

Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Birgit Lohmann

Strukturentwicklungsprozess dvb21

Achim Wagner

dvb-Strukturreform 2004



Jahrestagung des dvb
6. November 2004
in Pfedelbach-Untersteinbach

Birgit Lohmann, hat nach der Ausbildung an der FH Mannheim als Beratungsanwärterin zunächst 5 Jahre in einer kleinen Geschäftsstelle der BA als einzige Berufsberaterin gearbeitet, seitdem ist sie Leiterin eines BIZ. Hier schätzt sie die Koppelung von beraterischem Tun im täglichen direkten Kontakt zu den BesucherInnen und andererseits Organisations- und Konzeptarbeiten. Tiefgreifende Beratungsarbeit hat sie parallel zur Berufsarbeit immer in ehrenamtlicher kirchlicher Tätigkeit geleistet. Eine Supervisionsausbildung 1992-95 war eine fast folgerichtige Entwicklungsstufe und eine lohnende Investition. In den dvb ist sie bereits im 3. Ausbildungsjahr eingetreten, vor ca. 25 Jahren. In den 90er Jahren Mitglied des Landesvorstand NRW, seit 1992 durchgängig als Redakteurin für die Zeitschrift „dvb-forum“ aktiv. Auch nach der Wahl zur Bundesvorsitzenden im November 2004 wird sie dem Redaktionsteam treu bleiben.

Achim Wagner, ist seit 1983 bei der BA beschäftigt, seit 1993 als Berufsberater, seit 1999 registriert im dvb-Berufsberatungsregister. Von 2001-02 hat er eine Weiterbildung zum Laufbahnberater (ZLM) nach dem Zürcher Laufbahnberatungs-Modell erfolgreich durchlaufen. Im Institut für Angewandte Laufbahnpsychologie (IAL), dem Träger der Weiterbildung ist er seit 2003 Mitglied der Institutsleitung. Im dvb ist er seit 1998 stellvertretender Vorsitzender und Fortbildungsreferent.

Gliederung

Birgit Lohmann

Strukturentwicklungsprozess dvb21 – warum · weshalb · wieso? –

- Damit etwas gleich bleibt, muss es sich ändern 3
- „Wegbereiter“ des Entwicklungsprozesses 4
- Der Verband für BerufsBERATUNG lässt sich beraten 5
- dvb21 – der Strukturentwicklungsprozess 7
- Prozessabschluss: die neue Satzung 8
- Abbildung der „dvb-Tiere“ 9

Achim Wagner

Am Ziel: dvb-Strukturreform 2004 verabschiedet

- Eine historische Stunde für den dvb 11
- „dvb bleibt dvb“ – und erweitert gleichzeitig seinen Verbandsnamen 11
- Die Mitgliederrechte werden gestärkt 12
- Aus Landesgruppen werden Regionalgruppen 12
- Mitglieder können zusätzlich auch Fachgruppen bilden 12
- Die Kräfte im Bundesvorstand werden gebündelt 12
- Projektarbeit gewinnt an Bedeutung 13
- Verbandskonferenz – ein Forum zur Formulierung der Verbandspolitik 13
- Die Satzung ist verabschiedet – wie geht es weiter? 13

Birgit Lohmann

Nomen est omen

15

(erschien in der Dokumentation zur JAT 2004 und im dvb-info 3/2004)



Herausgeber der Reihe dvb-script:
dvb • Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.
© Schwerte • Düsseldorf • 2005

Birgit Lohmann

Strukturentwicklungsprozess dvb21 – warum · weshalb · wieso? –

Bericht zum TOP 5 der Bundesdelegiertenversammlung
am Samstag, 6. November 2004

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Damit etwas gleich bleibt, muss es sich verändern!

Ich möchte euch und Ihnen jetzt ein wenig die Geschichte erläutern, die hinter dem Strukturentwicklungsprozess dvb21 und der neuen Satzung steht, über die heute Nachmittag entschieden wird. Ich tue das gern aus drei Gründen:

- Erstens war und ist es mir ein Anliegen, dass der dvb mit der durch diesen Veränderungsprozess erzielten Ergebnissen besser positioniert ist für seine Aufgaben als bisher – ich mache keinen Hehl daraus: davon bin ich fest überzeugt.
- Zweitens war ich als Redakteurin des forum abwechselnd (meist mit Vera Landua) Teilnehmerin der regelmäßigen Sitzungen des erweiterten Vorstands und habe die Ereignisse und Diskussionen dort miterlebt – zwar direkt, aber aufgrund des beratenden Status der forum-Redaktion, also ohne Stimmrecht, auch mit einer gewissen Distanz, die mir die Notwendigkeit dieses Strukturentwicklungsprozesses sehr deutlich machte – meiner Wahrnehmung nach war nach 48 Jahren „Sand im Getriebe“.
- Ja, und drittens habe ich selbst auch nach Entscheidung des erweiterten Vorstandes, also des geschäftsführenden Bundesvorstandes und der Landesgruppen, für diesen Strukturentwicklungsprozess in einer Arbeitsgruppe und vielen E-Mail-Kontakten aktiv daran mitgearbeitet, es ist also mit ein wenig auch „mein Werk“.

