




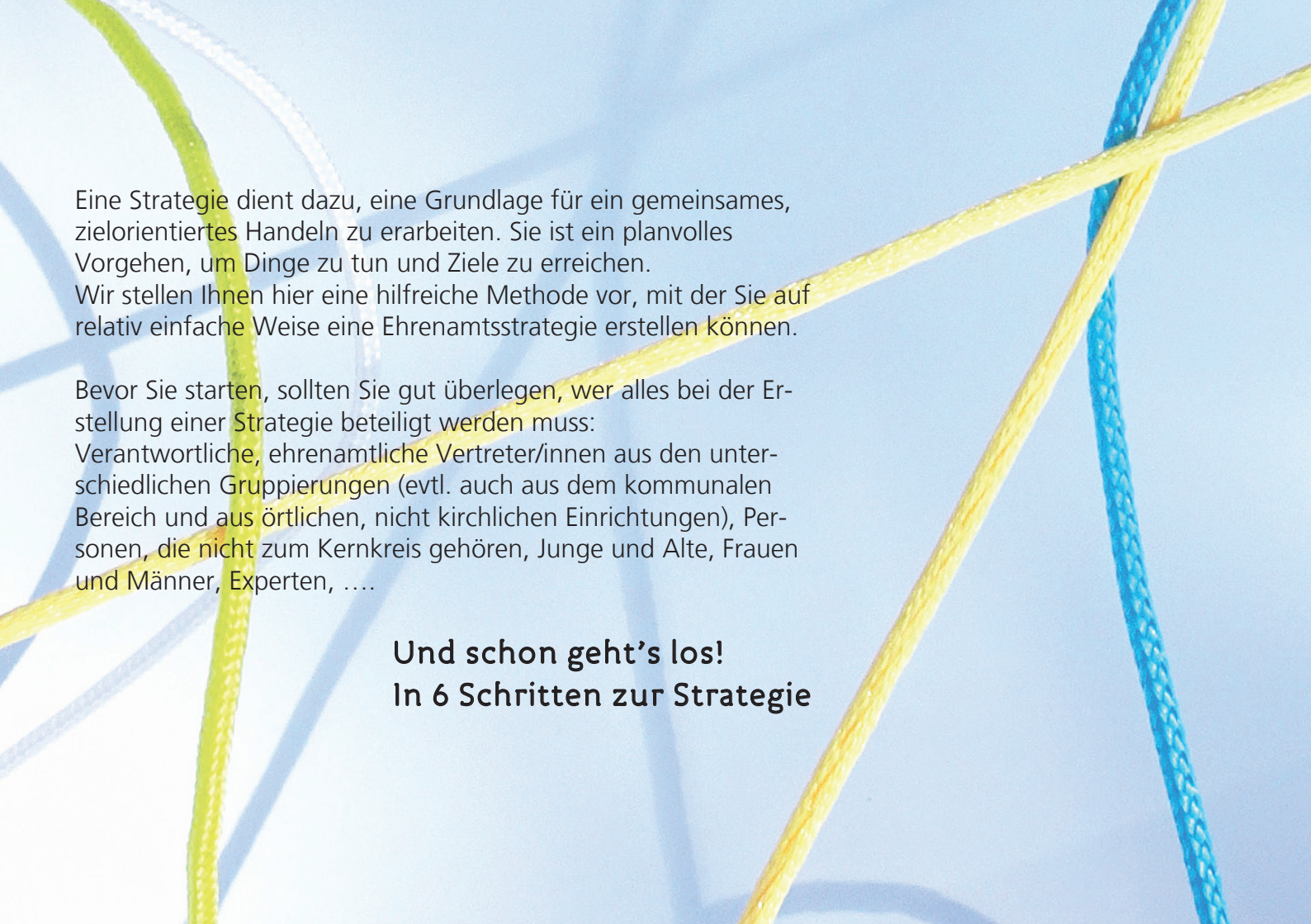
# Leitfaden

zur Erstellung einer Ehrenamtsstrategie

The background features a light blue gradient with several overlapping, semi-transparent blue lines and shadows that create a sense of depth and movement. Two prominent, bright yellow lines run diagonally across the frame, one from the top-left towards the center and another from the bottom-right towards the center, intersecting the blue lines.

