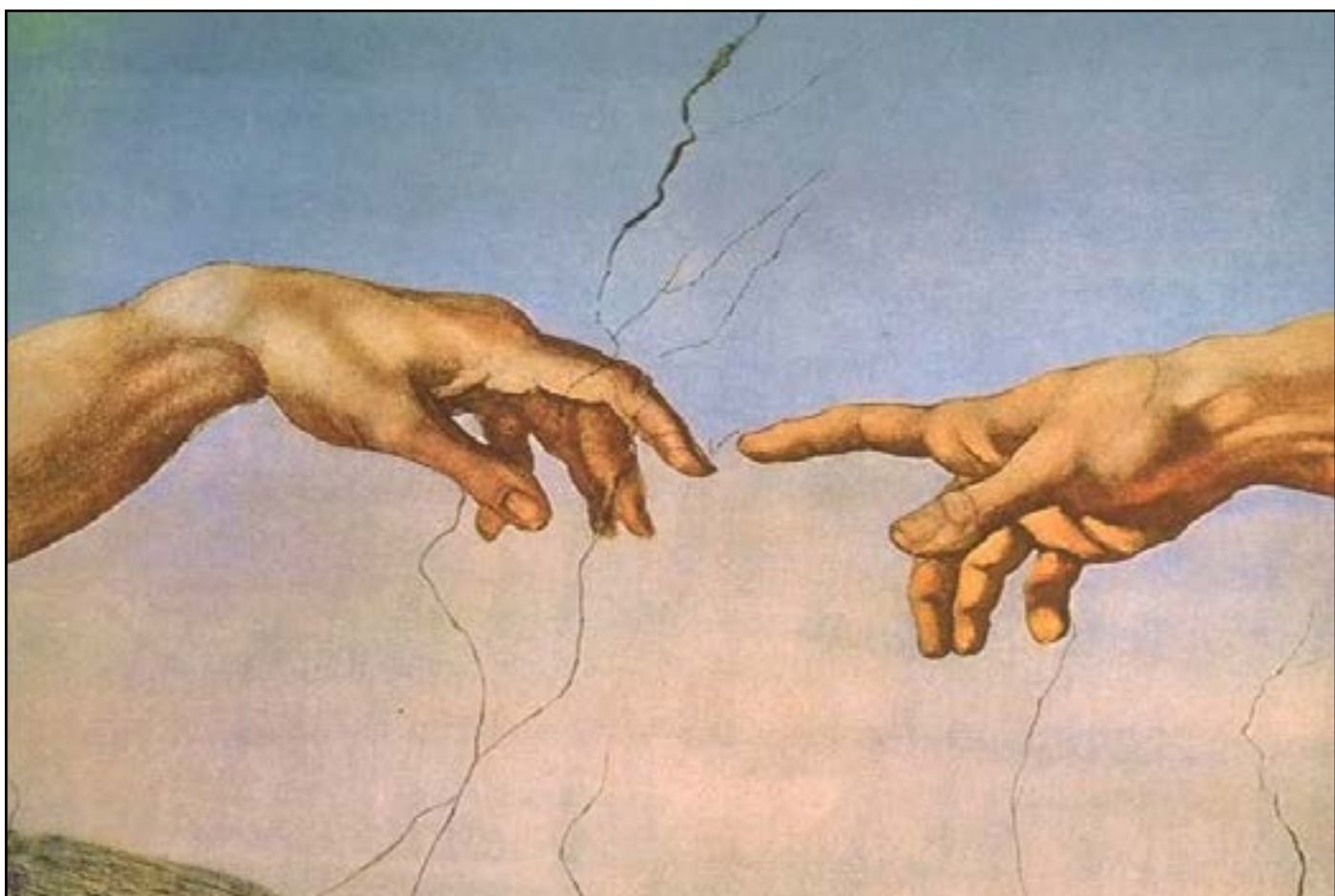




Die Beziehung zwischen Haupt- und Ehrenamt – an diesem Thema kann man sich nur die Finger verbrennen (?)



Bei diesen beiden Kameraden ist von Anfang an vorbildlich geklärt, wer für was zuständig ist.

Ein erfolgreiches Verbandsmanagement steht und fällt mit einem vertrauensvollen und gedeihlichen Miteinander zwischen dem Haupt- und Ehrenamt. Mit dem Ehrenamt sind der/die Vorsitzende/Präsident(in) sowie der Gesamtvorstand gemeint, der von der Mitgliederversammlung als oberstem Gremium des Verbandes für einen bestimmten Zeitraum gewählt wird. Was sind denn die Erfolgsfaktoren in der Praxis, die den Grundstein für ein gedeihliches Miteinander legen?

