

Landesschachbund Brandenburg e.V.

- Informationsblatt -

Ein Informationsblatt des Präsidiums des LSBB e.V. für seine Mitglieder. Der Inhalt erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern möchte lediglich in groben Zügen zum jeweiligen Thema informieren und hoffentlich einige Anregungen geben. Verantwortlich für den Inhalt: Norbert Heymann.

Verbandsentwicklung - speziell für Groß-/Spartenvereine

Schachvereine mit 10 bis 15 Mitgliedern haben naturgemäß andere Voraussetzungen und Erfordernisse als Vereine, die - sagen wir mal - fünf bis an die dreißig verschiedene Sportarten anbieten. Diesen sogenannten „Großsportvereinen“ werden von Seiten der Landessportbünde oftmals spezielle Förderungen angeboten. Nehmen wir als Beispiel nur die „Vereinsmanager-Lizenz“. Ob die Führung solcher Vereine nun hauptamtlich oder rein ehrenamtlich unterstützt wird, steht im Sinne des Ziels der Verbandsentwicklung nicht im Vordergrund. Viel wichtiger ist die größere Wahrscheinlichkeit, dass sich mehrere engagierte Sportfreunde finden, die gemeinsam die Zukunft ihrer Abteilungen/Sparten und des Gesamtvereins gestalten. In kleineren, eigenständigen Vereinen sehen wir häufig das „Ein-Frau-“ oder „Ein-Mann-Unternehmen“. Alles steht und fällt einer einer, maximal zwei Personen. Fallen diese aus welchen Gründen auch immer aus, ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass alles über kurz oder lang in sich zusammen bricht. Hier sind die Großvereine in der Regel im Vorteil. Selten gibt es in kleineren Vereinen mehrere Personen, die zugleich engagiert sind und miteinander arbeiten können.

Wo stehen wir?

Wie ein roter Faden zieht sich diese Ausgangsfrage durch den ganzen Themenkomplex der Verbandsentwicklung. Eine schon fast schonungslos zu nennende Bestandsaufnahme ist zwingend erforderlich. Wir sehen hier zwei Bereiche: ist mit den aktiven Sportfreunden auf der Leitungsebene überhaupt eine sportartübergreifende Zusammenarbeit möglich. Und zweitens: wo stehen die einzelnen Abteilungen/Sparten in ihrer jeweiligen Entwicklung? Gemeint sind hier in erster Linie der Wettkampfbetrieb, die Altersstruktur und die Rahmentrainingsbedingungen. Wir Schachspieler haben nun einmal andere Bedürfnisse und Gegebenheiten als beispielsweise Handballer. Eine Binsenweisheit, klar. Ein Netz mit einem Dutzend Handbällen kann zur Not auch an einem Kleiderhaken aufgehängt werden, bis die Bälle beim nächsten Training wieder zum Einsatz kommen. Nun stellen Sie sich das bitte mal mit Schachuhren vor?

Für diese Analyse können Sie ein Mindmap erstellen, einen A4-Zettel mit Spalten, Karteikarten oder was Ihnen sonst noch einfällt. Entscheidend ist die Genauigkeit und Korrektheit der Angaben/Eintragungen. Wer schon einmal ein Managerseminar oder etwas ähnliches mitgemacht kennt das: wir definieren uns nur nach dem was wir tun und nicht nach dem, was wir sagen. Oftmals sehen wir bereits in diesem Anfangsstadium, dass es an der Zeit ist zu handeln.

Start und Ziel

Die verantwortlichen Sportfreunde haben die Notwendigkeit der Veränderung erkannt. Selbst wenn der gemeinsame Nenner nur darin besteht, dass ein ‚weiter so‘ in eine Sackgasse führt. Wichtig ist natürlich, alle Abteilungen/Sparten auf den Weg zum Ziel mitzunehmen. Niemand darf sich vernachlässigt fühlen. Da unterschiedliche Bedürfnisse und Zielrichtungen recht wahrscheinlich sind, gilt es ausgleichend zu wirken. Leicht gesagt - meistens schwer getan. Über konkurrierende Freizeitangebote haben wir an anderer Stelle bereits gesprochen. Auch Fragen der Abnahme der Mitgliederzufriedenheit und der Abnahme der Funktionszufriedenheit müssen immer wieder gestellt werden. *„Jetzt ist alles prima heißt noch lange nicht, dass dies in sechs Monaten auch noch so ist“*. Zahlreiche äußere und innere Faktoren führen in großen Vereinen bei immer mehr Mitgliedern dazu, einen Entwicklungs- und Veränderungsprozess anzumahnen. Ja, sogar einzufordern. Folgende Ziele können hierbei verfolgt werden:

- * Verbesserung der Kommunikation zwischen den einzelnen Abteilungen und dem Vorstand;
- * Effektives Ausrichten der Arbeits- und Organisationsstrukturen;
- * Klarheit über die gemeinsamen Grundlagen und Leitgedanken;
- * Setzung eines / mehrerer Ziele;
- * Verbesserung der Beteiligungs- und Anerkennungskultur;
- * Verbesserung der Identifikationsmöglichkeiten mit dem Gesamtverein.

