

Best practice für non profit Organisationen und Kleinunternehmen auf Expansionskurs: Die Erfolgsgeschichte der Kölner Karnevalsgesellschaft „StattGarde Colonia Ahoj e.V.“ –

Meine Motivation für diesen Artikel ist aus der Einladung zum 11. Geburtstag der StattGarde entstanden, bei der ich seit 2011 Mitglied bin. Auf dieser wunderbaren Feier waren im Zeitraffer die einzelnen Etappen der Entwicklung durch Videos der anfänglichen Auftritte und Interviews der Beteiligten zu sehen. Und so kam meine Fragestellung auf: Was können andere Organisationen von dieser unglaublichen Erfolgsgeschichte lernen?

Welche Parallelen gibt es zwischen einem Karnevalsverein und einem (start up) Unternehmen? Die Faktoren zum Erfolg!

Es mag auf den ersten Blick überraschend erschienen, eine Karnevalsgesellschaft mit einem Unternehmen in Beziehung zu setzen. Die Gemeinsamkeiten der Themen zeigen jedoch viele Berührungspunkte:

- Welches sind die Erfolgsfaktoren in der Wachstumsphase?
- Wie gelingt die erfolgreiche Integration von neuen Mitgliedern?
- Wie kann trotz eines schnellen Mitgliederzuwachses die Ursprungsidee in Form einer Identität bzw. eines Leitbildes gesichert werden?

Was heißt Erfolg in jeder Organisation? Zahlen, Neuentwicklungen und Meilensteine als Kennzahlen des Wachstums!

Die ebenso rasante wie imposante Entwicklung der „StattGarde Colonia Ahoj“ (SCA) lässt sich am besten in einem kurzen Rückblick auf die ELF Jahre seit Entstehung erkennen:

- 2003 starteten 12 Gründungsmitglieder mit ihrer Idee. Heute sind es 191 Aktive (uniformierte Crewmitglieder) und 283 Passagiere.
- Begonnen wurde mit einem Tanzkorps, danach erfolgte die Gründung des Shanty-Chors und der Bordkapelle. Alles Mitglieder aus den eigenen Reihen, ohne „Zukäufe“ von professionellen Künstlern.

-

- Bereits nach 5 Jahren wurde die SCA in die erste Liga der Kölner Karnevalsgesellschaften, dem Festkomitee des Kölner Karnevals von 1823 e.V., als Förderndes Mitglied aufgenommen.
- 2009 der erste umjubelte Auftritt bei der Proklamation des Dreigestirns im Kölner Gürzenich.
- 2010 erstmalige Teilnahme bei der „Lachenden Kölnarena
- 2012 die Einladung zum Rosenmontagszug, in eigenen Uniformen und Wagen
- 2013 wurde die SCA bei 115 Veranstaltungen in der Session gebucht. Tanzkorps und Shanty-Chor waren mit ihren Auftritten im ZDF zu bewundern gewesen.
- 2014 der große Triumph durch die Verleihung des Närrischen Oscars für das beste Tanzkorps. Das neue Veranstaltungsformat „Matrosenparty“ erreichte auf Anhieb 1.000 zahlende Gäste.
- Für 2016 wird die Teilnahme an der Steuben Parade in New York vorbereitet.

Wie lässt sich die inhaltliche Ausweitung und personelle Erweiterung einer anfangs kleinen Organisation erfolgreich steuern? Identität schaffen und erhalten & Integration von Neuen und Neuem!

Best Practice 1: Identität schaffen und erhalten

Die Wurzeln der StattGarde liegen im Rosa Karneval: „Wir wollen Karneval feiern und wir sind schwul“. Dabei stand von Anfang an die Freude am Karneval mit seinen traditionellen Werten im Vordergrund und nicht durch Provokation als schwule Garde die Etablierten im Karneval aufzumischen. Karneval feiern und es allen zu ermöglichen, ebenfalls Freude daran zu haben, so lautete das Credo der Gründungsmitglieder, das sich auch in der Präambel der Vereinsatzung wiederfindet.

