

Einige Überlegungen zur Zukunft der Geschäftsführung in der basa

Ausgangssituation

Ich habe verschiedene Gründe genannt, warum ich mit meinen Änderungsansinnen an den Verein herangetreten bin:

- a) Ich habe die 60 überschritten und möchte mit 63 aus dem angestellten Berufsleben aussteigen. Fragen der Nachfolge sollten frühzeitig angegangen werden.
- b) Dies um so mehr, als meine Rolle im Verein immer größer, meine Aufgaben immer umfassender wurden. Dies hat verschiedene Gründe: Einerseits bin ich oft genug nach dem Motto verfahren, „Dann mache ich es halt selber“, wenn es irgendwo nicht ausreichend funktionierte; zum anderen habe ich angesichts knapper werdender (finanzieller) Ressourcen Dinge übernommen, die notwendig zu erledigen waren, aber für die keine anderen personellen Ressourcen da waren.
- c) Dies geht mir zunehmend an die Substanz, was nicht nur eine Frage von Zeitkontingenten ist, sondern auch eine von Einsatz und Energie. Auch wenn ich in der letzten Zeit viel Anerkennung eingeheimst habe, wie gut ich doch alles machen würde, sehe ich das anders, nämlich als ein Jonglieren zu vieler Bälle oder den Versuch, sich mit einer zu kurzen und schmalen Decke zuzudecken.

In der jetzt begonnenen Nachdenkphase über Änderungen im Geschäftsbereich sehe ich die Chance, dass wir uns ohne Hast und Hektik neu aufstellen können. Dazu müssen wir auf verschiedenen Ebenen nach Ressourcen an Arbeitszeit und –kraft sowie Fähigkeiten und Interesse an bestimmten Aufgaben schauen. Und schließlich stellt sich daran auch die Frage nach eventuellen Anpassungen unserer Organisationsstruktur.

Themenfelder

„Er bzw. sie [der/die Gf] vertritt die Gesamtinteressen des basa e.V. nach innen und außen. Aufgaben sind insbesondere:

- a) Vorbereitung und Einladung der MV; Gewährleistung des Informationsflusses;
- b) Vorbereitung und Einladung der GEFA-Sitzungen; Gewährleistung des Informationsflusses;
- c) Aufstellung und Controlling des basa-Haushaltsplanes
- d) Erstellen der Bilanz (Jahresabschlussrechnung)
- e) Koordination der Öffentlichkeitsarbeit, insbesondere des Jahresberichtes
- g) Koordination der Projektentwicklung
- h) Koordination der Personalentwicklung
- g) Gesamtplanung und Organisationsentwicklung (*aus der GO*)

Ich hatte kürzlich 6 Themenfelder genannt, unter die ich meine Aufgaben subsummierte:

- (Organisation der) Außenvertretung
Vertretung gegenüber Kreis, Land, Bund, anderen Organisationen, besonders bzgl. JBH. Das geht weit hinaus über oben genannte Koordination. Ich finde – gerade mit dem Hochtaunuskreis – die Zusammenarbeit auch nicht einfach und anstrengend. Neben Kontakten und Gesprächen geht es auch um Fragen der allgemeinen Öffentlichkeitsarbeit: Webseite, Flyer, Berichte usw.
- (Organisation der) Kommunikation nach innen
Hier nennt die GO dezidiert Gefa und MV, vor allem auch unter dem Aspekt des Informationsflusses. Protokollwesen und Infoweitergabe über die Webseite funktioniert m.E. gut, auch wenn Verbesserungen möglich sind (Protokolle tw. direkt verschicken, Kommunikation problematischer Fragen mit betroffenen Kollegen...)
- Finanzwesen (Haushalt, Controlling, Liquidität)
Planung, Controlling und Jahresabschluss sind in der GO genannt, Liquiditätsplanung fehlt. Hier komme ich einigermaßen klar, weil ich weiß, welche Mittel wann kommen müssen und mit relativ grobem Überblick steuern kann. D.h. ich arbeite ohne monatliche oder Quartals-Zwischenberichte. Zu kurz kommt (bei mir wie in der Verwaltung) die zeitnahe Arbeit an den Jahresabschlüssen. Zu viel fällt aktuell an, als dass wir die Jahresabschlüsse mit angemessener Priorität versehen würden. So hängen wir – mit den offiziellen bschlüssen – immer in der dreiJahresschleife, so wie jetzt auch gerade.