Insofern will ich hier für euch und Sie alle noch einmal skizzieren, wie – möglicherweise nicht für alle nicht immer so deutlich geworden – von Ihren dvb-Funktionären für die Zukunft des Verbandes ge- und was erarbeitet worden ist – nicht nur natürlich – und zwar von allen neben der originären Arbeit, der geschäftsführende Bundesvorstand und die Ausschuss-Vorsitzenden werden von der originären dvb-Arbeit ja später in den TOP 7 – 10 berichten (nachzulesen in der Dokumentation JAT 2004).

Als ich mich darauf vorbereitete, diesen Strukturentwicklungsprozess hier sozusagen Revue passieren zu lassen, habe ich mich noch einmal in das Bundes-Info 2/2004 vertieft, in dem Achim Wagner auf ca. 3 Seiten den Prozess zusammengefasst hat, ausgehend von den immensen Veränderungen, die im Feld des dvb passierten: Fall des Beratungsmonopols, dann die fachliche und organisatorische „Entwicklung“ der Berufsberatung innerhalb der Bundesagentur für Arbeit und auch außerhalb von ihr (Das Wort Entwicklung mit in seiner positiven Wortbedeutung ist hier vielleicht nicht so richtig...). Dann habe ich mir die Protokolle der Sitzungen des erweiterten Vorstandes ab April 2000 noch einmal querlesenderweise zu Gemüte geführt. Und letztlich das Protokoll des Workshops Anfang Februar 2002, der Grundlage und Grundstein für eine Optimierung des dvb darstellt.

„Wegbereiter“ des Entwicklungsprozesses

Mehrere „Wegbereiter“ des Prozesses und Gründe für die dvb-Umgestaltung werden darin deutlich:

- Der Gedanke an Satzungsänderung ist nicht neu gewesen: es gab in der Vergangenheit immer mal Anlässe, einen Blick auf die Satzung zu nehmen, die in einigen Punkten nicht mehr dem Stand der aktuellen Erfordernisse entsprach – es ergaben sich im Laufe der Arbeit „Merkmale“ für die Zeit, wenn man denn mal an eine Satzungsänderung geht – da dies nicht so mal eben geschehen kann, sondern mit Eintragung in das Vereinsregister formale und Kosten verursachende Wege nehmen muss, sollte die Aktualisierung dann auch längerfristig eine tragfähige Grundlage für die Verbandsarbeit sein – insofern sammelte man schon einige Zeit.
- Der Verband hat sich angesichts der Verschlechterung des Beratungsklimas in der Bundesagentur eine immense Bandbreite an Aktivitäten auf die „to do-Liste“ geschrieben, hat viel Engagement, Sachverstand und Ideen, die umzusetzen aktiv Mitarbeitende und auch Geld voraussetzen – beides hat der Verband nur in begrenztem Maße und so konnte man nicht personell oder finanziell mal eben verstärkte Ressource aufstellen. Wollen und personell tun können stehen in einem Missverhältnis.
- Deutlich wird dies vielleicht durch praktische Erläuterung der Vorstandsarbeit alt: Auf Bundesebene ackerte – dieser Ausdruck fällt mir spontan ein, wenn ich in den Protokollen von der Komplexität und Genauigkeit der Sitzungen lese – und ich hab es ja auch erlebt – ackerte der erweiterte Bundesvorstand: 4 Mal im Jahr tagten an einem Wochenende von Freitagabend bis Sonntag 11 Uhr 17 bis 20 beteiligte Personen in unterschiedlichen Rollen. Ihre Zusammensetzung variierte von Sitzung zu Sitzung: der geschäftsführende Vorstand war mit den 5 Mitgliedern stabil, als Vertreter/in einer Landesgruppe, eines Ausschusses, des BBR oder der Redaktion kamen immer auch mal unterschiedliche Menschen – naturgemäß mit individuellen Blickwinkeln und Auffassungen, unterschiedlichem Informationsstand (selbst Erlebtes oder Erzähltes oder gar nur Gelesenes sind bekannterweise zwei paar Schuhe) und unterschiedlichem Hintergrund – diese Runde hatte jeweils eine immense Tagesordnung abzuarbeiten.

