

DER OBMANN EINES TRADITIONELLEN VEREINES ALS MODERNER MANAGER!

Aufgaben und notwendige Qualifikationen in Zeiten von Internet, I-Pod und Co!



SEMINARARBEIT

STEPHAN WOHLFARTER

Zams, am 18. Juni 2006

VORWORT

Ich möchte mit dieser Arbeit einen Einblick in die Aufgabenbereiche und Qualifikationen einer Vereinsobfrau bzw. eines Vereinsobmannes geben. Aus Platzgründen können nicht alle Themen bis ins Detail behandelt werden, da dies den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde. Meine Arbeit soll eine Hilfe für jene Personen sein, die sich für das Amt einer Obfrau oder eines Obmannes interessieren, oder für jene die von heute auf morgen in das kalte Wasser „Obmann“ geworfen wurden.

An dieser Stelle möchte ich mich bei den zahlreichen hervorragenden Referenten, die uns den Lehrgang mit interessanten und hilfreichen Vorträgen gestaltet haben bedanken.

Weiters danke ich dem Tiroler Blasmusikverband, der die tolle Idee hatte, den Lehrgang zum „Diplomierten Vereinsobmann“ ins Leben zu rufen. Der Kurs war sehr interessant und lehrreich. Auch die Idee, den Kurs gemeinsam mit den Jugendreferentinnen und Jugendreferenten abzuhalten stellte sich als fantastisch Gelegenheit zum Knüpfen neuer Beziehungen heraus, da wir Bekanntschaften und Freundschaften über unsere Landesgrenzen hinaus aufbauen konnten.



Stephan Wohlfarter

INHALT

VORWORT	2
INHALT	3
I. EINLEITUNG	4
II. BEGRIFFSFEFINITION	5
A. <i>OBMANN</i>	5
B. <i>MANAGER</i>	6
III. AUFGABEN EINES OBMANNES/MANAGERS	7
A. <i>TERMINPLANUNG</i>	7
B. <i>INFORMATION</i>	8
C. <i>DELEGIEREN</i>	9
D. <i>FINANZAQUIRATOR</i>	9
E. <i>VORDENKER/VISIONÄR und/oder TRADITION</i>	11
F. <i>KAMERADSCHAFT</i>	11
G. <i>KOMMUNIKATION NACH AUSSEN</i>	12
H. <i>KONFLIKTMANAGEMENT</i>	14
I. <i>MOTIVATOR</i>	18
J. <i>DER OBMANN/MANAGER als KAMERAD</i>	20
IV. QUALIFIKATIONEN DIE EIN OBMANN HABEN SOLLTE	20
V. DER GUTE OBMANN	23
VI. ICH ALS VEREINSOBMANN	23
VII. ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK	25
VIII. ANHANG	26
IX. QUELLENANGABE	28

I. EINLEITUNG

Diese Arbeit entstand im Rahmen des Ausbildungslehrgangs „Der diplomierte Vereinsobmann“. Auf Grund meiner langjährigen Tätigkeit in verschiedenen Vereinen und der Ausübung der Obmannfunktion gehe ich in dieser Arbeit der Frage nach, was einen traditioneller Vereinsobmann und ein moderner Manager für Gemeinsamkeiten besitzen, welche Aufgaben, Eigenschaften und Qualifikationen sich decken.

Zur Beantwortung dieser Frage studierte ich die gängige Literatur und durchforstete das Internet.

Im ersten Kapitel erfolgt eine Begriffsdefinition der beiden Grundbegriffe Obmann und Manager.

Das zweite Kapitel handelt von den Aufgaben eines Obmannes und Managers. Dabei habe ich mir mittels „Mindmap“ (siehe Anhang Punkt a.) die meines Erachtens wichtigsten Bereiche, wie zum Beispiel Terminplanung, Information, Kommunikation nach Außen als auch „Der Obmann/Manager als Kamerad“ ausgewählt und näher ausgearbeitet.

Weiters habe ich mich im dritten Kapitel mit den notwendigen Qualifikationen, die ein „perfekter“ Obmann und Manager besitzen sollte, befasst.

Das vierte Kapitel handelt von der Erfüllbarkeit der zuvor beschriebenen Qualifikationen in der Realität.

Im letzten Kapitel beschreibe ich mich als Obmann der Musikkapelle Zams, meinen musikalischen und funktionärstätigen Werdegang.

II. BEGRIFFSDEFINITION

A. Obmann:

Der Begriff **Obmann** stammt von den frühneuzeitlichen "Obermännern", die mit zusätzlichen Aufsichts- und Leitungsfunktionen betraut waren. Mitunter kommen festgefahrene politische Prozesse dann wieder voran, wenn sich die Obleute der verschiedenen Vereinigungen in einem Ausschuss zusammensetzen und gemeinsam nach Auswegen und Lösungen suchen.

Obmann ist sowohl eine andere Bezeichnung für Vorsitzender, Präsident oder Führer einer Vereinigung, als auch die Bezeichnung für einen von zwei Parteien ernannten Schiedsrichter. In Vereinen ist der Obmann auch ein Vertrauensmann der Mitglieder.

Der Plural von **Obmann** ist *Obleute* oder *Obmänner*. Die weibliche Form ist *Obfrau*, die Bezeichnung *Obmännin* gilt als veraltet. (vgl. <http://de.wikipedia.org>, [18.06.2006])

Auszug aus den Statuten der Musikkapelle Zams § 13 Absatz 1 bis Absatz 3 (Stand Jänner [15.01.2005]):

§ 13
Besondere Obliegenheiten einzelner Vorstandsmitglieder

(1) Der **Obmann**, vertreten und unterstützt von seinem Stellvertreter führt die laufenden Geschäfte des Vereins und vertritt den Verein alleine oder in Gemeinschaft mit dem

Präsidenten nach außen. Er führt bei allen Versammlungen (besonders Generalversammlung und Vorstand) den Vorsitz, erteilt und entzieht das Wort, handhabt die Ordnung nach parlamentarischer Sitte, leitet die Abstimmungen und hat bei Stimmgleichheit die entscheidende Stimme und sorgt für die Einhaltung der Beschlüsse der Vereinsorgane. Der Obmann hat die Oberaufsicht über das Vereinsvermögen und über die Organisation aller Vereinsaktivitäten. Alle vom Verein ausgehende Schriftstücke und schriftlichen Ausfertigungen bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Unterschrift des Obmannes und des Schriftführers, in Geldangelegenheiten (= bei vermögenswerten Dispositionen) des Obmannes und des Kassiers, bei musikalischen Angelegenheiten des Obmannes und des Kapellmeisters.

Rechtsgeschäfte zwischen Vorstandsmitgliedern und dem Verein bedürfen der Zustimmung eines anderen Vorstandsmitgliedes.

(2) Rechtsgeschäftliche Bevollmächtigungen, den Verein nach außen zu vertreten bzw. für den Verein zu zeichnen können ausschließlich von dem im Abs. 1 genannten Vorstandsmitgliedern erteilt werden.

(3) Bei Gefahr in Verzug ist der Obmann berechtigt, auch in Angelegenheiten, die in den Wirkungsbereich der Generalversammlung oder des Vorstandes fallen, unter eigener Verantwortung selbständig Anordnungen zu treffen. Im Innenverhältnis bedürfen diese jedoch der nachträglichen Genehmigung durch das zuständige Vereinsorgan.

B. Manager:

Als **Manager** bezeichnet man im Zusammenhang mit Kunst, Sport und Vereinen Personen, die sich als rechtsgeschäftlicher Vertreter von Künstlern oder auch Sportlern in der Regel mit deren organisatorischen, geschäftlichen und rechtlichen Belangen (z.B. Vertragsangelegenheiten) befassen, damit sich der Künstler/Sportler voll und ganz auf seine primäre Tätigkeit konzentrieren kann. Meistens erhält ein Manager für seine Tätigkeit als Vergütung ein vertraglich vereinbartes Festgehalt als Honorar. Oft werden Manager aber auch, je nach Vereinbarung, prozentual an den Tantiemen und finanziellen Einnahmen des Künstlers/Sportlers beteiligt.

