

1. Einleitung

**„Die Welt lebt von den
Menschen
die mehr tun als ihre
Pflicht!“**

(Balsar)

In der Person als Obmann in einem Ehrenamt tätig zu sein, bedeutet mehr zu tun als nur seine Pflicht. Unsere Gesellschaft kann es sich nicht leisten auf uns Freiwillige und Idealisten zu verzichten. Zu Beginn meiner Diplomarbeit möchte ich daher all jenen danken, die geholfen und es ermöglicht haben meine Visionen und Gedanken zu leben und zu äußern, sowie mit mir bereit waren diesen Weg gemeinsam zu beschreiten.

DANKE an...

- ... meine Musikanten und Musikantinnen der Bürgermusikkapelle Höfen
- ... Kapellmeister Peter BESLER
- ... die Funktionären und Funktionärinnen
- ... die Kursleiter LOStv. BSI OSR Siegfried KNAPP und LOStv. OSR Richard WASLE

die mich durch sachliche Kritik und Ideen und durch ihre Kameradschaft stets in meiner Arbeit und meinem Wirken zum Wohl der Musikkapelle unterstützt haben.

Besonders danken möchte ich auch den Obmännern und Jugendreferenten, welche mir durch ihre Erlebnisse, Ratschläge, Ideen, Eindrücke und Kritiken sehr viel an Rüstzeug und Anregungen mitgegeben haben.

Viele Diskussionen beherrschten unsere Module nach den Vorträgen und dienten zu einer Vertiefung und Auseinandersetzung mit den gehörten Themen.

Horst Pürstl, Diplomarbeit

Ein besonderes Lob möchte ich auch den Initiatoren dieses Kurses aussprechen. Sie haben durch ihre Entscheidung einen „Obmannkurs“ durchzuführen, die Weichen für eine gute und wegweisende Zukunft gestellt.

Somit möchte ich der Hoffnung Ausdruck verleihen, dass von Seiten des Blasmusikverbandes Tirol und des Österreichischen Blasmusikverbandes noch weitere Fortsetzungsmodule für uns Obmänner angeboten und durchgeführt werden.

Höfen, am 18. Juni 2006

Horst Pürstl

1.2 Vorstellung meiner Person

Mein Name ist Horst Pürstl, Jahrgang 1964, und ich bin mit großem Stolz ein Gründungsmitglied der Bürgermusikkapelle Höfen. Meine ersten musikalischen Gehversuche unternahm ich mit 8 Jahren als ich Blockflöte lernte.

Mit 12 Jahren begann ich Schlagzeug zu lernen. Nachdem ich 15 Jahre aktiv am Schlagwerk tätig war, lernte ich auf Flügelhorn um, das ich seither spiele.

Ein zweijähriges Gastspiel bei der Gendarmeriemusik Tirol 1994 – 1996 war für mich eine tolle Bereicherung und Erfahrung.

Von 1991 - 1997 gehörte ich dem Vorstand der Kapelle an. Davon 4 Jahre als Zeugwartstellvertreter, und 2 Jahre als Zeugwart. Seit 1999 übe ich das Amt als Obmann aus.

Am 08. Jänner 2006 wurde ich zum Obmann im Außerferner Musikbund gewählt.

1.3 Vorstellung der Gemeinde und der Bürgermusikkapelle Höfen

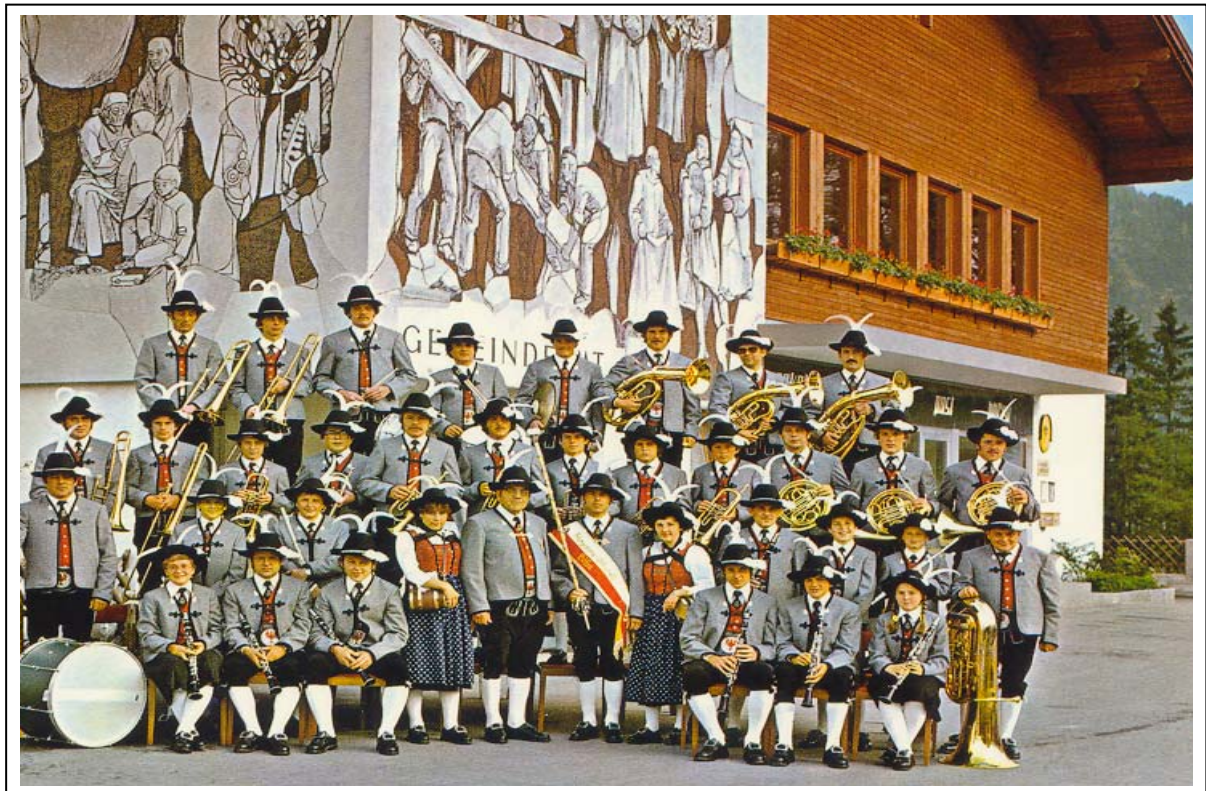


Abb. 1 Archiv der BMK Höfen (Foto nach der Gründung 1977 im Frühjahr 1978 vor dem Gemeindehaus in Höfen 2. Reihe stehend von links neben dem Bassisten bin ich als damals 14-jähriger Bursche)

Die Gemeinde Höfen liegt im Talkessel des Bezirkshauptortes Reutte, ca. 3 km von Reutte entfernt, am Fuße des „Höfener“ Hahnenkamms. Mit ca. 1.300 Einwohnern ist Höfen eine der größeren Gemeinden in unserem Bezirk. 16 Vereine sind dzt. aktiv am Dorfgeschehen beteiligt und für die Musikkapelle ernstzunehmende Mitbewerber in der Jugendarbeit.

Bürgermeister Vinzenz KNAPP bezeichnete unsere Kapelle beim diesjährigen Frühjahrskonzert als „Kulturträger Nr. 1“ der Gemeinde.

Die Bürgermusikkapelle Höfen wurde unter unserem damaligen Bürgermeister Otto BILGERI am 17. Dezember 1977 gegründet. In unserer fast 30-jährigen Vereinsgeschichte haben uns bisher 5 Obleute und 6 Kapellmeister begleitet und geführt. 2 Bezirksmusikfeste, 1986 und 2002, wurden von uns erfolgreich durchgeführt.

46 aktive Musikanten und Musikantinnen, 4 Marketenderinnen, 1 Fähnrich und 1 Ehrenmitglied gehören der Kapelle an.

Im Durchschnitt haben wir im Jahr 72 Ausrückungen und Proben zu absolvieren. Der Zusammenhalt wird bei uns gefördert und sehr groß geschrieben. Ein jährlicher Ausflug, eine Weihnachtsfeier, der Silvesterumtrunk und andere Aktivitäten bereichern unsere Kameradschaft und unser Vereinsleben.

Die Jugendarbeit hat einen sehr hohen Stellenwert und wird von unserem Jugendreferenten, gemeinsam mit mir stark forciert. In gemeinsamer Absprache werden Ideen, Programme und Konzepte erarbeitet und umgesetzt.



Abb. 2 Archiv der BMK Höfen (Vorstand seit 25.10.2005, stehend von links Obmannstv. Roland Frehner, Kassierstv. Hans Sprenger, Zeugwart Hannes Gundolf, Jugendreferent Bernhard Priemer, Sitzend von links Kassier Angelika Friedl, Obmann Horst Pürstl, Kapellmeister Peter Besler, Schriftführerin Petra Digruber)

1.4 Vorstellung des Außerferner Musikbundes

Der Außerferner Musikbund ist aufgrund seiner 35 aktiven und einer als ruhend gemeldeten Kapelle der zweitgrößte Bund in Tirol. Im gehören ca. 1.300 Musikanten und Musikantinnen an.

Am 21. April 1929, auf Drängen von Philip SINGER aus Reutte gegründet, gliedert er sich in 5 Talschaften und zwar in Oberes Lechtal, Unteres Lechtal, Reutte – Raintal, Tannheimertal, und Zwischentoren.

Seit der Generalversammlung am 08. Jänner 2006 stehe ich dem Ausserferner Musikbund als Obmann vor und möchte gemeinsam mit meinem Vorstand zu neuen Zielen aufbrechen.



Abb. 3 Archiv des AMB (Vorstand seit 08.01.2006 stehend von links ObmannStv. und Schriftführer Karl Heinz Weirather, Archivar Eduard Ginther, Stabführer Bernhard Zobl, Kassierstv. Robert Pahle, Kassier Petra Singer, Sitzend von links JugendreferentinStv. Uta Praxmarer, Jugendreferentin Elke Klar, Obmann Horst Pürstl, Kapellmeister Peter Besler, SchriftführerStv. Bernhard Rief)

Ich möchte behaupten, dass der Außerferner Musikbund ein sehr aktiver Bund ist. Das jährliche Programm kann sich durchaus sehen lassen.

- Generalversammlung des AMB
- Jubilarehrung
- Alle zwei Jahre werden abwechselnd Bezirkskonzertwertungsspiel oder Spiel in kleinen Gruppen durchgeführt
- Bundesmusikfest mit 42 Kapellen und Marschmusikbewertung
- Jungbläserseminar zur Förderung begabter Jungmusikanten und Jungmusikantinnen
- Funktionärstagungen, Kapellmeisterschulungen, Herbsttagung
- Talschaftssitzungen

Für beide Vorstände gibt es einen schönen Leitspruch:

**„Wer alleine arbeitet addiert,
wer zusammen arbeitet multipliziert!“**

2. Einfacher Musikant mit Organisationstalent sucht Kapelle und Verband um gemeinsam etwas zu bewegen

Ich habe dieses Thema sehr bewusst gewählt um auch altgediente und junge Funktionäre zu neuen positiven Gedanken bzw. zum Überdenken ihrer Funktionen zu provozieren bzw. anzuregen. Salvadore Dali sagte einmal: „Wer interessieren will, muss provozieren!“.

Wie bin ich auf dieses Thema gekommen?

Nun - es war eigentlich nicht sehr schwierig. Zu Beginn dieses Diplomkurses hatte ich eher weiche Knie und ich muss gestehen, dass ich mit sehr gemischten Gefühlen zu diesem Kurs gefahren bin. Zuerst die große Unsicherheit über den „Tellerrand“ sprich meinem Dorf und weiter über meinen Bezirk hinauszuschauen. Bekanntlich ist die Erde seit geraumer Zeit keine Scheibe mehr und unser einer läuft nicht Gefahr über den Rand zu stolpern und ins Universum zu fallen.

Auf der einen Seite waren viele Fragen offen

- was erwartet mich dort?
- kann ich mir das mit meinem Können zutrauen?
- werde ich mich nicht blamieren?
- was zeichnet mich für dieses Seminar aus, um es zu besuchen?
- was ist der Sinn eines solchen Seminars?

- wofür benötige ich ein derartiges Seminar?
- und vieles mehr

Als ich mich nun zu diesem Kurs anmeldete, habe ich noch nicht gewusst, das sich mein Aufgabengebiet und mein Stellenwert in der Kapelle und im Bezirk so rasant verändern werden. Das ich im Laufe dieses Kurses das Amt des Bundesobmannes im Außerfern Musikbund annehmen werde, war mir keinen Gedanken wert und fiel mir auch im Traum nicht ein. Für mich hatte also meine damalige Situation, meine Stellung und meine Arbeit mit der Bürgermusikkapelle Höfen Priorität.

Vermutlich wurde durch meine Motivation an diesem Obmannkurs teilzunehmen, auch ein Signal in Richtung Obmann des AMB gesetzt. Jedenfalls kam ich bei der Talschaftssitzung „Unteres Lechtal“ schon etwas ins Schwitzen, als die anderen Funktionäre mich als Obmannstellvertreter und Schriftführer vorschlugen. Es vergingen 2 Monate ehe sich das Triumvirat des AMB, der damalige Obmann Hannes Petz, Schriftführer Karl Heinz Weirather (als neuer Obmann vorgesehen) und ich uns zu einer für mich denkwürdigen Sitzung trafen. In dieser Sitzung teilte Karl Heinz WEIRATHER uns mit, dass er das Amt auf keinen Fall übernehmen kann.