Als Ansatz für die Brauchtumpflege gilt eine Mischung aus Tradition und Innovation. Die tradierten Muster des Kölner Karnevals sind in den schmucken maritimen Uniformen zu finden, in den Organisationsstrukturen und den frühen Bemühungen um eine Aufnahme der SCA in das Festkomitee. Andererseits steht die StattGarde für innovative Musterunterbrechungen. Beginnend mit der Namensgebung „StattGarde“ die irritierend mit doppeltem `t` geschrieben wird. Damit wollte man zwar an den traditionellen Gardegedanken anknüpfen, aber sich auch davon abheben.

Weiterhin gibt es neue, frische Formate für die eigenen Veranstaltungen, die sich von den herkömmlichen „Karnevalssitzungen“ abheben wie beispielsweise der Kostümball „Jeck op Deck“. Die Tradition wird auch hier nicht völlig ausgeblendet, wie der inzwischen feste Programmpunkt mit dem Auftritt des Dreigestirns zeigt. Oder die „Damensitzung“, die an die herkömmlichen „Mädchensitzungen“ anknüpft, im Gegensatz dazu allerdings allen „als Damen Verkleideten“ Zutritt gewährt.

Dies sind nur wenige Beispiele für die erfolgreiche Gratwanderung einer jungen, innovativen Karnevalsgesellschaft, die sich mit ihrem neuen Schwung erfolgreich in einem vorgegebenen System etabliert hat. Die Ausrichtung an der ursprünglichen Idee wird immer wieder lebendig diskutiert: Wie viel Tradition „muss sein“ und wie viel Innovation „darf sein“.

Transfer 1: Was können andere Organisationen bzw start ups daraus lernen?

- Die Gründungsidee sollte klar formuliert und fixiert sein.
- Auch vermeintlich gegensätzliche Strömungen müssen stetig diskutiert und gemeinsame Lösungen vereinbart werden.
- Eine Vereinssatzung oder ein Arbeitsvertrag sind der „Baum“, die „Blätter“ müssen von allen Mitgliedern kreiert und gepflegt werden.
- Führungskräfte sind aufgefordert, den Grundgedanken der Organisation nicht nur in einem Leitbild oder einer Broschüre festzuhalten, sondern für ein „living paper“ zu sorgen. Dazu gehört die persönliche Präsenz bei Veranstaltungen als auch Spannungen auf dem Expansionskurs moderat zu begleiten.

Best Practice 2: Integration von Neuem und Neuen

In der Phase, als zu den bestehenden 80 Uniformierten 40 neue Crewmitglieder an Bord kamen, war allen Beteiligten sehr schnell klar, dass die Integration von neuen aktiven Mitgliedern mit verschiedenen Maßnahmen begleitet werden musste. Dazu wurde ein mehrstufiges Paten-Welpen-Konzept erarbeitet.

Herausgehoben sei hierbei das obligatorische Workshop-Wochenende für die Crewanwärter, die spielerisch grundlegendes Wissen über den Kölner Karneval, den Umgang mit Funktionsträgern oder das Einordnen der verschiedenen Gesellschaften und Organen erwerben. Vertreten ist dabei der gesamte Vorstand. Zu den Abendveranstaltungen erweitert sich der Kreis

durch bereits uniformierte Mitglieder, um gemeinsam zu feiern und sich kennenzulernen.

Außerhalb der Session werden spezielle Veranstaltungen für neue Crewmitglieder wie der thematische Spaziergang „Auf den Spuren der StattGarde“ angeboten oder offene Veranstaltungen wie das Sommerfest, die Maiwanderung und die Weihnachtsfeier. Hilfreich ist dabei sicherlich auch als gemeinsame Anlaufstelle das Standquartier, in dem jeden zweiten Freitag der „Kajütenklatsch“ stattfindet.

Eine weitere Herausforderung der Integration stellte die Gründung des Shanty Chores und der Bordkapelle dar, die ihren Platz fanden neben dem zunehmend erfolgreicher werdenden Tanzkorps. Hier gilt es nach wie vor die Einzelidentität der verschiedenen „Beiboote“ mit der „Wir sind alle eins“ Haltung zu verbinden. Hilfreich ist hierfür sicherlich der gemeinsame Workshop von Tanzkorps und Shanty-Chor vor Beginn der Sessionsauftritte, in dem der finale Schliff für die jeweiligen Programme erarbeitet wird.

