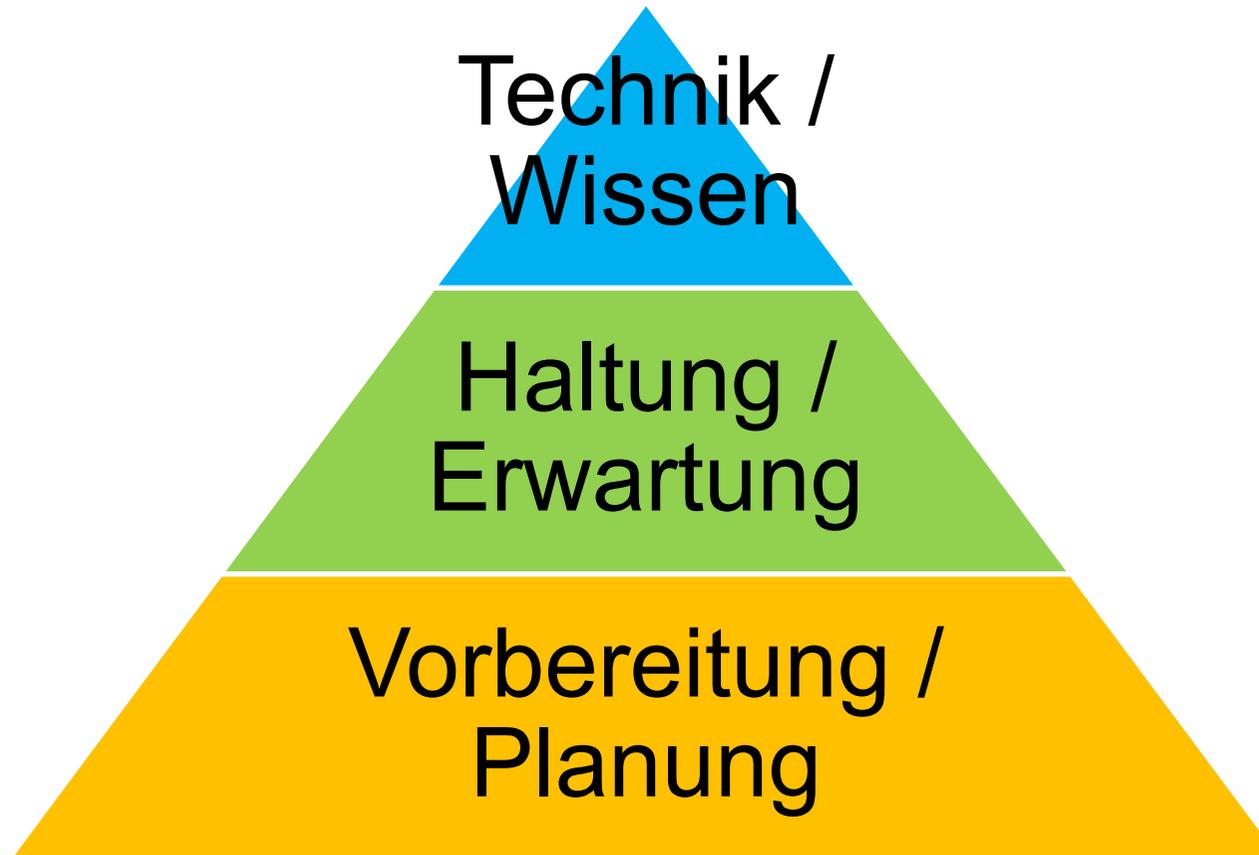




„Wie gelingt der Vorstandswechsel im Verein“

Impulsvortrag von Stefan Rieker
Fachtag des Paritätischen Niedersachsen
am 26.04.2022

