

# Harmonische Metamorphose

Wege und Möglichkeiten der Potenzialentfaltung

Seminararbeit zum ÖBV-Führungskräfteseminar West 2014/15

**Susanne Straif**

18. 4. 2015

# Inhalt

<b>1. Vorwort.....</b>	<b>3</b>
1.1 Zu meiner Person .....	3
1.2 Gründe und Gedanken zur Themenwahl .....	3
1.3 Hinweis .....	4
<b>2. Grundlagen/ äußere Umstände .....</b>	<b>5</b>
2.1 Potenzial – Ausgangssituation.....	5
2.1.1 Individualität.....	5
2.1.2 Beweggründe zum Beitritt in eine Musikkapelle .....	5
2.1.4 Der „Kleinste Gemeinsame Nenner“ .....	6
<b>3. Gründe für Änderungen in der Vereinsführung .....</b>	<b>7</b>
3.1. Allgemeines : Früher/ Heute .....	7
3.2. Anforderungen steigen/Nachwuchsprobleme .....	7
3.3. Schwierigkeiten der Gesellschaft .....	7
<b>4. Maßnahmen zur Entfaltung des Vereinspotenzials.....</b>	<b>8</b>
4.1. Ziele.....	8
4.2. Teamwork .....	8
4.3. Bewusstseinsbildung .....	9
4.4 Führungsstil.....	9
4.5. Gruppendynamik .....	10
4.6.Umgang mit Konflikten .....	12
4.7. Rahmenbedingungen/Motivation .....	13
4.8.Kommunikation.....	14
<b>5. Schlusswort.....</b>	<b>15</b>
<b>6. Quellennachweise:.....</b>	<b>17</b>
<b>7. Erklärung zur Veröffentlichung .....</b>	<b>17</b>

# **1. Vorwort**

## **1.1 Zu meiner Person**

Mein Name ist Susanne Straif und ich wurde am 26.8.1966 in Innsbruck geboren. Ich begann ziemlich spät, im 17. Lebensjahr, mit dem Querflötenspielen, legte die Prüfung für das silberne Leistungsabzeichen ab und kam, wie es damals üblich war, relativ schnell in die Musikkapelle Axams im Bezirk Innsbruck-Land. Durch meinen Beruf als Kindergartenpädagogin verschlug es mich 1987 nach Kössen ins Tiroler Unterland und bald wechselte ich zur MK Kössen. Nach einigen Jahren war für mich durch Familiengründung und drei Kinder die Mitgliedschaft nicht mehr möglich und ich trat aus der MK aus.

Nach neun Jahren hat es mich wieder zurückgezogen in die Musikkapelle, wo ich bald als Schriftführerin in den Vorstand gewählt wurde. In dieser Funktion war ich neun Jahre. 2014 gab es Neuwahlen in der MK Kössen, wo einige Funktionen neu besetzt wurden. Seither habe ich die ehrenhafte, verantwortungsvolle Funktion der Obfrau in der Musikkapelle, in der ich heuer auch mein 20-jähriges Jubiläum feiern darf!

Mein Ziel als Obfrau ist es, die Aufgaben im Jahreskreis möglichst gut zu bewältigen. Zweitens, durch meinen persönlichen Führungsstil den Zusammenhalt im Verein zu stärken, denn nur wenn alle in derselben Tonart spielen bleibt die Musik harmonisch!

## **1.2 Gründe und Gedanken zur Themenwahl**

Zum Thema bin ich einerseits gekommen, weil ich in den zwanzig Jahren als aktive Musikantin doch schon einiges im Musikantenalltag erlebt habe, wie zum Beispiel verschiedenste Kapellmeister und Obmänner, einige Konflikte, bis hin zu ganz allgegenwärtigen Problemen, mit der wohl jede Musikkapelle zu kämpfen hat, wie schlechter Probenbesuch, Disziplin, Umgang mit Alkohol,... oder ähnliches. Ich begann mich mit der sozialen Zusammensetzung der Kapelle zu befassen.

Bei näherer Betrachtung fiel mir auf, dass, egal wie sich die Kapelle zusammensetzt, bei 50 oder mehr Individuen, die sich mit Musik beschäftigen, doch immer ein gewaltiges Potenzial an Stärken, Fähigkeiten, Denkweisen, Erfahrungen,... besteht. Ich wage zu behaupten: Musiker sind sehr empfindsame Persönlichkeiten. Auch die, die vielleicht manchmal eher rüpelhaft, abgebrüht oder

robust erscheinen, sind oft besonders sensibel. Das muss ja kein Nachteil sein, denn Menschen die miteinander musizieren wollen, sollen ja sensibel sein!

