

PAUSENZEICHEN

Zu den «Fünf Glocken»

Zeit für eine Kurzgeschichte: Wo Geschichten erzählt werden, findet man sich leichter, Geschichten bauen Brücken und schaffen Verständnis. Sie eignen sich somit auch gut für eine Pause, beispielsweise in der Vorstandssitzung.

Es war einmal ein Gasthaus, das hiess «Silberstern». Der Gastwirt kam auf keinen grünen Zweig, obgleich er alles tat, Gäste zu gewinnen: Er richtete das Haus gemütlich ein, sorgte für eine freundliche Bedienung und hielt die Preise in vernünftigen Grenzen. In seiner Verzweiflung fragte er einen Weisen um Rat.

Als er die jammervolle Geschichte des anderen gehört hatte, sagte der Weise: «Es ist sehr einfach. Du musst den Namen deines Gasthauses ändern.»

«Unmöglich!», sagte der Gastwirt. «Seit Generationen heisst es <Silberstern> und ist unter diesem Namen im ganzen Land bekannt.»

«Nein», sagte der Weise bestimmt, «du musst es nun <Die fünf Glocken> nennen und über dem Eingang sechs Glocken aufhängen.»

«Sechs Glocken? Das ist doch absurd. Was soll das bewirken?»

«Versuch es einmal, und sieh selbst», sagte der Weise lächelnd.

Also machte der Gastwirt einen Versuch, und Folgendes geschah: Jeder Reisende, der an dem Gasthaus vorbeikam, ging hinein, um auf den Fehler aufmerksam zu machen, jeder in dem Glauben, ausser ihm habe ihn noch keiner bemerkt. Und wenn sie erst einmal in der Gaststube waren, waren sie beeindruckt von der freundlichen Bedienung und blieben da, um eine Erfrischung zu bestellen. Und das war die Chance, auf die der Wirt so lange gewartet hatte.

Quelle: Anthony de Mello aus: Wer bringt das Pferd zum Fliegen?



Pausenzeichen

DAS ANGEBOT

Unterstützung für ehrenamtliche Vorstände

In der Schweiz übt mindestens eine von vier Personen eine unbezahlte ehrenamtliche oder freiwillige Tätigkeit aus. Mit ihrer Arbeit leisten sie einen wichtigen Beitrag an die Erfüllung der sozialen Aufgaben des Landes. Mit dem Bildungs- und Vernetzungsangebot «vitamin B» unterstützt das Migros-Kulturprozent in Zusammenarbeit mit dem Sozialdepartement der Stadt Zürich ehrenamtliche Führungskräfte kleiner und mittlerer Organisationen.

vitamin Bildung

Vorstandsseminar: Der Grundkurs für Führungsaufgaben im Ehrenamt vermittelt einen systematischen und umfassenden Einblick in alle wichtigen Ressorts einer Organisation.
Bazar: In der Verbindung von Vortrag und Apéro kommen zentrale Fragen des Vereinslebens zur Sprache.

vitamin B-Dur

Newsletter mit Informationen für ehrenamtlich Tätige: aktuelles Angebot von vitamin B und andern Anbietern; Anlässe, Tipps und Arbeitsinstrumente für den ehrenamtlichen Alltag. Erscheint 2–3-mal jährlich.

www.vitaminB.ch

Website mit Dienstleistungsadressen, Literaturlisten, Unterlagenarchiv, interessanten Links, online-Ratgeber und Vorstands-Forum.

vitamin B-Site

Unterstützung auf dem Weg zum Internetauftritt: Beratung, Realisierung einer eigenen Website im Rahmen von drei vorgegebenen Typen.

GESUCHT

Platz für Sie!

Diese Rubrik steht unseren Kundinnen und Kunden offen. Suchen Sie zum Beispiel ein neues Vorstandsmitglied? Oder eine Fachperson für einen kurzfristigen Einsatz? Hier können Sie gratis eine Ausschreibung platzieren.

Ein Mail genügt: info@vitaminB.ch.

