

# Watt°N

Netzwerk Freiwilliger im Niedersächsischen Wattenmeer

## **Watt°N Spirit-Zwischenbericht II Mai 2023**

*Eine Analyse der Erfolgsfaktoren im ehrenamtlichen Engagement im  
Naturschutz:  
Wie Übertragbarkeit gelingen kann*



Ein Projekt des  
Fördervereins Nationalpark Nds. Wattenmeer e.V.  
Virchowstr. 1  
26382 Wilhelmshaven

# Inhalt

1	Was wir tun = was Sie fördern.....	3
2	Was bisher geschah.....	3
3	Die ersten Ergebnisse.....	4
3.1	Soziodemographische Daten.....	4
3.2	Nostalgie.....	6
3.3	Struktur.....	7
3.4	Naturraum.....	8
3.5	Selbst- und Weiterentwicklung.....	9
3.6	Sinnstiftung.....	10
3.7	Kommunikation im Team.....	11
3.8	Motivation und Verpflichtung.....	11
3.9	Freiheit und Flexibilität.....	12
3.10	Geteilte Werte.....	13
3.11	Inspiration.....	13
4	Ausblick.....	14
5	Das Watt°N Spirit Team.....	14

## GEGENSTAND UND UMFANG DIESES DOKUMENTS

Der vorliegende Zwischenbericht bezieht sich auf die Aktivitäten im Projekt „Watt°N – Spirit“ im Zeitraum Juni 2022 bis Mai 2023, die von der Organisation Förderverein Nationalpark Niedersächsisches Wattenmeer e. V. getragen werden. Vereinssitz ist Virchowstr. 1, 26382 Wilhelmshaven. Der Verein ist gemeinnützig und beim Amtsgericht Oldenburg unter der Vereinsregisternummer VR 130285 eingetragen. Dieser Projekteinblick wurde vollständig von jungen Ehrenamtlichen erarbeitet.

### **Kontakt:**

Nathalie Tent  
*Projektleitung*

Tel.: 0177 5055268

nathalie.tent@wattn.de

Kai Pagenkopf  
*Vereinsvorsitzender*

Tel.: +49 173 8440483

kai.pagenkopf@foerdereverein-  
nationalpark-wattenmeer.de

Förderverein Nationalpark  
Niedersächsisches  
Wattenmeer e.V.  
Virchowstr. 1  
26382 Wilhelmshaven  
[www.wattn.de](http://www.wattn.de)

Gemeinnütziger Verein.

# 1 WAS WIR TUN = WAS SIE FÖRDERN

Das Projekt ist durch zwei wesentliche Bausteine gekennzeichnet. Zu Beginn steht die Selbstreflexion und Analyse der eigenen Erfolgsfaktoren und Motivationshintergründe. Daraus soll in einem weiteren Schritt herausgearbeitet werden, wie andere Schutzgebiete und Naturschutzorganisationen von unserem Wissen lernen können und eine Übertragbarkeit in die eigenen Gebiete und Organisationen gelingen kann.

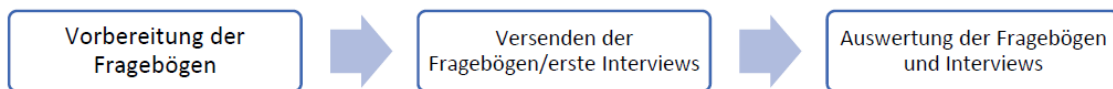


## 2 WAS BISHER GESCHAH

Am 07.06.2021 erreichte uns der Förderbescheid der BINGO Umweltstiftung für eine Projektlaufzeit von drei Jahren. In dieser Zeit haben wir uns vorgenommen, die Erfolgsfaktoren für ehrenamtliches Engagement im Naturschutz zu erheben und schließlich auch auf eine mögliche Übertragbarkeit zu analysieren.

Das Team von Watt<sup>n</sup> Spirit traf sich im Sommer 2022 in Lage, um einen weiteren Fragebogen für die Zielgruppe der Teilnehmenden am Jahrestreffen zu entwerfen. Dieser wurde

2021:



2022:

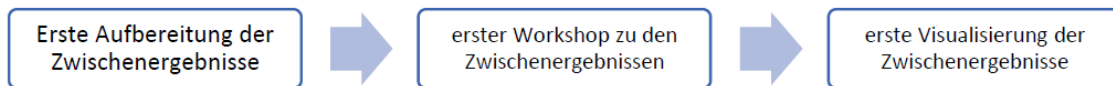
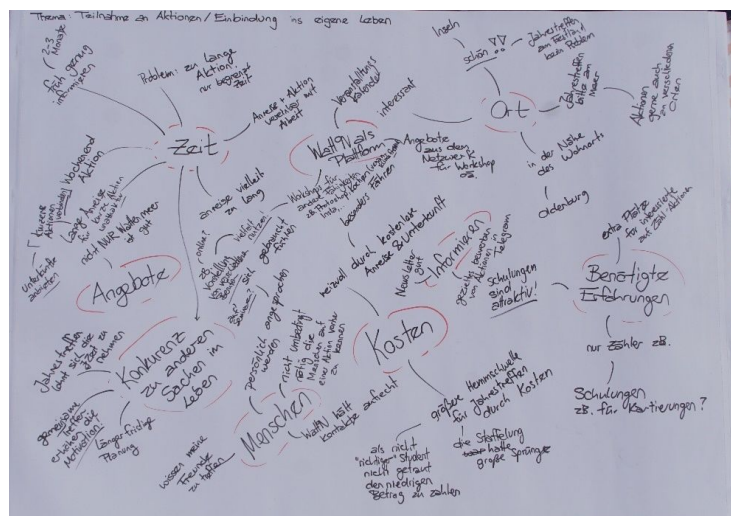


