



Frieder Unselt/ DRK

## Digitalstrategie und digitale Personalentwicklung

Die Kompetenzzentren Digitalisierung im DRK setzen diverse Projekte zur Entwicklung und Implementierung von Digitalstrategien und Personalentwicklungsstrategien und -maßnahmen um. Der Mensch steht dabei im Mittelpunkt unseres Handelns. Gemeinsam mit DRK-Gliederungen entwickeln wir eine passende und nutzbare Digitalstrategie und unterstützen dabei, das Potential digitaler Anwendungen für die bedarfsgerechte und effektive Förderung der Beschäftigten zu nutzen.

### Entwicklung einer Digitalstrategie für DRK-Gliederungen

Ausgangslage

Warum setzen wir dieses Projekt um?



Susanne Bruch/ DRK

Kick Off Workshop, KV Rosenheim Februar 2020

Digitalisierung betrifft alle Lebens- und Arbeitsbereiche und bringt Chancen sowie neue Herausforderungen mit sich. Arbeitsbedingungen und -prozesse verändern sich. Es ergeben sich neue Möglichkeiten, Zielgruppen zu erreichen – oder auch die Gefahr, sie auszuschließen.

Wenn wir als DRK gesellschaftliche Veränderungen, soziale Entwicklungen und den sozialen Zusammenhalt fördern wollen, **muss eine Auseinandersetzung mit der Digitalisierung erfolgen**. Die Frage ist nicht, ob wir Digitalisierung brauchen, sondern welche der vielen Potenziale wir davon nutzen wollen und können. Nur über diese gezielte Auseinandersetzung können wir erst die Beschaffenheit dieser neuen Entwicklungen verstehen und vor allem auch, welche Auswirkungen diese auf unseren Verband haben – unsere Organisation und Arbeitsweisen, unsere Klientinnen und Klienten sowie unsere Ehrenamtlichen.

**Kommentiert [MW1]:** Get the conversation going by adding comments and using Share (above) to send a link to this doc. It's free! No subscription or sign-in necessary.

Durch die Auseinandersetzung mit Optionen, Potenzialen, aber auch Grenzen und Risiken können wir uns zukunftsfähig machen. Ziel bei der Entwicklung einer Digitalstrategie ist es, nachhaltig digitale Herausforderungen zu bewältigen sowie Chancen zu nutzen und die vielen Möglichkeiten digitaler Lösungen und neuer Technologien ausschöpfen zu können.

#### Ziele

Welche Ziele möchte dieses Projekt erreichen?



Beate Rottkemper/ DRK

Ziele und Erwartungen an die Werkstatt Digitalstrategie

Der Mehrwert einer nachhaltigen Digitalstrategie für Einrichtungen, Kreisverbände oder Landesverbände liegt vor allem darin, sich **als Organisation zukunftsfähig auszurichten**. Das bedeutet, zentraler Anbieter für soziale Leistungen zu sein und zu bleiben und die Attraktivität als Arbeitgeber, Leistungsanbieter und Ehrenamtsorganisation zu erhöhen. Um dies zu erreichen, sollen neue Formen der Kommunikation und Arbeitsformen in der Zusammenarbeit genutzt und Kernprozesse durch digitale Mittel unterstützt werden. Dadurch erhöht sich die Effektivität des Arbeitens sowie die Qualität der Angebote und Leistungen des Verbands. Außerdem bietet sich durch Digitalisierung das Potenzial, bedarfsgerecht und zielgenau Angebote und Leistungen für unsere vielen verschiedenen Zielgruppen in unterschiedlichen Aufgabenfeldern zur Verfügung zu stellen.

#### Methode

Wie haben wir dieses Projekt umgesetzt?

