



ABSCHLUSSBERICHT STRATEGIEPROZESS

2024 | 2025

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Vorwort | 3 |
| Strategische Ausgangslage | 4 |
| Vorgehensweise | 5 |
| Phase 1 – Planung und Beschluss | 5 |
| Phase 2 – Auswahl der Handlungsfelder | 6 |
| Phase 3 – Auftaktveranstaltungen | 6 |
| Phase 4 – Arbeitsgruppen- und Projektphase | 9 |
| Phase 5 – Zusammenfassung und Veröffentlichung | 9 |
| Ergebnisse und Projekte | 13 |
| Fazit und Handlungsempfehlungen | 14 |
| Ausblick | 15 |
| Impressum | 15 |

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Mitstreitende und Mitarbeitende des Deutschen Roten Kreuzes,

auch in Zukunft möchten wir zuverlässig zu Diensten unserer Gesellschaft im Einsatz sein. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, haben wir im Jahr 2024 erneut einen Strategieprozess in unserem Kreisverband angestoßen.

Unser Ziel war es, uns frühzeitig, zielgerichtet und umfassend mit den bevorstehenden Herausforderungen in unserem Arbeitsumfeld auseinanderzusetzen, um auch in Zukunft erfolgreich zu sein und handlungsfähig zu bleiben. Die Erkenntnisse aus dem Strategieprozess bilden die Grundlage für die Erarbeitung und Realisierung zahlreicher Projekte und wurden in einem aktuellen Strategiepapier zusammengefasst. Das Strategiepapier liefert einen Orientierungsrahmen für unsere Mitarbeitenden und soll ihr tägliches Handeln maßgeblich beeinflussen.

Die vergangenen Monate waren sehr arbeitsintensiv – vor allem waren sie aber von einem vertrauensvollen Miteinander und hohem Engagement vieler Mitarbeitender geprägt. An dieser Stelle möchten wir uns bei allen Beteiligten ausdrücklich für ihren wertvollen Beitrag bedanken! Wir wissen es sehr zu schätzen, dass sie diesen Strategieprozess mitgestaltet und mitgetragen haben. Ein herzliches Dankschön auch an die Mitglieder der Steuerungsgruppe und insbesondere an Karin Herrlinger, die Koordinatorin des Strategieprozesses, für ihren kompetenten und engagierten Einsatz.

Damit unsere Strategie auch nachhaltig erfolgreich bleibt, zählen wir weiterhin auf Ihr Engagement! Lassen Sie uns die neue Strategie ins tägliche Handeln integrieren und uns die Zukunft zum Wohle unserer Gesellschaft gemeinsam gestalten. Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen des vorliegenden Abschlussberichts und lassen Sie sich von den Veränderungsprozessen in unserem Kreisverband inspirieren.

Mit dem vorliegenden Abschlussbericht möchten wir Bilanz ziehen und die zentralen Erkenntnisse aus dem Strategieprozess beleuchten. Außerdem erläutern wir im Folgenden unsere strategische Ausgangslage und geben Auskunft über die gewählte Vorgehensweise. Wir gehen auf Herausforderungen und Erfolgsfaktoren ein und schließen die Dokumentation mit einem Ausblick ab.



Peter Hofelich, StS a. D.
DRK-Kreisverbandspräsident



Alexander Sparhuber
Kreisgeschäftsführer

Als Wohlfahrtsverband und Hilfsorganisation übernehmen wir im Landkreis Göppingen die wichtigen Aufgaben, Menschen in Notlagen zu helfen, ihr Leben zu schützen und ihre Gesundheit zu fördern.

Strategische Ausgangslage

Um mit den zunehmenden Veränderungen in unserer Umwelt Schritt halten zu können, müssen wir uns kontinuierlich weiterentwickeln und unsere Arbeit fortlaufend anpassen. Eine konsequente strategische Ausrichtung und ein ausgeprägtes Bewusstsein für eine gemeinsame Vision und Mission ist daher eine unabdingbare Voraussetzung.



Der letzte Strategieentwicklungsprozess in unserem Kreisverband erfolgte im Jahr 2007. Das damals beschlossene Strategiepapier wurde sieben Jahre später überarbeitet. In den vergangenen zehn Jahren wurden wir mit zahlreichen Herausforderungen und Krisen konfrontiert, die wir gut meisterten, uns aber die gewaltigen Unsicherheiten der nächsten Zeit spüren ließen und noch wachsender für die Zukunft stimmten.

Im Jahr 2023 führte der DRK-Landesverband Baden-Württemberg einen umfangreichen Strategieprozess durch. Daraus wurde eine neue Strategie mit Vision, Mission und Handlungsfelder abgeleitet.

Schließlich gab der DRK-Landesverband Baden-Württemberg den Anstoß in den Kreisverbänden, sich dieser Initiative anzuschließen und die Strategieentwicklung vor Ort vorzunehmen. Die Kreisverbände wurden dazu aufgefordert, mindestens zwei Handlungsfelder auszuwählen und strategische Ziele zu definieren.

Der Aufforderung zur Beteiligung am Strategieprozess kam unser Kreisverband gerne nach und erkannte darin die Chance, sich mit den wichtigen Zukunftsthemen intensiver auseinanderzusetzen, unsere Arbeit noch mehr zu professionalisieren und uns als DRK besser zu positionieren.

In diesem Zuge beschloss unser Kreisverbandspräsidium im Dezember 2023 die Durchführung des Strategieprozesses und richtete eine Steuerungsgruppe bestehend aus neun Mitarbeitenden aus Ehren- und Hauptamt ein. Die Steuerungsgruppe bekam den Auftrag, den Strategieprozess eng zu begleiten und mitzugestalten.



Steuerungsgruppe v.l.n.r.:

Peter Hofelich, Raimund Matosic, Jens Currle, Axel Ost, Thomas Ruckh, Karin Herrlinger (Kordinatorin Strategieprozess), Ulrich Kienzle, Isabell Weisenburger, Alexander Sparhuber. Brigitte Kreß ist ebenfalls Mitglied der Steuerungsgruppe.

VISION

„Wir im DRK-Landesverband Baden-Württemberg sind stabil sozial.“

Wir setzen uns zuverlässig für eine humanitäre Gesellschaft ein: Für alle Menschen, die uns am nötigsten brauchen!“



MISSION

GEMEINSAM tun wir Gutes.

Unsere Gemeinschaft schließt alle ein und heißt alle willkommen, die Freude daran haben, sich für das Wohl ihrer Mitmenschen zu engagieren – unabhängig ihres Alters, ihrer Hautfarbe oder ihrer Identität.

NACHHALTIG übernehmen wir Verantwortung für unser Tun.

SOZIAL wirtschaftlich solide, um unsere Ideen in die Zukunft zu tragen.