Ich hatte die beiden Monate zuvor alle Szenarien für mich durchgedacht. Obmann - Obmannstellvertreter und Schriftführer, und wie kann ich meine Ideen einbringen, umsetzen, wobei ich für mich einen festen Entschluss fasste. Nachdem Karl Heinz WEIRATHER mir seine Zusicherung gab, als Obmannstellvertreter und Schriftführer im AMB weiter an meiner Seite zu stehen, sagte ich nach einer Bedenkzeit von drei Wochen ja! Angetrieben von meiner Motivation und Einstellung: „Warum sollte ich drei Jahre warten, um meine Ideen, Visionen in unserem Bezirk zu verwirklichen?“, ging ich als designierter Obmann zur ersten Funktionärschulung und damit zur Vorstellung meiner Person.

Bei meinem Amtsantritt 1999 bei der BMK Höfen erklärte ich allen Musikanten und Musikantinnen, dass ich mit Sicherheit kein „Langzeitobmann“ sein werde. Wenn ich selbst verspüre, das die Beziehung, das meine Vorschläge, meine Ideen nicht auf

fruchtbaren Boden fallen und umgesetzt werden, würde ich mich der nächsten Wahl mit Sicherheit nicht mehr stellen.

Ich wäre auch weiters nicht bereit eine andere Funktion im Vorstand zu übernehmen, um nicht unnötig „Druck“ auf meinen Nachfolger – durch meine Anwesenheit – auszuüben.

Ich wurde vor und nach meiner Wahl zum Bundesobmann oft gefragt: „Warum hast du dir das angetan?“ Grundsätzlich ist das in meinen Augen sehr negativ formuliert. Ich bin der Meinung, jeder Funktionär der so denkt, sollte möglichst schnell sein Amt zur Verfügung stellen. Ich habe mir nichts angetan und ich habe weder sichtbare noch unsichtbare Verletzungen erlitten. Im Gegenteil ich erfreue mich bester Gesundheit. Aus diesem Negativsatz – Warum hast du dir das angetan – habe ich einen für mich wie ich denke positiven Satz für meine Diplomarbeit abgeleitet und formuliert

Einfacher Musikant mit Organisationstalent sucht Kapelle und Verband um gemeinsam etwas zu bewegen

Die Themen die ich bei meiner Diplomarbeit behandelt habe und die mich beschäftigt haben sind aufgrund meiner Erkenntnisse und meiner Tätigkeit als Obmann von großem Nutzen gewesen und werden auch weiterhin ihre „Wirkung“ nicht verfehlen.

Die vier H des Obmannes Herz, Hirn, Humor und Härte sind genauso enthalten wie die nachfolgende Themen die Vorbildqualität des Obmannes, Ehrenamt, Kreativität, Obmann – Rolle/Funktion/Status, Zeitmanagement und Selbstmanagement, Jugendarbeit, welche ich erarbeitet bzw. kurz skizziert habe.

Für die Führung einer Kapelle – oder eines Musikbundes gibt es keinen Zaubertrank außer der positiven Einstellung „Schau ´n wir einmal!“

2.1 Führung und Erziehung im Ehrenamt

Führungsaufgaben begegnen überall dort, wo Menschen zusammenleben und zusammenarbeiten. Führungsaufgaben, sagt Wolfgang Schmidbauer, sind im Grunde Beziehungsaufgaben. Um sie erfolgreich zu lösen, bedarf es einer Persönlichkeit, die in einem gesunden Selbstgefühl verankert ist. >Jedem Sieg steht eine Niederlage gegenüber. Doch während sich Siege sozusagen von selbst bewältigen, ist die Verarbeitung der Niederlage das Kriterium, welches den fähigen Leiter vom unfähigen unterscheidet.<

Führung hat viel mit Erziehung gemeinsam. Sie ist gewissermaßen der Oberbegriff: Jede Erziehung hat Elemente von Führung, aber nicht jede Führung Elemente von Erziehung. Der Schwerpunkt der Führung richtet sich nicht auf die Veränderung von Individuen, die von einem unreifen oder unwissenden Zustand in reifere beziehungsweise wissendere Zustände „überführt“ werden sollen, sondern auf den Einsatz von Individuen, ihre Motivation und Koordination, das heißt die Stimulierung ihrer Fähigkeit, zusammenzuarbeiten und etwas zustande zu bringen¹.

Das Entscheidende an Führung ist eine aktivierende Qualität, nicht Macht. Macht hat auch die Amme über den Säugling oder der Pfleger über den Kranken. Führung übernehmen sie dann, wenn sie ihre Schützlinge nicht passiv halten und versorgen, sondern aktiv dazu bewegen, dass diese Dinge tun, die ohne den Einfluss der Führung nicht zustande kämen.

Wichtig ist somit, dass man dem Leiter zutraut zu führen, aber nicht der Auffassung ist er würde einem die Arbeit abnehmen.

Wer führt, bringt Menschen dazu, Dinge für ihn zu tun. Er nimmt ihnen keine Lasten ab, sondern verteilt die Lasten so, dass jeder in seinen Kräften gefordert und auch gefördert wird.

Mein Motto beim BMF 2002 in Höfen war: „Ein Fest von Musikanten für Musikanten. Jeder Musikant jede Musikantin meiner Kapelle soll so gut er/sie kann sich in das

¹ Dr. Wolfgang Schmidbauer „Persönlichkeit und Menschenführung“

Projekt einbringen und mitgestalten. Jeder nach seinen Kräften, nach seinem Können, nach seinen Möglichkeiten und nach seinen Erfahrungen.“ Es wurde ein tolles Fest, bei dem wir einander sehr gut kennen, schätzen und respektieren gelernt haben.

2.2 Respekt und Liebe im Ehrenamt

Machiavelli hat schon festgestellt, das für den Leiter wichtiger ist respektiert zu werden als geliebt zu werden. Wenn sich Liebe und Respekt verbinden lassen, ist es noch besser, aber wenn er auf eines von beiden verzichten muss, verzichtet er besser auf die Liebe als auf den Respekt.

Im Alltag müssen wir uns nur in Ausnahmefällen entscheiden, entweder den Respekt oder die Liebe preiszugeben, denn beide hängen doch sehr eng zusammen und treten meist verschwistert auf. Wir alle streben nach Achtung und nach Liebe. Gleichgültigkeit gegenüber eigenen oder fremden Liebesbedürfnissen trägt nicht zum Respekt bei. Wo aber der Respekt gefährdet ist, darf die Rücksicht auf Liebesbedürfnisse den Leiter niemals davon abhalten, ihn wiederherzustellen.

Wer den Respekt verliert, kann nicht mehr führen, wer die Liebe verloren hat, bleibt durch den Respekt handlungsfähig und ist in der Lage, sie zurückzugewinnen. Respektverlust ist mit einem Leck im Rumpf eines Schiffes zu vergleichen, Liebesverlust mit dem Ausfall der Heizung.

Ein Defekt, durch den das ganze Schiff sinken kann, verdient größere Aufmerksamkeit als ein Defekt, der nur unangenehm ist. Wenn freilich dieser Defekt länger andauert, wird er zwar nicht zum Untergang des Schiffes, aber doch zu Gesundheitsschäden der Besatzung führen.

So töricht es ist, ein Leck zu vernachlässigen, um die Heizung zu warten, so wichtig ist es, sich bei dichtem Rumpf sogleich um die Reparatur der Heizung zu bemühen.



Abb. 4 Archiv BMK Höfen (Traditioneller Neujahrsumtrunk mit kleinem Imbiss im Probelokal unserer Musikkapelle)

2.3 Die Vorbildqualität des Obmannes

Wenn sich ein Obmann bemüht, in allen Situationen der Beste zu sein, erschöpft er sich und wird bald entkräftet aufgeben. Ähnlich wie ein Fahrer, der die Tour de France dadurch gewinnen will, dass er jederzeit an der Spitze fährt. Wesentlich ist, dass der Obmann zur rechten Zeit seine Qualitäten demonstriert und dass es ihm gelingt, Leistungen anderer mit den seinen zu verknüpfen, dass sie seine Vormacht steigern, nicht gefährden.

Wie viel Macht ein Leiter anstrebt, hängt von seinen Größenfantasien ab, von dem Volumen seines ungestützten, potenziell unrealistischen Selbstgefühls.

Wie viel Stabilität und Konstruktivität er für sich und seine Kapelle/Bund erreicht, hängt mit der Festigkeit seines Selbstgefühls zusammen, die es ihm erlaubt, die unvermeidlichen Krisen zu verarbeiten. Die Umwandlung des emotional fundierten, von Grandiosität und Entwertung, Selbstüberschätzung und narzisstischer Wut geprägten Selbstgefühls in mutige, aber durchdachte Haltungen umzuwandeln ist seine Aufgabe, welche den Kern einer Professionellen Führung ausmacht.

Unzweifelhaft hat der Leiter ein Selbstbewusstsein, das ihn befähigt, anderen die Richtung vorzugeben und nicht von ihnen in seiner Richtung bestimmt zu werden. Doch sind nach allen Forschungsergebnissen die Leiter nicht frei in ihren Entscheidungen. Sie gewinnen ihre Macht vielmehr daraus, dass sie die Normen einer Gruppe formulieren und in Handlungsvorschläge umsetzen.

Der „natürliche“ Leiter ist nach Untersuchungen in spontan gebildeten Hierarchien, etwa in Street Gangs, nicht der Stärkste, der Intelligenteste oder der Schönste einer Gruppe, sondern jemand, der sich in keinem dieser Merkmale aus der Spitzengruppe entfernt, aber zugleich eher vielseitig und integrativ ist.



Abb. 5 Archiv BMK Höfen (Messgestaltung beim BMF 2001 in Heiterwang)

Spezielle Begabungen engen, je ausgeprägter sie sind, die Beweglichkeit ein. Sie führen dazu, sich im Bereich des größten Könnens aufzuhalten, und erschweren es dadurch, unterschiedliche Aktivitäten und Bereiche kennen zu lernen und zu

integrieren. Daher ist der Obmann – einfacher Musikant mit Organisationstalent – nur in Ausnahmefällen in einem Gebiet der beste Spezialist und niemals in allen.

Jener Leiter hat die größte Aussicht auf Machterhaltung, der alle Möglichkeiten ausschöpft, Menschen zu überzeugen. Er muss ihnen Hoffnung einflößen, ihr Vertrauen wecken und ihre Liebe gewinnen können, darf sich aber nicht scheuen, Schmerzen zuzufügen und Angst zu machen.

Wenn er eines dieser Herrschaftsinstrumente nicht handhaben kann, ist es für ihn besser, darauf zu verzichten: Ungeschickte Arbeit gefährdet sein Ansehen. Aber den Ausschlag, ob jemand seine Führungsqualitäten verbessern und professionalisieren kann oder im Gegenteil umso unfähiger wird, je weiter er aufsteigt², gibt das Selbstgefühl.

Alle Praktiker, auch die Praktiker der Führung, lernen vor allem durch das was sie tun: Sie beobachten die Auswirkungen ihres Handelns und orientieren sich beim nächsten Mal an ihren Erfahrungen. Dieser Prozess kann von außen gefördert, aber keineswegs durch wissenschaftliche oder theoretische Informationen ersetzt werden.

Der Praktiker wendet immer sich selbst auf konkrete Situationen an, nicht eine akademische Lehre. Und er lernt am meisten aus dem, was er mit sich selbst und als er selbst bewirkt hat.

Wer stabil selbstbewusst ist, kann sich Fehler zugestehen und gleichzeitig die Bedeutung des Fehlers für sein Prestiges realistisch einschätzen. Dadurch ist er viel belastbarer und kann seine Energie bündeln.

Friedrich Wilhelm Weber sagte einmal: „Es ist einfach, freundlich zu sein, wenn alles wie am Schnürchen läuft; aber der Mensch ist zu loben, der lachen kann, wenn alles schief geht!“

² Laurence J. Peter und Raymond Hull: „Das Peter-Prinzip“ oder „Die Hierarchie des Unfähigen“. Reinbeck 1970

Wer kein Risiko eingeht, auch nicht das scheinbar Unmögliche wagt, wird nur wenig bewegen. Wer aber chronisch sich selbst überschätzt und die Widerstände der Umwelt bagatellisiert, wird Gefahr laufen, seine und die Ressourcen seiner Musikanten und Musikantinnen zu vergeuden (so genannter Cäsarenwahn).

2.4 Auseinandersetzung mit den Themen: Obmann eine Ehre? Obmann ein Ehrenamt? Obmann eine Bürde?

Seinem Selbstbild nach ist der ehrenamtlich Tätige nicht so festgelegt wie der Profi. Er steckt nicht in dem Korsett der beruflichen und wirtschaftlichen Zwänge, hat viel mehr Chancen, seine Freude zur Musikalität zu erhalten und sie nicht dadurch zu überlasten und schließlich auszubrennen, dass er zu viel von seiner Tätigkeit erwartet.

Ehrenamtliche sehen ihre Arbeit als Freizeitsituation, Professionelle stellen sich auf einen Arbeitsalltag ein, in dem sie als Experten Probleme lösen. „Dem Ehrenamtlichen ist die Beziehungsebene wichtiger, dem Hauptamtlichen die Sachebene“, stellte Marianne Gumpinger³ fest.

