

7 Schritte für kommunale Transformation

quartier.life | Version 1.0 | Oktober 2026

Annes Welt – Bausteine für Sorgende Gemeinschaften

Annes Welt unterstützt Menschen dabei, Sorgende Gemeinschaften in Quartieren und Kommunen zu gestalten. Annes Welt verbindet die Novelle „Die Quartiersfrau“ mit praxisnahem Wissen, Praxisbeispielen und Angeboten, einer Online-Schulung, dem KI-Coach Anne sowie einer digitalen Quartiers-Plattform.

Das vorliegende Dokument ist Teil dieser Wissenswelt und bietet Anregungen und Hilfestellungen für die Arbeit vor Ort.

Entdecke alle Bausteine auf quartier.life

1. Orientierung – Worum geht es?

Der Aufbau einer **Sorgenden Gemeinschaft** ist kein einzelnes Projekt. Er ist ein **langfristiges Zielbild** für die **Entwicklung eines Sozialraums** – eines **Quartiers**, eines Dorfes oder einer Kommune.

Um dieses Zielbild für die praktische Arbeit zu strukturieren, unterscheiden wir sieben Themenfelder: **Familie, Generationen & Lebensgemeinschaften; Digitalisierung; Inklusion, Integration & Vielfalt; Pflege & Gesundheit; Wohnen, Mobilität & Klima; Wirtschaft & Nahversorgung** sowie **Beteiligung, Engagement & Teilhabe**. Gemeinsam bilden sie die wesentlichen Bereiche ab, in denen sich Lebensqualität, Teilhabe und gegenseitige Sorge vor Ort gestalten lassen.

Innerhalb dieser Themenfelder entstehen konkrete Entwicklungsaufgaben. Im Themenfeld Pflege & Gesundheit kann dies beispielsweise der Aufbau einer demenzfreundlichen Kommune sein. Im Bereich Digitalisierung kann es darum gehen, ältere Menschen beim Erwerb digitaler Kompetenzen zu unterstützen oder eine digitale Quartiersplattform aufzubauen. Im Themenfeld Beteiligung, Engagement & Teilhabe können neue Formen der Nachbarschaftshilfe oder der Engagementförderung entwickelt werden.

Unabhängig vom jeweiligen Thema stellt sich dabei immer wieder dieselbe praktische Frage: **Wie gehen wir vor?**

Wer sollte beteiligt werden? Was wissen wir über die Ausgangssituation? Wie entsteht ein gemeinsames Ziel? Welche Strukturen brauchen wir? Wann beginnen wir mit konkreten Maßnahmen? Und woran erkennen wir später, ob sich tatsächlich etwas verändert hat?

Genau hier setzt das **7-Schritte-Modell für kommunale Transformation** an. Es standardisiert nicht die Inhalte oder Lösungen, sondern den Weg ihrer Entwicklung. Akteure müssen deshalb nicht bei jedem neuen Thema erneut überlegen, wie ein solcher Prozess aufgebaut werden kann. Sie können auf eine wiederkehrende Arbeitslogik zurückgreifen:

Haltung → Analyse → Koalition → Strategie → Struktur → Maßnahmen → Wirkung

Die Themen können sehr unterschiedlich sein. Der Weg, auf dem aus einer Herausforderung eine tragfähige kommunale Lösung entsteht, folgt jedoch häufig einer vergleichbaren Logik. Das 7-Schritte-Modell macht diese Logik sichtbar und für unterschiedliche Themen nutzbar.

Leitsatz

Nicht jede Lösung lässt sich übertragen. Ein gutes Vorgehen schon.