**Sie haben Lust und Interesse, sich mit den  
Veränderungen im ehrenamtlichen  
Engagement auseinanderzusetzen?  
Sie möchten eine „Ehrenamtsstrategie“  
entwickeln?**

**Wir helfen Ihnen dabei!**



Eine Strategie dient dazu, eine Grundlage für ein gemeinsames, zielorientiertes Handeln zu erarbeiten. Sie ist ein planvolles Vorgehen, um Dinge zu tun und Ziele zu erreichen.

Wir stellen Ihnen hier eine hilfreiche Methode vor, mit der Sie auf relativ einfache Weise eine Ehrenamtsstrategie erstellen können.

Bevor Sie starten, sollten Sie gut überlegen, wer alles bei der Erstellung einer Strategie beteiligt werden muss:

Verantwortliche, ehrenamtliche Vertreter/innen aus den unterschiedlichen Gruppierungen (evtl. auch aus dem kommunalen Bereich und aus örtlichen, nicht kirchlichen Einrichtungen), Personen, die nicht zum Kernkreis gehören, Junge und Alte, Frauen und Männer, Experten, ....

**Und schon geht's los!  
In 6 Schritten zur Strategie**

# In 6 Schritten zur Strategie

## 1. Vision

### In die Zukunft blicken

Bei einer Vision geht es darum, mal tiefer zu blicken und weiter in die Zukunft zu schauen. Eine Vision möchte ein motivierendes Bild für die Zukunft entwerfen. Sie kann weniger konkret sein, hat aber idealerweise eine stark emotionale Komponente:

Was bedeutet uns das Ehrenamt?

Warum sind uns die Ehrenamtlichen wichtig?

Was ist unsere Mission?

Wozu benötigen wir eine Ehrenamtsstrategie?

## 2. Ziele

### Die Route planen

Würden Sie in See stechen, bevor Sie nicht wissen, wohin die Reise gehen soll? Ob Sie in der Antarktis landen oder in der Südsee, macht schon einen großen Unterschied aus.

Es ist also wichtig zu wissen, welches Ziel Sie ansteuern möchten.

Die Ziele leiten sich aus der Vision ab.

Dabei ist es hilfreich, ein paar Hauptziele zu formulieren.

Wenn Sie mögen, können Sie diesen Hauptzielen noch jeweils Unterziele zuordnen.

- Versuchen Sie, die Ziele präzise und verständlich zu formulieren, so dass sie auch von Dritten verstanden werden.
- Ziele sollten messbar sein, das heißt es lässt sich am Ende feststellen, ob das Ziel erreicht wurde.
- Ziele sollte realistisch sein, das bedeutet, sie sollten im Bereich des Möglichen sein und keinen überfordern.
- Hilfreich ist es, dem Ziel einen bestimmten Zeitrahmen zuzuordnen, indem es umgesetzt wird.
- Ziele am besten positiv formulieren und das Wörtchen „nicht“ vermeiden.
- Jedes Ziel braucht eine/n Verantwortliche/n, damit die Umsetzung verortet ist.

## 3. Blick nach außen

### Auf Erkundung gehen

Aus dem Bauchgefühl zu agieren ist gut. Aber noch besser ist es, sich über Entwicklungen im Bereich des Ehrenamts schlau zu machen. Gehen Sie auf Erkundung und informieren Sie sich über aktuelle Trends. Hilfreich hierfür ist die Übersicht „Kurz und Bündig“ oder das Erklärvideo, das wir extra für Sie gemacht haben ( beides finden Sie auf dem Ehrenamtsportal [www.ehrenamt-verbindet.de](http://www.ehrenamt-verbindet.de)).

Auf jeden Fall sollten Sie auch die Profis, das heißt die ehrenamtlich Engagierten selbst oder die, die es noch nicht sind befragen: hier bekommen Sie ganz bestimmt wertvolle Informationen. Oder Lust das Ganze spielerisch anzugehen? Auch hierfür gibt es auf dem Ehrenamtsportal [www.ehrenamt-verbindet.de](http://www.ehrenamt-verbindet.de) eine Anleitung: siehe Baustein „Ehrenamtstypen – bunt und vielfältig“

## 4. Blick nach innen

### Anschauen wie's ist

Dies ist sicher einer der spannendsten Schritte.  
Hier geht es darum, sich „ungeschminkt den Spiegel“ vorzuhalten. Wo stehen wir? Wie halten wir es mit dem Ehrenamt?  
Haben wir die Menschen und ihre Bedürfnisse im Blick? (vgl. Fragen aus dem Baustein „Bierdeckel-Strategie“: [www.ehrenamt-verbindet.de](http://www.ehrenamt-verbindet.de))

## 5. Zusammenschau

### Auf den Punkt bringen

Tragen Sie nun die wichtigsten Erkenntnisse aus Schritt 3 und 4 zusammen.  
Was fällt Ihnen auf? Gibt es blinde Flecken?  
Wo besteht Handlungsbedarf?  
Sicher haben Sie Lust bei dem einen oder anderen Punkt konkret anzusetzen und Entwicklungen anzugehen.  
Wo verspüren Sie die meiste Energie für Veränderung?