AGENDA

Herbsttagung vitamin B

Wer trägt das soziale Netz von morgen? Neue Herausforderungen für Staat und Private.
Samstag, 28. 9. 2002 im Gottlieb Duttweiler Institut GDI in Rüschlikon, 9.00–13.00 Uhr mit anschliessendem Mittagessen.
Programm unter: info@vitaminB.ch oder 01 277 21 78.

vitamin Bildung

Bazar-Veranstaltungen
jeweils 18.00–20.00 Uhr mit anschliessendem Apéro
Migros-Hochhaus, 4. Stock, Limmatplatz, Zürich
Standortbestimmung: 19. 9. 2002
Generalversammlung: 27. 11. 2002

Vorstandsseminar

Migros Klubschule, Limmatplatz, Zürich
Rechnungswesen: 4. 9., 14. 9., 21. 9., 23. 10. 2002
Finanzierung: 2. 10., 26. 10., 2. 11., 20. 11. 2002
Öffentlichkeitsarbeit: 6. 11., 16. 11., 18. 12. 2002

Detailliertes Programm und Anmeldung
vitamin B, Migros-Kulturprozent,
Postfach, 8031 Zürich,
Tel. 01 277 21 78, E-Mail info@vitaminB.ch

vitamin B

Unterstützung für ehrenamtliche Vorstände

Impressum

B-Dur, der Newsletter von vitamin B, 2–3-mal pro Jahr
Universitätstrasse 69, 8006 Zürich
Fax 01 368 58 81, info@vitaminB.ch, www.vitaminB.ch
Auflage: 4800 Ex., Nr. 6, August 2002
Redaktion: Cornelia Hürzeler, Migros-Kulturprozent
Grafik: Atelier Küttel, Bünzen
Druck: Kasimir Meyer AG, Wohlen

vitamin B ist ein Projekt von Migros-Kulturprozent in Zusammenarbeit mit dem Sozialdepartement der Stadt Zürich

MIGROS
Kulturprozent

Mit dem Kulturprozent nimmt die Migros gesellschaftliche Verantwortung wahr. Als freiwilliges Engagement für mehr Lebensqualität unterstützt das Kulturprozent kulturelle und gesellschaftliche Projekte. Unsere Projekte stärken Selbsthilfe und Eigenverantwortung, fördern Solidarität und Integration. Die Migros unterstützt innovative Projekte, die aktuellen Diskussionen neue Impulse geben.

Agenda

B-Dur

Ein Projekt von Migros-Kulturprozent in Zusammenarbeit mit dem Sozialdepartement der Stadt Zürich
Ausgabe 6 / August 2002



Innehalten

Pause machen, Abstand nehmen, Klarheit gewinnen: Wer etwas erreichen will, muss sich Zeit zum Nachdenken nehmen. Wir alle haben unsere persönlichen Ziele und auch für die Organisation, für die wir tätig sind, haben wir uns Ziele gesteckt. Der Alltag ist jedoch oft hektisch und atemlos, die Aufgaben türmen sich, und noch bevor etwas abgeschlossen ist, muss Neues angepackt werden. Kaum Zeit und Raum, sich in Ruhe zu überlegen, wo wir stehen und was weiter zu tun ist. Auch die Frage nach dem sinnvollen und wirksamen Einsatz unserer Ressourcen bleibt häufig nur halb beantwortet.

Vitamin B ist es ein Anliegen, ehrenamtliche Führungskräfte in ihrer Arbeit zu unterstützen. In nächster Zeit haben Sie gleich zweimal Gelegenheit, sich Klarheit über Standort und Handlungsmöglichkeiten Ihrer Organisation und Ihrer Arbeit zu verschaffen.

Die nächste Bazar-Veranstaltung vom 19. September stellt Ihnen ein Instrument zur Standortbestimmung im Vorstand vor. Am 28. September wird der Kreis dann weiter gespannt: An der Herbsttagung von vitamin B geht es um die zukünftige Rolle sozialer und soziokultureller Organisationen. Gesucht werden Antworten auf die Frage: «Wer trägt das soziale Netz von morgen?» Eine Gelegenheit für Sie, innezuhalten und sich mit möglichen Perspektiven ehrenamtlicher und freiwilliger Tätigkeit auseinander zu setzen.

Passend zum Thema «Entwicklung» stellen wir Ihnen im neuen B-Dur das Instrument «Selbstevaluation» vor (siehe «vitamin Baustein»). Unter «Perspektiven» finden Sie ein Interview mit dem Verband Dyslexie Schweiz, der für die Bewältigung seiner Aufgaben neue Wege beschreitet. Wir freuen uns, wenn Sie mit uns Zeit zum Nachdenken finden.