2. Das Wichtigste

Wer sich dem Thema neu nähert, sollte zunächst die folgenden Kernaussagen im Blick behalten:

- **Die sieben Themenfelder beschreiben, was wir entwickeln wollen.**
Sie strukturieren die inhaltlichen Schwerpunkte auf dem Weg zu einer Sorgenden Gemeinschaft – von Familie und Generationen über Digitalisierung und Gesundheit bis zu Beteiligung und Engagement.
- **Die sieben Schritte beschreiben, wie wir diese Themen entwickeln.**
Sie geben für unterschiedliche kommunale Aufgaben eine gemeinsame Vorgehenslogik vor und verhindern, dass jeder Entwicklungsprozess bei null beginnen muss.
- **Das Modell folgt einer klaren Logik.**
Haltung → Analyse → Koalition → Strategie → Struktur → Maßnahmen → Wirkung.
Jeder Schritt beantwortet eine andere zentrale Frage des Entwicklungsprozesses.
- **Die sieben Schritte sind idealtypisch**
In der Praxis verlaufen Entwicklungsprozesse selten vollständig linear. Schritte können sich überschneiden, parallel stattfinden oder Rücksprünge erforderlich machen.
- **Kein Schritt sollte vernachlässigt werden**
Wer beispielsweise Maßnahmen startet, ohne die Ausgangslage zu verstehen oder die relevanten Akteure einzubeziehen, riskiert Lösungen, die am tatsächlichen Bedarf vorbeigehen.
- **Das Modell standardisiert den Prozess, nicht die Lösung.**
Eine demenzfreundliche Kommune braucht andere Maßnahmen als eine digitale Quartiersplattform oder ein Nachbarschaftsnetzwerk. Die grundlegenden Fragen guter Entwicklung bleiben dennoch vergleichbar.
- **Das 7-Schritte-Modell schafft eine gemeinsame Arbeitslogik.**
Es gibt Verwaltung, Politik, Zivilgesellschaft und weiteren Beteiligten Orientierung, macht Entwicklungsprozesse nachvollziehbar und ermöglicht es, Erfahrungen aus einem Themenfeld auf andere Aufgaben zu übertragen.

3. Die Grundlagen

Das 7-Schritte-Modell folgt der Logik

Haltung → Analyse → Koalition → Strategie → Struktur → Maßnahmen → Wirkung.

Diese Reihenfolge ist idealtypisch. In realen Transformationsprozessen laufen mehrere Ebenen parallel. Neue Informationen können eine Zielarchitektur verändern, ein konkretes Projekt kann neue Partner gewinnen, und eine Förderchance kann dazu führen, dass eine Maßnahme früher startet als ursprünglich vorgesehen.

Gerade deshalb ist der Unterschied zwischen einem starren Stufenplan und einem Orientierungsmodell wichtig. Das Modell soll nicht Prozesse verlangsamen, bis jeder Schritt vollständig abgeschlossen ist. Es soll verhindern, dass wesentliche Fragen übersehen werden. Kommunen und Quartiersentwickler können damit regelmäßig prüfen: Haben wir eine gemeinsame Haltung? Kennen wir unseren

Sozialraum? Sind die richtigen Akteure beteiligt? Wissen wir, wohin wir wollen? Sind wir handlungsfähig? Wird Veränderung im Alltag sichtbar? Und lernen wir systematisch aus dem, was wir tun?

Das Modell in einer Übersicht

Schritt	Leitfrage	Kernaufgabe	Ergebnis
1 Haltung klären	Wofür stehen wir?	Normative Grundlage und gemeinsames Verständnis	Leitbild und Rückendeckung
2 Sozialraum analysieren	Was ist wirklich los?	Bedarfe, Ressourcen und Lücken verstehen	Gemeinsames Lagebild
3 Schlüsselakteure gewinnen	Wer muss Verantwortung teilen?	Vertrauen und Koalition aufbauen	Tragfähiges Netzwerk
4 Zielarchitektur entwickeln	Was soll sich verändern?	Wirkungsziele und Prioritäten definieren	Gemeinsame Richtung
5 Strukturen schaffen	Wie werden wir handlungsfähig?	Koordination, Rollen und Finanzierung sichern	Verlässliche Arbeitsfähigkeit
6 Maßnahmen umsetzen	Wo wird Veränderung sichtbar?	Konkrete Angebote und Projekte realisieren	Erlebbare Wirkung
7 Verstetigen und lernen	Wie bleibt es wirksam?	Wirkung prüfen, Wissen sichern, anpassen	Nachhaltige Entwicklung

4. Der Praxisansatz

Nachfolgend werden die sieben Schritte mit ihren Zielen, dem konkreten Vorgehen sowie wichtigen Erfolgsfaktoren und typischen Fehlern erläutert.

