



Pferdesportverband Hannover e.V.

Verbandskonzept

Stand: 01.10.2017



1. AUSGANGSSITUATION	3
1.1 ZIEL DES PROZESSES	3
1.2 VORGEHEN IM PROZESS	4
2. ALLGEMEINER HINTERGRUND	5
2.1 INHALTE EINES VERBANDSKONZEPTE	5
2.2 SITUATIONSANALYSE	5
2.3 STRATEGIEKONZEPT	6
2.4 STRUKTURKONZEPT	9
3. ERGEBNISSE DER SITUATIONSANALYSE DES PFERDESSPORTVERBANDES HANNOVER E.V.	11
3.1 CHANCEN UND RISIKEN DES PSV HANNOVER	11
3.2 STÄRKEN UND SCHWÄCHEN DES PSV HANNOVER	13
3.3 ANSPRUCHSGRUPPEN DES PSV HANNOVER	17
3.4 AKTUELLE HANDLUNGSFELDER DES VERBANDES	19
4. STRATEGIEKONZEPT	25
4.1 STRATEGISCHE ÜBERLEGUNGEN AUF DER SYSTEMEBENE	25
4.2 STRATEGISCHE ÜBERLEGUNGEN AUF DER HANDLUNGSEBENE	27
5. STRUKTURKONZEPT	28
5.1 STRUKTURANALYSE	28
5.2 STRUKTURÜBERLEGUNGEN	32
5.3 AUSDIFFERENZIERUNG DER REGIONEN	38
5.4 ANHANG	41



1. Ausgangssituation

Der Pferdesportverband Hannover e.V. (PSV Hannover) ist der viertgrößte von 17 deutschen Landesverbanden der Deutschen Reiterlichen Vereinigung. Zum PSV Hannover gehören insgesamt gut 700 Vereine, in denen etwa 87.000 Mitglieder organisiert sind. Die Vereine im PSV Hannover sind über die 30 Kreisverbände und die sechs Bezirkspferdesportverbände (Braunschweig Nord und Süd, Hannover Nord und Süd, Lüneburg und Stade) dem Landesverband angeschlossen.

Der Verband wird von einem ehrenamtlichen Vorstand geführt, während sich die hauptamtlich besetzte Geschäftsstelle um das operative Geschäft kümmert.

Im Rahmen einer Sitzung des erweiterten Vorstandes und des Beirats sind die aktuellen Strukturen intensiv diskutiert worden. Daraus resultierte das Vorhaben, sich zunächst mit dem Selbstverständnis des Landesverbandes und der Gliederungen auseinanderzusetzen und die Aufgaben der verschiedenen Beteiligten (LV, Bezirke und Kreise) zu klären. Dies stellt die Grundlage für weitere strukturelle Überlegungen dar.

An diesem Prozess sollen alle relevanten Anspruchsgruppen beteiligt und die Ergebnisse damit von einer breiten Basis getragen werden.

1.1 Ziel des Prozesses

Für den Pferdesportverband Hannover e.V. zeichnen sich derzeit verschiedene Aspekte ab, die es im Rahmen des Prozesses zu überprüfen und entsprechend neu auszurichten gilt.

- **Strategische Ausrichtung:**

Von welchem Selbstverständnis geht der Pferdesportverband Hannover e.V. aus? Wie haben sich vor dem Hintergrund der Entwicklungen und der veränderten Rahmenbedingungen Aufgaben- und Handlungsfelder in den letzten Jahren verändert? Was sind zukünftige Herausforderungen für die inhaltliche Arbeit? Was ist das Kerngeschäft des Pferdesportverbandes Hannover e.V.? Wer übernimmt welche Aufgaben im Verband? Welche Rolle und Funktion haben die Bezirke und die Kreise?

Das Ergebnis soll ein Strategiekonzept sein, das die mittel- und langfristige Zielsetzung des Pferdesportverbandes Hannover e.V. sowie die konkreten Arbeits- und Tätigkeitsfelder mit ihren jeweiligen Leistungen beschreibt.

- **Führungs- und Gremienstruktur:**

Sind Aufgaben und Kompetenzen der Führungsgremien (Haupt- und Ehrenamt) klar geregelt und können Entscheidungen zeitnah getroffen werden? Sind die zentralen Aufgabengebiete (strategisch betrachtet) über die Gremien und die Geschäftsstelle abgedeckt? Sind die Gremien arbeitsfähig (Größe und Zusammensetzung)? Sind die jetzigen Strukturen zur Bewältigung der zukünftigen Herausforderungen geeignet? Sind die Aufgaben zwischen dem Pferdesportverband Hannover e.V. und seinen Bezirken und Kreisen klar festgelegt und werden diese auch gelebt? Ist die Anzahl an Bezirken und Kreisen zur Bewältigung der Aufgaben und zur Umsetzung des Strategiekonzeptes notwendig und hilfreich?

Als Ergebnis soll ein an der zukünftigen Strategie ausgerichtetes Strukturkonzept erarbeitet werden.



1.2 Vorgehen im Prozess

Ein solcher Prozess der zukunftsfähigen Aufstellung eines Verbandes ist ein anspruchsvolles Unterfangen, bei dem zwischen den inhaltlichen Anforderungen und dem Kräftefeld der tangierten Interessen abzuwägen ist.

Entsprechend wichtig ist eine gut angelegte Projektarchitektur.

Es wurde ein Lenkungsgremium eingerichtet, das die Projektziele festlegt, die (Zwischen-) Ergebnisse überprüft, über Art und Umfang der Umsetzung entscheidet und Überzeugungsarbeit für den Prozess und die Ergebnisse leistet. Das Gremium wird gebildet aus Vertretern des Präsidiums, der Bezirke, der Kreise und evtl. der Vereine.

Darüber hinaus wurde eine Projektgruppe eingerichtet, die die Planung und Bearbeitung der Detailthemen übernimmt. Dazu gehören u.a. die Sichtung und Bewertung vorhandener Analysen, die Erarbeitung von Vorschlägen sowie die Vorbereitung von Präsentationen. In dieser Gruppe werden sowohl VertreterInnen der Geschäftsstelle des Pferdesportverband Hannover e.V. eingebunden als auch VertreterInnen aus den Bezirken, Kreisen und Vereinen.

Das Projekt beginnt mit dem Kick-Off im Lenkungsgremium. Es schließt sich eine eingehende Analysephase an, in der bereits vorliegende Materialien bzw. Ergebnisse gesichtet und bewertet werden. Im Rahmen dieser Phase muss dann auch über möglicherweise ergänzende Analysen entschieden werden.

In der strategischen Konzeptionsphase ist dann zunächst eine Auseinandersetzung mit dem Selbstverständnis des Pferdesportverbandes Hannover e.V. notwendig, um darauf aufbauend die langfristige strategisch-inhaltliche Ausrichtung festzulegen.

Die Diagnosephase für die Strukturfragen kann parallel zur Strategieentwicklung begonnen werden, allerdings richten sich die konkreten Vorschläge zur Neustrukturierung an dem zukünftigen Strategiekonzept aus.

Zuletzt erfolgt ggf. die notwendige Anpassung der Satzungen und Ordnungen (z.B. Satzung, Jugendordnung, Geschäftsordnung).

Im Rahmen des gesamten Prozesses wird großer Wert auf die Kommunikation mit allen Gremien und Mitgliedsorganisationen gelegt, um die Grundlage für die Akzeptanz der Lösungen zu schaffen. Regelmäßige Rücksprachen in Beiratssitzungen, mit Vertretern der einzelnen Disziplinen und Regionalkonferenzen bieten die Möglichkeit die neuen Überlegungen mit ihren Hintergründen kennen zu lernen und mitzugestalten.

Die Verabschiedung der strategischen Neuaufstellung und der strukturellen Anpassungen ist für eine außerordentliche Mitgliederversammlung im ersten Halbjahr 2017 vorgesehen.

2. Allgemeiner Hintergrund

2.1 Inhalte eines Verbandskonzeptes

Verbandskonzept



Ein umfassendes Verbandskonzept besteht aus zwei Teilen: einem Strategie- und einem Strukturkonzept. In beiden Fällen ist es zunächst nötig, die aktuelle Situation des Verbandes zu erfassen, bevor darauf aufbauend die zukünftige strategische Ausrichtung und die strukturelle Aufstellung des Verbandes diskutiert und entwickelt werden können. Für die Erfassung der Ist-Situation können die strategischen und strukturellen Aspekte noch getrennt voneinander betrachtet werden, für die Entwicklung eines zukünftigen Verbandskonzeptes müssen jedoch die Wechselwirkungen zwischen den beiden Bereichen berücksichtigt werden. Es gilt der Leitsatz „structure follows strategy“ (Chandler, 1962).

2.2 Situationsanalyse

Bevor mit den Arbeiten und Überlegungen zu einer zukünftigen Ausrichtung und Aufstellung des Verbandes begonnen werden kann, ist es zunächst nötig, ein klares und gemeinsames Bild von der derzeitigen Situation zu haben. Die Situationsanalyse bildet daher den Ausgangspunkt des Entwicklungsprozesses, macht aber an dieser Stelle noch nicht halt. Die gewonnenen Erkenntnisse und Daten begleiten den gesamten weiteren Prozess und beeinflussen alle weiteren Entscheidungen.

Im Rahmen der Situationsanalyse werden folgende Aspekte in den Blick genommen:

Chancen und Risiken des Verbandes

Chancen und Risiken bezeichnen externe Umfeldbedingungen, die der Verband nicht direkt beeinflussen kann, die aber sehr wohl einen Einfluss auf die Arbeit des Verbandes haben. Der Blick auf die Chancen und Risiken für den Verband liefert ein besseres Verständnis der aktuellen Situation und ermöglicht gleichzeitig eine Einschätzung der zukünftigen Entwicklungen.

Im Rahmen der Chancen und Risiken Analyse werden zunächst alle relevanten Aspekte gesammelt, bevor sie hinsichtlich ihrer spezifischen Bedeutung für einzelne Handlungsfelder bewertet werden.



Stärken und Schwächen des Verbandes

Während Chancen und Risiken externe, nicht beeinflussbare Faktoren beschreiben, werden unter Stärken und Schwächen all jene Aspekte verstanden, die der Verband aktiv beeinflussen kann, die also intern bedingt sind. Auch die Stärken und Schwächen Analyse dient im Rahmen der Situationsanalyse vor allem dazu, ein klares Bild des Verbandes zu zeichnen.

Stärken und Schwächen werden zunächst allgemein für den Gesamtverband gesammelt, geclustert und anschließend diskutiert.

Anspruchsgruppen des Verbandes

Eine Analyse der Anspruchsgruppen des Verbandes dient dazu, das Bild der aktuellen Situation zu vervollständigen. Betrachtet werden dabei zwei Komponenten: Einerseits die Bedeutung bzw. Wichtigkeit der jeweiligen Anspruchsgruppen für den Verband, andererseits die Zufriedenheit der Anspruchsgruppen bezüglich der Erfüllung ihrer Erwartungen und Ansprüche seitens des Verbandes.

Aktuelle Handlungsfelder des Verbandes

Das Definieren der aktuellen Handlungsfelder dient als vorbereitender Schritt für den anschließenden Prozess der Strategieformulierung. Einzelne, einander ähnliche Aufgaben werden dabei in übergeordnete Bereiche bzw. Themenfelder zusammengeführt.

