



Absendender Verband:  
Bayerischer Landes-Sportverband e. V.

An den (per Email)  
Deutschen Olympischen Sportbund  
Geschäftsbereich Sportentwicklung  
E-mail: laugsch@dosb.de

## DOSB-Innovationsfonds 2008

### Bericht zum geförderten Projekt

Dieses Formular wurde für eine elektronische Eingabe an Ihrem Computer erstellt. Bitte kreuzen Sie zutreffende Kästchen per Mausclick an und füllen Sie die markierten Textfelder aus. In diesen Textfeldern steht Ihnen für Ihre Angaben unbegrenzt Platz zur Verfügung.

#### 1. Verbandsdaten

Verbandsname:	Bayerischer Landes-Sportverband e.V.
Ansprechpartner/in:	Herr Peter Koller, Geschäftsführer
Strasse, Hausnummer:	Georg-Brauchle-Ring 93
PLZ: 80992	Ort: München
Telefon:	089 / 15702-545
Fax:	089 / 15702-537
E-Mail:	peter.koller@blsv.de

## 2. Titel des Projekts und Themengruppe

**Titel des Projekts**                      **Prozess zur Verbesserung der Organisation des Bayerischen Landes-Sportverbandes**

**Bildung**                       **Strategie-/Verbandsentwicklung**

## 3. Ziel des Projektes

**Konnte das von Ihnen formulierte Ziel des Projekts erreicht werden?**

**Ja**                       **Nein**

**Wenn nicht, welche Ziele konnten nicht erreicht werden?**

Im Antrag auf Förderung eines Projektes durch den Innovationsfonds 2008 des DOSB wurden als Projektziele sowohl die Verbesserung der Leistungsfähigkeit des BLSV (Effektivität) als auch der Qualität des Arbeitslebens eines jeden Mitarbeiters (Humanität) angestrebt. Diese beiden Ziele sind untrennbar miteinander verknüpft und stehen in Wechselwirkung zueinander. Die Verbesserung der Humanität hat direkte Auswirkungen auf die Effektivität der Organisation. Die Verbesserung der Effektivität ermöglicht eine Verbesserung der Humanität. Diese Verbesserungen sollen durch Einstellungs- und Verhaltensänderungen von Führungskräften und Mitarbeitern sowie Strukturänderungen in der Aufbau- und Ablauforganisation erreicht werden.

Im Zeitraum September 2008 bis August 2009 konnten die Ziele leider nicht im geplanten Umfang umgesetzt werden.

**Worauf führen Sie zurück, dass die o.g. Aspekte nicht erreicht werden konnten?**

Aufgrund verbandsinterner Abstimmungen wurde es notwendig, die Projekt-Planung zu ändern und den Organisationsentwicklungs-Prozess neuzukonzipieren.

## 4. Projektplanung / Projektmanagement

**Konnte der Projektablauf / Arbeitsablauf wie geplant umgesetzt werden?**

**Ja**                       **Nein**

**Bitte beschreiben Sie den Projektablauf**

Von September 2008 bis April 2009 fanden Gespräche statt, bei denen es um die richtige Umsetzung des Organisationsentwicklungsprozesses ging. Eine Arbeitsgruppe, die einen Vorschlag für einen Organisationsentwicklungs-Prozess erarbeitet hatte initiierte diese Gespräche. Die Arbeitsgruppe bestand aus Verantwortlichen der Geschäftsleitung (Geschäftsführer Herr Peter Koller und stv. Geschäftsführer Herr Peter Pfeuffer), des Betriebsrates (Vorsitzender Herr Otto Boos, stv. Vorsitzender Herr Rainer Breitsameter) und der Personalabteilung (Referatsleiterin Frau Angelika Hauber, zuständig für Personalentwicklung: Frau Christine Haas) sowie einem externen Experten für Personalentwicklung (Herr Jörg Blume).

Nach verbandsinternen Abstimmungen fand am 18. April 2009 eine Klausurtagung mit dem Ziel der Neukonzeption des Projektes in der Sportschule München-Oberhaching statt. Teilnehmer waren Arbeitgeber- (Präsidium, Aufsichtsrat, Geschäftsbereichsleiter) und Arbeitnehmervertreter (Betriebsrat).