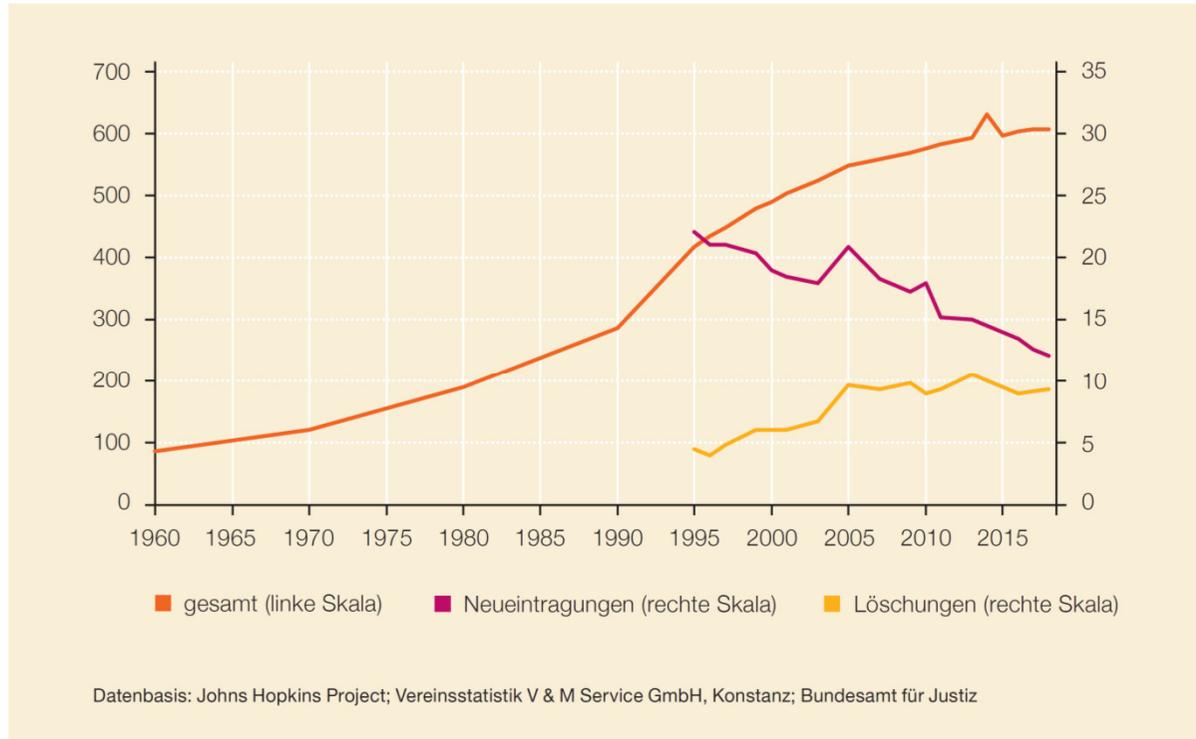
Drei Dimensionen beim Vorstandswechsel



Gesellschaftliche Herausforderungen

- Motivwandel der Engagierten
 - Eigennutz und Gestaltungswille
 - Selbstorganisation und Projektorientierung
- Zunahme beruflicher und familiärer Mobilität
- Steigende Anforderungen in der Vorstandsarbeit (Hygiene, Sicherheit, Auflagen, Aufsichtspflicht, Kinderschutz, Datenschutz, Digitalisierung)
- Wachstum und Diversifizierung der Engagementlandschaft