***Musik hat doch etwas mit Gefühlen zu tun -  
man muss auch welche haben um Musik zu  
machen.***

Ich kann aber beobachten, dass dieses Potenzial oft ungenutzt schlummert und es ist eine ganz spannende Aufgabe für Führungskräfte, diesem Potenzial zur Entfaltung zu verhelfen. So möchte ich mit der folgenden Arbeit alle Funktionäre ansprechen und sie ermutigen durch aufrichtige innere Haltung und positive Einstellung aus der Komfortzone auszubrechen und das „Vereinspotenzial“ zu nutzen.

***„Das seelische Niemandsland ist die  
schlimmste Form von ungenutztem Potenzial“***

*(Zitat aus: „Attitüde“ von Ilja Grzeskowitz)<sup>1</sup>*

### **1.3 Hinweis**

Zur einfacheren Lesbarkeit und zu leichterem Verständnis wurde in dieser Seminararbeit auf geschlechterspezifische Formulierungen verzichtet und nur die männliche Form verwendet. Es sind jedoch immer beide Geschlechter angesprochen. Außerdem möchte ich noch klarstellen, wenn ich von Veränderungen spreche, ist nie die Rede davon, einzelne Personen ändern zu wollen, sondern immer nur die Umstände oder Zustände der „Gruppe“ (sprich: Verein), denn es gilt:

***Der einzige Mensch, den du verändern kannst,  
bist du selbst.***

Auch diese Erkenntnis kann zu einer „Verwandlung“ führen. Ich möchte auch noch anmerken, dass das Thema Potenzialentfaltung sich in meiner Arbeit nicht auf die musikalischen Fähigkeiten bezieht, sondern im Allgemeinen auf die Vereinstätigkeit und das Miteinander der Vereinsmitglieder.

## **2. Grundlagen/ äußere Umstände**

### **2.1 Potenzial - Ausgangssituation**

Voraussetzung um irgendetwas zu bewegen oder zu ändern ist, dass man sich Gedanken macht über den momentanen Zustand im Verein, sozusagen eine Bestandsaufnahme macht und den momentanen Ist-Zustand eruiert. Daraus ergeben sich Ziele und Wünsche für eventuelle Veränderungen.

#### **2.1.1 Individualität**

Ich gehe also davon aus, dass sich in meinem Verein ca. 50 Individuen befinden mit unterschiedlichen Fähigkeiten (handwerkliche Fähigkeiten, organisatorische Fähigkeiten, begnadete Redner und Schreiber, Hobbyfotografen, kreative Fähigkeiten, Talente, Interessen, IQ,...). Es gibt Jugendliche und Schüler, Studenten, Arbeitnehmer und Selbstständige, Rentner, Mütter. Es gibt sozial Engagierte, politisch Engagierte, mehr oder weniger Religiöse, sportlich Aktive, kränkliche und psychisch labile Personen. Vielleicht auch Menschen mit Handicap? Schon jetzt zeigt sich die Schwierigkeit: Wie findet alles Platz unter einem (Trachten-)Hut.

#### **2.1.2 Beweggründe zum Beitritt in eine Musikkapelle**

Was bewegt Menschen dazu, erst jahrelang einen Musikunterricht zu besuchen und mühevoll mit viel Zeitaufwand ein Instrument zu erlernen, um sich dann in einem Verein ca. 100 Mal pro Jahr zu treffen, eine Tracht zu pflegen, und bei diversen Veranstaltungen mitzuwirken? Und das alles unentgeltlich! Vielleicht sogar zusätzlich noch eine Funktion zu übernehmen, die einen Mehraufwand verlangt, und manchmal auch Ärger bringt?

- Persönliches Selbstwertgefühl und Anerkennung
- Liebe zur Musik (das ist auch die Besonderheit, die Musikkapellen von anderen Vereinen unterscheidet)

### **2.1.3 Unterschiede/Gemeinsamkeiten**

-Musikalität: In den Musikkapellen findet man sehr viele hervorragende Musiker. Welche, die mit außerordentlichen Talenten gesegnet sind und andere, die sich ihre Fähigkeiten hart erarbeiten müssen.