Abbildung 1: Arbeitspakete für die **Jahre 2021 und 2022**

Ende August auf Norderney an die Teilnehmenden ausgeteilt. 48 Personen nahmen an dieser Umfrage teil. Zudem wurde im Rahmen des Jahrestreffens ein Worldcafé/Workshop zu weiteren Kernfragestellungen des Projektes durchgeführt. Sowohl die Umfrage als auch die Workshopergebnisse wurden im Herbst 2022 umfassend ausgewertet.



Im Rahmen der 14. Trilateralen Regierungskonferenz zum Schutz des Wattenmeeres in Wilhelmshaven konnte zudem unter der Fragestellung „What are incentives for volunteering?“ ein Workshop mit regionalen Wattenmeer-Akteuren

durchgeführt werden. Die Ergebnisse fließen vor allem in die Fragestellung der Übertragbarkeit mit ein.

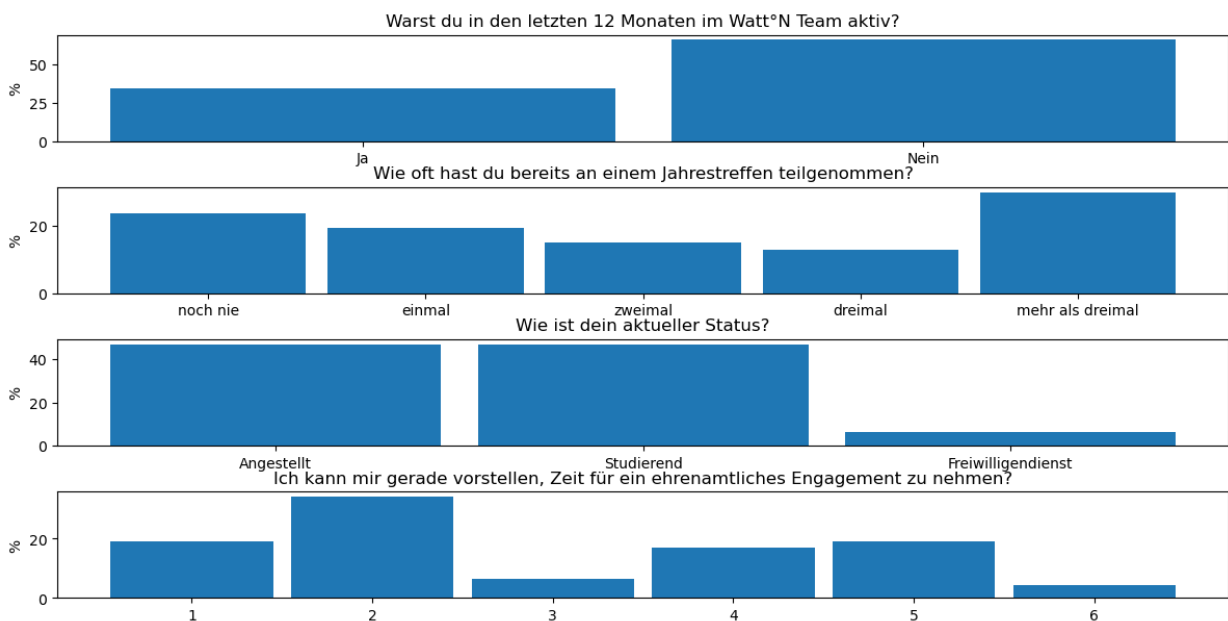


Ein weiterer Meilenstein des Projektes lag in der Durchführung von Interviews mit TeamerInnen. Ein zuvor entwickelter Leitfaden stellte die Grundlage zur Durchführung der Interviews dar. Vier qualitative Interviews konnten somit Ende des Jahres 2022 als vertiefende Ergänzung zu dem Teamer Fragebogen durchgeführt werden. Im Frühjahr 2023 wurden die Interviews induktiv und deduktiv ausgewertet. Bei einem Treffen im Harz im März 2023 wurden die weiteren Schritte ausgearbeitet. Ein letzter Fragebogen wurde für Menschen entwickelt, welche sich nicht mehr im Team engagieren, um Hinderungsgründe im Engagement zu ermitteln. Zudem wurde ein Konzept für die Visualisierung der Ergebnisse erstellt .