- Das Bild der unterschiedlichen Menschen mit unterschiedlichen Facetten ist → im Hinblick auf Vielfalt und auf die Möglichkeit breiter Fächerung von → Meinungen ein durchaus erstrebenswertes Bild, im Hinblick auf → Arbeitsfähigkeit und -ökonomie allerdings im beschriebenen Rahmen eine Herausforderung, die nicht immer gelungen ist.
- Seit längerem verstärkt sich die Schwierigkeit, für die Vorstandsfunktionen InteressentInnen zu finden (und wir haben eigentlich 10 Vorstände mit je 5 Posten zu besetzen), die für eine Wahlperiode Freizeit und Energie in den Verband zu investieren bereit sind. Auch das Engagement der Mitglieder in Form von persönlicher Beteiligung an Treffen oder Versammlungen ist unter dem Strich nicht überwältigend. Das ist bei anderen Vereinen ähnlich, mag man sich relativierend sagen, aber auch: menschlicherweise ist angesichts eines zunehmend als anstrengender und wenig zufrieden stellend erlebten Arbeitsalltags die Bereitschaft geringer, sich noch in der Freizeit mit dem Beruf und beruflichen Themen auseinander zusetzen. Verdiente und zum Teil Jahrzehnte für den dvb aktiv Tätige planen einen Rückzug aus der Arbeit oder haben den Staffelposten schon übergeben an andere – und der aktive dvb-Nachwuchs steht nicht gerade Schlange!
- Ein wesentlicher Punkt scheint mir noch die Kommunikation innerhalb der dvb-Funktionsträger und auch im Kontakt zu den Mitgliedern zu sein: die bisherigen Kommunikationsstränge jenseits von Treffen, Sitzungen, Tagungen: sie konnten nach meiner Wahrnehmung entweder mit Erwartungen nicht Schritt halten oder aber die Themen sind angesichts der Komplexität in einem bundesweit agierenden Verein nicht über die technischen Hilfen vermittelbar, es brauchte also viel mehr das Gespräch, verbale Erläuterungen und persönlichen Austausch, der nötig, aber in dem benötigten Umfang nicht möglich ist bzw. in den bestehenden Strukturen zu wenig wahrgenommen wird – für den dvb nicht förderlich.

Das alles waren Gründe, die zum Innehalten führten und zunächst zu einem selbstkritischen Blick auf das innere Vereinsleben: Wollen und Tun, Anliegen und Umsetzung, Situationsbeschreibung dessen, was als wenig förderlich erlebt wurde.

Der Verband für BerufsBERATUNG lässt sich beraten

Mit dem Ergebnis, dass der Deutsche Verband für BerufsBERATUNG sich hat beraten lassen – im Sinne der optimalen Nutzung des Engagement und der finanziellen Mittel für den Verband hat er sich dem erfahrenen Blick einer menschlich und fachlich überzeugenden Organisationsberaterin geöffnet: am 2. und 3. Februar 2002 widmete sich der erweiterte Bundesvorstand, insgesamt 19 dvbler, mit Unterstützung von Fr. Reifenhäuser der Standortbestimmung und den Entwicklungsrichtungen des Verbandes als Organisation.

Nach Abklärung der Erwartungen und Festlegen der Arbeitsschritte haben wir mit Hilfe von Bildern die Vielfältigkeit unserer Organisation verdeutlicht, die vorhandenen Qualitäten bestimmt und die zu ergänzenden gesucht und bewertet. Ein weiterer Schritt

waren Konzeptüberlegungen zur Umsetzung der Qualitäten in der Struktur und Kultur des Verbandes und letztlich konkrete Umsetzungsüberlegungen.

Zur Veranschaulichung hier einige der Bilder, die jeweils den dvb darstellen, wie er damals als Gemeinschaftswerk von jeweils ca. 5 Teilnehmern dargestellt wurde – die Gruppen wurden nach Dauer ihrer aktiven dvb-Zeit gebildet, die wir jeweils so auf dem Buckel hatten und sollten den dvb als Tier darstellen. Wer Spaß dran hat, kann gern später mal genauer gucken– es war aufschlussreich! ((Schwarz-Weiß-Abbildungen siehe Seite 9 und 10)

Von den Tieren ausgehend und dem damit vorliegenden „Material“ haben wir es tatsächlich geschafft, am Samstagabend gemeinschaftlich eine Liste der anzugehenden Punkte erarbeitet zu haben, viele Anregungen für konstruktive Gestaltung der Vorstandssitzungen mitzunehmen und uns für die Entwicklung der dvb-Struktur einen Zeitplan zu geben, in dem mit verschiedenen Schritten reifen kann, was zur Optimierung der Organisation hilfreich ist.

