

Digitale Führung und Tools für die digitale Arbeit

Der digitale Wandel in der Arbeitswelt – nicht zuletzt beschleunigt durch die Covid-19-Pandemie – erfordert neben neuen Formen der Zusammenarbeit auch neue Formen der Führung. Welche Herausforderungen stellen sich dabei für Führungskräfte im DRK und welche Werkzeuge können Teams unterstützen?

Digitale Werkzeuge – die richtige Auswahl treffen

Das geeignete Projektmanagement-Tool, der datenschutzkonforme Kurznachrichtendienst oder die passende Anwendung zur Videotelefonie – angesichts der großen Auswahl fällt es schwer, den Überblick über alle Werkzeuge zu behalten. Zunächst sollten vor allem die Anforderungen der Teammitglieder analysiert werden, bevor vorschnell eine Entscheidung getroffen wird. Im Rahmen eines Workshops oder mit Hilfe **externer Beratung** kann allen Mitarbeitenden die Chance gegeben werden, ihre Vorschläge einzubringen. Einen Überblick über die Unterschiede und Vor- und Nachteile von verschiedenen Tools haben wir **hier** zusammengestellt. Es lohnt sich zudem, immer auch zu prüfen, ob es gegebenenfalls **Fördermittel für IT-Ausstattung und Digitalisierungsvorhaben** gibt.

Lernen fördern und Personal weiterentwickeln

Neugierde und Lernbereitschaft sind wichtige Eigenschaften, um den Wandel erfolgreich zu gestalten. Deshalb sollten Führungskräfte im DRK digitales Denken in der Organisation fördern und fest verankern. Für das Wissensmanagement ist die Digitalisierung eine große Chance, um individuelles Wissen zu kollektivem Wissen zu machen. Führungskräfte können dabei den Rahmen schaffen, um Lernen untereinander zu fördern. Darüber hinaus ist es für Mitarbeitende hilfreich, Zugang zu Coachings und Schulungen zu bekommen. In diesem Sinne hat 2019 das BRK gemeinsam mit dem Kompetenzzentrum Digitalisierung ein **digitales Mentoringprogramm für Nachwuchsführungskräfte** gestartet.



Foto: DRK

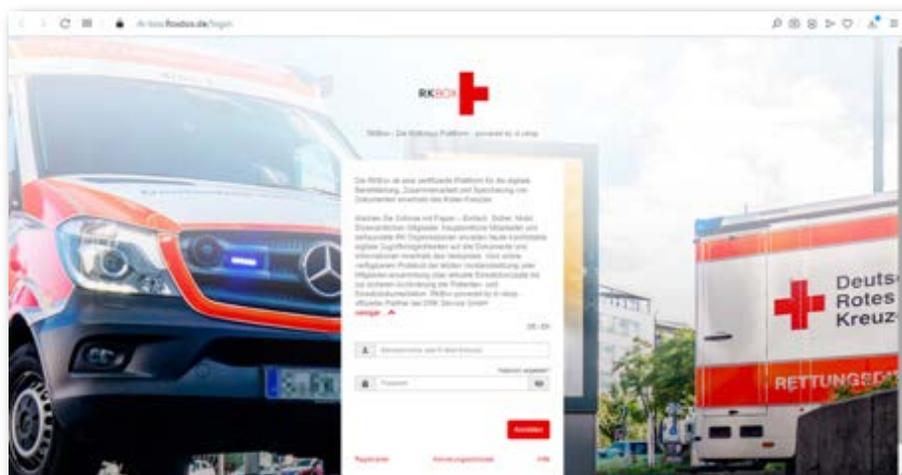
Digitale Führung: digitale Tools, Kommunikation und innovative, agile Methoden zur Problemlösung

Führungskraft in neuer Rolle – vom „klassischen Management“ zu „Entwicklung und Begleitung“

Durch den Abbau von Hierarchien verschiebt sich mehr Verantwortung zu den Mitarbeitenden. Den Führungskräften kommt dabei die Rolle zu, den Rahmen und die richtigen Arbeitsbedingungen im Team zu schaffen, um für Motivation zu sorgen. Die Führungsrolle verschiebt sich zudem in Richtung Coaching sowie Moderation von gemeinsamen Entscheidungsfindungsprozessen. Zusammenarbeit und Vernetzung werden immer wichtiger, genauso wie Offenheit und Ansprechbarkeit, und Empathie und Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden. Die Lust auf Veränderung sollte dem Team in der Vorbildfunktion vorgelebt werden. Mehr zum Thema digitale Führung, speziell in Zeiten von Corona, finden Sie in diesem **Blogbeitrag**.