Strategische Handlungsfelder zeichnen sich durch folgende Charakteristika aus:

- sie prägen und kennzeichnen die inhaltliche Arbeit des Verbandes
- sie bündeln verschiedene einzelne Themen/Themenstellungen und ggf. auch Projekte/Angebote/Leistungen
- sie sind eigenständig planbar und kontrollierbar
- sie können inhaltlich gut voneinander abgegrenzt werden

Portfolioanalyse zur Interpretation der Daten

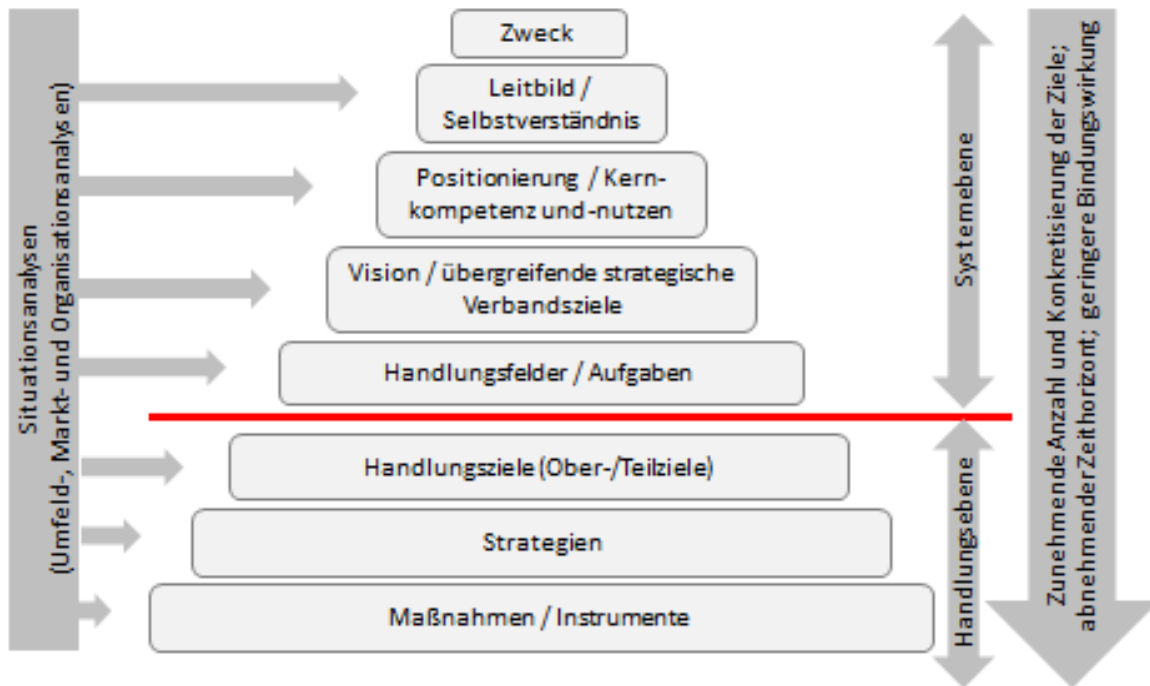
Um die in der Situationsanalyse ermittelten Daten für die weiteren strategischen Überlegungen nutzen zu können, werden sie zusammengeführt und in Beziehung zueinander gesetzt. Mit Hilfe einer speziell angepassten Portfolioanalyse können die aktuellen Handlungsfelder, die Stärken und Schwächen sowie die Chancen und Risiken miteinander verbunden und interpretiert werden.

Die Ergebnisse werden gemeinsam mit den gewonnenen Erkenntnissen über die Anspruchsgruppen in einem Koordinatensystem positioniert und liefern so ein einheitliches, übersichtliches Bild über die aktuelle Situation des Verbandes.

2.3 Strategiekonzept

Strategische Überlegungen, die sich auf die Arbeit des Verbandes beziehen, können auf verschiedenen Ebenen ansetzen. Diese verschiedenen Ebenen bauen aufeinander auf und bedingen sich gegenseitig. Sie werden deshalb in Form einer Pyramide dargestellt.

Strategiekonzept



Die Pyramide ist dabei noch einmal grundsätzlich unterteilt in eine Systemebene (oberer Teil) und eine Handlungsebene (unterer Teil). Grundsätzlich gilt, dass jeder Sprung auf eine jeweils tiefere Ebene mit einer zunehmenden Anzahl und Konkretisierung der Ziele, mit einem abnehmenden Zeithorizont und mit einer geringeren Bindungswirkung der Ziele einhergeht.

Auf jeder der einzelnen Ebenen müssen sich unterschiedliche Fragen gestellt werden. Diese werden im Folgenden kurz vorgestellt, beginnend mit der obersten Ebene:

2.3.1 Strategische Überlegungen auf der Systemebene

Zweck der Organisation

Hier geht es um die aller grundlegendsten Fragen: Wofür gibt es uns? Was ist Sinn und Zweck der Organisation?

Die Antworten auf diese Fragen finden sich zumeist in der Satzung des Verbandes wieder.

Leitbild / Selbstverständnis

Hinsichtlich des Leitbildes gilt es zu entscheiden, auf welcher Basis grundlegende Entscheidungen getroffen werden, und wie ein Orientierungsrahmen für die Ausrichtung der Organisation aussieht.

Im Rahmen der Überlegungen zu einem Selbstverständnis gilt es drei Fragen für seine Organisation zu beantworten



- Wer sind wir?
- Was wollen wir?
- Wofür stehen wir?

Positionierung / Kernkompetenz und -nutzen

Was ist das Besondere an uns? Wie positioniert sich unsere Organisation? Diese Fragen gilt es in Bezug auf die Positionierung zu beantworten.

Hinsichtlich der Kernkompetenz und des Kernnutzens geht es um die Frage, was der eigene Verband besonders gut kann, und welchen elementaren Nutzen er seinen Mitgliedern stiftet.

Vision / übergreifende strategische Ziele

In enger Beziehung zu den Kernkompetenzen und der Positionierung des Verbandes stehen die Fragen nach dessen Vision und übergreifenden strategischen Zielen. Unter Berücksichtigung von Prozessen, Strukturen, Ressourcen und Aufgaben gilt es zu klären, wie die Organisation in Zukunft (zum Zeitpunkt X) dastehen und wie sie wahrgenommen werden will. Kurz: Was will sie erreichen?

Handlungsfelder und Aufgaben

Zukünftige Handlungsfelder können jedoch nicht einfach in einen luftleeren Raum hinein definiert werden. Sie müssen mit der Vision und den übergreifenden strategischen Verbandszielen abgeglichen werden. Grundlegende Fragen sind in diesem Kontext: In welchen Handlungsfeldern agiert die Organisation zukünftig? Welche Handlungsfelder prägen die inhaltliche Arbeit? Welche Aufgaben sind zukünftig von der Organisation übergreifend zu erledigen?

2.3.2 Strategische Überlegungen auf der Handlungsebene

Handlungsziele (Ober- / Teilziele)

Aufbauend auf der Bestimmung von Handlungsfeldern wird auf der darauffolgenden Ebene die Frage nach konkreten Zielen für die einzelnen Handlungsfelder gestellt. Welche Ziele werden mittel-, welche langfristig verfolgt, und welche Ziele können kurzfristig realisiert werden?

Generell ist es außerdem wichtig zwischen übergeordneten (Oberziele) und Teilzielen zu unterscheiden. Letztere leisten „lediglich“ einen Beitrag zur Erreichung der Oberziele.

Bei der Formulierung von Zielen ist es wichtig, diese möglichst „SMART“ zu beschreiben. Das Akronym *SMART* steht dabei für:

- **Spezifisch:** Das Ziel muss konkret, eindeutig und präzise formuliert sein (positive Formulierung).
- **Messbar:** Das Ziel muss überprüfbar sein (Operationalisierung).
- **Angemessen:** Das Ziel muss aktiv beeinflussbar sein.
- **Realistisch:** Das Ziel muss hochgesteckt, aber immer noch erreichbar sein.
- **Terminierbar:** Das Ziel muss klar definierte Zeitangaben besitzen.



Strategien

Nachdem die Ziele definiert wurden, stellt sich die Frage, auf welchem Weg sie jeweils am besten erreicht werden können. Die Frage ist also, wie eine Anpassung vom Ist- zum Soll-Zustand erzielt werden kann.

Strategien geben damit die grundlegende Stoßrichtung zur Zielerreichung vor und bilden dadurch gewissermaßen Leitplanken für das Handeln des Verbandes und für die Auswahl von geeigneten Maßnahmen bzw. Instrumenten. Strategien haben dabei eine längere Bindewirkung als bloße Maßnahmen.

Maßnahmen und Instrumente

Konkrete Maßnahmen und Instrumente bilden die letzte und damit unterste Stufe der Pyramide. Hier geht es abschließend um die Frage, welche konkreten Maßnahmen in Angriff genommen werden sollen, um die gewählten Strategien zu realisieren und dadurch die Handlungsziele zu erreichen.

2.4 Strukturkonzept

2.4.1 Strukturanalyse

Nach Abschluss der strategischen Überlegungen gilt es die Strukturen genauer in den Blick zu nehmen. Zunächst werden die derzeitigen Strukturen erfasst und dokumentiert, anschließend gilt es zu überprüfen, ob die neu entwickelte Strategie eine Anpassung der Strukturen nötig macht und wenn ja, in welchem Ausmaß.

Für eine erste Betrachtung der bestehenden Strukturen geht es in mehreren Schritten darum, sich ein Bild der Organisation zu machen und zentrale Fragen zu klären, z.B.:

- wie sind Zuständigkeiten verteilt?
- wie sind Kompetenzen verteilt?
- wie fließen Informationen?

Sichtung der Satzung

In der Satzung eines Verbandes ist die derzeitige Struktur des Verbandes festgeschrieben. Die Sichtung der Satzung ist daher der erste Schritt auf dem Weg zu einer Beschreibung der aktuellen Struktur.

Beschreibung der Aufbauorganisation

In Bezug auf die derzeitigen Strukturen und strukturellen Zusammenhänge lohnt es sich gemeinsam eine Übersicht zu erstellen, in der alle Strukturelemente (z.B. Organe, Gremien, Organisationen, etc.) und deren Beziehungen zueinander aufgeführt sind.

Fragen, die in diesem Rahmen gestellt werden könnten, sind beispielsweise:

- Welches Organ nimmt welche Aufgaben wahr?
- Welche weiteren Sitzungen / Versammlungen / Ausschüsse gibt es neben der Mitglie-



derversammlung?

- Wer wird von wem auf welchem Wege angesprochen (postalisch, per Mail, ...)?
- Wer darf mitentscheiden (Stimmrecht)?

Kritische Einschätzung der aktuellen Situation

Nachdem die aktuellen Strukturen ermittelt, nachvollzogen und verständlich abgebildet wurden, gilt es zu einer kritischen Einschätzung der aktuellen Situation zu kommen. Die Bewertung erfolgt dabei vor allem auch vor dem Hintergrund der Ergebnisse aus der Situationsanalyse und der strategischen Planung.

2.4.2 Strukturüberlegungen

Anforderungen an ein künftiges Strukturmodell

Ein neues Strukturmodell muss sich an den künftigen Herausforderungen und strategischen Zielen des Verbandes orientieren. Die Struktur folgt der Strategie und muss deren Umsetzung ermöglichen und unterstützen.

Die konkrete Ausgestaltung der Struktur orientiert sich dementsprechend eng an den spezifischen Anforderungen des Verbandes.

Einige übergeordnete Gestaltungskriterien lassen sich dennoch definieren. Sie umfassen u.a.:

- Anzahl der Entscheidungsebenen
- Ausrichtung und Aufgaben der Organe
- Größe und Zusammensetzung des Leitungsorgans
- Kontrollmechanismen
- Rechtsbeziehungen

Überlegungen zu (verschiedenen) Optionen

Da es hinsichtlich der Strukturen keine Musterlösung gibt, ist es wichtig im Entwicklungsprozess unterschiedliche Optionen mitzudenken. Die verschiedenen Modelle werden anschließend bezüglich ihrer Vor- und Nachteile bewertet, bevor auf der Grundlage dieser Bewertung die Entscheidung für eines der Modelle gefällt wird. Anschließend wird das gewählte Modell weiter ausdifferenziert und gestaltet.



3. Ergebnisse der Situationsanalyse des Pferdesportverbandes Hannover e.V.

3.1 Chancen und Risiken des PSV Hannover

Im Zuge der Situationsanalyse wurden zunächst die Chancen und Risiken für den Pferdesportverband Hannover e.V. betrachtet. Dabei sind auch Aspekte ermittelt worden, die sowohl als Chance, als auch Risiko für den Verband bewertet werden können. Diese Aspekte werden dann in beiden Kategorien genannt.

Die Analyse der externen Umfeldbedingungen und die anschließende Diskussion der einzelnen Faktoren ergab dabei folgendes Ergebnis:

Chancen
hohe Emotionalität
Vielfalt des Pferdesports (→alle sportlichen Facetten sind abgedeckt)
Potential der männlichen Reiter nicht genutzt
Ausbildungsqualität
Tierschutz zur Imagesteigerung
gesteigerte Sozialkompetenz durch Reiten und den Verein → Werte des Pferdesports
zunehmende Aufspaltung in Leistungs- und Breitensport
Reiten als Breitensport
Reiten als Lifetime-Sportart
Sportart ermöglicht Wiedereinstieg
Breite des Angebots, um sich miteinander zu messen
Bereitschaft zum Engagement, wenn die eigenen Interessen berücksichtigt werden
Reiten als anerkannter Gesundheitssport und Therapie
Naturzugangsgesetz als Möglichkeit, sich politisch zu positionieren
Natursportart
Aktivitäten der FN nutzen (z.B Vorreiter in Deutschland)
nationale Idole
neue Medien
einzige Sportart, die Männer und Frauen auch wettkampfmäßig zusammen betreiben können
Pferdesport als Wirtschaftsfaktor



Risiken
Demographischer Wandel
Ganztagsschule
geringes Zeitfenster für Jugendliche und Erwachsene
schwieriges politisches & rechtliches Umfeld → Lobbyarbeit wird schwieriger/ kaum vorhanden, verstärkte Nutzung der Wege auch durch andere (z.B Trendsportarten)
Loslösung vom Vereinssport /-meierei
konkurrierende Trendsportarten
weniger zur Verfügung stehende (Frei-)Zeit
alternative Form des Reitsports möglich (ohne Vereine)
schwieriges Neu-erlernen (im Alter: Angst)
großer Zeitaufwand
Imageschaden durch Schädigung der Tiere → höhere Sensibilität für den Tierschutz
Tierschutz → Kosten
Naturzugangsgesetz
kein Bezug führender Politiker zum Pferd
Pferdesteuer
keine Reitfamilien mehr → keine Unterstützung der Familie (logistische Probleme)
„Halbjahres-Sportart“
zahlreiche parallele Freizeitaktivitäten
Kostendruck → teure Sportart
Überregulierung durch FEI, FN & durch Behörden
Turnier „kultur“
steigende Bürokratisierung
geringe „Passgenauigkeit“ zu LSB/SSB/KSB- Themen & Angeboten
Medienpräsenz



3.2 Stärken und Schwächen des PSV Hannover

Neben den Chancen und Risiken wurden auch die Stärken und Schwächen des Pferdesportverbandes Hannover e.V. ermittelt. Dies wurde sowohl für den Gesamtverband, als auch für einzelne Organe und Untergliederungen durchgeführt. Die Ergebnisse sind in den unten stehenden Tabellen zusammengefasst.