## IDEALTYPISCHER PROZESS ZUR ENTWICKLUNG UND UMSETZUNG EINER DIGITALSTRATEGIE



Anna-Lena Kose/ DRK  
Strategieentwicklung in 7 Phasen

In 2020 wurden Kreisverbände an verschiedenen Standorten durch die Kompetenzzentren in analogen und digitalen Workshops beim Entwicklungsprozess einer Digitalstrategie begleitet. Zur Umsetzung dieser Workshops haben wir viele Methoden verwendet, die Sie [hier](#) nachlesen können. Auch detaillierte Vorschläge für Workshopabläufe sind im Baukasten enthalten. Die Vorgehensweise bei der Strategieentwicklung richtete sich dabei an einem schrittweisen Vorgehensmodell in folgenden Phasen aus:

### Phase 1: Kick Off: Was machen wir?

- Abstimmung des Vorgehens und Zeitplans
- Festlegung der Ziele und Nicht-Ziele
- Definition von Verantwortlichkeiten und Arbeitsgruppen
- Abstimmung des Kommunikationsplans inkl. Identifikation relevanter Anspruchsgruppen
- [Vorlage für einen 2-stündigen Workshop zur Arbeitsplanung \[Excel\]](#)

### Phase 2: Ist-Analyse: Wo stehen wir?

- Bedarfsabfrage: Durch die Abfrage soll deutlich werden, wo Optimierungspotenziale verortet sind. Zudem können ggf. schon Rückschlüsse gewonnen werden, die im späteren Verlauf des Strategieprozesses bei der Priorisierung der Maßnahmen helfen.
- Wettbewerbsanalyse: Das Ziel der Wettbewerbsanalyse ist, dass Sie einen genauen Überblick erhalten, wie sich Organisationen verhalten, die in den gleichen Geschäftsfeldern tätig sind. Dazu wird die aktuelle und potenzielle Konkurrenz und deren Strategien systematisch auf Stärken und Schwächen analysiert. Die gewonnenen Informationen können Sie anschließend z. B. für die strategische Ausrichtung Ihrer Organisation nutzen.
- SWOT-Analyse: Die Analyse der Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken dient insbesondere dazu, die Ergebnisse aus der Bedarfsabfrage und Wettbewerbsanalyse in einem Situationsbild zusammenzufassen.
- Technologietrendanalyse: Die Technologietrendanalyse kann Ihnen dabei helfen, neue technologische Trends schnell zu identifizieren und den Einfluss auf Ihre eigene Organisation und die bestehenden Produkte und Dienstleistungen zu beschreiben.

- Identifikation von Digitalisierungspotenzialen für alle Bereiche: Aus diesen Schritten lassen sich abschließend die zentralen Digitalisierungspotenziale ableiten, die in den späteren Prozess der Visionsentwicklung und strategischen Leitlinien einfließen.

**Phase 3: Visionsentwicklung: Wo wollen wir hin?**

- Priorisierung und Selektion der Potenziale
- Abstimmung eines gemeinsamen langfristigen Zielbildes
- Zur Unterstützung hier aus dem DRK-Methodenbaukasten die [Karte zur Visions- und Missionsentwicklung \[PDF\]](#)

**Phase 4: Strategische Ziele: Wo wollen wir hin?**

- Ableitung mittelfristiger Ziele
- Definition von Erfolgsfaktoren und Evaluationskriterien

**Phase 5: Roadmap-Entwicklung: Was tun wir (wann)?**

- Ableitung konkreter Etappenziele
- Definition von Zuständigkeiten
- Priorisierung von Maßnahmen
- Umsetzungsplanung mit agilen Methoden

**Phase 6: Implementierung: Wir setzen um.**

- Umsetzung der einzelnen definierten Maßnahmen
- Agiles Projektmanagement

**Phase 7: Evaluation und Anpassung: Wir werten aus.**

- Sicherstellen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses
- Evaluation

Als Ergebnis der Projektbegleitungen ist das **Handbuch Digitalstrategie** entstanden, das dieses schrittweise Vorgehensmodell abbildet, mit Beispielen aus der Praxis veranschaulicht und mit Tipps und vielen Vorlagen anwendungsorientiert durch den Prozess führt. Das Handbuch soll DRK-Gliederungen bei der Entwicklung einer ganzheitlichen digitalen Strategie für die Organisation unterstützen.

