

## Fachseminare vom 6. November in Buttikon SZ

Kurzbericht von AG Ruedi Huber

DG Bruno Glaus führt die Teilnehmer seiner grösseren Veranstaltungen an vier verschiedene Orte im Umfeld der Linthebene, für die er begeistert Werbung macht. Die Tagung im Schulhaus Buttikon beginnt mit einem Violinvortrag von Christina Aiko Mayer, Präsidentin von Rotaract Zürich. Vor dem Ausklang am Buffet gibt Joe Oetiker einen gehaltvollen Überblick über die Region und insbesondere über die Bedeutung der 1816 abgeschlossene Linthkorrektur durch Hans Conrad Escher von der Linth. Nun zum Thema:

Rotary Clubs basieren auf der Idee der **Toleranz und Freundschaft**, die zu pflegen ist. Somit ist die Freundschaft mit Personen, die anders sind als ich, zentrale Idee von Rotary. Wohl verstandene Integration ist insofern für Rotary Clubs selbstverständliche Praxis, als die Andersartigkeit der anderen aktiv akzeptiert und als Ressource angesehen wird, oder zumindest werden soll. Was bedeutet dies für die einzelnen Clubs?

**Berufliche Diversität** war schon bei der Gründung von Rotary ein Grundgedanke. Sie ist Grundlage des Reichtums des Gedankenaustausches. Auch die Alterszusammensetzung im Club wird immer wieder angesprochen und selbst in der Frauenfrage hat eine Entwicklung eingesetzt. Aber Diversity umfasst noch andere Bereiche. So etwa ethnische Herkunft, Rasse, körperliche Voraussetzungen (Behinderung), sexuelle Orientierung und die Religion. Der Ausländeranteil in den Clubs repräsentiert bei weitem nicht die Bevölkerungsstruktur, wie auch eine kurze Umfrage im Plenum durch den Referenten Rot. Fredy Zeier belegt. Wenn wir auf die Vertretung von Muslimen sehen, ist die Diskrepanz wohl noch grösser. Die Vielfalt in allen Bereichen zu nutzen, ist wichtig bei Aufnahmen von Clubmitgliedern. Dabei ist Toleranz eine wertvolle Tugend.

Frau Julia Morais, Beauftragte für Integrationsfragen des Kantons Zürich, wies auf die bedeutenden Beiträge integrierter Ausländer in der Schweiz hin. Der grosse Zustrom von zehntausenden von Hugenotten im 16. Jahrhundert mag damals als Überfremdung wahrgenommen worden sein, für ihren fruchtbaren Einfluss auf unsere heutige Identität müssen wir sehr dankbar sein. Ziel der **Integrationspolitik** muss es sein, das friedliche Zusammenleben zu erhalten und Chancengleichheit zu erreichen. Dabei legt man neu grössten Wert auf Gespräche in den ersten Tagen des Aufenthaltes in der Schweiz.

In **Workshops** von je etwa 16 Teilnehmern wurden diese Themen vertieft, worauf in der nächsten Ausgabe von Rotary noch etwas eingegangen werden soll:

1. Aufnahmepolitik und Vielfalt
2. Religionen – Werte – Tabus
3. Berufsdienst und Diversity
4. Unser Umgang mit der Genderfrage
5. Gemeindienst im Dienste der gesellschaftlichen Integration
6. Diversity im Foundation-Wesen – Volunteering
7. Vielfalt in den Veranstaltungsformen
8. Unterjüngung vs. Überalterung



# Workshops

---

1. Aufnahmepolitik und Vielfalt	Rot. Hans Knöpfel Zürich Turicum
2. Religionen – Werte – Tabus	Rot Yvonne Waldboth RC Zürich au Lac
3. Berufsdienst und Diversity	Rot. Meinrad Gätzi RC Linthebene
4. Unser Umgang mit der Genderfrage	AG Claudia Hendry-Moser RC Ufenau
5. Gemeindienst im Dienste der gesellschaftlichen Integration	Rot. Helmut Gehrler RC Oberer Bodensee
6. Diversity im Foundationwesen	Rot. Reto Laetsch RC Bad Ragaz Rot. Hans Jörg Riem RC Glarus
7. Vielfalt in den Veranstaltungsformen	AG Georg Müller RC Glarus
8. Unterjüngung vs. Überalterung	Rot. Raimond Gatter RC Ufenau

---

## Workshop 1: Aufnahmepolitik und Vielfalt

---

### Fragestellungen die u.a. diskutiert wurden:

- Wie kann die Vielfalt erreicht werden?
- Welche Berufsgattungen sind anzustreben?
- Wie ist eine Erneuerung sicherzustellen, z.B. Verjüngung?
- Welches sind sinnvolle Aufnahmekriterien, u.a. Diversity?
- Präsenz bei Jungen wie erreichen?
- Clubrahmen, z.B. wo treffen?

