



Workshop 2

u^b

b
UNIVERSITÄT
BERN

Personalbezogene Entscheidungsprozesse im Sportverein

Christoffer Klenk &
Siegfried Nagel





Agenda

I. Einführung

- Umgang mit Personalproblemen
- Entscheidungspraktiken

II. Arbeitsphase

- Reflexion Personalmanagement im eigenen Verein/Verband
- Erfahrungsaustausch innerhalb Kleingruppen

III. Diskussion

- Zusammenstellung Ergebnisse
- Diskussion erfolgreiches Personalmanagement
- Abschluss und Ausblick

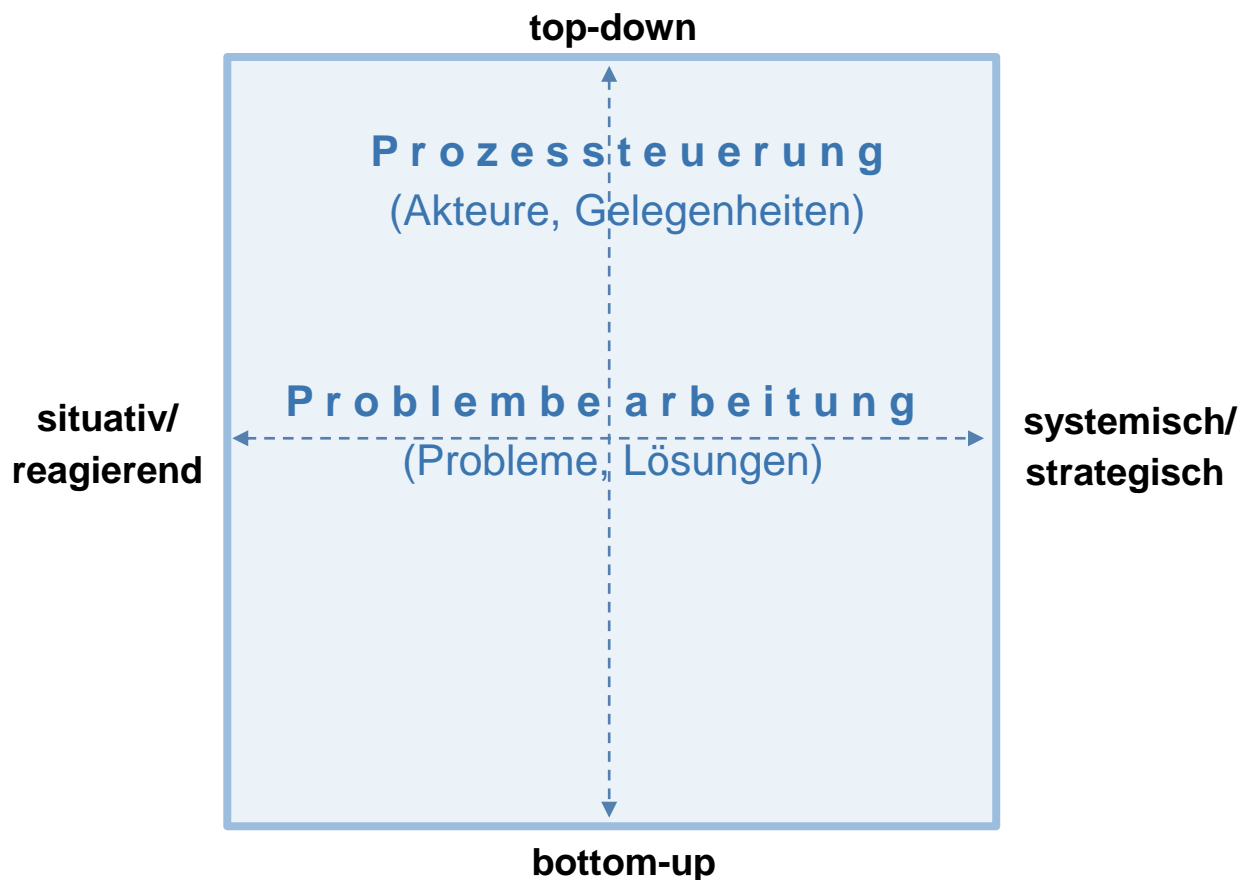


Einführung

Personalprobleme & Entscheidungspraktiken

u^b

b
UNIVERSITÄT
BERN





Arbeitsphase

Reflexion des Personalmanagements im eigenen Verein/Verband

u^b

b
UNIVERSITÄT
BERN

Prozessteuerung

- Welche Akteure sind in den Entscheidungsprozessen beteiligt? (*Akteure*)
- In welchem Rahmen finden die Entscheidungsprozesse statt? (*Gelegenheiten*)
- Erfolgt die Prozessteuerung top-down oder bottom-up?