- Grundsätzlich: Das ge-
deihliche Miteinander
richtet sich immer auf
das Wohl und das Voran-
kommen des Verbandes.
Persönliche Ambitionen
spielen dabei (fast) immer
eine Rolle. Das dürfen sie

transparente Gespräche
geführt werden, die intern
auch als solche deklariert
werden. Eine „hidden
Agenda“ seitens der Be-
teiligten kann aus der Be-
ziehung ein Haifischbe-
cken werden lassen - was

Vorstandes? Auch diese
Fragen gehören regelmä-
ßig auf den Prüfstand und
intern geklärt, gern auch
als Protokoll für die Betei-
ligten festgehalten.

- Regelmäßige „Personal-
gespräche“, die eine Be-



„Im Idealfall sind Haupt- und Ehrenamt optimal aufeinander abgestimmte Tandempartner.“

auch, wenn sie dem Ver-
band nützen. Essenziell
ist jedoch deren Orchest-
rierung, eine gemeinsame
„Stoßrichtung“ sowie die
Offenheit der Beteiligten
untereinander.

- Permanenter Austausch
über die personellen Zie-
le des Verbandes: Hierzu
sollten regelmäßige und

die Fortentwicklung des
Verbandes hemmt und zu
Frustration und Unzufrie-
denheit führt.

- Klare und regelmäßig an-
gepasste Arbeitsteilung:
Wer spricht für was, gerade
auch in der Öffentlichkeit?
Wer besetzt welche The-
men? Welche Aufgabentei-
lung gibt es innerhalb des

sprechung des Status Quo
ebenso beinhalten wie Per-
spektiven gehören in den
Instrumentenkasten. Sehr
häufig gibt es einen Perso-
nalverantwortlichen inner-
halb des Vorstandes (z.B.
Vorsitzender/Präsident),
dem hier natürlich eine
Federführung zufällt. Die
Personalverantwortlichen →

sollten sich von folgenden drei Fragen leiten lassen:

1. Wie gestaltet sich das Gehalt des Hauptamtes (Team und Führung)?
2. Wie entwickelt sich das Team weiter?
3. Wie gestaltet sich die Vorstandsarbeit vor dem Hintergrund der Personaldecke des Verbandes? Gibt es Handlungs- oder Veränderungsbedarf?

Vor diesem Hintergrund sollte stets gelten:

Transparenz bei wichtigen Personalentscheidungen nach draußen (gegenüber den Mitgliedern): Personalentwicklungen – gerade auf der Ebene der Entscheidungsträger – sollten offen und nachvollziehbar kommuniziert werden. Beschlüsse im „Hinterzimmer“ fördern weder das Vertrauen in den Verband noch die Glaubwürdigkeit der Führung. Mitglieder wollen und müssen involviert und mitgenommen werden.

Bei Veränderungen in der Zusammensetzung des Vorstands: Auch hier ist eine klar definierte Aufgabenteilung zwingend erforderlich, d.h. konkret in der Ansprache potenzieller Kandidatinnen und Kandidaten. Wer spricht wen an?

Besonders sensibel wird es in der folgenden Fragestellung: Kann und darf das Hauptamt

den/die Präsident(in) oder Vorstandsmitglieder auch persönlich beraten? Z.B., wenn ein Übergang zu einer neuen ehrenamtlichen Spitze geplant wird? Hier wird es brennend und ggfs. auch ungemütlich, aber die klare Antwort lautet „JA“: Denn schließlich wird der/die Geschäftsführer(in) dafür bezahlt, das Große und Ganze des Verbandes im Blick zu behalten – sowohl strategisch als auch personell. Empfehlenswert ist allerdings unbedingt, eine einheitliche Linie bzw. ein einheitliches Vorgehen zu praktizieren und mit offenen Karten zu spielen sowie Sensibilität walten zu lassen. Unabgestimmte Eigeninitiativen des Hauptamtes können schnell als Vertrauensbruch gewertet und damit zu einem Bumerang werden.

Eine weitere knifflige Frage ist die der Begrenzung der Amtszeit für die Spitze des Ehrenamtes. Hier werden unterschiedliche Ansätze gehandhabt – von der Begrenzung auf 2 oder 3 Amtsperioden (z.B. jeweils 3 Jahre) bis hin zur unbegrenzten Möglichkeit zur Wiederwahl.

Sicher ist, dass für jeden Verband ein Stück weit eigene Spielregeln gelten. Aber genau die gilt es, gemeinsam zwischen Haupt- und Ehrenamt festzulegen. Um auch für Situationen gerüstet zu sein,

in denen kurzfristiger Handlungsbedarf entsteht oder Vakanzen eintreten. Ideal hierfür eignet sich der Zeitpunkt der Konstituierung eines neuen Vorstandes oder bei Veränderungen an der Spitze des Hauptamtes.

Impressum / Kontakt:



Torben Leif Brodersen



Jägerhorn 24

14532 Kleinmachnow



+49 152 2403 9840



<https://jaegerhorn.de/>



torben@jaegerhorn.de



LinkedIn



Twitter

Art Direction:

Le Boulon

le-boulon.de



Quellennachweise:

Bild 1: Detail of The Creation of Adam, by Michelangelo, Sistine Chapel (c. 1512)

Bild 2: Colourbox