Stärken – PSV allgemein
Schwerpunkte: <ul style="list-style-type: none">• Leistungs- / Turniersport• handelnde Personen• Öffentlichkeitsarbeit
dieses Projekt / kritikfähig → Organisationsentwicklungsprozess
PSV: Ansprechpartner nach Sachinhalt/ Thema <ul style="list-style-type: none">• (meist) kompetente Mitarbeiter• hoch motivierte Mitarbeiter• Geschäftsstelle: gute Kommunikation
handelnde Personen; engagierter, offener Vorstand/ Geschäftsleitung
persönlicher Umgang: „Greifbarkeit“
keine zu großen Strukturen
fortschreitende Internetpräsenz <ul style="list-style-type: none">• Homepage• Facebook• ÖA / Internet/ soz. Netzwerke
Förderprogramme (finanziell) von Vereinen, Bezirken, Kreisen
Selbstverwaltung/ Eigenständigkeit
klare Aufgabenverteilung/ Ansprechpartner klar definiert
Nachwuchsausbilderkonzepte/ -schulungen
Organisation Leistungssport (→ Nachwuchs) Herausstellung des Leistungssports <ul style="list-style-type: none">• Ausbildung der Kader• Betreuung durch LT, JuSp, Hauptamt• Landesmeisterschaften
Nutzung neuer Medien: <ul style="list-style-type: none">• Homepage• E-Mail
(externe) Finanzierung, neue Quellen
gute Netzworfbildung möglich (kurze Wege der Abst.)
Ziel: Partner Pferd
Organisation des Turniersports: <ul style="list-style-type: none">• Sicherstellung des Turniersports → LK• Ausbildung Richter• PC• Turnierorganisation



Identitätsstiftende Einheit

Wir-Gefühl

Schwächen – PSV allgemein

Schwerpunkte:

- Kommunikation
- Strukturen
- Fokussierung Turniersport
- Ehrenamt

nicht flexibel genug für Veränderungen

es gibt immer weniger, die ein Ehrenamt übernehmen

Mangel an geeigneten Ehrenamtlichen, fehlende Durchgängigkeit von unten nach oben bzw. umgekehrt

bisher: viel Verwaltung, wenig Entwicklung/ Förderung

junges Ehrenamt finden & halten

Nutzung von Synergien in Bezug auf Ressourcen

fehlende Möglichkeit, talentierte Reiter aufs gute Pferd zu bringen

Übergang von Breitensport auf Leistung: wie?

stark zentralisierte Traineraus- und -fortbildung (in Bezug auf den Aufwand und z.B. die lange Anreise)

keine Breitensportbeauftragten auf fast allen Ebenen

fehlende Entwicklungsstrategie: inhaltlich, sportlich, strukturell

Leistungssport: „Transport“ der Konzepte bis zur Basis

keine einheitliche Kultur (Präsentation)

keine abgestimmten Angebote (Lehrgang) zu den Ebenen

fehlende Aufgabenverteilung insb. Kreise/ Bezirke

unklare Struktur (Was tut der Kreis, der Bezirk...?)

turniersportfixiert

einseitige Klientel-Ausrichtung

Kommunikation untereinander PSV/ KRV/ BRV

mangelnde Öffentlichkeitsarbeit

Kommunikation Verbände/ Kreise, Aktive → Verbände, Kreise

Informationsfluss

Zahl Hierarchieebenen

fehlende transparente Rollenverteilung



nicht immer klar erkennbare Strukturen, fehlende Durchgängigkeit
Identifikation fehlt teilweise zw. Gliederungen
begrenzter Stellenwert Breitensport
begrenzte Teilnahme an PSV Versammlung
Aufgaben: Wer macht was?
Struktur der Ausschüsse (teilweise; im Sinne der verbandlichen Aufgaben)
Verbindung zu Vereinen → Identifikation zum PSV Hannover
Vereinsberatung „draußen“
fehlende Konzepte Breitensport
Keine systematische Personalentwicklung im Ehrenamt
Keine ausreichende Gewinnung und Förderung von Einsteigern und Wiedereinsteigern (Ü30)

Stärken – Präsidium

sehr nah am Pferdesport → Kenntnisse des Sports
gute Ergänzung der Präsidiumsmitglieder untereinander
gute Außendarstellung des Verbandes durch den Präsidenten
Akquise von Förderern
enge Verbindung zur FN, Doppelfunktion

Schwächen – Präsidium

keine Fokussierung auf den Breitensport
Gefahr durch „Abwanderung“ von Personal durch enge Verbindung zur FN
geringe Präsenz im eigenen Landesverband

Stärken – Geschäftsstelle

gute Öffentlichkeitsarbeit
gute Erreichbarkeit
hohes Engagement der MA
hohe Kompetenz der MA

Schwächen – Geschäftsstelle

fehlende Ressourcen für die Vereinsberatung „vor Ort“

- viele Ressourcen fließen in die Veranstaltungsorganisation --> hat an Bedeutung gewonnen



Stärken – Gremien und Ausschüsse

Vielseitigkeit der Ausschüsse (Anzahl; alle inhaltlichen Bereiche abgedeckt)

Schwächen – Gremien und Ausschüsse

unterschiedliche Aktivität der Ausschüsse

Struktur der Ausschüsse (Besetzung z.T. durch Wahl / Amt und nicht durch Expertise)

Kompetenz der Mitglieder der Ausschüsse

Jugend- und Sportausschuss kümmert sich nicht um allgemeine Jugendarbeit

Stärken – Bezirke

Bezirk verfügt über gemeinsame Fördermittel des Verbandes (und z.T. werden weitere finanzielle Mittel eingeworben)

eigene Bezirksjugendwarte & gute Besetzung der Position

Bezirkslehrgänge & Meisterschaften (Außendarstellung des Bezirks)

Vernetzung der Bezirksvorsitzenden untereinander

Jugendförderung

Schwächen – Bezirke

heterogene Größe & unterschiedliche räumliche Aufteilung

keine Person ist explizit für Presse-/Öffentlichkeitsarbeit zuständig

allgemeine Jugendarbeit kommt zu kurz

Möglichkeiten der neuen Medien werden nicht genutzt

heterogenen Größe & unterschiedliche räumliche Aufteilung

Stärken – Kreise

kennen ihre Vereine & deren Aktivitäten

Kreismeisterschaft

Lehrgänge zur Jugendförderung → in einzelnen Kreisen

Gewinnung von regionalen Sponsoren

Schwächen – Kreise

heterogene Größe

starke Abhängigkeit der Aktivitäten von handelnden Personen

Jugendförderung eher zufällig

Vereine nutzen die Kreise wenig als Ansprechpartner (sehr unterschiedlich)

Jugendarbeit sehr unterschiedlich → z.T. keine Kreisjugendsprecher

- unklare Kooperation und Verbindung zu den Kreissportbünden

Anmerkungen zur Analyse der Anspruchsgruppen

- keine kompetenten Auskünfte in Kreisen & Bezirken zu bestimmten Fragestellungen
- schwierige Durchlässigkeit von Informationen vom Verband an die Vereine
- asynchrone Informationsflüsse → in Abhängigkeit vom Thema → nicht nachvollziehbar für „Nicht-Insider“
- große Heterogenität auf der Ebene der Kreise
- z.T. zu geringe Nachfrage nach Angeboten der Kreise → rückläufige Zahlen (→ kritische Masse?)



- Wunsch des Verbandes nach stärkerer Vereinheitlichung trifft nicht auf den Wunsch von aktiven/passiven Kreisen
- keine Durchgriffsmöglichkeit des Verbandes

3.3 Anspruchsgruppen des PSV Hannover

Im Rahmen der Situationsanalyse wurden die verschiedenen Anspruchsgruppen des Pferdesportverbandes Hannover e.V. gesammelt und einer Bewertung unterzogen. Sowohl die Bedeutung der Anspruchsgruppe für den PSV, als auch die Zufriedenheit der Anspruchsgruppen mit der Erfüllung ihrer Erwartungen durch den Verband werden jeweils auf einer Skala von 1 – 5 bewertet.

Die Bewertung orientiert sich dabei an folgender Skala:

Bedeutung für den Verband:

- 1: sehr hohe Bedeutung
- 2: eher hohe Bedeutung
- 3: durchschnittliche Bedeutung
- 4: eher geringe Bedeutung
- 5: sehr geringe Bedeutung

Zufriedenheit mit der Erfüllung der Erwartungen und Ansprüche:

- 1: sehr hohe Zufriedenheit
- 2: eher hohe Zufriedenheit
- 3: durchschnittliche Zufriedenheit
- 4: eher geringe Zufriedenheit
- 5: sehr geringe Zufriedenheit



Übersicht über die Anspruchsgruppen des PSV Hannover

Anspruchsgruppe	Aktuelle Bedeutung für den Verband (1-5)	Zufriedenheit der Anspruchsgruppe (1-5)
Ausbilder	1	3
Turnier-Veranstalter	1	2-3 (größere – kleinere)
Turnierfachleute	1	2
Turnierreiter	2	2
Vereine	2	3
Kadersportler	2	2-3 (abhängig von der Disziplin)
Bezirksreitverbände	2	3
Kreisreitverbände	3	2
FN	3	2
Wirtschaftspartner	3	2
LSB	3	2
Jägerschaften/Forsten	3	3
Breitensportler	3	5
Mitgliedsbetriebe	4	4
Tierschützer	5	4-5
Zuchtverbände	5	3
Landespolitik	5	2



3.4 Aktuelle Handlungsfelder des Verbandes

In einem nächsten Schritt wurden die aktuellen Handlungsfelder des Pferdesportverbandes Hannover e.V. ermittelt.

Handlungsfelder	Was wird darunter verstanden
Turniersport	<ul style="list-style-type: none">• Turnierausschreibungen PLS u. Regionaltage - Bearbeitung, Genehmigung, Auswertung• Turnier-Ergebnisabwicklung• Überwachung von Pferdeleistungsprüfungen und Regionaltagen• Beratungen zu allen Fragen des Turniersports• Besondere Bestimmungen PSV HAN (in Ergänzung LPO/WBO)• Aus- und Fortbildung von Turnierfachleuten (Richter/Parc.Chefs/Turnierassistenten)• EDV-Betreuung von Turnierveranstaltungen• TORIS-Beratung/ Schulung• Medikationskontrollen (Organisation/Überwachung)• Ordnungsmaßnahmen
Nachwuchsleistungssport	<ul style="list-style-type: none">• Regionalkonzept Leistungssport Niedersachsen (Schwerpunkt sportart Pferdesport -olymp.Disz.)• Verbandl. Konzepte Leistungssport Dress./Spr./Viels/ Fahren/Volt./Vierkampf• Lehrgangs-und Betreuungspläne - Erstellung und praktische Umsetzung• Lehrgangs-und Trainingsmaßnahmen sowie Stützpunkt-PLS (StP-PLS = Beauftragung externer Dienstleister)• Beschickung/Begleitung von Bundesveranstaltung• Kader / Perspektivkader• Disziplin-Fachausschüsse Fahren und Voltigieren
Breitensport / Vereinsentwicklung	<ul style="list-style-type: none">• HGS- Prämienpartnerschaften - Vergabe - Konzept/Orga/Durchführung/Juryeinsatz• Bearbeitung, Genehmigung, Überwachung von reinen Breitensport-Veranstaltungen (WBO)• Verdiana-Beteiligung• Schulsport Reiten/Voltigieren• Vereinsunterricht- Schulpferdeeinsatz• Betretensrecht• Raumordnungsprogramme• Ehrungswesen• Vereinsgründungen