Das Handbuch finden Sie [hier](#) zum Download.

## Finanzierung

### Wie setzen sich die Kosten zusammen? Gibt es Fördermittel?

Die Entwicklung einer Digitalstrategie erfordert einen **umfangreichen Einsatz interner Ressourcen** und somit einen entsprechenden Aufwand interner Kosten. Ohne das Wissen über die Prozesse und Alleinstellungsmerkmale einer Organisation kann die entwickelte Digitalstrategie nicht funktionieren. Je nach Kapazitäten im Verband kann es sinnvoll sein, sich eine externe Begleitung zu suchen, die als Projektcoach die Koordination des Projektes mit begleitet.

Darüber hinaus werden in der Regel in der Umsetzungsphase finanzielle Ressourcen für Hard- und Software sowie für den Aufbau der Kompetenzen bei den Mitarbeitenden benötigt. Hier ist insbesondere auch eine gute zeitliche Planung relevant, damit diese Mittel in die Haushaltsplanung mit einfließen können, bzw. passende Förderanträge gestellt werden können.

**Hinweise zu Fördermöglichkeiten von Digitalisierungsprojekten finden Sie auch [hier](#) auf unserer Webseite.**

## Erkenntnisse

Welche Erfahrungen und Erlebnisse möchten wir mit Ihnen teilen?



absolutvision/ unsplash

Unsere Ideen und Erfahrungen aus dem Projekt

Aufgrund der Notwendigkeit umfangreiche zeitliche und personelle Ressourcen zur Entwicklung einer Digitalstrategie aufzuwenden und durch die Länge der Projektlaufzeit, ist es essenziell, eine überzeugte und überzeugende Projektleitung zu benennen. Diese ist verantwortlich für eine gute Kommunikation in die Organisation sowie die Berücksichtigung eines durchdachten Change Managements, ohne das die Umsetzung der Strategie nicht gelingen wird. Auch die Unterstützung, besser noch die Beauftragung, des Vorhabens durch den Vorstand ist ein Erfolgsfaktor zum Gelingen des Projektes. Der Vorstand ist zum einen dafür verantwortlich die Ressourcen freizugeben und zum anderen ein wichtiger Fürsprecher/eine wichtige Fürsprecherin, wenn es um die Umsetzung der Digitalisierungsvorhaben geht. Aufgrund der langen Projektlaufzeit, kann es ratsam sein, im Prozess Quick-Wins zu identifizieren, die bereits umgesetzt werden können. So kann die Motivation der Projektbeteiligten besser aufrechterhalten werden.

Im Zuge des Change Managements sind umfangreiche Schulungen für die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sinnvoll, damit die neuen Prozesse auch gelebt werden. Ebenso ist eine frühe und den gesamten Strategieprozess begleitende konsistente Kommunikation an die Mitarbeitenden erforderlich. Dies sorgt nicht nur für eine erhöhte Akzeptanz in Bezug auf die Vorhaben, sondern im besten Fall auch zu einer Beteiligung mit Ideen und Vorschlägen.

Um zum Start des Digitalstrategieprozesses eine Einschätzung zum digitalen Reifegrad der eigenen Organisation zu erhalten, bietet der [Digital-Check](#) eine Hilfestellung. Denn nur wenn Sie wissen, wo Ihre Organisation aktuell steht und welche Themen für deren Digitalisierung relevant sind, lassen sich Veränderungen strategisch planen und umsetzen.

### Weiterführende Links und Ressourcen:

#### Begleitung des Kreisverbands Rosenheim im Bayerischen Roten Kreuz:

- Einblicke bei Projektstart: Mehr dazu hier im Blog
- Einblicke in den Entwicklungsprozess aus der Sicht von Marco Laner, Bereichsleiter Verwaltung Kreisverband Rosenheim, mehr dazu hier im Blog.