-Alter/Geschlecht: Jung und Alt, Burschen und Mädchen beim Ausüben eines gemeinsamen Hobbys zu vereinen ist eine der größten sozialen Vorzüge einer Musikkapelle.

-Familie/ Beruf: Unsere Herkunft und unsere Familiensituation unterscheidet uns ebenso wie der Beruf. (Der Bauarbeiter ist verständlicherweise vielleicht bei er Probe nicht mehr ganz so aufnahmefähig wie etwa der Sportlehrer).

Die Gemeinsamkeiten erklären sich von selbst:

-Liebe zur Musik und zum aktiven Musizieren

-Freude an Geselligkeit in der Gemeinschaft

-Freiwilliges Engagement

### **2.1.4 Der „Kleinste Gemeinsame Nenner“**

Wie viel Engagement muss man als Vereinsmitglied aufbringen?

Ein gewisses Maß an Einsatzbereitschaft ist für jedes Mitglied unumgänglich. Das Mindeste wäre, dass sich jeder in seinen Möglichkeiten so einbringt, dass der Verein von seiner Mitgliedschaft profitiert. Mitgliedschaft nur auf dem Papier kombiniert mit spärlichem Erscheinen ist weder sinnvoll noch zielführend und bringt nur Unmut und Missstimmung. In diesem Fall sollte man Mut zur Lücke haben und sich von solchen Mitgliedern trennen.

## **3. Gründe für Änderungen in der Vereinsführung**

### **3.1. Allgemeines : Früher/ Heute**

In den letzten Jahrzehnten hat sich sehr viel in den Musikkapellen verändert. Das verlangt automatisch andere Vorgehensweisen der Führungskräfte.

Die Zahl der Ausrückungen ist in den letzten Jahrzehnten stetig angestiegen und die Aufgaben der Musikkapelle im Jahreskreis gehen weit über die der früheren Zeiten hinaus. Die Zeit der „Männerdomäne“, wo Frauen nur als Marketenderinnen die Musikkapelle begleiteten, ist längst vorbei. Seit den 70er Jahren gibt es mehr und mehr Musikantinnen, Kapellen ohne Frauen wären undenkbar und viele Funktionen sind von Frauen besetzt.

### **3.2. Anforderungen steigen/Nachwuchsprobleme**

Durch gute Ausbildung, die Jungmusikanten heute von Beginn ihrer Lernzeit an in Musikschulen genießen, steigt der allgemeine Standard in der Blasmusik, was eine sehr positive Entwicklung ist. Junge Musikanten absolvieren viele Auftritte und Schülerkonzerte und legen Prüfungen ab. Es wird erwartet, dass die Musikkapellen regelmäßig an Wertungsspielen und Wettbewerben teilnehmen. Viele Kapellen können jedoch ohne „Leihmusiker“ gar nicht teilnehmen, weil oftmals schon allein die Besetzung nicht ausreichen würde. So förderlich Ausbildung und Wettbewerbe für das Gesamtniveau in den Kapellen sind, die Vereinsarbeit wird dadurch nicht leichter, man muss schon eine gehörige Portion Idealismus und Fleiß aufbringen, um immer am Ball zu bleiben. Das immense Freizeitangebot, nicht nur für die Jugend, der Umgang mit Social Media, Stress in Ausbildung oder Arbeitswelt und die Scheu vor seltenen oder weniger attraktiven Instrumenten kann oft zu starkem Mangel in einzelnen Registern führen.

### **3.3. Schwierigkeiten der Gesellschaft**

Es stellt sich die Frage: „Ist die Zeit, in der die Musikkapelle ein Selbstläufer war, vorbei?“ Durch gesellschaftliche Veränderungen steigen Anforderungen in Beruf und Familie. Freizeit ist oft Mangelware. Unsere Belastbarkeit wird nicht selten auf harte Proben gestellt und stark strapaziert, auch psychische Probleme wie z.B. das Burnout werden häufiger. Es ist nicht verwunderlich, dass es im-

mer schwieriger wird, Personen zu finden, die Funktionen im Verein übernehmen, vor allem Kapellmeister und Obleute.