Hierbei wurden die Ziele des Organisationsentwicklungs-Prozesses diskutiert, abgestimmt und vereinbart. Insbesondere wurde eine Überarbeitung der Geschäftsanweisung beschlossen.

Darauf folgend trafen sich die Geschäftsbereichsleiter des BLSV am 27. April zu einer Klausur, in der das Thema „Prozess-Optimierung“ im BLSV diskutiert wurde.

Nach Neukonzeption des Projektes wurden zur Umsetzung der Ziele Maßnahmen identifiziert. Die Effizienz-Steigerung wird durch die Optimierung von Prozessen umgesetzt. Vor allem im Bereich der Erfassung und Verwaltung von Mitglieder-Daten gibt es im BLSV Optimierungspotenzial. Im Verband werden von mehreren Stellen Mitgliederdaten gepflegt. Die Eliminierung der Mehrarbeit führt zu einer Effizienz-Steigerung.

Unklare Regelungen der Aufgaben und Kompetenzen führen oft zu Frustration und Konflikten. In der überarbeiteten BLSV-Geschäftsanweisung soll die Regelung der Aufgaben und Kompetenzen der hauptamtlichen Mitarbeiter verbessert und optimiert werden.

Die Überarbeitung erfolgt auf Basis der bestehenden Geschäftsanweisung und soll gewährleisten, dass die spezifische Aufgaben und Verantwortlichkeiten, Entscheidungen sowie Abläufe aus dem jeweiligen Geschäftsbereich mit berücksichtigt werden können. Insofern ist es sinnvoll, die Fachkompetenz und Erfahrung sowohl der Geschäftsbereichsleiter als auch deren Mitarbeiter mit einzubeziehen.

Die Steigerung des Potenzials der Mitarbeiterzufriedenheit ist einer Steigerung der Humanität gleichzusetzen.

Eine Steigerung der Humanität und Effizienz lässt sich direkt nicht messen, deswegen sind die Festlegung von Hilfsmessgrößen wie beispielsweise Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitsaufwand pro Datensatz notwendig.

#### **Wenn nein, an welcher Stelle gab es Engpässe in der Projektdurchführung?**

Ende 2008 erkrankte der Vorsitzende der Strukturkommission sehr schwer, so dass er das Projekt nicht wie geplant an leitender Stelle mitbetreuen konnte.

Bei der Klausurtagung am 18. April wurde beschlossen, dass der Organisationsentwicklungs-Prozess im BLSV zu wichtig ist, als dass er gänzlich aufgegeben wird. Es wurde vereinbart, dass zwei Teilaspekte bearbeitet werden sollen: die Überarbeitung der Geschäftsanweisung und die Optimierung von Prozessen.

#### **Mit welchen Partnern wurde zusammengearbeitet?**

Die verbandsinterne Abstimmung ergab, dass der Organisationsentwicklungs-Prozess aus eigenen Kräften und ohne externe Betreuung durchgeführt werden sollte.

In die Optimierung der Prozesse bei Erfassung und Verwaltung von Mitgliederdaten werden auch die Sportfachverbände im BLSV mit einbezogen, die davon betroffen sind.

#### **Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit mit den angestrebten Partnern?**

Aus den oben genannten Gründen entfällt die Bewertung der Zusammenarbeit.

## **5. Arbeitsergebnisse und Transfer**

#### **Welche der geplanten Arbeitsergebnisse konnten erreicht werden?**

Auf zwei Klausurtagungen wurden Optimierungspotenziale identifiziert, die momentan bearbeitet werden.

Es ist einerseits der Neukonzeption des Projektes und andererseits den laufenden Abstimmungsprozessen geschuldet, dass das Projekt verzögert umgesetzt wird.

Der BLSV wähnt sich auf einem guten Weg, weil Widerstände überwunden wurden und ein neukonzipierter Organisationsentwicklungs-Prozess auf den Weg gebracht wurde.

**Worin besteht Transferpotenzial des Projekts für andere Verbände?**

Die Erfahrungen aus der Überarbeitung der Geschäftsanweisung und der Optimierung der Prozesse sind auch für andere Verbände geeignet, die sich in ähnlicher Situation wie der BLSV befinden.

