



Regionaltreffen 13.-14.06.26

**Workshop**

**Klimaengagement von Jung & Alt:  
Wie können wir zusammen wirksam  
sein?**

# Inhalte des Workshops

13:30	<b>Einstieg</b>	
13:35	<b>Input</b>	“Die heutige Jugend” – <b>Blick auf Generationen &amp; Co</b>
13:50	<b>Kleingruppen &amp; Austausch</b>	<b>Eure Erfahrungen</b> mit vielfältigen Teams
14:20	<b>Input</b>	<b>Tricks &amp; Tipps</b> für gute Zusammenarbeit im Team
14:40	<b>Kleingruppen</b>	Was können wir anwenden?
14:50	<b>Reflexion</b>	Was nehmt ihr mit?

# “Die heutige Jugend ...!”

## Wer hat's gesagt?

„Die Jugend achtet das Alter nicht mehr, zeigt bewusst ein ungepflegtes Aussehen, sinnt auf Umsturz, zeigt keine Lernbereitschaft und ist ablehnend gegen übernommene Werte“.

# “Die heutige Jugend ...!”

## Wer hat's gesagt?

„Die Jugend achtet das Alter nicht mehr, zeigt bewusst ein ungepflegtes Aussehen, sinnt auf Umsturz, zeigt keine Lernbereitschaft und ist ablehnend gegen übernommene Werte“.

Tontafel der Sumerer, ca. 3000 v. Chr (Keller, 1989)

„Nichts zeigt das Alter eines Menschen so sehr, wie wenn er die junge Generation schlecht macht.“

Hermann Hesse

„Die reinste Form des Wahnsinns ist es, alles beim alten zu lassen und zu hoffen, dass sich etwas ändert.“

Albert Einstein



**"Die heutige Jugend!"**

"Immer diese Alten!"