Schritt 1: Haltung klären

Ziel: Ein gemeinsames Verständnis davon schaffen, warum die Entwicklung notwendig ist, welches Verständnis von Gemeinschaft und Verantwortung ihr zugrunde liegt und welche Werte das gemeinsame Handeln leiten.

Vorgehen

1. Zentrale Begriffe klären
2. Gemeinsames Leitbild formulieren
3. Gemeinsame Werte abstimmen
4. Politische Rückendeckung sichern
5. Relevante Akteure als Botschafter gewinnen
6. Erwartungen transparent machen

7. Selbstverständnis der beteiligten Organisationen und Akteure reflektieren

Erfolgsfaktoren

- Gemeinsame Sprache für das Vorhaben entwickeln
- Werte so konkret formulieren, dass sie Entscheidungen leiten können
- Haltung nicht nur formulieren, sondern im Handeln sichtbar machen
- Frühzeitig offen über unterschiedliche Vorstellungen sprechen
- Zentrale Akteure persönlich einbeziehen
- Politische und organisatorische Unterstützung verbindlich sichern
- Werte und Haltung regelmäßig überprüfen und gemeinsam weiterentwickeln

Typische Fehler

- Begriffe verwenden, ohne sie gemeinsam zu klären
- Ein Leitbild ausschließlich am Schreibtisch entwickeln
- Zustimmung mit echter Überzeugung verwechseln
- Unterschiedliche Interessen und Erwartungen nicht offen ansprechen
- Haltung nur als Präambel formulieren, ohne Konsequenzen für das Handeln abzuleiten
- Zu schnell mit Maßnahmen beginnen
- Davon ausgehen, dass dieser Schritt irgendwann endgültig abgeschlossen ist

Praxistipp: Beginnen Sie nicht mit der Frage „Was wollen wir tun?“, sondern mit „**Wofür wollen wir gemeinsam stehen?**“ Wenn diese Frage nicht geklärt ist, entstehen später leicht Konflikte über Ziele, Rollen und Prioritäten. Eine gemeinsam getragene Haltung ist deshalb kein theoretischer Auftakt, sondern die Grundlage für alle weiteren Schritte.

Schritt 2: Sozialraum analysieren

Ziel: Ein gemeinsames und möglichst realistisches Bild davon entwickeln, wie die Situation vor Ort tatsächlich aussieht, welche Bedarfe und Bedürfnisse sowie Ressourcen vorhanden sind und wo konkreter Handlungsbedarf besteht.

Vorgehen

1. Vorhandene Daten und Statistiken auswerten
2. Bestehende Angebote und Strukturen erfassen
3. Relevante Akteure und Netzwerke identifizieren
4. Bedarfe unterschiedlicher Bevölkerungs-/und Zielgruppen ermitteln
5. Ressourcen und Potenziale im Sozialraum sichtbar machen
6. Erfahrungen und Perspektiven der Menschen vor Ort einbeziehen
7. Stärken, Lücken und zentrale Handlungsbedarfe herausarbeiten

Erfolgsfaktoren

- Quantitative Daten mit qualitativen Erkenntnissen verbinden
- Nicht nur Defizite, sondern auch vorhandene Ressourcen betrachten
- Menschen aus unterschiedlichen Lebenslagen einbeziehen
- Vorhandenes Wissen lokaler Akteure konsequent nutzen
- Den Sozialraum aus Sicht seiner Bewohnerinnen und Bewohner betrachten
- Analyse auf die konkrete Fragestellung konzentrieren
- Ergebnisse verständlich aufbereiten und gemeinsam bewerten

Typische Fehler

- Sich ausschließlich auf Statistiken verlassen
- Nur Defizite und Probleme erfassen
- Bestehende Angebote und Ressourcen übersehen
- Vor allem diejenigen befragen, die ohnehin bereits beteiligt sind
- Daten sammeln, ohne daraus Handlungsbedarfe abzuleiten
- Die Analyse zu umfangreich und damit handlungshemmend gestalten
- Bereits vor der Analyse eine vermeintlich passende Lösung festlegen

Praxistipp: Analysieren Sie nicht länger als notwendig – aber gründlich genug, um nicht an den tatsächlichen Bedarfen vorbeizuplanen. Eine gute Sozialraumanalyse muss nicht jede Frage beantworten. Sie sollte vor allem sichtbar machen, was bereits vorhanden ist, was den Menschen fehlt und wo die größten Potenziale für Veränderung liegen. Erst wenn die Ausgangslage verstanden ist, lohnt es sich, über konkrete Lösungen nachzudenken.