	<ul style="list-style-type: none">• Tage der offenen Stalltür (Beratung/unterstütz.Org.)• Jungen-Förderprogramm• Naturschutz - Landschaftspflege – Tierschutz• Pferdehaltung• Problemfeld Wölfe• Kurz-und Gut-Seminare• Infomaterialien (Erstellung/Fortschreibung)
Tierschutz	<ul style="list-style-type: none">• Pferdehaltungsfragen /Beratungen• Kennzeichnung von Betrieben/Vereinen• Pferdekontrollen (PLS)• Medi-Kontrollen
Veranstaltungen	<ul style="list-style-type: none">• HA.LT mit LM Dressur/Springen - alle Akl.• Ströhen (Nieders.Stand.WK/Nieders.Ponywimpel)• Jugend Challenge Verden (bundesweites Jugendturnier)• Pferd & Jagd (Messestand/Kurz-PLS - Springprfg. U.Mansch. Dressur, Vielseitigkeit-Demo, Seminarprogramm)• (PLS = komplette Organisation in Eigenregie bzw. in Zusammenarbeit mit Verein /Org. vor Ort)• Begleitung/Betreuung div. Cups und Serien (VGH-Cup, Compagel, Derby, HGS-Pony, Nicole Uphoff-Equiva, Vooley Dressur)
ÖA / Marketing / PM	<ul style="list-style-type: none">• Internetauftritt• Pressemeldungen• Newsletter• RM - redakt. Seiten PSVHAN• Presseseminare• PM- Org./Durchführung von PM-Angeboten, Förd.PM-Mitgliedschaften, Vergünstigungen für PMs
Lehrarbeit	<ul style="list-style-type: none">• Ausbilder-Fortbildungsangebote• Trainerlizenzen (Ausstellung, Verlängerung, Verwaltung)• Jugendleiter-Ausbildung• Trainer-Assistenten Ü30-Ausbildung• Abzeichenprüfungen (inhaltlich) (Anm.: Gem. GO ist der Bereich dem Ausschuss Allgemeiner Pferdesport zugeordnet)
Abzeichen-Prüfungen	<ul style="list-style-type: none">• Genehmigung und Überwachung von Abzeichen-/ Sonderprüfungen• Vertrieb von Abzeichen für Sonderprüfungen• Registrierung von Abzeichenprüfungsergebnissen/Abzeichen-Absolventen• Serviceleistungen Abzeichenprüfungen (Veröffentlichung Abz.Prüfungstermine/-orte auf der Homepage• Beteiligung bundesweiter Abzeichen-Newsletter (zentral über



	FN)
	<ul style="list-style-type: none">• Einsatz ARIS (Beratung/Umsetzung)
Allg. Jugendarbeit	<ul style="list-style-type: none">• Jugendsprecher mit Stimmrecht im Jugend-und Sportausschuss• Jugendvollversammlung• Jugend - Team PSVHAN• Jugend-Camp HA.LT
Betriebsentwicklung	<ul style="list-style-type: none">• Kennzeichnung von Betrieben (s.a. Tierschutz)• Betriebsberatung (Basis = AK Pferdebetriebe)• Verein & Betrieb (Förderg. von Kooperationen)• Tage der offenen Stalltür
Lobbyarbeit/Interessensvertretung	<ul style="list-style-type: none">• Landwirtschaftsministerium/Umweltministerium• Landessportbund• Nieders. Landesforsten• Landesjägerschaft• Pferdeland Niedersachsen
<i>Unterstützungsleistungen für die Handlungsfelder</i>	
Finanzen	<ul style="list-style-type: none">• Verwaltung (alle Handlungsfelder)• Förderprogramme (Konzepte/Umsetzung)• Buchhaltung/Jahresrechnung/Haushalt• Beitragswesen• Verwendungsnachweise LSB/Ministerium• LSB-Abrechnungen Leistungssport• Geschäftsführung Nieders. Reiterverband• Adressverwaltung• Reisekosten Ausschüsse
Personal	<ul style="list-style-type: none">• (Teil-)Umsetzung bzw. Begleitung aller Handlungsfelder (alle Ausschüsse und Arbeitskreise)



Bewertung der Handlungsfelder

Die einzelnen Handlungsfelder wurden hinsichtlich ihrer aktuellen Bedeutung gewichtet. Dabei sind sowohl Ressourcen, als auch Imagekomponenten in die Bewertung der aktuellen Gewichtung eingeflossen.

Tabelle: aktuelle Gewichtung der Handlungsfelder

Handlungsfeld	aktuelle Gewichtung (%)	
	Mittelwert	Median
Turniersport	25,64	25
Nachwuchsleistungssport	13,36	15
Veranstaltungen	10,21	10
ÖA & Kommunikation	6,00	5
Vermarktung/PM	5,00	5
Abzeichen-Prüfungen	10,14	10
Allg. Jugendarbeit	4,86	5
Lobbyarbeit/Interessensvertretung	5,79	5
Lehrarbeit/Ausbildung	9,07	10
Vereinsentwicklung	5,71	5
Allg. Pferdesport	4,79	4,5
Betriebsentwicklung	1,64	1



Portfolioanalyse zur Interpretation der Daten

Im Rahmen der Situationsanalyse haben sich die Lenkungsgruppe und die Projektgruppe intensiv mit der Ermittlung der Chancen und Risiken (siehe Kapitel 3.1) sowie der Stärken und Schwächen (siehe Kapitel 3.2) des Pferdesportverbandes Hannover e.V. auseinandergesetzt. Zudem sind die Anspruchsgruppen definiert und die konkreten Erwartungen der jeweiligen Gruppierungen ermittelt worden (siehe Kapitel 3.3). In einem weiteren Schritt wurden im Anschluss daran die Handlungsfelder des Verbandes benannt und bewertet (siehe Kapitel 3.4).

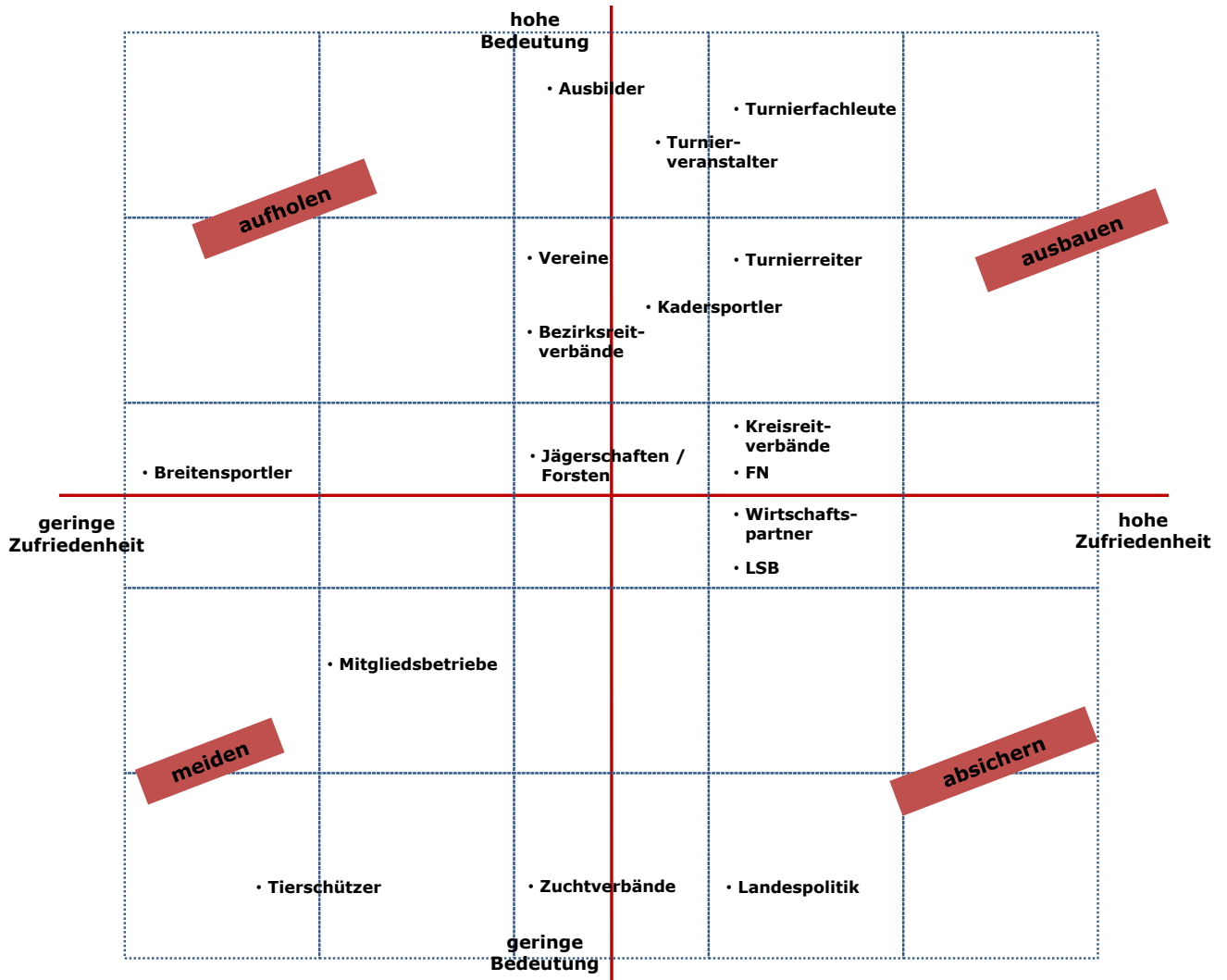
Zur finalen Konsolidierung der gewonnenen Erkenntnisse und zur Ableitung von strategischen Empfehlungen wurden nun die Anspruchsgruppen in einem Koordinatensystem positioniert.

Die horizontale Achse beschreibt dabei die Ausprägung „hohe Zufriedenheit“/„geringe Zufriedenheit“ für die Anspruchsgruppen. Die vertikale Achse beschreibt das Kontinuum „hohe Bedeutung“/„niedrige Bedeutung“ für die Anspruchsgruppen. Beide Achsen sind entsprechend der Bewertungsskalen von 1 bis 5 eingeteilt und erlauben so eine punktgenaue Positionierung.

Durch die Bewertung auf der 5er Skala, wobei „drei“ einem neutralen Mittelwert entspricht, entstehen vier Felder, denen jeweils Normstrategien zugeordnet werden können. Diese Strategien sind nur erste Empfehlungen; sie haben keinen direkten Einfluss auf die weiteren strategischen Überlegungen und keinen bindenden Charakter.

Entscheidend ist, dass durch die Positionierung der Anspruchsgruppen in einem Koordinatensystem, die Analyseergebnisse visualisiert werden und so ein klares Bild der aktuellen Situation des Pferdesportverbandes Hannover e.V. unter Berücksichtigung aller relevanten Einflussgrößen entsteht.

Ergebnisse der Anspruchsgruppenanalyse



Anmerkungen zur Analyse der Anspruchsgruppen

- Angebote des Verbandes zum Teil nicht bekannt
- Kadersportler wünschen sich eine intensivere Betreuung
- Jahres-Berichte der Kreise → zum Austausch
- fehlen ggf. die PM bei der Anspruchsgruppenanalyse?



4. Strategiekonzept

4.1 Strategische Überlegungen auf der Systemebene

Selbstverständnis des PSV Hannover

Wer sind wir?

- Wir sind nach außen der Interessensvertreter unserer Mitgliedsvereine und -betriebe.
- Wir verstehen uns innerhalb unseres Verbandes als Dienstleister für die Vereine und Betriebe.
- Wir fördern den Pferdesport im Lande Niedersachsen.
- Wir sind die kompetente Vertretung für alle Belange des Pferdesports.
- Wir sind einer der größten Landesverbände der Deutschen Reiterlichen Vereinigung und zudem über die Mitgliedschaft im LSB Niedersachsen Teil des Sportsystems.

Was wollen wir?

- Wir wollen die Interessen aller Pferdesportler im Verbandsgebiet gegenüber Politik und Gesellschaft vertreten und setzen uns für optimale Bedingungen aller Pferdesportler ein.
- Wir wollen den Pferdesport in all seinen Disziplinen und Ausprägungen fördern, unterstützen und weiterentwickeln.
- Wir fühlen uns für das Wohl der Pferde verantwortlich und kümmern uns um einen fairen und artgerechten Umgang mit dem Pferd.
- Wir wollen den freien Zugang zur Natur mit dem Pferd erhalten.

Wofür stehen wir?

- Wir stehen für.....
- ...die Grundsätze des Tierschutzes und des Tierwohles
- ...fairen und manipulationsfreien Sport
- ...die Vermittlung von Werten in der Persönlichkeitsentwicklung mithilfe des Pferdes besonders in der Jugendarbeit
- ...hohes ehrenamtliches Engagement
- ...den Schutz und Erhalt der Natur



Kernkompetenzen und Kernnutzen des PSV Hannover

Der PSV weist folgende Kernkompetenzen auf:

- hohes Fachwissen in allen Fragen rund ums Pferd und um den Pferdesport
- Organisation des Turniersports
- Ausbildung
- Veranstaltungskoordination und -organisation

Übergreifende strategische Verbandsziele – PSV 2020

Im Jahr 2020...