Als **Manager** im betriebswirtschaftlichen Sinn bezeichnet man Führungskräfte mit der Verantwortung für Personen, Kunden bzw. Produkte, die meist an die mittlere bis oberste Führungsebene von Unternehmen (meist von Kapitalgesellschaften) oder anderen Organisationen, von der sie ihre Zielvorgaben erhalten haben, über ihren Erfolg berichten müssen.

Die Aufgaben und wesentlichen Tätigkeitsschwerpunkte des Managers leiten sich aus dem Tätigkeitsprofil ab.

Nach *Henry Mintzberg* (1991) lassen sich die Aktivitäten eines Managers in 3 Rollenbündel klassifizieren:

- Interpersonale Rollen: Repräsentant, Vorgesetzter, Vernetzer
- Informationale Rollen: Radarschirm, Sender, Sprecher
- Entscheidungsrollen: Innovator, Störungsregler, Ressourcenzuteiler, Verwalter.

(vgl. <http://de.wikipedia.org>, [18.06.2006])

Auch ein Obmann muss Managerqualitäten und Funktionen besitzen, darum werden die beiden Begriffe in den folgenden Kapiteln synonym verwendet.

III. AUFGABEN EINES OBMANNES/MANAGERS

A. Terminplanung:

Für einen Obmann und Manager ist die richtige und gewissenhafte Planung der Termine für das laufende Vereinsjahr bzw. Veranstaltungsjahr sicherlich eines der vorrangigsten Ziele, das sich in weiterer Folge entweder positiv oder negativ auf verschiedene andere wichtige Punkte der Obmann-/Managertätigkeit auswirkt.

Für einen Obmann der Musikkapelle ist einer der wichtigsten Aspekte bei der Planung von Ausrückungen, Ständchen, Konzerte, Proben und dergleichen die Vermeidung von Terminhäufungen und Kollisionen mit verschiedenen anderen Veranstaltungen. Ausrückungen an mehreren Wochenenden hintereinander sollten vermieden und den Musikantinnen und Musikanten nur in Ausnahmefällen zugemutet werden. Dies könnte zu verminderter Teilnahme der Mitglieder und gegebenenfalls auch zu, für die Musikkapelle oder den Ausschuss, unangenehmen Situationen führen. Alle Mitglieder opfern sehr viel von ihrer Zeit und haben auch ein Recht auf Freizeit, ohne dabei ein schlechtes Gewissen haben zu müssen.

Daher muss die Terminplanung von einem Obmann und Manager sehr gut durchorganisiert sein.

Die Terminplanung sollte auch in Absprache mit der Gemeinde und anderen Vereinen im Dorf stattfinden, da jeder Veranstalter auf die Besucher angewiesen ist und meist zwei oder mehrere Veranstaltungen nebeneinander nicht den gewünschten Gewinn erzielen. Auch Termine mit der Kirche sollten jedes Jahr im Vorfeld abgeklärt werden, da sich selbst alt eingesessene Termine, im Zeitalter von Pfarrgemeinden-Zusammenlegungen oft verschieben.

Als äußerst praktisch erweist sich für die Terminplanung das Medium Internet, da sich über dieses Portal sowohl Mitglieder der Musikkapelle als auch Interessierte die Termine von Veranstaltungen wie Konzerte, Feste und Feiern, Ausrückungen, Proben, etc. informieren können. Solche Terminkalender werden allerdings nur angenommen, wenn die Aktualität gegeben ist. Als einen gelungenen Webauftritt im

Internet darf ich die Homepage der Musikkapelle Zams (www.musikkapelle.zams.at) und die des Jugendorchesters Zams (www.jugendorchester.zams.at) anführen.

Auch die regelmäßige Versendung von Emails kann als zusätzliche Informationsstrategie zur Unterstützung und Erinnerung der Vereinsmitglieder eingesetzt werden. Es sollten jedoch auch die Tücken von Emails bedacht werden. Emails wirken oft unverbindlich und können durch das Löschen schnell in Vergessenheit geraten. Aus eigener Erfahrung hat sich ein einmal in der Woche (am Montag) versendetes Informationsmail als geeignet erwiesen.

B. Information:

Ein wichtiger Punkt der Organisation ist auch das Informationsmanagement innerhalb und außerhalb der gesamten Musikkapelle. Es ist sehr wichtig, alle Musikantinnen und Musikanten auf den gleichen Informationsstand zu bringen und vor allem auch neue und vielleicht geänderte Informationen zukommen zu lassen. Dieser Punkt ist vor allem notwendig, um mögliche Eigeninterpretationen von Terminen von vornherein zu unterbinden, da es sonst zu ungewollten Unruhen in der Musikkapelle kommen kann. Es sollten vom Obmann und Manager möglichst vollständige und kompakte Informationen weitergegeben werden, diese aber auch nicht zu früh, da die Information ansonsten wieder als eher unverbindlich wahrgenommen werden kann. Die Terminplanung sollte auch immer direkt mit den Betroffenen und nicht über dritte Personen ausgemacht werden.

Wichtig für das Informationsmanagement ist das Feedback bzw. die Rückmeldungen der einzelnen Mitglieder. Dieser Informationsaustausch ist über die neuen Medien Internet und Handy fast nicht machbar, da es in der Praxis nur schleppend vorangeht. Daher ist der Informationsaustausch direkt mit allen Mitglieder nach oder während einer Zusammenkunft am sinnvollsten. Kein Mitglied kann bei einer direkten Frage ausweichen und der Obmann oder Manager hat nach der Befragung das Feedback wie es zum Beispiel bei einer Ausrückung in den einzelnen Registern aussieht.

C. Delegieren während des Vereinsjahres und bei Veranstaltungen:

Das Delegieren ist eine der anspruchsvollsten und riskantesten Aufgaben eines Obmannes und Managers. Aufgaben, Arbeiten und vor allem Verantwortung an Zweite zu delegieren ist nicht immer leicht, vor allem muss man im Voraus wissen an wen man welche Tätigkeiten weitergeben kann und vor allem müssen die Ergebnisse dann auch eingefordert werden. Dies birgt natürlich auch eine gewisse Risikobereitschaft, die ein Obmann aber schrittweise eingehen muss, um nicht alles selber machen zu müssen.

Bei Veranstaltungen soll und vor allem kann der Obmann nicht der größte „Buggler“ sein, er muss vielmehr eine Anlaufstelle für diverse Fragen, Probleme, Informationen und dergleichen sein. Dass der Obmann allerdings jederzeit an allen Ecken einspringen und aushelfen muss ist leider nicht vermeidbar. Im Vergleich dazu lässt sich ein klassischer Manager nicht so leicht zum Arbeiten einteilen. Eine Veranstaltung sollte grundsätzlich auch soweit vorbereitet und organisiert sein, dass sie auch ohne den Obmann funktionieren und stattfinden kann. Einem Stellvertreter sollte es möglich sein ohne enormen Aufwand die Veranstaltung zu schaukeln und dabei sollte ihm im Wesentlichen auch nur die Koordination und Kontrolle obliegen.

D. Finanzaquirator:

Ein äußerst schwieriger, aber auch notwendiger Bereich der Vereinsführung ist das Finanzmanagement. Wobei nicht die zweckmäßige Verwendung des Geldes das größte Problem ist, sondern die Beschaffung der notwendigen finanziellen Mittel für den normalen Betrieb der Musikkapelle. Hierbei muss ein Obmann „alle Register ziehen“ um alle Geldquellen geschickt und mit viel Gespür für sich gewinnen und nutzen zu können..