„Stimmen“ zum Ehrenamt⁴

Landeshauptmann Herwig van Staa: „Das Ehrenamt ist für unser Land unbezahlbar und unverzichtbar. Die ehrenamtliche Tätigkeit ist unglaublich wichtig für uns alle. Hier werden von vielen Menschen Leistungen erbracht, die für unsere Gesellschaft von größtem Wert sind und niemals von der öffentlichen Hand bezahlt werden könnten.

Ohne diese selbstlose Bereitschaft zur Ausübung einer freiwilligen Tätigkeit wären viele Leistungen in unserer Gesellschaft nicht mehr möglich. Ein funktionierendes Vereinsleben ist zudem auch für die Lebensqualität, für den Zusammenhalt der Bevölkerung und für die Solidarität wichtig.

Es ist in unserer Gesellschaft nicht mehr selbstverständlich, Verantwortung für andere zu übernehmen. In Zukunft wird das Ehrenamt eine noch viel größere

³ Dr. Marianne Gumpinger: „Das soziale Ehrenamt und sein Verhältnis zur Supervision“

⁴ Entnommen aus der Tiroler Landeszeitung

Bedeutung erhalten, als es jetzt ohnehin schon hat. Es ist eine wesentliche Voraussetzung für eine lebenswerte Gesellschaft.“

LR Erwin Koler: „Gemeinsames Singen und Musizieren wird in Tirol seit Jahrzehnten gepflegt und ist aus dem kulturellen Leben einer funktionierenden Gemeinschaft nicht mehr weg zu denken. Die Pflege und die Weitergabe dieser Tradition – sei es im Kreise der Familie oder der Vereine – hat auch eine wichtige soziale Funktion zu erfüllen. Die Freude an der Musik verbindet nicht nur Jung und Alt sondern bietet auch die Möglichkeit die Kontakte untereinander zu intensivieren.“

2.5 Obmann und Kreativität oder Kreativität für alle?

Ein Obmann mit Kreativität, aus dem unerschöpflich die Ideenquellen sprudeln! – Schön wäre es, nicht wahr?

Yehudi Menuhin sagte über die Kreativität: „Kreativität ist die menschliche Situation, in der Subjektives und Universales zusammenfallen; wenn wir nicht länger unterscheiden können zwischen dem, zu dem wir gehören, und dem, was zu uns gehört.“

Leider ist es nicht so einfach, die persönliche Kreativität zu fördern. Fast so schwer, wie zu sagen, was das eigentlich genau ist: **Kreativität**⁵

Es gibt keine Patentrezepte oder Wunderpillen, die kreativ machen. Wenn wir trotzdem versuchen wollen herauszufinden, wie die menschliche Eigenschaft „Kreativität“ gefördert werden könnte, betrachten wir am besten zunächst einmal, worin sich kreative Personen von anderen unterscheiden.

Für die Entwicklung kreativer Ideen und Produkte spielen folgende Persönlichkeitsmerkmale, beziehungsweise bestimmte Kombinationen davon, eine Rolle:

⁵ Dr. Heiner Rindermann: „Kreativität für alle?!“

- Unabhängigkeit und Unkonventionalität; Für die Schaffung neuer Produkte müssen kreative Menschen gängige Überzeugungen und gesellschaftliche Normen überschreiten, die festlegen, wie man zu denken und zu arbeiten hat.
- Ich Stärke: Um neue Ideen zu vertreten und gegen Widerstand durchzusetzen, brauchen kreative Personen eine kräftige Portion Selbstvertrauen.
- Risikobereitschaft ist eine weitere wichtige Ressource, um Neues entwickeln zu können.

Daneben weisen kreative Persönlichkeiten häufig auch weit überdurchschnittliche Neugierde, Motivation und Interessen, hohe Flexibilität und Spontaneität, sowie einen assoziativen, flüssigen und impulsiven Denkstil auf.

Ungewöhnlich kreative Personen vereinen häufig extreme Persönlichkeitsmerkmale in sich, die sonst kaum gleichzeitig zu finden sind. Sie besitzen also eine besonders komplexe Persönlichkeit.

LASST DIE IDEEN SPRUDELN

Es gibt mehrere Programme, welche die kreativen Fähigkeiten einer Person direkt trainieren. Die bekannteste Methode ist das von dem Werbefachmann Alex J. Osborn entwickelte Brainstorming:

Dabei geht es darum, in einer Gruppe oder seltener für sich alleine in einer bestimmten Zeit möglichst viele Ideen zu produzieren, ungeachtet ihrer Qualität. Eine Bewertung und Auswahl findet erst anschließend statt. Die Anregung durch die Mitdenker und das Sprudeln lassen der verschiedenen Ideen, ohne das sie zuvor eine innere Zensur durchlaufen, sollen zu besonders vielen neuartigen Ideen führen.

Neben dem Brainstorming werden gelegentlich auch Fantasiereisen zur Kreativitätsförderung eingesetzt. Hierbei geht es darum, starre Schemata und Handlungsketten aufzubrechen.

Ausgangspunkt sind jeweils Fragen nach dem Muster: Was wäre, wenn dieses oder jenes passiert? Was gäbe es dann für Möglichkeiten?

Ähnlich wie Fantasiereisen funktionieren Methoden, bei denen es darum geht, sich in einen Menschen früherer Zeit oder in ein Tier hineinzusetzen. Diese Art von Kreativitätstraining ist durchaus erfolgreich darin, die individuelle innere Vorstellungskraft zu stärken, die sich danach vielfältig einsetzen lässt.

Persönlichkeit ist jedoch nicht der einzige Kreativitätsfaktor. Bedeutende kreative Leistungen benötigen neben Wissen, Motivation und Einfallsreichtum des Betreffenden auch eine fördernde Umgebung.

Zum einen ein soziales Umfeld, das kreatives Schaffen erkennt, bereit ist aufzunehmen und es wertschätzt. Zum anderen ein offenes, veränderbares Gebiet, auf dem kreative Leistungen erbracht werden können, sowie schließlich Anregungen und Vorarbeiten auf diesem Feld.

Kreativität galt bis zum Beginn des 20. Jahrhunderts als eine einzigartige Eigenschaft seltener Genies. Nur diese konnten dank göttlicher Eingebung - so lautet jedenfalls die aus der griechischen Antike stammende Auffassung - in blitzartigen, wie aus dem Himmel kommenden Einfällen geniale Ideen entwickeln.

Aus der Sicht der heutigen Kreativitätsforschung scheint es dagegen wichtiger zu sein, in anregenden Umweltbedingungen zu leben und sich intensiv und ausdauernd mit einem Gebiet zu beschäftigen.

Entsprechend sollte es auch möglich sein, Kreativität zu fördern, indem wir die Umgebung – Familie, Schule, Beruf und Gesellschaft – verändern.

Wie muss so eine stimulierende Umwelt aussehen, in der die Kreativität aufblühen kann?



Abb. 6 Foto privat (Wickie und die starken Männer Obmann und Kapellmeister auf großer Fahrt)

Vielleicht kann das obige Foto mehr Aufschluss darüber geben – es könnte ja sein, dass hier der Traum vom „Wilden Wikingerleben“ gelebt wird.

Zunächst sollte sie dem Einzelnen Freiheit und Handlungsspielräume gewähren. Rigide Vorschriften und unveränderliche Routine würgen Einfallsreichtum und Kreativität ab. Fördern wir also die Freiheit des Geistes in unserer Gesellschaft. Seien wir tolerant gegenüber Ungewöhnlichem! Fehler, die nicht bestraft werden, und Angstfreiheit erleichtern es, abweichende Ideen zu äußern, neue Wege zu gehen und ungewöhnliche Produkte zu entwickeln. Auch dies gilt für unsere Gesellschaft als Ganzes, wie auch für Schule und Familie.

Selbstorganisation ist ein Schlüssel zum kreativen Schaffen! Arbeit und Lernen inhaltlich bestimmen und zeitlich planen zu können, fördert selbständiges Denken und Handeln und eröffnet Spielräume für Kreativität.

Generell ist eine anregende Umwelt eine gute Grundlage für Neugierde und kreative Leistungen. Zur Kreativitätsförderung im „Musikerleben“ gehört, die Musikanten und Musikantinnen anzuregen, eigene Ideen zu äußern, und Innovationen/Ideen zu belohnen. Belohnung kann hier nur durch Anerkennung, Respekt, Umsetzung der Projekte und Ehrungen aber niemals wie im Berufsleben mit Geld abgegolten werden.

Es mag zwar widersprüchlich klingen, aber nicht zuletzt sind auch erleichternde Routinen und effektive Organisation kreativitätsfördernd: Sie halten Zeit und Aufmerksamkeit für schöpferische Tätigkeiten frei – Kreativität durch Ordnung!

„Aus meiner persönlichen Erfahrung kann ich das nur bestätigen. Bevor ich Obmann der Bürgermusikkapelle Höfen wurde, habe ich mich 2 Jahre lang aus der Funktionärsetage verabschiedet. Ich wollte hören, fühlen, spüren, was den kleinen Musikanten an der Basis bewegt, was für Probleme ihn beschäftigen.“

Als sich die Diskussion um den Obmann im AMB „drehte“, wurde vorerst der Vorschlag geboren, dass ich zuerst drei Jahre als Obmannstellvertreter und Schriftführer und nach dieser Zeit das Amt des Obmannes übernehmen sollte. Ich hatte mir alles sehr gut überlegt und bemerkte in mir eine Enttäuschung und Unsicherheit. Nach drei Jahren sollte ich das verantwortungsvolle Amt übernehmen. Würde ich da noch meine Ideen und Visionen von heute haben oder würde ich auf

den gleichen Schienen weiterfahren wie mein Vorgänger, wenn ich bereits in einer Funktion im Vorstand tätig war? Das Problem löste sich bzw. wurde ein besonderes für mich, wie ich eingangs meiner Arbeit bereits erläutert habe.

2.6 Obmann – „Rolle“ – „Funktion“ – und „Status“

Sehr wichtig für ein besseres Verständnis und Zurechtfinden in der neuen Situation waren für mich die Definitionen der Begriffe „Rolle“, „Funktion“ und „Status“, welche ich für mich selbst zu erläutern versucht habe.

ROLLE ist ein eigenes oder durch Fremderwartung gewähltes Verhaltensmuster, das abgesprochen oder unabgesprochen in der sozialen Gemeinschaft ausgeübt wird.

Rolle beschreibt ein Verhaltensbündel, -repertoire, das eine Person in einer konkreten Situation zeigt oder das ihr zugesprochen und/oder von ihr erwartet wird.

Rollen können auch Beiträge für Dynamiken einer Paar- oder Gruppeninteraktion sein. Es sind Beschreibungen und Bewertungen, die die Person sich selbst zuschreibt oder ihr von außen zugeschrieben werden.

FUNKTION ist eine erworbene, verliehene, vereinbarte oder festgelegte Rahmenbedingung in einer sozialen Gemeinschaft, die an beidseitig abgesprochene Tätigkeiten gebunden ist.

Funktion beschreibt eine allen bekannte Aufgabe, meist ein Aufgabenbündel, das von einer Person oder mehreren übernommen wird.

Die Aufgaben sind so konkret wie möglich zu beschreiben bzw. der Rahmen ist in diesen Aufgaben weit oder eng zu stecken. Somit sind Rahmen und Aufgaben verhandelbar.

STATUS ist eine erworbene, verliehene, vereinbarte und festgelegte Funktion, die über einen bestimmten Zeitraum Bestand hat und nur schwer veränderbar ist.

Die Rolle und die Funktion als Obmann bringt naturgemäß eine Vergrößerung des Aufgabenfeldes, der Entscheidungskompetenz und letztendlich der Verantwortung für alles, was in der Musikkapelle und im Musikbund passiert mit sich.

Ein Stimmungsbild welches beim Modul eins erarbeitet wurde, verdeutlicht die Fülle der Aufgaben als Obmann.

WER SIND WIR?

INNENSICHT

- Organisationsspitze
- Problemlöser
- Vorbilder
- Macher
- „Wunderwuzzi“
- Mädchen für alles
- Moderator
- Idealist
- Kritikträger
- Schwamm
- Navigator

AUSSENSICHT

- Ansprechpartner (Eltern, Bevölkerung, Gemeinde, Veranstalter...)
- Repräsentant
- Verbindungsglied
- Schnittstelle
- „Gschaftler“

FÜR WAS STEHEN WIR?

- Gelebte Gemeinschaft
- Wahrung musikalischer Tradition
- Umsetzen von Ideen
- Respekt Alt/Jung
- Erziehung
- Kooperation
- Tradition

WORAUF LEGEN WIR SEHR VIEL WERT?

- Verlässlichkeit
- Disziplin
- Respekt
- Kameradschaft
- Zusammenhalt
- Geradlinigkeit
- Ehrlichkeit
- Eigenverantwortung
- Eigeninitiativen
- Image
- Spaß an der Sache

WORIN SEHEN WIR UNSERE ZENTRALEN AUFGABEN?

- Innenorganisation
- Repräsentation des Vereines nach außen
- Finanzaquirator
- Regieführung
- Zeremonienmeister

WELCHE „RELEVANTEN UMWELTEN“ MÜSSEN/SOLLEN WIR BERÜCKSICHTIGEN?