Cornelia Hürzeler

PS: Auch hier ist Klarheit wichtig: Im Vorstandsseminar zum Rechnungswesen sind noch Plätze frei.

vitamin B

Unterstützung für ehrenamtliche Vorstände

AKTUELL

Schweiz sozial

Wer trägt das soziale Netz von morgen?
Wachsende sozialen Aufgaben stehen stagnerende Sozialausgaben gegenüber. Die Verantwortung für die Lösung sozialer Probleme wird zunehmend an private Organisationen delegiert. Gesucht sind neue Formen der Zusammenarbeit zwischen öffentlicher Hand und privater Initiative.
«Wer trägt das soziale Netz von morgen?»: An der Herbsttagung von vitamin B formulieren ausgewiesene Fachleute provokative und anregende Thesen zu den Herausforderungen, die sich Staat und Private in naher Zukunft stellen. Der Anlass u. a. mit Thomas Held, Direktor der Stiftung «Avenir Suisse», und Regine Aeppli, Nationalrätin und Präsidentin des Schweizerischen Arbeiterhilfswerkes SAH, verspricht interessante Diskussionen. Eingeladen sind alle, die sich mit der Entwicklung des Sozialwesens auseinandersetzen.

Herbsttagung vitamin B

Samstag, 28. September 2002, 9–13 Uhr
Gottlieb Duttweiler Institut GDI, Rüschlikon

Information und Anmeldung:
www.vitaminB.ch oder bei Nancy Boga,
Gottlieb Duttweiler Institut GDI,
Tel. 01 724 62 67/66

PERSPEKTIVEN

Laut denken ist wichtig
Der Verband Dyslexie Schweiz berät Eltern von Kindern mit Lese- und Rechenschwächen und setzt sich für eine Verbesserung von deren Lern- und Ausbildungssituation ein. Seine Informationsschriften und Tagungen stossen bei Eltern und Fachleuten auf grosse Resonanz. Mit Hilfe einer Organisationsberaterin hat der Vorstand den Verband fit gemacht für die gestiegenen Anforderungen. Die Dyslexie-Schweiz-Co-Präsidentin Heidi Radecke über den Nutzen einer Organisationsentwicklung.

Was hat Sie bewogen, eine Organisationsberaterin beizuziehen?

Wir hatten im Verband eine Art Notstand. Wir sind zwar erfolgreich mit unseren Informationstätigkeiten und haben viele Mitglieder. Doch viele sind sehr eingebunden und haben wenig Zeit, um mitzuarbeiten. Die Vorstandsmitglieder waren ständig überlastet.

Was haben Sie in der Folge im Verband geändert?

Als Erstes haben wir im Vorstand eine klare Ressortverteilung vorgenommen. Wir haben geschaut, welche Aufgaben und Arbeiten genau anfallen, und haben diese dann in Posten aufgeteilt wie Präsidium, Finanzen, Öffentlichkeitsarbeit und Mittelbeschaffung. Als Zweites haben wir gelernt, klar umrissene Aufträge zu formulieren. So fragen wir Mitglieder an, ob sie zeitlich begrenzte Aufgaben übernehmen können. Ausserdem haben wir angefangen, einzelne Arbeiten auszulagern, auch wenn es etwas kostet. So wird eine Journalistin die redaktionelle Betreuung unseres Bulletins übernehmen.

Was würden Sie ändern Organisationen in ähnlichen Situationen raten?

Neutrale Beratung von aussen entspannt vieles. In schwierigen Situationen ist es sehr hilfreich, eine Fachperson beizuziehen. Die Beratung hilft, sich Strukturen und Abläufe bewusst zu machen und so neue Wege zu finden. Man beginnt, gemeinsam laut zu denken.

vitamin B bietet fachlichen Input in Fragen der Organisationsentwicklung. Die Dienstleistung steht insbesondere kleinen sozialen und soziokulturellen Organisationen mit äusserst beschränkten Mitteln offen. Von diesem Angebot profitierte auch der Verband Dyslexie Schweiz.

FRAGE & ANTWORT

Wer haftet für die Schulden des Vereins?

Sind die Schulden höher als das Vereinsvermögen, haften die Mitglieder zu gleichen Teilen persönlich und unbeschränkt mit ihrem privaten Vermögen – es sei denn, diese «Bruchteilshaftung» wird durch eine klare Begrenzung der Beitragspflicht vermieden. Geregelt ist die Haftungsfrage in Artikel 71 des ZGB: «Die Beiträge der Mitglieder werden durch die Statuten festgesetzt. Solange es an einer solchen Festsetzung fehlt, haben die Mitglieder die zur Verfolgung des Vereinszweckes und zur Deckung der Vereinsschulden nötigen Beiträge zu gleichen Teilen zu leisten.»

«Der Verein haftet ausschliesslich mit dem Vereinsvermögen.» Achtung: Diese Formulierung gilt nur dann, wenn sich die Beitragspflicht der Mitglieder aus den Statuten objektiv ableiten lässt. Dies ist eindeutig der Fall, wenn der Beitrag statutarisch fixiert wird. Der Hinweis, dass die Mitgliederbeiträge in einem separaten Reglement oder an der jährlichen Mitgliederversammlung festgesetzt werden, genügt allein noch nicht. Die Beschlüsse müssen auch tatsächlich erfolgen und nachvollziehbar sein.

