

# Organisation innerhalb eines Vereins

November 2022

Referent: Raphael Drahs

## Raphael Drahs

Tel.: 0178 557 06 90

E-Mail: raphaeldrahs@gmail.com

- Master of Science Versicherungswesen
- Führungskraft und Coach in einem großen Versicherungsunternehmen
- Mehrjährige Projektleitung, Führungs-, Coaching- und Change Management Erfahrung
- Zertifizierter Lean Black Belt
- Zertifizierter systemischer Organisationsberater
- Akkreditierter INSIGHTS / DISG Berater
- Referent beim Fußballverband Niederrhein, Landessportbund Bremen und Deutschen Fußball Bund für die Themen „Führung“, „Organisation“, „Lean Management“, „Prozessmanagement“, „Change Management“, „Coaching“, „Personalentwicklung
- Mehrjährige Arbeit und Führungsfunktionen im Ehrenamt



# **Organisationsformen: Wie stelle ich mich denn in meinem Verein am besten jetzt auf?**

November 2022

Referent: Raphael Drahs

*„Unter dem Begriff Organisation versteht man das formale Regelwerk eines **arbeitsteiligen Systems**. D.h. von Organisation spricht man in diesem Zusammenhang, wenn **mehrere Personen in einem arbeitsteiligen Prozess** mit **Kontinuität** an einer **gemeinsamen Aufgabe** infolge eines **gemeinsamen Zieles** arbeiten...*

*...Die auf **Einzelpersonen verteilten Arbeitshandlungen** sind dabei aufeinander **abzustimmen** und auf das gemeinsame Ziel hin **auszurichten**. Es sind diese Merkmale, die Vereine, Verbände, etc. als Organisationen von anderen Menschenansammlungen, wie der Warteschlange an der Bushaltestelle unterscheiden.“*

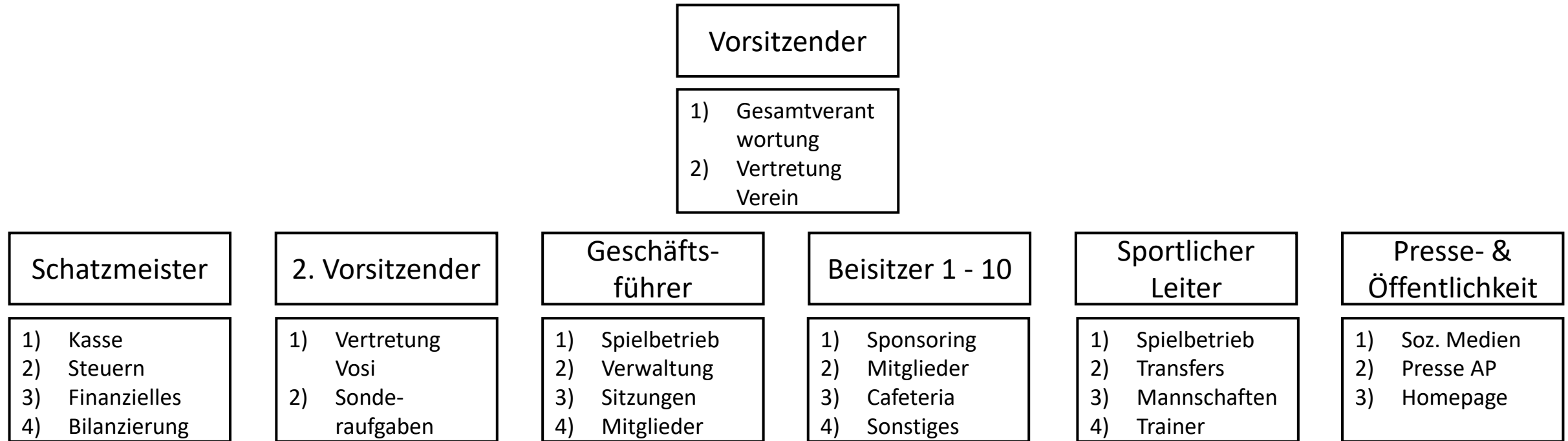
*Bei der Organisation sind also demnach neun Aspekte zu berücksichtigen, um eine Organisation erfolgreich zu gestalten...*