Schritt 3: Schlüsselakteure gewinnen

Ziel: Die Organisationen und Menschen gewinnen, die für die weitere Entwicklung Wissen, Einfluss, Ressourcen oder Zugang zu wichtigen Zielgruppen einbringen und bereit sind, Verantwortung für den gemeinsamen Prozess zu übernehmen.

Vorgehen

1. Relevante Akteure systematisch identifizieren
2. Einfluss, Interessen und mögliche Beiträge der Akteure einschätzen
3. Bestehende Netzwerke und Kooperationen berücksichtigen
4. Schlüsselakteure frühzeitig persönlich ansprechen
5. Nutzen und Ziel des gemeinsamen Vorhabens verständlich vermitteln
6. Rollen, Erwartungen und mögliche Beiträge klären
7. Eine tragfähige, verbindliche Koalition für den weiteren Prozess aufbauen

Erfolgsfaktoren

- Unterschiedliche Perspektiven und Interessen zusammenbringen
- Formelle und informelle Schlüsselpersonen gleichermaßen berücksichtigen
- Persönliche Ansprache vor allgemeinen Einladungen bevorzugen
- Den konkreten Nutzen einer Beteiligung deutlich machen
- Von Beginn an echte Mitgestaltung ermöglichen
- Verbindlichkeit schaffen, ohne Engagement zu überfordern
- Vertrauen durch Transparenz und verlässliche Kommunikation aufbauen

Typische Fehler

- Nur die ohnehin bekannten Akteure einbeziehen
- Einfluss ausschließlich mit Amt oder Funktion gleichsetzen
- Wichtige kritische Stimmen bewusst außen vor lassen
- Akteure erst einbeziehen, wenn wesentliche Entscheidungen bereits getroffen wurden
- Beteiligung erwarten, ohne den möglichen Nutzen deutlich zu machen
- Rollen und Erwartungen nicht ausreichend klären
- Eine große Teilnehmendenzahl mit einer tragfähigen Koalition verwechseln

Praxistipp: Suchen Sie nicht nur nach Menschen, die zustimmen, sondern nach Menschen, die etwas bewegen können und wollen. Eine kleine Gruppe engagierter Schlüsselakteure mit unterschiedlichen Perspektiven ist für den Start häufig wertvoller als ein großer Kreis unverbindlich Beteiligter. Entscheidend ist, dass aus Beteiligten nach und nach Mitverantwortliche werden.

Schritt 4: Zielarchitektur entwickeln

Ziel: Ein gemeinsames und konkretes Bild davon entwickeln, **was erreicht werden soll**, welche Handlungsfelder dafür entscheidend sind und wie die angestrebte Veränderung im Sozialraum künftig aussehen soll.

Vorgehen

1. Erkenntnisse aus der Sozialraumanalyse gemeinsam bewerten
2. Zentrale Herausforderungen und Entwicklungschancen priorisieren
3. Übergeordnetes Ziel für das Thema formulieren
4. Konkrete Teilziele und Handlungsfelder ableiten
5. Unterschiedliche Perspektiven der Schlüsselakteure zusammenführen
6. Gewünschte Wirkungen und Zielzustände beschreiben
7. Zielarchitektur gemeinsam abstimmen und verbindlich festhalten

Erfolgsfaktoren

- Ziele aus den tatsächlichen Bedarfen des Sozialraums ableiten
- Betroffene und relevante Akteure an der Zielfindung beteiligen
- Wenige klare Prioritäten statt einer Vielzahl von Zielen setzen
- Ziele konkret, verständlich und realistisch formulieren
- Zwischen übergeordnetem Ziel, Teilzielen und Maßnahmen unterscheiden
- Gewünschte Wirkungen von Beginn an mitdenken
- Genügend Offenheit für spätere Anpassungen bewahren