Elvira Benz, Unternehmensberaterin, shelter AG

KIOSK

Suchen und finden

«Wie gewinnen wir neue Freiwillige?» Die Tagung von «Zürich freiwillig» befasst sich mit einem Dauerbrenner in vielen Organisationen. Im Zentrum steht die Frage, was unbezahltes Engagement attraktiv macht und was Freiwillige motiviert. Die Tagung will Erfolgsfaktoren der Arbeit mit Freiwilligen herauschälen und innovative Ansätze präsentieren. Die Tagung findet am 25. September 2002 in Zürich statt. Information und Programm bei Kontaktstelle für Freiwilligenarbeit, Len Michel, Telefon: 01 246 60 32, E-Mail: len.michel@sd.stzh.ch

Engagement belegen

Wer ehrenamtlich in einem Vorstand tätig ist, holt sich Qualifikationen. Allerdings sind diese selten schwarz auf weiss belegt. Der Sozialzeit-Ausweis schafft hier Abhilfe. Das «Arbeitszeugnis» für soziales Engagement bewertet Tätigkeiten und Erfahrungen nach einheitlichen Standards. Möchten Sie den Sozialzeit-Ausweis in Ihrer Organisation einführen? Die Website der Fachstelle für Freiwilligenarbeit der evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich sagt Ihnen, wie vorzugehen ist: www.zh.ref.ch/freiwillig

VITAMIN BAUSTEIN

Erreichen wir unsere Ziele? Selbstevaluation als Instrument der Qualitätsentwicklung

Sie wollen die Qualität Ihrer Arbeit überprüfen und erkennen, wo Entwicklungsbedarf besteht? Ein geeignetes Instrument dazu ist die Selbstevaluation. Sie stellt sicher, dass Ihre Organisation über das eigene Handeln und dessen Wirksamkeit nachdenkt.

Rahmenbedingungen festlegen

Zuerst machen Sie eine grobe mehrjährige Evaluationsplanung. Denn eine nachhaltige Wirkung erzielen Sie mit verschiedenen kleinen Evaluationsvorhaben, die Sie auf mehrere Jahre verteilen. Dann bestimmen Sie eine Steuergruppe. Diese ist verantwortlich für Planung und Durchführung der ersten Evaluation und für die Kommunikation der Ergebnisse. Sie klärt die Rahmenbedingungen bzw. erarbeitet einen entsprechenden Vorschlag zuhanden des Vorstandes.

Relevante Fragen

Die Steuergruppe und der Vorstand legen gemeinsam wenige relevante Fragen für die erste Evaluation fest. Wichtig sind vier Themenkreise:

- Welche Ergebnisse erzielen wir?
- Mit welchen Ressourcen arbeiten wir?
- Auf welchen Wegen erzielen wir unsere Ergebnisse?
- Entspricht unser Angebot einem Bedürfnis?

Vielleicht sind Ihre wichtigsten Ziele und Aufgaben bereits beschrieben im (Leistungs-)Auftrag, im Leitbild oder in der Jahresplanung. Im einfachsten Fall wurde damals auch festgelegt, woran Sie messen wollen, ob Sie Ihre Ziele erreicht haben. Anhand dieser Indikatoren können Sie das jetzt überprüfen und feststellen, wo Verbesserungen nötig sind.

Aussagekräftige Daten

Im nächsten Schritt überlegt die Steuergruppe, welche quantitativen und qualitativen Daten unbedingt nötig sind, um die Fragen zu bearbeiten. Die Wege, wie Sie zu Ihren Daten kommen, und die Schlussfolgerungen, die Sie daraus ziehen, müssen für Dritte nachvollziehbar sein. Interessante Daten finden Sie in bestehenden schriftlichen Unterlagen wie Jahresberichten und -rechnungen, Bilanzen, Verträgen, Budgets, Konzepten oder Protokollen. Können Sie zusätzlich notwendige Daten durch mündliche oder schriftliche Befragungen im gewünschten Zeitraum beschaffen? Oder müssen Sie dazu regelmässige Statistiken führen? Übergeben Sie einzelnen MitarbeiterInnen konkrete Aufträge für Teile der Datenerhebung. Und: Schauen Sie auch, wie es andere Organisationen machen.

