111:
Sofia 2016	<p>Die Bedeutung von Club- und District-Jumelagen für LIONS</p> <p>Die Situation im Nahen Osten und die daraus resultierenden Flüchtlingsströme nach Europa fordern die Lions in Europa heraus, gemeinsame, starke und wirksame Hilfe vor Ort zu leisten, um denjenigen Menschen, die in ihrem Heimatland oder in den Nachbarländern bleiben, ein angemessenes Leben fort zu ermöglichen und damit eine Fluchtsache zu beseitigen oder zu reduzieren.</p> <p>Integration von Flüchtlingen in Europa</p>	<p>Umbenennung: Der europäische Jugendbotschafter-Wettbewerb (bisher „Young Ambassador Award“) wird in „Bert Mason Ambassador Award“ umbenannt.</p> <p>Übernahme der Kosten für die Kopie der Trophäe des „Bert Mason Young Ambassador Wettbewerbs“ (maximal 100,00 €) vom gastgebenden Land des Europa Forums</p> <p>Erhöhung der Preisgelder des Europäischen Musikwettbewerbs</p> <p>Einsetzung einer ständigen Arbeitsgruppe „WASH“ beim Europa Forum</p>

LI016 The meeting 2018 – Anar und Beharini – Governor Fabian Rüschi 7

Lions Clubs International

Themenvorschläge MD 111: Anträge MD 111:

1	Refugee Situation – Challenge for European Lions	"EU Privacy Protection Working" Group
2	Energy Efficient Cooking Stoves	Amendment to the Rules of Procedure – Optimisation of Timing
3	Joint Activity Macedonia	
4	Lions Cross Border Cooperation MD 111	
5	30 Years of women in Lionism	

LONG The meeting 2018 – Area and Behavior: Governor/Chairman

Lions Clubs International

Quo vadis EF?

LONG The meeting 2018 – Area and Behavior: Governor/Chairman

Lions Clubs International

I.

Auf den letzten drei Europaforen ist auf Antrag des MD 111 ausschließlich organisatorisches beschlossen worden

LONG The meeting 2018 – Area and Behavior: Governor/Chairman

Lions Clubs International



„Wer den Hafen nicht kennt, in den er segeln will, für den ist kein Wind der richtige.“
Lucius Annaeus Seneca

LONG The meeting 2018 – Area and Behavior: Governor/Chairman

Lions Clubs International

II.

Auf den letzten drei Europaforen ist aus den Themenvorschlägen des MD 111 heraus kein Sachantrag oder eine Resolution entwickelt worden

LONG The meeting 2018 – Area and Behavior: Governor/Chairman

Lions Clubs International

Eventveranstaltung um die Internationalität unserer Vereinigung zu erleben

oder

themenorientiertes arbeiten?

LONG The meeting 2018 – Area and Behavior: Governor/Chairman

Lions Clubs International

Mein Fazit:

1. Es ist nicht zu teuer.
2. Es ist ineffektiv und größtenteils wirkungslos.
3. Es fehlt jegliche strategische Ausrichtung.
4. Für die kleine Schaar international agierender Lions ist es ein schönes Klassentreffen.

LONG The meeting 2018 – Area and Behavior: Governor/Chairman

Lions Clubs International

Wer soll diese Frage diskutieren und wer soll sie entscheiden?

LONG The meeting 2018 – Area and Behavior: Governor/Chairman



Lions Clubs  International 

In 20 Jahren wirst du mehr enttäuscht sein über die Dinge, die du nicht getan hast, als über die Dinge, die du getan hast.

Also löse die Knoten, laufe aus dem sicheren Hafen aus und erfasse mit deinen Segeln die Passatwinde.

(Mark Twain)

LCM6 Thematiktag 2012 – Honor und Beharrt: General Fritzen Koch 16

Lions Clubs  International 

Gegen den Wind zu kreuzen bringt einen manchmal schneller zum Ziel als mit dem Wind zu segeln.

(Hermann Lahm)

LCM6 Thematiktag 2012 – Honor und Beharrt: General Fritzen Koch 17 17

LIONS FÜR EUROPA – VORSCHLAG FÜR EIN POLITISCHES BEKENNTNIS

LF Prof. (em.) Dr. Dr. h. c. Wolfgang Bühler



EINFÜHRUNG DES TAGUNGSLEITERS HELMUT LANG: *Viele Bürger und auch Lions beobachten mit Sorge, wie Europa beginnt auseinander zu driften. Wir Lions sehen wie viele andere auch den Korrekturbedarf, sind aber überzeugt, dass es sich lohnt, diese Daueraufgabe EUROPA, manche sprechen von einem Projekt, mit allen Kräften konstruktiv zu begleiten. Ich habe das eingangs schon etwas ausgeführt. Aus unserer Verantwortung „für eine gute Entwicklung der Gesellschaft“ sollte Lions öffentliche Position beziehen!*

Herr Prof. Bühler hat dazu einen Vorschlag. Herr Prof. Bühler ist emeritierter Professor für Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Finanzmärkte an der Universität Mannheim – eine eher nüchterne Disziplin, Mitglied im LC Mannheim und um Europa besorgter Lion. Sein Thema ist ein emotionales.