- Charaktere der einzelnen „Typen“
- Qualitative Möglichkeiten (musikalisch)
- Zeitfaktoren der Musikanten
- Infrastruktur
- Proben
- Aufführungen
- Finanzierungen
- Musikschulwerk
- Alles was sich im Ort „abspielt“

Das Stimmungsbild wurde gemeinsam mit Frau Mag. Claudia GRISSMANN skizziert und würde sich beliebig „ausdehnen“ lassen.

Persönlich ist und bleibt für mich der Mensch in der Funktion des Obmannes gesehen ein „Allrounder“.

2.7 Obmann und Kommunikation oder schwierig sind immer die anderen

Ich möchte mit zwei Meinungen dieses heikle Thema beginnen. August Everding meinte einmal über Kommunikation: „Die höchste Form der Kommunikation ist der Dialog.“

Der ehemalige deutsche Bundespräsident Richard von Weizsäcker äußerte über den Dialog folgendes: „Das Ziel des Dialoges ist nicht die Unterwerfung und Sieg, auch nicht Selbstbehauptung um jeden Preis, sondern gemeinsame Arbeit in der Methode und in der Sache.“

Diese beiden Meinungen sagen eigentlich alles über das Problemfeld Kommunikation aus. Wenn man also danach handeln würde bräuchten wir dann

noch Kommunikationslehren, Konfliktlösungsseminare und dergleichen? Ich komme also für mich zur Überzeugung und zum Schluss, dass Kommunikation nicht so einfach ist. Die scheinbar zivilisierte Welt ist nicht zivilisiert genug bzw. nicht in der Lage sich angemessen zu verhalten und zu unterhalten.

Wir sind zwar Jahre von der Steinzeit entfernt, doch habe ich immer wieder das Gefühl, dass manche Mitmenschen mit einem „Mundwerk“ ausgestattet sind, das „keulenähnliche“ Funktionen erfüllt. Wer am lautesten brüllt, am kräftigsten auf den Tisch klopft und dazu noch das Hemd hochkrepelt hat, hat sehr viel an Überzeugungskraft bereits gewonnen – sind wir da nicht wieder in die Steinzeit zurückversetzt? Zivilisation so? – Nein danke!

In der Steinzeit haben die Menschen sicher weniger gesprochen, dafür aber vielleicht vom Faustrecht Gebrauch gemacht oder gleich mit der Keule zugeschlagen (die vielen friedlichen Steinzeitmenschen mögen mir meine verallgemeinernde Darstellung entschuldigen) und der Stärkere hatte die überzeugenderen - schlagkräftigeren „Argumente“ für seinen Sieg geliefert.

Ich gebe zu, dass ich das Spektrum dieser eigenartigen Kommunikation deutlich überspitzt dargestellt habe, aber ich wollte auch auf der anderen Seite keine so trockene Darstellung von Kommunikation erläutern.

Ich stütze mich auf meine Beobachtungen, und die geben mir immer wieder Recht, dass Menschen, die gegen alles und jedes sind, auch verbal die lautereren Genossen sind und oft ein entschlosseneres Auftreten an den Tag legen, als deren Mitmenschen. Somit habe ich schon einen Konflikt bei meiner Kommunikation, den es zu lösen gilt. Ich habe bei mancher Sitzung diese Art der Kommunikation erlebt und wurde, ich gebe es zu, mehrere male davon „überfahren“, und „erschlagen“.

War ich früher „still“ so bin ich nun auf diese Situationen eingestellt und versuche die Negativäußerungen ins Positive zu kehren. Das gelingt mir in der Zwischenzeit, dank unseres Seminars, nicht schlecht.



Abb. 7 Archiv BMK Höfen (Meine 1. Generalversammlung leitete ich im Oktober 2000 im Gasthaus „Lilie“ in Höfen)

In seinem Vortrag erklärte Mag. Stefan SEIWALD über Sprache als Transportmittel folgende Ebenen:

Gesagt bedeutet noch nicht gehört.

Gehört bedeutet noch nicht verstanden.

Verstanden bedeutet noch nicht einverstanden.

Einverstanden bedeutet noch nicht angewandt.

Angewandt bedeutet noch nicht beibehalten.

Diese Ebenen habe ich mir zu Herzen genommen und eingepägt, und versuche mit meinen Mitmenschen, vor allem meinen Musikanten und Musikantinnen auf dieser Ebene wichtige Informationen weiterzugeben oder auszutauschen.

Ich bin der Ansicht, dass Kommunikation ohne Konflikte, bzw. der Konfliktlösung nicht möglich ist. Für mich hat bei der Kommunikation die Beziehungsebene meist vor der Sachebene Vorrang. Wie schon erwähnt ist nach der Meinung von Marianne Gumpinger dem Ehrenamtlichen die Beziehungsebene und, dem Hauptamtlichen die Sachebene wichtiger. Der Beziehung zu den Funktionären, zu den Musikanten messe ich eine enorme Bedeutung bei.

Ich habe das Thema Kommunikation – Konfliktlösung eigentlich nur ein wenig gestreift. Ich kann jedoch für mich sagen, dass ich aufgrund dieses Seminars in der Vertretung meiner Standpunkte, bei Diskussionen und Sitzungen ruhiger und gelassener und überlegter in meiner Wortwahl geworden bin.

Meine Person hat dadurch sehr profitiert und ich denke, dass auch mein Umfeld davon stark beeinflusst wurde und wird.

2.7.1 Obmann und Rhetorik

Zum Thema Rhetorik möchte ich nicht auf Details eingehen, jedoch in meiner Diplomarbeit die erste Rede vor der Generalversammlung des AMB einarbeiten. Das Modul hat mir dazu die nötige Anleitung gegeben und – es hat mir auch jene Überzeugungskraft vermittelt, um Themen richtig zu transportieren.

Mein Thema über **TEAM – Toller Einsatz Aller Musikanten** fand bei den Zuhörern und Zuhörerinnen sehr guten Anklang. Ich habe die Ratschläge unseres Referenten zu befolgen versucht und ich denke, dass es keine schlechte Ansprache war. An dieser Stelle möchte ich Prof. Dr. Friedrich Weyermüller ein „Vergelts-Gott“ sagen.

Ansprache vom 08. Jänner 2006 an die Generalversammlung:

„Nachdem es keine weiteren Wortmeldungen zum Tagesordnungspunkt Allfälliges gibt, gestattet mir ein paar persönliche Worte vor Beendigung der Generalversammlung an Euch zu richten.

Im neuen Vorstand wurden mit meiner Person 5 neue Funktionäre gewählt. Das bedeutet, dass eine große Umstrukturierung, es wurde der halbe Vorstand neu besetzt, ohne große Probleme stattgefunden hat.

Der neue Vorstand nimmt die Herausforderung dieser verantwortungsvollen Tätigkeit an, bewährtes im Außerferner Musikbund zu erhalten aber auch neue Impulse zu setzen. Die Ideen sind bereits in den Köpfen der Funktionäre und wir sind voller Tatendrang diese mit Euch gemeinsam zu verwirklichen.

Wir möchten unsere Funktionäre durch gezielte Hilfestellungen von bewährten Fachleuten in ihren Aufgaben unterstützen und so Mut zu neuen Taten machen.

Prof Weyermüller pflegte bei einem seiner Vorträge zu sagen: „Wer alleine arbeitet addiert und wer zusammen arbeitet multipliziert“. Dieses multiplizieren wollen wir auch in unserem Außerferner Musikbund verwirklichen. Der Vorstand des AMB ist nur so gut, bzw. kann nur so gut arbeiten, wie er von Euch allen hier unterstützt wird.

*Es bedarf einer Teamarbeit bei der **ALLE** an einem Strang ziehen. Das Wort **TEAM** darf aber nicht buchstabiert werden mit: - **TOLL EIN ANDERER MACHTS** sondern es muss so buchstabiert werden: **TOLLER EINSATZ ALLER MUSIKANTEN**.*

Wir, im Vorstand des AMB, sind fest entschlossen auch alle mit einzubinden, anzusprechen und aufzufordern mitzutun, um das Beste für unseren Musikbezirk zu erreichen.

*Unser BH Dr. Schennach hat es in seinen Grußworten bereits erwähnt: Das 58. Bundesmusikfest hat noch keinen Bewerber gefunden! Bundesmusikfest bedeutet für mich ein **FEST VON MUSIKANTEN FÜR MUSIKANTEN**. Es kann dieses Fest somit immer nur von einer Musikkapelle ausgerichtet bzw. veranstaltet werden. Neben der*

Arbeit festigt es die Kameradschaft und Gemeinschaft in einer Kapelle. Es kommt zu einem „Wir-Gefühl“. Ein wunderschönes Gemeinschaftsgefühl wie ich meine. Ein nicht unwesentlicher Faktor ist, dass dieser Gemeinschaftssinn, dieses Miteinander, auch auf die Dorfgemeinschaft übergreift.

*Somit möchte ich auch das Interesse unserer Bürgermeister an diesem Fest der Musik wecken. Die Kommunikation unter der Dorfbevölkerung wird wieder „aktiviert“ und das Dorf selbst steht bei dieser Veranstaltung im Schaufenster und kann sich von seiner besten Seite präsentieren. Manchmal wartet der Obmann nur auf ein aufmunterndes Wort durch seinen Bürgermeister oder durch seine Bürgermeisterin und er nimmt das Unternehmen Bundesmusikfest in Angriff. Daher auch meine Bitte an die Gemeindepolitiker, vielleicht das eine oder andere mal bei einem Gesprächen ein gutes Wort in Bezug auf – **Bundesmusikfest** – einzulegen.*

Unsere bewährte Freundschaft zu unseren Nachbarn, dem Allgäu-Schwäbischen Musikbund und zum Musikbund Ober- und Niederbayern möchte ich wie meine Vorgänger beibehalten und pflegen. Es hat sich hier eine große wirkliche tiefe Freundschaft gebildet, die ich dankbar übernehme und Euch auch von meiner Seite aus anbieten kann und auch sehr gerne weiterführen möchte.

Ich darf Euch alle nun einladen die nächsten drei Jahre mit uns diesen Weg für die Musikkapellen im Außerfern zu gehen und ein positives Signal für die Blasmusik in unserem Bezirk zu setzen.

Danke.“

Die „Wortspende“ eines Funktionärs nach der Generalversammlung war: „Du stehst mit ganzer Kraft hinter dem was du sagst – Gratulation – mach weiter so!“

2.8 Obmann und Zeitmanagement oder Selbstmanagement ?

Beim klassischen Zeitmanagement versuchen wir vor allem, unsere Zeit effektiv zu nutzen. Beim Selbstmanagement geht es in erster Linie darum, uns selbst zu managen. Völlig außer Acht lassen aber beide Ansätze, dass es bei unserem Versuch, ein *erfülltes* Leben zu führen, letztendlich um ein Managen von Beziehungen geht.

Und zwar auf zwei Ebenen; Zum einen müssen wir die Beziehung zwischen den vier Lebensbereichen⁶ (siehe Grafik Seite 32) so gestalten, dass zwischen ihnen eine Balance besteht. Wer nur arbeitet, bekommt auf Dauer automatisch Probleme in den drei anderen Lebensbereichen. Und nicht nur da; Wer körperlich oder physisch ausgebrannt oder einsam ist, wird irgendwann auch im Beruf keine Topleistung mehr erbringen. Entscheidend ist daher die rechte Balance in unserem Leben und das heißt die rechte Beziehung zwischen den vier Lebensbereichen.

Unsere wahren Probleme ergeben sich meist aus dem Beziehungsgeflecht, in das wir eingebettet sind. Sie erwachsen daraus, dass unsere Wünsche und Bedürfnisse nicht mit denen unserer Bezugspersonen harmonieren.

Dieses Eingewoben-sein müssen wir bei unserer Lebensplanung und Lebensgestaltung stärker bedenken. Das *Life-Leadership-Konzept* unterstützt uns dabei, ein neues Selbstverständnis zu entwickeln, das unser Abhängigsein und Angewiesensein akzeptiert. Es zeigt uns wie wir unser Leben aktiv und eigenverantwortlich gestalten und in Balance halten.

Vielleicht würde hier ein Afrikanisches Sprichwort zur Entschärfung des Zeit- und Selbstmanagementproblems helfen: „Drei Dinge muss der Mensch wissen, um in dieser Welt zu überleben: was für ihn zu viel, was für ihn zu wenig und was genau richtig ist!“

⁶ Dr. Lothar J. Seiwert: „Balance Your Life“ - „Die Kunst sich selbst zu führen“

Das Modell der Lebens-Balance

Selbstverwirklichung
Erfüllung, Liebe
Philosophie Religion
Zukunftsfragen

Sinn/Kultur

Ernährung
Erholung
Entspannung

Schöner Beruf
Geld, Erfolg

Körper/ Gesundheit

LEBENS-BALANCE

Arbeit/ Leistung

Fitness
Lebenserwartung

Karriere
Wohlstand
Vermögen

Familie/Kontakt

Freunde
Zuwendung, Anerkennung

Abb. 8 (aus Dr. Lothar J. Seiwert: „Balance Your Life“ - „Die Kunst sich selbst zu führen“)

Empfehlenswert ist es auch zur rechten Zeit am rechten Ort ein entschiedenes NEIN zu sagen.

Mahatma Gandhi sagte einmal: „Ein Nein aus tiefster Überzeugung ist besser und größer als ein Ja, das nur gesagt wird, um zu gefallen oder um Schwierigkeiten zu vermeiden!“

2.9 Obmann und Jugendarbeit

Ein besonderes Augenmerk und eine besondere Verpflichtung für den Obmann besteht darin, Strategien zu entwerfen wie für die Musik und damit für die Musikkapelle und den Musikbund Kinder und Jugendliche gewonnen werden können.