### 3 ERZIELTE ERGEBNISSE 2022/23

#### 3.1 AUSWERTUNG FRAGEBOGEN TEILNEHMENDE JAHRESTREFFEN 2022

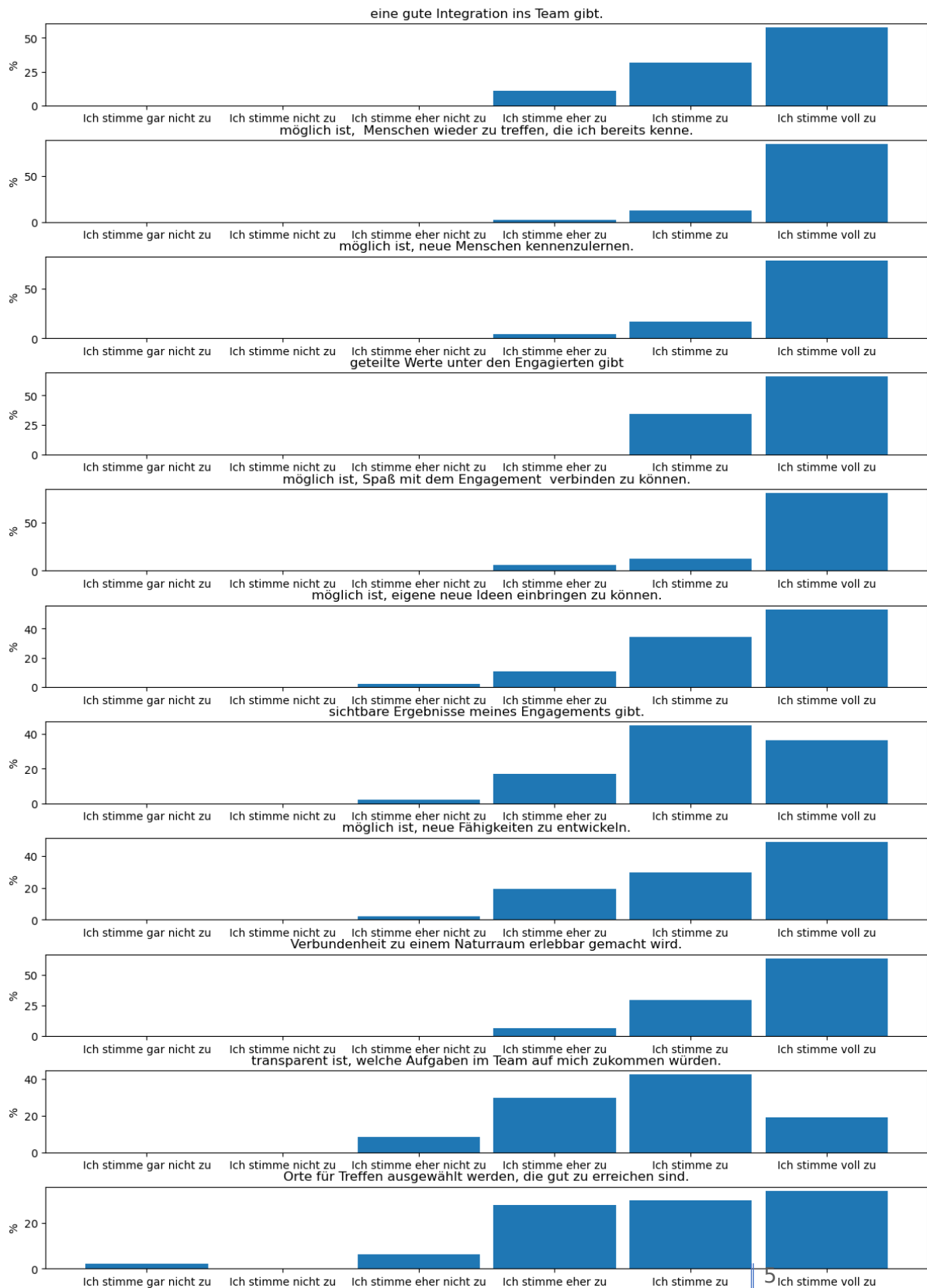
Zum Jahrestreffen 2022 wurde eine Umfrage an die Teilnehmenden verteilt. Die Umfrage teilt sich in drei Abschnitte. Der erste gibt eine Übersicht über die Personen, die



teilgenommen haben.