- 1) arbeitsteiliges **System**
- 2) mehrere **Personen**
- 3) arbeitsteiligen **Prozess**
- 4) **Kontinuität**
- 5) **gemeinsamen** Aufgabe
- 6) gemeinsamen **Ziele**
- 7) **verteilten** Arbeitshandlungen
- 8) **abzustimmen**
- 9) **auszurichten**

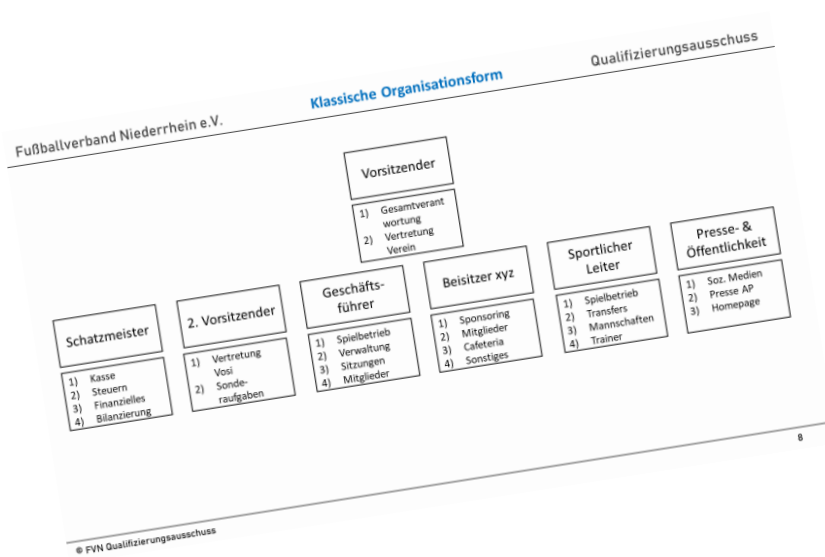


## Mögliche Organisationsformen

- 1) Klassische ehrenamtliche Organisation nach Satzung
- 2) Organisation nach Aufgaben- & Projektorientierung
- 3) Organisation nach „Center of Expertise“
- 4) Agile Organisation
- 5) Und viele mehr....



- 1) Positionen nach Satzung oder ähnlicher Vereinsregulatorik dargestellt und gewählt
- 2) Starre Positionierung und Aufgabenorientierung nach Titel
- 3) Position je nach Satzung für mehrere Jahre verpflichtet
- 4) Verantwortung wird per Amt übernommen
- 5) Gliederung richtet sich auf Vorsitzenden und Regulatorik aus



### Welche Vorteile seht ihr?

- 1) Standard und bekannt
- 2) Wenig Aufwand satzungstechnisch, da schon vorhanden
- 3) Bewährt und bekannt
- 4) Menschen erhalten durch Titel Motivation
- 5) Es kann eine klare Verantwortung gezogen werden

### Welche Nachteile seht ihr?

- 1) Sehr starr
- 2) Titel heißt nicht, dass man gute Arbeit macht
- 3) Machtmotivation bremst, Menschen machen es nur wegen des Titels
- 4) Verantwortung geht über Titel, nicht über Aufgabenmotivation
- 5) Drei Jahre zu wählen, Menschen können aber nach 2 Jahren keine Lust mehr haben
- 6) Schwer änderbar wegen Satzung
- 7) Menschen können sich im Amt festsetzen