Eine Musikkapelle verbraucht im laufenden Vereinsjahr große Geldbeträge:

- Es müssen Instrumente für die musikinteressierte Jugend und für die aktiven Musikantinnen und Musikanten angeschaffen werden;

- In weiterer Folge müssen dann diese Instrumente auch gewartet und repariert werden;
- Sehr viel Finanzkapital verschlingen auch die Trachten der einzelnen Mitglieder;
- Der Ankauf von Noten benötigt ebenfalls einiges an Finanzkapital;
- Zur Pflege der Kameradschaft müssen Ausflüge, Feiern und Versammlungen finanziert werden;

Für Veranstaltungen jeglicher Art sollte eine eigene und unabhängige Sponsorsuche durchgeführt werden. Es empfiehlt sich allerdings mögliche Sponsoren schon zu Jahresbeginn von den Veranstaltungen der kommenden Saison zu informieren. Die Sponsoren haben dadurch die Möglichkeit ihre Sponsor- und Marketinginteressen auf das Programm der Musikkapelle abzustimmen. Wichtig ist auch, dass nicht jedes Jahr der gleiche Betrieb um Unterstützung gebeten wird. Ein Aussetzen von ein oder zwei Jahren kann zu einer Erhöhung der Sponsorgelder führen, da die Betriebe dann zu höheren Zahlungen bereit sind.

Für Veranstaltungen hat sich auch eine eigene Abrechnung bewährt. Somit kann man feststellen ob sich die Arbeit gelohnt hat oder ob man die Veranstaltung im nächsten Jahr grundlegend ändern oder vielleicht sogar streichen soll.

Auch die Gemeinde ist als finanzieller Unterstützer der Musikkapelle sehr wichtig. Die Gemeinde unterstützt die Vereine mit Subventionen, die auf Ansuchen im Gemeindevorstand behandelt und in weiterer Folge dann vom Gemeinderat beschlossen werden. Die Höhe der Subventionen ist von Gemeinde zu Gemeinde verschieden und wird auch in unterschiedlichen Formen ausbezahlt oder vergütet.

Eine gute und sinnvolle Idee ist ein „Rücklagensparbuch“, auf das man Beträge einzahlt. Dieses Geld kann dann für größere Ausflüge oder Anschaffungen herangezogen werden. Auch in Zeiten von sehr geringen Einnahmen ist eine solche Anlage von großem Nutzen, um das laufende Vereinsjahr finanzieren zu können.

Für mehrtägige Ausflüge und Konzertreisen ist eine eigene Kostenaufstellung und Abrechnung von Vorteil. Sponsoren und „Gönner“ sollten für solche Großprojekte

mit in das Boot genommen werden, um die Abwicklung und Verwirklichung eines solchen Highlights zu ermöglichen.

Die Verwendung der finanziellen Mittel muss natürlich sehr sorgfältig und zweckmäßig geschehen.

E. Vordenker/Visionär und/oder Tradition:

Der Obmann sollte ein Vordenker und Visionär sein, er sollte seine Ideen und die von anderen Mitgliedern versuchen umzusetzen. Dabei ist es sehr wichtig, dass man alle mit in die Entwicklung und Umsetzung neuer Ideen und Vorhaben einbezieht. Visionen und Ziele braucht jede Musikkapelle, an ihnen muss gearbeitet werden. Sie müssen gewissenhaft konstruiert, sorgfältig geplant und praktisch umgesetzt werden. Visionen können und werden nicht von heute auf morgen umgesetzt, sondern sie bedürfen einer längeren Zeitspanne. Trotz neuer Visionen und Ideen sollten bewährte Traditionen und „Alteingesessenes“ nicht vergessen bzw. leichtsinnig über Bord geworfen werden.

Die Tradition der Tiroler Musikkapellen und das Brauchtum in unserem Land Tirol macht uns einzigartig und für viele äußerst interessant. Die Tradition muss auch vom und durch den Obmann an die jungen Musikantinnen und Musikanten weitergegeben und vor allem gelebt werden. Hier ist der Obmann in seiner Vorbildwirkung gefordert.

F. Kameradschaft:

Ein wichtiger Punkt für den Ausgleich während eines Vereinsjahres ist die Kameradschaft. Dabei sind der Kreativität des Obmannes oder einzelner Mitglieder keine Grenze gesetzt. Der Obmann sollte wiederum unter Berücksichtigung des Terminmanagements diese kameradschaftlichen Veranstaltungen planen und organisieren.

Als kameradschaftliche Veranstaltungen können musikbezogene, aber auch musikfremde Events organisiert werden. Man kann neben Konzertbesuchen von

Nachbarkapellen, Auswahlorchester oder eines Besuches eines „Musikantenhuangarts“ auch Fußballspiele, Schirennen, Rodelrennen oder dergleichen veranstalten. Wichtig ist, dass man darauf achtet, dass sportliche Veranstaltungen nicht zu Wettbewerben zwischen einzelnen Altersgruppen ausarten! Im Vordergrund soll immer die Kameradschaft und das Miteinander stehen.

G. Kommunikation nach Außen:

Die richtigen Kenntnisse über Kommunikation sind sehr hilfreich und vor allem ist es für eine Musikkapelle, einen Obmann oder einen Manager wichtig, wie sein Verein oder seine Firma von der Außenwelt wahrgenommen wird. Für einen funktionierenden Kommunikationsverlauf braucht es die richtige kommunikative Maßnahme und die richtigen Botschaften für die richtigen Dialoggruppen. Kommunikation ist leider kein Selbstläufer, sondern nur was gut ist, kann auf Dauer auch gut verkauft werden. Dauernes „Schönreden“ gelingt und vor allem funktioniert nicht lange. Als erster Schritt dient eine Analyse über musikalische, organisatorische, wirtschaftliche oder gesellschaftliche Faktoren. Diese Analyse erfolgt durch Findung unserer Stärken und Schwächen, wo ist die Musikkapelle gut und in welchen Belangen können wir uns verbessern. Die Fragen werden an musikinterne und außenstehende Personen gestellt, zusammengeschrieben und analysiert. Wichtig sind auch Aspekte, wie gewisse Zielgruppen die Kommunikation beeinflussen.

Nach einer solchen Analyse kann man die eigenen Schwächen und Stärken in jeglicher Hinsicht zusammenfassen und an einer Verbesserung arbeiten. Die wichtigsten Fragen sind dabei: „Wie werden wir gesehen, was haben wir für ein Image?“ und „Wo haben wir ein gutes und wo ein zu verbesserndes Image?“ Im Anschluss daran sollte eine Positionierung stattfinden, diese sollte als Ergebnis eine klare Aussage beinhalten, danach werden die Botschaften und Maßnahmen, diese neuen Botschaften weiterzuvermitteln, erarbeitet. Botschaften müssen für alle Zielgruppen verständlich sein, sie sollten den Empfänger emotional und rational erreichen und authentisch sein. Als geeignete Maßnahmen sollte man auf Pressearbeit, Sponsoring, Internet, Events und vor allem persönliche Kommunikation mit den Zielgruppen zurückgreifen. In Zeiten der heutigen Mediengesellschaft ist es

allerdings sehr schwer die Aufmerksamkeit der Zielgruppe zu erreichen, da es sehr viele verschiedene Informationskanäle gibt.

Pressearbeit:

Der Inhalt einer Mitteilung an die Presse sowie die spätere Einschaltung in den verschiedenen Pressemedien sollte interessante und kurze Botschaften beinhalten, da dieses Medium auf die Leser und Hörer angewiesen ist. Am Besten ist es immer, wenn man mit dem Redakteur direkt in Kontakt tritt. Bei größeren Veranstaltungen, wie ein 3-tägiges Jubiläumsfest, ist eine Pressekonferenz mit allen Medienvertretern zu empfehlen. Zudem wird durch Plakate, Postwurf und Mundpropaganda die Aufmerksamkeit und das Interesse auf die Musikkapelle geleitet.

Sponsoring:

Darunter versteht man „Imagetransfer vom Gesponserten zum Sponsor“. Das Image einer Musikkapelle ist von größter Bedeutung. Es bildet sich kontinuierlich, es braucht Jahre um sich ein gutes Image aufzubauen und vor allem braucht es noch länger um ein eventuell schlechtes Image zu ändern. Beim Sponsoring sollte man alle Leistungen von und für beide Seiten genau festlegen und diese sorgfältig umsetzen.