**Babyboomer  
(1946 - 64)**

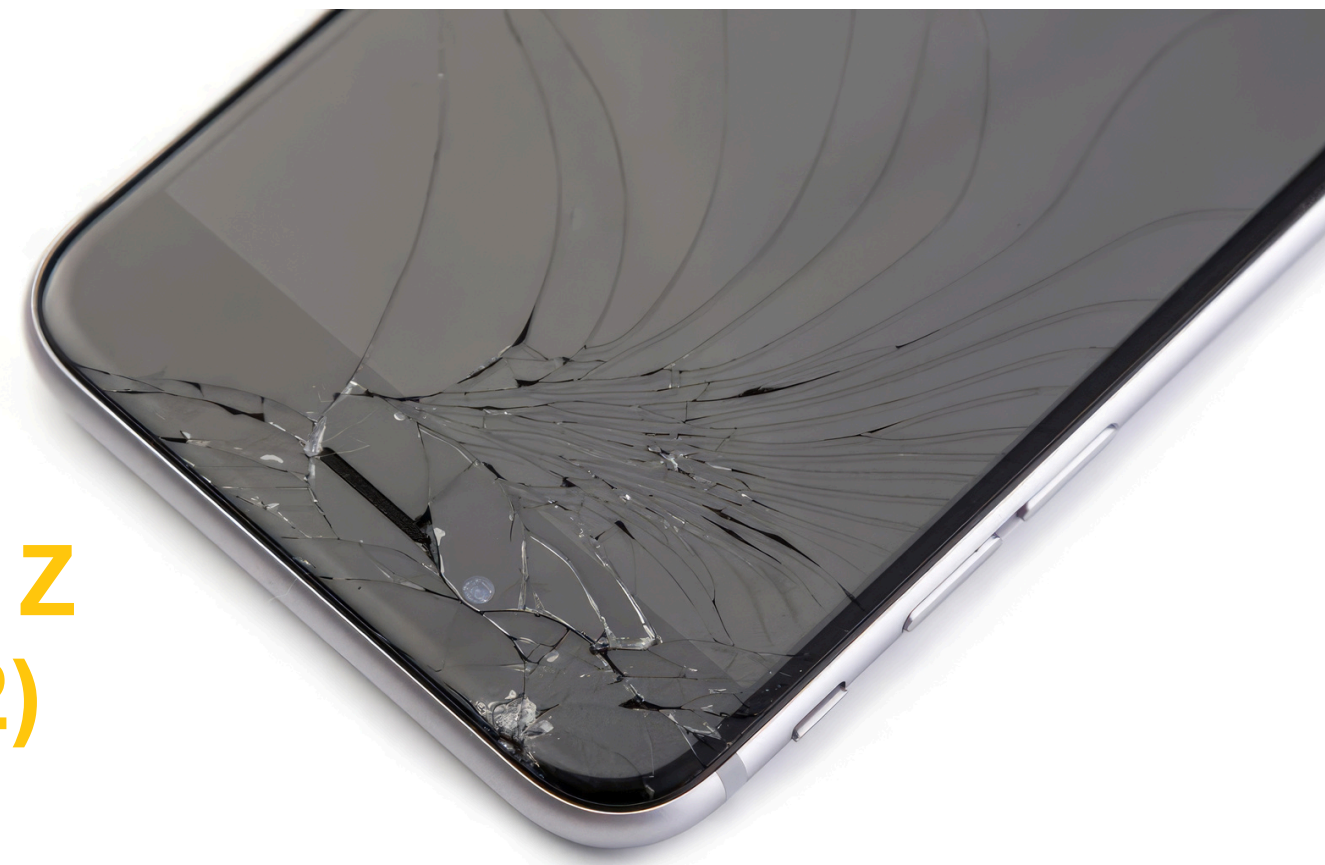
**Millennials (Y)  
(1981 - 96)**



**Stille Generation  
(1928 - 45)**



**Generation Z  
(1997-2012)**



**Gen X  
(1965 - 80)**



# Generation

## Definition

Gruppe von Personen, die als Altersgruppe in ihrer Gesellschaft oder aufgrund der gemeinsamen Prägung durch eine spezifische historische oder kulturelle Konstellation eine zeitbezogene Ähnlichkeit aufweisen.

„Kulturelles Deutungsmuster“ um Identitäten und Unterschiede von Menschen zu beschreiben.

Nach Wikipedia

≠ Lebensalter-Model

# Welche Generationen steht wofür?

Generation	Geburtsjahre	Alter	Zugeschriebene typische Eigenschaften	Vorurteile
<b>Generation Z</b>	1997–2012	13–29	Digital, aktivistisch, pragmatisch	Faul, handyfixiert, naiv
<b>Millennials (Gen Y)</b>	1981–1996	29–45	Work-Life-Balance, gebildet, liberal	Avocado-Toast, unpolitisch
<b>Generation X</b>	1965–1980	45–61	Pragmatisch, selbstständig, skeptisch	Zynisch, unsichtbar
<b>Babyboomer</b>	1946–1964	61–80	Optimistisch, leistungsorientiert	Rentenegoisten, spießig
<b>Stille Generation</b>	1928–1945	80–98	Pflichtbewusst, sparsam, loyal	Altmodisch, unflexibel

Einteilung nach Pew Research Center

# Generationenbegriff

## Annahmen und Kritik

Annahme im Generationenbegriff:

Kohorten haben Ähnlichkeiten in Werten, Einstellungen und Verhaltensweisen WEIL sie ähnlich durch gesellschaftlichen und zeitgeschichtlichen Kontext geprägt werden (Krise, Kriege, technische, politische, wirtschaftliche, kulturelle Ereignisse)

Probleme

- Generationenbegriff suggeriert, dass sich Generationen in ihren Einstellungen und Verhaltensweisen voneinander unterscheiden - diese Unterschiede lassen sich aber empirisch oft gar nicht sauber nachweisen
- Einzelne Merkmale werden einer ganzen Mehrheit zugeschrieben und dabei oft übertrieben oder verallgemeinert - besonders Medienlogik befördert solche Überspitzungen