Vorsitzender  
Senioren

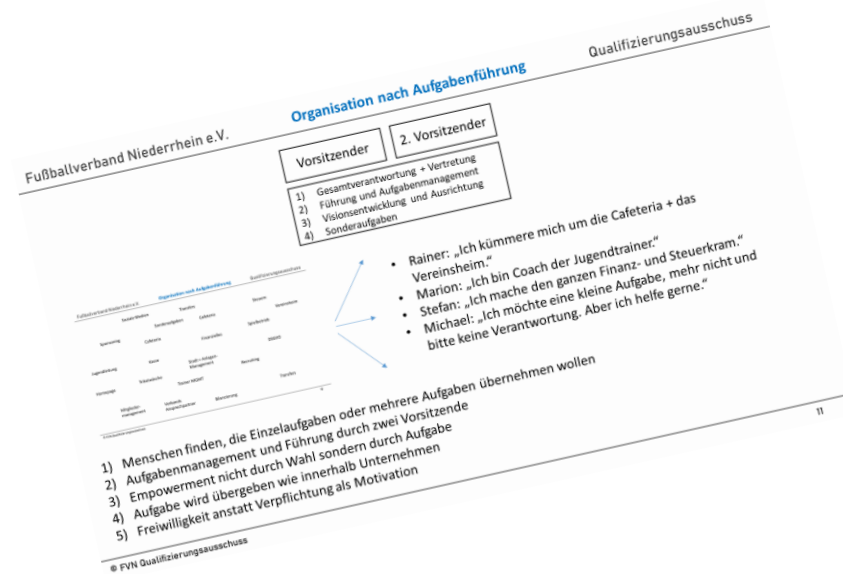
Vorsitzender  
Jugend

- 1) Gesamtverantwortung + Vertretung
- 2) Führung und Aufgabenmanagement
- 3) Visionsentwicklung und Ausrichtung
- 4) Sonderaufgaben



- Rainer: „Ich kümmere mich um die Cafeteria + das Vereinsheim.“
- Marion: „Ich bin Coach der Jugendtrainer.“
- Stefan: „Ich mache den ganzen Finanz- und Steuerkram.“
- Michael: „Ich möchte eine kleine Aufgabe, mehr nicht und bitte keine Verantwortung. Aber ich helfe gerne.“
- Mike: „Ich möchte gerne das Jugendturnier organisieren.“

- 1) Menschen finden, die Einzelaufgaben oder mehrere Aufgaben übernehmen wollen
- 2) Aufgabenmanagement und Führung durch zwei Vorsitzende
- 3) Empowerment nicht durch Wahl sondern durch Aufgabe
- 4) Aufgabe wird übergeben wie innerhalb Unternehmen
- 5) Freiwilligkeit anstatt Verpflichtung als Motivation