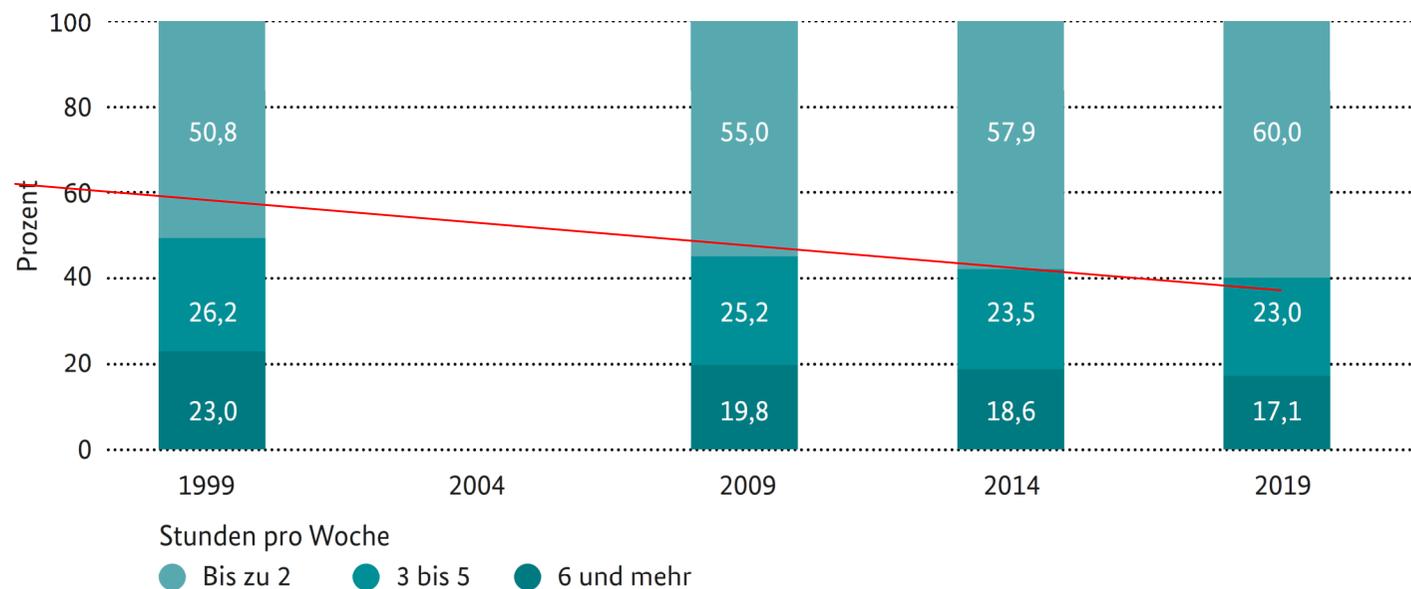
Der Verein als Erfolgsmodell



608.000 Vereine
à 5 Vorstände
= 3,1 Mio
Vereinsvorstände!

Umfang des Engagements

Abbildung 6-1: Stundenumfang pro Woche für die freiwillige Tätigkeit im Zeitvergleich 1999–2019
(Basis: alle Engagierten)



Quelle: FWS, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: alle Engagierten. FWS 1999 (n=4.440), FWS 2009 (n=6.740), FWS 2014 (n=11.799), FWS 2019 (n=11.237). 2004 wurde der Stundenumfang nicht erfasst.

Hinweis: Abweichungen in den Prozentwerten ergeben sich durch das Auf- und Abrunden der Werte.

Kategorie ‚Bis zu 2 Stunden pro Woche‘: Alle Unterschiede im Zeitvergleich sind statistisch signifikant. Kategorie ‚3 bis 5 Stunden pro Woche‘: Statistisch signifikant sind die Unterschiede zwischen 1999 und 2014, zwischen 1999 und 2019 sowie zwischen 2009 und 2019. Kategorie ‚6 und mehr Stunden pro Woche‘: Statistisch signifikant sind die Unterschiede zwischen 1999 und allen anderen Erhebungsjahren, zwischen 2009 und 2019 sowie zwischen 2014 und 2019.

- Vereinszweck ist nicht mehr zeitgemäß oder wenig attraktiv
- Schlechtes Image der Vereins- und Vorstandsarbeit
- Komplexität der Aufgaben
- Fachliche Voraussetzungen zu hoch
- Haftungsrisiken zu hoch
- Zeitmangel
- Langfristige Bindung
- Veraltete Arbeitsstrukturen im Verein

Was ist zu tun?

- Anpassung der Rahmenbedingungen für die Vorstandsarbeit!
- Vorstandsgewinnung als langfristigen Prozess begreifen

Schritt 1:
Gute und attraktive
Rahmenbedingungen für die
aktuelle und zukünftige
Vorstandsarbeit schaffen