**Wichtig: Es gibt trotzdem immer soziale und kulturelle Untergruppen**

dazu u.a. Schröder, M. (2018). Der Generationenmythos, KZfSS, 70(3), 469-494

# Wer engagiert sich?

## Statistik

- Im Jahr 2024 sind 36,7 Prozent der Bevölkerung ab 14 Jahren in Deutschland freiwillig engagiert, das entspricht einer Anzahl von rund 26,97 Millionen Menschen.
- Ungefähr ein Viertel der Freiwilligen (24 Prozent) gibt an, für die zeitintensivste Tätigkeit drei bis fünf Stunden pro Woche aufzuwenden, und fast jeder beziehungsweise jede fünfte Freiwillige (19 Prozent) sogar sechs oder mehr Stunden.
- 14- bis 29-Jährige 39,9 Prozent
- 30- bis 49-Jährige 40,4 Prozent
- 50- bis 64-Jährige 37,6 Prozent
- 65- bis 75-Jährige 36,9 Prozent
- 75 Jahre und älter 21,1 Prozent

# Formen des Engagements

## Tendenzen

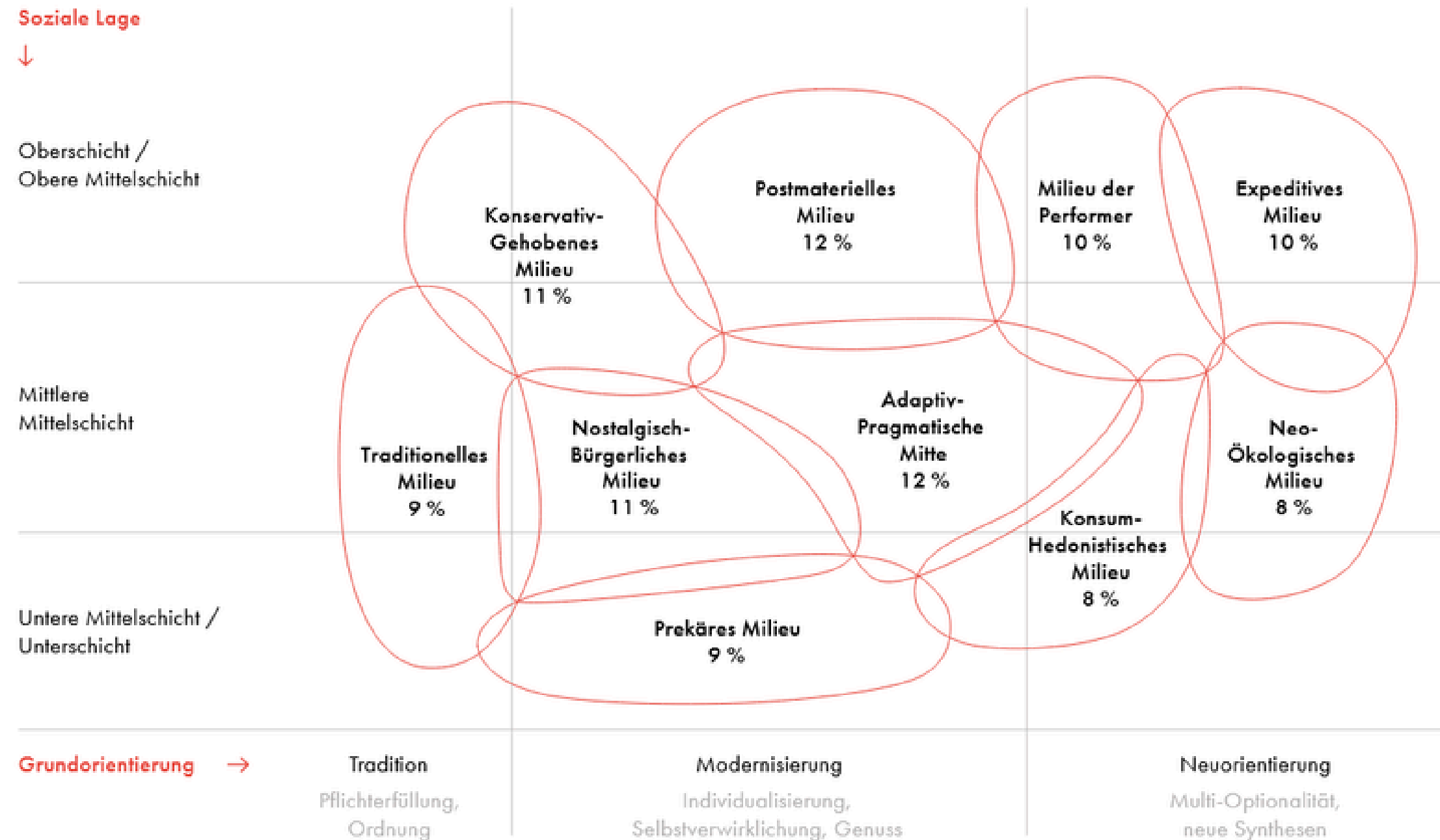
Generation	Häufige Engagement-Formen (Beispiele)	Typische Passform (Tendenzen)
<b>Gen Z</b>	Kampagnen, Aktionen, projektbezogene Teams, digitale Mobilisierung, Schul-/Uni-Initiativen	<b>kurze Einstiege</b> , sichtbarer Impact, Community/Peers, hybrid & digital-first
<b>Millennials</b>	Initiativen, NGOs, Eltern-/Kita-/Schulkontexte, berufskompatible Rollen	<b>flexibel</b> , kompetenz- & projektbasiert, Rollen mit Verantwortung „auf Zeit“
<b>Gen X</b>	Vereine/Verbände, lokale Bündnisse, Nachbarschaft, kommunalnahe Projekte	<b>pragmatisch</b> , gut planbar, Nutzen im Alltag/Ort, Verantwortung in Organisationen
<b>Babyboomer</b>	Vereine, Verbände, Stiftungen, Beiräte, Pat:innenschaften	<b>verlässlich &amp; langfristig</b> , Mentoring, Leitung/Funktion, starke Bindung an Organisation
<b>Stille Generation</b>	Nachbarschaftshilfe, Kirchengemeinde, lokale Unterstützung, Pat:innenschaft	<b>niedrigschwellig &amp; wohnortnah</b> , klare Aufgaben, barrierearm, eher analog