Gemeinsam nachdenken

Herzstück der Selbstevaluation ist eine Veranstaltung, an der eine Gruppe von Menschen über die geleistete Arbeit und ihre Wirkung nachdenkt. Das kann ein halbtägiger Workshop oder eine mehrtägige Retraite sein. Für eine möglichst vielfältige und vollständige Sicht beziehen Sie alle Menschen ein, die am Gelingen des Auftrags Ihrer Organisation beteiligt sind.

Innensicht und Aussensicht

Für die Innensicht sind das MitarbeiterInnen, die in unterschiedlichen Funktionen tätig sind. Für die Aussensicht sind es Personen, die für Ihre Arbeit wichtig sind: Fachleute anderer Organisationen, Kundinnen bzw. Benutzer des Angebots und GeldgeberInnen. Diese Menschen können an der Veranstaltung teilnehmen oder in der Phase der Datensammlung berücksichtigt werden. Der Ort der Veranstaltung soll ein entspanntes, angeregtes Arbeitsklima fördern.

Gemeinsam lernen

Die Evaluationsveranstaltung ist gut vorbereitet, Sie können sich jetzt auf das Wesentliche konzentrieren: das gemeinsame Lernen. Voraussetzung dazu ist wechselseitiges und respektvolles Einanderzuhören. Unsicherheiten müssen Platz haben dürfen, sie sind hier wichtiger als Wissen. Der Stolz auf die eigenen Leistungen und die Suche nach Verbesserungsmöglichkeiten sollten sich die Waage halten.

Schlüsse ziehen und umsetzen

Die Resultate der Datensammlung und die Ergebnisse der Veranstaltung fassen Sie in einem schriftlichen Bericht zusammen. Die Umsetzung der Schlussfolgerungen müssen die Verantwortlichen in der Linie leisten. Vergessen Sie nicht festzuhalten, wer die Umsetzung überprüft. Zum Schluss informiert die Steuergruppe alle an der Selbstevaluation Beteiligten. Ihr Auftrag ist damit abgeschlossen und geht an den Vorstand zurück. Für das nächste Evaluationsvorhaben kann die (neue) Steuergruppe auf die gemachten Erfahrungen zurückgreifen.

Dr. Beatrice Hess
Sozialwissenschaftlerin und Organisationsberaterin BSO
(www.beatricehess.ch)

Literatur

Anton Strittmatter: Qualitätsevaluation in der «Schulszene Schweiz». In: Beucke-Galm, Fatzer, Rutrecht: Schulentwicklung als Organisationsentwicklung. Köln 1999, S. 329–342.

Link

Den ungekürzten Artikel mit einem zusätzlichen, praxisnahen Beispiel finden Sie unter: www.vitaminB.ch/frameset/ratgeber_bausteine.html

Ihre Selbstevaluation Schritt für Schritt

V = Vorstand ST = Steuergruppe

Aufgabe	Verantwortliche	Termin
Mehrfachjährige Evaluationsplanung Ziele – Themen – Häufigkeit	V	
Steuergruppe einsetzen für das erste Evaluationsvorhaben • 2–4 Personen, die in verschiedenen Funktionen tätig sind • Aufgaben und Kompetenzen der Steuergruppe klären	V	
<i>Erstes Evaluationsvorhaben</i>		
Rahmenbedingungen • Klären von Rahmenbedingungen: Ziele – mögliche Konsequenzen – Rollen – Termine – Aufwand – Berichterstattung (wer, wie, an wen) – Kommunikation • Informieren über Rahmenbedingungen	ST/V	
	ST	
Fragestellung festlegen und Indikatoren bestimmen (evtl. externe Beratung beiziehen)	ST/V	
Datensammlung organisieren und Daten auswerten	ST	
Evaluationsveranstaltung vorbereiten und durchführen • Wer: Vielfalt, Innen- und Aussensicht • Wie: Zeitbedarf? interne oder externe Moderation? • Wo: Raum reservieren (Personenzahl, evtl. Gruppenräume, technische Infrastruktur, Verpflegung) • Wann: Datum festlegen und bekannt geben • Einladung verschicken	ST	
Nachbereiten • Veranstaltungsprotokoll mit Ergebnissen und Pendenzen (was, wer, bis wann) • Schriftlicher Bericht über Datenerhebung und Veranstaltung • Information gegen innen und aussen	ST	
Abschliessen • Evaluieren der Arbeit der Steuergruppe • Auftrag an Vorstand/Linie zurückgeben	ST	
Umsetzen der Konsequenzen	Linienverantwortliche	
<i>Zweites Evaluationsvorhaben</i>		
Rahmenbedingungen ...	ST/V	