I. Zur Erinnerung

1. Förderung des Friedens und der Völkerverständigung bilden die wichtigsten Ziele von Lions Clubs weltweit. Vergleichbar betont der Gründungsvertrag der EWG von Rom die Wahrung von Frieden und Freiheit sowie die Förderung engerer Beziehungen zwischen den beteiligten europäischen Ländern.

2. Der Abschluss der römischen Verträge und die Gründung der ersten Lions Clubs in Deutschland in den fünfziger Jahren standen beide unter den traumatischen Erfahrungen zweier totalitär geführter Weltkriege, von Völkermord und Völkervertreibung. „Nie wieder“ war die tief empfundene Antwort der Überlebenden.

3. Anders als nach dem ersten Weltkrieg wurde Deutschland

sehr schnell in europäische Projekte integriert. Die Staaten in Europa reichten unserem Land nach einem unvorstellbaren Ansehensverlust die Hand. Deutschland wurde wieder Mitglied politischer Gremien und ein wichtiger Ideengeber und Gestalter des europäischen Integrationsprojektes. Auf Lionsebene entstanden eine Vielzahl von Freundschaftsbeziehungen zwischen deutschen und anderen europäischen Lionsclubs. Diese Beziehungen werden auch heute noch gepflegt.

4. Das europäische Integrationsprojekt zeugt von einer großartigen Kreativität europäischer Staaten bei der qualitativen Neuordnung ihrer Beziehungen. So erfolgte erstmals eine Delegation von Gesetzgebungskompetenzen auf supranationale Institutionen. Europa hat sich in den vergangenen 60 Jahren als „schöpferisches Zentrum der menschlichen Zivilisation“ erwiesen. Ein vergleichbares Integrationsprojekt von Staaten wurde in keinem anderen



Teil der Welt begonnen oder vorangetrieben.

II. Diese Krise ist anders

5. Dennoch beobachten viele Lions mit großer Sorge, wie Europa beginnt auseinander zu driften. Mit großer Besorgnis sehen wir, vergleichbar zur Zeit der Weimarer Republik, dass ein großer Teil der Bevölkerung, auch des Bürgertums, schweigt und damit extremen Gruppierungen die Aufmerksamkeit überlässt.

6. Herman van an Rompuy merkt in seiner Dankesrede zur Verleihung des Friedensnobelpreises an die Europäische Union an, dass ein „Krieg in Europa unvorstellbar, aber nicht unmöglich ist.“ Die Entwicklung in Osteuropa, im Nahen Osten und in Nordafrika verleiht diesem Satz eine neue Glaubwürdigkeit. Den anstehenden Herausforderungen kann die westliche Welt nur gemeinsam entgegentreten, dies gilt insbesondere für die europäischen Staaten.

7. Natürlich sind bei einem komplexen Projekt wie der europäischen Integration Rückschläge unvermeidlich. Viele Krisen wurden von der EU auch erfolgreich gemeistert. Der im Gefolge der globalen Finanzkrise eingetretene Vertrauensverlust in die Einhaltung europäischen Rechts, politischer Normen und das Wohlstands-versprechen für alle Mitgliedsstaaten besitzt eine neue Qualität. Die Wiederher-stellung dieses Vertrauens erfordert auch den Einsatz für Europa durch nicht-politische Gruppen wie die Lions. Denn: Ein Projekt scheitert nicht wegen starken Gegenwinds, sondern wegen fehlendes Rückenwinds.

III. Lions bekennt sich zu dem europäische Integrationsobjekt

8. Wir Lions sehen wie andere auch den Korrekturbedarf bei einigen Teilen des europäischen Integrationsprojektes. Wir sind aber der Überzeugung, dass es sich lohnt , dieses Projekt mit allen Kräften konstruktiv zu begleiten.

Nutzen wir unsere Erfahrungen aus den Krisen zur Einleitung geeigneter Korrekturmaßnahmen zur Förderung der europäischen Integration.

Unterstützen wir die demokratischen Parteien bei der Krisenbewältigung.

Vermeiden wir, dass unsere Enkel uns fragen, „wie konntet ihr es zulassen, dass dieses große Projekt so kläglich scheitert?“

LIONS für EUROPA

Prof. Dr. Dr. h.c. Wolfgang Bühler
Lions Club Mannheim
LIONS-Thementagung 2018

Vergessen wir nicht

Schauen wir nicht weg

Projekte scheitern nicht an starkem Gegenwind, sondern an mangelndem Rückenwind

Lions Clubs  International

ACTIVITY des MULTI-DISTRIKTS 111

- Erarbeitung und Publikation eines ganzseitigen Textes
LIONS für EUROPA
in einer überregionalen Zeitung oder Zeitschrift
- Zweiteilige Struktur der Publikation
- Zielgruppe
- Weitere Ziele
- Verabschiedung des Textes und Einladung der einzelnen Lions Clubs durch Governorrat
- Nachhaltigkeit

Lions Clubs  International

**Wir sind späteren
Generationen gegenüber
verpflichtet**

ANMERKUNG DER TAGUNGSLEITUNG: *In der kurzen anschließenden Diskussion wurden verschiedene Aspekte einer solchen Activity erörtert. Sie reichten von dem Zweifel an der Machbarkeit bis zu der spontanen Ankündigung eines von der Idee begeisterten Teilnehmers, sich persönlich finanziell zu beteiligen.*

Wolf-Rüdiger Reinecke, Vorsitzender des Stiftungsrates der SDL, brachte den Gedanken ein, für diese Aufgabe einen Themenfonds innerhalb der SDL zu gründen und darüber die Mitteleinwerbung zu organisieren.