Typische Fehler

- Bereits vorhandene Maßnahmen zu nachträglichen Zielen erklären
- Möglichst viele Wünsche in die Zielarchitektur aufnehmen
- Ziele zu allgemein oder unverbindlich formulieren
- Ziele ausschließlich aus Sicht einzelner Organisationen entwickeln
- Unterschiedliche Interessen nicht sichtbar machen und aushandeln
- Ziele mit konkreten Maßnahmen verwechseln
- Die Zielarchitektur als unveränderlichen Plan verstehen

Praxistipp: Beschreiben Sie zunächst den Zustand, den Sie erreichen möchten – und noch nicht die Maßnahmen, mit denen Sie dorthin gelangen wollen. Die Frage „Wie soll es in einigen Jahren bei uns aussehen?“ öffnet den Blick für unterschiedliche Lösungswege. Eine gute Zielarchitektur gibt eine klare Richtung vor, ohne den weiteren Entwicklungsprozess vorschnell auf einzelne Maßnahmen festzulegen.

Schritt 5: Strukturen schaffen

Ziel: Verlässliche organisatorische Voraussetzungen schaffen, damit Verantwortung übernommen, Zusammenarbeit koordiniert und die vereinbarten Ziele dauerhaft verfolgt werden können.

Vorgehen

1. Notwendige Rollen und Verantwortlichkeiten definieren
2. Eine zentrale Koordination festlegen
3. Arbeits- und Entscheidungsstrukturen vereinbaren
4. Aufgaben zwischen den beteiligten Akteuren sinnvoll verteilen
5. Kommunikations- und Abstimmungswege festlegen
6. Erforderliche personelle, finanzielle und räumliche Ressourcen klären
7. Strukturen verbindlich vereinbaren und organisatorisch verankern

Erfolgsfaktoren

- Verantwortlichkeiten eindeutig und nachvollziehbar festlegen
- Eine verlässliche Koordination sicherstellen
- Bestehende Strukturen nutzen, bevor neue geschaffen werden
- Aufgaben auf mehrere Schultern verteilen
- Entscheidungswege möglichst einfach und transparent halten
- Hauptamt, Ehrenamt und weitere Partner sinnvoll miteinander verbinden
- Strukturen so gestalten, dass sie auch bei personellen Veränderungen Bestand haben

Typische Fehler

- Verantwortung bei einzelnen besonders engagierten Personen konzentrieren
- Aufgaben verteilen, ohne Zuständigkeiten verbindlich zu klären
- Neue Gremien schaffen, obwohl bestehende Strukturen genutzt werden könnten
- Koordination als zusätzliche Aufgabe „nebenbei“ organisieren
- Abstimmungs- und Entscheidungswege unnötig kompliziert gestalten
- Ressourcenbedarf unterschätzen
- Strukturen aufbauen, die nur während einer Förderperiode funktionieren

Praxistipp: Schaffen Sie nur so viel Struktur wie nötig – aber so viel Verbindlichkeit wie erforderlich. Nicht jedes Vorhaben braucht ein neues Gremium oder eine eigene Organisation. Es braucht jedoch immer Klarheit darüber, wer koordiniert, wer entscheidet, wer welche Aufgabe übernimmt und wie die Zusammenarbeit auch langfristig gesichert wird.

Schritt 6: Maßnahmen umsetzen

Ziel: Die gemeinsam entwickelten Ziele in **konkrete, sichtbare und wirksame Aktivitäten** übersetzen und dabei frühzeitig praktische Erfahrungen für die weitere Entwicklung sammeln.

Vorgehen

1. Geeignete Maßnahmen aus den vereinbarten Zielen ableiten
2. Maßnahmen nach Nutzen, Dringlichkeit und Umsetzbarkeit priorisieren
3. Verantwortlichkeiten und konkrete Aufgaben festlegen
4. Ressourcen, Finanzierung und Zeitrahmen klären
5. Zielgruppen und relevante Partner aktiv einbeziehen
6. Mit überschaubaren Maßnahmen beginnen und Erfahrungen sammeln
7. Umsetzung regelmäßig überprüfen und bei Bedarf anpassen

Erfolgsfaktoren

- Maßnahmen konsequent aus der Zielarchitektur ableiten
- Gute Praxisbeispiele und vorhandene Angebote analysieren und berücksichtigen

