

Was man sich von einem Funktionär gerne erwarten möchte?

Funktionäre tragen eine erhöhte Verantwortung. Sie wurden gewählt oder bestellt, damit die Initiative, die Organisation, die Einrichtung für die sie tätig sind, die ihr zugeordnete Aufgabe gut erfüllt. Erwartungen erfüllen zu können, ist nicht immer leicht und auch nicht immer möglich.

Was aber möglich ist das ist, sich zu bemühen, sein Bestes zu geben. Mehr kann man von einem Menschen nicht verlangen.

Im allgemeinen wird wohl gelten: Wenn es einem ein Anliegen ist, seine Aufgaben gut wahrzunehmen, ist der Einsatz in der Regel nicht umsonst, Es wird dann auch Erfolge geben. Erhöhte Verantwortung tragen schenkt Lebenserfüllung. Sich für das Gemeinwohl einzusetzen ist eine besonders anzuerkennende Form der Nächstenliebe.

Wenn jemand eine Funktion übernimmt oder sie ihm (vielleicht durch Drängen) übertragen wird, stellt sich die Frage, was man beachten, wie man vorgehen muss, damit man etwas Gutes bewirken kann. Damit im Zusammenhang steht die Frage, was man sich von einem Funktionär gerne erwarten möchten.

Hier der Versuch, auf diese Frage einige Antworten zu geben.

Die Sache muss einem ein Anliegen sein

Ein Funktionär - und natürlich sind damit in gleicher Weise immer auch die Frauen eingeschlossen - muss nicht der Gescheiteste, der Beste sein. Immer wieder erlebt man, dass es bisher oft eher unscheinbaren Leuten gelingt, viel zu bewegen. Entscheidend ist, dass einem die Sache, die Aufgabe, für die man bestellt ist, ein Anliegen ist und die Leute den Eindruck gewinnen können, er/sie will sein/ihr Bestes geben. Wer dazu bereit ist, wird laufend nachdenken, was man tun könnte und tun müsste und wird dabei auch Unterstützung finden.

Klare Ziele verfolgen, sich über diese einig werden

Um etwas zu bewegen, etwas zu erreichen, braucht es zunächst klare Ziele. Man muss sich darüber einig werden, was man will. Je klarer die Ziele sind, umso eher wird klar, was zu geschehen hat. Nicht selten fehlt es an diesen klaren Zielen. Aus den Zielen ergeben sich dann die Schritte, ergibt sich das, was zu tun ist, um diese Ziele zu erreichen. Die Ziele sind praktisch der Arbeitsauftrag für die Mitglieder. Um sich über Ziele und Wege möglichst klar zu werden, ist es unbedingt empfehlenswert, schriftlich ein Arbeitsprogramm zu formulieren und dieses jährlich den gegebenen Verhältnissen anzupassen.

Die Leute mitreden lassen

Die Grundlage für die Festlegung von Zielen und die Einigung darüber ist zunächst das Kennenlernen der Anliegen und Wünsche der Mitglieder. Sodann ist es wichtig, dass man diese bei den vorgesehenen Schritten, Maßnahmen und Entscheidungen zur Erreichung der festgelegten Ziele so gut es geht mitreden lässt. Natürlich kann das auch manchmal eine mühsame Sache sein. Wenn Entscheidungen aber von einer möglichst breiten Basis mitgetragen werden sollen, ist das der einzige Weg. Je besser die Leute auch in Details informiert sind, umso eher wird es gelingen, zu einhelligen Meinungen zu kommen.

Möglichst viele zur Mitarbeit bewegen, sie in die Arbeit einbinden

Dem Mitreden muss die Bereitschaft zur Mitarbeit folgen. Je mehr dazu bereit sind, umso weniger trifft's den Einzelnen. „Nicht einige sollen alles tun, sondern viele sollen etwas tun.“ Mit der Mitarbeit wächst die Bindung zu einer Sache und die Verantwortungsbereitschaft. Es wird darauf ankommen, so

gut es geht, die Arbeit nach den Fähigkeiten der einzelnen zu verteilen. Nicht jede/r ist für jede Aufgabe gleich gut geeignet, aber jede/r ist für etwas gut.