### Zusammenfassung der Diskussion:

#### 1. Aufnahmepolitik

- Vielfalt ist nicht zu verordnen, sondern sollte primär freiwillig über im Club aufgestellte Ziele angestrebt werden.
- Generell sollten nicht zu starre Regelungen zum Einsatz kommen
- Rotaract als Pool von Kandidaten(innen) einbeziehen

#### 2. Diversity-Verständnis

- Charakterliche Vielfalt geht vor harter Auslegung, z.B. nur 2 je Berufsgruppe zuzulassen
- Kriterien sollen nicht hinderlich sein
- Aufnahmepolitische Ziele sollten sicher sein: Alter, Frauen
- Gezielte Suche nach einer definierten Kriterienliste führt schneller zum Ziel

#### 3. Behandlung im Club

- Personen-unabhängig diskutieren welche Art von Mitgliedern man haben möchte
- Dilemma „Clubfrieden“:
  - Widerstand ernst nehmen, aber nicht immer den Ausschlag geben lassen
  - Gruppenbildungen bewusst angehen und wenn möglich auflösen

#### 4. Herkömmliche Knackpunkte

- Präsenz: über neue Angebote, wie Frühstücksanlässe, Spezialaufgaben im Club lösen bzw. abgelten

## **Workshop 2 – Religionen – Werte - Tabus**

Kurzbericht von Oliver Schaffner

Ein paar Notizen und Erkenntnisse aus den Gesprächen in der Workshop-Runde zum Thema „Religionen – Werte – Tabus“:

Grundsätzlich zeigt sich, dass Diskussionen über Religionen in den Clubs tendenziell wenig stattfinden. Wenn überhaupt, dann weil Kirchenvertreter Clubmitglieder sind oder solche zur Aufnahme in den Club vorgeschlagen werden. Manchmal hinterlassen Referate zum Thema Spuren, in dem sie an Lunchs hin und wieder thematisiert werden. Von einem Tabu zum Thema Religion kann also nicht die Rede sein. Das führt aber zur Grundsatzfrage, was ist überhaupt ein Tabu? Meidet man ein Thema, wagt sich niemand es anzusprechen, weil dieses bei einzelnen oder Gruppen von Mitgliedern bekannterweise Reaktionen oder gar Heftigkeiten auszulösen vermag, spricht man von Tabus, so die Einigkeit der Gesprächsrunde. Doch Rotary soll kein „Kuschelverein“ sein. Kontroverse Themen müssten diskutierbar sein, ein Club sollte offen bleiben – wie sich Rotary selbst auch weltoffen zeigt. Es wird gar betont, wie wichtig eine gute Streitkultur ist.

Auffallend ist, wie die Frauenfrage immer noch am häufigsten für clubinternen Gesprächsstoff, wenn nicht gar Zündstoff sorgt. Wie konfliktfähig nun die Gesprächskultur im Club ist, lässt sich also mit Aufwerfen dieser Frage recht gut testen.

### **Fazit**

Die Runde ist sich einig, jeder Club sollte offen sein gegenüber anderen Menschen, Werten und Vorstellungen. Das Kennenlernen derselben kann eine Chance zur Bereicherung des Clublebens bedeuten. Beim einen und anderen Club empfiehlt sich aber, dazu das Aufnahme-reglement kritisch zu hinterfragen, denn dieses sollte solche Chancen ermöglichen, aber auch Reinfälle verhindern. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass innerhalb seines eigenen rotarischen Kreises jede Frage gestellt werden darf – von Freund zu Freund – und Tabu los diskutiert werden kann. Unabdingbar dazu ist das Vertrauen in die absolute Diskretion seiner Clubfreunde. Was Club intern besprochen wird, bleibt eisern im vertrauten Kreis.

