

# Verbandsentwicklung im WSV

## Teil 1 Wie alles begann ....

Die Verbandsentwicklung im WSV ist derzeit ein - wenn nicht sogar das wichtigste Diskussionsthema - in den Mitgliedsvereinen. Bei zwei Landesschützertagen wurden Zwischenergebnisse präsentiert, Bezirks- und Kreisvertreter haben in eigenen Veranstaltungen unter Leitung von Florian Kaiser, Referent der Führungsakademie des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB) den aktuellen Projektstand vermittelt bekommen.

Prozesse, die sich über einen längeren Zeitraum hinziehen, haben häufig ein Problem: Je länger dieses Zeitfenster wird, desto weniger erinnert man sich an die Gründe, weshalb dieser Prozess überhaupt begonnen wurde.

Um eine einheitliche Grundlage zu ermöglichen, wird daher in den nächsten Ausgaben der SWDSZ der bisherige Weg nochmals dokumentiert, um eine „interne“ Diskussion in den Vereinen zu ermöglichen, bevor dann im Herbst 2019 in den angekündigten Informationsabenden verbandsweit die Mitglieder des Landesschützenmeisteramtes Anregungen und Kritik zum aktuellen Stand aufnehmen und den Vereinsmitgliedern Rede und Antwort stehen werden.

Der erste Teil dieser Serie beschäftigt sich mit dem Ursprung dieses Prozesses, der letztlich der Anlass für die Verbandsfunktionäre war, sich mit einem „Verbandsentwicklungsprozess“ zu beschäftigen und diesen ins Leben zu rufen.

Im November 2015 fand im SpOrt Stuttgart auf Einladung des Landesschützenmeisteramtes eine Veranstaltung mit dem Titel **„Zukunftsfähige Aufstellung des Württembergischen Schützenverbandes e.V.“** statt.

Unter Leitung von Frau Veronika Rucker, damalige Direktorin der Führungsakademie des DOSB, erarbeiteten die anwesenden Kreis-, Bezirks- und Landesausschussvertreter einen **Ist-Stand** sowohl in den **Kreisen** als auch **Bezirken**. Es wurden viele Themen gesammelt, die eine große Herausforderung für die Untergliederungen darstellen. Weiterhin wurde gemeinsam die unterschiedliche Deutung unseres „WSV“ diskutiert, denn bei Nennung dieses Verbandskürzels ist nicht immer klar, wer bzw. welche Ebene mit welchen damit verbundenen Personen und Aufgaben eigentlich gemeint wird.