#### Strategietage im Projekt Kreisverband Reloaded

Im Rahmen des ESF-Projektes [Kreisverband reloaded](#) wurden Strategietage mit 14 Kreisverbänden durchgeführt. Ziel war die Identifizierung von Bedarfen, die Entwicklung einer Vision für das digitale Zeitalter und strategischer Ziele im jeweiligen Verband. Die Kick Off- und Wrap Up-Veranstaltungen wurden regional aufgeteilt. Mehr dazu [hier](#) im Blog.

#### Ressourcen der Kompetenzzentren Digitalisierung:

- Das [Handbuch Digitalstrategie](#) zur eigenen Umsetzung einer Digitalstrategie
- Der [Methodenbaukasten](#) mit verschiedenen Angeboten zur Durchführung von analogen und digitalen Veranstaltungen.
- [Zusammenstellung von Fördermitteln für digitale Vorhaben](#)

## Vernetzung & Digitales Mentoring im Bayerischen Roten Kreuz

### Ausgangslage

#### Warum setzen wir dieses Projekt um?

In Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum Süd identifizierte das [Bayerische Rote Kreuz \(BRK\)](#) verschiedene Chancen, die durch den Einsatz digitaler Personalentwicklungsmaßnahmen genutzt werden können: Digitale Weiterbildungsformate werden aktuell überwiegend zur Fachkräftequalifizierung eingesetzt, Führungskräfte werden derzeit hingegen ausschließlich in klassischen Fortbildungsveranstaltungen gefördert.

Der Einsatz digitaler Lösungen birgt also erhebliches, noch nicht genutztes Potential für die Personalentwicklung. Durch digitale Formate können ressourcengünstige Personalentwicklungsmaßnahmen geschaffen werden, die die ortsunabhängige Einbindung von Beschäftigten ermöglichen. Dadurch sparen sowohl die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dieser Maßnahmen als auch die Anbieter Zeit und Kosten (z.B. für An- und Abreise). Digitale Personalentwicklungsmaßnahmen sind also eine niedrighschwellige und kostengünstige Alternative zu klassischen Fortbildungsveranstaltungen. Spätestens seit Start der Corona-Pandemie sind sie nicht nur eine sinnvolle Ergänzung, sondern sogar unabdingbar.

Weiteres Potential wurde als Maßnahme des Diversity Management in der spezifischen Förderung von Frauen als Führungskräfte identifiziert. Wenn auch die Wohlfahrtspflege ein Arbeitsfeld mit einem hohen Frauenanteil darstellt, sind weibliche Beschäftigte in Führungspositionen wiederum stark unterrepräsentiert. Aus diesem Grund sollten insbesondere junge Frauen vom Mentoring-Programm als zielgerichtete Personalentwicklungsmaßnahme profitieren.

### Ziele

#### Welche Ziele möchte dieses Projekt erreichen?

In dem Projekt werden drei zentrale Hauptanliegen fokussiert:

1. Die Nutzung digitaler Lösungen in der Personalentwicklung
2. Die Förderung von Nachwuchskräften und insbesondere von Frauen als Führungskräfte
3. Die stärkere Vernetzung innerhalb des Verbands

#### **Im Fokus des Projekts steht die berufliche Weiterentwicklung sowie die Stärkung der (Führungs-)Kompetenzen der Mentees sowie Mentorinnen und Mentoren.**

Für dieses Projekt werden als Mentees insbesondere junge Frauen angesprochen, um strukturell und verbandsweit den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Diversität und die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen bergen viele Chancen für die [Organisationsentwicklung \(PDF\)](#).