Achtung: Nur zur Inspiration gedacht! Ist von Mystral zusammengestellt und stark vereinfacht!

Es gibt zahlreiche weitere Faktoren, wie soziale Lebenslage, Lebenssituation, persönliche Vorlieben und Interessen usw.

# Sinus-Milieus

## Soziale Milieus - Einteilung nach Werten, Bildung, Einkommen



Quelle: Sinus-Institut, Heidelberg + Berlin  
<https://www.sinus-institut.de>

# Warum ist das spannend?



## Achtung: Klischee-Alarm!

- Durch solche Modelle kann sich das Denken vom Einzelnen lösen. Das ist Gefahr und Chance zugleich. Im besten Fall kann es die Sensibilität für Vielfalt fördern.
- Bedürfnisse, Werte und Vorstellungen sind unterschiedlich! Es gibt kein Richtig oder Falsch, sondern vielmehr die Frage: Für wen passt etwas und für wen nicht?
- Bestimmte Aktionen und Formate sprechen bestimmte Leute an. Die Typisierung nach Generation, Sinus-Milieu und ähnlichem kann Anhaltspunkte dafür liefern und inspirieren.

# Engagementtypen

## Unterschiedliche Charaktere und Herangehensweisen

### 1. Orientierung geben

-  informierte:r Aufklärer:in
-  strategische:r Visionär:in




Diese Typen schaffen Überblick, analysieren Zusammenhänge und geben Richtung.

### 2. Menschen verbinden

-  geduldige:r Dialogsucher:in
-  Gemeinschaftskämpfer:in

Diese Typen stärken Beziehungen, Vertrauen und gemeinsames Handeln.

### 3. Bewegung erzeugen

-  energische:r Anführer:in
-  praktische:r Macher:in
-  mutige:r Rebell:in

Diese Typen bringen Dynamik in Veränderung – durch Führung, Umsetzung und Mut.

### 4. Kultur und Alltag prägen

-  kreative:r Impulsgeber:in
-  nachhaltige:r Minimalist:in
-  humorvolle:r Provokateur:in

Diese Typen verändern Haltungen, Gewohnheiten und gesellschaftliche Stimmungen.