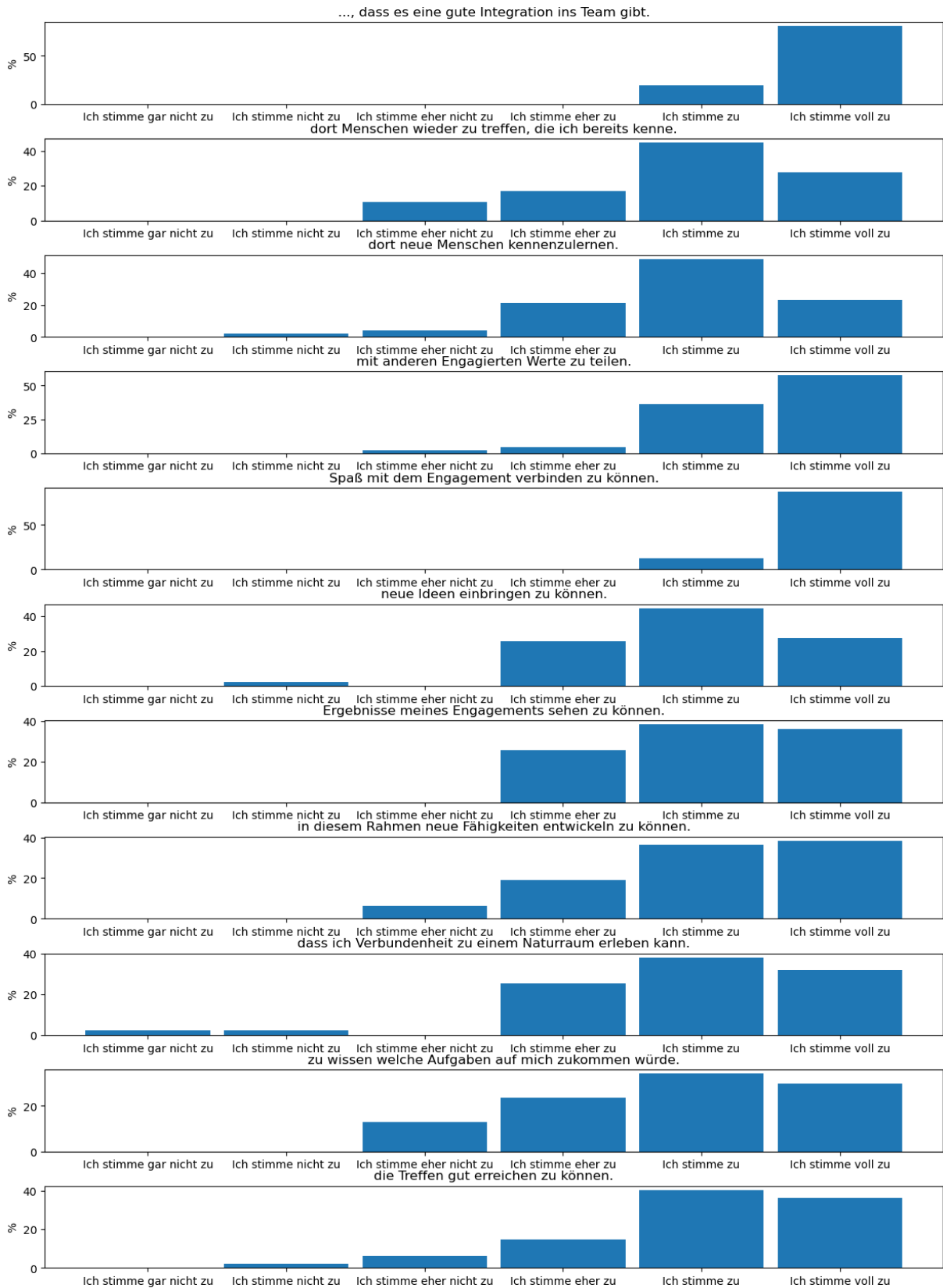
Es ist interessant zu sehen, dass die Umfrage etwa aus einem Drittel von Teamenden und zwei Drittel aus regulären Teilnehmenden beantwortet wurde. Auch ist die Häufigkeit, wie oft ein Treffen besucht wurde relativ ausgeglichen.

Der zweite Abschnitt beschäftigt sich mit dem persönlichen Eindruck: „Ich habe den Eindruck, dass es bei Watt°N ..“.



Die Fragen wurden basierend auf dem der ersten, Team-internen Umfrage entwickelt. Generell haben die Teilnehmenden einen positiven Eindruck.

Der dritte Abschnitt fragt, wie wichtig einem die entsprechenden Positionen sind: „Für ein langfristiges Engagement [bei Watt°N] ist es mir wichtig,...“.

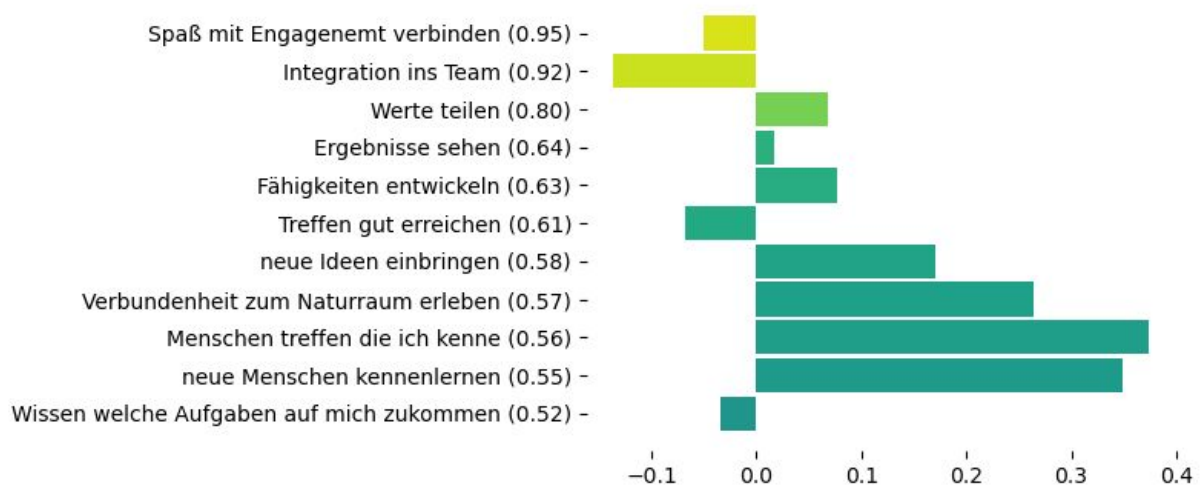




Es zeigt sich, dass die Aspekte, die vorher abgefragt wurden, anscheinend relevant sind. Da sie den Teilnehmern im Großen und Ganzen wichtig sind.