- ... ist der Turniersport nach wie vor die wichtigste Säule des PSV.
- ... hat der PSV neben dem Turniersport eine zweite inhaltliche Säule für die Nicht-Turnierreiter aufgebaut.
- ...spielt der Nachwuchsleistungssport nach wie vor eine wesentliche Rolle im Verband und wird weiterentwickelt.
- ... gelingt es, die Kompetenz des PSV auch in anderen Feldern (außerhalb des Turniersports) darzustellen.
- ... wird der Verein verstärkt dabei unterstützt, seine Mitglieder zu binden und Neue zu gewinnen.
- ... gelingt es, Informationen zielgerichtet an die Mitglieder zu tragen.
- ...können unsere Mitglieder Konzepte zur Erfüllung der Anforderungen von Tierschutz und Tierhaltung vorweisen.
- ... besteht weiterhin freier Zugang zur Natur mit dem Pferd.
- ... liegen Konzepte für die Kern-Handlungsfelder des Verbands vor und werden umgesetzt.
- ... sind die Aufgaben und Rollen vom PSV und seinen Gliederungen sowie den Vereinen geklärt und es liegen Tätigkeitsbeschreibungen für alle Ebenen und die dort tätigen Ehrenamtlichen vor.
- ... sind die Strukturen im Verband an die „neuen“ Aufgaben & Rollen angepasst.

Handlungsfelder des PSV Hannover

Die strategischen Verbandsziele, die im Rahmen von PSV 2020 definiert wurden, haben Auswirkungen auf die zukünftige Ausrichtung und Gewichtung der Handlungsfelder des Verbandes. Im Vordergrund stehen dabei vor allem folgende Erkenntnisse:

- Was haben die übergeordneten strategischen Verbandsziele für Auswirkungen auf die Handlungsfelder?
- Wie werden sich die einzelnen Handlungsfelder bis zum Jahr 2020 entwickeln?



Ergebnisse aus der Bewertung der Handlungsfelder

- Allgemeiner Pferdesport wird an Bedeutung gewinnen; es muss Kompetenz im Bereich der Nicht-Turnierreiter aufgebaut werden.
 - Es braucht ein neues Handlungsfeld Tierschutz / Tierwohl.
 - Die Bedeutung von Lobbyarbeit wird wachsen, um die Fachkompetenz des PSV darzustellen.
 - Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit wird an Bedeutung gewinnen.
 - Personal(weiter)entwicklung im Haupt- und Ehrenamt ist notwendig.
- Das führt im Ergebnis dazu, dass ein Ausbau der Ressourcen notwendig ist!

4.2 Strategische Überlegungen auf der Handlungsebene

Auf Basis der bisherigen Überlegungen auf der Systemebene sollen für ausgewählte Handlungsfelder eigene Handlungskonzepte erstellt werden. Für welche Handlungsfelder des PSV Hannover konkret Konzepte erstellt werden sollen, muss noch geklärt werden.

Anmerkung:

Für die Erstellung der Konzepte sollen interne sowie externe Experten hinzugezogen werden.

In den Handlungskonzepten sollten folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- Definition des „Bereiches“ bzw. Beschreibung des inhaltlichen Bereiches des Konzeptes
- Auflistung der Rahmenbedingungen für das jeweilige Handlungsfeld bis zum Jahr 2020 (Ableitung aus der Situationsanalyse und Beantwortung der Fragestellung, mit welchen konkreten Rahmenbedingungen für das jeweilige Handlungsfeld zukünftig zu rechnen ist)
- Zielsetzung bis zum Jahr 2020 – Formulierung einer konkreten Zielsetzung für das jeweilige Handlungsfeld bis zum Jahr 2020
- Teilziele, die einen Beitrag dazu leisten, das Gesamtziel zu erreichen (inhaltliche Teilziele)
- Meilensteine (zeitliche Teilziele)
- Weg zur Zielsetzung (Strategie) – Auf welchem Weg kann es gelingen, das Gesamtziel und die Teilziele zu erreichen?
 - Konkrete Maßnahmen und Aktivitäten – Welche konkreten Maßnahmen und Aktivitäten müssen in Angriff genommen werden, um das formulierte Gesamtziel sowie die Teilziele und Meilensteine zu erreichen? (mit Zeitplan, Kostenplan und Zuständigkeiten / Strukturen)



5. Strukturkonzept

5.1 Strukturanalyse

Beschreibung der Aufbauorganisation

Die aktuelle Struktur des PSV Hannover wurde in dem unten stehenden Organigramm zusammengefasst.

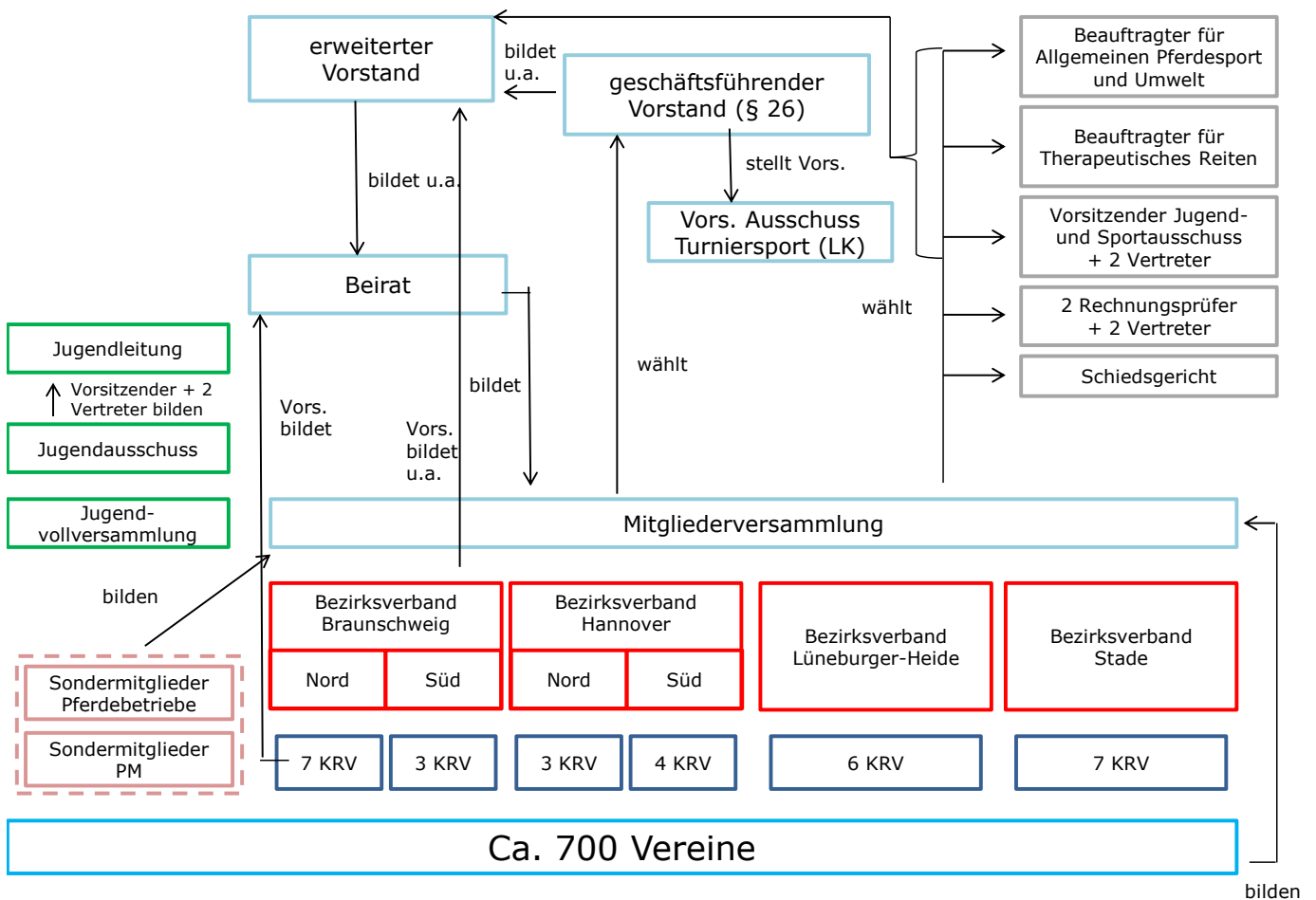


Abb.: Organigramm PSV Hannover



In den folgenden Abbildungen ist zudem die Zusammensetzung der Leitungsorgane des PSV Hannover aufgeführt:

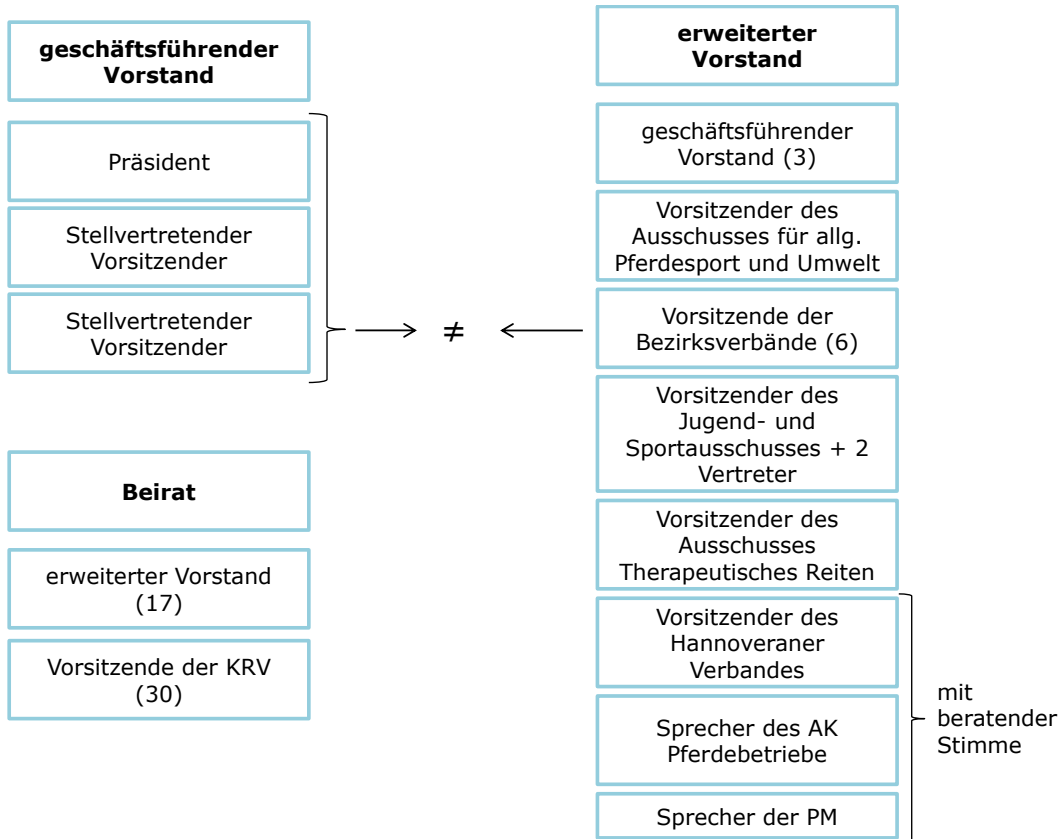


Abb.: geschäftsführender und erweiterter Vorstand sowie Beirat des PSV Hannover



Bezirks- Kreis- und Vereinsbefragung

Um die Strukturen in den Bezirken und Kreisen besser verstehen und sich ein möglichst genaues Bild der aktuellen Situation der Untergliederungen verschaffen zu können, wurde im Rahmen der Strukturanalyse auch eine Befragung der Bezirke und der Kreise des PSV Hannover durchgeführt. Ziel war es u.a., Informationen über die Zusammenarbeit zwischen dem Landesverband, den Bezirken und Kreisen zu erhalten und diese dann in die weiteren Strukturüberlegungen einfließen zu lassen.

Zusätzlich wurde eine breit angelegte Befragung der Vereine im Verbandsgebiet durchgeführt, um die Ergebnisse aus der Bezirks- und Kreisbefragung zu verifizieren bzw. abzugleichen.

Im Folgenden sind lediglich die zentralen Erkenntnisse aus den verschiedenen Befragungen aufgeführt.

Erkenntnisse aus der Bezirksbefragung

- Es liegt eine Doppelung von Aufgaben bei den Bezirken und Kreisen vor.
 - Lehrgänge werden beispielsweise von allen Bezirken angeboten. Gleichzeitig sehen die Bezirke Lehrgänge aber auch in der Verantwortung der Kreise.
- In der Nachwuchs- und Jugendförderung werden Überschneidungen zu den Kreisen und zum Landesverband gesehen.
 - Gleichzeitig wird das Engagement des Landesverbandes im Jugendbereich von den Bezirken gefordert.
- Es gibt kein wirklich einheitliches Bild von den Aufgaben des Landesverbandes (viele Einzelnennungen).
- Der Landesverband wird vor allem als Dienstleister und Unterstützer wahrgenommen.
- Die ehrenamtlichen Positionen in den Bezirken sind derzeit gut besetzt.