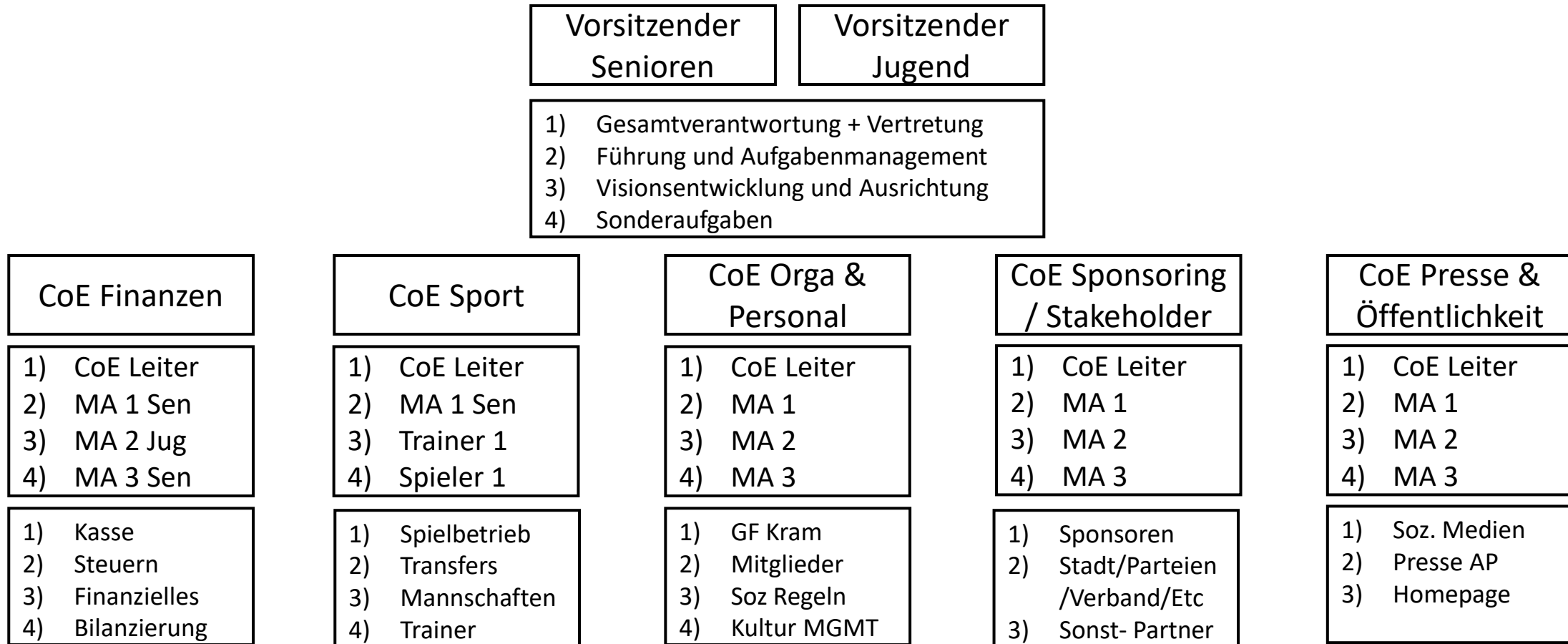


### Welche Vorteile seht ihr?

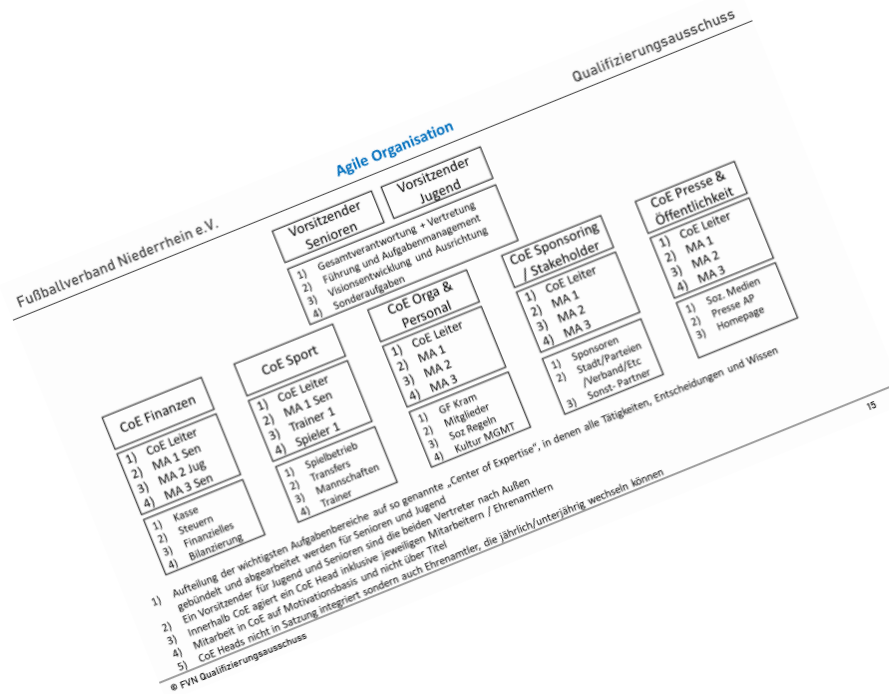
- 1) Zwei Vorsitzende sorgen für Gleichverteilung Jugend und Senioren
- 2) Motivation durch Aufgaben und nicht durch Titel
- 3) Aufgaben können nach Skills vergeben werden
- 4) Menschen können langsam in Verantwortung gebracht werden
- 5) Zuständigkeiten und Aufgabenbereiche frei gestaltbar
- 6) Cluster können eigenständig gebildet werden
- 7) Menschen können selbst Zeit wählen
- 8) Vorsitzende gehen in Führung
- 9) Wenig Machtgehabe

### Welche Nachteile seht ihr?

- 1) Hoher Führungsaufwand bei Vorsitzenden
- 2) Es müssen Menschen gefunden werden, das kostet Zeit und Aufwand
- 3) Menschen können sich aus Verantwortung ziehen
- 4) Motivation durch Aufgabe kann irgendwann passé gehen



- 1) Aufteilung der wichtigsten Aufgabenbereiche auf so genannte „Center of Expertise“, in denen alle Tätigkeiten, Entscheidungen und Wissen gebündelt und abgearbeitet werden für Senioren und Jugend
- 2) Ein Vorsitzender für Jugend und Senioren sind die beiden Vertreter nach Außen
- 3) Innerhalb CoE agiert ein CoE Head inklusive jeweiligen Mitarbeitern / Ehrenamtlern
- 4) Mitarbeit in CoE auf Motivationsbasis und nicht über Titel
- 5) CoE Heads nicht in Satzung integriert sondern auch Ehrenamtler, die jährlich/unterjährig wechseln können