Programmatisch am weitesten voneinander entfernt sind die Veranstaltungen Captain`s Dinner und Damenparty: „Frack und Fummel“ in einem Verein. Dies zeigt nicht nur die Innovation in der Erweiterung des Angebots, sondern auch die Spannweite der Vereinbarkeit.

Die stärkste Kraft der Integration wird in „Gemeinsam was anpacken“ gesehen. Diese Haltung änderte sich nicht über die Jahre, wohl aber der Inhalt. In die Anfangszeit fällt beispielsweise das eigenhändige Verpacken der Lunchpakete für die Gäste auf der Rosenmontagstribüne 2005. Solche Aktionen waren aus Kostenspargründen entstanden und muten inzwischen für die Neuen als „Veteranengeschichten“ an, die von den Mitgliedern der ersten Stunde inzwischen fröhlich-selbstironisch mit einem „wir hatten ja nichts, alles mussten wir selber machen“ kommentiert werden.

Heute ist der Verein aufgrund seiner finanziellen Ressourcen in der Lage, viele Tätigkeiten in professionelle Hände zu legen. Dennoch gibt es weiterhin viele Projekte, die selbst gestemmt werden. Die Beiträge im Almanach werden nicht von einer Agentur erstellt, sondern nach wie vor von den Mitgliedern zusammengetragen. Crewmitglieder und Passagiere können (und sollen) sich in Projektgruppen für alle StattGarde Events organisieren, die in Eigenregie geplant und durchgeführt werden. Ein spezielles Projekt sei hier noch hervorgehoben: Die Renovierung eines Kindergartens in einem Kölner Stadtteil. Ein soziales Projekt als Mittel zum „Anpacken für Alle“ mit Blick auf Dritte, die Hilfe benötigen.

Transfer 2: Was können andere Organisationen bzw start ups daraus lernen?

- Analog zu dem Paten-Welpen Konzept ist zur Integration von neuen Mitgliedern bzw. Mitarbeitern eine Welcome Veranstaltung hilfreich. Damit werden verschiedene Ziele erreicht: Kennenlernen der Idee und Werte einer Organisation, Vorstellung der Verantwortlichen sowie der Aufbau eines Netzwerks mit anderen „Neuen“.
- Wie sehen die ersten vier Wochen als neues Organisationsmitglied aus? Im Einarbeitungsplan ist ein Pate als erster Ansprechpartner benannt und alle wichtigen Arbeitsstationen werden durchlaufen. Damit ist ein thematischer Gesamtüberblick gewährleistet, und die erste Feedbackschleife mit einem festen Ansprechpartner über die ersten Erfahrungen und Eindrücke ist gesichert.
- Einen größeren Nutzen als die üblichen Weihnachtsfeiern erzielen gemeinsame Projekte innerhalb oder außerhalb des Unternehmens. Das gemeinsame Arbeiten fördert eher den Austausch untereinander als bloße Zusammenkünfte. Feiern oder gemeinsame Unternehmungen sollten allerdings immer ein Beiwerk sein, um gemeinsam Erfolge zu feiern.
- Insbesondere soziale Projekte, die dazu dienen, Dritten mit einer Leistung zu helfen, sind geeignet. Das gemeinsame Anpacken zu einem sinnvollen Zweck birgt viel Potenzial für eine gemeinsame Identität und für die Integration von neuen Mitgliedern. Inzwischen gibt es in größeren Firmen Programme zum „Seitenwechsel“ für Führungskräfte und Mitarbeiter. Sei es, dass man für 4 Wochen in einer anderen Abteilung der Firma arbeitet oder für eine Woche als Helfer eine ehrenamtliche Organisation unterstützt.

Zum Schluss

Mein besonderer Dank gilt zwei Gründungsmitgliedern: André Schulze Isfort, seit 2007 Kapitän der StattGarde, und Martin Mende, langjähriges Vorstandsmitglied und seit 2011 in der Funktion des „Hafenmeisters“ als Leiter der Geschäftsstelle und der Vereinsverwaltung. Beide haben mir an einem sehr informativen und vergnüglichen Abend die Idee und Entwicklung der StattGarde nahe gebracht.

Weitere Informationen finden Sie unter www.stattgarde.de