

DLRG Landesverband Nordrhein

Mission 2035

Wir gestalten heute die DLRG von morgen!

18.11.2025



1. Einleitung

Das Zukunftskonzept des DLRG Landesverbandes Nordrhein beschreibt den gemeinsamen Weg des Verbandes, um seine Strukturen, Prozesse und Angebote zukunftsfähig, digital und mitgliederorientiert zu gestalten. Es fasst die Ergebnisse der Strategie-Workshops vom 15. März und 5. April 2025 sowie der Vorstandsklausur mit World Café am 5. Juli 2025 zusammen und bildet die Grundlage für die strategische Weiterentwicklung bis 2035.

Der Prozess verdeutlicht: Die DLRG Nordrhein verfügt über ein starkes Fundament aus Engagement, Fachkompetenz und Zusammenhalt. Die Herausforderungen liegen in einer zunehmend komplexen Verbandsstruktur, steigenden administrativen Anforderungen und der Notwendigkeit, das Ehrenamt langfristig zu sichern. Das Zukunftskonzept zeigt auf, wie Haupt- und Ehrenamt ihre Kräfte bündeln können, um gemeinsam leistungsfähiger zu werden.

Vision 2035:

- **Wir reformieren unsere Strukturen** – schlank, digital und effizient für die Zukunft.
- **Wir stärken das Ehrenamt** mit Wertschätzung, Flexibilität und echter Unterstützung.
- **Wir schaffen ein Zentrallager** – zentral gesteuert, kosteneffizient und einsatzbereit auf Knopfdruck.

2. Strategische Leitidee – Warum Veränderung notwendig ist

Gesellschaftliche und technologische Veränderungen fordern neue Wege der Zusammenarbeit im Ehrenamt. Die Bindungskraft klassischer Strukturen nimmt ab, während Erwartungen an Service, Kommunikation und Wirksamkeit steigen. Gleichzeitig haben politische, wirtschaftliche und ökologische Entwicklungen (z. B. Klimawandel, Extremwetter, Bäderschließungen) direkte Auswirkungen auf die Arbeit der DLRG.

Der Landesverband Nordrhein steht damit vor drei zentralen Herausforderungen:

1. Komplexität reduzieren: Entscheidungswege vereinfachen, Zuständigkeiten klar definieren, Strukturen verschlanken.
2. Ressourcen sichern: Hauptamtliche und ehrenamtliche Kapazitäten gezielt ergänzen, Refinanzierung gewährleisten.
3. Zukunft gestalten: Digitalisierung, Kommunikation und Service als zentrale Treiber der Verbandsentwicklung verstehen.

Diese Veränderung ist notwendig, damit die DLRG Nordrhein auch künftig handlungsfähig bleibt – mit starker Jugend, verlässlichen Einsatzstrukturen und einer modernen Ausbildung, die Menschen für das Ehrenamt in der DLRG begeistert.

3. Mission 2035 – Was wir erreichen wollen

Das Zielbild für 2035 basiert auf sechs Leitsäulen, die als Grundpfeiler der zukünftigen Entwicklung definiert wurden:

- **Starkes Ehrenamt:**
Das Engagement wird sichtbar, anerkannt und erleichtert. Ehrenamtliche erhalten echte Unterstützung – z. B. durch Aufwandsentschädigungen, Anrechnung auf Arbeitszeit und moderne Arbeitsmittel. Der Landesverband entwickelt Programme zur Förderung von Nachwuchs, Frauen in Führungspositionen und zur Vereinbarkeit von Familie und Ehrenamt.
- **Starke Jugend:**
Die DLRG-Jugend ist Innovationsmotor und Zukunftsträger des Verbandes. Sie gestaltet aktiv Bildungs- und Beteiligungsprozesse, bringt neue Themen wie Nachhaltigkeit, Diversität und digitale Kommunikation ein und trägt dazu bei, den Verband gesellschaftlich relevant zu halten.
Ziel ist es, die Jugend in alle strategischen Entscheidungen einzubinden, ihre Projekte finanziell und strukturell zu unterstützen und eine dauerhafte Verbindung zwischen Jugend und Stammverband zu sichern.
- **Digitale Leistungsfähigkeit:**
Eine zentrale, moderne IT-Infrastruktur bildet das Rückgrat des Verbandes. Eine digitale Mitglieder-ID, einheitliche Datenhaltung und eine Plattform mit allen Dokumenten, Beschlüssen und Wissensinhalten sorgen für Transparenz und Effizienz.
- **Serviceorientierte Verwaltung:**
Der Landesverband übernimmt zentrale Verwaltungsaufgaben wie Buchhaltung, Mitgliederstatistik, Datenschutz und Arbeitsschutz. Die Gliederungen werden entlastet und können sich auf Ausbildung, Einsatz und Jugendarbeit konzentrieren.
- **Professionelle Ausbildung und Qualifizierung:**
Ein zentrales Ausbildungszentrum mit Lehrgangs- und Tagungshotel, Schwimmbad und Seminarräumen wird zum Herzstück der Aus- und Weiterbildung. Einheitliche Qualitätsstandards, hybride Lernformate und ein gemeinsames Referentennetzwerk sichern die hohe Ausbildungsqualität.
- **Einheitliches Auftreten und Kommunikation:**
Einheitliche Kleidung, klare Botschaften und abgestimmte Öffentlichkeitsarbeit stärken die Marke DLRG. Regelmäßige, bidirektionale Kommunikation über alle Kanäle sichert Transparenz, Beteiligung und Identifikation.