- Projektentwicklung, bes. JBH
Statt Koordination: Das ist leider erheblich mehr. In der JBH geht praktisch nichts ohne mich, was seit über 10 Jahren in diese Richtung – trotz Gegenwehr – gewachsen ist. In der Polbil ist es glücklicherweise anders: Da frage ich nur mal nach, helfe bei einer Kalkulation oder lese mal redigierend einen Text.
- Qualitätsentwicklung
Das Thema hatten wir Erstellung der GO noch nicht im Sprachgebrauch; aber wir hatten Organisationsentwicklung genannt. Wir haben zwar eine QM-Beauftragte ernannt, die aber zu weit weg ist von Anspach, Friedrichsdorf und damit der Mehrheitspraxis. Hier sind Themen am Schleifen, was wir anders lösen müssten.
- Personalentwicklung + -fürsorge
Dies überschneidet sich tw. mit Projektentwicklung und Qualitätsentwicklung.
Personalentwicklung geschieht nicht mit ausreichender Regelmäßigkeit und Konsequenz. Tw. habe ich mir hier organisatorische Hilfe über Angela geholt.

Eigentlich müsste noch ein siebter Bereich genannt werden: Sonstiges, Verschiedenes oder Kleinigkeiten. So saß ich heute an der jährlichen Heizkostenabrechnung für das JUZ (an die Gemeinde gerichtet). Manche Zuständigkeiten für Teilthemen haben wir auch an andere verteilt; so checkt Martin regelmäßig die Arbeitszeitblätter; Martin und Lorna kümmern sich um Öffentlichkeitsarbeit via NAN.

Arbeitsverteilung und Organisation

Von meinen Interessen her hatte ich gesagt, dass ich mich gerne auf die Felder Binnenkommunikation, Finanzwesen und Qualitätsentwicklung beschränken würde. Gleichzeitig hatte ich darauf hingewiesen, dass ich nicht sehe, dass basa (womöglich deutlich) mehr Geld in die Hand nehmen könnte zur Finanzierung von Gf-Aufgaben. Meine Stelle ist derzeit noch mit 19 Wochenstd. (48,7% einer 1/1-Stelle) aus Verwaltungsumlagen und

-pauschalen bezahlt, je 4 Stunden werden über KompAg und 2. Chance getragen (Leitung, Administration), was aber auch ziemlich genau dem Arbeitsanfall entspricht.

Andere Träger (Beispiel Felsberg) rechnen die Gf-Stellen in Projekte ein, d.h. zweigen sie von sozialpädagogischen oder anderen Stellenanteilen ab; ähnlich müssten wir m.E. auch denken. D.h., dass geschaut werden muss

- a) Wo sich zeitliche Ressourcen freischaffen lassen durch Reduktion von bisher ausgeübten Tätigkeiten oder andere Aufgabenverteilung in Teams
- b) Wo Qualifikationen, Fähigkeiten und Neigungen zu welchen Aufgabenbereichen liegen

Geschäftsführung und Gefa

„Der Geschäftsführende Ausschuss Basa e.V. (GEFA) besteht aus mindestens fünf Personen: 1 basa-Geschäftsführer(in), 1 vom Vorstand gewähltes Vorstandsmitglied, sowie mindestens 3 weiteren durch die Mitgliederversammlung gewählten Mitarbeiter(inne)n.“ (*aus der GO*)

Die Umsetzung der oben angerissenen Überlegungen hätte Folgen auch für Geschäftsführung und Gefa. Derzeit ist der Gefa besetzt mit (theoretisch) einem Vorstandsmitglied, dem Gf und 4 weiteren auf 1 Jahr gewählten Menschen. Zusätzlich haben wir beschlossen, dass der/die Qualitätsbeauftragte Teil des Gefa sein soll.

Der Gefa war nicht immer so besetzt; ursprünglich waren außer Gf und Vorstand die beiden Einrichtungsleiter(innen) und 2 weitere Menschen im Gefa, von denen je eine(r) in Anspach und eine(r) in Oberursel gewählt wurde. Im Prinzip sind wir frei, was die Zusammensetzung des Gefa angeht.

Menschen, die Geschäftsführungsaufgaben wahrnehmen, sollten auch im Gefa sitzen. Auf wieviel Schultern Aufgaben verteilt werden können und sollen, ist dabei eine wichtige Frage; denn wenn alle diese längerfristig (z.B. vier) im Gefa sitzen, sollte trotzdem noch Platz für mindestens 2 gewählte Menschen sein.

Es würde dabei aber wenig Sinn machen (gerade im Hinblick auf die Außenwahrnehmung), eine Vielzahl von Geschäftsführern einzusetzen (obwohl zwei auch funktionieren kann, auch in der Außenwahrnehmung, Beispiel Felsberg oder Starthilfe).