# Engagementtypen

... die Orientierung geben



## informierte:r Aufklärer:in

Sammelt Fakten, recherchiert gründlich und hilft anderen, den Überblick zu behalten.

Stärke

Wissen, Einordnung, Vertrauen



## strategische:r Visionär:in

Denkt langfristig, erkennt Zusammenhänge und entwickelt kluge Wege für Veränderung.

Stärke

Weitblick, Strategie, Orientierung

# Engagementtypen

... die Menschen verbinden

## **geduldige:r Dialogsucher:in**

Baut Brücken, hört zu und sucht Verständigung auch bei unterschiedlichen Meinungen.

Stärke

Empathie, Vermittlung, Dialog

## **Gemeinschaftskämpfer:in**

Vernetzt Menschen, stärkt Zusammenhalt und schafft tragfähige Gemeinschaft.

Stärke

Solidarität, Vernetzung, Teamgeist

# Engagementtypen

## ... die Bewegung erzeugen



### **energische:r Anführer:in**

Bringt Menschen in Bewegung, organisiert Aktionen und motiviert zum Mitmachen.

Stärke

Führung, Mobilisierung, Energie



### **praktische:r Macher:in**

Packt konkret an, setzt Projekte um und sorgt für sichtbare Ergebnisse.

Stärke

Umsetzung, Pragmatismus, Verlässlichkeit



### **mutige:r Rebell:in**

Spricht unbequeme Wahrheiten aus, hinterfragt Normen und stößt Veränderung an.

Stärke

Courage, Klarheit, Widerstandskraft

# Engagementtypen

## ... die Kulutr und Alltag prägen

### **kreative:r Impulsgeber:in**

Nutzt Kunst, Sprache oder Medien, um neue Perspektiven zu eröffnen und zu inspirieren.

Stärke

Kreativität, Inspiration, Ausdruck

### **humorvolle:r Provokateur:in**

Nutzt Humor, Satire und Zuspitzung, um Aufmerksamkeit zu schaffen und Denkipulse zu setzen.

Stärke

Leichtigkeit, Reichweite, Mut

### **nachhaltige:r Minimalist:in**

Lebt Wandel im Alltag vor und zeigt, wie viel Wirkung in bewussten Entscheidungen steckt.

Stärke

Vorbildwirkung, Alltag, Konsequenz



**Arbeitsphase  
Kleingruppen**

**Was sind Eure Erfahrungen?**

# Arbeitsphase

## Kleingruppen

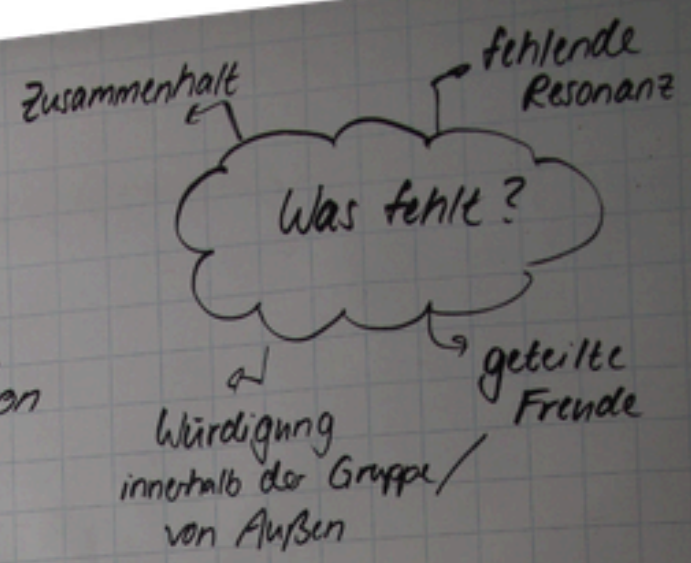
### Fragen

- Welche Altersgruppen, Generationen und Typen haben wir im Team?
- Wer fehlt uns?
- Wo gab oder gibt es Spannungen?
- Warum bin ich aktiv? Was hält mich? Was motiviert mich?