Abschließend bat Helmut Lang um ein Meinungsbild, das mit deutlicher Mehrheit für die Weiterverfolgung der vorgetragenen Idee ausfiel.

LIONS UND EUROPA – IDEE FÜR KONKRETE LIONISTISCHE IMPULSE

PCC WILHELM SIEMEN



PROJEKTE FÜR DIE MENSCHEN – LIONS UND EU-FÖRDERPROGRAMME

Mehr als 25 Millionen Euro wurden im Durchschnitt der vergangenen Jahre jeweils von Lionsclubs in Deutschland erwirtschaftet, mehrere hunderttausend Stunden ehrenamtlicher Arbeit dafür aufgewandt. Und sicher sind die Dimension des persönlichen Engagements und die Summe der daraus resultierenden Finanzmittel noch weitaus höher, da leider nach wie vor nicht alle Clubs ihre Activity-Berichte abgeben.

Doch das ist hier nicht unser Thema, sondern die Frage, wie wir mit unseren letztendlich doch begrenzten Ressourcen mehr erreichen können. Ein Weg dazu ist die sinnvolle Nutzung von EU-Förderprogrammen.

Wenn ich Ihnen vor einigen Monaten auf dem KDL in Berlin berichten konnte, dass dank der Zuwendungen des Lionsclubs

Markredwitz-Fichtelgebirge und der Stiftung der deutschen Lions ein grenzüberschreitend ausgerichtetes Integrationsprojekt des Kindergartens im Oberfränkischen Schimding möglich wurde, dann deshalb, weil hier zusammen mit der zuständigen Euregio Egreensis aus dem Förderprogramm Interreg Va ein EU-Zuschuss gewährt wurde, der 85% der Kosten ausmachte, die restlichen 15% brachten wir Lions auf.

Dank Lions leben, lernen und entwickeln sich jetzt Kinder aus der Tschechischen Republik, der Türkei und der Bundesrepublik gemeinsam. – Ein Lions-Projekt mit Mehrwert! Praktizierte Integration! Ein Projekt, bei dem die Gemeinde, die Diakonie als Träger und wir zusammenarbeiten. Und schon wieder ist ein Folgeprojekt bewilligt worden: Das Projekt 43/2017 „Musik kennt keine Grenzen“ beginnt formell laut Antrag am 01.09.2018 und läuft bis 30.08.2019.

Stichwort Integration: So mancher Club hat sich zum Ziel gesetzt,

Integration zu fördern. Ich bewundere die Leistung der in vielen Bereichen ehrenamtlich tätigen Clubmitglieder, die Integration erst möglich machen, insbesondere angesichts der Herausforderungen der vergangenen Monate. Sprache lernen und sich in unsere Gesellschaft einfinden, ist weit einfacher, wenn parallel dazu, eine Einbindung in den Wertschöpfungsprozess stattfindet.

Der Europäische Sozialfond, dessen Mittel von den Bundesländern verwaltet werden, bietet zahlreiche Möglichkeiten. Gemeinsam mit den für die Verwaltung der Gelder Verantwortlichen in Ländern und Gemeinden können wir als Lions Projektideen formulieren, mit den Rat gebenden Stellen förderfähige Konzepte entwickeln und schließlich die Praktikums- und Ausbildungsbetriebe motivieren, sich zu beteiligen. So schaffen wir Mehrwert, indem wir unsere finanziellen Mittel einbringen, die Kofinanzierung durch den ESF erreichen und schließlich Menschen, die zu uns gekommen sind, eine Chance bieten, sich in Gesellschaft und Arbeitsmarkt zu integrieren – zu unser aller Wohl!

Sprechen wir als Lions nicht oft über die Werte, die uns verbinden? Und tun wir dasselbe nicht auch als Bürger unserer Gesellschaft, unseres Landes und Europas? Es gilt, dieses Bewusstsein den kommenden Generationen zu vermitteln: Wir sind Bürger dieses Landes und jeder von uns ein Teil des gemeinsamen demokratischen Europa! Dieser Mission verpflichtet sind etliche EU-Förderprogramme, so z. B. Erasmus+ für alle jungen Menschen und Fachkräfte im Bereich der formalen und informellen Bildung. Bi-, tri- und multilaterale Jugendbegegnungen werden in erheblichem Maße gefördert, strategische Partnerschaften unterstützt, die auf Innovationen in der Kinder- und Jugendhilfe abzielen. Dabei kann das jeweilige Projekt lokal, regional oder auch bundesweit ausgerichtet sein und mit Partnern aus dem EU-Raum kooperieren.