Nachdem meist der Obmann entscheidet, mit welchen Vorstandsmitgliedern er seine Arbeit erfolgreich meistern will, hat er bei der Wahl des Jugendreferenten oder der Jugendreferentin ein entscheidendes Stimmrecht. Bei der Auswahl des Jugendreferenten bzw. der Jugendreferentin stellt sich die Frage der Anforderung an denselben. Gute Referenten haben neben dem nötigen musikalischen „Gespür“, auch einen festen Charakter und sind auf alle Fälle Vorbilder für die Jugend. Entscheidend ist auch der allgemeine Umgangston, den der Jugendreferent mit Musikanten und Mitmenschen pflegt.

Nachdem eine gute Wahl des Jugendreferenten getroffen wurde, kommt es darauf an, die Synergie zwischen Eltern – Kindern – Musikkapelle – Musikschule zu fördern bzw. anzukurbeln.



Abb. 9 Archiv BMK Höfen („Tag der Blasmusik“ an der Volksschule in Höfen unter der Mitwirkung von Volksschule, Kindergarten und Musikkapelle. Dabei spielten neben unserem Zeugwart Hannes Gundolf unsere Jungmusikanten Christoph Schrötter, Beatrice Plank und Madlen Schrieck die „1. Klarinette“. In der Zwischenzeit sind alle drei bei der MK Höfen und gehören zu den ganz fleißigen der Kapelle.)

Um diesen Synergieeffekt zu erzielen ist es wichtig, dass die Musikkapelle mit ihren Aktivitäten, mit ihren Möglichkeiten und nicht zuletzt mit ihrem Instrumentarium versucht, Musik den Kindern näher zu bringen.

Die Kinder in der Volksschule sind die erste Nachwuchsadresse. Dem Lehrpersonal kommt dabei große Bedeutung zu. Die Direktion als oberster Entscheidungsträger ist die erste Adresse für eine Anbahnung, die Musikkapelle den Kindern näher zu bringen.

Wenn das Eis gebrochen ist, sorgt die Landesmusikschule für die weitere Ausbildung. Gut ausgebildetes Lehrpersonal stellt ihr vielfältiges Können und Angebot zur Verfügung. Dabei ist es wichtig, dass die Kommunikation und der Kontakt zwischen Musikschule und Musikkapelle gegeben ist. Auch hier muss man so

genannte Altlasten erkennen und verarbeiten um eine gute Basis für ziel führende Gespräche und eine gute Entwicklung der Musikschüler zu erzielen.

Eine gelebte Kooperation Eltern – Kinder - Musikschule und Musikkapelle ist die Quelle und das Wasser für den Klangkörper der Musikkapellen.

In der Zeit zwischen dem „1. Ton“ und dem Mitmusizieren in der Kapelle vergehen einige Jahre, welche für manchen Jungmusikanten zum Stolperstein für seine musikalische Karriere werden. Manches „Auf“ und „Ab“ begleiten den Musiker auf seinem Weg zur Kapelle. Hier sind nicht nur die Eltern sondern auch die Jugendreferenten gefordert, diese Zeit zumindest gefühlsmäßig zu minimieren. Das Angebot in der Landesmusikschule reicht vom Vorspielabend, Ensembles bis zum Unter- und Oberstufenblasorchester, welches bereits sehr gute Vorarbeiten für die Musikkapellen tätigt.

Gute Jugendarbeit ist für mich ein ständiges Begleiten der Musikschüler in Richtung Musikkapelle.

Eine große Vorbildfunktion der Musikanten hat auch ihr Auftritt in der Öffentlichkeit. Die Meinung der Öffentlichkeit ist für den Verein sehr wichtig. So gehört eine gute Präsentation und eine gelebte Kameradschaft zu den Säulen guter Vereinsarbeit.

Ich habe mit „unseren“ Jugendreferenten und Referentinnen in der Kapelle und im Musikbund ein gutes Gefühl, dass sie ihre Arbeit im Sinne der „Blasmusik“ mit Begeisterung, Motivation und Freude „zelebrieren“. Aus diesem Grund haben sie auch meine vollste Unterstützung und wissen, dass sie in mir einen guten Partner für die Umsetzung ihrer Projekte haben.

Die Zusammenarbeit mit der LMS Reutte ist für mich ein sehr wichtiges und zentrales Thema. Wie gesagt erschwerten doch einige „Altlasten“ bis zur Bestellung eines neuen Musikschulleiters unseren gemeinsamen Weg. „Altlasten“ die auf das Jahr „1809“ zurückgehen wie ich meine, weil keiner mir sagen konnte was, wann, warum und wieso geschah oder war und vor allem warum es **heute** noch so ist.

Zum Beginn meiner Funktion als Bundesobmann war es eines meiner größeren Anliegen, jenen Mann, der Jahrzehnte im Dienste der Blasmusik im Bezirk und für „Jugend“ und „Alter“ tätig war eine besondere Ehrung durch den Landesverband Tirol

zukommen zu lassen. Musikschulleiter Prof. Franz WALCHER war für Jahre Garant einer soliden Ausbildung unseres Blasmusiknachwuchses. Ungezählt sind jene welche durch die gute Führung zu Spitzenmusiker herangereift sind. Dass auch solche Persönlichkeiten nicht vor Kritik immun sind, liegt auf der Hand. Jedem recht getan ist eine Kunst die niemand kann.

Er hat viel auf musikalischem Gebiet bewegt und ist seinen Prinzipien stets treu geblieben.

Für mich persönlich bleibt er auch nach seiner Pensionierung ein guter Freund und Ratgeber auf der Straße der Blasmusik.

Die Arbeit zwischen der Musikschule und des Musikbundes sollte von einer guten Partnerschaft zeugen, in der die Eigenständigkeit beider Institutionen gewahrt bleibt und die Interessen beider zweckmäßig und für die Blasmusik förderlich umgesetzt werden können. Nachdem im Vorstand des AMB mit Peter BESLER, Elke KLAR und Uta PRAXMARER drei Musiklehrer/innen vertreten sind, funktioniert dieser Austausch von Informationen und diese Kooperation meines Erachtens bestens.

Es wird daher von besonderer Wichtigkeit sein, die Kommunikation und die Information zu pflegen und zu fördern. Eine Feinabstimmung zwischen beiden Partnern zeigt auch den Musikanten und Musikantinnen, dass an einem Strang gezogen wird. Ich denke das halbjährliche Treffen zwischen dem Landesmusikschulleiter und dem Vorstand diesen Erfahrungsaustausch und Informationsaustausch ermöglichen.

Somit freue ich mich jetzt schon auf eine gute Zusammenarbeit mit dem neuen Musikschulleiter Gotthard SCHÖPF, und hoffe dass es zwischen uns allen einen tollen Synergieeffekt und für die Blasmusik in unserem Bezirk einen tollen Impuls gibt.

3. Stärken und Schwächeanalyse

Nachdem ich seit 6 Jahren Obmann der Bürgermusikkapelle Höfen bin und seit Anfang Jänner Obmann des Außerferner Musikbundes, war es für mich besonders wichtig, meine Person einer SWOT-ANALYSE zu stellen. Stärken und Schwächen beziehen sich auf meine Person, meine Kompetenz und meine Leistung, die Möglichkeiten und die Bedrohung sind nach außen gerichtet, auf meine Kapelle/Verband und auf das Umfeld. Die SWOT-Analyse ist ein gutes Instrument, um eigene Kräfte zu bündeln, Stärken weiter auszubauen und erkannte Schwächen gezielt auszugleichen. Sie ist gleichsam ein wichtiger Baustein des Leitbildprozesses.

Nachdem es für alles einen „englischen“ Namen gibt, gibt es hier eine Kurzerklärung was das Wort SWOT bedeutet:

- S** – Strength – Stärken
- W** – Weaknesses – Schwächen
- O** – Opportunities – Möglichkeiten
- T** – Threat – Bedrohung

Zuvor möchte ich aber auf die Stärken und Schwächen der Kapelle und des Bundes eingehen:

3.1 Stärken und Schwächen der Bürgermusikkapelle Höfen

Ich wurde Obmann einer Musikkapelle, welche neben dem Höhepunkt „Frühjahrskonzert“, gut besuchten Platzkonzerten, einer funktionierenden Kameradschaft und einem guten Kassenstand einen „Dornröschenschlaf“ führte. Ich war froh, dass mein Vorgänger mir eine gut „funktionierende“ Kapelle übergab.

Ich war also vom einfachen Musikanten zum Obmann gewählt worden. Ich hatte sehr viele Ideen und Visionen. Ich habe diese Funktion schon damals angestrebt, weil mir in der Kapelle das gewisse „Etwas“ fehlte. Ich hatte vor meiner Wahl 2 Jahre ohne Funktion in der Musik zugebracht und übernahm als unbelasteter Musikant die Obmannfunktion. Daher ist auch der IST-Zustand ein sehr subjektiver und soll in keiner Weise die Arbeit meines Vorgängers Hans SPRENGER schmälern. Er hat die Musikkapelle unter anderem vor dem finanziellen Ruin bewahrt.

Der damalige IST-Zustand war folgender:

- Probenbeginn mit großer Unpünktlichkeit
- Mädchen mussten statt einer Tracht, Hosen tragen
- Frühjahrskonzerte wurden im Gemeindesaal abgehalten, schlechte Akustik, kein Schmuck, keine Fahnen, kein „Verwöhnaroma“ für den Besucher und die Musikanten
- Verhältnis jung und junggebliebene eher gespannt (die Jungen können das sowieso nicht, die Alten sind zu langsam.....)
- das Erscheinungsbild der Kapelle ist mir egal in Bezug auf Bekleidung, Auftreten,
- „der Obmann ist zu sparsam und gönnt den Musikanten/Innen nichts“
- keine Jugendarbeit – Jugendreferenten befanden sich im „Dornröschenschlaf“

Auch damals stellte ich eine Analyse an, obwohl ich zu diesem Zeitpunkt nicht wusste, dass sie der SWOT-ANALYSE ähnlich war, und setzte bei der Kapelle einige Dinge in Bewegung. Nach drei Perioden ist der heutige IST-Zustand wie folgt:

- die Proben beginnen „überwiegend“ pünktlich – zumindest wird um spätestens 5 nach 8 angefangen. Ich muss leider nach wie vor gestehen, dass es uns noch nicht so wirklich gelungen ist!
- die Mädchen haben wunderschöne Trachten (Lechtaler Festtagstracht) und tragen maßgeblich zum schönen Erscheinungsbild unserer Kapelle bei
- verstärkte Jugendarbeit, totale Förderung des Jugendreferenten

- Einführung Tag der Blasmusik für Kinder um Musikanten zu gewinnen gemeinsam mit Kindergarten, Volksschule, Musikschüler und Musikkapelle – endet mit einer zünftigen Würstel und Limo - Brotzeit
- bei Frühjahrskonzerten wird der Turnsaal mit Blumen geschmückt, mit Fahnen dekoriert, Ansage durch Jungmusikantinnen, Blumeneinmarsch der Mädchen - Blumen werden im Konzert zu einem Strauß für den Kapellmeister gebunden, lockere entspannte Atmosphäre für die Besucher
- Gemeinsam mit einem Musikanten fertigte ich ein Rednerpult an, (Tiffanyglas- und Holzarbeit)
- durch ein Bundesmusikfest wurde die Akzeptanz innerhalb der Kapelle zwischen jung und jung gebliebene stark verbessert und ein starkes „WIR-GEFÜHL“ wurde spürbar
- den Musikanten/Innen ist es nicht egal, wie sie auftreten, jeder schaut beim Anderen, ob alles passt bzw. ist ihm/ihr am „netten Aussehen“ behilflich
- der Obmann ist zwar immer noch sparsam, doch gönnt er seinen Musikanten/Innen bei sämtlichen Einsätzen eine Brotzeit, und andere Anerkennungen und Aufmerksamkeiten
- gemeinsame Rodelpartien, Weihnachtsfeiern mit Jungmusikanten, ein Fackelmarsch, etc. festigen Kameradschaft und Respekt zwischen jung und Junggebliebenen
- nach Meinung unseres Bürgermeisters bei der letzten Generalversammlung und dem Frühjahrskonzert ist die Kapelle Kulturträger Nr. 1 – auf diese Wortspende bin ich sehr stolz!
- Hüttenwochenende mit Jungmusikanten durch die Jugendreferenten und andere Funktionäre;
- Einführung von Ehrungen für 10 und 20 Jahre Mitgliedschaft bei der Bürgermusikkapelle Höfen
- Einführung der Ehrenmitgliedschaft
- Einführung der passiven Mitgliedschaft



Abb. 10 Foto privat („Tag der Blasmusik“ an der Volksschule Höfen im Bild mit Musikschulleiter Prof. Franz Walcher von der LMS Reutte)

3.2 Stärken und Schwächen des Ausserferner Musikbundes

Seit 08. Jänner 2006 bin ich nun Obmann im Ausserferner Musikbund. In dieser Zeit habe ich mich sehr viele Stunden mit dem AMB beschäftigt und auseinandergesetzt. Auch hier möchte ich einen Dank an meinen Vorgänger Hannes PETZ aussprechen. Die Arbeit findet eigentlich nach meinem Empfinden nicht die Anerkennung von Seiten der Kapellen, Funktionäre, Politiker, etc., die diese Stellung verdienen würde.