Gleichzeitig werden Mentorinnen und Mentoren durch ihre Rolle im Programm in ihren Führungskompetenzen gefördert. U.a. werden dabei Fähigkeiten wie eine gesteigerte Selbstreflexion, Coaching-Kompetenzen und effektive Kommunikation trainiert. Mentees werden in ihren Rollen gestärkt und gefördert und arbeiten an ihren Kommunikations-, Verhandlungs- und Führungskompetenzen.

Neben der individuellen Förderung zielt das Programm auf eine starke Vernetzung innerhalb des Gesamtverbands – über Landesverbände und ihre Gliederungen, Kreisverbände und Einrichtungen hinweg – ab. Dadurch wird regionsübergreifender Wissenstransfer jenseits der Landesverbandsgrenzen ermöglicht.

Zudem kann sich das DRK als attraktiver und innovativer Arbeitgeber platzieren.

Personalentwicklungsmaßnahmen werden um ein digitales Format sowie zielgruppenspezifisches



Angebot ergänzt. Dies wiederum wirkt sich positiv auf potenziell Interessierte auf dem Arbeitsmarkt aus.

#### Methode

##### Wie haben wir dieses Projekt umgesetzt?

Das Mentoring-Programm wurde als Pilotprogramm zur digitalen Nachwuchskräfteförderung konzipiert, das im Zeitraum von Oktober 2019 bis Januar 2020 umgesetzt wird. Über einen mehrmonatigen Zeitraum hinweg werden in diesem Piloten 40 Beschäftigte beim [BRK](#) und dessen Tochtergesellschaften jeweils zu zweit als Mentorin bzw. Mentor und Mentee vernetzt. Mit einer digitalen Plattform arbeiten sie dabei gezielt und strukturiert an der Weiterentwicklung und den beruflichen Zielen der jungen Mitarbeitenden.

Die Umsetzung des Programms erfolgt durch die Zusammenarbeit mit dem Tech-for-Good Start-Up [Volunteer Vision](#). Volunteer Vision ist ein digitaler Mentoring-Anbieter mit Sitz in München.

Eine Software-as-a-Service (SaaS)-Lösung bringt Beschäftigte in Mentoring-Paaren zusammen und ermöglicht ihnen über einen Zeitraum von mehreren Monaten, an individuellen Fragestellungen rund um das Thema Beruf und Weiterentwicklung zu arbeiten.

##### Die Mentoring-Plattform enthält folgende Bestandteile:

- Kommunikationstools wie Live-Chat, (Video-) Anrufe und virtuelle Meetingräume mit Präsentationsmodus
- Self-Service Support: Automatisierte Erinnerungen bzw. Benachrichtigungen sowie einen FAQ-Bereich
- Matching-Funktion: Basierend auf persönlichen und beruflichen Interessen und dem Profil werden Mentees und Mentorinnen und Mentoren vernetzt.
- Fünf verfügbare E-Learning Materialien zu unterschiedlichen Themen wie Kommunikation, Führungsstile, Netzwerk.
- Community-Portal: Möglichkeit zur Vernetzung mit anderen Teilnehmenden
- Unterstützender Mentoring-Leitfaden für Mentorinnen und Mentoren

Vor Programmstart fand ein Einführungstraining über E-Learning statt, in dem die Programmteilnehmerinnen und -teilnehmer über den Umgang mit der Plattform informiert wurden. Außerdem bot das Training Anhaltspunkte und Tipps zu Mentoring und den verfügbaren Programminhalten.

Nach Abschluss wird das Programm durch den Kooperationspartner basierend auf der Evaluation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer evaluiert. Dabei wird Feedback zu den Programminhalten sowie zur digitalen Plattform eingeholt.

#### Finanzierung

##### Wie setzen sich die Kosten zusammen? Gibt es Fördermittel?

Die Kosten des Mentoring-Programms belaufen sich auf Lizenzgebühren für die Nutzung der Mentoring-Plattform.