# 6. Strategie entwickeln

## Kreativ die Route festlegen

Jetzt beginnt der kreative Teil der Strategieentwicklung.

Legen Sie nun die Route fest, das bedeutet:


Was sind die konkreten Herausforderungen?

An welchem Punkt möchten Sie starten?

Wo haben Sie Lust, etwas neues auszuprobieren und etwas zu verändern?

Diskutieren Sie miteinander, überlegen Sie ein bisschen hier und dann wieder da. Auf diese Weise verstärken sich die Antworten gegenseitig. Und das Vorgehen wird sowohl einfacher als auch realistischer. In der Strategieentwicklung kann es leicht passieren, dass die Strategie am Ende toll aussieht, jedoch wenig für die Umsetzung bietet. Übernehmen Sie sich an dieser Stelle nicht. Halten Sie auf jeden Fall die Erkenntnisse und konkreten Handlungsschritte in einem Umsetzungsplan fest:  
Was – Wer – Bis wann – Verantwortliche/r

Bestimmt ist es hilfreich, an dieser Stelle Unterstützung von außen zu holen, jemand der Ihnen dabei hilft alles zusammen zutragen und zu sortieren.



**Jeder Mensch mit einer neuen Idee ist  
ein Spinner. Bis die Idee Erfolg hat!**

Mark Twain

**In diesem Sinne „spinnen Sie kräftig darauf los...!“**

# 7 Dinge

die Sie bei der Strategieentwicklung vermeiden sollten!

## 1. Sie haben keine Vision

Ihnen ist nicht klar, wohin Sie überhaupt wollen. Statt eines Leitsterns haben Sie höchstens eine Straßenlaterne!

## 2. Falsche Vorstellungen

Der Zweck der Strategie darf nicht in erster Linie auf „Eigennutz“ aus sein. Das heißt nicht die Rekrutierung von Ehrenamtlichen sollte im Mittelpunkt der Strategie stehen, sondern der Mensch, mit seinen Bedürfnissen und Anliegen.

## 3. Nicht Nein sagen können

Oftmals will man alles auf einmal und so schnell als möglich erreichen. Das führt meist zu Frust und Resignation. Besser sich auf ein paar konkrete Ziele und Maßnahmen konzentrieren und Schritt für Schritt vorgehen. Es soll ja schließlich auch Spaß machen.

## 4. Fehlende Einfachheit und Klarheit

Die Strategie muss einfach und klar sein. Sie muss verständlich und umsetzbar sein. Sonst besteht die Gefahr, dass keiner mehr Lust hat, weil alles zu kompliziert ist.

## 5. **Angst vor Veränderungen**

Eine Strategie zu erstellen ist die eine Seite, sie dann umzusetzen die andere. Im Kopf ist vieles klar, doch die Emotionen (das Herz) tun sich oft schwer damit. Einfach mal mutig über den eigenen Schatten springen und voll Vertrauen was neues wagen.

## 6. **Falsche Zusammensetzung**

Die Zusammensetzung der Strategiegruppe ist wichtig. Sie sollte bunt und breit aufgestellt sein, das bedeutet neben den Verantwortlichen sollten immer auch Experten (Leute mit Fachwissen) und ehrenamtlich Engagierte (auch solche die nicht zum Kernbereich gehören) eingebunden werden.

## 8. **Keine Anbindung**

Es ist wichtig, dass das ganze Vorhaben mit den Verantwortungsträgern abgestimmt ist und nicht im „luftleeren Raum“ hängt. Am besten einen offiziellen Auftrag zum Beispiel durch den Kirchengemeinderat erhalten, damit die Strategieentwicklung rückgebunden und verankert ist.





[www.ehrenamt-verbindet.de](http://www.ehrenamt-verbindet.de)