Einen Eindruck von diesen Schritten vermittelt diese Übersicht.

| Prozessablauf | | | |
|----------------------|---|---|------------------|
| Schritt | Was? | Wer? | Bis wann? |
| 1 | Prozess formulieren, Arbeitsauftrag formulieren | gVor | 26. Februar 2002 |
| 1 | Projektbezeichnung festlegen | eVor | 09. März 2002 |
| | Konstituierung der ArbGr.1 | Susanne, Hubert, Achim | 09. März 2002 |
| | Konstituierung der ArbGr.2 | Rainer, Birgit, Claudia, Günter, Konni | 09. März 2002 |
| 2 | Messlatte für Veränderung formulieren: Probleme (Ist) und Ziele der Entwicklung | ArbGr. 1 | 15. April 2002 |
| 4a | Hieraus die Basisfragen zur Strukturveränderung formulieren (klar, offen, ohne Überforderung, interessant, mit Kommentaren) | ArbGr. 2 | 30. Juni 2002 |
| 3 | Diskussion über die Ergebnisse der ArbGr.1 und 2, anschließend Entscheidung, ob das Projekt fortgesetzt wird | eVor | August 2002 |
| 4b | Fertigstellen der Fragen für Fragebogen; Diskussion in den Landesgruppen; Präsentation/Werben auf der Bundesdelegiertenvers. 2002 | ArbGr. 2 plus weitere Personen, z.B. Helmut Bernett, hierbei Kontakt mit gVor | September 2002 |
| | Befragung und Diskussion | ArbGr. 2, Mitglieder, Landesgruppen | Ende Nov. 2002 |

| | | | |
|--|---|---|----------------------|
| | Mehrere Strukturpakete als alternative Vorschläge | ArbGr. 2 in mehreren Sitzungen, hierbei Kontakt mit gVor | Ende Februar 2003 |
| | Feedback und Diskussion | eVor; ArbGr. 1 vergleicht die Ergebnisse mit der im April 2002 formulierten „Messlatte“ (Schritt 2) | 1. eVor-Sitzung 2003 |
| | Diskussion in den Landesgruppen | Landesgruppen | 1. Halbjahr 2003 |
| | Entscheidung (möglichst nach Einarbeitung/Konkretisierung der Vorschläge aus den Landesgruppen durch ArbGr.2) | eVor | 3. eVor-Sitzung 2003 |
| | Umsetzung der Entscheidung: 1.) Einführung der neuen Strukturformen 2.) Vorbereitung Satzungsänderung | eVor, Landesgruppen | Ab 01.01.2004 |
| | Verabschiedung der neuen Satzung | Bundesdelegiertenversammlung | Herbst 2004 |

Das Reifenhäuser-Wochenende wurde damit Auftakt vieler zusätzlicher Aktivitäten, die in den erweiterten Vorstandssitzungen seitdem immer ein fester TOP waren. Es war eine ziemliche Fleißarbeit, Zusatzarbeit, die aber mir persönlich – und ich glaube, auch anderen - ging es so – gerne und in der Gemeinschaft mit den anderen auch mit Freude von der Hand ging – auf der Basis der Erkenntnisse, der Atmosphäre und der Absichten dieses Wochenendes. Immer das Ziel vor Augen, den dvb mit seinen begrenzten Ressourcen optimal aufzustellen.

Eingebunden waren immer alle eVor-Mitglieder und damit alle Landesgruppen – der eVor ist das genannte entscheidende ca. 17-Personen starke Vorstandsgremium bisher – und auch die gesamte Mitgliederschaft hat mitgewirkt: mit der Fragebogenaktion Ende 2002. Der Fragebogen ist allen dvblern damals mit Bitte um Rücksendung der persönlichen Einschätzungen zugeschickt worden. Eure und Ihre Meinungen und Rückmeldungen zu Zielen und Aufgaben des Verbandes, dem Informationsfluss bzw. den Kommunikationswegen und der Abfrage, ob bzw. welche Mitarbeitsbeteiligung man sich vorstellen könnte, flossen ein in die Überlegungen, wie wir unser Gebilde dvb (um)gestalten sollten und sind ein Auftrag an die Führung des Verbandes. 178 Mitglieder haben uns übrigens ihre Einschätzungen und Kommentare zur Verfügung gestellt.

dvb21 – der Strukturentwicklungsprozess

Ja, und nun ist Herbst 2004 und wir können mit Stolz sagen, dass wir die Mammutaufgabe bewältigt haben, in die alle Beteiligten Zeit, Kraft, innere und tatsächliche Auseinandersetzung, unermüdliche Suche nach dem besten der gangbaren Wege investiert haben: in dieser Versammlung steht die Verabschiedung der neuen Satzung des dvb an!