HANDLUNGSFELDER

Wir gestalten das Ehrenamt der Zukunft!

Wir begegnen dem Personalmangel aktiv, pragmatisch und kreativ!

Wir richten unsere DRK-Strukturen darauf aus, auch in Zukunft immer Hilfe leisten zu können, wenn sie benötigt wird!

Wir gestalten den digitalen Wandel sozial und stellen sicher, dass Informationen dort ankommen, wo sie gebraucht werden!

Wir setzen uns systematisch mit dem ökologischen Wandel und unserer Wirkung auf unsere Umwelt auseinander!

Vorgehensweise

Unser Strategieprozess umfasste fünf Phasen. Er startete am 01.01.2024 und endete am 30.06.2025.

| Phase 1 | Phase 2 | Phase 3 | Phase 4 | Phase 5 |
|---|--|---|--|---|
| Quartal 1 / 2024 | Quartal 2 / 2024 | Quartal 3 / 2024 | Quartal 4 / 2024 + Quartal 1 / 2025 | Quartal 2 / 2025 |
| Planung & Beschluss | Auswahl der Handlungsfelder | Auftaktveranstaltungen | Arbeitsgruppen- & Projektphase | Zusammenfassung & Veröffentlichung |
| <ul style="list-style-type: none">• Strukturierung des Strategieprozesses• Beschlussfassung durch das Kreisverbandspräsidium | <ul style="list-style-type: none">• Auswahl von zwei strategischen Handlungsfeldern durch die ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden | <ul style="list-style-type: none">• Je eine Auftaktveranstaltung zu beiden Handlungsfeldern• Input von externen und internen Referenten• Bildung von Arbeitsgruppen | <ul style="list-style-type: none">• Bearbeitung der strategischen Handlungsfelder• Realisierung von Projekten | <ul style="list-style-type: none">• Zusammenfassung der Ergebnisse• Überarbeitung des Strategiepapiers• Beschlussfassung durch das Kreisverbandspräsidium• Veröffentlichung der Ergebnisse |



Phase 1

Planung und Beschluss

Nachdem das Kreisverbandspräsidium der Realisierung des Strategieprozesses zustimmte, widmete sich die Steuerungsgruppe der Prozessstrukturierung und arbeitete einen 5-stufigen Strategieprozess aus.

Darüber hinaus ermittelte sie die erforderlichen personellen und finanziellen Ressourcen für dessen erfolgreiche Durchführung.

In diesem Zusammenhang wurde eine Koordinatorin für den Strategieprozess eingestellt und ein angemessenes Budget festgelegt. Ende März 2024 stimmte das Kreisverbandspräsidium dem Vorgehen zu und leitete den Prozess in die Wege.



„Damit wir auch
in Zukunft immer
Hilfe leisten können,
wenn Sie benötigt wird!“



Phase 2

Auswahl der Handlungsfelder

Für uns war von Anfang an sehr wichtig, alle Mitarbeitenden am Strategieprozess zu beteiligen und ihnen die Gelegenheit zu geben, ihre Erfahrungen und Ideen einzubringen. Zur Bestimmung des Schwerpunktes unserer Strategiearbeit luden wir alle Ehren- und Hauptamtlichen zur Teilnahme an einer Online-Abfrage ein. Daran beteiligten sich bis Ende Mai 2024 insgesamt 173 Personen und legten in der Folge die zwei strategischen Handlungsfelder fest:

Strategisches Handlungsfeld 1:

„Wir richten unsere DRK-Strukturen darauf aus, auch in Zukunft immer Hilfe leisten zu können, wenn sie benötigt wird!“

Mit den strategischen Zielen:

- Wir verstärken unsere Zusammenarbeit als lernende Organisation, fördern systematisch den Praxisaustausch untereinander und bleiben eine lernende Organisation.
- Wir etablieren Prozesse zur Innovationsförderung, die es uns ermöglichen, schneller auf die Bedarfe unserer Zielgruppe zu reagieren und neue Ideen und Vorschläge zu fördern.

Strategisches Handlungsfeld 2:

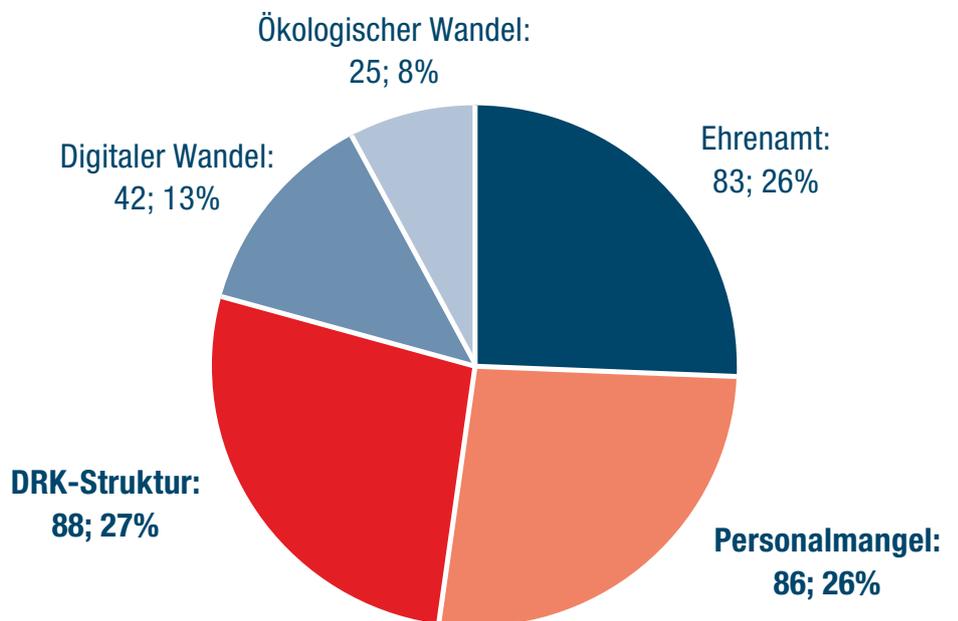
„Wir begegnen dem Personalmangel aktiv, pragmatisch und kreativ!“

Mit den strategischen Zielen:

- Wir professionalisieren in unserem Kreisverband die Themen Arbeitgebermarketing und Recruiting und bilden dies entsprechend auch durch zentrale Unterstützungsstrukturen ab.
- Wir erhöhen unsere Arbeitgeberattraktivität für Ehren- und Hauptamtliche nach Außen und Innen, ergreifen Maßnahmen im Bereich des Onboardings, der Personalentwicklung und Mitarbeiterbindung und teilen unser Wissen systematisch miteinander.