Erkenntnisse aus der Kreisbefragung

- Bezüglich ihrer Aktivitäten scheinen die Kreise unterschiedlich stark aufgestellt zu sein.
- Die Kreise unterhalten ein sehr differenziertes und heterogenes Angebot.
- Neben Meisterschaften und Lehrgängen scheint es keine gemeinsame Vorstellung von den Kernaufgaben eines Kreises zu geben.
- Es scheint allgemeiner Unterstützungsbedarf zu bestehen.
- Die Hauptaufgaben der Kreise scheinen in der Ausrichtung einer Kreismeisterschaft, der Organisation von Lehrgängen, der Jugendarbeit und zu Teilen der Vereinsunterstützung zu liegen.



- Sowohl bei der Jugendarbeit, als auch bei der Organisation von Lehrgängen und der Beratung von Vereinen werden ohnehin bereits Überschneidungen zu den Aufgaben sowohl des Bezirks- als auch des Landesverbandes gesehen.

Zusammenfassende Erkenntnisse

- Kreise & Bezirke: in sich geschlossene Systeme → jeder definiert seine Aufgaben
- starke Abhängigkeit der inhaltlichen Schwerpunkte von den handelnden Personen
- zur Zeit große Bereitschaft zu Ehrenamts-Positionen
- Gestaltungsspielraum vs. „Vorgaben“ zur Steigerung der Attraktivität von Ehrenamtspositionen
- Konzentration auf die eigene Ebene → kein Blick über die eigenen „Grenzen“

Erkenntnisse aus der Vereinsbefragung

- Allgemeine Jugendarbeit wird von den Bezirken & Kreisen nur in geringem Umfang angeboten
- Wahrgenommen und genutzt werden seitens der Vereine vor allem die Formate, an denen alle teilnehmen (Meisterschaften, Training) → über diese Angebote erfolgt die Wahrnehmung der Bezirke & Kreise und deren Bewertung
- häufig eine hohe Wichtigkeit von Angeboten & Leistungen bei gleichzeitig geringer Nutzung
- viele Leistungen & Angebote von Bezirken & Kreisen sind nicht bekannt
- viele Überschneidungen in den Aufgaben → Streuverluste durch gleiches Arbeiten
- bestimmte Themenfelder bleiben auf der Strecke bzw. gelingt es nicht, diese als „Gesamtsystem“ an die Vereine zu transportieren
- Müssen alle Ebenen (Verband, Bezirk & Kreis) alles machen? Fokussierung auf Kernaufgaben?
- Turniersport und Breitensport sind zwei wichtige Säulen für die Vereine
- Angebote, die über den Turniersport hinaus gehen, werden nur bedingt von den Vereinen & ggf. von den Reitern(?) wahrgenommen
- Kreise werden insgesamt positiv wahrgenommen → Angebote der Kreise werden als wichtiger eingestuft und die Zufriedenheit mit den Leistungen ist größer
- Bezirke richten ihre Angebote z.T. nicht am Verein, sondern an den KRV aus
- starke Sportorientierung aller Beteiligten (z.T. Vereine, aber auch Kreis & Bezirke & auch Ausbilder)
- Wer unterstützt die Vereine in ihrer Arbeit?



5.2 Strukturüberlegungen

Anforderungen an ein künftiges Strukturmodell

Ein neues Strukturmodell für den PSV Hannover sollte sich an den strategischen Zielen des PSV orientieren und deren Umsetzung unterstützen bzw. ermöglichen. Es sollte zudem die größten identifizierten Schwachstellen der aktuellen Struktur korrigieren.

Für die Anforderungen an die neue PSV-Struktur heißt das konkret:

- **Im Fokus der neuen Struktur stehen die Mitglieder des PSV, die Vereine. Sie sollen von den Veränderungen profitieren und den größtmöglichen Mehrwert und Nutzen aus der neuen Struktur ziehen.**
- Insbesondere die als zukunftsweisend identifizierten Handlungsfelder (z.B. Freizeitsport) sollten entsprechend in der neuen Struktur berücksichtigt werden.
- Die Bereiche, in denen besonderer Handlungsbedarf identifiziert wurde (z.B. Nachwuchsleistungssport) sollten mit ausreichend Kompetenzen und Ressourcen ausgestattet werden, um Entwicklungen anstoßen und vorantreiben zu können.
- Eine neue Struktur sollte klare Ansprechpartner für alle Positionen definieren.
- Eine neue Struktur sollte möglichst schlank gestaltet werden, um eine Besetzung aller Positionen auch dauerhaft zu gewährleisten.

Prüfung alternativer Modelle

Im Verlauf des Entscheidungsprozesses wurden unterschiedliche Strukturmodelle erarbeitet und verschiedenste Ausgestaltungsmöglichkeiten in Betracht gezogen. Alle Optionen wurden hinsichtlich ihrer Vor- und Nachteile bewertet und in verschiedenen Runden (Projektgruppe, Lenkungsgruppe, Beiratssitzung) diskutiert.

Dabei wurde die Entscheidung, welches Modell am besten geeignet ist, um die strategischen Überlegungen und Ziele des Verbandes realisieren zu können, vor allem in Abhängigkeit von den zukünftigen Aufgaben und der zukünftigen Rolle der Kreise und Bezirke getroffen. Das Ergebnis der Diskussionen und das ausgewählte Modell sind im Folgenden mit seinen Vor- und Nachteilen dargestellt.

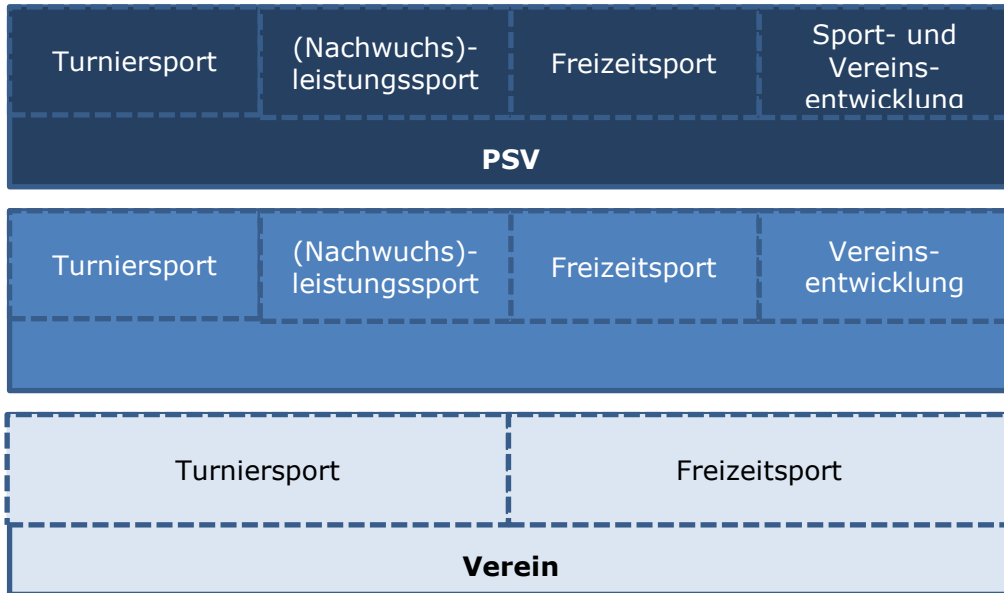


Abb.: ausgewählte Option für Strukturüberlegungen des PSVs

Kerngedanke der neuen Struktur ist die Schaffung von zwei gleichwertigen Säulen: Der Säule Turniersport mit den Handlungsfeldern Turniersport und (Nachwuchs-)leistungssport sowie der Säule Freizeitsport mit den Handlungsfeldern Freizeitsport und Vereinsentwicklung. Diese vier Handlungsfelder in den zwei Säulen ziehen sich durch die Ebenen von Verein bis PSV durch. Durch eine einheitliche Führungsstruktur auf allen Ebenen werden Synergien genutzt und klare Zuständigkeiten geschaffen. Die Vor- und Nachteile, die im Vergleich zu den anderen Optionen diskutiert wurden, sind im Folgenden aufgeführt.

+
Positionierung einer zweiten Säule (Freizeitsport / Vereinsentwicklung)
Gleichgewichtige Verankerung der vier inhaltlichen Handlungsfelder
Weniger EA werden benötigt aufgrund von Synergien
Verband kann eine inhaltliche Ausgestaltung der Regionen besser koordinieren
Regionen können so zusammen gestellt werden, dass eine sinnvolle Größe der Organisationseinheit gewählt wird
Es werden neue Strukturen geschaffen, die keine Ähnlichkeit mit dem Bestehenden haben

-
Frage der Finanzierung bzw. Der Beiträge
Probleme der Gewinnung von EA für den Freizeitsport / Vereinsentwicklung
Auflösung der bestehenden Strukturen notwendig



kompetente Experten zu den Handlungsschwerpunkten können eingebunden werden
Reduzierung um eine Struktureinheit; keine doppelten Strukturen / keine Reibungsverluste
Verein hat einen Ansprechpartner für alle Themen
leichterer Informationsfluss
deutliche Sichtbarkeit der Freizeitsportler
PSV wird entlastet → „Regionen“ als Ansprechstationen

Die vorgestellte Option wurde als diejenige Ausgewählte, die die Strategie des PSV Hannover am besten umsetzen kann und als erfolgreichste Variante angesehen wird. Die genaue Ausgestaltung und Erläuterung des Modells erfolgt nun im folgenden Abschnitt.

Das zukünftige Strukturmodell des PSV Hannover

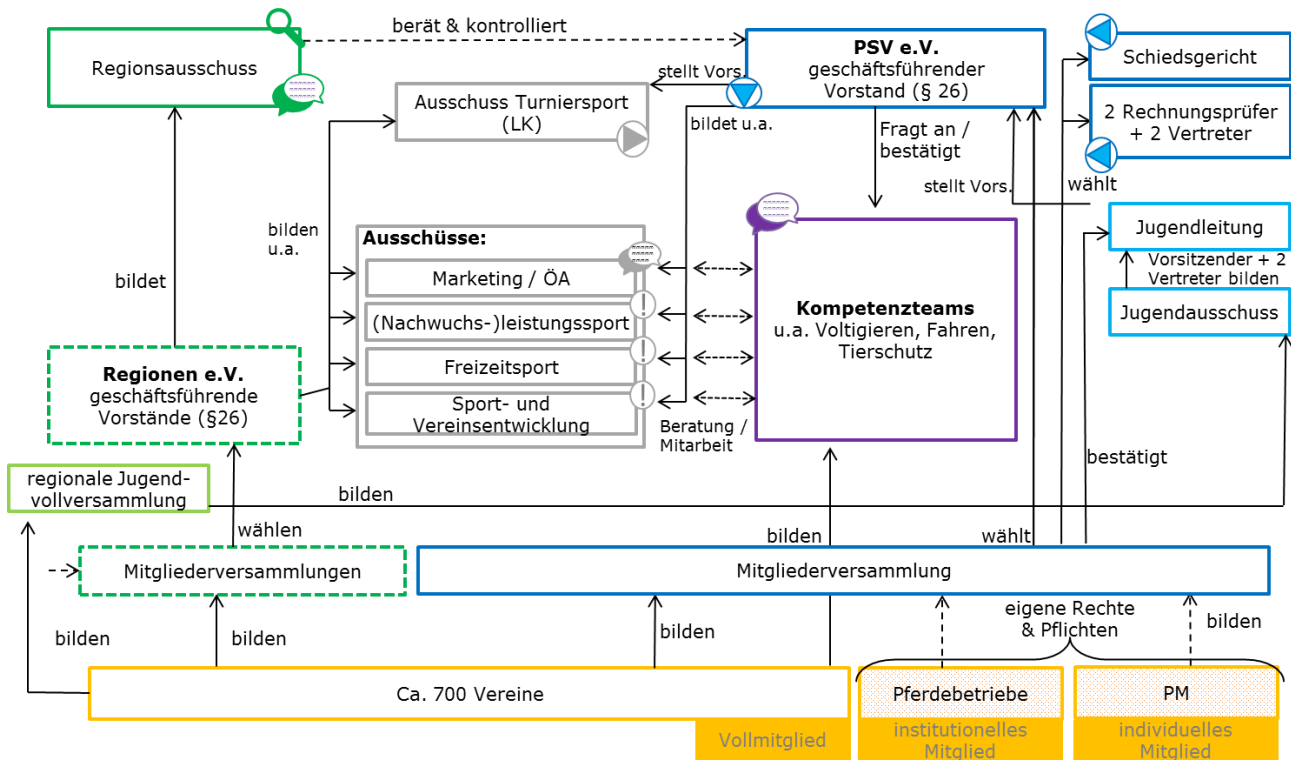






Abb.: Organigramm des neuen Strukturmodells

Erläuterung der Symbole:

-  Weisungsfunktion
-  Entscheidungsfunktion
-  Beratungsfunktion
-  Kontrollfunktion

Erläuterungen zu der neuen Struktur

Der Kerngedanke hinter dem neuen Strukturmodell ist die Vereinheitlichung der Führungsstrukturen mit Bezug zu den zwei Säulen Turniersport und Freizeitsport und die Reduzierung einer Verwaltungsebene. Die Regionen sind die regionale Vertretung der Vereine vor Ort und rechtlich eigenständige Organisationen. Somit sind die Vereine Mitglied in den Regionen und bilden dort die Mitgliederversammlungen. Gleichzeitig bleiben die Vereine weiterhin auch Mitglied im PSV und bilden dort ebenfalls die Mitgliederversammlung. Mitglieder des PSV sind sowohl Vollmitglieder (Vereine) als auch institutionelle Mitglieder (u. a. Betriebe) und individuelle Mitglieder (u. a. persönliche Mitglieder). Die Vollmitglieder bekommen pro angefangene 100 Vereinsmitglieder eine Stimme im PSV. Die Regionen sind mit Sitz, aber ohne Stimme in der

Mitgliederversammlung des PSV vertreten. Die institutionellen, wie individuellen Mitglieder bekommen eigene Rechte und Pflichten, die in der Satzung festgelegt werden.