Mit diesen Antworten haben wir weitere Auswertungen betrieben. So haben wir die Eindrucks- und Wichtigkeits-Fragen nach den Übersichts-Kategorien analysiert. Wir können damit sehen, ob es einen deutlichen Unterschied gibt, z. B. zwischen den Antworten von Teamenden und Nicht-Teamenden. Schlussfolgernd hat die Analyse ergeben, dass es wenig Unterschiede gibt, weder zwischen Teamenden und Nicht-Teamenden, noch basierend auf der Tätigkeit oder der Anzahl der Jahrestreffen, die besucht wurden.

Dabei haben wir es aber nicht belassen. Um noch tiefer in die Daten einzusteigen, haben wir eine Differenz aus den Antworten zum Eindruck und der Wichtigkeit gebildet. Diesen Wert haben wir die Zufriedenheit genannt. Die Skala mit 6 Stufen von "Ich stimme gar nicht zu" bis "Ich stimme voll zu" wurde dazu linear in numerische Werte von -1 bis 1 überführt. Ein Unterschied einer Stufe von z.B. "Ich stimme eher zu" zu "Ich stimme zu" entspricht somit einem Zahlenwert von 0.4. Die Zufriedenheit kann damit Werte von -2 bis 2 annehmen. Negative Zahlen bedeuten, dass die angegebene Wichtigkeit eines Punktes größer ist, als der entsprechende wahrgenommene Wert. Die Kategorien wurden anschließend nach dem durchschnittlichen Wert ihrer Wichtigkeit sortiert.



Die drei Faktoren, die mit Abstand am wichtigsten sind, sind "Spaß mit Engagement verbinden", "Integration ins Team" und "Werte teilen". Unsere vorübergehende Interpretation sind folgende drei Punkte.

Punkt eins: Es gibt noch Entwicklungspotential, besonders bei der Integration ins Team. Die Zufriedenheit nimmt sogar noch leicht ab, wenn nur die Antworten der Teamer angeschaut werden. Aktionen, wie das Teambuilding sollten weiter unterstützt und wenn möglich ausgebaut werden. Punkt zwei, ohne diese Faktoren würde Watt°N vermutlich nicht so funktionieren wie es aktuell tut. Punkt zwei: Trotz der leicht negativen Zufriedenheitswerte dieser sehr wichtigen Faktoren, sollte nicht vergessen werden, dass die Wahrnehmungswerte für diese Faktoren im Schnitt trotzdem über "Ich stimme zu liegen" (0.6). Punkt drei: Die beiden Faktoren, die direkt mit dem Ort des Freiwilligendienstes zu tun haben "Menschen treffen die ich kenne" und "Verbundenheit zum Naturraum erleben", stehen nicht sehr weit oben auf der Liste. Dieses ist ein Indiz, dass ähnliche Netzwerke in anderen Umgebungen eine Chance haben könnten, wenn

eine entsprechende Struktur gegeben ist. Die wichtigen Aspekte scheinen eher in der Sinnstiftung und den gemeinsamen positiven Erlebnissen zu sein.

## 3.2 AUSWERTUNG INTERVIEWS TEAMER\*INNEN

Aufbauend auf den Fragebögen, die wir im vergangenen Jahr unter den Teamer\*innen verteilt hatten, haben wir vier qualitative vertiefende Interviews geführt. Die Auswahl der Teamer\*innen war heterogen in Bezug auf die Länge ihres Engagements bei Watt°N.

Die Ergebnisse wurden den deduktiven Kategorien: Struktur, Naturraum Wattenmeer, Nostalgie, Sinnstiftung, Selbst- und Weiterentwicklung, Kommunikation im Team, Freiheit und Flexibilität, Geteilte Werte und Inspiration zugeordnet. Die Auswertungsmethode blieb jedoch auch für weitere induktive Kategorien im Auswertungsprozess offen.

In den einzelnen Kategorien wurden hemmende und fördernde Faktoren analysiert.

### **Struktur**

Zentraler Baustein des Netzwerks sind die beteiligten Menschen. Die Motivation des Engagements entsteht aus dem Netzwerk selbst- der Arbeit mit Gleichgesinnten in einem guten Austausch. Das Gelingen dieses Austausches wird dann auch an weitere Faktoren geknüpft. Ein dezentrales Netzwerk wie Watt°N benötigt dennoch den persönlichen Austausch. „Gute Orte“ mit „guter Erreichbarkeit“, bei denen Anreise und oder Übernachtung sogar (Teil-) erstattet werden, sind dabei fördernde Elemente des Netzwerkaufbaus. Online Treffen können für ein dezentral organisiertes Netzwerk ebenfalls gut funktionieren „wir haben mehr geschafft, als vorher gedacht“- jedoch sollten sich die Teilnehmenden dazu bereits gut kennen. Für eine Neuintegration von Teamer\*innen braucht es zwingend auch den regelmäßigen, persönlichen Kontakt. Es wird in den Interviews auch vom „Wohlfühlen“ gesprochen. Die Integration ins Team und die Verbundenheit untereinander wird insbesondere durch Elemente des Teambuildings begünstigt. Um die Vernetzung dezentral zu gestalten, werden Ortsgruppentreffen als mögliche Chance erachtet.