Ergebnis der Abstimmung über die strategischen Handlungsfelder



Phase 3

Auftaktveranstaltungen

Im Herbst 2024 fanden zwei Auftaktveranstaltungen in der Kulturhalle Süßen statt, um wahrnehmbar eine zielgerichtete Auseinandersetzung mit den ausgewählten strategischen Handlungsfeldern einzuleiten.

Die erste Veranstaltung fand am 21. September mit 29 Teilnehmenden zum Handlungsfeld „DRK-Strukturen“ und die zweite am 5. Oktober mit 26 Teilnehmenden zum Handlungsfeld „Personalmangel“ statt. Dazu luden wir alle Mitarbeitenden aus Ehren- und Hauptamt per Brief ein, insgesamt 1.400 Personen.

Im Rahmen der eintägigen Auftaktveranstaltungen vermittelten Expertinnen und Experten relevantes Fachwissen und gaben interessante Impulse aus der Praxis. Nach dem Mittagessen hatten die Teilnehmenden die Gelegenheit zur Zusammenarbeit in kleinen Gruppen.

Im Rahmen von Workshops tauschten sie Erfahrungen aus und diskutierten über konkrete Fragestellungen. Am Ende der Veranstaltungstage trugen die Teilnehmenden der Workshops ihre Projektideen vor. Diese bildeten die Grundlage für die nächste Phase des Strategieprozesses. Als kleines Dankeschön für die aktive Beteiligung verteilten wir Kinogutscheine und Gutscheine von den Barbarossa-Thermen.

Auch wenn die Anzahl der Teilnehmenden geringer als erwartet ausfiel, übertrafen die erzielten Ergebnisse unsere Erwartungen. Alles in allem waren die Ergebnisse aus den beiden Auftaktveranstaltungen sehr gut und bildeten einen wertvollen Ausgangspunkt für die nächste Phase.



Auftaktveranstaltung 1: Programm DRK-Strukturen

| | |
|-----------|---|
| 9:00 Uhr | Ankommen und Brezelfrühstück |
| 9:30 Uhr | Begrüßung Peter Hofelich, Kreisverbandspräsident |
| 10:00 Uhr | Vortrag 1 „Lernende Organisationen und Wissensmanagement: Erfolgsstrategien für die Zukunft des DRK“ Katja Lass-Lennecke, freiberufliche Business-Coach, Trainerin und Autorin „Herausgeforderte Organisationen: Wandel durch organisationales Lernen“ |
| 11:00 Uhr | Vortrag 2 „Innovationsfähigkeit im DRK stärken: Rahmenbedingungen, Unterstützung und Best Practices“ Jana Bielick, Referentin für Digitalisierung und soziale Innovationen DRK-Generalsekretariat |
| 12:00 Uhr | Mittagessen |
| 13:00 Uhr | Bildung von Arbeitsgruppen Gruppe 1: Wie können wir die Vernetzung zwischen Ehren- und Hauptamt aktiver fördern? Gruppe 2: Welche sind erforderliche und geeignete Qualifizierungsmaßnahmen für unsere Mitarbeitenden im Ehren- und Hauptamt? Gruppe 3: Wie können wir die Wissensteilung innerhalb des Kreisverbandes stärker unterstützen? Gruppe 4: Welche Bedürfnisse unserer Zielgruppen können wir durch Innovationen gezielter fördern? Gruppe 5: Wie stellen wir sicher, dass das DRK künftig Bedarfe frühzeitig identifiziert, Innovationen entwickelt und nachhaltig in unserer Organisation verankert? |
| 13:30 Uhr | Arbeitsphase |
| 15:00 Uhr | Vorstellung der Ergebnisse |
| 15:30 Uhr | Festlegung des weiteren Vorgehens |
| 16:00 Uhr | Verabschiedung |

Auftaktveranstaltung 2: Programm Personalmangel

9:00 Uhr **Ankommen und Brezelfrühstück**

9:30 Uhr **Begrüßung**
Peter Hofelich, Kreisverbandspräsident

10:00 Uhr **Vortrag 1**
„Vor dem Kollaps!? Beschäftigung im sozialen Sektor“
Dr. Joß Steinke, Bereichsleiter Jugend und Wohlfahrtspflege und
Autor „Vor dem Kollaps!? Beschäftigung im sozialen Sektor“ (Hohendanner/Rocha/Steinke)
DRK-Generalsekretariat

11:00 Uhr **Vortrag 2**
**„Gemeinsam stark und sichtbar als Arbeitgeber – Trends und Entwicklungen der Personal-
gewinnung und -bindung für das Haupt- und Ehrenamt“**
Anne Engelshowe, Employer Branding Strategin und Gründerin von SALON DER GUTEN

12:00 Uhr **Mittagessen**

13:00 Uhr **Bildung von Arbeitsgruppen**
Gruppe 1: Wie machen wir das ehrenamtliche Engagement beim DRK attraktiver?
Gruppe 2: Wie stärken wir die Identifikation unserer Mitarbeitenden im Ehren- und Hauptamt mit unserem Kreisverband?
Gruppe 3: Wie kann das DRK durch innovative Maßnahmen neue Mitarbeitende im Ehren- und Hauptamt gewinnen?
Gruppe 4: Was sind die Erwartungen unserer Zielgruppen an uns und wie bzw. wo können wir mit ihnen in Kontakt treten?
Gruppe 5: Wie können wir durch eine gezielte Förderung der Vielfalt neue Mitarbeitende im Ehren- und Hauptamt gewinnen?

13:30 Uhr **Arbeitsphase**

15:00 Uhr **Vorstellung der Ergebnisse**

15:30 Uhr **Festlegung des weiteren Vorgehens**

16:00 Uhr **Verabschiedung**



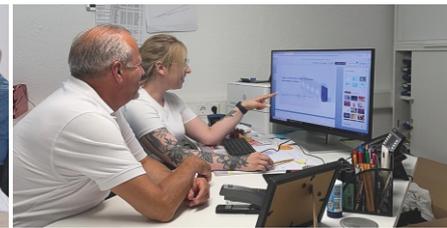


Phase 4

Arbeitsgruppen- und Projektphase

Nachdem wir die Projektvorschläge aus den Auftaktveranstaltungen zusammentrugen und auswerteten, prüften wir sie auf deren Realisierbarkeit, Strategiekonformität und Benennungshäufigkeit. Die daraus gewonnenen realisierbaren Projektvorschläge sortierten wir dann nach Themenfeldern. Im Oktober 2024 stimmte die Steuerungsgruppe der Gründung von fünf Arbeitsgruppen zu und ernannte aus deren Mitgliederkreis die Arbeitsgruppenleitungen, die für die Gewinnung von Mitwirkenden und die Sicherstellung der Zielerreichung zuständig waren.