4. Entwicklungsprozess – Wie wir dahin kommen

Erster Strategie-Workshop (15. März 2025)

Unter der Moderation von Ulla Schnee wurden zunächst die Erwartungen und Zielbilder gesammelt. Im Mittelpunkt standen Fragen nach der Rolle des Landesverbands, der Zukunft des Ehrenamts und den Anforderungen an eine moderne Verwaltung. Ein zentrales Thema war auch die Rolle der DLRG-Jugend als eigenständige, aber eng verbundene Organisationseinheit.

Die Teilnehmenden betonten, dass die Jugend mit ihrer Dynamik, Kreativität und Kommunikationsstärke entscheidend dazu beitragen kann, neue Zielgruppen zu erreichen und den Verband langfristig zu erneuern.

Die SWOT-Analyse bildete die Grundlage:

- **Stärken (Strengths):**
Zusammenhalt, Fachkompetenz, Ehrenamt, Selbstfinanzierung, Bekanntheit und Loyalität.
- **Schwächen (Weaknesses):**
Fehlende Lobbyarbeit, Ressourcenmangel, Kommunikationsdefizite, Misstrauen zwischen Ebenen.
- **Chancen (Opportunities):**
Digitalisierung, Bevölkerungs- und Katastrophenschutz, Bündelung der Kräfte, Zusammenarbeit mit Politik und Behörden.
- **Risiken (Threats):**
Mitgliederrückgang, Kostendruck, Bäderschließungen, politische Ignoranz, Verlust an Reputation.

Daraus entstanden konkrete Visionen:

- Aufbau eines DLRG-Lehrgangs- und Tagungshotels in NRW.
- Entwicklung des Landesverbandes als Kompetenzzentrum für Wasserrettung und Bevölkerungsschutz.
- Einführung einer digitalen Mitglieder-ID und einer zentralen Plattform für Dokumente, Beschlüsse und Wissen.
- Schaffung einer zentralen Kleiderkammer, einheitlicher Standards und einer zentralen Verwaltung.
- Stärkere Einbindung von Frauen, Familienfreundlichkeit und Förderung des Ehrenamts durch Anerkennungssysteme.

Zweiter Strategie-Workshop (5. April 2025)

Der zweite Workshop diente der Konkretisierung und Clusterung der Themen. Der Landesverband wurde dabei als Haus mit drei Säulen beschrieben:

1. Seminar-Center
2. Geschäftsstelle
3. Fuhrpark und Materialverwaltung

Schwerpunkte der Diskussion waren:

- Verwaltung: Bündelung, Standardisierung und zentrale Services zur Entlastung der Gliederungen.
- Ehrenamt: Förderung durch gesetzliche Anreize (Rentenpunkte, Aufwandspauschalen).
- Prozesse: Einführung eines Handbuchs mit Standards und klaren Abläufen.
- Kommunikation: Aufbau einer Informationsplattform mit bidirektionaler Struktur.
- Infrastruktur: Planung eines zentralen Ausbildungszentrums mit Hotel, Schwimmbad, Lager und Seminarräumen.

Der Zeitplan:

- Mai 2025: Vorstellung auf der LV-Tagung.
- 2026: Erste Pilotmaßnahmen und Kommunikationsaufbau.
- 2027: Zentralisierung von Buchhaltung und Mitgliederverwaltung.
- 2028–29: Aufbau des zentralen Ressourcenzentrums.
- 2030–35: Umsetzung der physischen Infrastruktur.