Andere Aspekte wurden von den Interviewpartner\*innen als kritischer angesprochen und Entwicklungspotentiale wurden ergänzend erläutert. So bleibt es gerade bei kurzen Aktionen (Tagesworkshops etc. ) schwierig, diese jeweils mit einer guten Erreichbarkeit zu koppeln. Eine Schwierigkeit im Team ist es auch gewachsene Strukturen zu durchbrechen und Verantwortlichkeiten auf „neue Schultern“ zu verteilen. Es wurde sich daher auch gewünscht vermehrt „Zukunftsdenken“ zuzulassen und Strukturen gezielt zu hinterfragen und neu zu denken. Zentraler Punkt war auch einem „Wissensverlust“ bei Teamer\*innen Wechsel vorzubeugen. Seit der Corona-Pandemie konnte weniger Resonanz auf den Präsenzteamtreffen festgestellt werden, Strukturen wie ein neu gestaltetes „Buddy Programm“ sollen Nachwuchsteamer\*innen nachhaltig in das Team integrieren.

### **Naturraum Wattenmeer**

Die interviewten Personen weisen alle eine starke emotionale Verbindung zum Naturraum Wattenmeer auf. Das Meer wird als einzigartiges Ökosystem beschrieben, mit „gewaltiger Kraft“ und einer „eindrucksvollen Erscheinung“.

„Für mich ist es so der Inbegriff von Natur, weil es halt die Natur ist, die ich am besten kenne.“ [IP-2]

Es ist ein Naturraum, welcher im Alltag seltener vorzufinden ist und dennoch ist er einem vertraut „Es fühlt sich wie Zuhause an“. Das Engagement bei Watt°N ist eng mit dem



Naturraum verknüpft. Die Interviewpartner\*innen möchten mit dem Thema „Wattenmeer“ in Berührung bleiben und sich „um das Wattenmeer kümmern.“ Im Engagement bei Watt°N gibt es somit die Möglichkeit zurück ans Wattenmeer zu kommen und gleichzeitig „zurück zu einer prägenden Zeit [dem Freiwilligendienst]“ zu gelangen. Die Interviewpartner\*innen können sich eine solch tiefe Verbundenheit in anderen Naturräumen nur schwer vorstellen, halten diese Verbundenheit aber für die Grundlage ihres Engagements.

### **Nostalgie**

Der Freiwilligendienst war bei den Interviewpartner\*innen eine prägende Zeit. Dies verbindet die Menschen im Netzwerk. Über Watt°N besteht die Möglichkeit mit diesen Personen im Austausch zu bleiben, sowohl alte Freunde zu treffen, als auch neue kennenzulernen. Bei Watt°N trifft man auf „Gleichgesinnte“. Gemeinsam können Aktionen überlegt werden und schließlich mit unterschiedlicher Verantwortungsverteilung umgesetzt werden. Der Freiwilligendienst kann so „weitergelebt werden“. Die Motivation der Teamer\*innen für ihr Engagement wird somit durch ein starkes Zusammengehörigkeitsgefühl, einer Vertrautheit mit gemeinsamen Erinnerungen genährt.

### **Sinnstiftung**

Die Interviewpartner\*innen erleben ihr Engagement als sinnstiftend. Es ist „schön Umweltthemen im Ehrenamt wiederzufinden“. Unser Teamer\*innen setzen sich mit dem Ökosystem Wattenmeer auseinander und können als „Multiplikatoren im Alltag über den Naturraum sprechen.“

*„Die Basis dafür, dass wir uns alle grundsätzlich damit verbunden fühlen, als Multiplikatoren in unserem Alltag irgendwie über diesen Naturraum sprechen in jeglichen Diskussionen, wo wir über Naturschutz sprechen, eigentlich dafür quasi wie Verteidiger sind.“ [IP-2]*

So wird mehr auf die Natur geschaut und das Thema in weitere Gesellschaftskreise getragen. Auch der Netzwerkcharakter wird als sozial sinnvoll eingestuft. Es dient dem Austausch, der Kreation von sinnvollen Aktionen und gemeinsam entstehen neue Erlebnisse und Erinnerungen als Anknüpfung an den Freiwilligendienst.

### **Selbst- und Weiterentwicklung**

Die eigene Weiterentwicklung durch das Lernen von Anderen wird als Motivationsfaktor im ehrenamtlichen Engagement bei Watt°N beschrieben. Im Engagement konnten die interviewten Personen neue Kompetenzen erlernen. Diese können sowohl zwischenmenschlicher als auch organisatorischer Art sein und sind schließlich auch Lernerfolge, die mit „in den Job“ genommen werden können. Bei Watt°N können durch das „über die Schulter“ schauen auf unkomplizierte Weise und zum Teil „unterbewusst“ neue Fähigkeiten erlernt werden. Kritik wurde von einer interviewten Person geäußert, dass es auch geplante Aktionen gibt, welche bereits (ornithologische) Vorkenntnisse voraussetzen, welche jedoch innerhalb des Netzwerks nur schwer erlernt werden könnten.