## 4. Maßnahmen zur Entfaltung des Vereinspotenzials

### 4.1. Ziele

Wer setzt Ziele? *Wie soll man Ziele verfolgen, wenn man keine hat?* Es ist auch möglich, ziellos durch 's Jahr zu marschieren, aber welche Auswirkungen hat das auf den Verein? Es würde rasch zu Unmut und Missstimmung unter den Musikanten führen und die Bereitschaft für die nötige Zusammenarbeit wäre in Gefahr. Ein engagierter Vorstand hat auch die Aufgabe, Ziele zu definieren, die Mitglieder darüber zu informieren und an deren Umsetzung zu arbeiten. Ein gut durchdachter Jahresplan kann dabei helfen:

Im Fokus stehen die Highlights des Jahres wie das Jahreskonzert, ein Wettbewerb, eine Messe, ein Ausflug, o.ä. Gespickt ist der Jahresablauf von traditionellen und kirchlichen Anlässen und dazwischen etlichen Proben. Nicht zu vergessen: Pausen sollten gut geplant sein. Zeit für Erholung, Abwechslung und Zeit, um neue Kraft zu tanken. Ein gutes Wechselspiel zwischen intensiver Spielzeit mit Proben, Konzerten und div. Ausrückungen und zeitlich ausreichenden, jedoch nicht zu langen Phasen der Pausen schützt vor Über-, oder Unterforderung.

### 4.2. Teamwork

Wünschenswert ist ein Vorstand, der sich zusammensetzt aus jungen, frisch motivierten, und erfahrenen Leuten die eine Mischung aus Tradition und Moderne unterstützen. Gemeinsam Ideen sammeln für tolle Ausrückungen, kameradschaftlichen Aktivitäten, die für Spaß sorgen und die Gemeinschaft sehr fördern, oder auch interessante Workshops, Veranstaltungen und Nachwuchsarbeit.

Sind die Ziele einmal gesetzt muss an der Umsetzung gemeinsam gearbeitet werden. Jeder einzelne hat seine Aufgabe zu erledigen. Je mehr Aufgaben verteilt werden desto besser für 's Teamwork. Einer hält die Fäden in der Hand und überschaut ob sich alles in einem angemessenen zeitlichen Rahmen abspielt. Sehr wichtig ist dabei auch, dass die Ziele und Aktivitäten mit den Vereinsmitgliedern

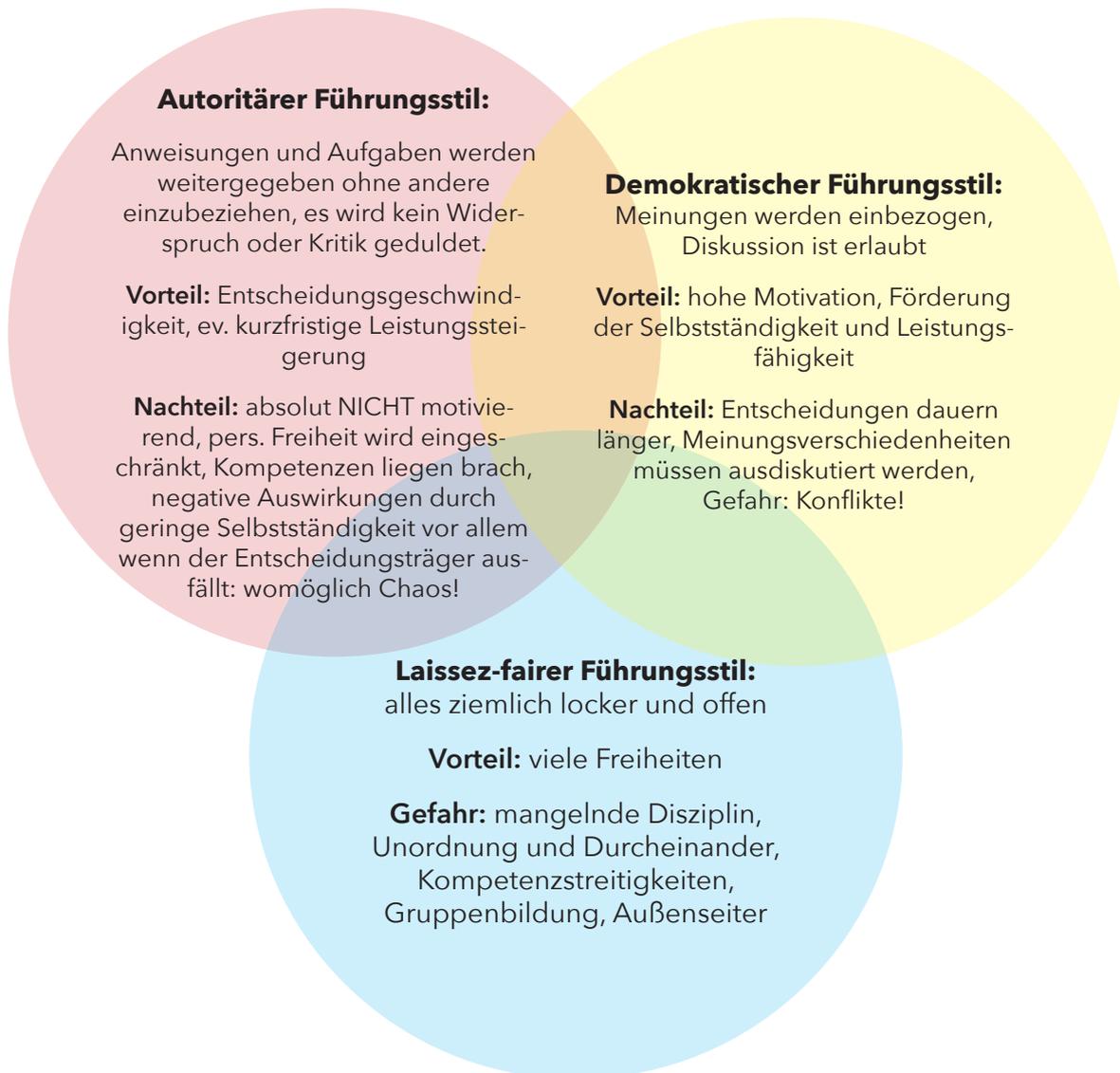
kommuniziert werden und alle, die sich einbringen wollen und können auch eingebunden werden. Das ist zunehmend förderlich für die Gemeinschaft und für das allgemeine Bewusstsein: „Ich bin wichtig -ich werde gebraucht“