Mit den damit eingeführten Veränderungen kann meiner Einschätzung nach gelingen, die – um an das Reifenhäuser-Wochenende anzuknüpfen – als fehlend erlebten Qualitäten zu entwickeln und zu nutzen und mit den begrenzten Ressourcen eines Vereins besser und flexibler arbeiten zu können: Eckpunkte sind hier:

- den Zusammenschluss von Kolleginnen und Kollegen regional und fachlich nach Bedürfnissen und Vor-Ort-Engagement zu flexibilisieren,
- in einem kleineren (als das bisherige eVor-Gremium), aber größeren (als das bisherige gVor-Gremium) und überschaubaren Vorstand die Geschäfte zu führen,
- im neuen Gremium Verbandskonferenz die Anbindung Basis – Vorstand zu gewährleisten und einen Ort für die breite Fachlichkeit des dvb zu haben und
- letztlich die vielfache Bereitschaftserklärung zum zeitweiligen Arbeitseinsatz von interessierten Mitgliedern zu nutzen und deren Sachverstand in Projekten oder Arbeitsgruppen zu nutzen.

Viel Ausgestaltungsarbeit liegt noch vor uns, im Laufe der Erarbeitung der Satzung wurden etliche Punkte allerdings auch schon festgehalten für eine Verbandsordnung als ergänzendes Werk zur Regelung des inneren Vereinslebens – auch hier die Flexibilisierung, nicht in einer Satzung zu viel festzuschreiben, sondern auch in der Ausgestaltung schneller auf Entwicklungen reagieren zu können.

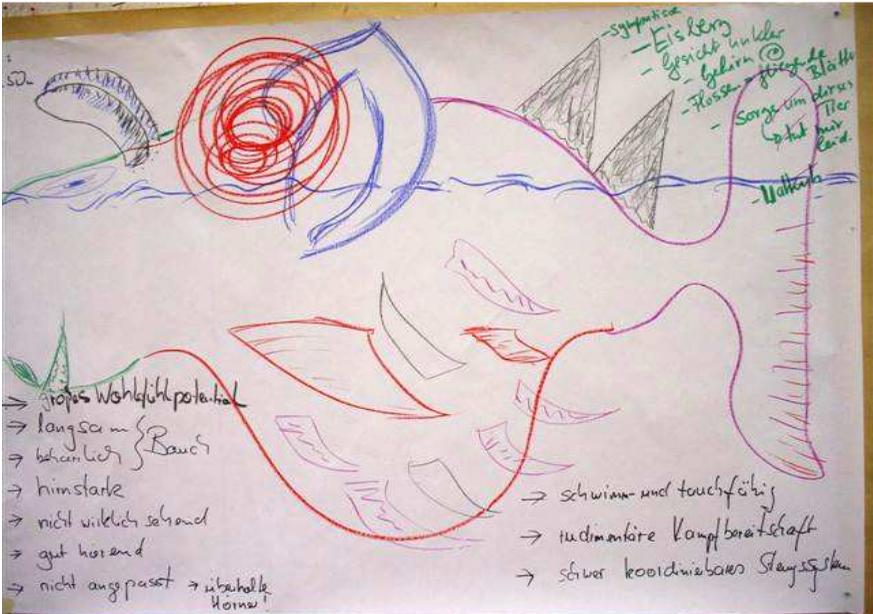
Prozessabschluss: die neue Satzung steht zur Abstimmung

Ich sehe dem sehr positiv gestimmt entgegen, eines hat sich doch für meine Einschätzung in der bisherigen Arbeit am „Gebilde“ dvb gezeigt. dass wir in einem guten Miteinander mit einem deutlichen gemeinsamen Ziel viel erreichen können.

Und die Bündelung von Kräften in klaren Strukturen fördert bei allem Engagement, das da ist, dann auch die Freude an der Sache, die Motivation zu Mitarbeit – eine unabdingbare Voraussetzung für ehrenamtliche Arbeit, finde ich!

Und damit können wir die Stärke erreichen, die wir für unsere Ziele und Aufgaben brauchen – ich danke euch!