Partnerschaften sind ein weiteres wichtiges Stichwort: Partnerschaften zwischen Städten, Bürgerinnen und Bürgern. Die „Verständigung unter den Völkern zu fördern“ ist eines unserer großen Ziele. Dieses Ziel stringenter zu verfolgen, dabei hilft uns z. B. das Förderprogramm Europa für Bürgerinnen und Bürger, bei dem es speziell um die Stärkung der Möglichkeiten bürgerschaftlichen Engagements und ehrenamtlicher Tätigkeit auf EU-Ebene geht. Projekte zum Aufbau von Städte- und Bürgerpartnerschaften mit einer Dauer von bis zu 21 Tagen können bis zu 25.000 € gefördert werden!

Drei Beispiele aus der Best-of-Liste: Bürger.Nah.Versorgen – Gemeinde Kirchheim im Innkreis; Freiwilligenarbeit gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Intoleranz – Städtepartnerschaftsverein Prato – Ebensee; Europatag der Jugend

„think global – act global“ im Rahmen des internationalen Schöberg-Festivals – Gemeinde Schönberg im Stubaital.

Und noch ein weiteres Förderprogramm, das uns als Lions wichtige Potentiale für unseren Dienst an der Gesellschaft eröffnet, sei hier genannt: LEADER. Eines der Programmziele ist die Stärkung der für das Gemeinwohl wichtigen Strukturen und Funktionen wie Dienstleistungen, Nahversorgung, regionales Lernen und Beteiligungskultur. Dank der LEADER Förderung wurde SoMit möglich. Vielen Menschen kann durch Projekte wie dieses das

Leben erleichtert werden: Der SoMit Bürgerbus, der im Stadtgebiet von Monheim einschließlich der Gemeinde Otting unterwegs ist, gibt älteren, Müttern mit Kindern, Hausfrauen, Jugendlichen oder Menschen mit Behinderung auch ohne eigenen PKW Mobilität.

Je nach Programm liegt die Förderquote bei 50 bis zu 90%. In der Regel sind es ca. 75%. Die

restlichen Mittel sind stets von den Beteiligten aufzubringen. Oft scheitert es bei den Kommunen und Gebietskörperschaften an der Beibringung der Eigenmittel. Wichtige und gute Initiativen bleiben dann auf der Strecke, obwohl die Summe an sich verhältnismäßig überschaubar ist. Helfen wir hier als Lions, so werden es unsere Projekte, Projekte, mit denen man uns als Lionsclub, als Zone oder Distrikt identifiziert.

Das gilt erst recht, wenn wir eigene Projekte entwickeln, Partner suchen und auf den Weg bringen. Projekte, die uns unter dem Motto: „We Serve“ wichtig sind, aber manchmal zu groß erscheinen.

So könnte es zur verstärkten Nutzung unserer Lions Quest Seminare in allen Grenzübereichen, die im Interreg Fördergebiet liegen, Lions Quest Symposien geben, die bei gutem Kontakt mit den Zuschuss gebenden Stellen auf dem Wege der Kleinprojektförderung mit 25.000 € aus Interreg A kofinanziert werden.

In Partnerschaften wird manches unmöglich geglaubte real. Gemeinsam mit den EU-Förderprogrammen lassen sich Wege erschließen und die Förderkulisse ist weit vielfältiger als hier ausgeführt werden kann. Sicher ist es oft eine Sache der Verhandlung mit den Bewilligungsstellen. Dafür braucht es eine kontinuierliche Pflege der Kontakte. Sicher braucht es auch das Wissen um das richtige Wording, um zum Zuge zu kommen.

Um erfolgreich zu sein, müssen wir die Clubs motivieren. Das beginnt beim Governerrat selbst und der Einbeziehung der im Multidistrikt verantwortlichen Stellen – insbesondere in der jetzigen Konstellation – des HDL. Es wäre gut, wenn wir in jedem Distrikt einen KEUF hätten, der Rat und Tat gibt. Es wäre hilfreich, wenn wir einen MD-Beauftragten für EUF ernennen könnten. Es wäre



zudem eines meiner Ziele, gerade diese Thematik in all ihren Facetten zu einem wesentlichen Key-Element der Lions auf Europäischer Ebene zu entwickeln und so einen für Lions pragmatisch nutzbaren Mehrwert des Europaforums – über allgemeine sich retardierende Lionsangelegenheiten hinausgehend – zu schaffen.

Fazit: Nutzen wir „The Power of We“. Lasst uns mehr erreichen mit unseren Ressourcen

gehen wir eine Partnerschaft ein wir Lions und Europa! Und was die Förderprogramme, ihre Möglichkeiten, ihre Klippen und Stellschrauben betrifft: Kompetente Berater in den Städten, Gemeinden, den Landkreisen und bei den Regierungen freuen sich auf unsere Ideen und unser Mittun.

Denn es dient schließlich alles einem Ziel: „We Serve“ – für die Menschen, für unser Land!