Mögliche Marketingleistungen:

- Plakatwerbung in einem Dorf oder einer Region;
- Postwurfsendung in einem Dorf oder einer Region;
- Transparente am Tag der Veranstaltung im Veranstaltungsbereich aufhängen;
- Großflächige Plakatwände;
- Einladungen an Ehrengäste und Nachbarkapellen;
- Flyer;
- Internetwerbung auf der Homepage;
- etc.

Internet:

Das Internet ist als Kommunikationsebene ein sehr beliebtes und häufig genutztes Medium. Daher ist es in der heutigen Zeit wichtig, sich gut im Internet zu

präsentieren und alle Möglichkeiten in diesem Bereich auszuschöpfen. Eine eigene Homepage der Musikkapelle, auf welcher sich alle Informationen befinden, ist sehr zu empfehlen. Mit der Zeit erstellen selbst Gruppierungen einer Musikkapelle einen eigenen Webauftritt, so zum Beispiel bei der Musikkapelle Zams.

In der Musikkapelle Zams gibt es derzeit vier Ensembles mit einer eigenen Homepage.

die Musikkapelle	www.musikkapelle.zams.at
das Jugendorchester	www.jugendorchester.zams.at
das Saxophonensemble	www.SaxSalat.at.tt
einige Jungmusikanten	www.604.at.tt

H. Konfliktmanagement:

Zu einer der größten Herausforderungen im Aufgabenbereich des Obmannes bzw. Managers zählt das Konfliktmanagement. In großen Gemeinschaften treten Konflikte sehr häufig auf.

Konflikte sind jedoch Teil der Gruppendynamik und führen nach einer erfolgreichen Bewältigung meist zu einer sehr produktiven Arbeit im Verein. Dennoch sollte immer die Devise gelten: „Konflikte vermeiden, statt lösen!“, das soll aber nicht heißen, dass ein anstehender Konflikt unter den Teppich gekehrt werden soll. Manche Konflikte lassen sich auf Grund der Gruppendynamik nicht vermeiden. Bei jeder Teambildung durchläuft eine Gruppe 4 Phasen:

a. Die Formingphase = Die Gründerphase:

Das **Forming** ist eine von Ungewissheit geprägte Situation, in der es der Gruppe an Regeln mangelt, die sie beinahe aus dem Nichts entwickeln muss. Die wesentliche evolutionäre Leistung der Gruppe besteht auf diesem Hintergrund in der Herausbildung einer ersten Sicherheit spendenden Struktur, durch die die Gruppe sich nach außen abgrenzen und nach innen finden kann.

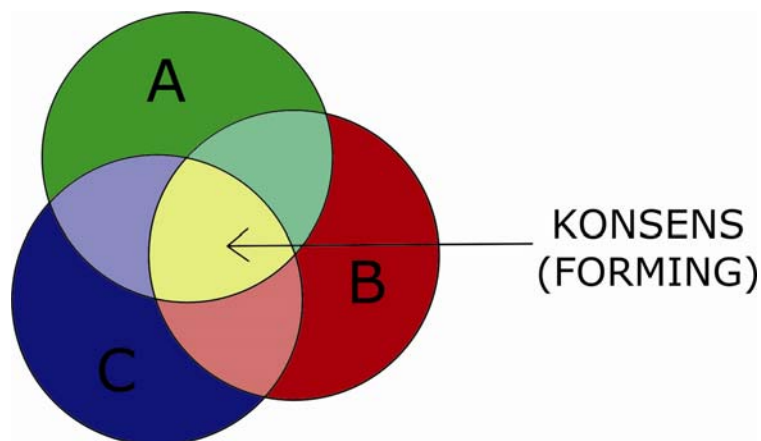
Für die einzelnen Mitglieder erweist sich das Forming als eine aufregende Phase, die von der seelischen Wiederbelebung der Vergangenheit geprägt ist und zunächst mit Hilfe der Übertragung alter Verhaltensmuster bewältigt wird. Das Klima im Forming wird als „gehemmt“ beschrieben: Vorsichtige, wirkungsorientierte Kommunikation und Konformismus prägen das Miteinander.

Ziel des Formings ist die Sättigung des Sicherheitsbedürfnisses der Gruppenmitglieder.

b. Die Stormingphase = Die Streitphase:

Das **Storming** ist die Phase, die der Klärung von Zielkonflikten in der Gruppe dient.

Die Gruppe hat hierbei die Aufgabe, bestehende Widersprüche zwischen Gruppenmitgliedern aufzudecken, und die Möglichkeiten und Grenzen der Zusammenarbeit ebenso wie Alternativen für später zu treffende Entscheidungen zu klären. Die Gruppe differenziert sich nach innen aus und entfaltet ihr Konfliktpotential. Für die einzelnen Mitglieder ist das Storming eine Zeit des Farbe-Bekennens; sie müssen sich in der Gruppe als Individuum mit eigenen, eventuell auch abweichenden Bedürfnissen abgrenzen und den Kontakt zu den anderen Mitgliedern entlang dieser Grenzen gestalten.



[Stahl, aaO., S.97]

Abbildung 7. In jeder Gruppe gibt es eine **Konfliktstruktur**, die das Verhältnis der individuellen Zielpools zueinander spiegelt: Das Formingthema „Dazugehören“ bildet die gemeinsame Schnittmenge der persönlichen Zielpools von A, B und C.

Darüber hinaus teilen A und B, A und C, B und C jeweils gemeinsame Ziele. Aus diesen Überschneidungen können Koalitionen erwachsen. Alles, was jenseits des Konsens liegt, birgt Konfliktstoff.

c. Die Normingphase = Die Vertragsphase:

Das **Norming** ist die Phase der Vertragsbildung, in der die Vereinbarungsstruktur der Gruppe Gestalt gewinnt.

Die wesentliche evolutionäre Leistung der Gruppe besteht in der Selektion tragfähiger Ziel. Der Zielpool der Gruppe erhält dadurch eine Ausrichtung, die gemeinsames Handeln ermöglicht. Für die einzelnen Mitglieder ist das Norming eine Phase der Ernüchterung, geprägt durch ein „erwachsenes“ Klima. Erwartungen werden hinsichtlich des in der Gruppe Möglichen und Machbaren überprüft und geklärt; von Illusionen kann und muss Abschied genommen werden. Wir beschreiben Interventionen, die der Coach als „Moderator“, „Notar“ und „Schlichter“ einsetzen kann, um der Gruppe durch diese Phase zu helfen.

d. Die Performingphase = Die Arbeitsphase:

Das **Performing** ist die Arbeitsphase der Gruppe, in der sich durch das Miteinanderarbeiten aus der Vereinbarungsstruktur die Kooperationsstruktur entwickelt.

Die wesentliche evolutionäre Leistung der Gruppe besteht in der Restabilisierung der Gruppe. Der bestehende Vertrag gilt und wird weitgehend eingehalten. Unkalkulierbare Veränderungen, die den Arbeitsablauf durchkreuzen, werden durch kurzfristige Anpassungen im Geiste des bestehenden Gruppenvertrages abgefedert.

Für die einzelnen Mitglieder bringt diese Phase Klarheit, wie nützlich der Einzelne für die Gruppe und umgekehrt die Gruppe für ihn ist. Wesentliche Komplikationen des Performings sind Prozessüberhänge, Versagensangst und Aktionismus.

Entstehung eines Konfliktes:

Konflikte entstehen, wenn eine Gruppe von Mitgliedern, oder einzelne Personen gleichzeitig Handlungen durchführen oder vielleicht nicht durchführen möchten. Die Folgen daraus sind zum Beispiel das Blockieren oder Behindern einer anderen Gruppe, es kann sogar bis zum „dagegen Arbeiten“ kommen.

Daher muss vor einem weiteren Zusammenarbeiten der beiden oder mehreren Konfliktgruppen die Auseinandersetzung beseitigt oder eine für beide Seiten

akzeptable Lösung gefunden werden. Solange dies nicht der Fall ist, kann kein gemeinsames Ziel angestrebt und Aufgaben miteinander gelöst werden.