Am Ziel: dvb-Strukturreform 2004 verabschiedet

Informationen für die Mitglieder über die Beschlüsse der
Bundesdelegiertenversammlung am 6. November 2004
im dvb-info 3/2004, Dezember 2004

Eine historische Stunde für den dvb

Mit dem Begriff „historisch“ sollte man vorsichtig umgehen, aber für die Verbandsgeschichte des dvb trifft diese Vokabel zu: Mit Verabschiedung der Strukturreform „dvb21“ traf die Bundesdelegiertenversammlung des dvb eine für die Weiterentwicklung des Fachverbandes sehr bedeutsame Entscheidung.

Ähnlich bedeutsame Entscheidungen sind rar in der dvb-Geschichte:

- 1956 und 1961 wurden die beiden Vorgänger-Organisationen des dvb. Die Deutsche Gesellschaft für Berufsberatung und Berufskunde“ und der „Berufsverband Deutscher Berufsberater“ gegründet.
- 1964 vereinigten sich beide Verbände zu einer Organisation mit dem umständlich klingenden Namen „Deutsche Gesellschaft für Berufsberatung und Berufskunde vereinigt mit dem Berufsverband Deutscher Berufsberater“
- 1969 benannte sich der Verband um – in „Deutscher Verband für Berufsberatung e.V.“.

Die Verbandsbezeichnung und die Verbandsstruktur, die damals beschlossen wurden, trugen die Arbeit des dvb von 1969 bis ... 2004, bis zum 06.11.2004.

Wie nun sieht der neue Verband aus, wie die Satzung, die beschlossen wurde?

„dvb bleibt dvb“ – und erweitert gleichzeitig seinen Verbandsnamen

Der Verband wird auch weiter unter dem vertrauten Kürzel „dvb“ segeln – aber gleichzeitig wird der Verbandsname erweitert auf „Deutscher Verband für „Bildungs- und Berufsberatung“. Die hierzu von den Delegierten geführte Diskussion erfolgte in großem Ernst unter Abwägung des Für und Wider – der von Birgit Lohmann hierzu ver-

fasste Beitrag in diesem dvb-info zeichnet die wesentlichen Gedankengänge nach (siehe Seite 15).

Die Mitgliederrechte werden gestärkt

Im neuen Verband wird die bisherige Delegiertenversammlung durch eine Mitgliederversammlung ersetzt – das bedeutet: Jedes Mitglied hat dasselbe Mitsprache- und Mitentscheidungsrecht im dvb. Diese Entscheidung wurde in sorgsamer Abwägung mit der Berücksichtigung von großen Reisstrecken für Verbandsmitglieder getroffen.

Aus Landesgruppen werden Regionalgruppen

Mit Inkrafttreten der neuen Satzung werden die bisherigen Landesgruppen als Regionalgruppen bezeichnet. Stärker noch als bisher wird betont, dass die regionalen Gliederungen des Verbandes das Gebiet eines Bundeslandes, das Gebiet mehrerer Bundesländer oder eines Landesteils umfassen können. Hinsichtlich des inneren Aufbaus haben die Regionalgruppen mehr Gestaltungsmöglichkeiten als die bisherigen Landesgruppen.

Mitglieder können zusätzlich auch Fachgruppen bilden

Mit dem Wegfall des früheren Berufsberatungsmonopols zum 01.01.1998 ist die bis dahin monolithische Berufsberatungslandschaft vielgestaltiger geworden. Außerhalb der Bundesagentur für Arbeit hat sich eine Vielzahl an Beratungsanbietern gebildet, die teilweise denselben Anspruch an Professionalität in der Beruflichen Beratung haben, gleichzeitig aber in ihrem Beratungsangebot, dem Beratungssetting und dem Beratungshintergrund sehr stark differieren. Auch innerhalb der Bundesagentur hat sich die Beratungsstruktur differenziert – anstelle der früheren Fachabteilung Berufsberatung ist eine Vielzahl an Teams getreten, die divergierende Fachaufgaben haben. Wir wollen, dass dvb-Mitglieder zusätzlich zu ihren Mitwirkungsmöglichkeiten in der Regionalgruppe und in der Mitgliederversammlung auch Fachgruppen bilden können, in denen sie ihnen wichtig erscheinende Aspekte Beruflicher Beratung besonders thematisieren.

Die Kräfte im Bundesvorstand werden gebündelt

Die bisherige Verbandsstruktur kannte einen 5-köpfigen geschäftsführenden Vorstand und einen 17-köpfigen erweiterten Vorstand. Beide Gremien sind in der neuen Struktur zu einem Bundesvorstand mit mindestens 7 Mitgliedern zusammen gefasst. Wir erwarten einerseits eine Stärkung in der Erledigung der laufenden Vorstandsarbeit, andererseits eine größere Dynamik durch mehr Bewegungsspielraum für den neuen Vorstand. Diese Bündelung erscheint notwendig, weil die Vorstandsaufgaben vielfältiger geworden sind und die Mitglieder zu Recht erwarten, umfassend und zeitnah informiert zu werden.

