**Kategorie Vereinsleben gestalten / Unterkategorie Vorstandsarbeit / Werkzeug**

**Die Findungskommission für neue Vorstände**

Eine Findungskommission sollte sich aus dem bestehenden Vorstand, weiteren aktiven Mitgliedern und informierten Außenstehenden zusammensetzen. Innen- und Außenperspektive sollten gleichermaßen gegeben sein. Zum einen sollte die Anzahl der Mitglieder die Zusammensetzung des Vereins widerspiegeln, zum anderen sollte sie aber auch „arbeitsfähig“ sein. Bei der Zusammensetzung können bestimmte Repräsentanzen bedacht werden, nach harten Fakten (Alter, Geschlecht, Qualifikation usw.) oder sogenannten weichen Fakten (Einstellungen, soziale Kompetenzen usw.). Die Findungskommission sollte sich Zeit lassen, am besten in einer Tagesklausur, denn es werden sicherlich auch unterschiedliche Vorstellungen über Führungsqualitäten und -stile diskutiert.

1. Schritt: Die Findungskommission sollte sich zunächst verständigen, auf welcher Funktionsebene das Hauptgebäude des Vorstands errichtet werden soll. Soll einer abteilungs-, aufgaben- oder zielgruppenbezogene Aufstellung der Vorzug gegeben werden oder müssen die gesetzlichen Vorgaben im Vordergrund stehen?

2. Schritt: Wie viele Mitglieder sollte ein Vorstand umfassen? Einerseits kann in einem großen Team die Arbeit auf mehrere Schultern verteilt werden. Andererseits steigt damit der Abstimmungsaufwand, was eine erhöhte Sitzungsdichte nach sich ziehen kann. Welche Kombinationen sind sinnvoll, wann ist eine Grenze erreicht, an der sich Funktionsebenen überschneiden und unnötige Doppelarbeit entsteht? Ein Abteilungsvorstand wird sich um die Nachwuchsarbeit kümmern, auch wenn es eigene Jugendbeauftragte in den Vereinen geben sollte. Wo sollte hingegen ein Vier-Augen-Prinzip gelten, um sich gegenseitig kontrollieren zu können und heikle Fehler zu vermeiden?

3. Schritt: Anhand des oben gezeigten Schemas, das auf eine Metaplanwand übertragen wird, soll für jedes einzelne Amt ein Profil erarbeitet und die Ergebnisse auf Karten oder Flipchart-Papier festgehalten werden. Achtung: Amtierende Vorstände wollen wieder kandidieren. Sollen die bestehenden Funktionszuschnitte unberührt bleiben? Das mag pragmatisch sinnvoll sein, gerade wenn sie sich bewährt haben. Dennoch sollte man ab und zu den Mut aufbringen, die eingespielte Arbeitsteilung infrage zu stellen. Es könnte noch besser werden.

4. Schritt: Schwerpunktsetzungen können wechseln. Insofern wird eine Findungskommission nicht nur einmal tagen, sondern rechtzeitig vor jeder Vorstandswahl die strategische Aufstellung überprüfen. Rechtzeitig heißt: Es muss möglich sein, ohne Hast und Torschlusspanik nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten Ausschau zu halten.

**Vorteile**: Die (verzweifelte) Suche, die in vielen Vereinen vor Auswahl und Kür des Vorstands zu beobachten ist, wird durch die Orientierung und Zielbestimmung der Findungskommission systematisch angelegt. Damit erhöhen sich die Erfolgschancen. Die echten Menschen aus Fleisch und Blut werden sich von den idealen Vorstellungen sicher unterscheiden, aber das kann positive Überraschungen hervorrufen. Schließlich bleibt noch die demokratische Wahl, die auch für weitere Überraschungen sorgen kann.

**Nachteile**: Man sollte, wie gesagt, von der Ideallinie abweichen können. Eine der wichtigsten Kompetenzen des Vorstands ist ein ausgeprägtes Improvisationstalent. Wer nur dem Ideal nachjagt und davon nicht abzubringen ist, kann nur enttäuscht werden.