## Kurzbericht zum Workshop 3 Berufsdienst und Diversity

### 1. Aufgabenstellung

- Möglichkeiten aufzeigen, wie die Vielfalt im Berufsdienst gefördert werden kann.
- Wie kann Rotary die Integration von bildungsfernen Menschen unterstützen?
- Das Bildungspotential von Schülern aus ländlichen Gebieten und solchen mit Migrations-Hintergrund wird schlecht genutzt. Wie können wir das verbessern?

### 2. Vielfalt im Berufsdienst

- Oft fehlt es an guten Ideen und manchmal fehlt der Mut eine Idee anzupacken aus Respekt vor dem noch unbekanntem Arbeitsaufwand.
  - Eine Liste der laufenden und abgeschlossenen Projekte auf Distriktsebene könnte neue Ideen generieren.
  - Der betreffende Club kann über den Projekt-Aufwand sowie über die positiven und negativen Erfahrungen Auskunft geben.
- Bei manchen Projekten fehlt im Club die soziale Fachkompetenz. (Umgang mit Menschen, die sich in einer Lebenskrise befinden oder Menschen aus anderen Kulturen etc.)
  - Eine entsprechende Fachperson auf Distriktsebene könnte in solchen Fällen weiterhelfen.
- Trotz Vielfalt sollen die Aktivitäten im Berufsdienst nachhaltig sein!
  - Der Berufsdienst-Verantwortliche sollte eine Amtsdauer von mindestens 3 Jahren haben.
  - Berufsdienstprojekte dauern meistens über mehrere Jahre.

### 3. Wie kann Rotary die Integration von bildungsfremden Menschen unterstützen und

### 4. Wie kann das Bildungspotential von Schülern aus ländlichen Gegenden und solchen mit Migrationshintergrund besser genutzt werden?

#### Die wichtigsten Fragen, die sich zu Beginn stellen:

- Welche Zielgruppe sprechen wir an?
- Wie erreichen wir diese Menschen?
- Geht es um finanzielle Hilfe oder um persönliche Unterstützung in Form von Coaching und Mentoring?
- Haben wir die notwendige Kompetenz?

#### Laufende Projekte:

##### **ROKJ** ([www.rokj.ch](http://www.rokj.ch))

- Funktioniert bei den Clubs in der Region Ostschweiz.
- Zielgruppe sind Jugendliche i.d.R. 18 Jahre d.h. Kinder und Jugendliche, deren Familien sich Integration nicht leisten können.
- Ueber ein Gesuch entsteht der Kontakt zwischen dem Club und dem Bedürftigen. Jeder kann ein Gesuch stellen: Bedürftige, Lehrer, Lehrmeister, Eltern, Aemter etc.
  - Die Hilfestellung kann finanzieller Art und/oder durch Mentoring/Coaching etc. geschehen.

### **Mentoring-Projekt zur Integration von Jugendlichen** (RC Linthebene)

- Zielgruppe sind Jugendliche im Kanton Schwyz und den Bezirken See und Gaster, die Mühe haben eine Lehrstelle zu finden.
- Der Kontakt zu Betroffenen entsteht i.d.R. durch die Aemter für Berufsberatung.
- Die Hilfestellung besteht insbesondere durch ein Clubmitglied, welches sich als MentorIn zur Verfügung stellt und bei der Suche einer Lehrstelle behilflich ist.
- Bei besonderen Problemen stehen Fachleute des Amtes für Berufsberatung zur Verfügung.

### **Unterstützende Aktivitäten, die vorgestellt wurden:**

- Der RC St. Gallen führt ein Unterstützungsprojekt unter dem Titel „Triebwerk“
- Ein Rotarier vom RC Thuisis geht ein Tag in die Klassenzimmer der Oberstufe und stellt Berufe aus seinem Unternehmen vor.
- Ein anderer Rotarier informiert ebenfalls die Schüler der Oberstufe über die Erwartungen an einen Lehrling in seinem Unternehmen. Zusätzlich nimmt er einen seiner Lehrlinge mit, der dann auch für Fragen zur Verfügung steht.