Als „Quereinsteiger“ hat man es gut oder leicht? Nun ich denke keines von beiden stimmt. Aber eines stimmt sicher – ich bin unbelastet in dieses Amt gekommen und habe die Grundstimmung und Basisinformation der Funktionäre aus den Kapellen in den Vorstand „mitgenommen“.

Ich habe den IST-Zustand durch folgende Fragen ansatzweise eruieren wollen. Zuvor hatte ich die 10 wichtigsten Gebiete/Veranstaltungen des AMB aufgelistet und mir eine Bewertung von meinen Vorstandskollegen eingeholt. Die Vorstandskollegen sind für mich ein wichtiger „Gradmesser“, weil sie alle Bereiche – alle „Ebenen“ der

Musikkapellen abdecken vom Musiklehrer angefangen über die Musikanten und als Funktionär.

Verbandsarbeit des AMB mit den Kapellen und Funktionären?

- Generalversammlung des AMB (lästige Pflicht)
- Jubilarehrung (für den Geehrten in Ordnung)
- Konzertwertung (verschiedene Meinungen, siehe Teilnehmer)
- Bundesmusikfest (Teilnahme am Festakt nicht attraktiv)
- Marschmusikbewertung (Anzahl der an der Bewertung teilnehmenden Kapellen ist ausgezeichnet)
- Musik in kleinen Gruppen (Bewertungsmodus bzw. Einstufung ist eher abschreckend und wäre eventuell durch eine Bezirkslösung zu ersetzen).
- Besuch der Frühjahrskonzerte (geht in Ordnung)
- Funktionärstagungen und Funktionärsfortbildung (nicht zuviel Programm, sondern Schwerpunkte)
- Fahrt zur GV des BVT (dieses Angebot wird grundsätzlich als positiv angesehen, obwohl einige Kapellen nach wie vor keinen Gebrauch davon machen)
- Infos / Hilfestellung u. Auskünfte (positiv für den Obmann)

Welchen Stellenwert hat der AMB bei den Mitgliedskapellen?

Als Bundesobmann wird man mit den eigentlichen Grundproblemen bzw. Schwierigkeiten der Musikkapellen nicht allzu sehr konfrontiert. Ein persönlicher Kontakt zu den Kapellen ist darum äußerst wichtig.

Die neuen Vorstandsmitglieder (Quereinsteiger = ohne Funktion in ihrer Kapelle) merken an: „Das „einfache“ Musikkapellenmitglied erhält seitens der jeweiligen Vereinsführung nur spärliche Info`s über die Tätigkeiten des AMB“. Viele Informationen werden nicht in entsprechender Form weitergegeben.

Manchmal hat es den Eindruck, dass das persönliche Unvermögen, Versagen der Funktionäre in den eigenen Reihen in Richtung Musikbund gelenkt wird, um von ihren Missgeschicken abzulenken.

Wie kann der Vorstand auf die MK positiv einwirken und welche Instrumente haben wir dazu? Etwa die Talschaftssitzungen?

Bei stattgefundenen Talschaftssitzung stand für einzelne Mitgliedskapellen nicht immer die konstruktive Mitarbeit im Vordergrund. Wortmeldungen von Vereinsfunktionären lenkten die besprochenen Themen teilweise ins Negative und ließen somit keine sachliche Diskussion mehr zu. Aber auch viele positive Erfahrungen bzw. Ergebnisse stammen aus den durchgeführten Talschaftssitzungen. Um den guten Kontakt zu den Kapellen aufrecht zu erhalten bzw. auszubauen und die angenehmere Atmosphäre des „kleinen Rahmens“ zu nützen, werden auch künftig Talschaftssitzungen durchgeführt. Im Sinne einer gedeihlichen Verbandsarbeit und zur Hebung der allgemeinen Akzeptanz (z.B. Meldemorale beim Österreichischen Blasmusikverband-Programm), ist der Vorstand weiterhin bemüht, durch Motivation, Informationen bzw. Hilfestellungen die Kapellen bzw. die Funktionäre in ihren Aufgaben zu unterstützen und zu fördern.

3.3 Ziele und Visionen in der Arbeit mit der Bürgermusikkapelle Höfen und dem Ausserferner Musikbund

Frederico Fellini sagte einmal über den Visionär: „Der einzige wahre Realist ist der Visionär!“

Ohne Ziele und Visionen wird die Funktion des Obmannes ad absurdum geführt. Ohne Ziele ist die Motivation sehr schnell am ersticken. Eine erfolgreiche Ausübung der Funktion ist für mich nicht mit der Dauer gekennzeichnet sondern mit den Impulsen, Inhalten, Handlungen und Verwirklichungen derselben. Nach dem Sprichwort: „Gebt eurem Leben nicht mehr Jahre – sondern euren Jahren mehr Leben“. Dieses Zitat sollten all jene in den verantwortungsvollen Funktionen in Bezug auf Visionen oder Ideen mit sich tragen.

Der Spaß und die Freude an der Sache sollte auf gar keinen Fall verloren gehen. Dabei dürfen auch Ideen wie die „musizierende Musikkapelle im Plansee“ der „musikalische Marathon“ oder „die Tonleiter erklimmt den Berg Isel“ nicht fehlen. Aus

manch einer Juxidee sind schon oft grandiose Veranstaltungen geworden. Also darf der „Spinner“ und das „Kind“ in unserer verantwortungsvollen Funktion nicht einschlafen oder zur Ruhe kommen, sondern es muss gehegt und gepflegt werden.

Bürgermusikkapelle HÖFEN

Der SOLL-Zustand in ein paar Jahren soll wie folgt sein:

- mit Freude musizieren, gute Kameradschaft pflegen, Humor bewahren
- 60 Mann/Frau Kapelle (größter Wunsch bei einem Bundesmusikfest in dieser Mannschaftsstärke einzumarschieren)
- eigener Pavillon mit integriertem Probelokal
- Gestaltung von Dorffesten
- weiterer Ausbau unserer Jugendarbeit, „Tag der Blasmusik“, Jugendveranstaltungen
- Förderung unserer Kameradschaft

Wie kann ich diese Ziele erreichen und das „WIR-GEFÜHL“ spüren?

Der Weg ist das Ziel und ich habe durch meine Arbeit das Vertrauen der Musikanten/Innen erworben. Sie wissen, dass es mir Spaß macht mit ihnen etwas zu unternehmen, und ich mit ihnen schöne Erlebnisse erfahren möchte. Sie verlassen sich auf mein Gespür des richtigen Abschätzens der Situationen, wie viele Ausrückungen sind machbar, wie viele Arbeitseinsätze können geleistet werden, etc. Die Pflege der Kameradschaft ist mir wichtig und nachdem ich nicht gerade ein Supermusikant bin trage ich auch so mit meiner Tonkultur auf dem Flügelhorn sehr zum Klangbild bei, und bin einer von ihnen und gehöre zu ihnen

60 Mann/Frau Kapelle ist ein Traum der nur durch aktiven verstärkten Einsatz der Musikanten und des Jugendreferenten und meiner Person einmal Wirklichkeit werden kann.

Der Traum eines Musikpavillons und Probelokales wurde in der Zwischenzeit durch Vorstellung beim Bürgermeister mit diesem Wunsch, durch gemeinsame

Exkursionen mit unserem Bürgermeister und dem Bauausschuss, durch ausführliche Gespräche mit den Musikanten, und durch anfertigen eines Planes bereits sehr real. Es beschäftigen sich sehr viele Personen schon mit unserem Projekt und täglich werden es mehr.

Ausserferner Musikbund

Ich habe nach unserer Wahl einen Brief an alle Funktionäre gesendet. In diesem sind unsere Vorhaben für die nächsten Jahre kurz skizziert.

„Im Namen des neuen Vorstandes des Außerferner Musikbundes, möchte ich mich bei Dir für Dein Vertrauen bedanken und freue mich auf eine gute Zusammenarbeit mit Dir und Deinen Musikanten und Musikantinnen zum Wohl der Blasmusik im Bezirk Reutte.

Die Schwerpunkte des neuen Vorstandes für die nächsten drei Jahre sind wie folgt:

- a) Fortbildung, Schulung und Erfahrungsaustausch unserer Funktionäre*
 - b) Jugendarbeit in den Musikkapellen und im Außerferner Musikbund*
 - c) Bundesmusikfest (unter anderem Neugestaltung und Verkürzung des Festaktes.)*
 - d) ÖBV – EDV Programm*
-
- a) Für die Fortbildung aller unserer Funktionäre (Obmann, Kapellmeister, Jugendreferenten, Kassiere, Zeugwarte und deren Stv.) wurde bereits mit führenden Referenten Kontakt aufgenommen. Diese Schulungen welche sich über Management, Konfliktlösung, Teamarbeit, rechtliche Situation der Funktionäre im allgemeinen und bezüglich Jugend im speziellen, erstrecken werden, sind für uns alle sehr wichtig. Besonders wichtig erscheint mir auch der Erfahrungsaustausch unter den Funktionären selbst zu sein. Ich finde der beste Weg für eine gute Zusammenarbeit führt immer wieder über das persönliche Gespräch.*

- b) *Die Jugendarbeit wird durch das „Jungbläserseminar – Neu“ eine weitere Bereicherung erfahren. Dieses Modell wird bei den Talschaftssitzungen durch unsere Jugendreferentinnen erläutert. In diesem Zusammenhang werden wir, die neuen Gesichter im Vorstand des AMB bei den Talschaftssitzungen (nach den Frühjahrskonzerten) vorstellen.*
- c) *Das Bundesmusikfest entwickelt sich immer mehr zu einem „Dauerbrenner“. Ich finde, dass jeder und jede sich von uns Gedanken über dieses „Fest von Musikanten für Musikanten“ machen sollte. Nachdem bereits vom AMB der Vorschlag unterbreitet wurde, das Fest mit einem Festwirt zu veranstalten, hat sich bisher keine Kapelle für 2007 bereit erklärt das BMF zu veranstalten. Ich persönlich finde es schade und eines Musikbundes von 36 Kapellen mit fast 1.300 Musikanten/Innen nicht würdig. Außerdem wird durch eine späte Kandidatur das Organisationskomitee mit der Planung des Festes sehr eingeengt.*
- d) *Das EDV Programm „Blasmusik Profi“ wurde in den letzten sechs Jahren für so manchen Funktionär zu einem Albtraum. Nachdem wir stundenweise vor dem Computer zugebracht haben, musste jeder vor diesem Programm kapitulieren. Auch ich habe mehrmals versucht meine Kapelle diesem Programm anzuvertrauen – umsonst war die Mühe. Das derzeitige ÖBV-EDV Programm erscheint mir trotz ein paar Kinderkrankheiten als unsere Zukunft in der Verwaltung. Wir müssen uns alle wieder einmal vor den Computer setzen und unsere Musikanten/Innen „eingeben“ . Ich muss zugeben, dass dies wiederum Zeit erfordert. Danach wird es aber mit den Jahresberichten, den Meldungen der Jungmusikanten an den ÖBV, etc. keine Schwierigkeiten mehr geben.*

Jede Kapelle sollte bis Mitte des Jahres (Juni 2006!) alle Musikanten/Innen erfasst haben. Ich kann mir vorstellen, dass viele von Euch sagen werden, warum soll ich das schon wieder machen, etc.....! Für uns ist diese Meldung in Bezug auf Subventionen für die Blasmusikjugend, und diese Subventionen kommen wiederum uns zugute sehr wichtig.

*Also – darf ich Euch noch einmal darum bitten, diese Erfassung durchzuführen?
DANKE! Danke allen die bereits „Online“ sind und jenen die sich nun aufrufen und
es bis Mitte des Jahres sicher schaffen. Das Kassabuch, Inventarlisten, Listen über
Probetätigkeiten, etc. würde ich Euch raten weiter mit dem Blasmusikprofi Programm
zu führen. Vielleicht gibt es irgendwann ein gleichwertiges Programm. Mit
freundlichen Grüßen euer Bundesobmann“*

In Zukunft sollen die Tätigkeiten des AMB noch transparenter dargestellt werden um dadurch das Wichtige und das Gemeinsame im Musikbund zu verdeutlichen. Auch die Gemeinden sollten fallweise in die Belange der jeweilige Musikkapelle (Subventionsempfänger) eingebunden werden. Bei Funktionärsschulungen sollten nicht zu viele Themen behandelt werden sondern auf ein aktuelles Schwerpunktthema eingegangen werden.

Ich werde mich bei und in dieser Arbeit bzw. Funktion nicht scheuen sogenannte „Heiße Eisen“ an- und aufzugreifen, und damit Probleme im Bezirk aufzuzeigen und für deren Klärung durch sachliche Gespräche Sorge tragen.

Irgendwie drängt sich der Vergleich auf, dass jeder meiner Musikanten/Musikantinnen symbolisch für eine Kapelle im Bezirk steht. Jeder/Jede hat seine Stärken, seine Schwächen und seine Eigenheiten. So ist es auch mit den Kapellen im Bezirk, wobei sich die Stärken, die Schwächen und Eigenheiten auf den Vorstand, auf Obmann, Kapellmeister und Schriftführer projizieren lassen.