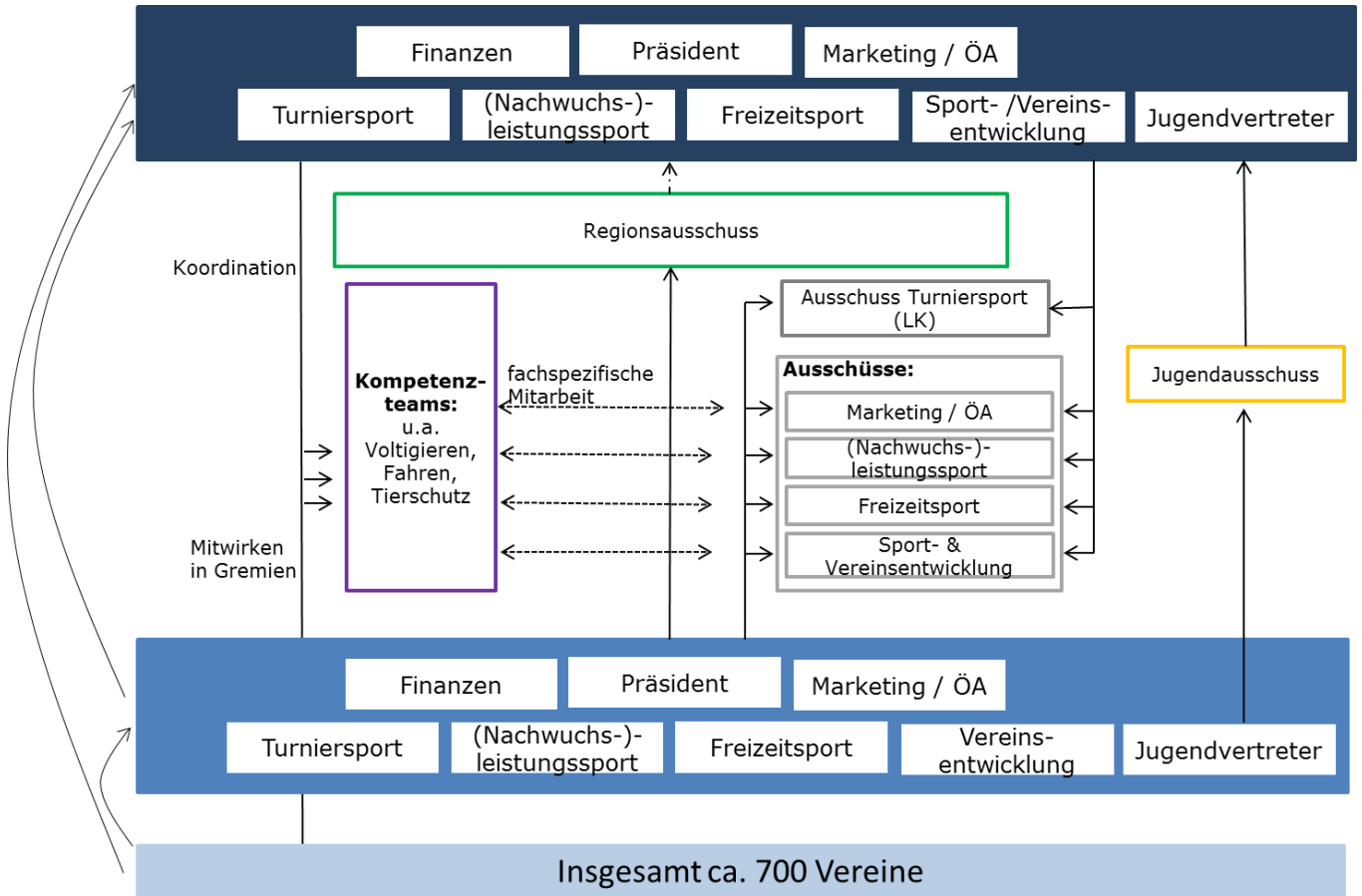


Abb.: Organigramm mit Blick auf die Führungsstrukturen

Sowohl die Regionen als auch der PSV bilden in ihren Führungsstrukturen die zwei Säulen mit ihren vier Handlungsfeldern Turniersport, (Nachwuchs-)leistungssport, Freizeitsport und Vereinsentwicklung ab. Der geschäftsführende Vorstand (BGB §26) besteht aus jeweils acht Personen: dem Präsidenten, sowie jeweils zuständige Vertreter für die Bereiche Marketing / ÖA, Finanzen, einem Jugendvertreter, sowie für die Bereiche Turniersport, (Nachwuchs-)leistungssport, Freizeitsport und Vereinsentwicklung. Nach innen und außen sind zwei dieser acht Vorstände gemeinsam Vertretungsberechtigt - wobei einer der Vertreter Präsident oder die Person mit Zuständigkeit Finanzen oder Marketing sein sollte.

Als Gliederungselemente des Verbandes sind die Regionen zudem an der strategischen Ausrichtung des PSV beteiligt und bilden den Regionsausschuss. Dieser Regionsausschuss wird aus den jeweiligen Präsidenten der Regionen gebildet. Die Aufgabe des Regionsausschusses ist es, die Interessen der Vereine gegenüber dem PSV zu vertreten und gleichzeitig das Präsidium fachlich zur grundsätzlichen strategischen Ausrichtung zu beraten. Dadurch fällt dem Regions-



ausschuss die Funktion als Aufsichtsrat zu, die eine Kontrollfunktion über die Strategieumsetzung sowie die Finanzen einschließt. Unabhängig von der jeweiligen Größe und Mitgliederstärke erhält jede Region eine Stimme im Regionsausschuss.

Die Regionen führen jeweils regionale Jugendvollversammlungen durch. Die auf den Jugendvollversammlungen gewählten Vertreter bilden den Jugendausschuss des PSV und somit die Jugendvertretung.

Die vier Handlungsfelder ((Nachwuchs-)leistungssport, Turniersport, Freizeitsport & Vereinsentwicklung) sind durch eine klare Aufgabenteilung und festgelegte Zuständigkeiten abgedeckt. Die Aufgabenverteilung zwischen PSV und Regionen kann den Tabellen im Anhang entnommen werden. Um Absprachen zu ermöglichen und strategische Entscheidungen treffen zu können, werden diese vier Themen in Form von Ausschüssen bearbeitet. Diese Ausschüsse werden aus den jeweiligen (dafür zuständigen) Vizepräsidenten der Regionen und dem Vizepräsidenten des PSV gebildet und besitzen eine Entscheidungsfunktion für ihr Fachgebiet (detaillierte Rechte und Pflichten werden in Geschäftsordnungen festgelegt).

Mit Blick auf die Ausschüsse hat der Ausschuss Turniersport eine gesonderte Position im neuen Organigramm, da er die jetzige Landeskommision ersetzt. Diese setzt sich wie gewohnt sowohl aus gewählten als auch qua Amt berufenen Vertretern zusammen. Außerdem besitzt die LK Turniersport Weisungsbefugnis für ihre Fachgebiete (Rechte und Pflichten werden ebenfalls in Geschäftsordnungen festgelegt). Die Funktion und Arbeitsweise entspricht auch weiterhin der jetzigen Landeskommision.

Alle über die vier Handlungsfelder hinaus zu bearbeiteten Themen, bzw. Disziplinspezifische Themen der vier Bereiche werden in Form von Kompetenzteams bearbeitet, die eine Beratungsfunktion innehaben und fachspezifisch in den jeweiligen Ausschüssen mitarbeiten sowie die Präsidien beraten. Diese Kompetenzteams arbeiten Handlungsfeld übergreifend und können nach Bedarf langfristig oder projektbezogen zusammengestellt und aufgelöst werden. Die Mitglieder der Kompetenzteams werden nach ihrer Kompetenz und ihrem Interesse ausgewählt, ohne dass ein bestimmtes Amt oder eine bestimmte Funktion notwendig ist (kein Proporz). So muss nicht unbedingt aus jeder Region ein Vertreter pro Kompetenzteam geschickt werden. Kompetenzteams können entweder durch die Mitglieder beim PSV vorgeschlagen werden oder seitens des PSVs oder der Ausschüsse angefragt werden. Die Zusammensetzung und Arbeitsweise des Kompetenzteams wird zu Beginn der Arbeit zwischen den Mitgliedern des Kompetenzteams und dem PSV abgesprochen und in einer Geschäftsordnung festgelegt. Beispiele für Kompetenzteams sind unter anderem ein Kompetenzteam Voltigier Leistungssport en oder Fahren Leistungssport. Neben diesen Kompetenzteams könnte aber z.B. ein weiteres Kompetenzteam für den Voltigiersport eingerichtet werden, der sich gezielt mit Nachwuchsarbeit beschäftigt, oder aber ein bewusst Disziplinübergreifendes Kompetenzteam, welches sich mit der Heranführen von Kindern an den Pferdesport beschäftigt und sowohl den Ausschuss (Nachwuchs-)leistungssport als auch den Ausschuss Freizeitsport berät.



Vorteile der Strukturänderungen

Das neue Strukturmodell bietet eine Reihe von Vorteilen und Mehrwert für die Vereine

- Die Struktur passt sich neuen Generationen an
- klare Ansprechpartner und Zuständigkeiten und Unterstützung von neuen, jungen Funktionsträgern
- Ansprache neuer Zielgruppen für die Vereine (Mitgliedergewinnung)
- Vermeidung von Doppelarbeiten und Nutzung von Synergien
- direkte Einflussnahme über die Regionen an der strategischen Ausrichtung des PSVs
- Mitwirkungsmöglichkeit ohne Verpflichtungen eingehen zu müssen (Kompetenzteams ohne Wahlämter) → themenspezifische Mitarbeit möglich
- Ausbau der Vereinsberatung, u.a. in Hinblick auf Generationswechsel
- transparentere Beiträge und Leistungen

5.3 Ausdifferenzierung der Regionen

Um einen Überblick über die aktuelle Verteilung der Kreisreiterverbände des PSV Hannover zu bekommen, sind in der Folgenden Abbildung die aktuellen Kreisreiterverbände mit der ungefähren Anzahl an Kreisen (rot) und der ungefähren Anzahl der Vereine (grau) dargestellt.

Damit das neue Strukturmodell funktionieren kann, muss die neu gewählte Verwaltungsebene – die Regionen – eine kritische Masse sowie eine händelbare Größe haben. Die Bestimmung der Größe der Regionen wurde anhand folgender Kriterien ermittelt:

- ▶ **nach Möglichkeit Orientierung an bestehenden Strukturen**
- ▶ Berücksichtigung geographischer Besonderheiten / Grenzen
- ▶ gute Kombination aus Anzahl der Vereine und einer realisierbaren Entfernung
 - mind. 40 Vereine (max. 100 Vereine)
 - max. 100 km Entfernung (ohne große geographische Hindernisse)