### **RYLA**

- Zielgruppe sind Jugendliche und junge Leute mit Führungspotential.
- Während dem 3-tägigen Seminar werden die jungen Leute ausgebildet und betreut und dann wieder in das Schul- oder Berufsleben entlassen.
- Oft wäre bei einzelnen Teilnehmern eine längerfristige Unterstützung z.B. in Form von Mentoring notwendig! Ein Potential, das heute nicht wahrgenommen wird!

### **Erkenntnis**

Für Unterstützungsprojekte von jungen Menschen genügen das Netzwerk und die Fachkompetenz eines Rotary-Clubs häufig nicht. Eine Zusammenarbeit mit den einschlägigen Amtsstellen und Hilfswerken ist sinnvoll und notwendig um die Bedürftigen zu erreichen und bei Bedarf Fachkompetenz anfordern zu können.

# **Fachseminar vom 6. November 2010**

## **Arbeitsgruppe 4 – Umgang mit der Genderfrage**

### **Diskussion und Ergebnisse**

#### **Ist die Genderfrage überhaupt noch ein Thema?**

- Für diverse Clubs nicht einmal ein echtes Thema, da nach wie vor keine Frauen aufgenommen werden.
- In anderen Clubs ist man ganz erstaunt, dass diese Frage immer noch gestellt wird, da seit vielen Jahren Frauen mit dabei sind.
- Mindestens einer der in der Arbeitsgruppe vertretenen Clubs hat bis vor kurzer Zeit sogar mehr Frauen als Männer im Club gehabt.
- Einige Clubs sind daran einen grösseren Frauenanteil aufzubauen und stellen fest, dass dies nicht so einfach ist und etwas Zeit braucht.
- Es wird erwähnt, dass es auch einen Frauenclub gibt, der keine Männer aufnimmt.
- Offensichtlich lässt sich diese Entwicklung nicht erzwingen und es kommt ganz darauf an, woher ein Club kommt. Wichtig für alle Mitglieder ist, dass sie sich wohl fühlen.
- Das Thema wird sich mit der Zeit automatisch regeln ...

#### **Lassen sich überhaupt genügend Frauen finden?**

- Eine berechtigte Frage – ein Club hat nach mehreren Anläufen endlich der Aufnahme von Frauen zugestimmt und findet nun keine.
- Selbst Clubs, die von Beginn weg offen für die Genderfrage waren, finden keine oder zu wenig Frauen.
- Wenn man wirklich will, dann findet man Frauen.

#### **Kommunizieren Männer anders, wenn Frauen dabei sind?**

- Ja, wahrscheinlich schon, Frauen kommunizieren aber auch anders, wenn Männer dabei sind.
- Frauen und Männer müssen also dieses Bedürfnis akzeptieren, viel wichtiger ist allerdings der rotarische Gedanke mit Gleichgesinnten Gutes zu tun.

#### **Wo und wie finden wir Rotarierinnen?**

- Die Altersgrenze ist eine Herausforderung (gilt übrigens auch für Männer).
- Ein Problem ist, dass Rotaract-Leute, also junge Männer und Frauen, mit 32 Jahren mindestens für einige Jahre von der Bildfläche verschwinden.
- Die junge Wirtschaftskammer (Alter bis 40) könnte auch ein Fundus für neue Mitglieder sein, eben auch Frauen.
- Die Aufnahme von neuen Mitgliedern ist ja generell schwierig und die Aufnahme von Frauen erst recht.

- Zeitgemässe und frauengerechtere Präsenzmöglichkeiten müssten geschaffen werden.
- Möglicherweise sollte auch der Umgang mit der Präsenz nicht allzu eng gesehen werden – ist nicht das jeweilige Engagement des Mitglieds noch fast wichtiger?
- Das Image der Rotary Clubs ist ganz besonders wichtig.

### **Gibt es bezüglich Frauen bei Rotary eine Strategie?**

- Seit 1989 dürfen Frauen aufgenommen werden – sind sie auch wirklich willkommen?
- Sogar erst seit diesem Jahr gibt es eine Öffnung gegenüber Kandidaten mit homosexuellen Präferenzen.
- Könnten wir nicht im Rotary District 2000 einen strategischen Grundsatz fällen, und im Sinne von Diversity, uns zum Ziel setzen den Frauenanteil stark zu erhöhen? Ganz im Sinne von: Bei uns sind Frauen sehr erwünscht!