Da die aktive Beteiligung unserer Mitarbeitenden vor allem in dieser Phase besonders wichtig für uns war, wendeten wir uns zunächst dieser herausfordernden Aufgabe zu. Die Aufforderung zum Mitmachen richtete sich in erster Linie an das Kreisverbandspräsidium, Führungskräfte und die Teilnehmenden der Auftaktveranstaltungen. Zum einen erfolgte die Ansprache per E-Mail sowie persönlich in allen relevanten Gremien. Zum anderen gingen wir auf geeignete Kolleg*innen gezielt zu, um neue Mitstreitende für unser Vorhaben zu begeistern. Unter Berücksichtigung von personellen Einschränkungen richteten wir schließlich vier Arbeitsgruppen ein:



Arbeitsgruppe 1

Onboarding neuer Mitarbeitender und fachübergreifendes Bildungsangebot

AG-Leitung:

Jens Currie, Raimund Matosic

Mitglieder:

Anika Fink, Tobias Neugebauer, Andreas Pfeiffer, Tim Rödl, Alexander Sparhuber, Rüdiger Trautmann

Arbeitsgruppe 2

Psychosoziale Notfallversorgung für Helfer*innen und Einsatzkräfte des DRK

AG-Leitung:

Ulrich Kienzle

Mitglieder:

Andreas Bachmann, Andrea Boffenmayer, Kirsten Hahn, Klaus Hopf, Christian Striso, Markus Walcher

Arbeitsgruppe 3

Austausch und Begegnung

AG-Leitung:

Peter Hofelich, Thomas Ruckh

Mitglieder:

Christian Epping, Bettina Merten, Jürgen Niessen, Ulla Rapp

Arbeitsgruppe 4

Zielgerichtete Personalgewinnung und fachübergreifendes Arbeitgebermarketing

AG-Leitung:

Brigitte Kreß, Isabell Weisenburger

Mitglieder:

Gülal Bas, Leonie Kempe, Theresa Kienzle, Ute Kothe, Andreas Pfeiffer, Michael Tomaszewski, Svenja Wörz

In der Arbeitsgruppen- und Projektphase beschäftigten sich insgesamt 29 Mitarbeitende aus Ehren- und Hauptamt intensiv mit der Konzeption der ausgewählten Projekte, mit deren Umsetzung und Planung der nachhaltigen Verankerung. Innerhalb der vorgesehenen sechs Monate fanden zahlreiche Arbeitsgruppensitzungen statt.

Im nächsten Abschnitt stellen wir die Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen ausführlich dar.



Phase 5

Zusammenfassung und Veröffentlichung

Nach Abschluss der Arbeitsgruppen- und Projektphase widmeten wir uns der Zusammenfassung, Dokumentation und Veröffentlichung der Ergebnisse aus dem Strategieprozess.

Nach sorgfältiger Analyse der gewonnenen Erkenntnisse befassten wir uns zunächst mit der Verfassung des Strategiepapiers. Auch an dieser Stelle hatten unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, mitzuwirken und ihre Vorstellungen einfließen zu lassen. In Übereinstimmung mit der Steuerungsgruppe stellten wir das überarbeitete Strategiepapier dem Kreisverbandspräsidium, allen Führungskräften und Arbeitsgruppenleitungen mit Bitte zur Durchsicht bereit. Entsprechend ihrer Rückmeldungen passten wir das Strategiepapier an und am 4. Juni 2025 beschloss das Kreisverbandspräsidium seine Neufassung. Zeitgleich erstellten wir den vorliegenden Abschlussbericht und richteten eine elektronische Ablage für die Dokumentation des Strategieprozesses in der DRK-Cloud ein, auf die interessierte Führungskräfte zugreifen können. Die Veröffentlichung der Ergebnisse erfolgte auf alle relevanten Print- und Onlinemedien.



Strategiepapier 2025

Das neue Strategiepapier wurde im Rahmen des Strategieprozesses 2024/2025 verfasst und am 4. Juni 2025 vom Kreisverbandspräsidium beschlossen. Es löst das Strategiepapier 2007 und seine letzte Überarbeitung vom Jahr 2014 ab und widerspiegelt eine neue Strategie, die uns besser durch die aktuellen und künftigen Herausforderungen führen soll.

Im Strategiepapier formulieren wir unsere langfristigen Ziele, Strategien und Projekte. Es dient als Handlungshilfe für alle Mitarbeitenden unserer Organisation und soll uns dabei unterstützen, die Herausforderungen der Zukunft erfolgreich zu meistern, uns am Markt angemessen zu positionieren und unsere Aufgaben weiterhin leistungsstark und zuverlässig zu erfüllen.

Im Allgemeinen aktualisierten wir den Dateninhalt des Strategiepapiers und setzten neue Schwerpunkte. Die Themen Personalgewinnung und -bindung und lernende Organisation gewannen an Bedeutung.

Im Vergleich zum vorherigen Strategiepapier änderten wir die strategischen Themenbereiche wie folgt: Zu unseren aufgabenbezogenen Zielen ersetzten wir die Handlungsfelder „Ehrenamt“, „Rettungsdienst“ und „Sozialarbeit“ durch **„Arbeit als Hilfsorganisation“** und **„Arbeit als Wohlfahrtsverband“**.

Die Unterscheidung unserer Angebote nach deren Inhalt und nicht mehr nach der ausführenden Mitarbeiter*innengruppe zielt darauf ab, unsere Tätigkeiten selbst in den Mittelpunkt zu rücken und zu zeigen, wie eng die Arbeit vom Ehren- und Hauptamt miteinander verzahnt ist. Vor diesem Hintergrund ist die Förderung der **„Zusammenarbeit von Ehren- und Hauptamt“** nach wie vor ein besonders wichtiges strategisches Ziel und wird auch im neuen Strategiepapier formuliert.

Angesichts des Personal mangels und die damit verbundenen Anforderungen an unseren Kreisverband nahmen wir diese Thematik separat ins Strategiepapier auf und griffen sie unter **„Mitarbeitende“** auf. An dieser Stelle sind Ziele und Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung, -bindung und -entwicklung zusammengefasst.

Auch **„Digitalisierung“** spielt eine wichtige Rolle in unserer Strategie und wird im neuen Strategiepapier explizit behandelt. Denn ohne digitale Transformation würde unsere Organisation in Zukunft nicht fortbestehen können.

Unter der neuen Überschrift **„Marketing“** sind zusätzlich zur Öffentlichkeitsarbeit ebenfalls die Produkt- und Dienstleistungspolitik sowie die Preis- und Verkaufspolitik aufgeführt.

Aus „kreisverbandübergreifende Zusammenarbeit“ wurden **„Kooperationen“**, wobei das neue Strategiepapier nicht nur Kooperationen innerhalb des DRK berücksichtigt, sondern auch Kooperationen mit externen Partner*innen umfasst.