Problembearbeitung

- Wie werden Personalprobleme identifiziert und deren Ursachen analysiert? (*Probleme/-diagnose*)
- Wie und welche Lösungen werden erarbeitet? Werden auch Alternativlösungen diskutiert? (*Lösungen*)
- Erfolgt die Problembearbeitung situativ-reagierend oder systemisch-strategisch?

Erfolg

- Inwiefern haben sich die Lösungen bewährt? Konnte dadurch das Personalproblem gelöst werden?

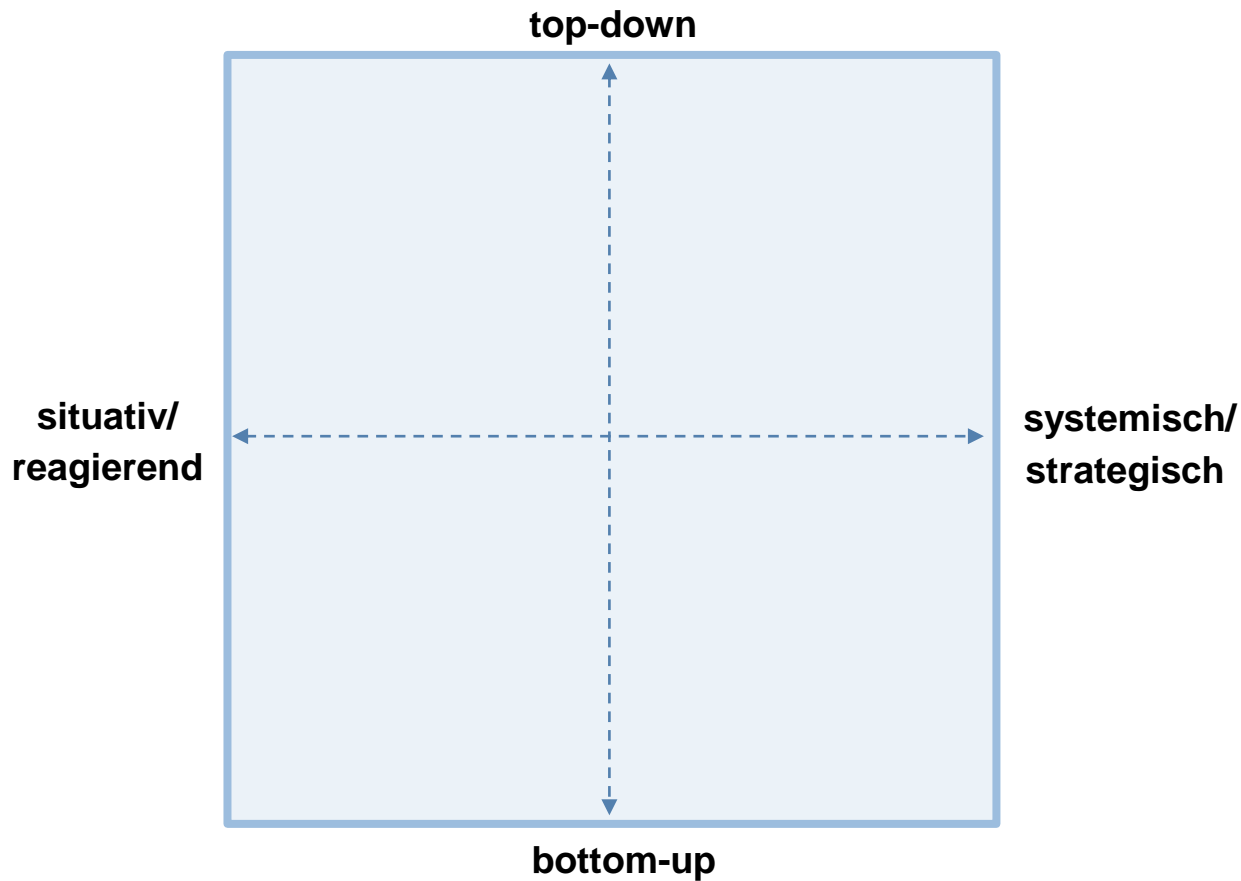


Diskussion

Ergebnis Entscheidungspraktiken

u^b

b
UNIVERSITÄT
BERN





Diskussion

Bedingungen für ein erfolgreiches Personalmanagement

Was sind fördernde und hemmende Faktoren für ein erfolgreiches Personalmanagement bzw. Entscheidungsprozesse?

<p>Fördernde Faktoren (+)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Schnuppertätigkeit, Fehlertoleranz - Support - Aufgabenbeschrieb - Kinder im Verein integriert - Verein ist erfolgreich - Aufgabenteilung - Funktionärsförderung - Kommunikation - Passung an Vereinskultur - Freiräume - Administrative Entlastung - Bonussystem - Gegenseitiges Kennenlernen - Gesellige Anlässe - GöttiSystem
<p>Hemmende Faktoren (-)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fehlendes Stellenprofil - Fehlender Aufgabenbeschrieb - Information über Demissionen - Altersstruktur, «Sesselkleberei»



Abschluss

Faktoren für ein zielgerichtetes Personalmanagement

Prozessesteuerung	Funktion
<p>Akteure</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ klare Definition von Aufgaben und Zuständigkeiten ▪ zentrale vereinspolitische Akteure für Gesamtprozess und einzelne Prozessphasen <ul style="list-style-type: none"> - dominante Einzelakteure mit/ohne Amt - formale/informelle Akteursgruppen/-koalitionen - Vereinsmitglieder 	<ul style="list-style-type: none"> - Prozesskoordination - Initiierung, Gestaltung, Steuerung - Ideenentwicklung, Vorabsprachen - Ideenvorschläge, Abstimmung