WAS BLEIBT UND SOLL WEITER VERFOLGT WERDEN?

HELMUT LANG, PDG UND VORSITZENDER ALZP



Das Thema Europa war Ihnen im Governorrat wichtig. Sie haben es uns als Aufgabe für diese Tagung gestellt. Wir haben es vielgestaltig behandelt.

Was bleibt und was soll verfolgt werden?

Ich schlage stichwortartig vor:

1. Die Gründung einer Arbeitsgruppe „**LIONS DEUTSCHLAND UND EUROPA**“ ist erforderlich, um mehrjährige Kontinuität für die Bearbeitung dieser so wichtigen Thematik herzustellen. Fünf Mitglieder sollten genügen. Gefragt sind in Europafragen engagierte und sachkundige Damen und Herren allen Alters. Von dieser AG sollen die diesbezüglichen Ergebnisse der heutigen Tagung weiter verfolgt, vorhandene Initiativen gefördert und neue entwickelt werden.

2. Der Gedanke der **BESTELLUNG VON EUROPA-BEAUFTRAGTEN AUF DISTRIKT-EBENE** wird aufgegriffen und entscheidungsreif aufbereitet.
3. Das **KNOW-HOW DER EU-FÖRDERUNG SOLLTE IM MD GESICHERT VORHANDEN SEIN**, so dass Distrikte und Clubs kompetent unterstützt werden können. Mittel und Wege dazu sind unter Einbezug des HDL zu entwickeln.
4. Die **INITIATIVE DES LC MANNHEIM WIRD** in der Weise **AUFGEGRIFFEN**, dass zunächst der ALZP, Prof. Bühler und Prof. Letzger weitere Vorarbeiten leisten. Die Aufgabe geht dann an die neue AG über. Die Realisierung fällt wohl in das neue Lionsjahr!

Wenn Sie weitere Empfehlungen haben, bitten wir Sie, diese uns in den nächsten Tagen zu schreiben.

Astrid Schauerte: Der Begriff „dienende Führung“ ist heute gefallen – und er hat mir sehr gut gefallen, denn Lions ist eine Ehrenamtsorganisation und das Ehrenamt hat eine hohe Verantwortung für die Geschicke der Organisation und damit die Geschicke der deutschen Lions.



Das Hauptamt setzt die Beschlüsse um (wohlgernekt Beschlüsse und nicht alle Wünsche) und führt die Geschäfte.

Dies tun wir in zwei Bereichen:

SERVICES in der Geschäftsstelle, dem Ständigen Sekretariat. Hier müssen wir vor allem darauf achten, dass wir innerhalb unserer großen Organisation nach den uns selbst gegebenen Regeln beständig handeln und bei gesetzlichen Änderungen ständig nachsteuern (Thema Compliance).

Der zweite Bereich der **GEMEINNÜTZIGEN PROJEKTE** arbeitet mit größeren Zeitfenstern und jongliert zum Beispiel im Bereich „Lichtblicke“ regelmäßig vier Krankenhäuser in unterschiedlichen Entstehungsstadien gleichzeitig mit einer Vielzahl von externen Anspruchsgruppen.

Wir stehen aktuell vor der Frage in welchem **GESELLSCHAFTSRECHTLICHEN** Rahmen wir diese Aufgaben erfüllen und unsere Leistung erbringen werden, die erforderlich ist, um die ehrenamtliche Führung und die Mitglieder zu entlasten.

Dies ist eine spannende Herausforderung, es gab immer spannende Herausforderungen denen wir uns stellen durften und es hat schon häufiger regen Austausch gegeben:

☞ Die Vorvor...gängerin von Max Schneider war Assistentin von Sören Junge und ist von Anbeginn des Vereins bis heute im HDL für Lions Quest tätig.

☞ Die Elternzeitvertretung in der Öffentlichkeitsarbeit beim HDL hat sich im Ständigen Sekretariat beworben als dort eine Stelle für Öffentlichkeitsarbeit eingerichtet wurde.

☞ Als im Clubbedarf krankheitsbedingt beide Kräfte ausfielen hat eine Mitarbeiterin des HDL ihr Stundenkontingent erhöht und uns unterstützt.

☞ Und auch Aufgaben haben gewechselt: die Buchhaltung für die Stiftung wurde nach der Gründung lange vom HDL

übernommen und wird seit drei Jahren in der Buchhaltung des MD bearbeitet.

Bei den Bewerbungen auf Stellenausschreibungen stellen wir fest, dass die Bewerber und Bewerberinnen eine Aufgabe bei **LIONS** interessant finden, denn beide Bereiche sind attraktiv für die Generation Y (Y steht nicht nur für Ypsilon, sondern auch für WHY, das heißt warum, wozu).

Als Arbeitgeber bietet LIONS eine Antwort auf die Sinnfrage und die jüngere Generation bringt Flexibilität mit statt der Suche nach einer Lebensstellung und damit immer ganz wichtige Impulse für meinen Kollegen Volker Weyel und mich.