**Welche Ihrer Arbeitsergebnisse eignen sich in besonderer Weise für eine Weitervermittlung an andere Verbände ?**

Aufgrund der Verzögerungen, die durch die Neukonzeption entstanden, läuft der Abstimmungsprozess momentan noch. Deshalb liegen keine für eine Weitervermittlung geeigneten Arbeitsergebnisse vor.

**Gibt es in der Vorgehens- und Arbeitsweise in ihrem Projekt Aspekte, die sich in besonderer Weise für eine Weitervermittlung an andere Verbände eignen?**

Ja  Nein

**Welche der geplanten Arbeitsergebnisse konnten nicht erreicht werden?**

Gemäß der Neukonzeption wurden Geschäftsführung und Geschäftsbereichsleiter beauftragt, die Überarbeitung der Geschäftsordnung und die Optimierung der Prozesse durchzuführen, deswegen wurde der geplante Steuerkreis nicht realisiert.

**Worauf führen Sie zurück, dass die o.g. Arbeitsergebnisse nicht erreicht werden konnten?**

Die vorgenommene Neukonzeption sieht die geplanten Arbeitsergebnisse (Steuerkreis, Workshops, Zielvereinbarungen) nicht mehr vor.

## 6 Nutzenbetrachtung und Nachhaltigkeit

**Worin besteht der Nutzen für Ihren Verband?**

Die Leistungsfähigkeit des Verbandes soll durch Steigerung der Effizienz und der Humanität erhöht werden. Diese Ziele gelten nach wie vor auch wenn sie in anderer Art und Weise umgesetzt werden als im Antrag 2008 beschrieben.

**Wie wird die Nachhaltigkeit des Projektes gesichert?**

Die Geschäftsanweisung gilt für die laufende Legislaturperiode (2008 – 2013) und wird höchstwahrscheinlich als Vorbild für die Geschäftsanweisungen der folgenden Legislaturperioden dienen.

Es ist anzunehmen, dass optimierte Prozesse über Jahre bestehen bleiben, denn es sollte effizientes Arbeiten nicht durch uneffizientes abgelöst werden.

Da es nicht absehbar ist, ob die geplanten Veränderungen die gewünschten Ergebnisse bringen, muss im Nachgang auf den Organisationsentwicklungs-Prozess eine Evaluierung stattfinden und hierbei kann es sich herausstellen, dass nachgebessert werden muss.

## 7. Öffentlichkeitsarbeit

**Wurde das Projekt öffentlich vorgestellt?**

Ja  Nein

Wenn ja, bitte Belege beifügen.

Wie war die Resonanz in der Öffentlichkeit / in den Medien?

## 8.Finzen

**Bitte erstellen Sie einen Soll-Ist-Vergleich gem. des Kosten- und Finanzierungsplans Ihres Antrags. Begründen Sie bitte ggf. Abweichungen.**

Die Ist-Kosten des Projektes sind in der Excel-Tabelle „BLSV\_Kosten\_2008“ aufgeführt. Die Abweichungen zum Antrag vom August 2008 ergeben sich aus der Neukonzeption des Projektes, die zu einem verminderten Aufwand und auch zu verminderten Kosten geführt hat.

## Resümee/Gesamtbild

**Platz für eigene Bemerkungen / Anmerkungen zum Projekt / Rückmeldung an den DOSB**

Durch den Innovationsfond ermöglicht der DOSB seinen Mitgliedsorganisationen innovative Projekte durchzuführen. Bei diesem Projekt war die finanzielle Förderung durch den DOSB immer ein wichtiges Argument, dass der BLSV auch in den Zeiten der Wirtschaftskrise interne Optimierungen vornimmt. Dies ist notwendig, um den Mitgliedern auch zukünftig den gewohnt guten Service zukommen lassen zu können. Deshalb ist der Innovationsfond zu einem wichtigen Instrument für den BLSV geworden.

Wir sind damit einverstanden, dass dieser Bericht und die ergänzenden (digitalen) Dokumente im Rahmen der Kommunikation des DOSB genutzt und so anderen Verbänden zugänglich gemacht werden.

**Name:** i. V. Peter Pfeuffer (stv. Geschäftsführer)

**Datum:** 31.08.2009