



Vorstandswahlen – Wo sind die Kandidaten?

Die Mitgliederversammlung steht vor der Tür, ein neuer erster Vorsitzender und ein neuer Schatzmeister werden gesucht. Nur: Es konnten keine Kandidaten überzeugt werden, sich zur Wahl zu stellen. Und dies, obwohl schon eine Findungskommission im Einsatz war.

Dies ist kein Einzelfall. Schilderungen über Schwierigkeiten bei der Kandidatenfindung, unbesetzte Vorstandsfunktionen oder gar vom Gericht eingesetzte Vorstände werden in den letzten Jahren häufiger bekannt. Woran liegt dies? Was kann man tun?

Vorstandsarbeit als Ehrenamt

Das Thema „Vorstand“ bedeutet Ehrenamt als Wahlamt. Die Vorstandsaufgaben werden freiwillig übernommen und die Arbeit wird nicht honoriert. Auf der anderen Seite ist damit eine hohe Verantwortung verbunden. Entsprechend attraktiv muss eine solche Tätigkeit sein, damit sich jemand für mindestens eine Wahlperiode für die Amtsübernahme bereit erklärt. Hinzu kommt, dass der Kandidat für die Aufgabe angemessen qualifiziert ist und in das Vorstandsteam hineinpasst. Gegenseitiges Vertrauen ist eine wichtige Ausgangsposition für erfolgreiche Vorstandsarbeit.

Aktuellere Sportentwicklungsberichte zeigen, dass die Zahl der Ehrenamtlichen in Vorstandsfunktionen abnimmt, die Engagementzeit der verbliebenen Vorstandsmitglieder aber deutlich steigt. Eine gefährliche Entwicklung im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit der Vereine. Bevor man sich in ein Lamento um die Veränderungen in der Gesellschaft, den Wertewandel und den Egoismus versteigt, sollte man grundsätzlich mit der Ursachenanalyse im eigenen Verein anfangen. Schwierigkeiten bei der Ämterbesetzung deuten auf organisatorische, strategische oder konzeptio-

nelle Probleme hin. Wie ist das Image der Vereinsarbeit? Wie suchen wir nach geeigneten Kandidaten? Wie zeitgemäß ist die Vereinsarbeit gestaltet?

Time to say „Goodbye“

Viele Sportvereine sind in ihrer Vorstandsarbeit durch die langjährige Amtsinhaberschaft einzelner zentraler Personen geprägt, gerne mit einem umfangreichen Aufgaben- und Arbeitspensum. Die Kandidatensuche für den nahtlosen Übergang scheint fast aussichtslos. Wer möchte sich schon ohne Not auf eine Tätigkeit einlassen, welche eine übermäßige Belastung der eigenen Freizeit verspricht?

Hinzu kommen die häufig zu beobachtenden unklaren Signale des bisherigen Amtsinhabers in Bezug auf seinen Abgang. „Ich werde den Verein nie im Stich lassen! Wenn sich niemand findet, dann könnt ihr natürlich auf mich zählen.“ Solche und ähnliche Verlautbarungen haben möglicherweise die Wirkung, dass eine Nachfolgersuche nur halbherzig erfolgt, es gibt ja eine „Notfalllösung“.

Ebenfalls wird über den Bedarf an Neuorganisation der Vereinsführung überhaupt nicht diskutiert. Fazit: Ein Vorstandsmitglied und noch mehr ein sehr aktives Vorstandsmitglied sollte sehr klar signalisieren, worum es geht: Abtritt und maximal Unterstützung der Einarbeitung eines Nachfolgekandidaten. Dieses „In-den-Hintergrund-treten“ ist eine große Herausforderung für das ausscheidende Vorstandsmitglied. Der Nachfolger muss eine gute Chance haben, seinen Weg für die Vorstandsarbeit zu finden.

Nachfolgersuche systematisch aufbauen

Mit einem Ehrenamt haben wir als Verein etwas anzubieten! Spannende Mitarbeit, Gestaltungsmöglichkeiten und Spaß am gemeinsamen Arbeiten. Und dies im Umfeld des Sports. Dagegen stehen Zeit und Engagement als notwendiger Aufwand.

Die Überzeugung von neuen Mitarbeitern ist kein Selbstläufer (mehr). Es gilt Werbung, für die Mitarbeit im Verein zu machen, frühzeitig und dauerhaft. Eine Serie auf der Vereinshome-

page oder eine Artikelreihe in der Vereinszeitung können dazu dienen. Hier ist in jedem Fall Kreativität und Engagement gefragt.

Eine Informationskampagne ist die Basis für eine persönliche Ansprache. Gerade für die zentralen Vorstandsfunktionen ist die Überzeugungsarbeit im direkten Gespräch wichtig. Sie nimmt die Sensibilisierung aus der vorherigen Informationskampagne auf und bietet die Möglichkeit, Wünsche und Erwartungen auszutauschen. Es gilt, eine gute Informationslage für die Entscheidung zur künftigen Mitarbeit oder Zusammenarbeit zu bieten.

Aber das braucht Zeit. Ernst gemeinte Überzeugungsarbeit verträgt keinen Termindruck. Zudem ist es wichtig, sich umzuhören, um Hinweise auf mögliche Kandidatinnen oder Kandidaten zu bekommen. Ein zu beobachtender Fehler ist die Kandidatensuche nur im direkten Umfeld des Vorstandes, weil „man die Personen kennt und einschätzen kann“. Wer weiß schon, welche Talente im eigenen Verein schlummern? Nur – ist die Zeit mit ergebnislosen Ansprachen im Hinblick auf die Mitgliederversammlung schon weit fortgeschritten, wird es schwierig, noch systematisch den Kreis der in Frage kommenden Menschen auszuweiten. Hektik und Resignation gewinnen die Oberhand. Das „Bearbeiten“ des bisherigen Amtsinhabers für eine weitere Amtszeit scheint die einzig verbliebene Lösung zu sein.

Neuerungen eine Chance

Anstehende Änderungen in der Zusammensetzung des Vorstandes bieten die Chance für eine Neuorganisation der Vereinsarbeit. Vielleicht macht ja gerade die damit verbundene Perspektive Mitarbeit attraktiv. Interessante Tätigkeiten, mit sinnvollem Technikeinsatz (E-Mail, Videokonferenz) oder dem gezielten Einsatz bezahlter Mitarbeiter (Minijobber, junge Menschen im Freiwilligen Sozialen Jahr). Dies kann sowohl die Vorarbeit für die Werbung eines neuen Mitarbeiters sein oder die Aussicht für eine zügige Neugestaltung direkt nach der Amtsübernahme. Wichtig ist, dass die Tätigkeit Attraktivität ausstrahlt. ■