Konflikte dienen auch zur Entwicklung jedes Einzelnen, da verschiedenste Lösungen gefunden werden können. Entweder eine Gruppe bekommt alles und die andere nichts, oder beide gewinnen und verlieren etwas.

Zur Lösung eines Konfliktes müssen aber beide Seiten bereit sein, unter Umständen auch etwas zu verlieren. Daher sollte der Obmann oder Manager in solchen Situation eher die Vermittlerrolle bzw. den Verhandlungsleiter einnehmen und nicht sofort Partei ergreifen.

Wodurch können Konflikte in einer Musikkapelle entstehen?

- durch verschiedene Zielvorstellungen von einzelnen Mitgliedern;
- das musikalische Niveau zwischen den "Guten" und den „Laxen“;
- verschiedene Interessen zwischen Kapellmeister und Musikkapelle;
- durch den immer größeren Generationenunterschied (siehe Beiblatt im Anhang unter Punkt b. Altersstruktur der Musikkapelle Zams);
- unklare Rollenverteilungen und Zuständigkeiten; Wer entscheidet was? Wer ist für was zuständig? In der Organisationsentwicklung kommt es nach der Pionierphase, in der jeder für alles zuständig ist, zur Organisationsphase, in der sich gewisse Rollen und Zuständigkeiten entwickeln. Es folgt die Arbeitsphase, alles läuft wie am Schnürchen, die Bürokratiephase, in der sich nichts mehr bewegt und die Transformationsphase bzw. die Phase der Weiterentwicklung;
- usw.

Konflikte können auf verschiedenste Weise gelöst werden: durch Macht und Zwang, durch eine diktatorische Entscheidung oder durch beidseitiges Versprechen und Verzicht.

Als Obmann oder Manager braucht man daher einen gesunden Menschenverstand und natürlich Durchsetzungsvermögen.

Der Lösung eines Konfliktes geht die Erkennung und Definition eines solchen voraus, man sollte möglichst alle in Betracht kommenden Lösungen erörtern und im Anschluss bewerten. Die für alle am besten vertretbarste Lösung sollte gesucht und durchgeführt werden.

„Konflikte vermeiden, statt zu lösen!“

und vor allem

„Konflikte ansprechen, statt unter den Teppich zu kehren!“

I. Motivation:

Motivation (lateinisch *movere* = bewegen; *motus* = die Bewegung) bezeichnet in den Humanwissenschaften sowie in der Ethologie einen Zustand des Organismus, der die Richtung und die Energetisierung des aktuellen Verhaltens beeinflusst. Mit der Richtung des Verhaltens ist insbesondere die Ausrichtung auf Ziele gemeint. Energetisierung bezeichnet die psychischen Kräfte, welche das Verhalten antreiben. Ein Synonym von „Motivation“ ist „Verhaltensbereitschaft“.

(vgl. <http://de.wikipedia.org>, [18.06.2006])

Ein Obmann kann nur dann seine Musikantinnen und Musikanten motivieren, wenn er selbst voll motiviert ist. Er kann nur dann seine Mitglieder von einer Sache restlos überzeugen, wenn er voll dahinter steht.

Für motivierte Musikantinnen und Musikanten müssen drei Faktoren gegeben sein!

- Persönliches Können: zum Beispiel Beherrschung des Instruments;
- Wollen: innere Motivation (laut Sprengers können Menschen nicht von Außen motiviert werden;
- Möglichkeit: die Möglichkeit sein Können auszuführen, zum Beispiel Einladung zu Konzerten, Proben, etc.

Das Menschenbild der Motivierung sieht also so aus:

- Menschen sind tendenziell Leistungsverweigerer
- Menschen sind hierarchisch gestaffelte Bedürfnisbündel
- Menschen sind Reiz-Reaktions-Maschinen.

Das Problem nach Reinhard Sprenger ist, dass versucht wird das Wollen (die innere Motivation) der Musikantinnen und Musikanten zu verändern. Oft fehlt es aber an der Möglichkeit, dass sie ihr Können ausführen können. Zur Möglichkeit gehört meines Erachtens jedoch nicht nur das Einladen zu Proben sondern auch Wertschätzung der Person.

Ausformungen der Kombinations-Grundmuster sind:

- Die Strategie **Zwang**: Der Obmann oder Manager gibt seinem Mitgliedern zu verstehen: Tu, was ich sage, sonst werde ich dich bestrafen! Oder positiv formuliert: Funktioniere, dann bleibst du ungeschoren! Motivierungstechniken sind hier vor allem Bedrohen und Bestrafen.
- Die Strategie **Ködern**: Der Obmann oder Manager bleibt freundlich: Tu, was ich sage, sonst schadest du dir selbst. Sein Versprechen lautet: Streng dich an, dann bekommst du, was dir zusteht. Die Motivierungshilfen sind indirektes Belohnen und indirektes Bestrafen.
- Die Strategie **Verführung**: Der Obmann oder Manager ruft seinem Mitglied zu: Tu, was ich sage – aber gerne! Sein Versprechen: „Sei mein, dann fühlst du dich großartig!“ Hier herrscht Manipulation vor. Die Motivierungstechniken sind Bestechen, Belohnen und Belobigen.
- Die Strategie **Vision**: Wo materielle Anreize nicht mehr die erwünschte Wirkung zeigen, wird die **Idee** reklamiert. Ziel ist die **volle Identifikation**. Diese Forderung hat eine totalitäre Spitze, die in den Bereich der Entmündigung angesiedelt werden kann.

Belohnungen erzielen zwar kurzfristig die gewünschte Wirkung, aber der Preis dafür ist ein erhöhter Einsatz. Die Mitglieder werden unzufrieden, sie empfinden die Belohnung als Bestechung.

Alternativen lauten:

- Fordern statt Verführen;
- Lassen statt Machen;
- Rahmenbedingungen für individuellen Spielraum schaffen;
- sowie klare Vereinbarungen;

J Der Obmann/Manager als Kamerad:

Trotz der vielen Qualifikationen und vor allem Aufgaben, die ein Obmann oder Manager besitzen, planen und bedenken muss, sollte er nicht überheblich sein und sich in die Musikkapelle wie jedes andere Mitglied einfügen.

Die Musikkapelle ist ein Verein, indem alle Altergruppen bunt zusammengewürfelt sind. Mitglieder im Alter von 12 Jahren sitzen neben Mitglieder mit 50 Jahren, ja sogar 75 Jahren. Sie alle musizieren gemeinsam und sie müssen lernen, wie ein Profi neben einem nicht so sicheren Stimmnachbarn sitzt und umgekehrt. In dieses Gefüge sollte sich auch ein Obmann nahtlos einfügen.

IV. QUALIFIKATIONEN

Die folgenden Qualifikationen und Eigenschaften die ein moderner Obmann einer Musikkapelle haben sollte resultieren aus meinen Beobachtungen und Erfahrungen. Ich habe einige mir wichtig erscheinende Punkte aufgeschlüsselt, wobei es sicherlich noch mehrere andere Qualifikationen und Eigenschaften gibt.

Was wird von einem modernen Obmann oder Manager erwartet?

Welche Eigenschaften hätte bzw. braucht ein „idealer“ Obmann?

- ***Ansprechpartner für Probleme, Anregungen, Wünsche, etc.:***

Ein offenes und vor allem großes Ohr für alle Anliegen der einzelnen Mitglieder haben, sind diese Probleme noch so klein oder unscheinbar. Einfach ein guter Zuhörer sein.