☞ Die Komplexität unsere Arbeitswelt können wir nicht wegdiskutieren oder mit Dienstleistungsbereitschaft und „we serve“ nicht abservieren.

☞ Die Digitalisierung können wir nicht aussitzen. Wir haben gestern gehört, dass Vinyl Platten wieder „in“ sind. Lochkarten werden nicht mehr „en vogue“ werden.

☞ Um in jedem Bereich Spezialist zu werden, fehlt Führungskräften die Lebenszeit und unseren Führungskräften eine lange Amtszeit.

Daraus folgt, dass dienende Führung – wie jede Führung – nicht erfolgen kann ohne Vertrauen.

Einer Führungskraft stehen immer nur aggregierte Informationen zur Verfügung. Und Entscheidungen brauchen Vertrauen zum Überbrücken der Lücken im Detailwissen. (Nach meiner Meinung wären es sonst auch keine Entscheidungen, sondern das Treffen einer Auswahl.)

Aber zu entscheiden, den „leap of faith“ zu wagen, ist immer häufiger erforderlich.

Ich – wir – das Team möchten euch heute nur versichern, dass wir – das Hauptamt weiter professionelle Leistung erbringen wird, um das Ehrenamt zu entlasten und der Organisation zu dienen und zwar

mit Mut zum Wandel in bewegten Zeiten!

Christiane Lafeld: In diesem Raum haben die Lions Führungskräfte von heute und morgen zwei Tage lang kreativ und hoch motiviert die Zukunft von Lions Deutschland diskutiert und gestaltet.



Mein besonderer Dank gilt den Mitgliedern des Ausschuss für Langzeitplanung für ihre exzellente Vorbereitung und Durchführung dieser Thementagung.

Als Denkfabrik haben wir Lions an diesem Wochenende Mut bewiesen und gemeinsam viele Ansätze zum Wandel und weiteren Wohl unserer Organisation entwickelt. Jetzt aber gilt es für jeden von uns Verantwortung zu übernehmen.

Leitung beinhaltet Führung und diese wiederum ist mit der Verantwortung verbunden, Wissen weiterzutragen und zu teilen.

Tragen Sie bitte die Ergebnisse dieser Tagung in Ihre Distrikte. Diskutieren Sie mit ihren Lionsfreunden im Kabinett, bei einer Zone Sitzung oder an einem Clubabend über die Themen, die wir hier erörtert haben, denn dies ist unsere Verantwortung.

So können sie die Mitglieder in ihrem Distrikt begeistern, motivieren und aber auch neue Mitglieder gewinnen.

Auch ich glaube an die Schwarmintelligenz der deutschen Lions. Sie brauchen nur das Vertrauen in das, was uns Menschen auszeichnet: die Begabung zum Anfangen!

Und dabei wünsche ich viel Freude und Erfolg!

Helmut Lang: Namens des ALZP sage ich DANKE für das engagierte Mitmachen in allen Phasen der Tagung. Es ist eine Fülle von Ideen zur Weiterentwicklung unserer Lions Organisation im Allgemeinen vorgetragen worden, aber



auch eine Reihe von Vorschlägen, die der Erleichterung der Arbeit und der Führung auf Distrikt-Ebenen - also Ihnen persönlich - dienen.

Sie haben uns Hausaufgaben gegeben – wir werden sie bearbeiten.

Und Sie haben hoffentlich Denkanstöße und Impulse erfahren, die Sie in Ihre Arbeit mitnehmen.

Meine Kollegen im ALZP und ich wünschen Ihnen eine gute Heimreise und fröhliches Schaffen!

AUF WIEDERSEHEN.

AUSWERTUNG: FEEDBACK ZUR THEMENTAGUNG 2018 IN ERFURT VOM 13. BIS 14. JANUAR 2018

Von 55 Dauergästen haben 27 Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihren Feedback-Bogen zurückgegeben. Damit beträgt der Rücklauf 49%; er spiegelt damit ein gutes Bild der Beurteilung der Thementagung 2018.

Insgesamt wurde die Tagung als **GUT (2,03)** über alle Kriterien bewertet. Am besten wurden die beiden Kriterien: I. Zielklarheit/1. Tagungsaufbau und –Ablauf sind zielorientiert und II. Inhalt der Tagung/2. Die Tagungsinhalte haben einen klaren Bezug zum Tagungsziel. Beide Kriterien wurden mit **1,63** bewertet. Kritisch wurden die beiden Kriterien II. Inhalt der Tagung/3. Die Inhalte können in der zur Verfügung stehenden Zeit gut bewältigt werden mit **2,52** und VI. Hotel/2. Verpflegung mit **2,48** bewertet.

In wenigen Fällen wurden bei einzelnen Fragen Mehrfachnennungen vorgenommen, die auch entsprechend in die Bewertung eingeflossen sind. Die Streubreite der Ergebnisse wurden die jeweiligen Einzel- und Gesamtnennungen deutlich.

Bis zur Bewertung von 1,7 kann von einer guten Beurteilung ausgegangen werden, von 1,71 bis 2,3 von einer zufriedenstellenden Bewertung. Kriterien die schlechter als 2,3 bewertet wurden, sollten für künftige Veranstaltungen besondere Beachtung finden.