Wenn die Führungsfunktionäre bereit sind aktiv mitzuarbeiten, mitzudiskutieren, mitzugestalten, bzw. Missstände oder Reibungspunkte aus der Welt zu schaffen, gelingt das auch. Verfallen dieselben aber in eine Art Lethargie ist dem nur sehr schwer beizukommen, um gute Arbeit für die Blasmusik im Bezirk zu leisten.

Ernst Happel der berühmte Fußballtrainer erklärte einmal seine Philosophie wie er aus Fußballern ein Team formt und ich bin der Meinung, dass sich das fast 1:1 auch auf unsere Situation in Kapelle und Bund umlegen lässt.

Bei uns gibt es jene Funktionäre von unseren Funktionären:

- a) WOLLEN UND KÖNNEN
- b) KÖNNEN – WOLLEN ABER NICHT
- c) WOLLEN – KÖNNEN ABER NICHT
- d) WOLLEN NICHT UND KÖNNEN NICHT

Auf den Fußball umgelegt wäre das so zu verstehen:

WOLLEN UND KÖNNEN – das sind meine Stammspieler und Leistungsträger

KÖNNEN – WOLLEN ABER NICHT – das sind die Ersatzspieler

WOLLEN – KÖNNEN ABER NICHT – das sind die Unter 21 Spieler

WOLLEN NICHT UND KÖNNEN NICHT – diese Spieler kommen auf die Transferliste

Also ganz so lässt sich diese Problematik nicht lösen und es bedarf doch einer etwas geänderten Philosophie, um diese Probleme zu lösen, aber immerhin wäre das ein Ansatzpunkt.

Meine und die Aufgabe des Vorstandes sowohl in der Kapelle und im Bund muss es sein:

Jene Funktionäre die **WOLLEN UND KÖNNEN ZU FÖRDERN**

Jene die **NUR KÖNNEN UND NUR WOLLEN ZUSAMMEN ZU SPANNEN**

Jene die weder **KÖNNEN NOCH WOLLEN BEWUSST ANSPRECHEN** – wo liegen seine/ihre Probleme, seine/ihre Unsicherheit, alles zu hinterfragen – oft wirkt ein Gespräch sehr ziel führend und sie sind dankbar dafür. Zugegeben ist die letzte Gruppe als Ansprechpartner die schwierigste. Doch mit reden kommen die Leute zusammen!

In den 5 Talschaftssitzungen die ich Anfang Mai 2006 gemeinsam mit Bezirkskapellmeister Peter BESLER abgehalten und geleitet habe, bin ich auf diese Thematik eingegangen. Zuvor hatte ich in einer Vorstandssitzung des AMB den

Funktionären meine Anliegen erläutert. Jeder von ihnen ist in einer gewissen Art und Weise „Teamchef“ und muss dieses Amt auch sehr gewissenhaft ausüben.

1. Wir alle sind TEAMCHEFS unserer Funktionäre:

- Obmann
- Kapellmeister
- Stabführer
- Schriftführer
- Kassier
- Jugendreferent
- Archivar
- Chronist, u.s.w.

2. Wir müssen unsere Teams neu formen

3. Wir müssen die Funktionäre dort abholen wo sie im Moment stehen – d.h. es gibt gute Funktionäre, durchschnittliche Funktionäre, und weniger gute Funktionäre

Wir benötigen eine Analyse über den ISTZUSTAND = „Funktionärszustand“

Die beiden Jugendreferentinnen Elke KLAR und Uta PRAXMARER trafen sich bei einem eigenen Treffen für Jugendreferenten mit den Jugendreferenten und Jugendreferentinnen des Bezirkes. Bei dieser Zusammenkunft stellten sie sich nicht nur selbst vor sondern auch ihr Programm bzw. ihre Vorhaben.

Eine ausführlichere Analyse würde den Rahmen der Diplomarbeit sprengen und wäre für sich alleine schon Thema genug.

Jedenfalls hilft mir diese Analyse noch gezielter auf Probleme im Bund und in den Kapellen einzugehen. Mir fiel dabei auf, dass sich mit der Zeit diese Analysen so sehr miteinander vereinen, verschwimmen, dass ich eigentlich überall auf „Zug“ gehe

und so ein relativ „frischer Wind“ um mich herum weht. Ich hoffe nur, dass er nicht in Form von Sturm – wenn es musikalisch wäre ist es mir egal – zurückkommt.

Die Funktionäre werden jedenfalls verstärkt den „Atem“ des Bundesobmannes spüren. Direkte Ansprache bei guten Leistungen, aber auch sachliche Kritik bei falschen Meinungen und Fehlern. Ich habe persönlich durch die Anwesenheit bei 10 Frühjahrskonzerten meine Bereitschaft für eine neue Bewegung im Musikbund gezeigt. Jetzt sind auch die Funktionäre der Kapellen gefordert. Für mich sind die Protokolle der Talschaftssitzungen und der Jugendreferenten ein Schritt in die richtige Richtung und eine gute Arbeitsvorlage für die Zukunft.

3.4 Persönliche Stärken und Schwächen

„ANDERS ALS ALLE ANDEREN!“ Mit diesen vier **A** möchte ich meine Analyse beginnen. In der heutigen Zeit reicht es nicht mehr aus nur seine Pflicht zu tun sondern etwas mehr um wirklich etwas zu bewegen. Dass diese Art der Führung einiges an Zeit und Kraft kostet ist nicht von der Hand zu weisen.

Gerade dort wo Idealisten, Freiwillige, geführt und gelenkt werden sollen ist es wichtig seine Stärken und vor allem seine Schwächen zu kennen. Ich habe auch bei den vorangegangenen Analysen Auskunft bereits über die Stärken und Schwächen meiner Person gegeben.

Was schätzen meine Kollegen/Kolleginnen am meisten an mir?

Ich bin daher immer wieder bemüht, nach öffentlichen Auftritten, nach Sitzungen und nach Entscheidungen mich „umzuhören“. Dabei wird mir immer wieder gesagt, dass ich ein überzeugendes Auftreten, klare Äußerungen und Anweisungen gebe, gute Ideen, eine sympathische Stimme habe und dass ich das was ich sage auch meine. Ich bin nicht nur auf das Feedback ausgerichtet. Es dient mir als Stimmungsbarometer, als Orientierungshilfe, sowie auch als Gradmesser, wie weit ich mit meinen Bemühungen gekommen bin.

Das Umfeld in der Bürgermusikkapelle und im Musikbund ist positiv gegenüber mir und dem Vorstand eingestellt. Nachdem ich bei jeder Talschaftssitzung anwesend war, konnte ich mir doch ein gutes Gesamtbild über den Bezirk und die Funktionäre machen. Mit Bezirkskapellmeister Peter BESLER verbindet mich eine gute Freundschaft. Wir arbeiten seit 7 Jahren gemeinsam mit der BMK Höfen und können aus dieser Erfahrung schöpfen. Die Harmonie zwischen uns beiden, das sich gegenseitig Ergänzen, fördert eine gute Zusammenarbeit. Organisatorisch versuche ich, so gut es geht und wenn ich die Möglichkeiten dazu habe, ihm das passende Umfeld für seine Arbeit zu bieten.

Welche Herausforderungen reizen mich am meisten?

Für mich persönlich ist es eine besondere Herausforderung einen der größten Musikbezirke in Tirol als Bundesobmann zu führen. Es ist eine sehr verantwortungsvolle Tätigkeit. In diesem Zusammenhang möchte ich das Verständnis der Kapellen untereinander und die Zusammenarbeit mit der LMS Reutte im Besonderen forcieren.

Auch das eigenverantwortliche Arbeiten der Funktionäre - Obmann für die gesamte Organisation, Kapellmeister für musikalische Belange, Jugendreferent für Musikschüler und Jungmusiker, Stabführer für die „Marschierkunst“ der Kapelle, etc. möchte ich in diesem Zusammenhang verstärken um damit den Funktionären zu ermöglichen, das sie ihre Persönlichkeit auf diesen Gebieten entfalten können.

Es ist mir auch klar, dass ich trotz größter Flexibilität nicht auf alle Umwelteinflüsse reagieren kann. Aber gerade das sehe ich als die größte Herausforderung in einem „Non Profit Bereich“ wie es die Kapellen und der Musikbund sind.

Ich sehe es als weitere Herausforderung an, auch mit jenen in Diskussion zu treten die immer nur nörgeln oder alles schlecht reden. Diese Funktionäre und Musikanten sind meist auch rhetorisch – was Negativmeldungen angeht – gut gerüstet.

Die Aufgabe, des Motivierens von Musikanten und Funktionären damit diese auch nach weniger guten Erfahrungen weitermachen, gehört ebenso dazu. So war es

auch zum Beispiel beim Bezirkswertungsspiel „Spiel in kleinen Gruppen“. Trotz der enttäuschenden Teilnehmerzahl von 8 Ensembles, konnte ich meine Vorstandskollegen motivieren alles nur mögliche zu tun um eine gelungene Veranstaltung auf die Beine zu stellen und über die Bühne zu bringen. Zusammenfassend war es eine schöne Veranstaltung, trotz mancher Schattenseiten. Aber wo Schatten ist, muss auch irgendwo Licht sein, und das sind wir bemüht in den nächsten Jahren zu finden.

Wo fühle ich mich bei der Erledigung meiner Aufgaben unsicher?

Ich fühle mich dann unsicher, wenn ich aufgrund von „Altlasten“, die mir nicht bekannt waren und sind, einer Kritik ausgesetzt bin, wo mir persönlich die Zusammenhänge fehlen, bzw. wenn ich diese Kritik nicht nachvollziehen kann. In solchen Momenten versuche ich durch eine sachliche Information bezüglich meiner Unkenntnis die Lage zu „entschärfen“.

Aus diesem Grund habe ich mir auch mit ObmannStv. und Schriftführer Karl Heinz WEIRATHER einen sehr guten Mann in den Vorstand geholt der über sämtliche „Altlasten“ Kenntnis hat.

Welche Hindernisse stehen mir bei meiner Arbeit im Weg?

Es liegt auf der Hand, dass unser Neues Team mit Altlasten positiver und negativer Natur ins Rennen geht. Unbestritten sind meist die negativen Altlasten welche es zu entschärfen gilt.

Altlasten zwischen Vorstand und

- Funktionären
- Musikkapellen
- Musikanten/Innen
- Musikschule

Die Ursachensuche ist wichtig und wurde bei den Talschaftssitzungen angesprochen. Es konnten hier bereits im Vorfeld einige Problemfelder angesprochen und erledigt werden. Somit steht einer guten Zusammenarbeit fast nichts mehr im Wege.

4. Projekte mit der Bürgermusikkapelle Höfen und dem Ausserferner Musikbund

- Dorffest in Höfen
- Probelokal und Pavillon für die Bürgermusikkapelle Höfen
- Landesmusikfest / Bezirkskonzertwertungsspiel 2007
- ZUKUNFTSAKTIE-AMB
- Sternmarsch 2009 „Tiroler Freiheitskampf 1809 / 2009 - Musikalischer Kampf um Innsbruck“
- BMF (Neu)

Ich möchte auf ein paar Projekten kurz näher eingehen.

LANDESMUSIKFEST / BEZIRKSKONZERTWERTUNGSSPIEL 2007

Ich habe bereits im Vorfeld, bei den Talschaftssitzungen mit den Obmännern und Kapellmeistern das Landesmusikfest und damit auch das Bezirkskonzertwertungsspiel angesprochen.

Ich bin der Meinung, dass bei einer derartigen Veranstaltung für die 35 Kapellen aus dem Bezirk eine Teilnahme Verpflichtung besteht. Das Bezirkskonzertwertungsspiel findet alle 2 Jahre statt. Es stellen sich im Schnitt 10 – 15 Kapellen der Wertung durch die Jury.

Um einen besonderen Anreiz für die Kapellen zu finden, wurde bereits mit dem Metallwerk Plansee, Herr Karlheinz WEX, ein Vorgespräch geführt, ob die

Horst Pürstl, Diplomarbeit

Möglichkeit bestehen würde, im „Walter-Schwarzkopfsaal“ dieses Konzertwertungsspiel durchzuführen. Es handelt sich dabei um den besten Konzertsaal im Bezirk. Für jede Kapelle ist es ein tolles Erlebnis einmal in diesem Saal ein Konzert zu geben. Die Begeisterung bei den Funktionären ist auch dementsprechend.

Die grundsätzlich positive Haltung hat mich veranlasst bei der nächsten Vorstandssitzung den Termin zu fixieren und in diesem Saal die Veranstaltung durchzuführen. Weitere Einzelheiten sind noch abzuklären. Ich bin überzeugt und optimistisch, dass alle Kapellen des Bezirkes daran teilnehmen werden, und es für alle zu einem tollen Erlebnis wird.

„ZUKUNFTSAKTIE-AMB“

Bei dieser Aktie handelt es sich um die stattfindenden Funktionärsschulungen für Obmänner, Kapellmeister, Jugendreferenten, Schriftführer, etc.

Qualifizierte Referenten sollen die Funktionäre auf ihre Arbeiten mit den Musikanten und Musikantinnen vorbereiten. Dabei ist an Themen wie Motivation, Konfliktmanagement, Kommunikation, Rhetorik, etc. gedacht. Die Seminare bzw. diese Veranstaltungen sind stark am „Diplomierten Jugendreferenten und Obmannkurs“ angelehnt und orientiert.

Meines Erachtens sind diese Schulungen für unsere Funktionäre sehr wichtig, weil manche nicht die Möglichkeit haben, den zuvor erwähnten Kurs oder andere Kurse zu besuchen.