<p>Gelegenheiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Geeignete Plattformen für einzelne Prozessphasen ▪ Zusammenspiel formaler Gelegenheiten (Vorstand, Gremien, Kommissionen/Ausschüsse etc.) ▪ Verlagerung bestimmter Arbeitsschritte in informelle Gelegenheiten 	<ul style="list-style-type: none"> - Prozesseffektivität - Unterstützung, Absicherung - Prozessbeschleunigung, Entscheidungsvorbereitung



Abschluss

Faktoren für ein zielgerichtetes Personalmanagement

u^b

b
**UNIVERSITÄT
BERN**

Problembearbeitung	Funktion
<p>Problem/-diagnose</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Übersicht/Prognosen der Personalsituation ▪ Ursachenanalyse von Personalproblem(en) ▪ Bestimmung Handlungsbedarf ▪ Überführung in Entscheidungsprozess 	<ul style="list-style-type: none"> - proaktive Problemidentifikation (Verminderung Zeitdruck) - Informationsbasis für Lösungsweg - Definition Entscheidungsprozess - Vorbereitung der Problemlösung
<p>Lösungen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lösung(en) in Abhängigkeit der spezifischen Strukturen, Ressourcen und Kultur wählen ▪ Diskussion von Alternativlösungen ▪ Information und Kommunikation ▪ Planung der Umsetzung ▪ Evaluation 	<ul style="list-style-type: none"> - Akzeptanz, Erfolg und Nachhaltigkeit - Entscheidungsspielraum vergrössern - Transparenz und Akzeptanz schaffen - Anwendung der Lösung gewährleisten - Wirksamkeit der Lösung prüfen

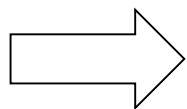


Abschluss

erfolgreiches Personalmanagement

u^b

b
**UNIVERSITÄT
BERN**



Abstimmung und Anpassung an die spezifische Struktur und Kultur des Vereins/Verbands !!

Torsten Schlesinger, Christoffer Klenk und Siegfried Nagel



**Vielen Dank für Ihr Interesse
und Ihre Mitarbeit!**