### Welche Vorteile seht ihr?

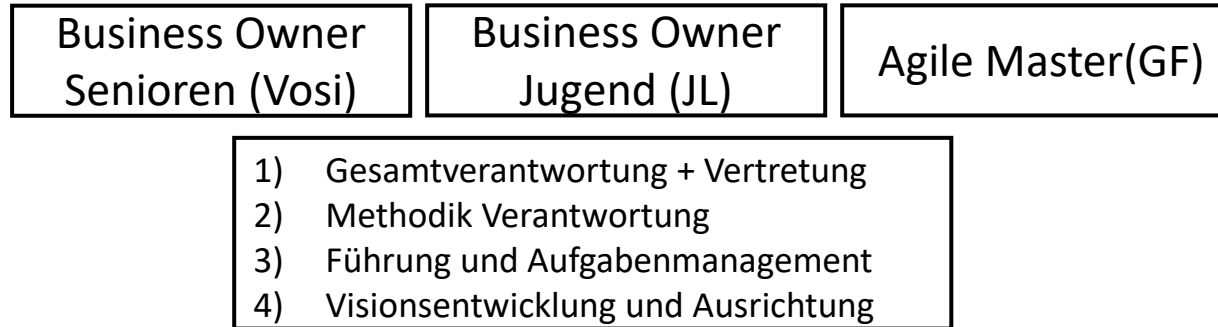
- 1) Zwei Vorsitzende sorgen für Gleichverteilung Jugend und Senioren
- 2) Aufgaben können nach Interessen und Skills vergeben werden
- 3) Verantwortung für Teilbereich und Menschenführung OHNE in Satzung integriert zu sein
- 4) Zuständigkeiten und Aufgabenbereiche frei gestaltbar, da klare Verantwortung gegeben
- 5) Führung durch zwei Vorsitzende sorgt für Diversität und Puffer
- 6) Kopfmonopole sind in CoE verteilt
- 7) Unternehmertum wird gefördert

### Welche Nachteile seht ihr?

- 1) Es ist wie ein Job: Man kann eben „kündigen“
- 2) CoE Heads können bei Machtmotivation zu viel Einfluss gewinnen
- 3) Nicht jeder möchte Führungskraft sein: Team bleibt durch mangelnde Führung auf der Strecke
- 4) Verantwortung bei zwei Vorsitzenden, es braucht also starke Vorsitzende

**„Was kann ich machen, um Kopfmonopol einer ‚grauen Eminenz‘ abzubauen und Wissen auf neue Ehrenamtler zu übertragen?“**