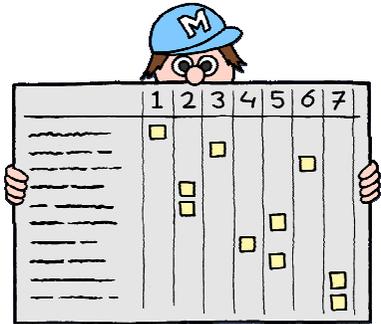
Schlüssel 1: Arbeitsorganisation



Entlastung



Delegation



Arbeitsteilung



Öffnung



Schlüssel 1: Arbeitsorganisation

Entlastung und Delegation

- Komitees / Beiräte und Ausschüsse für spezifische Aufgaben einrichten
- Externe Unterstützung für einzelne (unbeliebte) Aufgaben nutzen
- Erweiterung des Vorstands (Jugendvorstand)
- Ressourcen von übergeordneten Stellen nutzen (Dachverband, Geschäftsstelle)
- Kooperation mit anderen Vereinen
- Amtszeiten begrenzen
- Qualifizierung nutzen
- Versicherungsschutz anbieten

Arbeitsteilung

- Kleinere Pakete packen
- Aufgabenbeschreibungen für die einzelnen Vorstandsposten erstellen >>> Wer hat wofür den Hut auf?
- Stärken und Schwächen der Einzelnen Vorstandsmitglieder kennen und nutzen
- Mitglieder strukturell und/oder punktuell einbeziehen (Kompetenzprofile erstellen)
- Ämterplittung und Aufgaben doppelt besetzen
- Rotierender Vorstand

Schlüssel 2: Vorstandssitzung

Sitzungsmanagement

- Regelmäßige Sitzungen
- Sitzungen zeitlich begrenzen
- Einladung und Tagesordnung
- Sitzungsleitung
- Protokoll und Ergebnissicherung
- Vorstandsklausuren zur Entlastung der Vorstandssitzungen

Sitzungskultur

- Jeder kommt zu Wort
- Vorschläge werden gehört und positiv kommentiert
- Es gibt Raum für Informelles und für Humor
- Feedbackkultur

Schlüssel 3: Zusammenarbeit



**Vertrauensvolle
Zusammenarbeit**

**Kommunikations-
und
Informationswege**



Schlüssel 3: Zusammenarbeit

Vertrauensvolle Zusammenarbeit

- Gute Zusammensetzung des Vorstands
 - Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten
 - Menschen mit ähnlichem Wellenschlag
- Klare Zuständigkeiten
- Klare Rollenteilung HA / EA
- Vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre im Vorstand

Kommunikation und Informationswege

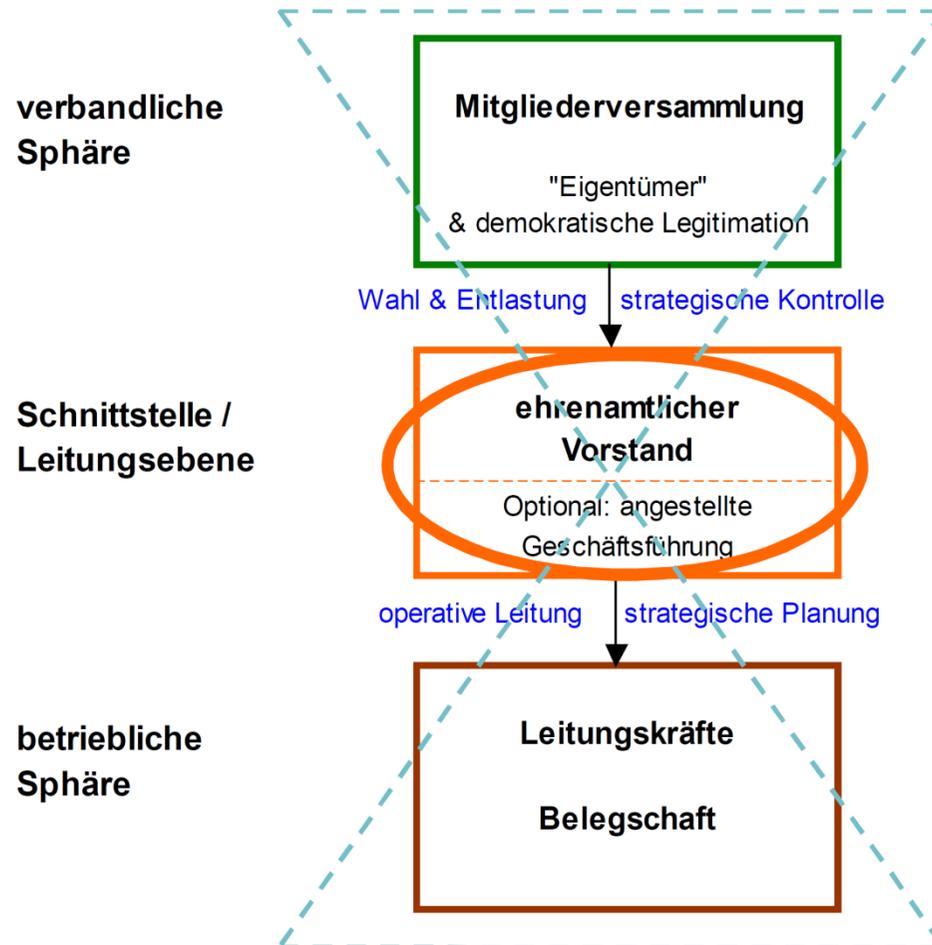
- Klare Kommunikations- und Informationswege vereinbaren
- Genügend Austauschmöglichkeiten des Vorstands schaffen
- Geeignete Kommunikationsmittel finden
- Effektives Informations- und Wissensmanagement aufbauen