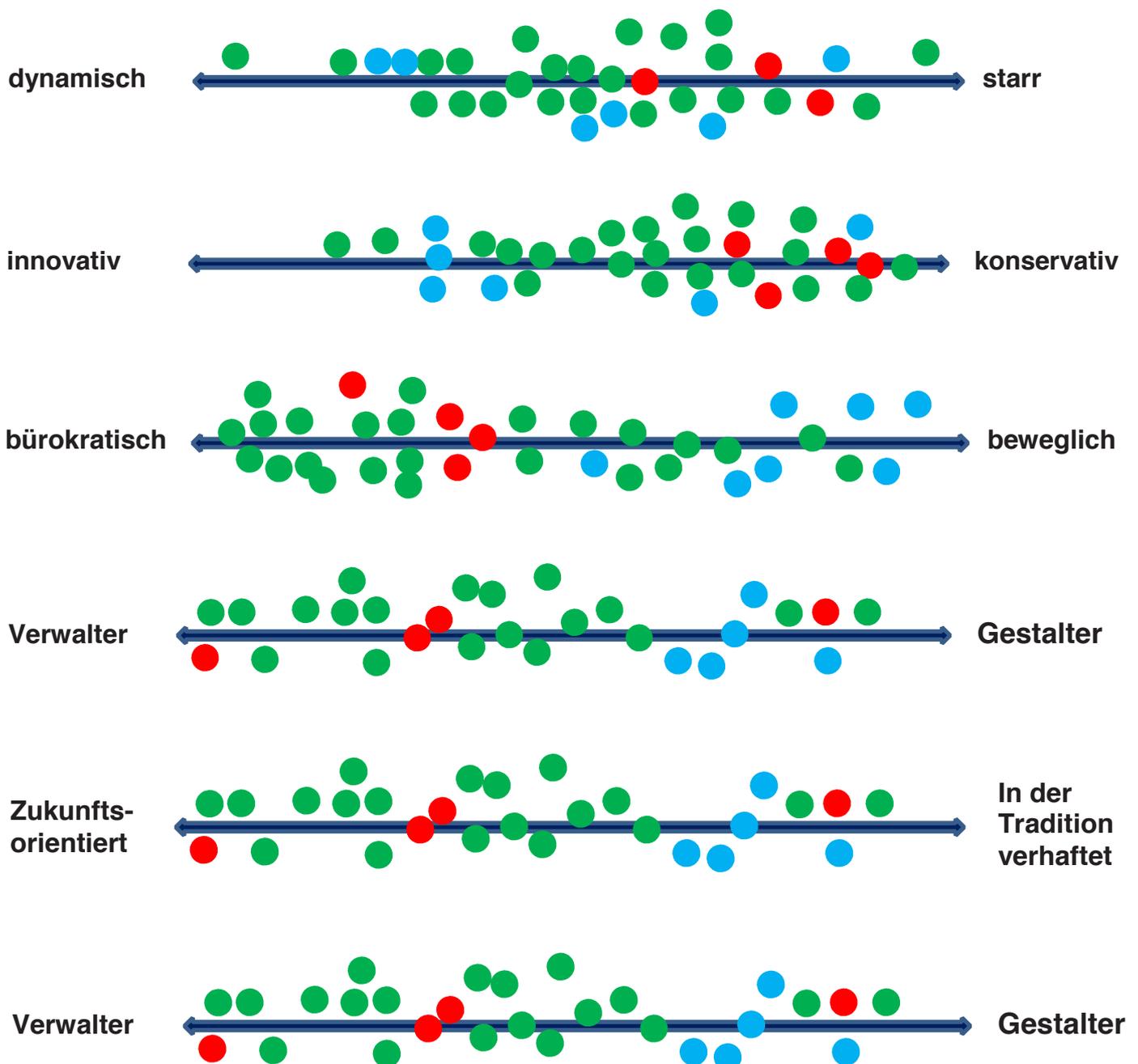
Man einigte sich darauf, dass es einen **„WSV im engeren Sinne“** gibt, mit dem landläufig das Landesschützenmeisteramt, Gremien, Ausschüsse und die Geschäftsstelle gemeint werden.

Es gibt aber ebenfalls einen **„WSV im weiteren Sinne“**, womit die Bezirke und Kreise als unselbständige Gliederungen assoziiert werden. Der **WSV** ist in seiner **Gesamtheit** dann der **„Zusammenschluss der Schützenvereine“**.

Im nächsten Schritt erfolgte die Beschäftigung mit dem **aktuellen Zustand des WSV**. Anhand vorbereiteter Fragen sollten die Teilnehmer mit Klebepunkten unterschiedlicher Farben ihre Einschätzung hierzu verdeutlichen.

Die Abfrage ergab folgende Ergebnisse:

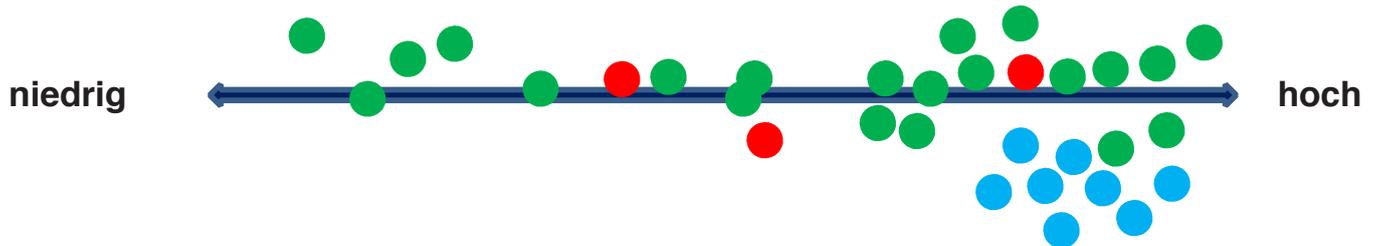
## Wie würden Sie aktuell den WSV im weiten Sinne mit seinen Bezirken und Kreisen beschreiben?