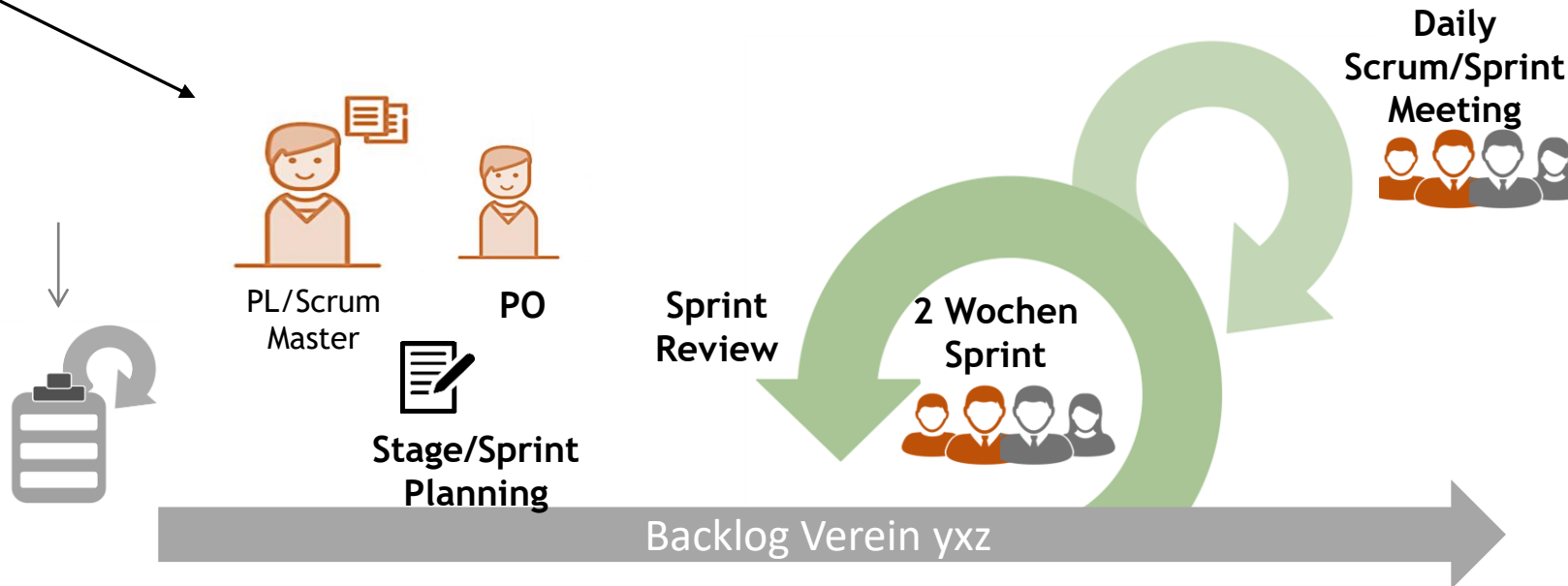
- 1) Emotion ist das Sprichwort: Positives Gefühl bei Person auslösen, dass Wissens Know How schön ist.
- 2) Angst nehmen: Wir nehmen dir nichts weg. Positiv formulieren dabei!
- 3) In Lage der Person hineinversetzen: Wieso könnte Übergabe des Wissens ein Problem für diese Person darstellen?
- 4) An das Eisbergmodell denken: Was für Probleme / Unbehagen könnten bei der Person „unter der Wasseroberfläche“ sein?
- 5) Win Win Situation schaffen: Du hast weniger Arbeit und wir lernen von dir.
- 6) Als Prozess sehen: Schritt für Schritt angehen.
- 7) Gemeinsames Vorgehen/Plan abstimmen: Wie stellst du dir die Wissensübergabe vor?
- 8) Bewusst werden: Das ist ein Veränderungsprozess. Was kann sich für die Person ändern?
- 9) Unterstützung bei Vorstandsmitgliedern / Vereinsmitgliedern suchen.
- 10) Schreiben schreiben schreiben: Oftmals werden Wissens Nuggets von Person unbewusst mitgegeben.
- 11) ZETTEL