### **Kommunikation im Team**

Die Kommunikation im Team wird als wertschätzend und „auf Augenhöhe“ beschrieben. Dabei äußern sich die Teamer\*innen rücksichts- und verständnisvoll. Positiv wird auch das Nutzen von verschiedenen Kommunikationskanälen wie Mail, Skype,

Messengerdienste etc. beschrieben. Letztere werden jedoch nicht restlos positiv von den Interviewpartner\*innen eingeschätzt. Große Chatgruppengrößen können keine gezielte Ansprache erlauben, führen zu wenig Resonanz und schließlich zu Frustration bei den Personen, die ein Anliegen haben und denen nicht geholfen wird. Es führt in der Gruppe zu einer Art „Erstarrung“. Einzelansprachen hingegen werden als erfolgreich beschrieben, auch Umfragen werden von den Teamer\*innen gut angenommen und führen zu schnellen Abstimmungsergebnissen. Kritik in der Kommunikation gab es auch im Bereich wechselnder Zuständigkeiten. Insbesondere bei größeren Planungsaufgaben wie dem alljährlichen „Jahrestreffen“ muss die Kommunikation von Projektteam zu Projektteam über die Jahre noch transparenter ausgebaut und ein Informationsfluss hergestellt werden.

### **Freiheit und Flexibilität**

Die Interviewpartner\*innen beschreiben die Freiheit bei Watt°N als großen Pluspunkt. Es kann gewählt werden, welche Aufgaben übernommen werden und zu welchem Zeitpunkt diese erledigt werden können.

*„Watt°N macht die Flexibilität in den Aufgaben aus!“ [IP-4]*

Die zeitlichen Kapazitäten können dabei je nach Lebensphase der Teamer\*innen differenzieren. Die Aufgaben im Team sind zwar nicht gleichmäßig verteilt, diesen Anspruch kann man für ein freiwilliges Netzwerk aber auch nicht erheben. Die interviewten Teamer\*innen spüren keinen Druck oder Zwang bei der Bewältigung ihrer Aufgaben und auch keine Überlastung. Die eigenen Kapazitäten zu kennen ist jedoch zentral für die Planung der Netzwerkaktionen. Es muss also stetig auch hinterfragt werden, was leistbar ist. Denn es ist auch schon zu Engpässen gekommen, „wenn keiner Zeit hatte“. Zu Beginn des Netzwerkaufbaus ist die Freiheit noch größer gewesen, heute müssen sich vor allem neue Teamer\*innen in bereits etablierte Strukturen reindenken auch in diesem Bereich sollte das Netzwerk für neue Ideen offen bleiben.

### **Geteilte Werte**

Alle interviewten Personen spüren ein großes Miteinander im Team. Es gibt eine große Schnittmenge an gemeinsamen Werten. Man „teile sowohl Werte in Themenbereich wie Natur & Umwelt also auch Alltägliches wie Essverhalten, Einstellung zu Konsum etc.“. Durch den Freiwilligendienst haben die Teamer\*innen eine ähnliche Sozialisation erlebt, welche sich auch prägend auf die eigenen Werte ausgewirkt hat. Im Team spürt man den Sinn für Gemeinschaft und den Willen etwas „gemeinsam zu tun“.

*„Wenn wir Werte teilen ist es ja einfacher um sich zu verknuepfen, und Dinge zu schaffen, die allen wichtig sind. Die geteilten Werte sind ja die Grundlage dafuer dass man zusammen an etwas arbeitet.“ [IP-4]*

Innerhalb des Teams besteht auch ein echtes Interesse daran die anderen Teamer\*innen persönlich kennenzulernen und schließlich ist die enge emotionale Verbindung zum Netzwerk ein starker Antrieb in der Motivation für das Engagement.

### **Inspiration**

Inspiration wird vor allem aus der Begegnung mit den anderen Menschen im Netzwerk gezogen. Durch den Austausch über unterschiedliche Lebenswege und die Erfahrungen anderer Teamer\*innen können positive Impulse als Inspiration in den eigenen Lebensweg aufgenommen werden.