- Mit wenigen, gut umsetzbaren Vorhaben starten
- Verantwortlichkeiten und Termine verbindlich vereinbaren
- Betroffene möglichst zu Mitgestaltenden machen
- Erste Erfolge sichtbar machen und kommunizieren
- Erfahrungen aus der Umsetzung für die Weiterentwicklung nutzen

Typische Fehler

- Möglichst viele Maßnahmen gleichzeitig beginnen
- Maßnahmen umsetzen, nur weil dafür Fördermittel verfügbar sind
- Einzelne Aktionen mit nachhaltiger Veränderung verwechseln
- Verantwortlichkeiten und Ressourcen nicht ausreichend klären
- Zielgruppen erst bei der Umsetzung einbeziehen
- An Maßnahmen festhalten, obwohl sie nicht die gewünschte Wirkung entfalten
- Nach ersten Erfolgen die langfristige Weiterentwicklung aus dem Blick verlieren

Praxistipp: Beginnen Sie lieber mit wenigen Maßnahmen, die sichtbar etwas verändern, als mit einem umfangreichen Maßnahmenkatalog, der kaum umgesetzt werden kann. Gute Transformation entsteht nicht durch die Anzahl der Projekte. Entscheidend ist, dass Maßnahmen auf die vereinbarten Ziele einzahlen, tatsächlich umgesetzt werden und die dabei gewonnenen Erfahrungen für die nächsten Schritte genutzt werden.

Schritt 7: Verstetigen und lernen

Ziel: Erfolgreiche Ansätze dauerhaft im Sozialraum verankern, ihre Wirkung regelmäßig überprüfen und aus den gewonnenen Erfahrungen die weitere Entwicklung ableiten.

Vorgehen

1. Ergebnisse und Wirkungen regelmäßig überprüfen
2. Erfahrungen aus der Umsetzung systematisch auswerten
3. Erfolgreiche Maßnahmen dauerhaft verankern
4. Finanzierung und Ressourcen langfristig sichern
5. Verantwortlichkeiten über Projektlaufzeiten hinaus festlegen
6. Strukturen und Maßnahmen bei veränderten Bedarfen weiterentwickeln
7. Erfolge und Erkenntnisse dokumentieren und auf weitere Themen übertragen

Erfolgsfaktoren

- Verstetigung von Beginn an mitdenken
- Wirkung statt ausschließlich Aktivitäten betrachten
- Dauerhafte Verantwortung verbindlich festlegen
- Finanzierung auf mehrere Grundlagen stellen
- Erfolgreiche Strukturen in bestehende z.B. kommunale Prozesse integrieren
- Veränderungen im Sozialraum kontinuierlich beobachten
- Lernen und Weiterentwicklung als dauerhafte Aufgabe verstehen

Typische Fehler

- Verstetigung erst kurz vor Ende einer Förderung thematisieren
- Erfolg ausschließlich an Teilnehmerzahlen oder durchgeführten Aktivitäten messen
- Dauerhafte Finanzierung ungeklärt lassen

- Verantwortlichkeiten weiterhin an einzelne engagierte Personen binden
- Erfolgreiche Projekte nicht in bestehende Strukturen überführen
- An Maßnahmen festhalten, obwohl sich Bedarfe verändert haben
- Den Prozess nach Erreichen erster Ziele als abgeschlossen betrachten

Praxistipp: Denken Sie das Ende eines Projektes bereits an seinem Anfang mit – besser noch, planen sie vom Ende her den Prozess. Eine Maßnahme ist nicht nachhaltig, weil sie erfolgreich durchgeführt wurde, sondern wenn ihre Wirkung auch danach Bestand hat. Verstetigung bedeutet deshalb mehr als dauerhafte Finanzierung: Verantwortung, Strukturen, Wissen und erfolgreiche Ansätze müssen so verankert werden, dass sie unabhängig von einzelnen Personen oder Förderperioden weitergetragen und bei Bedarf weiterentwickelt werden können.

5. Erfolgsfaktoren und Stolpersteine

Unabhängig von den einzelnen Schritten lassen sich einige Faktoren erkennen, die für den Erfolg des gesamten Entwicklungsprozesses besonders relevant sind. Die folgende Übersicht fasst die wichtigsten Erfolgsfaktoren und Stolpersteine zusammen.