- **Auftreten:**
Nettes, freundliches und kompetentes Auftreten zeichnen einen Obmann aus, das er selbstverständlich sowohl seinen Mitgliedern als auch der Öffentlichkeit gegenüber bringen soll. Dazu gehört zweifelsohne auch das Talent sich selbst zu präsentieren. Weiters sollte er redegewandt sein.
- **Eine Emailadresse und erreichbare Telefonnummer:**
Mit dem Medium Internet vertraut sein, wissen wie es zu bedienen geht und vor allem auch nutzen. Durch Versand von Emails, Gestaltung einer vereinseigenen Homepage [www.musikkapelle.zams.at] beziehungsweise www.jugendorchester.zams.at] oder der Kontaktaufnahme mit anderen Musikkapellen über das Internet.
- **Einschätzungsvermögen:**
Ein gutes Einschätzungsvermögen hinsichtlich den Mitgliedern, um die richtige Kommunikation mit ihnen aufbauen zu können. Er muss auch entscheiden können, wen er mit welchen Aufgaben betrauen kann.
- **Extreme Belastbarkeit:**
Zu manchen Zeiten im Musikjahr ist es für einen Obmann sehr wichtig, dass er einer extremen Belastbarkeit stand hält. Da es vorkommen kann, dass Konzerte, Ausrückungen und Veranstaltungen auf einen Termin bzw. ein Wochenende zusammentreffen. An solchen Wochenenden sollte man es einem Obmann aber nicht anmerken!
- **Fremdsprachen in Wort und Schrift:**
In der heutigen Zeit sollte der Obmann gewisse Kenntnis, zumindest in der Englischen Sprache besitzen.
- **Ideenreichtum/Kreativität:**
Ideenreichtum und Kreativität sind Eigenschaften eines guten Obmannes; zumindest sollte er über Kenntnisse verfügen, wie man Ideen anderer umsetzen kann.
- **Loyalität:**
Ein Obmann sollte immer loyal zum Verein und seinen Mitgliedern sein, er sollte hinter seinen Kollegen stehen, ohne wenn und aber. In manchen Situationen muss er auch Mitglieder ungewollt in Schutz nehmen und ihnen nicht in den Rücken fallen.

- **musikalisches Know-How:**
Das musikalische Know-How sollte neben den ganzen organisatorischen Punkten auch im Hinterkopf behalten werden, ganz nach dem Motto „Musikalisches Know-How ist eh logo!“
- **Neue Medien nutzen und umgehen:**
Das Internet nutzen um erstens die Kommunikationsstrukturen möglichst kurz halten zu können, aber auch Neuigkeiten zu beziehen und verbreiten. Das Handy um stets erreichbar zu sein und mit der Umwelt verbunden zu sein. Den I-Pod um mit der jungen Generation mitreden zu können.
- **Offenheit im Umgang mit anderen Menschen:**
Ein Obmann sollte mit den verschiedensten Typen von Mensch umgehen können, seien dies Musikkollegen, die Bevölkerung, hochrangige Politiker oder die Presse.
- **Offenheit gegenüber Anregungen oder Kritik:**
Anregungen aus seinem Umfeld oder von Außen sollte der Obmann annehmen und manch gute Vorschläge in die Tat umsetzen, weiters sollte er auch für konstruktive Kritik ein offenes Ohr haben.
- **Organisationstalent:**
Konzerte, Veranstaltungen, Ausflüge sollten so organisieren sein, dass diese ordnungsmäßig stattfinden können. Gleichzeitig sollte es auch möglich sein, diese Veranstaltungen, Konzerte oder Ausflüge ohne den Obmann durchführen zu können.
- **Rhetorik:**
Die Sprache ist das wichtigste Mittel um mit Mitmenschen zu kommunizieren. Die Kontaktaufnahme mit unserer Umwelt entspricht einem Grundbedürfnis des Menschen, darum ist das gewisse rhetorische Geschick eine sehr große Hilfe.
- **Selbstbewusstsein:**
Über das gewisse Selbstbewusstsein sollte er verfügen, hinter seinen Ideen stehen und klar dazu Stellung beziehen.
- **Verlässlichkeit:**
Ein Obmann muss als Vorbild vorangehen und sollte daher absolute Verlässlichkeit besitzen, frei nach dem Motte „Ein Mann, ein Wort!“

- **Selbststudium:**

Der Obmann sollte immer an sich arbeiten, um seine Schwächen auszubessern. Auch die Weiterbildung sollte nicht zu kurz kommen und sein Wissen immer wieder auf den neuesten Stand bringen.

- **Toleranz:**

Toleranz ist wichtig, um auch für jene dasein zu können, welche sich nicht so schnell und problemlos in das Gruppengeschehen einfügen können. Hier kommt es auch wieder auf das Fingerspitzengefühl und die Menschenkenntnis des Obmannes an.

- **Visionär und Vordenker sein:**

Bestrebung neue Ideen und Ziele zu verfolgen; er sollte den Mut besitzen, neue, vielleicht andere Wege einzuschlagen, auch wenn mal nicht die nötige Rückendeckung vorhanden ist.

- **Voller Einsatz:**

Die Bereitschaft sein Amt mit vollem Einsatz auszuführen und wenn nötig auch das eine oder andere Mal die eigenen Interessen in den Hintergrund zu stellen.

V. DER GUTE OBMANN

Die Qualifikationen, die eine Musikantin oder ein Musikant mitbringen soll, um eine gute Obfrau/Managerin oder ein guter Obmann/Manager zu werden, hier aufzuschlüsseln ist nicht möglich. Jeder Mensch hat unterschiedliche Qualifikationen, persönliche Möglichkeiten, Vorkenntnisse in Bezug auf Arbeit mit Mitmenschen oder ähnliches. Es ist auch noch nie eine perfekte Obfrau oder ein perfekter Obmann vom Himmel gefallen, jeder muss an sich arbeiten und verschiedene „Qualifikationen“ beziehungsweise Eigenschaften können erlernt werden. Ein guter Obmann und Manager ist jener, der immer mit der Zeit geht, der immer wieder an sich selbst arbeitet, der mit der Zeit geht, der neue Möglichkeiten wahrnimmt und umsetzt und vor allem der Fehler eingesteht und versucht, dass sie ihm das nächste mal nicht mehr unterlaufen.

VI. ICH ALS VEREINSOBMANN

Mein Name ist Stephan Wohlfarter, ich wurde am 27. Oktober 1980 in Zams geboren. Ich besuchte von 1987 bis 1991 die Volksschule Zams, anschließend 4 Jahre das Realgymnasium in Landeck und absolvierte meine Matura 5 Jahre später im Jahr 2000 in der Höheren Technischen Lehranstalt im Fachbereich Tief- und Holzbau in Imst. Nach 12 Monaten Zivildienst beim Roten Kreuz Landeck begann ich meine berufliche Karriere als Bautechniker bei der Firma Bautech Zanon GmbH in Zams.

Die Musikkapelle Zams wurde im Jahr 1828 erstmals urkundlich erwähnt. Die Musikkapelle Zams hat 72 Mitglieder, jeweils einen Präsidenten, Kapellmeister, Fähnrich und Medienreferenten, fünf Marketenderinnen und 63 Musikantinnen und Musikanten. Der Altersdurchschnitt der Musikkapelle Zams beträgt 27,44 Jahre.

Meine Laufbahn bei der Musikkapelle Zams begann ich im Herbst 1989, indem ich das Spielen auf dem Waldhorn erlernte. Nach 4-jähriger Lernzeit wurde ich im November 1993 in die Musikkapelle Zams offiziell aufgenommen. In den darauf folgenden Jahren engagierte ich mich immer mehr für die Musikkapelle Zams und speziell für die Jugendarbeit.

Daraufhin gründete ich im Jänner 2000 das Jugendorchester Zams und stehe ihm seit damals als musikalischer und organisatorischer Leiter vor. Unseren ersten Erfolg hatten wir bereits wenige Monate nach unserer Gründung beim Bezirkswertungsspiel. Mit 87,55 Punkten erspielten wir uns einen „Sehr guten Erfolg“. Im vergangenen Jahr erreichte das Jugendorchester beim Tiroler Landesjugendorchesterwettbewerb mit 88,33 Punkten den hervorragenden 2. Platz in seiner Stufe, in der fast ausschließlich Landesmusikschulorchester mitwirkten.