### **Zusammenfassung / Präsentation** (teilweise etwas ergänzt)

#### **Genderfrage**

- Selbstverständlich
- Bereicherung durch Durchmischung

#### **Schwierigkeiten**

- Image
- Kultur – z.B. auch Umgang mit Gästen
- Gesellschaftlicher Wandel
- Aufnahmekriterien

#### **Aktivitäten und Kommunikation**

- Aktiv gegen Aussen wirken ...
- ... und kommunizieren  
(Tue gutes und sprich darüber)
- Nicht nur Finanzprojekte, sondern mehr tun
- Imagepflege ganz allgemein

#### **Veränderung**

- Generell offener werden  
(eben insbesondere auch gegenüber der Genderfrage)
- Gewisse Einschränkungen überdenken
- Kontakte mit Rotaract-Clubs intensivieren
- Als Rotary Club sichtbarer werden
- Moderne Veranstaltungen fördern

# Workshop 5: - Gemeindienst im Dienste der gesellschaftlichen Integration

Kurzbericht von Rot. Helmut Gehrler, Moderator

## 1. Ausgangslage

- Welche Möglichkeiten haben unsere Clubs, im Rahmen des Gemeindienstes Vielfalt zu fördern?
- Existieren Projekte, die benachteiligte Bevölkerungsschichten, evtl. mit Migrationshintergrund unterstützen?

## 2. Erwartungen der Teilnehmer

Impulse für Hands- on Projekte

Gemeindienst: - Hilfe nach aussen

- Gemeinsinn nach innen (im Club)

Lokal - regional – oder international? >>>Nachhaltigkeit

Wie akquiriert man GD- Projekte im Inland bzw. im Umkreis des eigenen Clubs?

Wie geschieht Unterstützung? Wo? Was?

Welches ist der finanzielle Rahmen? Geld oder Arbeit?

## 3. Zielformulierung

Der Gemeindienst umfasst alle Projekte und Aktivitäten, mit denen sich der Club im lokalen Umfeld engagiert.

## 4. Möglichkeiten / Beispiele

Taubblindenheim (Behinderten etc.) in der Arbeit unterstützen, Ausflug mit Auto und Betreuung

Service an einem Fest übernehmen

Schuhputzaktion, Veloreparatur

Standaktionen, Mitarbeit bei einem gemeindienstlichen Werk

Chef GD mit Kompetenzen (inkl. finanziellen) ausstatten

ROKJ ([www.rokj.ch](http://www.rokj.ch))

Hands - on: Heckentag, Naturschutz, Torfstechen

Spielplatz für Kinderheim/ - hort

Rotkreuzequipe

Kameradschaftsdienst: Bring- / Hol-Service von Rotariern zu Lunch etc., Besuche bei Rotariern

Lehrstellensuche / Tandems / Mentoring

## 5. Ergänzung / offene Fragen

Planung sollte langfristig sein, Aktualität kann ergänzen

Lieber weniger, dafür umso intensiver, langanhaltender

Frustration <=> Bedarf suchen

Netzwerk aufbauen, Netzwerke der Mitglieder nutzen



Distrikt 2000  
FACHSEMINARE 6. November 2010-11-07  
**Workshop Nr. 6: Diversity im Foundationwesen**

## Erkenntnisse aus dem Workshop

### Erwartungen

Die Teilnehmenden äusserten als Erwartung an den Workshop allgemeinen Informationsbedarf über die Foundation.

### Themata

Im ersten Teil stand die Vielfalt der Leistungen (humanitäre und Bildungsprogramme, Volunteering), im zweiten Teil die Vielfalt im Fundraising (Annual Program Fund, Permanent Fund) zur Diskussion.

Eine Teilnehmerin – eine Alumni – stellte ihr Projekt "La vida primero" vor, mit dem Zweck, Partnerclubs in der Schweiz zu gewinnen. Kontakt: Rot. Dorothee Raas, RC St. Gallen-Freudenberg, [dorothee.raas@gmail.com](mailto:dorothee.raas@gmail.com).

Unter der Rubrik VOLUNTEERING berichtete Rot. Walter Gnädinger, RC Rorschach-Arbon über seine positiven Erfahrungen mit dem Projekt Zahnklinik in Tanzania.