Erfolgsfaktoren	Stolpersteine
Gemeinsame Haltung – ein geteiltes Verständnis von Ziel, Verantwortung und Zusammenarbeit	Aktionismus – mit Maßnahmen beginnen, bevor Ziel und Ausgangslage ausreichend geklärt sind
Kenntnis des Sozialraums – Bedarfe, Ressourcen und vorhandene Strukturen kennen	Lösungen vor der Analyse – bereits wissen wollen, was gebraucht wird, bevor die Situation verstanden ist
Starke Schlüsselakteure – relevante Menschen und Organisationen frühzeitig gewinnen	Beteiligung ohne Verbindlichkeit – viele Menschen einladen, aber Verantwortung nicht klären
Klare Ziele – eine verständliche Zielarchitektur mit wenigen Prioritäten entwickeln	Projektdenken – einzelne Aktivitäten mit nachhaltiger Entwicklung verwechseln
Verlässliche Verantwortung – Koordination, Rollen und Entscheidungswege verbindlich regeln	Abhängigkeit von Einzelpersonen – Wissen, Kontakte und Verantwortung bei wenigen Engagierten konzentrieren
Konsequente Umsetzung – mit realistischen Maßnahmen beginnen, Erfahrungen sammeln und nachsteuern	Förderlogik statt Zielorientierung – Maßnahmen danach auswählen, wofür gerade Geld verfügbar ist
Lernen und Verstetigen – Wirkung beobachten, Erfahrungen nutzen und erfolgreiche Ansätze dauerhaft verankern	Zu frühes Zufriedensein – erste Erfolge mit einer dauerhaft gelungenen Transformation gleichsetzen

6. Arbeitshilfen

Für jeden der sieben Schritte stehen Methoden und Arbeitshilfen zur Verfügung, die den Entwicklungsprozess strukturieren und die praktische Umsetzung erleichtern. Welche davon geeignet sind, hängt vom Thema, vom Sozialraum und vom Stand des jeweiligen Prozesses ab. Die folgende Übersicht bietet eine erste Orientierung.

Schritt	Geeignete Arbeitshilfen
1. Haltung klären	Leitbild-Workshop, Zukunftswerkstatt, Leitfragen zur gemeinsamen Haltung
2. Sozialraum analysieren	Sozialraumanalyse, Akteurs- und Angebotslandkarte, Befragung/Interviews, Stärken-Schwächen-Analyse
3. Schlüsselakteure gewinnen	Stakeholder-Analyse, Akteurslandkarte, Gesprächsleitfaden für Schlüsselakteure

Schritt	Geeignete Arbeitshilfen
4. Zielarchitektur entwickeln	Zukunftswerkstatt, Zielbild-Workshop, Wirkungslogik, Ziel- und Maßnahmenmatrix
5. Strukturen schaffen	Rollen- und Verantwortungsmatrix, Netzwerkstruktur, Aufgabenmatrix, Kooperationsvereinbarung
6. Maßnahmen umsetzen	Maßnahmensteckbrief, Priorisierungsmatrix, Projektplan, Umsetzungs-Board
7. Verstetigen und lernen	Evaluationsbogen, Transfer- und Finanzierungsplan

7. Fragen zur Reflexion

Die folgenden Fragen helfen Ihnen dabei, die sieben Schritte auf Ihr eigenes Vorhaben zu übertragen. Sie müssen nicht alle Fragen sofort beantworten können. Unklare Antworten können gerade ein Hinweis darauf sein, welcher Schritt im eigenen Entwicklungsprozess noch mehr Aufmerksamkeit benötigt.

Zu Schritt 1 - Haltung klären

- Haben wir ein gemeinsames Verständnis davon, warum wir dieses Thema entwickeln wollen?
- Ist geklärt, welche Werte und welches Verständnis von Gemeinschaft und Verantwortung uns dabei leiten?
- Wird diese Haltung von den entscheidenden Akteuren tatsächlich getragen – oder lediglich formal unterstützt?