	Aussage trifft zu						Gesamt- Nennungen	Durch- schnitt
	1	2	3	4	5	6		
1 = trifft vollständig zu - 6 = trifft überhaupt nicht zu								
I Zielklarheit								
1. Tagungsaufbau und -ablauf sind zielorientiert.	12	13	2				27	1,63
2. Das Tagungsziel bleibt präsent.	7	16	3				26	1,85
II Inhalte der Tagung								
1. Die Tagungsinhalte haben einen hohen Bezug zu unserer Aufgabe als Distrikt-Governor(in).	11	14	2				27	1,67
2. Die Tagungsinhalte haben einen klaren Bezug zum Tagungsziel.	10	17					27	1,63
3. Die Inhalte können in der zur Verfügung stehenden Zeit gut bewältigt / behandelt werden.	2	12	10	3			27	2,52
III Verständlichkeit								
1. Der Tagungsablauf ist abwechslungsreich und begünstigt die Inhaltsaufnahme und das Verständnis.	9	14	2	2			27	1,89
2. Die Referenten vermitteln die Inhalte verständlich und nachvollziehbar.	4	19	3	1			27	2,04
3. Alle Lions spezifischen Begriffe wurden erklärt und an Beispielen verdeutlicht.	2	14	8				24	2,25

	Aussage trifft zu						Gesamt-Nennungen	Durchschnitt
	1	2	3	4	5	6		
1 = trifft vollständig zu - 6 = trifft überhaupt nicht zu								
4. Die Workshop-Aufgaben wurden präzise gestellt und waren hilfreich.	6	11	6	3	1		27	2,33
5. Visualisierungen (Schaubilder etc.) unterstützen die Aneignung des Stoffes.	7	10	6	2	1		26	2,23
6. Fragen werden gewürdigt und ausreichend beantwortet.	6	13	7				26	2,04

IV Übertragung in die Lions-Praxis / Transfer

1. Beispiele und Darstellungen sind praxisnah und helfen, die Inhalte anzuwenden.	2	17	5	2			26	2,27
2. Unsere „Realität“ kommt in der Tagung gebührend zur Sprache und wird berücksichtigt.	5	15	6				26	2,04
3. Die (persönlichen) Voraussetzungen für eine gelingende Anwendung / Umsetzung im Rahmen der Lions-Führungsaufgabe sind bekannt.	5	17	2	1			25	1,96
4. Es gibt hilfreiche Hinweise für Umsetzungsmöglichkeiten im Lions-Alltag.	5	14	7	1			27	2,15

1 = trifft vollständig zu - 6 = trifft überhaupt nicht zu

V Referenten

Die Referenten sind ihren Themen gerecht geworden. 6 14 4 2 1 27 2,19

Anmerkungen:

- Service hat am Abend (Samstag) nicht funktioniert
- AG-Neu war sehr wertvoll und wichtig für die Lionszukunft
- „GLT“ ebenso und „Europa“ setzt wichtige Akzente
- Sehr gemischt. AG-Neu + Europa sehr gut → allein dafür hat es sich gelohnt.

VI

1. Tagungsräume	8	11	3	1			23	1,87
2. Verpflegung	3	11	7		1	1	23	2,48
3. Zimmer	6	15	1		1		23	1,91

Anmerkungen:

- Raucher vor die Tür. – Wie schön, dass es nur kalt und nicht regnerisch war.
- Büfett: Zu wenig Vielfalt, „Nachschub“ schleppend.

VII

Die Tagung hat sich für mich gelohnt. 8 16 1 25 1,72

Anmerkungen:

- Überraschend gutes, sachliches und konstruktives Klima
- Das hat uns weiter gebracht!
- Europa-Aspekte
- Anders als beim GR in Münster eine gute

		Aussage trifft zu							
		1	2	3	4	5	6	Gesamt-Nennungen	Durchschnitt
1 = trifft vollständig zu - 6 = trifft überhaupt nicht zu									
Gelegenheit als DGE im Team anzukommen.									
- Weniger „Themen“ – tiefer behandelt – wäre förderlicher.									

VIII Themenvorschläge für die Thementagung 2019

- Alle Themen werden auch 2019 weiterzuentwickeln sein!
- Digitalisierung
- Kommunikation auf den verschiedenen Ebenen und zwischen den verschiedenen Ebenen
- Die Priorität der Lions liegt auf dem „eigenen Club“. Schlagwort: Wir hier im Club – ihr da oben im Kabinett.
- Europa
- „Lions back to the roots“

IX Was Sie uns darüber hinaus noch sagen wollen:

- Tolles Engagement der ALZP-Mitglieder !!!
- Danke Euch!
- Die Qualität der diesjährigen Tagung sollte künftig Standard sein.
- Schreibweise korrekt: Europa Forum
- Es war eine sorgfältige Vorbereitung des ALZP-Teams. Bei den E-Mails hätte man deutlicher darauf hinweisen müssen, dass es mit dem 14. Dez. 2017 eine geänderte Tagesordnung gegeben hat!
- Danke! Insgesamt gute Veranstaltung! Ich hoffe, dass die Nachhaltigkeit – insbesondere beim Thema Europa – beachtet wird.
- Vorstellung KDL 2021 überflüssig! → GR-Sitzung
- Thementagung auf Regionalebene ebenfalls durchführen.
- verständlich, prägnant und konzentriert
- lasst unsere Botschaft verständlich und überschaubar bleiben, verbunden mit Freundschaft und fokussiert auf die Lions-Ziele und ethischen Grundsätze



ALZP - AUSSCHUSS FÜR LANGZEITPLANUNG

PROFIL

Der Ausschuss für Langzeitplanung ist als Satzungsorgan bei Fragen/Themen aus seinem Aufgabenbereich, die die Lions-Arbeit langfristig prägen bzw. beeinflussen, vom Governerrat (GR) zu hören. Der GR beauftragt den ALZP mit der Erstellung von Vorlagen; der ALZP bearbeitet darüber hinaus Themen mit grundlegender Bedeutung entsprechend seiner Geschäftsordnung.

SELBSTVERSTÄNDNIS

Der ALZP hat die Aufgabe, dem Governerrat „Anregungen und Lösungsvorschläge zu Grundlagen, Zielsetzung und Entwicklung der Vereinigung der Lions-Clubs im Multi Distrikt 111 – Deutschland zu geben“.

Die selbst gewählten Themen sind gemäß der Aufgabenstellung für den ALZP primär auf die innere Organisation und Ausrichtung („Grundlagen, Zielsetzung und Entwicklung“) von Lions in Deutschland auf allen Ebenen (Clubs, Distrikte, Multidistrikt) gerichtet. Fragen der Außendarstellung i.e.S. stehen nicht im Focus der Arbeit; Kongress- und Forumsthemen jedoch schon.

Die Ergebnisse des ALZP werden dem Governerrat zur Meinungsbildung bzw. Entscheidung vorgelegt.

AUS DER GESCHÄFTSORDNUNG

Der Ausschuss für Langzeitplanung hat die Aufgabe, dem Governerrat Anregungen und Lösungsvorschläge zu Grundlagen, Zielsetzung und Entwicklung der Vereinigung der Lions-Clubs im Multi-Distrikt 111-Deutschland zu geben. Er wird nach Maßgabe der vom Governerrat schriftlich erteilten Aufträge und auf Grund von Eigeninitiative tätig.

MITGLIEDER IM LIONS-JAHR 2017/2018

VORSITZENDER: PDG **Helmut Lang**, LC Gunzenhausen (BN); STELLVERTRETER: PDG **Martin L. Landmesser**, LC Beilngries (BO); MITGLIEDER: PDG **Bernhard Konitz**, LC Bremer Schweiz (NB); PDG **Karl-Heinz Röper**, LC Braunschweig (NH); PDG **Hermann Weingartz**, LC Kreuzau-Rureifel (RS)

AKTUELLE AUFGABEN

- Konzeption und Durchführung der Thementagung 2018
- Lions 2030 – Strategien und Impulse für die Lions-Arbeit von morgen
- Gewinnung und Entwicklung von Lions-Führungskräften
- Lions und Europa – Thesen für eine europäische Lions-Identität
- Mitwirkung beim Kongress der Deutschen Lions
- KDL 2018 – Workshops mit ALZP-Beteiligung
- KDL 2021 – Motto und Ausrichtung

ABGESCHLOSSENE AUFGABEN (AUSZÜGE)

- Demographische Entwicklung und Lions
- Der vitale Club
- Lions-Ziele und Clubleben
- Lions und Menschen mit Behinderung
- Leo zu Lions
- Internationale ehrenamtliche Amtsträger und Gremien
- Internationale Veranstaltungen
- Compliance
- Themen für Europaforen (EF)
- Themen 2004 bis 2012 siehe Themen-Bände I bis III (stehen auf der ALZP-Internetseite zum Download bereit)

WEITERE INFORMATIONEN

- <https://www.lions.de/web/111-alzp/home>

IMPRESSUM:

Dokumentation Thementagung 2018

Eine Publikation DES ALZP – AUSSCHUSS FÜR LANGZEITPLANUNG

Lions Clubs International Multi-Distrikt 111 Deutschland

Bleichstraße 3, 65183 Wiesbaden

Internet: <https://www.lions.de/start>

V. i. S. d. Telemediengesetzes:

PDG Helmut Lang, Vorsitzender ALZP

Redaktion, Layout und Fotos ohne namentliche Kennzeichnung:

PDG Martin L. Landmesser, stellvertretender Vorsitzender ALZP

E-Mail: landmesser@live.com

Für Qualität sowie Richtigkeit der Beiträge und Fotos sind die jeweiligen Einsender bzw. Autoren verantwortlich.

**WENN DER WIND
DER VERÄNDERUNGEN WEHT,
BAUEN DIE EINEN
MAUERN UND DIE
ANDEREN WINDMÜHLEN.**

AUS CHINA