Das Jugendorchester finanziert sich durch Konzerte, Kinderfeste und diverse Veranstaltung selbst, wirbt in den Schulen der Gemeinde Zams und lässt auch die Kameradschaft durch Rodel- oder Kinoabende nicht zu kurz kommen. Das

Jugendorchester hat derzeit 38 musikbegeisterte Mädchen und Burschen, die fast alle noch nicht in der Musikkapelle mitspielen.

Da ich sehr großen Gefallen am Dirigieren fand, absolvierte ich in den Jahren 2001 bis 2002 den Blasorchesterleiter-Kurs an der Pädagogischen Akademie in Stams.

Weiters wurde mir im Jahr 2001 das Amt des Jugendreferenten übertragen. Dieses übte ich eine Amtsperiode bis ins Jahr 2004 aus.

Zum Obmann und Kapellmeisterstellvertreter der Musikkapelle Zams wurde ich im Jahr 2004 gewählt. Diese Ämter übe ich seither mit Begeisterung und Engagement für die Musikkapelle Zams aus.

Im Jänner 2006 wurde ich von der Österreichischen Blasmusikzeitung zum Jugendmitglied des Monats ausgewählt.

 **JUGEND CORNER**
Jugendmitglied des Monats

Stephan Wohlfarter (25) aus Tirol absolviert derzeit das vom Tiroler Blasmusikverband angebotene Seminar zum diplomierten Obmann. Als junger Obmann hat er in seiner relativ kurzen Funktionärskarriere schon einige Ideen in seinem Verein - der Musikkapelle Zams - umsetzen können.

Im Jahr 2004 wurde Stephan Wohlfarter in der Musikkapelle Zams zum Obmann gewählt. Davor hatte er sich schon drei Jahre lang als Jugendreferent engagiert. Bevor er die Funktion des Jugendreferenten übernahm, gründete er im Jänner 2000 ein vereins eigenes Jugendblasorchester, welches er auch heute noch neben seiner neuen Funktion als Obmann musikalisch und organisatorisch leitet.

„Seitdem ich bei der Musikkapelle Zams als Hornist begann, war es mein Ziel, in diesem Verein einmal eine tragende Funktion zu übernehmen.“

Obwohl sich Stephan schon früh vorstellen konnte, die Funktion des Obmanns zu übernehmen, verfolgte er zunächst im Verein Ziele auf musikalischer Ebene: Nach der Gründung des Jugendblasorchesters absolvierte er einen viersemestrigen Blasorchesterleiterlehrgang des Tiroler Blasmusikverbandes. Nun lässt sich der ausgebildete Kapellmeister als Obmann schulen. Im Seminar zum diplomierten Obmann interessieren ihn vor allem Themen wie Rhetorik, Konfliktmanagement, Jugendschutz und Vereinsrecht.

„Als Obmann lege ich im Verein besonderen Wert auf die Jugendarbeit und auf das harmonische Miteinander aller Altersgruppen.“

Die Jugendarbeit ist Stephans großes Anliegen in der Musikkapelle Zams. Heuer trat sein Jugendblasorchester mit dem Namen „Jugendorchester Zams“ zum ersten Mal beim Tiroler Landes-Jugend-Blasorchester-Wettbewerb an und konnte dort in der Stufe B den zweiten Rang mit 88,33 Punkten erreichen. Damit das Jugendblasorchester sowohl finanziell als auch organisatorisch auf eigenen Füßen steht, initiiert Stephan seit dem Jahr 2000 ein Kinderspielfest in Zams, das vom Jugendblasorchester selbst organisiert wird. Dabei betreuen die Jungmusiker verschiedene Spielstationen und helfen beim Getränkeauschank sowie beim Grillstand mit. Zusätzlich werden eine Mini-Playbackshow sowie ein Konzert des Jugendorchesters Zams veranstaltet. Dieses „Event“, das jährlich im September stattfindet, zieht mittlerweile jeweils 300-400 Besucher an.



Obmann Stephan Wohlfarter mit seiner Musikkapelle auf Besuch bei Bundespräsident Dr. Heinz Fischer

Neben dem Ausbau der Jugendarbeit sieht Stephan seine Aufgabe als Obmann im Organisieren von Konzerten, Festen, Ausrückungen und Konzertausflügen des großen Orchesters. Alle zwei Jahre unternimmt die Musikkapelle Zams eine größere Konzertreise.

Im Mai 2005 führte sie diese nach Wien, wo nach einem Besuch bei Verteidigungsminister Günther Platter (er ist Präsident der Musikkapelle Zams und war dort 28 Jahre lang als Tenorhornist aktiv) ein Empfang bei Bundespräsident Dr. Heinz Fischer in der Hofburg am Programm stand. Als krönenden Abschluss des Winaufenthalts hatte die Musikkapelle die Ehre, eine heilige Messe im Stephansdom zu gestalten.

„Fallen zwei Veranstaltungen - beispielsweise eine Marschwertung und ein Konzert im Dorf - zufälligerweise gleichzeitig an, ist es uns wichtiger, im Ort unseren Mann zu stellen.“

Weiters liegt Stephan die Zusammenarbeit mit anderen Musikkapellen sehr am Herzen. Diese möchte der Bautechniker in Zukunft noch intensivieren. Im Jänner veranstaltet er mit der Stadtmusikkapelle Landeck und der Stadtmusik Landeck-Perjen ein Jux-Skirennen. Auch mit anderen Vereinen im Ort pflegt der Musikverein gemeinsame Aktivitäten. Bei diesen mitzuwirken, ist der Musikkapelle Zams sehr wichtig. „Fallen zwei Veranstaltungen - beispielsweise eine Marschwertung und ein Konzert im Dorf - zufälligerweise gleichzeitig an, ist es uns wichtiger, im Ort unseren Mann zu stellen. In diesem Fall verzichten wir auch auf eine Auszeichnung. Trotzdem versuchen wir aber so oft wie möglich, bei Wertungen teilzunehmen!“, so Stephan Wohlfarter.

ÖBZ 01/2006

VII. ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

In der vorliegenden Arbeit wurde ein Obmann eines traditionellen Vereines mit einem modernen Manager verglichen. Welche Aufgaben beide zu bewältigen haben und welche Qualifikationen und Voraussetzungen einer haben sollte.

Zusammenfassend betrachtet stellte sich heraus, dass die beiden von den Aufgabenbereichen und Qualifikationen sich sehr ähnlich sind. Der Manager hat in manchen Fällen den Vorteil dass er es mit Personen zu tun hat, die in einem Angestelltenverhältnis ihm gegenüber stehen und nicht wie ein Obmann auf Ehrenamtliche zurückgreifen muss.