Die Themenbereiche **„Qualität“**, **„Finanzen“** und **„Gesellschaftliche Verantwortung“** sind weiterhin strategisch relevant und bleiben fester Bestandteil des neuen Strategiepapiers.

Zuletzt ordneten wir die Inhalte der strategischen Ziele zur „Kreisgeschäftsstelle“ anderen Stellen zu und entfernten diesen Punkt aus dem Strategiepapier ganz.

Diese Veränderungen waren notwendig, um den Herausforderungen in unserem Arbeitsumfeld gerecht zu werden und langfristig erfolgreich zu bleiben.



STRATEGIEPAPIER 2025

Präambel

Die Strategie des DRK-Kreisverband Göppingen wurde gemeinsam mit ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden verfasst und ist das Ergebnis eines 18-monatigen Strategieprozesses, der im Jahr 2024 ins Leben gerufen wurde. Sie wurde am 4. Juni 2025 vom Kreisverbandspräsidium beschlossen.

Unter Berücksichtigung des Leitbildes und der Führungsgrundsätze des DRK legt diese Strategie die langfristige Ausrichtung unserer Geschäftstätigkeit fest. Diese gibt uns den Handlungsrahmen für die Weiterentwicklung unseres Kreisverbandes in einer sich ständig wandelnden Umwelt.

Gemäß dem Leitbild und der Führungsgrundsätze des DRK richtet sich unser Handeln insbesondere an den folgenden Prinzipien aus:

- Wir erbringen unsere Dienstleistungen nach den Grundsätzen des Roten Kreuzes.
- Der Mensch steht dabei im Mittelpunkt unseres Handelns.
- Wir verhalten uns wertschätzend im Team und gegenüber den Kunden.
- Bei unserem Auftreten berücksichtigen wir gleichermaßen die Belange des Ehren- und Hauptamts.

Wir fördern die Resilienz unserer Mitarbeitenden und unserer Organisation, um Veränderungen und Herausforderungen auch in Krisenzeiten erfolgreich zu meistern und handlungsfähig zu bleiben. Wir setzen dabei auf Maßnahmen zur Stärkung unserer Widerstandskraft, beispielsweise durch die gezielte Förderung des Wissenstransfers, bedarfsgerechte Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden und Bereitstellung notwendiger Ressourcen.

Unsere Strategie richtet sich an die Mitarbeitenden unseres Kreisverbandes. Alle können diese tätig unterstützen, indem sie konkrete Ziele für ihren Bereich definieren, daraus Handlungsmaßnahmen ableiten und umsetzen.

1. Arbeit als Hilfsorganisation

Die Welt verändert sich schnell und stellt uns immer wieder vor neue Herausforderungen. Die zunehmenden Unsicherheiten in unserem Arbeitsumfeld führen dazu, dass wir uns stetig weiterentwickeln müssen, um mit den Veränderungen Schritt zu halten und unsere Stellung als führender Anbieter rettungsdienstlicher Leistungen im Landkreis Göppingen zu bewahren.

Wir schauen voraus, passen uns an und sind bereit, neue Wege zu beschreiten. Das zeigen wir auch bei besonderen Krisensituationen und Umweltkatastrophen.

Zur Stärkung der Resilienz unserer Mitarbeitenden bauen wir auch unser Angebot der psychosozialen Notfallversorgung für Einsatzkräfte aus und stehen unseren Mitarbeitenden im Ehren- und Hauptamt nach schwierigen Einsätzen zur Seite.

2. Arbeit als Wohlfahrtsverband

Die sozialen Herausforderungen in unserer Gesellschaft nehmen zu: steigende Bedürftigkeit, fehlende Kinderbetreuung, altersbedingte Probleme. Mit unseren sozialen Dienstleistungen unterstützen wir hilfesuchende Menschen in verschiedenen Lebenslagen.

Wir wollen unser bisheriges Angebot stärken und neue Aufgabenfelder erschließen. Dafür müssen wir sozialpolitische Entwicklungen rechtzeitig erkennen, schnell und flexibel agieren und gemeinsam mit lokalen Partnern Lösungen finden.

Der Fokus unserer Aktivitäten liegt auf: Pflege, Hausnotruf, Einkaufsangebote für finanziell Schwächere, Kindertagesbetreuung sowie Kinder- und Jugendhilfe. Wir denken über ein weiteres Engagement im Gesundheitsbereich nach.

3. Zusammenarbeit von Ehren- und Hauptamt

Unsere ehrenamtlichen Gemeinschaften sind das Rückgrat der Rotkreuzorganisation. Die gelingende Zusammenarbeit von Ehren- und Hauptamt ist essentiell für unseren Erfolg. Zeit für Vernetzung, Austausch, gemeinsames Lernen und gemeinsame Aufgaben ist besonders wichtig für die Schaffung eines „Wir-Gefühls“ und die Stärkung des Zusammenhalts.

Wir bringen unsere ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden in verschiedenen Gremien und Projekten zusammen. Durch gemeinsame Schulungen, informelle Stammtische und zusätzliche Angebote wollen wir das Miteinander noch mehr stärken.

4. Mitarbeitende

Die Veränderungen in Gesellschaft und Arbeitswelt führen zu einer Verschiebung der Kräfteverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt zugunsten der Beschäftigten. Die neuen Anforderungen und Bedürfnisse der Arbeitnehmenden stehen im Mittelpunkt und angesichts des Personalmangels konkurrieren wir mit

unseren Wettbewerbern um die besten Arbeitskräfte.

Wir wollen Maßnahmen des Arbeitgebermarketings und der Mitarbeitergewinnung professioneller gestalten und zielgruppen-gerechte Medienkanäle stärker nutzen. Wie bisher spielt die Zusammenarbeit mit Schulen und die Vernetzung der Schulsanitätsdienste mit unseren ehrenamtlichen Gemeinschaften eine besondere Rolle für uns und soll weiter ausgebaut werden. Das Angebot von Ausbildungsplätzen im Rettungsdienst, in der Pflege, in der Erziehung und in der Verwaltung sowie die Möglichkeit, Freiwilligendienste zu leisten, stellen weitere Wege dar, junge Menschen für uns zu gewinnen.

Durch die effiziente Einarbeitung, aktiven Wissenstransfer und die Einbeziehung persönlicher Lebenswelten wollen wir die Mitarbeiterzufriedenheit und die Identifikation mit dem DRK erhöhen. Damit steigern wir die Mitarbeiterbindung.

5. Digitalisierung

Die technologischen Entwicklungen verändern ebenfalls unser Arbeitsumfeld und bringen neue Herausforderungen mit sich. Die digitale Transformation läuft auf Hochtouren und bietet neue Chancen, besser und effizienter zu werden. Wir stellen uns dieser Herausforderung und treiben die Digitalisierung weiter voran.