Es soll dabei auch die Kameradschaft, der Austausch an Informationen, das Kennen lernen nicht zu kurz kommen.

Den Abschluss dieser Seminarreihe „ZUKUNFTSAKTIE-AMB“ stellt die Überreichung einer Urkunde evt. bei der Veranstaltung selbst oder bei der Generalversammlung dar.

Die Einladung zum Auftakt unserer Veranstaltung „ZUKUNFTSAKTIE - AMB“ ist in der Anlage der Diplomarbeit angeschlossen.

Für diese Aktie wird ein eigenes Logo entworfen und soll bei der Herbsttagung vorgestellt werden. Das neue Logo, natürlich wird das bisherige Logo weiter verwendet, soll ausschließlich Einladungen und Urkunden für Schulungen und Fortbildungen repräsentieren.

Der Beginn der 1. Schulung hat sich aufgrund einer Absage unseres Referenten vom Frühjahr leider auf den Herbst verschoben, womit ich keine Angaben über die Teilnehmerzahl und den Erfolg des Seminars machen kann.

STERNMARSCH 2009

Jetzt komme ich zum letzten Projekt meiner Vorstellung und damit auch schon zu einem Steckenpferd von mir. Ich habe es als **STERNENMARSCH** angekündigt, obwohl ich natürlich den klassischen **STERNMARSCH** meine, um meine Gesprächspartner irgendwie zu nerven bzw. aufmerksam zu machen.

Ich bin mir sicher, dass das mediale Echo bei einer derartigen bisher noch nie stattgefundenen Großveranstaltung nicht ausbleibt. Die Tiroler Bevölkerung wird auf den Beinen sein und eine musikalische Klangwolke von bisher noch nie gehörter musikalischer Vielfalt wird sie in Staunen versetzen.

Auch unter den Musikanten und Musikantinnen selbst wird diese Großveranstaltung für positive Stimmung sorgen. Nach dem Olympischen Gedanken – dabei sein ist alles – wird der Spaßfaktor sicher überwiegen. Vorausgesetzt, dass es von den Funktionären mit dem Enthusiasmus vorgetragen und erklärt wird.

Eine dermaßen gute Werbung für die Blasmusik bei Jung und Alt wird sicher durch keine andere Veranstaltung zu erreichen sein. Es findet mit Sicherheit eine Aufwertung des Image der Musikkapellen in unserem Land durch die Öffentlichkeit statt.

IDEE:

„DER FREIHEITSKAMPF 1809 – 2009 – MARSCH AUF INNSBRUCK“

Mitwirkende:

9 Bezirke 302 Mitgliedskapellen mit 14.020 Musikanten und Musikantinnen
Gastkapellen aus dem benachbarten Bayern und Frankreich

Aufgaben des Landesverbandes:

- Kontaktaufnahme mit den Landespolitikern
- Koordination der Bezirksverbände
- „Grenzüberschreitende“ Kontaktaufnahme mit den Blasmusikverbänden von Bayern und Frankreich
- Kontaktaufnahme mit den Medien (ORF, Tiroler Tageszeitung, anderen Rundfunkanstalten und Zeitungen)
- Gewinnung von Sponsoren für die Abdeckung der Kosten gemeinsam mit den Bezirksverbänden
- Anfrage bezüglich Eintragung ins Guinnessbuch der Rekorde

Aufgaben des Bezirksverbandes:

- Koordination der Kapellen im Bezirk
- Kontaktaufnahme mit der lokalen Presse
- Gewinnung von Sponsoren
- Koordination des Transportes der mitwirkenden Kapellen in Innsbruck und nach Innsbruck

Wie stelle ich mir das Projekt vor bzw. wie ist der Programmablauf?

- 06.00 Uhr Weckruf in den Ausgangsortschaften des Marsches auf Innsbruck
- Startschuss bzw. Eröffnung durch den LH von Tirol

- Jede Kapelle spielt den gleichen Marsch
- Übertragung des Sternmarsches auf eine Videowall bei der Hofburg – in jedem Bezirk begleitet ein Kamerateam die marschierende Musikkapelle bzw. die Übergabe der Noten, Taktstock, etc. an die nächste Kapelle
- Anschließend marschiert spielend jede Kapelle durch ihre Ortschaft wobei der Marsch 4 mal gespielt werden muss.
- Zwischen den Ortschaften wird symbolisch ein Taktstock weitergegeben
- Transport des Taktstockes durch einen Läufer, Radfahrer, Reiter, Kutsche, alten Traktor, etc.
- Die Kapellen in den „Hauptorten“ erwarten die Kapellen bzw. die Übergabe des „Taktstockes“ aus den Seitentälern.
- Große Distanzen, zum Beispiel von Biberwier nach Nassereith über den Fernpass können mit einem Fuhrwerk überwunden werden. Die MK Nassereith würde dann diesen Taktstock übernehmen und weitermarschieren
- Die in Innsbruck mitwirkenden Kapellen müssten mit Zügen, Bussen transportiert werden.
- Einmarsch der Kapellen am Nachmittag in Innsbruck aus allen vier Himmelsrichtungen gemeinsam mit den Gastkapellen aus Bayern und Frankreich – Marschmusikkonzert in der Altstadt
- 21.00 Uhr Abschluss mit einem großen Marschkonzert der anwesenden Kapellen am Berg Isel mit Feuerwerk

Ich denke, dass eine Großveranstaltung in diesem Rahmen keine 2 Jahre Vorbereitungszeit benötigt. Der Vorschlag könnte in kürzester Zeit ausgearbeitet werden und einem „**STERNENMARSCH 2009**“ steht nichts mehr im Wege.

5. Schlussgedanken

Nachdem das Seminar zu Ende ist und auch meine Abschlussarbeit vorliegt, möchte ich noch einmal ein paar Gedanken in die Vergangenheit und Visionen in Zukunft schweifen lassen.

Anfangs war ich noch skeptisch, ob dieses Seminar den Anforderungen gerecht wird. Jeder von uns hat doch individuelle Bedürfnisse, die es in einem gewissen Maße gerade bei derartigen Seminaren zu befriedigen und zu stillen gilt. Unterschiedliche Charaktere haben verschiedene Probleme und Wertigkeiten. In diesem Seminar lernte ich, dank der partnerschaftlichen Zusammenarbeit – Obmann/Jugendreferent – verschiedene Standpunkte, Meinungen, Freuden, und Enttäuschungen kennen.

Die einzelnen Module wurden zu einem hohen Anteil von hervorragenden Referenten vorgetragen und vertieft. Besonders in Erinnerung werden mir die Vorträge von Thomas LUDESCHER und Michael STECHER bleiben.

Für mich war dieses Seminar ein Baustein für den Aufbau guter zwischenmenschlicher Beziehungen, Aufbruch zu Neuem, Mut zur Äußerung von Visionen und in einer gewissen Art auch Findung meiner Person.

Für die Zukunft ist es nun wichtig, diese Bausteine gekonnt in das Mosaik der Arbeit mit dem Musikbund einzufügen und damit nicht nur für sich selbst sondern auch für die anderen eine gute Basis der Freundschaft, Kameradschaft und des gemeinsam etwas Bewegenwollens zu schaffen.

Ich rege daher auch nach diesem Seminar eine Fortsetzung, einen Austausch, einen Stammtisch, Vorträge etc. an. Wobei nicht nur Obmänner unter sich sein sollten, sondern auch gemeinsam mit anderen Funktionären ein Erfahrungsaustausch stattfinden sollte.

Ich versuche jetzt bereits die Saat des Seminars in meine Arbeit als Bundesobmann und Obmann einfließen zu lassen.

Der verstärkte Kontakt die Präsenz zu den Kapellen, Funktionären, Landesmusikschule Reutte, Gemeindevertretern und der Bevölkerung wird von mir wahrgenommen und forciert. Gemeinsamer Erfahrungsaustausch und gemeinsames Ziehen an einem Strang sind für mich wichtige Faktoren, damit die Blasmusik in unserem Bezirk lebt und sich weiterentwickeln kann.

Wie eingangs erwähnt werde ich mit Sicherheit kein „Langzeitobmann“ werden. Das hinterfragen meiner Person und meiner Ziele und die Tatsache ob die Ziele erreicht

wurden, bzw. ob sich etwas bewegt hat, werden neben dem Spaß für mich Gradmesser sein, wie lange ich diese Funktionen ausübe.

Nachdem ich den AMB und die Bürgermusikkapelle HÖFEN immer wieder und sehr gerne mit einem Schiff vergleiche, möchte ich zum Abschluss meiner Diplomarbeit mit einem Zitat von Paulo Coelho schließen: „Das Schiff ist sicherer, wenn es im Hafen liegt. Doch dafür werden Schiffe nicht gebaut!“

6. Abbildungsnachweis

Abb. 1 Archiv der BMK Höfen – Gründungsfoto vor dem Gemeindeamt in Höfen

Abb. 2 Archiv der BMK Höfen – Vorstand der BMK seit 25. Oktober 2005

Abb. 3 Archiv des AMB – Vorstand des AMB seit 08. Jänner 2006

Abb. 4 Archiv der BMK Höfen – Neujahrsumtrunk 2005

Abb. 5 Archiv der BMK Höfen – Messgestaltung BMF 2001 in Heiterwang

Abb. 6 Foto privat – Faschingsumzug in Höfen 2000

Abb. 7 Archiv der BMK Höfen – Generalversammlung 2000

Abb. 8 : „Balance Your Life“ - „Die Kunst sich selbst zu führen“

von Dr. Lothar J. Seiwert

Abb. 9 Archiv der BMK Höfen – „Tag der Blasmusik 2000“

Abb. 9 Foto privat – „Tag der Blasmusik 2000“

7. Quellenverzeichnis

- 1 Dr. Wolfgang Schmidbauer: „Persönlichkeit und Menschenführung“, Deutscher Taschenbuchverlag, ISBN 3-423-24390-2
- 2 Laurence J. Peter und Raymond Hull: „Das Peter-Prinzip“ oder „Die Hierarchie des Unfähigen“, wie Punkt 1

- 3 Dr. Marianne Gumpinger: "Das soziale Ehrenamt und sein Verhältnis zur Supervision", wie Punkt 1
- 4 Stimmen zum Ehrenamt, entnommen aus der Tiroler Landeszeitung vom Mai 2006
- 5 Dr. Heiner Rindermann: „Kreativität für alle?!“ Fachzeitschrift „Geist und Gehirn“, Spektrum Wissenschaft Nr. 2/2002
- 6 Dr. Lothar J. Seiwert: "Balance Your Life" – "Die Kunst sich selbst zu führen", Piper Boulevard, ISBN 13: 978-492-26175-3

8. Anlagen

Einladung für die „Zukunftsaktie AMB“

Anlage



Höfen, am 23. Mai

2006

EINLADUNG

„ZUKUNFTSAKTIE AMB“

Sehr geehrte(r) Obfrau, Obmann!

Ich möchte dich gemeinsam mit deinem Stellvertreter, deinem/deiner Kapellmeister(in) deinem/deiner Schriftführer(in), deinem Kassier, deinem Jugendreferenten (und deren Stellvertreter) zum

1. Funktionärsseminar des AMB mit Dr. (CH) Wolfgang Moosbrugger

„Manager und/oder ehrenamtlicher Funktionär - finden und einsetzen von Motivationsknöpfen für Vereinsmitglieder“

recht herzlich einladen:

Ort: Gemeindesaal Höfen
Datum: 10. Juni 2006
Beginn: 08.30 Uhr

Ende: Ca 16.00 Uhr

Programm

08.30 Uhr Begrüßung
08.40 Uhr Beginn des Seminars (Motivation, Konfliktmanagement,
Kommunikation)
12.00 Uhr Gemeinsames Mittagessen im Gasthaus „Lilie“
13.15 Uhr Fortsetzung des Seminars („aktives Mitwirken?☺)
16.00 Uhr Ende

Das Seminar sollte als 1. Baustein für die „ZUKUNFTSAKTIE AMB“ und für eine erfolgreiche Funktionärstätigkeit angesehen werden. Diese Fortbildung wird uns allen, nicht nur im Verein, sondern auch beruflich und privat, von großem Nutzen sein.

Pro Teilnehmer ist ein Unkostenbeitrag von € 20,- (bei einer Teilnehmerzahl von 20 Personen) festgesetzt. Darin sind die Seminarkosten, Mittagessen (Suppe, Hauptspeise und 1 Getränk) enthalten.

Ich bitte dich um **rechtzeitige** und **verlässliche** Verständigung eurer Funktionäre, damit sehr viele Funktionäre an diesem Seminar teilnehmen können. Eure Teilnahme am Seminar wird durch eine Urkunde bestätigt.

Bitte eure Anmeldungen bis spätestens 08. Juni 2006 per Mail oder Fax an mich senden!!

Ich bitte euch diese Chance für euch und die Vereine zu nutzen und bedanke mich bereits jetzt für eure Mitarbeit und verbleibe mit freundlichen Grüßen euer

Horst Pürstl

Obmann im AMB

ANMELDUNG Seminar „ZUKUNFTSAKTIE AMB“

Die Musikkapelle nimmt mit Funktionären am Seminar am 10. Juni 2006 um 08.30 Uhr, im Gemeindesaal Höfen teil.

.....
Datum

.....
Unterschrift

Horst Pürstl, Diplomarbeit