**Bitte schreibt Eure Stichworte auf die Plakate**

Ich kann viele Rollen spielen  
 ↳ je nach Gruppendynamik, Zeitpunkt und Situation

\* Check-Ins mit allen sind wichtig



Ulm  
 - 2x 70+  
 - 1) Fakten / Infos - Mensch  
 - 2) Geduldige Diätassistentin  
 - Politische Macherin (2x 40+)  
 ↳ Fehlt

Frauenstadt  
 - ~~4x~~ berufstätig  
 - 5 in Rente  
 - engagierte Anführerin  
 - nachhaltige Minimalistin /  
 - Gemeinschaftskämpferin  
 ↳ Selbstfindung durch Ehrenamt  
 ↳ "Ehrenamt kennen / Tradition sich zueignen"  
 ↳ Vereine in der Stadt kennen  
 ↳ Motivation, was zu ändern us. Frustration mit Politik

Fehlt: Geduldige Diätassistentin  
 Spannung:  
 - Kritik anbringen -> "wie"  
 - Differenzen zwischen Umweltschützern

Gruppe 2

Königswinter  
 ab Mitte 50 - 80  
 meiste um 60  
 Ziel: Schüler:innen w. Bewusstsein + Verantwortung Umgang mit Klimaangst

Lautern  
 21, 26  
 ab 30 - Ende 60  
 Ø 50  
 10-20 Personen  
 Ziel: Anfang 20 weil Energie, Technik afflu. Betroffenheit, neue Ideen

Junge Menschen  
 -> nur kurze Zeit -> ziehen um  
 -> wenn Klima, dann radikaler  
 -> Demographie: sind wenige, sollen alle Probleme lösen

Mitte  
 - Familie  
 - viele andere Themen

ab 55 usw  
 - Vorphase Rente / Übergang  
 - Expertise, Standing  
 - Zeit

Formen der Arbeit  
 ↳ Debatten mit Konflikten  
 ↳ Tools nutzen zur Gesprächslenkung  
 - Umgang mit einzelnen Personen die "gesprächstragend" sind



## Input

Tricks & Tipps für gute  
Zusammenarbeit im Team

# Rollen & Hüte

## Funktion nach Innen:

- Klare Zuständigkeiten
- Aufgabenteilung – Teams bilden
- Eigene Stärken und Interessen einbringen
- Ressourcen aufteilen
- Prozesse bewusst machen

## Wirkung nach Außen:

- Mitmachmöglichkeiten aufzeigen  
(Aufgabe, Zeitaufwand, Ziel)

## Beispiele:

Organisationstalent  
Budget-Scout:in  
Feel-Good-Manager:in  
Buddy  
Netzwerker:in  
Kooperationsmagnet:in  
Politik-Flüsterer:in  
Social Media Begeisterte:r  
Presse-Partner:in  
Fachexpert:in  
Aktionsplaner:in

...

# Rollen & Hüte

## ★ Wichtig

- niemand muss Profi sein (Mut zu Neuem)
- Aufgaben ausprobieren und an ihnen wachsen
- Lob und Anerkennung aussprechen
- Mehrwert des eigenen Beitrags erkennen  
(auch für scheinbare Kleinigkeiten!)
- Dynamiken in der Gruppe reflektieren (Feedback!)
- Offenes Miteinander: Kommunikation über die eigenen Interessen, Stärken und Grenzen

## Beispiele:

Organisationstalent  
Budget-Scout:in  
Feel-Good-Manager:in  
Buddy  
Netzwerker:in  
Kooperationsmagnet:in  
Politik-Flüsterer:in  
Social Media Begeisterte:r  
Presse-Partner:in  
Fachexpert:in  
Aktionsplaner:in

...