Schritt 2: Geeignete Vorstände finden

Frage 1: Was brauchen wir?

- Wo steht unser Verein?
- Welche Veränderungen stehen an?
- Entwicklung der Angebot und Dienstleistungen
- Welche Kompetenzen brauchen wir dafür?
- Wer sind unsere Mitglieder?
- Mitgliederentwicklung?
- Was erwarten die Mitglieder von unserem Vorstand?

Grenzen des ehrenamtlichen Vorstands

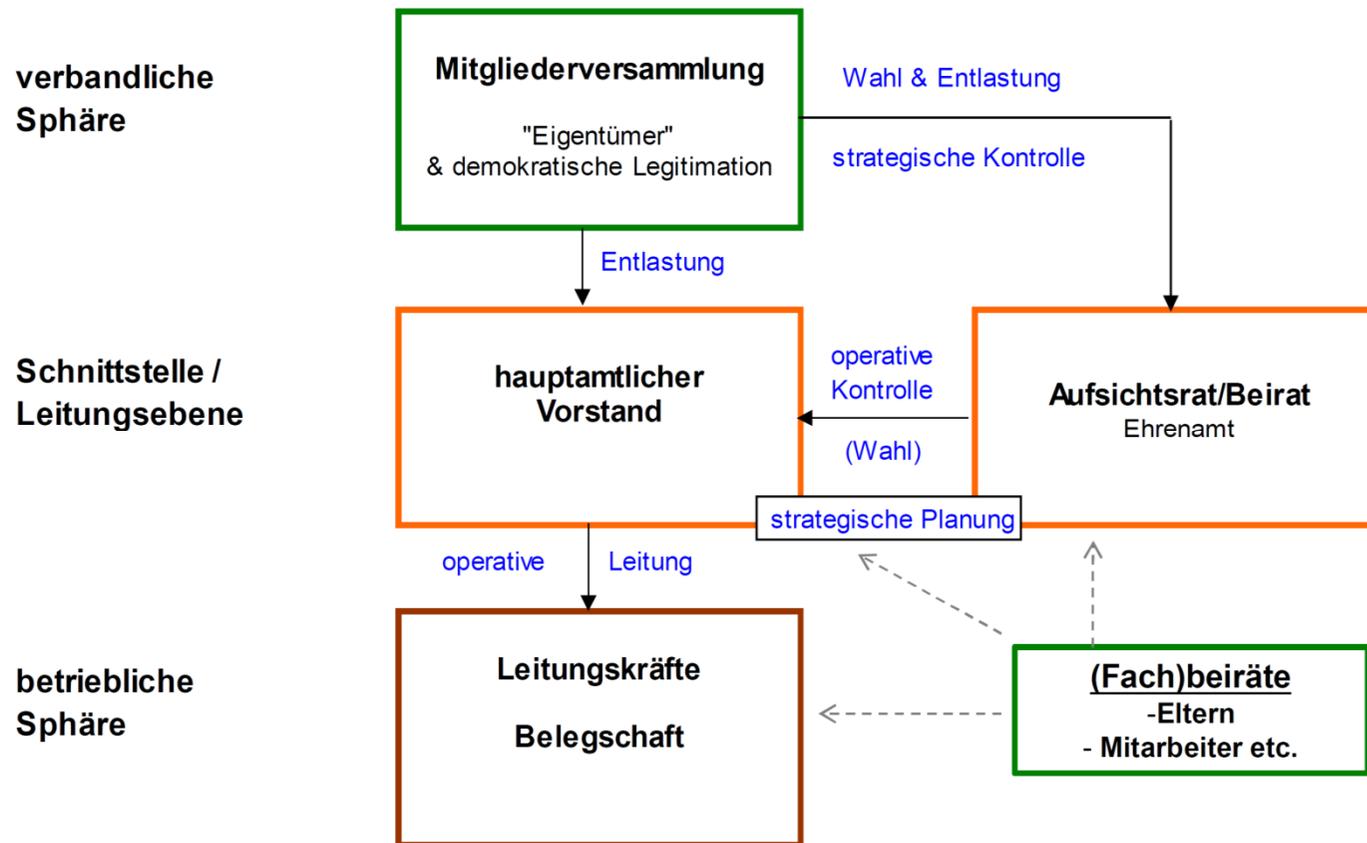


Kritik:

- Hoher Zeitaufwand bei Vorstand nötig
- Vorstandshaftung
- faktische vs. formale Leitung fallen auseinander
- Qualifikation der Leitung
- Entscheidungsgeschwindigkeit gering
- Vermögensgefährdung
- oftmals unklare Aufgabenabgrenzung zwischen Haupt- u. Ehrenamt

**Zunehmendes Problem:
geeignete Vorstände zu finden**

Verein mit hauptamtlichem Vorstand

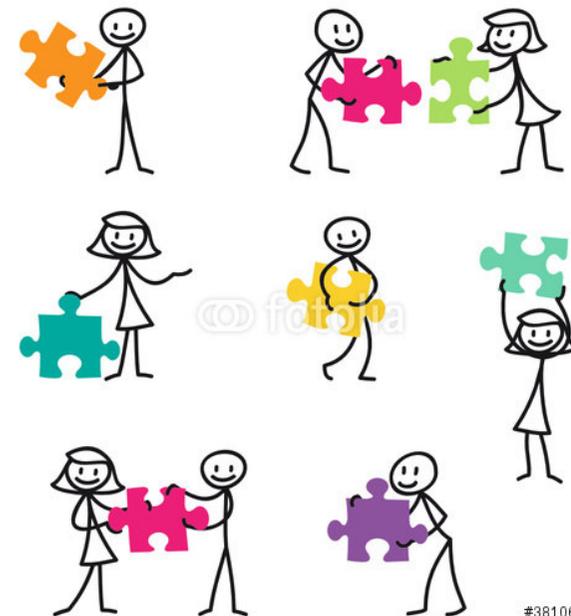


Frage 2: Wer passt zu uns?

Modell 1



Modell 2



Instrumente der Vorstandsgewinnung

- Anforderungsprofil und Stellenbeschreibung
- Findungskommission
- Stakeholder Analyse
- Persönliche Ansprache

Schritt 3:

Den Vorstandswechsel planen und organisieren

Schlüssel 4: Vorstandswechsel und Einführung

Die Übergabe gestalten

- Aufgaben- und Stellenbeschreibung
- Wissenstransfer (Vereinshandbuch / Notfallkoffer)
- Einführungsgespräch(e)
- Tandem bilden mit einem amtierenden Vorstandsmitglied
- Einführung in die Gremienarbeit / Arbeitskreise
- Qualifizierung

Im Vorstandsteam ankommen

- Zeit lassen zum Ankommen
- Chance auf Bewährung
- Kontakt zum „alten“ Vorstand
- Chance auf Veränderung
- Unterstützung und Konstruktives Feedback
- Würdevoller Abschied des „alten“ Vorstands

Langfristige Vorstandsentwicklung