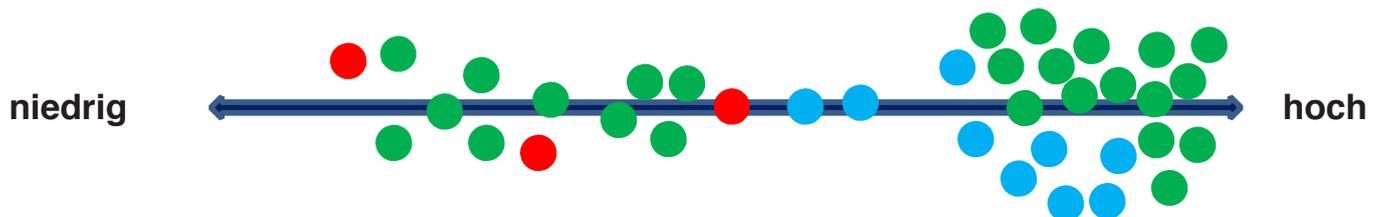
Der **Veränderungsbedarf** und die **Veränderungsbereitschaft** über alle Ebenen hinweg wurde als nächstes abgefragt:

## Wie hoch schätzen Sie den Veränderungsbedarf ein?

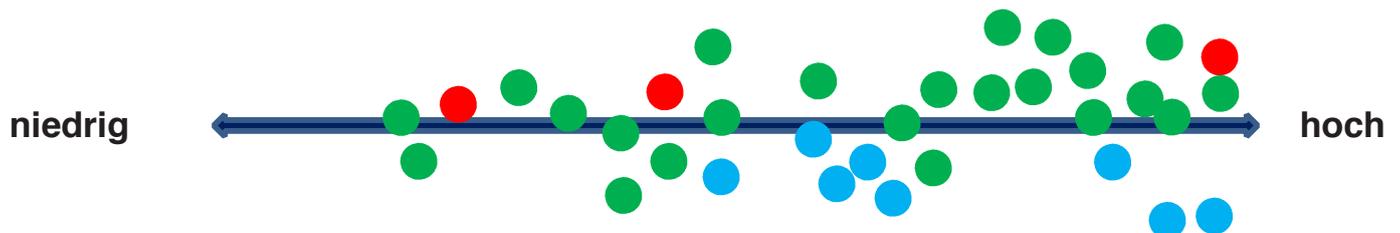
a) Beim WSV im engeren Sinne (Präsidium, Gremien, Geschäftsstelle, etc.)



b) Bei den Bezirken



c) Bei den Kreisen



Bereits nachdem diese farblich unterschiedlichen Punkte durch die Landes-, Bezirks- und Kreisvertreter an der Metawand klebten, zeigte sich folgendes Bild:

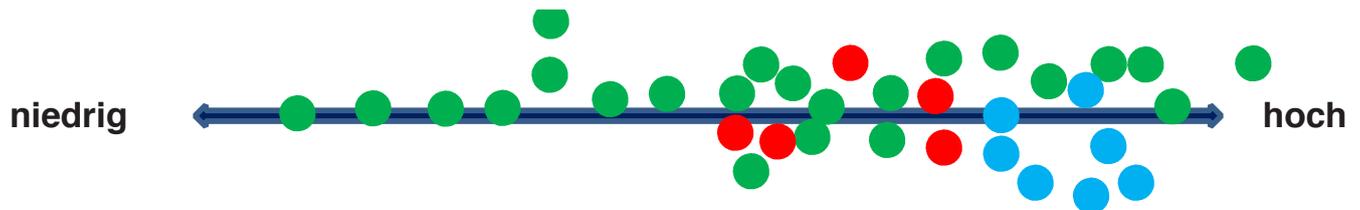
Beim WSV im engeren Sinne als auch bei den Bezirken war ein **eindeutiger Veränderungsbedarf** ablesbar. Egal ob Vertreter Landesausschuss, Bezirke oder Kreise: die große Mehrheit der Klebepunkte war in dem Bereich „hoch“ zu finden. Allerdings gab es bei den Bezirken auch ein „Mittelfeld“, dass sich durch einige Kreis- und allen Bezirksvertretern widerspiegelte.

Bei den Kreisen war die Mehrzahl der Klebepunkte eher im Bereich „Veränderung“ zu finden, es gab aber auch zwölf Punkte im Mittelfeld der Abfrage. Eine niedrige Veränderungsnotwendigkeit wurde dagegen nicht festgestellt.

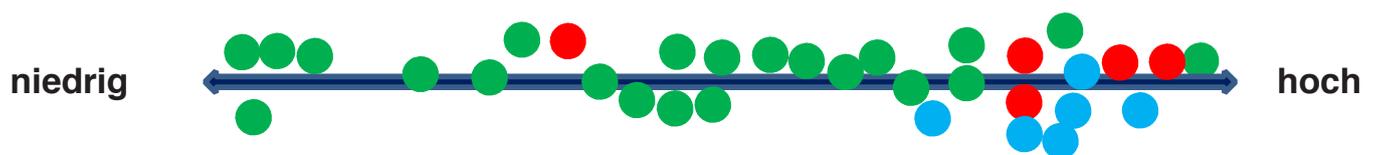
Im letzten Schritt wurde die **Veränderungsbereitschaft** in den gleichen Kategorien (WSV im engeren Sinne, Bezirke und Kreise) abgefragt.