# Buddy = Ansprechperson

## Erstkontakt

- **Buddy bestimmen:** eine feste Ansprechperson, die aktiv Kontakt aufnimmt und Fragen beantwortet.
- **Schnupperaktionen & Einstiegsaufgaben mit Erfolgsgefühl (Beispiele):**
  - Mitkommen, Mitmachen, Hospitieren
  - Rechercheaufgaben
  - LZ-Website durchforsten: spannende Termine & Best Practices
  - Flyer verteilen
  - Veranstaltungen/Aktionen fotografisch begleiten
  - Texten: Social-Media-Captions oder kurze Blogbeiträge
- **Teilnahme an AGs oder Gruppenarbeit:**
  - Überforderung vermeiden
  - Konkrete Aufgaben schaffen

# Buddy

## Einarbeitung

- **Einarbeitungs-Termine planen:**
    - Team & Projekte vorstellen, Interessen/Erwartungen abfragen, Kapazitäten besprechen (wer wann wie viel Zeit hat).
  - **Kurze Gespräche einbauen:** z.B. 10 Min vor und nach dem Plenum für kurze Fragen, Updates und Unterstützung.
  - **Feste Termine für die nächsten Schritte & Feedback verabreden**
- + Zugehörigkeitsgefühl & neue Mitglieder, die bleiben

# Feel-Good-Manager:in

## Zusammenhalt & Gute Stimmung

- **Ehrenamtliches Engagement = Kontakte und gemeinsame Zeit mit Gleichgesinnten, Freundschaften**
  - **Beispielaufgaben:**
    - Teamevents organisieren
    - Ankommens-Runden bei Teamtreffen anleiten
    - Soziale Treffen außerhalb der Agenda
    - Feedback einsammeln
    - Erfolge feiern
- ✚ Nicht alle Ehrenamtlichen suchen auch nach Freundschaften! Das ist okay  
– das soll und darf klar kommuniziert werden

# Was brauchen Engagierte in verschiedenen Altersgruppen und Lebensphasen?

## Jugend

- Offenheit für neue Themen & Methoden
- Keine "Laberrunden"
- sind stark *ergebnisorientiert, erlebnisorientiert*
- Andere Aktionen anbieten
- eher Gleichaltrige, keine 16-jährigen anwerben
- -> Einstellungssache/Haltung!

## Mitte

- Zeitliche Vereinbarkeit mit Beruf und Familie
- Gute Planbarkeit
- Klare Zeitbudgets für Engagement
- Aktionen mit Kindern

## Alter

- Verlässlichkeit
- Zeit für Einarbeitung in digitale Tools
- Keine Jugendsprache
- Englische Begriffe erklären
- Offenheit für andere Ansätze

# Moderation

## Grundsätzliches

*„Moderation ist ein Dienst an der Gruppe“*

- **Rahmen und Zeitmanagement**
  - Nicht alleine moderieren, Rollen vergeben (z.B. Zeitwächter:in, Protokoll)
- **Wer redet wieviel? Wer redet nicht?**
  - Überprüfen: Diskussion aus dem Plenum verlagern -> 2er/3er Runden
  - Evtl. Erste Meldungen vorziehen
- **Ziel: Entscheidungen herbeiführen**

# Moderation

## Tipps und Tricks

- **Zu Beginn fragen, ob wer noch Punkte hat, die bisher nicht auf der Tagesordnung stehen**
  - Überlegen, wann sie besprochen werden
- **Kurze “leichte“ TOPs am Anfang, anstrengendere Punkte am Ende**
  - Was muss heute unbedingt besprochen werden? Was nicht?
- **Am Ende des Treffens die Tagesordnung fürs nächste Treffen vorbereiten**
  - Was haben wir auf nächstes Mal verschoben?
  - Was steht dann an?
  - Welche Punkte verfolgen wir weiter?

# Moderation

## Tipps und Tricks

- **Hutmenschen bestimmen**
  - Keine Aufgabe ohne verantwortliche Person!
- **Fristen festlegen**
  - Auch für die Nachverfolgung
- **Themenspeicher ganz oben im Protokoll, evtl. auch Termine**

# Moderation

## Tipps und Tricks

- **Aufgaben im Protokoll kennzeichnen**
- **Evtl. TOPs Zeit zuweisen**
- **Puffer und Pausen einplanen (spätestens nach 1h)**
  - Evtl. Aufgabe für Zeitwächter:in

# Abschlussrunde