Zu Schritt 2 - Sozialraum analysieren

- Wissen wir ausreichend, wie die Situation vor Ort tatsächlich aussieht?
- Kennen wir neben den Bedarfen und Bedürfnissen auch die vorhandenen Ressourcen, Angebote und Potenziale?
- Haben wir die Menschen gefragt, um die es geht – oder glauben wir bereits zu wissen, was sie brauchen?

Zu Schritt 3 - Schlüsselakteure gewinnen

- Haben wir die Menschen und Organisationen identifiziert, die für die Entwicklung wirklich wichtig sind?
- Fehlen Akteure, die andere Perspektiven, Zugänge oder Ressourcen einbringen könnten?
- Sind aus Beteiligten bereits Menschen geworden, die bereit sind, Verantwortung zu übernehmen?

Zu Schritt 4 - Zielarchitektur entwickeln

- Können wir verständlich beschreiben, was sich durch unser Vorhaben verändern soll?
- Haben wir klare Prioritäten gesetzt oder versuchen wir, zu viele Ziele gleichzeitig zu verfolgen?
- Unterscheiden wir konsequent zwischen Zielen, gewünschten Wirkungen und konkreten Maßnahmen?

Zu Schritt 5 - Strukturen schaffen

- Ist eindeutig geklärt, wer koordiniert, entscheidet und Verantwortung übernimmt?

- Sind unsere Strukturen einfach genug, um im Alltag tatsächlich zu funktionieren?
- Würde der Prozess weiterlaufen, wenn einzelne besonders engagierte Personen morgen nicht mehr zur Verfügung stünden?

Zu Schritt 6 - Maßnahmen umsetzen

- Zahlen unsere Maßnahmen erkennbar auf die vereinbarten Ziele ein?
- Konzentrieren wir uns auf wenige wirksame Maßnahmen oder verzetteln wir uns in zu vielen Aktivitäten?
- Überprüfen wir während der Umsetzung, was funktioniert – und verändern wir gegebenenfalls unseren Weg?

Zu Schritt 7 - Verstetigen und lernen

- Wissen wir, woran wir erkennen können, ob tatsächlich eine Veränderung erreicht wurde?
- Sind Verantwortung, Finanzierung und notwendige Strukturen langfristig gesichert?
- Nutzen wir unsere Erfahrungen, um erfolgreiche Ansätze weiterzuentwickeln und auf andere Themen zu übertragen?

Reflexion bedeutet nicht, auf jede Frage bereits eine Antwort zu haben. Entscheidend ist zu erkennen, welche Fragen als Nächstes beantwortet werden müssen.

8. Ein letzter persönlicher Impuls von Anne

Kommunale Entwicklung braucht einen Plan – aber sie hält sich selten an ihn. Das habe ich in Neulausitz ebenso erlebt wie im Austausch mit Menschen aus anderen Kommunen. Manchmal entsteht eine gute Idee früher als vorgesehen, manchmal fehlt plötzlich ein wichtiger Partner, und manchmal zeigt erst die Umsetzung, dass eine vermeintlich gute Lösung nicht zum Ort passt. Die sieben Schritte sollen deshalb kein Korsett sein, sondern Orientierung geben. Entscheidend ist für mich, keinen wichtigen Schritt auszulassen und gleichzeitig offen genug zu bleiben, den eigenen Weg immer wieder anzupassen. Gute Entwicklung entsteht nicht dadurch, dass wir ein Modell perfekt abarbeiten, sondern indem wir aufmerksam beobachten, gemeinsam lernen und Verantwortung übernehmen. Vielleicht liegt genau darin die Stärke eines guten Vorgehens: Es zeigt uns die Richtung, ohne uns vorzuschreiben, welchen Weg wir gehen müssen.

Mit Anne weiterarbeiten

Sie möchten eine Sorgende Gemeinschaft in Ihrem Sozialraum gestalten? Sie suchen eine individuelle Beratung, die Ihre konkrete Ausgangslage berücksichtigt?

Unser KI-Coach Anne unterstützt Sie bei Ihrem Vorhaben. Anne bündelt das für Ihr Vorhaben relevante Wissen zu politischen Rahmenbedingungen, Förderprogrammen, guten Praxisbeispielen, Methoden und Werkzeugen – und begleitet Sie und Ihr Quartier Schritt für Schritt bei der Entwicklung passender Lösungen.