### **4.3. Bewusstseinsbildung**

Immer wieder kommt es zu schwierigen Situationen im Musikantenalltag, weil die eigene Wertigkeit unterschätzt wird und es oft nicht in den Köpfen verankert ist, wie wichtig der Einzelne ist. In einem Zeitalter, in dem alle miteinander vernetzt sind, muss es möglich sein, sich bei Abwesenheit zu entschuldigen oder sich mit den Registerkollegen abzusprechen, sodass die Spielfähigkeit immer gewährleistet ist. Die Einbindung des Einzelnen ins Vereinsgeschehen, rechtzeitige Information über Abläufe und die regelmäßige Kommunikation fördern automatisch das **WIR-Gefühl** und tragen zu mehr **Teamwork und Verantwortungsgefühl** bei.

## 4.4 Führungsstil

Der Führungsstil hat erheblichen Einfluss auf Erfolg, Klima und Zufriedenheit im Verein. Welcher Führungsstil richtig und passend ist, hängt von den einzelnen Personen und der jeweiligen Situation ab.



## 4.5 Gruppendynamik

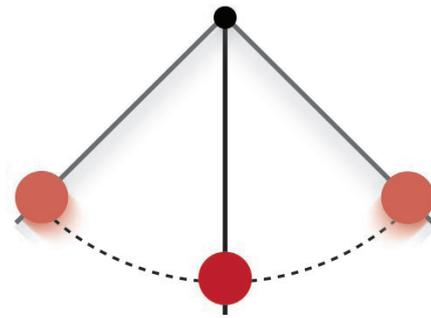
Die Gruppe ist eine Grundform des sozialen Lebens. Auch ein Verein ist eine Gruppe und jeder nimmt verschiedene Rollen und Positionen ein. Gruppendynamik ist das Phänomen der dynamischen Kräfte innerhalb der Gruppe und wird meist nicht bewusst wahrgenommen. Sie ist die Energie, die den Menschen in Bezug zu seinen Mitmenschen bewegt. Die dynamischen Prozesse lassen sich als Pendel zwischen zwei Polen beschreiben:

## Integration

Gemeinsamkeiten

Ähnlichkeiten

gleiche Sichtweisen



## Differenzierung

Unterschiede

Spannungen

Meinungsverschiedenheiten

Es wird aber angenommen, dass Weiterentwicklung am besten stattfinden kann, wenn größere Ausschläge in beide Richtungen möglich werden.

Funktion, Position und Charakteristische Rollen in einer Gruppe:

Die Theorien der Gruppendynamik unterscheiden zwischen Funktion, Position und Rolle.