6. Qualität

Unsere hohen Qualitätsansprüche spiegeln sich im Qualitätsmanagementsystem unserer Kreisgeschäftsstelle wider. Dadurch erhöhen wir die Zufriedenheit unserer Kunden, sind wettbewerbsfähiger und profitieren von effizienteren Prozessen. Zu einem gut funktionierenden Qualitätsmanagement gehören neben der Qualitätsplanung und -lenkung auch die Qualitätssicherung und -verbesserung. Die kontinuierliche Überwachung unserer Prozesse und deren stetige Verbesserung wollen wir weiterhin professionell angehen.

Wir wollen die ehrenamtlichen Gemeinschaften stärker unterstützen, passende Qualitätsstandards für ihre Arbeitstätigkeit umzusetzen.

7. Finanzen

Wir sehen uns mit zunehmenden finanziellen Herausforderungen konfrontiert und die Gewinnung neuer Fördermitglieder und Spender*innen zur Finanzierung unserer

ehrenamtlichen Tätigkeiten erweist sich als eine schwierige Aufgabe. Wir wollen finanziell unabhängig und handlungsfähig bleiben und unsere Angebote gemäß unseren hohen Qualitätsstandards aufrechterhalten.

Mit den vorhandenen finanziellen Ressourcen gehen wir wirtschaftlich um und all unsere Entscheidungen treffen wir mit Bedacht und Verantwortung. Sich uns bietende Chancen verfolgen wir mit betriebswirtschaftlicher Sorgfalt und Weitblick. Bei der Erschließung von alternativen Finanzierungsquellen beschreiten wir neue Wege. Zur nachhaltigen Gewinnung und Bindung von Fördermitgliedern und Spender*innen wollen wir zusätzliche Angebote machen.

8. Marketing

Der Mensch steht für uns im Mittelpunkt und seine Bedürfnisse sind ausschlaggebend für unser Tun und Handeln.

Unsere Öffentlichkeitsarbeit soll weiterhin dazu dienen, sowohl über uns zu berichten und unsere Angebote bekanntzumachen als auch Kunden, Mitarbeitende und Fördermitglieder zu akquirieren. Dazu wollen wir unsere Stärken und Identität als Hilfsorganisation, Wohlfahrtsverband und Arbeitgeber nach innen und außen deutlicher kommunizieren. Unsere Adressaten wollen wir durch Nutzung zielgruppengerechter Medienkanäle erreichen.

Durch eine gezielte Produkt- und Dienstleistungspolitik wollen wir unser Leistungsspektrum so optimieren, dass die Bedarfe und der Nutzen unserer Kunden stets im Mittelpunkt stehen. Dabei sind wir für innovative Ideen offen. Eine geeignete Preisgestaltung und Verkaufsstrategie sind ebenfalls ausschlaggebend für den Erfolg unserer Geschäftstätigkeit.

Wir wollen unsere Rolle im Bereich der sozialen Dienstleistungen durch gezielte Marketing-Maßnahmen stärken.

9. Kooperationen

Zur Aufrechterhaltung und Verbesserung unseres Leistungsangebots müssen wir Entwicklungen rechtzeitig antizipieren und proaktiv nach konkreten Lösungen suchen. Dazu wird künftig die intensive Zusammenarbeit mit Partner*innen gehören: Innerhalb und außerhalb des DRK.

Gemeinsam mit Partner*innen können wir bei neuen Vorhaben über unseren Tellerrand hinausschauen, Ressourcen sparen und Synergien bilden. Die Zusammenarbeit trägt

dazu bei, Risiken vor allem beim Einstieg in neue Aufgabenbereiche zu minimieren und ermöglicht das Lernen von und miteinander.

Besonders gut ist uns die Zusammenarbeit auf Kreisverbandsebene bei den Seniorenzentren in Hattenhofen und Geislingen gelungen. Wir sind in zahlreichen Gremien des Landesverbandes vertreten und beteiligen uns zum Beispiel am Angebot vom DRK-Elterncampus bundesweit. Wir wollen die Zusammenarbeit auf allen DRK-Ebenen fördern und bei ausgewählten Vorhaben gezielt ausbauen.

Auch Kooperationen außerhalb des DRK stärken unsere Handlungsfähigkeit und leisten einen wichtigen Beitrag zu unserem Erfolg. Die langjährige Zusammenarbeit mit lokalen Partner*innen, zum Beispiel bei der notärztlichen Versorgung und den Familientreffs, ist von zentraler Bedeutung für die Sicherstellung unserer Dienste vor Ort. Wir wollen strategische Kooperationen mit externen Partner*innen auch künftig gezielt fördern.

10. Gesellschaftliche Verantwortung

Wir tragen Verantwortung für unsere Gesellschaft durch Beteiligung an nachhaltigen Projekten und Initiativen im Landkreis, ökologisches Handeln und Erweiterung unseres Leistungsangebots zur Schließung von Lücken im Gesundheits- und Sozialwesen.

Unser Engagement für die Gesellschaft ist weitreichend. Es reicht beispielsweise von der Unterstützung von Schlaganfallpatient*innen und deren Angehörigen durch Schlaganfallhelfer*innen, über die Bereitstellung der Corhelper-App zur Alarmierung qualifizierter Ersthelfer*innen im nahen Umfeld eines zeitkritischen Notfalls bis hin zur Erfassung und Kartierung aller DEFLs im Landkreis Göppingen. Wir sehen uns als Teil der sozialen Infrastruktur im Landkreis Göppingen.

Wir bleiben aktiv und leisten unseren Beitrag für die Gesellschaft, wo auch immer möglich. Die aktive Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung ist Leitmotiv für unser Handeln.



Ergebnisse und Projekte

Der intensive Einsatz unserer Kolleg*innen in der Arbeitsgruppen- und Projektphase ergab zahlreiche Projekte, die uns unseren strategischen Zielen näherbringen werden.