Im letzten Teil wurde die Wichtigkeit des Zusammenwirkens aller Dienste im Club zu Gunsten der Stiftungsaktivitäten erörtert.

Alle Diskussionen im Workshop waren dominiert vom immensen Bedarf an Informationen über die Stiftung.

Die Teilnehmenden haben als Handout die "Kurzübersicht TRF 2010/11" erhalten.

### Ergebnisse

1. Die Kenntnisse über die Foundation sind ungenügend.  
Die Wissensbeschaffung im Web (rotary.org) ist mühsam, zeitaufwändig und oft nicht zielführend.  
Postuliert wird daher eine einfache, regelmässige Information, z.B. mittels einer Webseite auf Distriktsebene.
2. Die Motivation in den Clubs für die Stiftungsbelange ist eine präsidiale Führungsaufgabe, die zusammen mit der/dem TRF-Beauftragten und mit den übrigen Diensten wahrgenommen soll.

Rapporteur: Reto Laetsch

**Fachseminare Samstag, 6. November 2010**

## **Workshop 7 - Vielfalt in den Veranstaltungsformen**

Kurzbericht von Georg Müller-Harder, Moderator

Grundlage zur Diskussion ist die kurze Power Point Präsentation, bereits übermittelt.

1. Reguläre Zusammenkünfte
2. Club- Dienstprojekte
3. vom Club gesponsorte Projekte.

**Die regulären Zusammenkünfte** sollen der Freundschaft dienen. Können sie das, wenn am Gipfelitreff am Morgen nur 2 Rotarier erscheinen ?

Frühstücktreffen sind in Agglomerationen erfolg versprechender, als in städtischer Umgebung. Ablauf überdenken, als Versuch neu starten, bei schwacher Resonanz den Mut haben, die Übung abubrechen.

Der Mittagslunch ist Tradition und hat seinen Stellenwert. Mit dem Programm die Vielfalt pflegen, Fachvorträge in Betrieben, Zeitfenster schieben, den heutigen Tagensabläufen anpassen, Tischgespräche als Interviews führen, Impulse holen, Zukunft interessiert. Die Programmchefs sind gefordert.

Abendveranstaltungen. Auch bei Aperos kann ein Vortrag, Bericht, Besichtigung möglich sein. Museum, Galerie, Bauernhof, Werkstatt, Fitness.

Diner at home. Einfach halten, nicht zu Gourmetessen hochschaukeln, jeder bringt einen Teil der Verpflegung mit, Zusammenkochen oder Feuern, auch geeignet in den Ferienhäusern.

Gewohnheiten aufbrechen bei allen Veranstaltungen, ab und zu das einfache Leben zu pflegen gibt Abwechslung.

### **Club-Dienstprojekte**

Mitwirken – nicht nur Essen. Hands-on –Projekte bringen Gewinn und Erfahrung.

Zusammen mit anderen Clubs, erfordert Information, diese kann abgeholt werden unter [www.rotarydistrict.2000.ch](http://www.rotarydistrict.2000.ch) und bei [www.rotary.ch](http://www.rotary.ch)

Im monatlich erscheinenden Rotarier sind auf den Seiten „vie des clubs“ Ideen zu finden, die bereits erfolgreich von Clubs durchgeführt wurden.

### **Gesponsorte Veranstaltungen**

Mitwirkung bei Aktionen vom Kinderheim bis zum Seniorenheim, an Messen, Volksfesten, Versammlungen, Lesungen, Konzerten, Ausstellungen, Sport etc.

Was an einem Ort funktioniert, kann an einem andern Ort ein Flop sein. Darum informieren, resp. Informationen abholen, hören was andere Denken und spontan Neues probieren.

Die Diskussion war anregend, die Erwartungen wurden fast alle erfüllt.