**Funktion** ist eine vereinbarte oder verliehene Tätigkeit, die allen Gruppenmitgliedern bekannt ist, und die mit einer spezifischen Leistung für die Gruppe verbunden ist. Die Funktion gibt Auskunft über die Aufgabe der Gruppe.

Außerdem treten in Gruppen **Positionen** auf, damit die Gruppe handlungsfähig wird:

- Alpha (Anführer)
- Beta (Spezialisten oder Berater): Ihr Verhältnis zu Alpha ist möglicherweise ambivalent, d.h. Alpha braucht Beta um zu führen, Beta braucht Alpha, um an der Macht teilzuhaben.
- Gamma (Arbeiter, einfache Gruppenmitglieder): Sie machen die „Knochenarbeit“, ohne die keine Gruppe arbeitsfähig ist.
- Omega (Sündenbock): Er wird oft als Störfaktor angesehen und angegriffen.

Diese Positionen werden verliehen und nicht genommen. Die Position gibt Auskunft über die Macht in der Gruppe.

**Rollen** sind eher selbstgewählt und haben mehr mit Persönlichkeitseigenschaften zu tun, z.B. Mitläufer, Intriganten, Beliebte, Harmoniestrebende, beteiligte Beobachter, Gute-Laune-Macher, Spaßvogel,....

Bestimmte Positionen sind in jeder Gruppe zu finden, wie die des Sündenbocks (bei Ausschluss

übernimmt ein anderes Mitglied diese Position und das Spiel beginnt von vorne), während andere, z.B. die des Spezialisten nicht immer besetzt sind.

Eine Gruppe ist nur dann arbeitsfähig, wenn sie ein bestimmtes Repertoire an Rollen hat. Es wäre z.B. unmöglich, dass alle die Führung übernehmen wollen, aber niemand Gefolgschaft leisten will. Oder alle warten darauf, dass jemand die Initiative ergreift, aber niemand geht voran!

Die konkrete Gestaltung der Rolle ergibt sich aus den Anforderungen, Wünschen, Interessen und Möglichkeiten der Einzelnen und kann auch wechseln.

Damit eine Gruppe ihre Möglichkeiten optimal nutzen und ihre Ziele erreichen kann, braucht es Personen, die initiativ sind, neue Ideen haben, Bisheriges in Frage stellen, aber auch viele, die mitmachen und die Initiative loyal und engagiert unterstützen. Es braucht aber genauso dringend die Opposition, diejenigen, die dagegenhalten, sich nicht immer gleich anschließen. Das sind jene, die ihre Antreiber dazu zwingen, ihre neuen Konzepte zu überprüfen. Alle diese Positionen sind in einer Gruppe wichtig!

***„In einer guten Gruppe addieren sich die Kräfte, in einer schlechten subtrahieren sie sich, in einer exzellenten Gruppe multiplizieren sie sich“<sup>2</sup>***

#### **4.6. Umgang mit Konflikten**

Durch die Vielfalt an Persönlichkeiten im Verein gibt es natürlich zahlreiche Reibungspunkte und im Jahreskreis unzählige Situationen, die zu Konflikten führen können. Es wird in Gruppen immer Konflikte geben, sie sind Teil der Gruppendynamik. Das Entscheidende ist dabei, wie wir mit Konflikten umgehen und wie wir diese erfolgreich lösen, sodass sie produktiv genutzt werden.

Grundsätzlich gibt es nur eine gemeinsame Lösung, wenn gewisse Regeln beachtet werden:

- Ist der Ort günstig, wo der Konflikt ausgetragen wird?
- Ist genügend Zeit
- Respekt und Achtung beider Parteien
- Sachlich bleiben
- Vertrauen, Gefühle zeigen und offen kommunizieren

Was die ganze Problematik erschwert ist die Tatsache, dass es auch im Verein schwierige Personen gibt mit eigentümlichem Verhalten. Dies ist natürlich wiederum eine subjektive Wahrnehmung, jeder sieht seine Mitmenschen auf ganz persönliche Weise. Gerät man in Konflikt mit einer wirklich schwierigen Person, d.h. ihr Verhalten hat sich über einen längeren Zeitraum verstärkt und wird von einer Mehrzahl der Mitmenschen als problematisch empfunden, und das nicht nur gelegentlich, dann sind wirklich mitmenschliche Kompetenzen gefragt, wie Verstehen, Einfühlen aber auch Abgrenzen. Manchmal ist eine gewisse Distanz nötig um nicht unter Druck falsch zu reagieren. Hilfreich ist vor allem, wenn Konflikte im gesamten Vorstand besprochen werden und wenn alle Vorstandsmitglieder gemeinsam Maßnahmen setzen, um zu einer Lösung zu kommen.