Unser Weg

Verantwortungsbewusst geführte Großvereine verfügen fast immer über eine gute Reputation im Landsportbund und mit ihren Abteilungen im jeweiligen Dachverband. Daraus ergibt sich, dass die finanziellen Grundlagen des Vereins mittel- und langfristig geordnet und gesichert sind. Insofern ist eine eher betriebswirtschaftlich ausgerichtete Entwicklungsberatung wie in Wirtschaftsunternehmen entbehrlich. Um die als Beispiel beschriebenen Ziele erreichen zu können, ist ein von außen moderierter Entwicklungsprozess denkbar. Ein zu erwartender Vorteil besteht im gestrafften Kommunikationsprozess, der ein höheres Maß an vertrauensvoller Zusammenarbeit bewirkt und Zielklarheit herstellen kann. Eine solche Beratung ist in hohem Maße von systematischen Methoden bestimmt, die die Notwendigkeit und Möglichkeit der Qualitätsverbesserung durch engagierte Mitglieder erkennt und diese Sportfreunde zusammenführt. Diese systematische Entwicklungsberatung hat auch das Ziel, die bestehenden Probleme und Chancen in ihren vielfältigen Zusammenhängen zu betrachten. Wer dies aus finanziellen oder sonstigen Gründen für entbehrlich hält, orientiert sich am besten an allgemein gültigen Grundsätzen:

- * Offenheit in der Kommunikation;
- * Regelmäßigkeit der Zusammenkünfte;
- * Zielstellungen;
- * Zielvereinbarungen;
- * Klarheit der Arbeitsschwerpunkte;
- * Verteilung / Benennung konkreter Arbeitsaufgaben.

Dauer des ganzen Prozesses

Wer hier eine konkrete Aussage zu treffen vermag, sollte über einen Berufswechsel nachdenken. „*Vorhersager von Lottozahlen*“ werden immer gebraucht. Im Ernst: unsere Großvereine verfügen meistens über eine ehrenamtlich agierende Führungsebene und selten über eine hauptberuflich tätige Administration. Ob nun ausschließlich mit ehrenamtlichen Funktionsträgern oder mit einer teilweisen Hauptamtlichkeit: in jedem Fall gelten Prinzipien der Beteiligung aller und der Transparenz. Diese Prinzipien führen letztlich zu einer hohen Zufriedenheit. Daneben sind Zuversicht und Vertrauen entscheidende Faktoren für unseren Erfolg. Zuversicht und Vertrauen sind jedoch nicht „auf Befehl“ herstellbar. Vorher müssen Kommunikationsprozesse über den Inhalt, die Form, die Strukturen und die handelnden Personen geführt werden, die im Idealfall zu einer großen Übereinstimmung führen. Je breiter die Basis, auf die sich alles stützen kann, desto größer sind unsere Erfolgchancen. In der Folge verändern sich Verhaltensmuster und die Einstellung (hoffentlich) vieler Mitglieder zum Verein. Wünschenswert ist am Ende ein neues Bewusstsein auf allen Ebenen und in allen Abteilungen. Dazu benötigen wir Zeit. Ein bis zwei Jahre können ein realistisches Zeitfenster sein.

Etappen des Prozesses

Unser ganzes Vorhaben wird verschiedene Bereiche durchlaufen. Wir können sie auch Ebenen, Etappen oder Phasen nennen.

1. Beschreibung unseres Anliegens. Beginn der Arbeitsbeziehung. Treffen von Vereinbarungen;
2. Analyse der Situation mit Grundlagen- und Standortbestimmung;
3. Eintritt in die Entwicklungsphase einschließlich Zielorientierung und Planung des Vorgehens;
4. Entscheidungsträger in der Vereinsführung benennen die Ziele;
5. Umsetzungsphase: Einführung der Veränderungen;
6. Sach- und fachgerechte Bewertung / mögliche Korrektur;
7. Sicherung der Kontinuität und Weiterentwicklung.