Um diese Kosten zu decken, wird von allen Mentees ein Teilnahmebeitrag von 300,- € pro Person erhoben. Die Teilnahme für Mentorinnen und Mentoren ist kostenlos. Die Teilnahmegebühren werden den jeweiligen Dienststellen der Mentees in Rechnung gestellt.

Im Rahmen der Pilotphase wird das Projekt zu 50 % aus Projektmitteln der Kompetenzzentren über das [Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend](#) bezuschusst.

[Weitere Fördermöglichkeiten zur Digitalisierung haben wir hier für Sie zusammengestellt.](#)

## Erkenntnisse

Welche Erfahrungen und Erlebnisse möchten wir mit Ihnen teilen?



absolutvision / unsplash

Unsere Ideen und Erfahrungen für Sie

Das Programm stieß nach der Ausschreibung auf großes Interesse, und es wurden fast alle verfügbaren Plätze gefüllt. In der Startphase gab es soweit keine schwerwiegenden technischen Probleme, kleinere Startschwierigkeiten konnten durch den technischen Support-Service des Kooperationspartners unmittelbar behoben werden.

Alle Programmteilnehmenden kommen sehr gut mit der digitalen Plattform zurecht, die digitalen Einführungstrainings und bisher absolvierten Mentoring-Sitzungen wurden als sehr positiv bewertet. Lernerfolge und Feedback über das Mentoring-Programm werden nach Abschluss des Projektes hier veröffentlicht.

## Interviews mit Petra Dietz (BRK)



Petra Dietz/ BRK

Interviewpartnerin ist Petra Dietz vom BRK



### Wie lautet ihr Name, ihre Position? Wie lange sind Sie beim DRK?

Hallo, ich bin Petra Dietz und leite seit Anfang 2018 die Stabsstelle Personalentwicklung im [Bayerischen Roten Kreuz](#). Beim BRK arbeite ich aber bereits seit 2003, vor meinen Elternzeiten war ich erst als Bildungsreferentin und später als Geschäftsführerin im Bayerischen Jugendrotkreuz tätig.

### Beschreiben Sie kurz ein digitales Projekt, das Sie in Ihrem Bereich durchgeführt oder mitbegleitet haben bzw. aktuell begleiten.

Wir haben letztes Jahr ein [Pilotprojekt zur Nachwuchs- und Führungskräfteförderung durch digitales Mentoring](#) gestartet, mit dem wir insbesondere junge Frauen in Führungspositionen unterstützen wollen oder auch solche, die gern zukünftig Führungsverantwortung übernehmen möchten. Die Idee entstand gemeinsam mit Bettina Stuffer vom DRK-Kompetenzzentrum Süd des Projekts Wandel.Wohlfahrt.Digitalisierung. Wir arbeiten zusammen mit einem Münchener „Tech-for-good-Startup“, das die Mentoring-Plattform entwickelt hat.

BRK-intern werden Mentorships aus erfahrenen und zukünftigen bzw. neuen jungen Führungskräften gebildet, der gesamte Mentoring-Prozess findet komplett digital statt und ist somit ortsunabhängig, zeit- und kostensparend. Aufgrund persönlicher Merkmale werden Mentor\*in und Mentee gematcht und per Video mit der Mentoring-Plattform vertraut gemacht. Dort vereinbaren sie Termine für ihre gemeinsamen Sitzungen, die per Video stattfinden. In der Mentoring-Plattform sind Materialien (z.B. zu Kommunikation, Verhandeln, Netzwerken etc.) in Form von Präsentationen hinterlegt, mit denen gearbeitet werden kann, die Mentorin bzw. der Mentor wird per Gesprächsleitfaden durch die Sitzungen geführt. Die Inhalte der Sitzungen können auch individuell angepasst werden, die Bedürfnisse und beruflichen Ziele des Mentees stehen im Mittelpunkt.