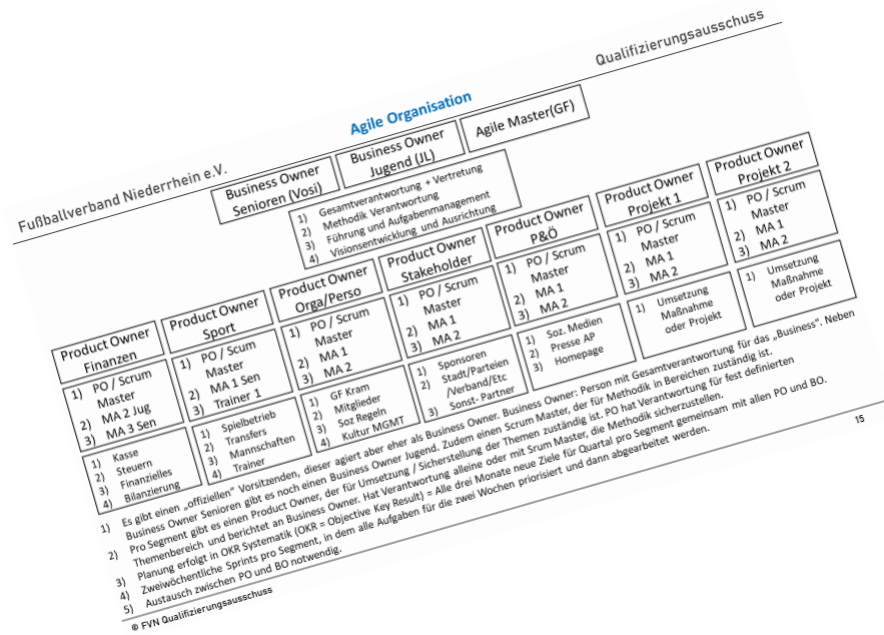
Product Owner Finanzen	Product Owner Sport	Product Owner Orga/Perso	Product Owner Stakeholder	Product Owner P&Ö	Product Owner Projekt 1	Product Owner Projekt 2
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) PO / Scrum Master</li> <li>2) MA 2 Jug</li> <li>3) MA 3 Sen</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) PO / Scum Master</li> <li>2) MA 1 Sen</li> <li>3) Trainer 1</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) PO / Scrum Master</li> <li>2) MA 1</li> <li>3) MA 2</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) PO / Scrum Master</li> <li>2) MA 1</li> <li>3) MA 2</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) PO / Scrum Master</li> <li>2) MA 1</li> <li>3) MA 2</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) PO / Scrum Master</li> <li>2) MA 1</li> <li>3) MA 2</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) PO / Scrum Master</li> <li>2) MA 1</li> <li>3) MA 2</li> </ol>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kasse</li> <li>2) Steuern</li> <li>3) Finanzielles</li> <li>4) Bilanzierung</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Spielbetrieb</li> <li>2) Transfers</li> <li>3) Mannschaften</li> <li>4) Trainer</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) GF Kram</li> <li>2) Mitglieder</li> <li>3) Soz Regeln</li> <li>4) Kultur MGMT</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Sponsoren</li> <li>2) Stadt/Parteien /Verband/Etc</li> <li>3) Sonst- Partner</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Soz. Medien</li> <li>2) Presse AP</li> <li>3) Homepage</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Umsetzung Maßnahme oder Projekt</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Umsetzung Maßnahme oder Projekt</li> </ol>

- 1) Es gibt einen „offiziellen“ Vorsitzenden, dieser agiert aber eher als Business Owner. Business Owner: Person mit Gesamtverantwortung für das „Business“. Neben Business Owner Senioren gibt es noch einen Business Owner Jugend. Zudem einen Scrum Master, der für Methodik in Bereichen zuständig ist.
- 2) Pro Segment gibt es einen Product Owner, der für Umsetzung / Sicherstellung der Themen zuständig ist. PO hat Verantwortung für fest definierten Themenbereich und berichtet an Business Owner. Hat Verantwortung alleine oder mit Scrum Master, die Methodik sicherzustellen.
- 3) Planung erfolgt in OKR Systematik (OKR = Objective Key Result) = Alle drei Monate neue Ziele für Quartal pro Segment gemeinsam mit allen PO und BO.
- 4) Zweiwöchentliche Sprints pro Segment, in dem alle Aufgaben für die zwei Wochen priorisiert und dann abgearbeitet werden.
- 5) Austausch zwischen PO und BO notwendig.

- 1) Business Owner bringt Themen an Produkt Owner und Team.
- 2) Product Owner hat Themenverantwortung.
- 3) Scrum Master macht die Organisation.
- 4) Team Mitglieder setzen um.
- 5) Themen für drei Monate werden zweiwöchentliche Springs heruntergebrochen.
- 6) Scrum Master geht mit Team die Themen täglich durch.
- 7) Themen werden so dauerhaft priorisiert und getrackt.







### Welche Vorteile seht ihr?

- 1) Flache Hierarchie
- 2) Starker Umsetzungsbezug
- 3) Starkes Commitment innerhalb Projektteam
- 4) Methodikorientierung sorgt für klare Abläufe und Struktur
- 5) Verantwortung für abgesteckte Themen
- 6) Durchgehende Priorisierung sorgt für klaren Fokus
- 7) Themen werden von Business Owner passend zur Vision ausgesucht
- 8) Eignet sich hervorragend für Projekte/kurzfristige Vorhaben

### Welche Nachteile seht ihr?

- 1) Starke Methodikunterstützung notwendig
- 2) Nicht direkt einsetzbar, da Abläufe trainiert werden müssen
- 3) Abhängig von starkem Business Owner, der visionär denken muss
- 4) Viel Veränderungsbereitschaft innerhalb Vereins notwendig

Habt ihr noch Fragen?