



Vertrauen ist gut?

Ein Grundbestandteil der Vereinsarbeit ist Vertrauen. Man kann es gewinnen oder verspielen. Wichtig ist aus Sicht eines Vereins, Vertrauen aufzubauen und vorhandenes Vertrauen nicht zu zerstören. Dies gilt sowohl für die Beziehung Verein – Mitglied als auch Mitarbeiter zu Mitarbeiter.

Vertrauen: Gefühl der Verlässlichkeit

Eine Familie ist neu zugezogen und sucht für ihr Kind einen Sportverein. In der Nähe gibt es einen Verein mit einem passenden Sportangebot. Was löst nun die Bereitschaft aus, das eigene Kind auch in die Obhut des Vereins zu geben? Grundlegend haben Turn- und Sportvereine einen guten Ruf. Medienberichte lesen sich gut, die Internetseite ist ansprechend und aktuell. Ein Telefonat mit dem für die Gruppe zuständigen Übungsleiter kann zusätzliche Anhaltspunkte liefern. In der Summe münden diese Informationen dann in die Bereitschaft, das Kind in dem Verein anzumelden. Grundlage ist die Erwartung, dass das Kind in der gewünschten Zielrichtung gut aufgehoben sein wird. Es wird seitens der Eltern das Vertrauen investiert, schließlich kann man erst im Laufe der Zeit erkennen, ob das Vertrauen gerechtfertigt war.

Damit ist Vertrauen eigentlich charakterisiert: Die Bereitschaft, sich auf eine Situation und Handlung einzulassen, in der Erwartung, dass eine Leistung in der erwünschten Form erfolgt und einem kein Nachteil widerfährt. Dies ist eine für Dienstleistungen normale Situation. Man ist bereit, Vertrauen „zu investieren“. Wird das Vertrauen bestätigt und der erwartete Vorteil, etwa als gute Betreuung des Kindes, stellt sich ein, rentiert sich die Investition. Mein Risiko liegt in der Enttäuschung meiner Erwartung. Der Übungsleiter kommt nicht immer pünktlich und die Kinder müssen war-

ten. Der Übungsleiter wird oft durch andere Personen vertreten, die Betreuungsgüte leidet. Und, und, und... viele Anlässe können Vertrauen als fehl-investiert erscheinen lassen. Kritischer wird es noch, wenn dieses fehlende Vertrauen in Misstrauen umschlägt, dann kann die Konsequenz nur sein, einen neuen Verein zu suchen.

Vertrauen in der Zusammenarbeit spart Zeit

Auch in der Zusammenarbeit spielt Vertrauen eine wichtige Rolle, gerade ohne die klassischen Regularien eines Arbeitsvertrages und einer Vorgesetzten-Mitarbeiter-Struktur. Die Qualität der Zusammenarbeit im Verein beruht in ganz großem Maße auf Vertrauen in die Bereitschaft des Anderen, sich mit Kompetenz und Zeit in die Vereinsarbeit einzubringen. Dieses Vertrauen ist wechselseitig.

Im Grunde ist Vertrauen in der Zusammenarbeit jedoch etwas Feines, sie erspart an vielen Stellen Zeit. Es muss nicht lange über die Art der Aufgabenerledigung diskutiert werden. Kommunikationsaufwand wird eingespart. Nur Sonderwünsche müssen noch geklärt werden. Die Vorbereitung der Powerpoint-Präsentation für die nächste Vorstandssitzung ist bei dem Kollegen in guten Händen, er kennt sich halt aus. Und Projektgruppen werden sogar speziell für die kompetente Bearbeitung von Themen gebildet. Dieses Vertrauen kann aber nur erarbeitet werden, indem Leistungen erbracht und von anderen zur Kenntnis genommen werden.

Gerade nach der Neuwahl eines Vorstandes – auch wenn einige Mitglieder „die alten“ sind – ist für die Vertrauensbildung eine Klausurtagung oder ein ähnliches Treffen zum Kennenlernen sinnvoll. Die Alt-Mitglieder müssen sich von der Vorstellung lösen, dass die neuen Mitglieder nur das zu kopieren haben, was die Vorgänger gemacht haben, und die neuen müssen verstehen, welche Aufgaben auf welcher Grundlage in dem Verein zu bewältigen sind.

Vertrauen und Kontrolle

Es gilt zu unterscheiden zwischen der regelrechten Kontrolle und der trans-

parenten Vereinsarbeit. Kontrolle kann bedeuten, dass alle zwei Wochen ein Bericht über den Arbeitsfortschritt der Projektgruppe im Vorstand vorzulegen ist und Direktiven für die weitere Arbeit zurückgegeben werden. Kontrolle in dieser rigiden Form ist kein besonderes Zeichen von Vertrauen. Diese Vorgehensweise signalisiert Misstrauen: „Ich möchte sehen, was ihr macht, damit es richtig gemacht wird“ und eine Überbewertung der eigenen Position: „Ich weiß sowieso wie es geht und zeige euch im Notfall den richtigen Weg.“ Für moderne Menschen und als Lernfeld für jugendliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine fruchtbare Grundlage der Zusammenarbeit.

Transparente Vereinsarbeit heißt dagegen, dass die Informationsaufgabe bei den Ausführenden der einzelnen Arbeit liegt. Die Projektgruppe und ihr Leiter signalisieren rechtzeitig, dass sie die Zwischenergebnisse im Vorstand vorstellen möchten. Oder: Unterstützungsbedarf wird offen angesprochen, ohne dass man Sorge haben muss, sich damit als „unfähig“ zu präsentieren. Für die Vertrauensbildung in der Vereinsarbeit sind folgende Elemente wichtig:

- Klarheit der Vereinsarbeit (aussagekräftiges Leitbild mit Zielen für die Vereinsarbeit);
- Transparenz der Prozesse im Verein (keine Alleingänge oder Heimlichkeiterei);
- Zuverlässigkeit (persönliche Verlässlichkeit).

Grundlage ist die soziale Kompetenz aller Beteiligten, welche eine vertrauensbasierte Kultur entstehen lässt.

Vertrauensbasis für die Vereinsführung

Wichtig für die vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Vereinsangehörigen ist eine grundlegende Ausrichtung der Vereinsarbeit. In Anlehnung an ein gerne zitiertes indianisches Sprichwort ließe sich dies als Motto für das grundlegende Vertrauensverhältnis in der Vereinsarbeit folgendermaßen fassen: „Wir (als Vereinsführung) haben den Verein nicht von unseren Mitgliedern und Vorgängern in der Vereinsführung geerbt, wir haben ihn von unseren künftigen Mitgliedern geliehen.“ ■