Projektarbeit gewinnt an Bedeutung

Die bisherige Verbandsstruktur kannte neben den Vorstandsgremien auch langjährige Ausschüsse – den 1968 gegründeten Ständigen Arbeitsausschuss, den 1986 gegründeten Ausschuss für Internationale Beziehungen, den 1999 gegründeten Fortbildungsausschuss. Diese Ausschüsse haben viel geleistet und den dvb weit vorangebracht. Wahr ist aber auch, dass die Bereitschaft von Mitgliedern, sich langjährig für den Verband zu engagieren, stark abgenommen hat – dem dvb geht es da nicht anders wie vielen anderen Verbänden und Vereinen. In der neuen Verbandsstruktur treten anstelle langjähriger Ausschüsse nunmehr Projektgruppen in den Vordergrund, die sich um eine Projektaufgabe herum bilden und sich danach gleich wieder auflösen können. Wir sind der Überzeugung, den Mitgliedern neben der Mitwirkung in der Mitgliederversammlung, in den Regionalgruppen und Fachgruppen damit eine weitere Beteiligungsmöglichkeit anzubieten, die den Mitgliederwünschen der Gegenwart entspricht.

Verbandskonferenz – ein Forum zur Formulierung der Verbandspolitik

Jede Strukturentscheidung bringt Vorteile, aber auch Nachteile: Die Entscheidung für die neue Vorstandsstruktur bringt eine Bündelung der Kräfte, bedeutet aber den Verzicht auf den bisherigen erweiterten Vorstand mit seinen Rückkopplungsmöglichkeiten zu den Regionalgruppen. Die Entscheidung für die Mitgliederversammlung stärkt die Beteiligungsrechte der Mitglieder, könnte aber auch den Eindruck vermitteln, dass Mitglieder, die eher im äußeren Norden, Osten, Süden oder Westen Deutschlands wohnen, nicht so sehr mitwirken können, weil sie weitere Fahrstrecken zu den Mitgliederversammlungen zurück legen müssen.

Um diese Erwägungen zu berücksichtigen, wurde als neues Gremium die Verbandskonferenz geschaffen. Die Verbandskonferenz ist kein Vorstand, aber hat dennoch eigene Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten. In der Verbandskonferenz treffen sich der Bundesvorstand und die VertreterInnen der Regional- und Fachgruppen. Die Verbandskonferenz tagt mindestens einmal im Jahr, und formuliert damit die Verbandspolitik zwischen den Mitgliederversammlungen, die alle drei Jahre statt findet. Die Verbandskonferenz tagt damit aber auch seltener als der bisherige erweiterte Vorstand – und gibt dem Bundesvorstand hierdurch Gestaltungsraum, die für eine dynamische und effektive Vorstandstätigkeit erforderlich ist.

Die Verbandskonferenz ist die Klammer zwischen Bundesvorstand einerseits und Regional- und Fachgruppen andererseits – die Verbandskonferenz ist die Klammer, die den Verband zusammen hält.

Die Satzung ist verabschiedet – wie geht es weiter?

Mit 42 Ja-Stimmen gegen 2 Nein-Stimmen bei 3 Enthaltungen haben die Delegierten die neue Satzung verabschiedet – das ist eine beeindruckende Mehrheit.

Als 1969 die damals neue Satzung und der damals neue Verbandsname verabschiedet wurde, stand in der Verbandszeitschrift: „Die Mehrheit der Delegierten hat entschieden. Es gilt jetzt, nicht nur diese Entscheidung zu respektieren, sondern sie auch zu akzeptieren.“

Das mag so zutreffen, aber es genügt nicht: Die neue Struktur, die neue Satzung muss jetzt mit Leben gefüllt werden. Und alle im dvb sind aufgerufen, daran mitzuwirken:

- Die Mitglieder haben jetzt mehr Mitgestaltungsmöglichkeiten – in der Mitgliederversammlung, in den Fachgruppen, durch Projektarbeit!
- Die Regionalgruppen haben in der neuen Struktur weiterhin alle Entfaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, die sie brauchen!
- Die neue Struktur lässt es zu, dass sich Fachgruppen bilden – bereits sieben Personen können eine Fachgruppe bilden, sie brauchen hierzu allerdings die Zustimmung der jährlich tagenden Verbandskonferenz. Aber ab sofort können Fachgruppen gebildet werden!
- Der Bundesvorstand hat viel mehr Gestaltungsraum als der bisherige geschäftsführende Vorstand – der muss genutzt werden – der Verband muss nach außen und nach innen erlebbarer werden!
- Die Verbandskonferenz bietet die Klammer, die Gliederungen des Verbandes zusammen zu halten – aber es muss eine dynamische, eine federnde Klammer sein, die nicht beengt, sondern den Verband atmen lässt!