## Wie hoch schätzen Sie den Veränderungsbereitschaft ein?

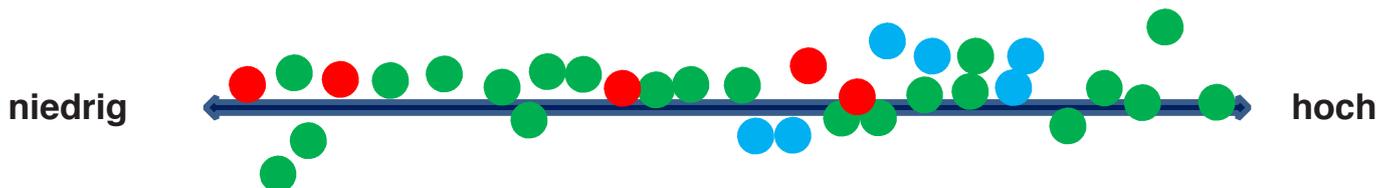
a) Beim WSV im engeren Sinne (Präsidium, Gremien, Geschäftsstelle, etc.)



b) Bei den Bezirken



c) Bei den Kreisen



Eine überwiegende Mehrzahl der Punkte fand sich im Bereich „hoch“ wieder, zwanzig Prozent der Kreispunkte waren im Mittelfeld zu finden. Abzulesen ist hier, dass eine **hohe Anzahl der Funktionäre dem „WSV im engeren Sinne“ zutraut, Veränderungen zu überlegen, einzuleiten und umzusetzen.**

Bei den **Bezirken** konnte dies so nicht festgestellt werden. Über die nahezu komplette Bandbreite von „niedrig“ bis „hoch“ klebten die Punkte. Die Bezirks- und Landesausschussvertreter sahen

eine Bereitschaft zu Veränderungen in den Bezirken eher gegeben, bei den Kreisvertretern wurde dies nicht eindeutig so gesehen, viele Punkte klebten eher in der Mitte.

Ein anderes Bild zeigte sich bei der Abfrage zur **Kreisebene**. Landesausschussvertreter nebst einigen Bezirksvertretern sahen hier eine Bereitschaft zu Veränderungen, eine nahezu gleiche Anzahl von Bezirks- und Kreisvertretern schätzten die Veränderungsbereitschaft auf dieser Ebene als eher niedrig ein.

## ***Auf Grundlage dieser Ergebnisse war letztlich klar, dass es ein „Weiter so“ nicht geben konnte.***

Zahlreiche Themen waren erarbeitet worden, die Probleme an der Substanz des WSV widerspiegeln. Vielen Anwesenden war klar geworden, dass der aktuelle Zustand des WSV über alle Ebenen hinweg keineswegs eine Zukunftssicherheit dieses Verbandes garantierte. Ein kurzes Stimmungsbild zum Thema „Wie sieht der WSV im Jahre 2020 aus, wenn sich nichts ändert“ führte zu Äußerungen wie „Wir werden dann 5 – 10 % weniger Mitglieder haben“, „Vereine werden sich auflösen“ und aufgrund „unbesetzter Ehrenämter“, wird die Handlungsfähigkeit im WSV leiden.

Mit einem abschließend zu definierenden Veränderungsprozess sollten diese negativen Entwicklungen aktiv beeinflusst werden, die überwiegend in drei Kernthemen bearbeitet werden sollten:

- **Einleitung einer strategischen Neuausrichtung** mit einem Strategiekonzept, das die mittel- und langfristige Zielsetzung des WSV sowie die konkreten Arbeits- und Tätigkeitsfelder beschreib.
- **Überprüfung der Führungs- und Gremienstruktur** (an Strategie ausgerichtetes Strukturkonzept)
- **Überprüfung der Rahmenbedingen** wie z.B. Satzungen und Ordnungen  
Der Startpunkt für einen mittlerweile mehrjährigen Prozess war damit gesetzt.

In den nächsten Ausgaben der SWDSZ werden dazu die Bereiche

**Teil 2: Vorgehensweise des Projektteams**

**Teil 3: Entwicklung einer Veränderungsstrategie**

**Teil 4: Welche Struktur benötigt diese Veränderungsstrategie** vorgestellt.