„Ich glaube es hat mich inspiriert anders zu handeln im Umgang und in der Zusammenarbeit mit anderen auf einer Arbeitsebene.“ [IP-1]

### Weitere Motivationsfaktoren für das Engagement

- Persönliche Ansprache motiviert zur Teilnahme
- Sich gebraucht zu fühlen
- Aktionen von Watt°N sind so begeisternd, dass man für sich für das Fortbestehen dieser auch engagieren möchte
- Rauskommen aus dem Alltag

## 4 AUSBLICK

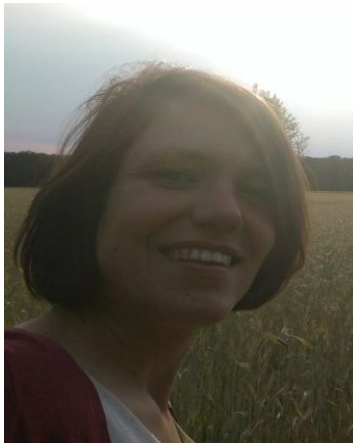
Die erzielten Ergebnisse werden in den kommenden Monaten weiter aufgearbeitet und visualisiert. Geplant sind zwei u.a. zwei kleinere Filmprojekte um niederschwellig die Ergebnisse an weitere Zielgruppen vermitteln zu können. Zudem wird es im Herbst einen Teaminternen Workshop geben, um die Ergebnisse zu diskutieren und einzuordnen. Das nächste Präsenztreffen des Watt°N Spirit Kernteams findet im November in der Nähe von Kassel statt und bereitet dann die letzten Schritte auf der Zielgerade des Projektes vor.

## 5 DAS WATT°N SPIRIT TEAM

 <p>Eva Hildebrandt</p>	 <p>Erik Tamsen</p>	 <p>Christoph Vogel</p>
<p><b>Das zeichnet Eva aus:</b> Eva interessiert sich als Diplompsychologin schon von Berufswegen dafür, das Unmessbare messbar zu machen. Sie hält unserem Watt°N-Team gerne den emotionalen Spiegel vor und ermutigt uns, den Gefühlen einen Namen zu</p>	<p><b>Das zeichnet Erik aus:</b> Erik ist schon seit 5 Jahren aktiver Teil des Watt°N Teams und besonders aktiv im Bereich der Finanzen und Verwaltung. Durch seinen Hintergrund als Doktor der Ingenieurwissenschaften bringt er viel Erfahrung im</p>	<p><b>Das zeichnet Christoph aus:</b> Die effektive Zusammenarbeit der Teamer über die Ferne ist ein elementarer Teil der Watt°N-Arbeitsweise. Daher kümmert sich Christoph seit der Netzwerkgründung um die Ausgestaltung der IT-Infrastruktur. Er konnte über die Jahre</p>

geben. Bei Watt°N-Spirit will sie analytisch und empathisch den persönlichen Motiven der Ehrenamtlichen auf den Grund gehen.	Bereich von produktiver Teamarbeit und wissenschaftlichem Arbeiten mit.	zahlreiche Eindrücke und Erfahrungen im Bereich der erfolgreichen Teamarbeit sammeln und möchte diese im Watt°N-Spirit Projekt einbringen.
--	---	--

 <p>Ruth Jakobs</p>	 <p>Johannes Kube</p>	 <p>Christina Tyca</p>
<p><b>Das zeichnet Ruth aus:</b> Ruth arbeitet bei Watt°N in der Öffentlichkeitsarbeit und ist Expertin darin komplizierte Themen ansprechend und verständlich auf das Papier zu bringen. Als promovierte Biologin versteht sie es Daten in einen größeren Kontext zu setzen.</p>	<p><b>Das zeichnet Johannes aus:</b> Johannes ist seit der Gründung Watt°N-Mitglied und hat daher eine gute Vorstellung davon, wie Watt°N zur heutigen Organisationsstruktur gefunden hat. Als Ingenieur ist er außerdem erfahren in der Analyse und Aufbereitung von Daten und darin in Teamarbeit Antworten auf komplexe Fragen zu finden.</p>	<p><b>Das zeichnet Christina aus:</b> Durch die Tätigkeiten in mehreren Ehrenämtern und studentischen Initiativen, kann Christina differenziert einordnen, welche Stärken die Arbeit von Watt°N auszeichnet und von anderen Organisationen unterscheidet. Über ihre Arbeit als Sustainability Analyst hat sie zusätzlich Erfahrung in Datenanalyse, Visualisierung und Kommunikation.</p>



Lene Buschendorf



Nathalie Tent

**Das zeichnet Annika aus:**

Annika hat vor drei Jahren an der Erstellung des Watt°N Imagefilms mitgewirkt. Zudem hat sie durch ihr Studium der Psychologie Erfahrungen in Interviewführung und der Aufbereitung von Daten. Durch ihre Arbeit als Lehrerin kann sie gut beobachten und gleichzeitig Gruppen motivieren.

**Das zeichnet Lene aus:**

Lene hat ihren Freiwilligendienst erst kürzlich beendet und studiert jetzt Umweltwissenschaften. Da sie noch neu im Watt°N Team ist, kann sie die Strukturen in Watt°N objektiv betrachten und analysieren.

**Das zeichnet Nathalie aus:**

Durch ihre Arbeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Uni Oldenburg hat sie bereits Erfahrungen in Interviewführung und Auswertung. Von Natur aus neugierig möchte sie verstehen, was Watt°N ausmacht und was es bedarf, um diesen Spirit auch in andere Regionen weiter tragen zu können.



Pascal Ertzinger

**Das zeichnet Pascal aus:**

Pascal ist der kreative Kopf im Watt°N Team. Seine Designs und Illustrationen begeistern und werten jegliche Print- und Digitaldarstellung auf. Als Studierender im Fach Naturschutz begeistert er sich insbesondere für die heimische Vogelwelt.