Ich bin überzeugt, dass man viele Konflikte schon durch gute Rahmenbedingungen und viel Information ausräumen kann. Wenn Menschen in bestimmten Situationen keine vollständigen Informationen zur Verfügung stehen, bedienen sie sich anderer Informationsquellen. Um persönliche Unsicherheit zu beseitigen, verlässt man sich auf die Meinung der Mehrheit.

Viele Menschen fühlen sich auch grundsätzlich unwohl oder unsicher, wenn sie eine andere Meinung als die Mehrheit vertreten und verhalten sich deshalb konform.

#### **4.7. Rahmenbedingungen/Motivation**

Es ist Voraussetzung, dass Leute, die einer Musikkapelle beitreten, schon allein durch das gemeinsame Musizieren, die Liebe zur Musik, die Gemeinschaft, die Ausrückungen, etc. motiviert sind. Dennoch ist es wichtig, dass die Rahmenbedingungen passen. Die Führungskräfte sollten dafür sorgen, dass sich alle im Verein wohlfühlen.

- Regeln aufstellen und für die Einhaltung sorgen!
- Proben und Ausrückungen gut organisieren für einen reibungslosen Ablauf
- Informieren über Aktivitäten, Pläne und Änderungen , auch Weiterleiten von Infos aus Bezirk und Land oder von anderen Vereinen

- Ziele kommunizieren und erläutern (Neuigkeiten, Wettbewerbe, Ausflüge...)
- Probelokal: angenehmer Raum, jeder hat seinen Platz, Ordnung und Reinigung, Platz für Pausen
- Instrumente: regelmäßige Wartung, Reparaturen, ev. neue Instrumente zur Motivation

In unserer Gesellschaft ist es heutzutage immer wichtiger, dass wir gut funktionieren. Unsere Kinder werden schon mit Wissen abgefüllt, sie erlernen Fähigkeiten, aber die Begeisterung für „die Sache“ fehlt. Es ist wissenschaftlich begründet, dass alles was hilft, ermutigt und inspiriert neue Erfahrungen zu machen das Gehirn trainiert und Gemeinschaft fördert, es ist sozusagen Selbstdoping für´s Gehirn, wir können unser Potenzial entfalten, und nicht nur Ressourcen nutzen!

Das aktive *Mitwirken in einem Verein trägt dazu bei Begeisterungsfähigkeit zurückzugewinnen*, er ermutigt und inspiriert, was man besonders bei unseren Jungmusikanten beobachten kann.

## **4.8.Kommunikation**

### ***Durch´s Reden kommen d´Leut z´samm.***

Einer der wichtigsten Faktoren für gelingende Vereinsarbeit ist das „Miteinander –Reden“, aber nicht im Sinne von „viel gred´ und nix g´sogt“, sondern vom ehrlichen interessierten „Miteinander-Kommunizieren“. Ein Grund, warum auch das Gespräch nach der Probe unendlich wichtig ist. Kurze Pausen während der Probe sind zu überlegen, damit die Probenarbeit und Disziplin nicht zu stark darunter leiden, wenn sich die Musiker nach einer Woche allerhand zu sagen haben. Führungskräfte sollten mit allen Mitgliedern angemessen kommunizieren und auf alle zugehen.

Wie Menschen miteinander kommunizieren ist abhängig von ihrer Persönlichkeit:

#### **Der Empathiker**

Er ist sehr emotional, kompromissbereit, rücksichtsvoll und sensibel, angenehm hilfsbereit und kommuniziert sehr persönlich und berührend. Ihn erreicht man mit wertschätzender persönlicher Ansprache.

### **Der Logiker**

Er ist strukturiert und sachlich. Er analysiert zielstrebig, indem er emotionslos sachlich die Fakten feststellt und sicher klare Aussagen macht.

### **Der Beharrer**

Er ist überzeugend und engagiert, weiß, was er will und ist durchsetzungsstark. Er kommuniziert bestimmend und überzeugt von seiner Meinung und lässt keine zweite Meinung gelten.