Nachstehende Grafik fasst alle Projekte zusammen und stellt die Hauptergebnisse aus unserem Strategieprozess dar.

| Onboarding & Bildungsangebot | PSNV E | Austausch & Begegnung | Personalgewinnung & Arbeitgebermarketing |
|---|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Onboarding-Checklisten für alle Bereiche ab 2027 • Einführungsseminar fürs Hauptamt: Online-Modul „Hauptamtlich beim DRK – mehr als ein Job“ • Erweiterung des Bildungsangebots fürs Ehren- und Hauptamt um den Workshop „Konfliktmanagement“ • Regelmäßige Abfrage von Fortbildungswünschen • Erstellung eines digitalen Handbuchs mit Abläufen, Strukturen und einem Lexikon für das Ehrenamt | <ul style="list-style-type: none"> • Ausbau des Angebots der Psychosozialen Notfallversorgung für Einsatzkräfte • Umfrage zur Ermittlung des konkreten Bedarfs • Gewinnung von hauptamtlichen Mitarbeitenden • Organisation der Ausbildung für neue Mitarbeitende • Bekanntmachung des Angebots durch neues Infomaterial, Auswahl geeigneter Medienkanäle, Kick-off-Meeting | <ul style="list-style-type: none"> • Angebot einer Vortragsreihe „Studium Generale“ mit DRK-Inhalten • Gemeinsames Angebot für neue Mitarbeitende im Ehren- und Hauptamt mit Kennenlern- und Vernetzungsangeboten im DRK-Landesmuseum • Virtueller Stammtisch • Stammtisch vor Ort • Regionaler Ausflug | <ul style="list-style-type: none"> • Erstellung von fachübergreifenden Personalstandards zur Ermittlung unserer Zielgruppen • Recruiting-Videos zur Erschließung neuer Medienkanäle mit Pilotprojekt im Familienzentrum • Lebensphasenorientierte Mitarbeiterbindung als Grundlage für die Entwicklung konkreter Maßnahmen • Tag der offenen Tür beim Jugendrotkreuz |

Jede Arbeitsgruppe entwickelte zu den jeweiligen Zielsetzungen die Projektvorschläge weiter, arbeitete ausführliche Projektkonzepte aus und setzte teilweise auch erste Pilotprojekte um. Projekte, die sich noch in der Planung befinden, sollen bis Ende 2026 realisiert werden.

Im Verlauf des Strategieprozesses stellten wir fest, dass in den Bereichen „Personal“ und „Lernende Organisation“ ein besonderer Optimierungsbedarf bestand. Im Gegensatz dazu stellte sich heraus, dass das aufgestellte Ziel zur „Innovationsförderung“ keine Priorität für uns hatte. Daher verfolgten wir das Thema nicht weiter.

Insgesamt umfassen die personalbezogenen Projekte zahlreiche Aspekte des Mitarbeitermanagements: von der Personalbeschaffung und Einarbeitung bis hin zur Personalentwicklung und -bindung. Neue Fachkräfte zu gewinnen, bestehende Mitarbeitende an uns zu binden, ihre Identifikation mit dem DRK zu stärken und sie zu befähigen, ihre Arbeit unter Beachtung ihrer persönliche Bedürfnisse und Potentiale erfolgreich zu bewerkstelligen, waren zentrale Ziele im Strategieprozess. Diese Zielschwerpunkte verfolgten die Arbeitsgruppe 1 und die Arbeitsgruppe 4 mit ihren Projekten.

Als lernende Organisation verfügen wir über verschiedene Strukturen, die es uns ermöglichen, über Erfahrungen zu reflektieren, Wissen miteinander zu teilen und notwendige Veränderungen anzustoßen.

Alle Aufgaben in dieser Richtung waren zum einen Gegenstand der Arbeit der Arbeitsgruppe 1 beispielsweise mit ihrer geplanten Einführung von Onboarding-Checklisten und Verfassung eines digitalen Handbuchs für das Ehrenamt zur Herstellung von Transparenz in den Strukturen und Abläufen.

Zum anderen befasste sich ebenfalls die Arbeitsgruppe 3 mit diesem Wissens- und Lernthema. Ihre Maßnahmen richten darauf ab, den formellen und den informellen Austausch untereinander zu fördern.



Obwohl unsere Vorgehensweise zielgerichtet war, blieben wir während des gesamten Strategieprozesses offen für neue Bedarfe und Entwicklungen. Hieraus resultierten zwei Projekte, die ebenfalls eine besondere Rolle für unsere Strategie spielen.

Auf der einen Seite geht es dabei um das einzige fachspezifische Projekt, das sich mit dem Ausbau des Angebots der Psychosozialen Notfallversorgung für Einsatzkräfte befasst und von der Arbeitsgruppe 2 verantwortet wird.

Auf der anderen Seite suchte die Arbeitsgruppe 3 einen neuen Weg, in Austausch mit unseren Fördermitgliedern und der interessierten Öffentlichkeit zu treten und konzipierte dazu eine Vortragsreihe „Studium Generale“ mit DRK-Inhalten für alle Interessierten.

Die abgeleiteten Maßnahmen aus dem Strategieprozess werden nach und nach fester Bestandteil unserer Prozesse und Strukturen.

Zu diesem Zwecke definierten wir konkrete Projektzuständigkeiten, bei denen je eine verantwortliche Person aus Ehren- und Hauptamt für die Durchführung der Projekte und deren Überführung in geeignete Organisationsstrukturen zuständig ist.

Dadurch wird gewährleistet, dass sowohl das Ehrenamt als auch das Hauptamt bei der Verfolgung unserer strategischen Ziele aktiv beteiligt sind und ihr gruppenspezifisches Know-how ebenfalls einbringen können.

Darüber hinaus schufen wir für die neuen Aufgaben im Personalwesen eine Teilzeitstelle, um alle personalbezogenen Maßnahmen zu bündeln und zentral fortzuführen.

Um die Wirksamkeit unserer Strategie regelmäßig zu prüfen, planen wir zudem die Etablierung von Strukturen im Rahmen von entscheidungsfähigen Gremien, die sie überwachen und erforderliche Anpassungen vornehmen sollen.



Fazit und Handlungsempfehlungen

Im Verlauf des Strategieprozesses konnten wir unsere strategische Ausrichtung schärfen, mit dem Strategiepapier einen klaren Orientierungsrahmen für unsere Mitarbeitenden liefern und konkrete Maßnahmen anstoßen. Das ist eine positive Bilanz, die aber eine fortlaufende Überprüfung und Anpassung erfordert. Auf unserem Weg begegneten wir zahlreichen Herausforderungen, mit denen wir uns auseinandersetzen und die wir meistern mussten. Daran sind wir gewachsen und wir werden auch in Zukunft davon profitieren.

Das waren unsere wesentlichen Herausforderungen:

1 Aktivierung von Mitarbeitenden

Die Aktivierung von Mitarbeitenden erwies sich als harte Arbeit. Je konkreter die Aufgaben wurden, desto geringer war die Bereitschaft, sich an deren Lösung zu beteiligen. In diesem Zusammenhang spielten Zeit und Motivation eine große Rolle.

2 Negative Erfahrungen und Einstellungen

Nicht zu unterschätzen waren aber auch negative Erfahrungen und Einstellungen zu Veränderungsprozessen allgemein. Die Beseitigung von Vorurteilen und Misstrauen zu Beginn des Strategieprozesses erforderte ein hohes Maß an Transparenz und Durchhaltevermögen.