Der Strukturentwicklungsprozess "dvb2!" hat zweieinhalb Jahre gedauert. Wir finden, dass es ein notwendiger Prozess war, und wir finden, dass er dem Verband zeitgemäße Strukturen gegeben hat. Nun geht es darum, in diesen neuen Strukturen zu arbeiten – nun hat inhaltliche Arbeit absolute Priorität.

Die Entwicklung der Beruflichen Beratung in Deutschland und Europa ist mit großen Herausforderungen verbunden – der neue dvb steht bereit, sich ihnen zu stellen – dazu brauchen wir aktive Funktionsträger, dazu brauchen wir Projektmitwirkende, dazu brauchen wir aber auch jedes einzelne Mitglied, das dem dvb die Stange hält und uns auf unserem Weg unterstützt.

Der dvb – das sind wir alle!

Birgit Lohmann

Nomen est omen

Informationen für die Mitglieder im dvb-info 3/2004,
Dezember 2004

Die Delegiertenversammlung auf der Jahresarbeitstagung entschied am 6.11.2004: der Name des Deutschen Verbands für Berufsberatung erfährt eine Erweiterung in „Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e. V.“.

Warum dies?

Die alte römische Spruchweisheit „Nomen est Omen“ sagt: Im Namen liegt eine Vorbedeutung; der Name ist ein Zeichen; im Namen steckt das Ziel.

Im Verlauf des Strukturentwicklungsprozesses des dvb ergab sich automatisch an einigen inhaltlichen Punkten sowie im Zusammenhang mit dem europäischen und internationalen Kontext die Überlegung, mit einem veränderten Verbandsnamen die Erweiterung des dvb-Verständnisses von Beruflicher Beratung und die Anbindung an internationalen Standard zu dokumentieren.

Im November 2003 wurden auf der erweiterten Vorstandssitzung die vier Varianten diskutiert, von denen es für zwei dann eine Pattsituation der Meinungen gab:

- Deutscher Verband für Berufsberatung
- Deutscher Verband für Beratung in Bildung und Beruf

In der Sitzung im Februar 2004 wurde ein Konsens erreicht, dass eine leichte Namensveränderung die Änderungen/Neuerungen im Verband signalisieren sollte – die Variante „Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung“ hat den Charme, dass sie einerseits aufgreift, was BerufsberaterInnen tatsächlich machen (nämlich auch natürlich in Bildungsfragen beraten, eigentlich immer, wenn man Bildung als den Weg, Beruf als das Ziel begreift), dann die Aspekte (hoch)schulischer Bildung und Weiter- bzw. Fortbildung aufnimmt und sich der Bezeichnung des Weltverbandes AIOSP - Internationale Vereinigung für Schul- und Berufsberatung annähert.

Das Logo und Kürzel selbst stand nicht zur Diskussion – der Wiedererkennungswert sollte nie aufgegeben werden.

Dennoch zeigte die Diskussion zu diesem Punkt in der Sitzung im April, dass die Namenserverweiterung in einigen Landesgruppen sehr kontrovers diskutiert wurde – so hat der erweiterte Vorstand im Juli beschlossen, im Satzungsentwurf beim Namen des Verbandes Offenheit zuzulassen, um diese Entscheidung, die ein Stück Identität des dvb betrifft, unabhängig von den anderen Satzungsinhalten von den Mitgliedern bzw. Delegierten entscheiden zu lassen.

Das ist dann passiert: in der Delegiertenversammlung wurden bei der Namensentscheidung die Aspekte des Bewahrens und des Veränderns verdeutlicht und sorgfältig abgewogen – die Entscheidung fiel zugunsten der Erweiterung, die das Bewährte weiter beinhaltet und mit der Ergänzung Neuerung signalisiert.

Wenn dies nach der alten Spruchweisheit also Vorbedeutung und Ziel ist, steht für den dvb nun an, dies in der veränderten Beratungslandschaft im Feld Beruf und Arbeit in Deutschland jetzt mit Leben zu füllen.



Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Bundeschäftsinhaberin: Birgit Lohmann

Geschäftsstelle c/o A. Büchner, Ulanenstraße 20, 40468 Düsseldorf

Fon: 0211/453316, e-mail: kontakt@dvb-fachverband.de

www.dvb-fachverband.de