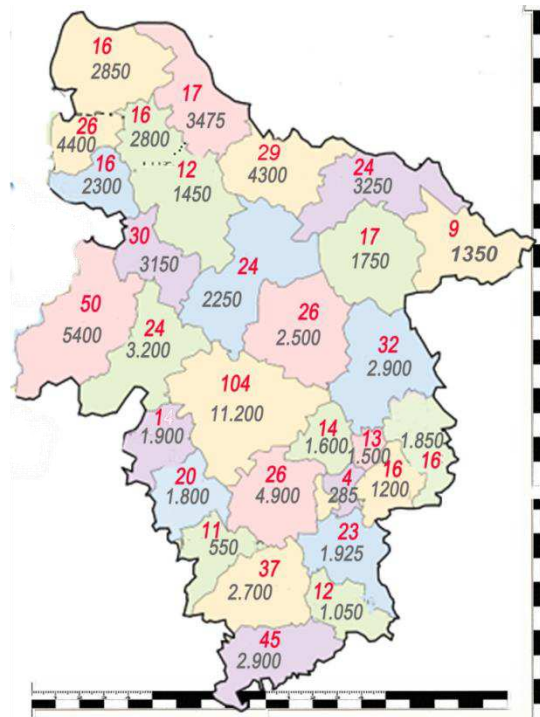
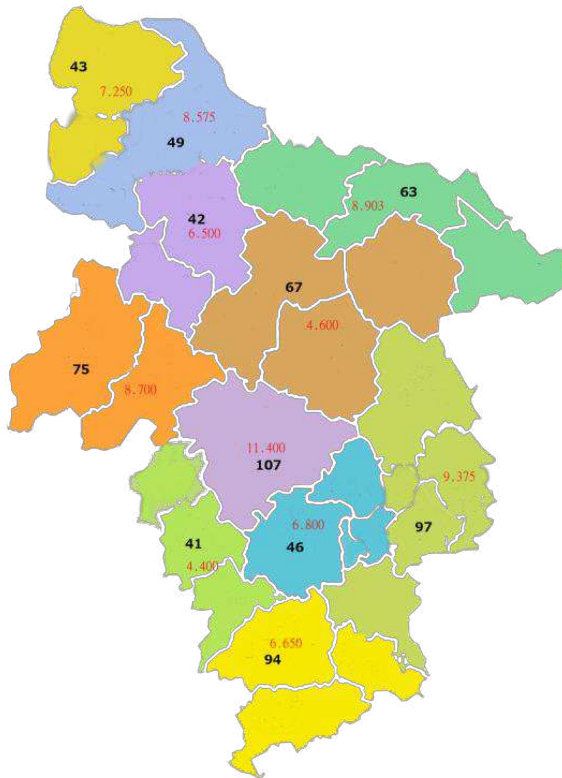
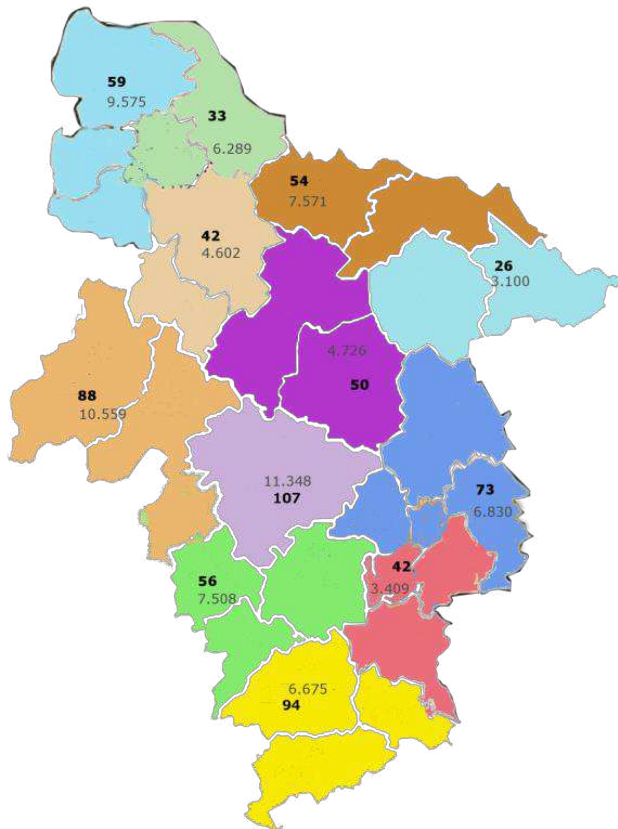


Abb.: politische Darstellung der aktuellen Kreisreiterverbände im PSV Hannover

Die ermittelte Anzahl an Regionen liegt bei elf bis zwölf Regionen im gesamten PSV-Gebiet. Im Folgenden werden zwei Optionen vorgeschlagen. Vorschlag 1 basiert auf den Überlegungen der Projektgruppe. Vorschlag 2 auf Rückmeldungen der Bezirksvorsitzenden aus ihren jeweiligen Bezirken. Auf insgesamt sechs Regionalkonferenzen bekommen die Vereine die Möglichkeit anhand oben genannter Kriterien auch eigene Vorschläge einzubringen. Eine Lösung zur Zufriedenheit möglichst vieler Vereine ist das Ziel. Fusionen von Kreisen, um die Regionen entstehen zu lassen, können nur gemeinsam mit den Vereinen, den aktuellen Kreisen und Bezirken erfolgen. Die Kommunikations- und Arbeitswege seitens des PSV werden bei Umsetzung des neuen Modells entsprechend dem unter 5.2. erarbeiteten Modell angepasst. Die Mitarbeit in PSV-Gremien wird dann als Vertreter der jeweiligen Region möglich sein.



Region	Vereine	Mitglieder
Untere Elbe, Wesermünde	43	7.250
Stade, Bremervörde, Osterholz	39	8.575
Rotenburg, Verden	42	4.600
Lüneburg, Harburg, Lüchow-Dannenberg	63	8.903
Soltau, Celle, Uelzen	67	6.500
Goslar, Wolfenbüttel, Braunschweig, Helmstedt, Gifhorn	97	9.375
Hildesheim, Peine, Salzgitter	46	6.800
Northeim, Osterode, Göttingen	94	6.650
Schaumburg, Weserbergland, Holzminden	41	4.400
Hannover	107	11.348
Diepholz, Nienburg	75	8.700



Region	Vereine	Mitglieder
Stade, Bremervörde	33	6.289
Rotenburg, Verden	42	4.602
Lüneburg, Harburg	54	7.571
Uelzen, Lüchow-Dannenberg	26	3.100
Soltau, Celle	54	4.726
Northeim, Osterode, Göttingen	94	6.675
Goslar, Wolfenbüttel, Salzgitter	42	3.409
Gifhorn, Helmstedt, Peine, Braunschweig	73	6.830
Hildesheim, Weserbergland, Holzminden	56	7.508
Hannover	107	11.348
Diepholz, Nienburg, Schaumburg	88	10.559
Ohne Region: Untere Elbe, Wesermünde, Osterholz	59	9.575



5.4 Anhang

Aufgaben

Turniersport

PSV	Regionen
Turnierausschreibungen PLS und Regionaltage - Bearbeitung, Genehmigung, Auswertung	Ausrichtung der Regionsmeisterschaften
Turnier-Ergebnisabwicklung	Ausrichtung von Serien / Cups
Überwachung von Pferdeleistungsprüfungen und Regionaltagen	Weitergabe der Informationen an die Vereine
Beratungen zu allen Fragen des Turniersports	Motivation der Vereine zur Ausrichtung von Veranstaltungen
Besondere Bestimmungen PSV HAN (in Ergänzung LPO/WBO)	Unterstützung der Vereine bei Veranstaltungen
Aus- und Fortbildung von Turnierfachleuten (Richter / Parcourschefs / Turnierassistenten)	Terminkoordination von LPO- und WBO-Turniere für die jeweiligen Disziplinen
EDV-Betreuung von Turnierveranstaltungen	
TORIS-Beratung/ Schulung	
Medikationskontrollen (Organisation / Überwachung)	
Ordnungsmaßnahmen	

Nachwuchsleistungssport

PSV	Regionen
Regionalkonzept Leistungssport Niedersachsen (Schwerpunktsportart Pferdesport -olympische Disziplin)	Talentförderung & -sichtung (inkl. Kaderbesetzung)
Verbandliche Konzepte Leistungssport Dress./Spr./Viels/ Fahren/Volti./Vierkampf	Koordination von Trainingslagern und Kaderlehrgängen auf Regionsebene
Lehrgangs-und Betreuungspläne - Erstellung und praktische Umsetzung	Durchführung von Sichtsmaßnahmen im Jugendbereich in den jeweiligen Disziplinen auf Bezirksebene
Lehrgangs-und Trainingsmaßnahmen sowie Stützpunkt-PLS (StP-PLS = Beauftragung externer Dienstleister)	Jugendförderung



Beschickung/Begleitung von Bundesveranstaltung Kader / Perspektivkader	Zusammenbringen von talentierten Reitern und passenden Pferden z.T Beschickung (LM, Jugendchallenge Dressur), Begleitung (LM, Jugendchallenge, Stützpunktturniere, Sichtungslerngänge) Landesveranstaltungen
Disziplin-Fachausschüsse Fahren und Voltigieren	Begleitung RM, div. (Nachwuchs-) Cups/ Serien auf Regionsebene Informationsbereitstellung für talentierte Reiter /Eltern /Trainer über mögliche Sichtungswege /Sichtungsturniere im PSV /Cups im BPSV und PSV Ansprechpartner für talentierte Reiter, deren Eltern und Trainer Regelkunde und -weitergabe Gewinnung von Reitern für die Mannschaftswettbewerbe Angebot von reitsportlichen Lehrgängen (für Turniersportler)

Freizeitsport

PSV	Regionen
HGS- Prämienpartnerschaften - Vergabe Konzept/Orga/ Durchführung/Juryeinsatz	Angebot von reitsportlichen Lehrgängen (für Breitensportler)
Bearbeitung, Genehmigung, Überwachung von reinen Breitensport-Veranstaltungen (WBO)	Kooperationen herstellen (im Pferdesport und außerhalb des Pferdesports)
Verdiana-Beteiligung	
Schulsport Reiten/Voltigieren	
Vereinsunterricht- Schulpferdeeinsatz	
Ehrungswesen	
Tage der offenen Stalltür (Beratung/Unterstützung der Organisation)	

Vereinsentwicklung

PSV	Regionen
Betretenrecht	Modell-Projekte für die Vereine entwickeln
Raumordnungsprogramme	Kooperationen herstellen (im Pferdesport und außerhalb des Pferdesports)
Vereinsgründungen	Konzepte und Maßnahmen zur Mitglieder- gewinnung entwickeln



Informationen zielgerichtet an die Vereine
tragen

Unterstützung bei der Umsetzung von Maß-
nahmen zur Mitgliedergewinnung

ÖA / Marketing / PM

PSV

Regionen

Internetauftritt

Internet- / Facebook auftritt

Pressemeldungen

Pressearbeit

Newsletter

PM - redaktion Seiten PSVHAN

Presseseminare

PM- Org./Durchführung von PM-Angeboten,
Förd.PM-Mitgliedschaften, Vergünstigungen für PMs

Tierschutz

PSV

Regionen

Pferdehaltungsfragen /Beratungen

Ansprechpartner auf regionaler Ebene für
das Veterinäramt (bzw. Kompetenz)

Kennzeichnung von Betrieben/Vereinen

Pferdekontrollen (PLS)

Medi-Kontrollen

Veranstaltungen / Veranstalter

PSV

Regionen

HA.LT mit LM Dressur/Springen - alle Altersklassen

Betreuung/Begleitung RM alle Sparten

Ströhen (Nieders.Stand. WK/ Nieders.Ponywimpel)

Betreuung/Begleitung div Cups/Serien

Jugend Challenge Verden (bundesweites Jugend-
turnier)



Pferd & Jagd (Messestand/Kurz-PLS – Springprüfung und Mannschaft Dressur, Vielseitigkeit-Demo, Seminarprogramm)

(PLS = komplette Organisation in Eigenregie bzw. in Zusammenarbeit mit Verein /Org. vor Ort)

Begleitung/Betreuung div. Cups und Serien (VGH-Cup, Compagel, Derby, HGS-Pony, Nicole Uphoff-Equiva, Vogeley Dressur)

Lehrarbeit

PSV

Regionen

Ausbilder-Fortbildungsangebote

Fortbildungsveranstaltungen für Trainer

Trainerlizenzen (Ausstellung, Verlängerung, Verwaltung)

Jugendleiter-Ausbildung

Trainer-Assistenten Ü30-Ausbildung

Abzeichenprüfungen (inhaltlich) (Anm.: Gem. GO ist der Bereich dem Ausschuss Allgemeiner Pferdesport zugeordnet)

Abzeichenprüfung

PSV

Regionen

Genehmigung und Überwachung von Abzeichen-/Sonderprüfungen

Vertrieb von Abzeichen für Sonderprüfungen

Registrierung von Abzeichenprüfungsergebnissen/Abzeichen-Absolventen

Serviceleistungen Abzeichenprüfungen (Veröffentlichung Abzeichenprüfungstermine/-orte auf der Homepage)

Beteiligung bundesweiter Abzeichen-Newsletter (zentral über FN)

Einsatz ARIS (Beratung/Umsetzung)



Allg. Jugendarbeit

PSV

Regionen

Jugendsprecher mit Stimmrecht im Jugendausschuss

Jugendvollversammlung

Jugend - Team PSVHAN

Jugend-Camp HA.LT

Betriebsentwicklung

PSV

Regionen

Kennzeichnung von Betrieben (s.a. Tierschutz)

Betriebsberatung (Basis = AK Pferdebetriebe)

Verein & Betrieb (Förderung von Kooperationen)

Tage der offenen Stalltür

PSV

Regionen

Landesweite Interessensvertretung:

Regionale Interessensvertretung

Landwirtschaftsministerium/ Umweltministerium

Interessensvertretung gegenüber dem PSV

Landessportbund

Lobbyarbeit/Repräsentation auf regionaler Ebene

Nieders. Landesforsten

Genehmigung und Verleihung von Auszeichnungen auf Regionaler & Kommunalen Ebene

Landesjägerschaft

Pferdeland Niedersachsen

Ehrungen / Auszeichnungen auf Ebene des PSV