### **Der Macher**

Er ist zielorientiert und zuverlässig, sehr motiviert und begeisterungsfähig. Er fordert auf und will aktiv agieren. An ihn muss man mit Charme appellieren.

### **Der Rebell**

Er ist humorvoll und spontan, flexibel und kreativ. Er versucht zu rebellieren und tut nur, wovon er überzeugt ist, was er auch mit kräftiger Stimme bekannt gibt. Ihn kann man mit Witz gewinnen.

### **Der Träumer**

Er ist ideenreich und kreativ. Ihn bringt nichts aus der Ruhe und er kann gut zuhören. Er verhält sich eher passiv, zurückhaltend und verschlossen, dadurch wird er oft nicht wahrgenommen. Er braucht klare Ansagen und genaue zeitliche Rahmen.

## **5. Schlusswort**

Wie schon im Eingang erwähnt, gibt es in jedem Verein immenses Potenzial an Fähigkeiten, die es zu aktivieren gilt. Dieses Potenzial zu entfalten ist gewiss keine leichte Aufgabe für Führungskräfte oder Vorstandsmitglieder, aber eine sehr spannende. Jeder einzelne Schritt bringt uns unserem Ziel näher.

Wichtig ist, dass wir den Weg miteinander motiviert und mit Humor gehen und die Vereinstätigkeit genießen, auch wenn es manchmal schwierig wird und einiger Anstrengung bedarf.

Mit dem Wissen im Hinterkopf, dass jeder Verein mit ähnlichen Problemen konfrontiert ist, seien

es Führungskräftewechsel, Uneinigkeiten, schlechter Probenbesuch, Disziplin, Nachwuchsprobleme, diverse Konflikte, und der Tatsache, die alljährlichen Anforderungen im Jahresverlauf möglichst gut bewältigen zu müssen, bedarf es einer großen Portion Leidenschaft, Entschlossenheit und Eigenverantwortung aller Führungskräfte.

Was dabei vieles leichter macht ist ein gesunder Humor!

Humor sollte allerdings nicht als Mittel zum Zweck, sondern als Lebensphilosophie betrachtet werden.

### ***Humor und Leidenschaft sind sozusagen das Yin und Yang des Erfolgs! <sup>3</sup>***

Rezepte gibt es leider nicht, ich bin jedoch überzeugt, dass Führungskräfte, die sich mit Leidenschaft und Herzblut und aufrichtiger innerer Haltung für die gemeinsame Sache einsetzen, vieles erreichen können. Mut um Neues auszuprobieren, eine feinfühlig Haut, die dünn genug ist um zu spüren, wenn man eingreifen muss, aber so dick, dass ihr Unwesentliches nichts anhaben kann und eine gesunde Portion Humor sind dabei sehr hilfreich.

Die äußeren Umstände bestimmen nur die Startposition - es liegt in unseren Händen etwas daraus zu machen - unser Potenzial zu entfalten!

### ***Chancen nutzen und mit der nötigen Leidenschaft entfalten!***

## 6. Quellennachweise:

<http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/KOMMUNIKATION/Konfliktloesung.shtml>

<http://de.wikipedia.org/wiki/F%C3%BChrungsstil>

<http://www.gerald-huether.de/populaer/veroeffentlichungen-von-gerald-huether/texte/begeisterung-gerald-huether/>

<http://de.wikipedia.org/wiki/Gruppendynamik>

[www.new-views.eu/resources/input-gruppendynamik.doc](http://www.new-views.eu/resources/input-gruppendynamik.doc) (Zitat <sup>2</sup>)

letzte Aktualisierung: 22.3.2015

### Literatur:

„Attitüde“ - Erfolg durch die innere Haltung von Ilja Greskowitz (Zitat <sup>1</sup> und <sup>3</sup>)

„Das erfolgreiche Konzert“ von Alois Schöpf

„So zähmen sie ein Stachelschwein“- Vom Umgang mit schwierigen Menschen von Irmtraud Tarr

## 7. Erklärung zur Veröffentlichung

Ich erkläre an Eides statt, dass ich die vorliegende Seminararbeit selbstständig verfasst und in der Bearbeitung und Abfassung keine anderen als die angegebenen Quellen oder Hilfsmittel benutzt, sowie wörtliche und sinngemäße Zitate als solche gekennzeichnet habe. Die vorliegende Seminararbeit wurde noch nicht anderweitig für Prüfungszwecke vorgelegt.



Unterschrift

Datum: 18.04.2015