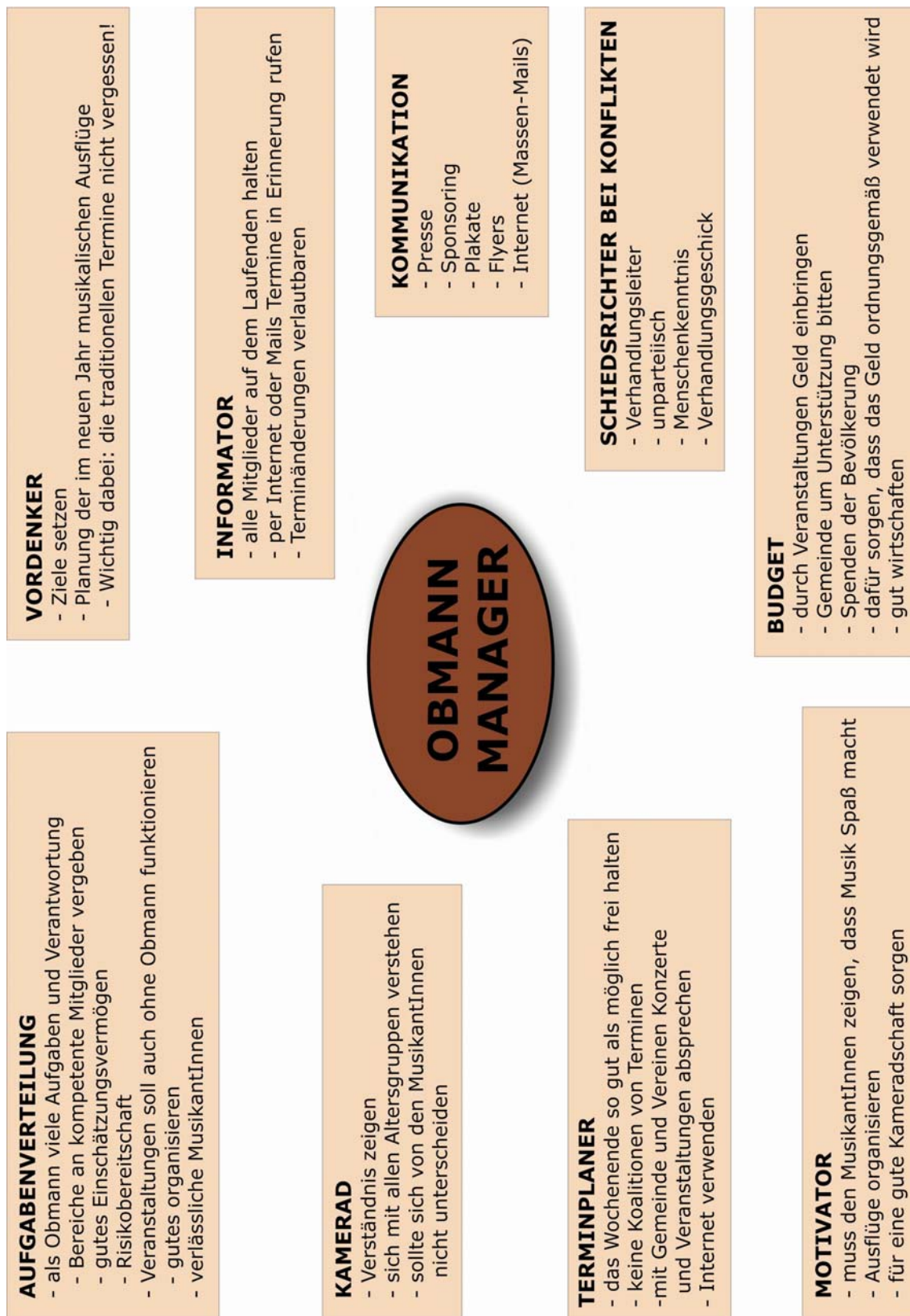
Grundsätzlich stellte sich heraus, dass es keinen perfekten Obmann oder Manager gibt, jeder hat gewisse Vorkenntnisse und Erfahrungen und Stärken. Viele der in der Arbeit genannten Qualifikationen kann man sich allerdings aneignen. Einige Fähigkeiten können nicht mehr erlernt werden, wie zum Beispiel „Der soziale Umgang mit Mitmenschen“, da sie einen langen Lernprozess voraussetzen.

Obmann einer Musikkapelle ist nicht gerade die einfachste Aufgabe und es müssen Idealisten sein, die sich in der heutigen schnelllebigen Zeit einem solchen Amt stellen, da der Posten eines Obmannes sehr viel (Frei-) Zeit in Anspruch nimmt.

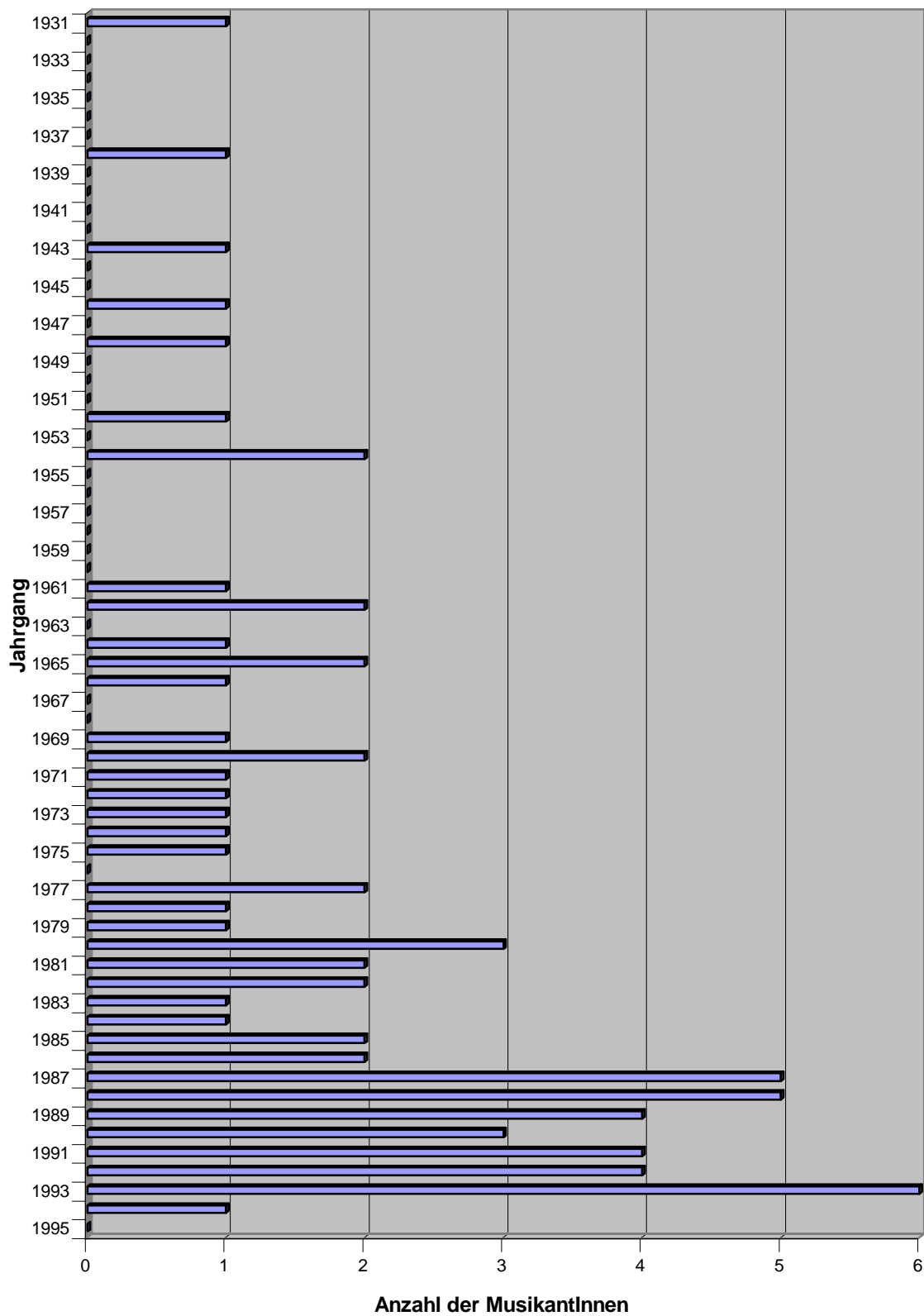
Die Aufgabe und die damit verbundene Verantwortung eine Musikkapelle zu führen ist eine schöne. Es gibt immer wieder Momente die mir zeigen, dass ich mit der Übernahme des Obmannamtes eine lohnende Entscheidung getroffen habe.

VIII. ANHANG

a. Mindmap als eine Grundlage der Arbeit



b. Altersstruktur der Musikkapelle Zams im Jahre 2006



IX. QUELLENANGABE

Unterlage aus unserem Kurs „Der diplomierte Vereinsobmann“

Literatur:

Sprenger, Reinhard (2002) Mythos Motivation – Wege aus einer Sackgasse.
Campus Verlag

Stahl, Eberhard (2002) Dynamik in Gruppen - Handbuch der Gruppenleitung.
Verlagsgruppe Beltz, Weinheim, Basel/Berlin

Internetquellen:

<http://de.wikipedia.org> [18.06.2006]

www.musikkapelle.zams.at [18.06.2006]