Auch wenn der Fokus auf der persönlichen Weiterentwicklung der\*des Mentees liegt, so erweitern auch die Mentorinnen und Mentoren ihre Kompetenzen, entwickeln ihre Führungsqualitäten weiter und reflektieren ihr Handeln als Führungskraft: **Beide Seiten profitieren von der Teilnahme.**

Wenn alles gut läuft, werden wir noch im ersten Halbjahr 2020 die Ergebnisse einer wissenschaftlichen Evaluation bekommen, sodass wir auf Grundlage dieser und anderer Feedbacks entscheiden können, wie wir das Programm möglicherweise ausweiten können. Ideen haben wir schon einige...

Abgesehen davon habe ich seit zwei Jahren ein nahezu digitales Büro, was äußerst praktisch ist, wenn man sowohl in der Geschäftsstelle, als auch im HomeOffice arbeitet. In unserem kleinen Team werden wir auf digital unterstützte Arbeitsformen setzen: Wir arbeiten alle in Teilzeit und haben teils unterschiedliche Büro-Präsenztage, arbeiten aber dennoch in Projekten eng zusammen.

### Bei welchen Fragen können sich Interessierte gern an Sie wenden? Worin liegt Ihre Expertise?

Ich kenne mich mit Personal- und Organisationsentwicklung aus, mit Führung, Führungskräfteentwicklung, Diversity und Netzwerken, mit Gremienarbeit und der Herbeiführung von Entscheidungen. Aber ich bin überzeugt, dass ich in diesen Themenfeldern (und in anderen noch viel mehr) noch ganz viel von allen möglichen Menschen innerhalb und außerhalb des Roten Kreuzes lernen kann und bin immer offen für Neues.

### Welche Idee oder welches Digitalisierungsvorhaben würden Sie am liebsten umsetzen, wenn Geld, Zeit und Know-How keine Rolle spielen würde?

Dann wünsche ich mir doch die eierlegende Wollmilchsau in Form einer alleskönnenden digitalen Rotkreuz-Plattform: Informations- und Wissensmanagement, Veranstaltungsmanagement, Lernplattform, Kommunikationsplattform mit Video, Chat, Telefonie, digitale Besprechungsräume, Zeiterfassung, ein soziales Rotkreuz-Netzwerk, Dienstplangestaltung, Projektmanagement-Tools, Urlaubs- und Dienstreiseplanung, Gremienbereiche, zielgruppenspezifische Kommunikationskanäle (von „alle Führungskräfte im BRK“ bis zu „Eltern der Nilpferdgruppe in der Kita Hintertupfingen“), Mitglieder- und Kundenverwaltung, Fuhrparkmanagement, Designtool für Styleguide-konforme Materialien, Bewerbermanagement, Personalverwaltung, Talent- und Kompetenzmanagement, Shop

für Materialien aus Rahmenverträgen, Mentoring- Supervisions- und Beratungskanäle, dauerbesetzter Expertenchat usw. Da würde mir sicher noch mehr einfallen... Diese Plattform muss natürlich supereinfach und intuitiv zu bedienen sein und das nicht nur von digital-affinen Menschen, sondern auch von solchen, denen Digitalisierung möglicherweise etwas Angst macht und die bisher wenig mit digitalen Tools zu tun hatten... Selbstverständlich auch unabhängig vom Gerät, also nutzbar am Computerbildschirm und per Handy-App... Manchmal befürchte ich, dass wir Menschen mit x verschiedenen Tools, Anwendungen und Plattformen überfordern und irgendwann niemand mehr durchblickt, welche Angebote es wo gibt.

**Wie kann man Sie erreichen?**

Am einfachsten per [E-Mail dietz\(at\)lgst.brk.de](mailto:dietz(at)lgst.brk.de), [XING](#), [LinkedIn](#) oder Teams – digital eben. Ich freue mich über Ideen, Anregungen und Austausch!

**Kontakt:** [innovation-digitalisierung@drk.de](mailto:innovation-digitalisierung@drk.de)