November 2010-11-16

## **Workshop 7 - Vielfalt in den Veranstaltungsformen**

Kurzbericht von Jost Kunzmann, DICO

Unter Leitung von AG Georg Müller werden die rotarischen Veranstaltungen analysiert und hinterfragt. Dies betrifft:

1. Reguläre Zusammenkünfte (Frühstücks-Treffen, Lunch am Mittag oder Abend, Apéro-Stamm)
2. Club-Dienstprojekte (Clubreisen, Hands-on)
3. Vom Club gesponserte Veranstaltungen (Swissbike, Golf-Tourniere, Ryla)

In lebhafter Diskussion werden alte/neue Ideen zur Verbesserung unseres Clublebens präsentiert. Auffallend ist, dass die Vielfalt in unseren Clubs enorm gross und auch sehr gegensätzlich ist. Die Einen machen sehr gute Erfahrungen mit einem Frühstücks-Treff, die Anderen sehen die Frühstücks-Teilnehmer praktisch nie mehr an einem regulären Lunch.

Gegensätzliche Ansichten werden auch heftig diskutiert für:

- Vorträge vor oder nach dem Lunch
- Dinner at home, abschaffen oder erweitern, Menuvorschriften ja oder nein
- Programmgestaltung mit oder ohne Jahres-Leitmotiv, Referenten hochkarätig oder eher nicht
- Abendessen mit Partner/innen, ja oder nein
- Tischgesprächs-Gestaltung, erwünscht oder nicht

Die Diversity besteht also durchaus in unseren Clubs. Man ist sich einig, dass neue Ideen immer in Betracht gezogen und überprüft werden sollten, dass sie aber oftmals an den bestehenden, traditionellen Clubstrukturen scheitern. Nun liegt es an uns Teilnehmern, diese Diskussion in unseren Clubs fort zu setzen.

**Fachseminare Samstag, 6. November 2010**

## **Workshop 8 – Unterjüngung vs. Überalterung**

Kurzbericht von Raimond Gatter, Moderator

Danke an den RC Linthebene für die hervorragende Organisation des Fachseminars!  
Ich denke die Teilnehmer konnten viele Impulse mit in ihre Clubs nehmen. Mir persönlich hat es jedenfalls viel gebracht.  
Entscheidend ist jedoch, was wir davon umsetzen...

Hier die Erwartungen der Teilnehmer der Arbeitsgruppe Überalterung vs. Unterjüngung. Es sind vor allem Probleme/Erfahrungen aus den verschiedenen Clubs.  
Wir hatten diese als Stichwort für die Diskussion auf dem Flipchart notiert; viele Punkte wurden mehrfach genannt.

Als Schwerpunkte kristallisierten sich heraus:

Grosse Männerclubs mit hohem Durchschnittsalter haben die grössten Probleme mit der Gewinnung und Integration von Nachwuchs  
Geringes Engagement der Mitglieder: die Alten wollen nicht mehr, die Jungen haben keine Zeit. Beruf, Familie, Mobilität und Club lassen sich oft nur schwer miteinander vereinbaren.  
Unsicherheit über die richtige Qualifikation neuer Mitglieder  
Rotaract wird noch zu wenig als Nachwuchsreservoir genutzt/erkannt  
Neue Mitglieder müssen die Anforderungen an Rotarier genau kennen und bei der Integration aktiv begleitet werden  
Kritik wird zunehmend von den Älteren offener geäussert; Toleranz nimmt ab.

Diese Themen sollten unbedingt weiter vertieft werden.

Wer gehört in die RC?

Wie integrieren wir neue Mitglieder?

Wie nutzen und fördern wir RAC?

Wie ermöglichen wir eine bessere Balance zwischen Beruf, Familie und Rotary?

Quo vadis grosse Männerclubs mit hohem Durchschnittsalter: Nachwuchssuche oder Akzeptanz (und Neugründungen)?

Danke für den rundum gelungenen Vormittag!

Raimond Gatter

**Beilage:** Resultate der Workshop-Arbeiten

## Erwartungen/Probleme TN 06.11.10

- Spagat alt/jung
- Wer soll die Arbeit machen?
- Wachstum wie?  
↔ Clubgrösse/Struktur
- Engagement  
alt: will nicht mehr  
jung: keine Zeit
- überalterter Männerclub
- Qualifikation Junge?  
→ Götti
- Verbindung Rotaract / Rotary?
- Auch RAC hat Nachwuchssorgen
- Überhaupt ein Problem?
- (ALTER)

- Kritik d. Älteren nimmt zu
- Integrationsbereitschaft?
- Durchschnittsalter halten?
- Wer kennt RAC im RC?
- RAC als Ressource?
- Mobilität ↔ RC