3 Unterschiedliche Interessen

Unsere Belegschaft ist vielfältig und ihre unterschiedlichen Einstellungen und Perspektiven waren auch für den Strategieprozess bereichernd. Nichtsdestotrotz traten aber aufgrund von individuellen Interessen punktuell Konflikte auf, die negative Auswirkungen auf die Zusammenarbeit hervorriefen. Um die Diskussionen wieder einer konstruktiven und sachlichen Auseinandersetzung zuzuführen, war Fingerspitzengefühl und viel Geduld erforderlich.

4 Fokussierung auf die gewählten Handlungsfelder

Auch wenn unsere Mitarbeitenden durch ihre Abstimmung den Schwerpunkt unseres Strategieprozesses auf zwei Handlungsfelder festlegten, sind auch die anderen Handlungsfelder „Ehrenamt“, „Digitalisierung“ und „Ökologie“ von großer strategischer Relevanz für uns. Ohne den Fokus auf die gesetzten Hauptziele zu verlieren, ließen wir die übrigen Arbeitsbereiche daher in unseren Strategieprozess einfließen.

5 Einhaltung des Zeitplans

Zahlreiche zeitaufwendigen und teilweise auch ungeplanten Aufgaben strapazierten manchmal unseren Zeitplan. Vor diesem Hintergrund stellte die Einhaltung des Zeitplans eine Herausforderung für uns dar, die zwar keinen negativen Einfluss auf die Qualität unseres Strategieprozesses nach sich zog, aber ebenfalls für die Einleitung künftiger Prozesse berücksichtigt werden sollte.

Trotz aller Herausforderungen blicken wir auf einen erfolgreichen Strategieprozess zurück. Und dieser Erfolg lässt sich im Wesentlichen auf sieben Faktoren zurückführen:

1 Offenheit & Transparenz

Unsere Mitarbeitenden hatten die Gelegenheit, den Strategieprozess mitgestalten, und wir informierten sie regelmäßig über dessen Fortschritt.

2 Zielorientierung

Unsere Ziele waren maßgeblich für unsere Entscheidungen und wurden klar kommuniziert.

3 Bereitstellung erforderlicher Ressourcen

Unser Kreisverband räumte dem Strategieprozess einen hohen Stellenwert ein und stellte angemessene zeitliche, personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung.

4 Unterstützer

In ihrer Rolle als Multiplikatoren trugen die Mitglieder der Steuerungsgruppe nicht nur den Strategieprozess mit, sondern sie sendeten eine positive Botschaft nach außen und bewegten in ihrer Vorbildfunktion auch andere zum Mitmachen.

5 Wertschätzung & Anerkennung

Uns war von Anfang an bewusst, dass der Prozesserfolg maßgeblich mit dem Engagement unserer Mitarbeitenden zusammenhängt. Wir drückten unsere Dankbarkeit durch Sprache und kleine Anerkennungen aus.

6 Flexibilität & Anpassungsfähigkeit

Die Steuerungsgruppe und die Koordinatorin des Strategieprozesses trafen sich regelmäßig, um inhaltliche und prozessbezogene Entscheidungen zu fällen und erforderliche Anpassungen zu veranlassen. Wir waren für neue Entwicklungen immer offen.

7 Nachhaltige Verankerung

Bereits in der Arbeitsgruppen- und Projektphase definierten wir die nachhaltige Verankerung der entwickelten Maßnahmen als konkretes Aufgabenziel und sorgten dafür, dass ein geeigneter Rahmen dafür etabliert wird.

Wir setzen ein klares Zeichen über den hohen Stellenwert des Strategieprozesses für unseren Kreisverband:

Durch unsere positive und regelmäßige Kommunikation, aber auch durch die Bereitstellung von geeigneten Ressourcen für dessen Umsetzung. Wir gingen systematisch vor und luden alle Mitarbeitenden dazu ein, aktiv mitzumachen. Trotz des zu erwartenden hohen Aufwands waren wir uns über den enormen Nutzen durch eine neue Strategie bewusst und entschieden uns dafür, den Strategieprozess „richtig“ und konsequent umzusetzen. Unsere entschlossene Vorgehensweise bewährte sich und war ausschlaggebend für den Erfolg unseres Prozesses.

Ausblick

Mit dem Abschluss des Strategieprozesses wurde ein zukunftsweisender Meilenstein erreicht. Wir formulierten eine neue Strategie für unseren Kreisverband und setzten wichtige Ziele um. Unter Beteiligung zahlreicher Mitarbeitender sammelten wir zudem wertvolle Erfahrungen. Es steht uns aber noch viel Arbeit bevor.

Damit unsere Strategie erfolgreich bleibt, müssen alle Mitarbeitenden mit den neuen strategischen Grundsätzen vertraut sein, sie in ihren Arbeitsbereichen umsetzen und weiterentwickeln. Strategische Entwicklungen sind ein dynamischer Prozess und setzen eine kontinuierliche Anpassung und proaktives Weiterdenken voraus. In diesem Sinne ist jeder gefragt, mitzumachen!

In den kommenden Jahren werden wir von der Strategieumsetzung zu deren Konsolidierung, Weiterentwicklung und gezielter Vertiefung übergehen. Manche Maßnahmen werden in bestehenden Strukturen etabliert, andere in neue strategische Planungen überführt. Die Wirksamkeitsprüfung unserer Maßnahmen wird zur kontinuierlichen Aufgabe. Denn wir werden immer wieder mit neuen Herausforderungen konfrontiert werden und müssen stets in der Lage sein, flexibel und schnell darauf zu reagieren.

Der vorliegende Abschlussbericht verschafft einen Rückblick über die vergangenen Monaten der intensiven Strategiearbeit.

Nun geht es darum, nach vorne zu schauen, die angestoßenen Maßnahmen fortzuführen und die gewonnenen Erkenntnisse auch für künftige Entwicklungsprozesse gezielt zu nutzen.

i Bei weiteren Fragen rund um den Strategieprozess wenden Sie sich bitte an Karin Herrlinger (k.herrlinger@drk-goeppingen.de).

Impressum

Herausgeber und Redaktion: DRK-Kreisverband Göppingen e. V.

Bildnachweis: DRK-Kreisverband Göppingen e. V., Hedrich GmbH | Werbeagentur

Konzeption, Gestaltung und Produktion: Hedrich GmbH | Werbeagentur, Gerhart-Hauptmann-Straße 1, 73035 Göppingen

© DRK-Kreisverband Göppingen e. V. | Oktober 2025. Alle Rechte vorbehalten.



DRK-Kreisverband Göppingen e.V.

Eichertstraße 1
73035 Göppingen

Telefon 07161 6739-0
Telefax 07161 6739-50