Sich als Funktionär um bestmögliche Informationen bemühen

Für ein erfolgreiches Wirken als Funktionär braucht man in aller Regel Hilfe und Anregungen von außen. Das bedeutet, dass man möglichst viele Personen und Stellen ausfindig machen muss, die Hilfe und Unterstützung bei der Verfolgung der angestrebten Ziele bieten können. In den seltensten Fällen wird man diese von vorneherein kennen. Da gilt es dann, einfach möglichst vielen Leuten die Frage zu stellen: *„Kannst Du uns Personen oder Stellen nennen, die uns in der und der Sache gute Ratschläge geben, uns hier weiterhelfen, uns über Erfahrungen berichten, uns anregende Beispiele nennen können?“* Wer nicht müde wird zu fragen, hier eine große Zähigkeit und Unbefangenheit an den Tag legt, wird am meisten erfahren. Oft kommt man erst über zwei drei Personen an die richtige Adressen. Erwähnt darf werden, dass die heutigen Kommunikationsmittel, wenn man sie zu nützen versteht, auch eine große Informationshilfe bieten können.

Ein gutes Klima der Zusammenarbeit fördern

Das ist ungemein wichtig, um die Leute zur Mit- und Zusammenarbeit zu bewegen. Wenn es an diesem Klima fehlt, kommt man nicht weit. Eine gute Stimmung in einer Organisation wirkt ungemein belebend. Sie regt alle an. Ein gutes Klima entsteht, wenn über alles ehrlich und offen geredet wird und man alle etwas gelten lässt.

Die Mitglieder immer gut informieren

Wenn die einen etwas wissen oder erfahren und die anderen wissen es (noch) nicht, so ist dies gleich einmal geeignet, Misstrauen zu schaffen. Solches lähmt die Bereitschaft zur Mitarbeit. Die laufende gute Information, der gleiche Wissensstand aller Mitglieder ist daher ein ganz wichtiger Punkt, um das gute Klima innerhalb des Vereines, der Gruppe, der Einrichtung zu erhalten und zu fördern.

Sich bei schwierigen Entscheidungen um einen Moderator bemühen

Wenn es um schwierige und wichtige Entscheidungen geht, wenn möglichst viel Leute mitreden wollen und/oder sollen, gibt es häufig das Problem, dass viel geredet wird, dass die Wortstarken die Szene beherrschen, andere dann nicht mehr oder zu kurz zu Wort kommen und man schlussendlich zu keinem befriedigenden Ergebnis kommt. Dazu kommt bei anstehenden Entscheidungen auch, dass Funktionäre selbstverständlich auch ihre persönlichen Präferenzen haben und daher auch „Partei“, das heißt befangen sind und deshalb verständlicherweise bestimmte Lösungen bevorzugen. Wenn nun Leute, die „Partei“ sind, auch noch die Gesprächsleitung inne haben, kann es zum Vorwurf kommen, sie hätten die Diskussion und damit auch das Ergebnis der Entscheidung manipuliert. Daher ist in solchen Fällen eine objektive, völlig unbefangene Gesprächsführung durch einen guten Moderator sehr wichtig.

Mit Lob, Anerkennung und Dank nicht sparen

Es ist bekannt, dass auch bei den erwachsenen Leuten (und nicht nur bei den Kindern) Lob, Anerkennung und Dank ein wichtiges Mittel ist, um die Freude an der Mitarbeit, die Bereitschaft sich zu engagieren, wach zu halten. Ein Funktionär sollte daher mit diesen Mitteln nicht sparen und niemanden vergessen, auch jene nicht, die „in der letzten Reihe“ mitgearbeitet haben.

Diese kurze und keineswegs lückenlose Aufzählung notwendiger und wünschenswerter Eigenschaften eines Funktionärs zeigt uns, dass es für das gute Gelingen einer Zusammenarbeit, einer Kooperation zunächst nicht auf große intellektuelle Fähigkeit von Funktionären ankommt. Das was hier zunächst als Wichtigstes gefordert ist, könnte fast jeder leisten, der Freude am Leben und der Arbeit, Interesse an der guten Erfüllung einer Aufgabe und Liebe zu den Mitmenschen besitzt. Wenn der Wille zur Zusammenarbeit da ist, wird sich herausstellen, dass man dann am meisten bei der Arbeit selbst lernt, wenn man diese gut leisten will.