World Café (5. Juli 2025)

In Kleingruppen wurden sechs Leitfragen diskutiert:

1. Wann endet der Prozess? – Wenn niemand mehr aktiv daran arbeitet; Meilensteine und Evaluationen sichern Fortschritt.
2. Wie sollen Ergebnisse genutzt werden? – Konstruktiv, wertschätzend, als Denkipulse und Grundlage für weitere Arbeit.
3. Welche Sorgen bestehen? – Mangelnde Wertschätzung, Ressourcenknappheit, fehlendes Feedback, Angst vor Veränderung.
4. Wer soll beteiligt werden? – Alle Mandatsträger und Gliederungen, inklusive Jugend, mit transparenter Kommunikation.
5. Wie bleibt Motivation erhalten? – Durch realistische Ziele, sichtbare Erfolge, hybride Beteiligungsformate und persönliche Relevanz.
6. Welche Ressourcen sind vorhanden? – Starkes Ehrenamt, Fachkompetenz, Material, Infrastruktur und Kameradschaft als Grundlage.

Besonders hervorgehoben wurde die Bedeutung der Jugend: Die Teilnehmenden waren sich einig, dass junge Mitglieder frühzeitig eingebunden werden müssen – nicht nur in Jugendprojekten, sondern in strategischen Entscheidungen des gesamten Landesverbandes.

Formate wie gemeinsame Kick-off-Veranstaltungen, Jugendvertreter in Arbeitsgruppen und eine stärkere Verknüpfung von Jugend- und Erwachsenenverband sollen künftig institutionalisiert werden.

Diese Diskussionen bestätigten den eingeschlagenen Kurs: Der Landesverband soll sich zu einem modernen, digital vernetzten Dienstleister entwickeln, der Ehrenamt und Hauptamt verbindet.

5. Zentrale Handlungsfelder und Maßnahmen

- Verwaltung und Digitalisierung
 - Aufbau einer Servicezentrale mit digitaler Plattform und IT-Support.
 - Vereinheitlichung von Verwaltungssoftware, Datenhaltung und Kommunikation.
 - Einführung klarer Rollen- und Aufgabenverteilungen.
- Ausbildung und Qualifizierung
 - Planung eines zentralen Lehrgangs- und Tagungshotels.
 - Entwicklung einheitlicher Curricula und Qualitätsstandards.
 - Förderung digitaler Lernformate und E-Learning-Angebote.
- Ehrenamt und Personalentwicklung
 - Förderung durch Anrechnung auf Arbeitszeit, Aufwandspauschalen und Rentenpunkte.
 - Ausbau hauptamtlicher Strukturen zur Entlastung ehrenamtlicher Führungskräfte.
 - Mentoring-Programme und Nachwuchsförderung.
- Jugend und Nachwuchsarbeit
 - Stärkere Einbindung der Jugend in Entscheidungs- und Strategieprozesse.
 - Förderung gemeinsamer Projekte zwischen Jugend und Stammverband.
 - Ausbau von Jugendbildungsmaßnahmen zu Themen wie Nachhaltigkeit, Inklusion und Digitalisierung.
 - Sicherstellung der finanziellen und strukturellen Unterstützung der DLRG-Jugend als Partner auf Augenhöhe.
- Kommunikation und Außenwirkung

- Einführung einer zentralen Kommunikationsstrategie.
- Ausbau der internen Kommunikationskanäle (Newsletter, Plattform, Liveblog).
- Einheitliches Corporate Design und gemeinsame Medienarbeit.
- Strukturen und Finanzierung
 - Anpassung der Satzung an die neuen Organisationsformen.
 - Sicherstellung der Finanzierung zentraler Einrichtungen und IT.
 - Prüfung der Bündelung von Einkauf und Beschaffung.

6. Nächste Schritte und Umsetzung

1. Präsentation und Beschlussfassung auf der Landesverbandstagung (Mai 2025).
2. Bildung von Projektgruppen je Handlungsfeld bis Herbst 2025.
3. Umsetzung erster Quick Wins: zentrale Mitgliederverwaltung und Kommunikationsplattform.
4. Aufbau des Ausbildungszentrums ab 2027.
5. Evaluation und Fortschreibung des Konzeptpapiers alle zwei Jahre.

7. Fazit und Verstetigung

Das Zukunftskonzept DLRG Nordrhein ist ein lebendes Dokument. Es bündelt die Erfahrungen, Ideen und Perspektiven vieler Engagierter und bildet den Rahmen für strategische Entscheidungen der kommenden Jahre.

Die Jugend ist dabei nicht nur Zukunft, sondern aktiver Teil der Gegenwart. Ihre Perspektiven, Ideen und Werte sind unverzichtbar, um die DLRG Nordrhein als lernende, offene und generationenübergreifende Organisation zu gestalten.

Die Grundlage des Erfolgs ist das gemeinsame Verständnis, dass Haupt- und Ehrenamt, Jugend und Erfahrung, Gliederungen und Landesverband an einem Ziel arbeiten:

Eine starke, moderne und handlungsfähige DLRG Nordrhein, die Menschen begeistert und Leben rettet.