Neue Methoden für kreative Lösungen

Ob zur Unterstützung von Innovationsprozessen, zur Erarbeitung einer Strategie oder als Struktur für Beratungsgespräche – das **Erlernen von Kreativtechniken und Storytelling** kann bei der Entwicklung innovativer Lösungen förderlich sein. Eine agile – also bewegliche – Organisation hilft in unserer schnelllebigen und komplexen Welt zudem dabei, angemessen auf unerwartete Ereignisse reagieren zu können. Ein zentrales Anliegen von agilen Methoden, wie zum Beispiel Design Thinking, ist es, die gewohnte Perspektive zu verlassen und Probleme aus der Sicht der Nutzenden zu verstehen, bevor Lösungen erarbeitet werden. Im Team Finanzierung & Impact des DRK-Generalsekretariates wurden so zum Beispiel **über 100 Ideen zur Einsamkeitsbekämpfung entwickelt**: von „Mut-Mützen“, die Kindern helfen, Gefüh-



Die Rotkreuz-Box: ein Cloud-Angebot für Dokumentenmanagement im digitalen Büro – kostenfrei und DSGVO-konform

Foto: DRK

le zu kommunizieren, bis hin zur Weiterbildung für alleinerziehende „Heldinnen“. Falls Sie noch auf der Suche nach innovativen Methoden für den nächsten Workshop sind, lohnt sich der Blick in den **DRK-Methodenbaukasten**.
Zukunft gestalten statt den Status Quo zu festigen

Es ist empfehlenswert, sich die Zeit zu nehmen, um mehr über neue Technologien zu lernen und diese zu verstehen. Dabei gilt es, sich die Rolle als „Digital Leader“ bewusst zu machen: Was bedeutet digitale Transformation für mich und mein Team? Neue digitale Werkzeuge und Angebote sollten ausgiebig ge-

testet werden. Eine offene Haltung und Neugierde sind dabei wichtige Ansätze. Diese helfen auch dabei, die Arbeitsweisen neuer Wettbewerber zu verstehen. Treiber des Wandels in Organisationen sind neben der Digitalisierung auch nachrückende Generationen. Auch um das DRK in Zukunft weiterhin als attraktiven Arbeitgeber zu platzieren, ist es daher von immenser Bedeutung, Offenheit für deren Bedürfnisse mitzubringen. Bei allen Neuerungen muss individuell für das Team getestet werden, was in welcher Geschwindigkeit funktioniert und was nicht. Werden all diese Werte verinnerlicht, ist man als Führungskraft gut gewappnet für den digitalen Wandel und die Zukunft kann kommen.

Um laufend aktuelle Informationen zum Thema Digitalisierung im DRK zu erhalten, können Sie gerne [@Digital_im_DRK](#) auf Twitter folgen, [hier](#) den Newsletter Digitalisierung abonnieren oder auch regelmäßig auf der Webseite der **Kompetenzzentren Digitalisierung** vorbeischaun.

Covid-19: Coaching wichtiger denn je

Seit über zwei Jahren kooperiert das Deutsche Rote Kreuz in einem Pro Bono-Projekt mit der Internationalen Coaching Federation (ICF) in Deutschland. Professionelle Coaches bieten ehrenamtlichen Führungskräften des DRK honorarfreies Coaching für Einzelpersonen und Teams an – per Internet oder im persönlichen Telefongespräch.

Hohe Arbeitsbelastungen und emotionaler Stress steigen unter Einsatz- und Führungskräften im DRK während der aktuellen Gesundheitsgefährdungen und humanitären Aufgaben in der pandemischen Covid-19-Krise. Die Begleitung durch psychologisch geschulte Coaches aus unterschiedlichen Fachdisziplinen hilft, die eigene Resilienz zu stärken und die Selbstfürsorge unserer ehrenamtlichen Kräfte zu unterstützen. In der Personalentwicklung von Unternehmen, Behörden und sozialen Organisationen setzt sich Coaching in Kombination mit Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen durch Online- und Präsenzschulungen als Lernmodell für haupt- und ehrenamtliches Personal weiter durch. In strukturierten Gesprächen zu Fragen des beruflichen Alltags, der eigenen Leitungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit wirken Coaches als unabhängige, kritische und professionelle Gesprächspartner, die über berufliche Branchenkenntnisse und methodisches Know-how verfügen. Auch wenn Coaching keine Psychotherapie ersetzt,

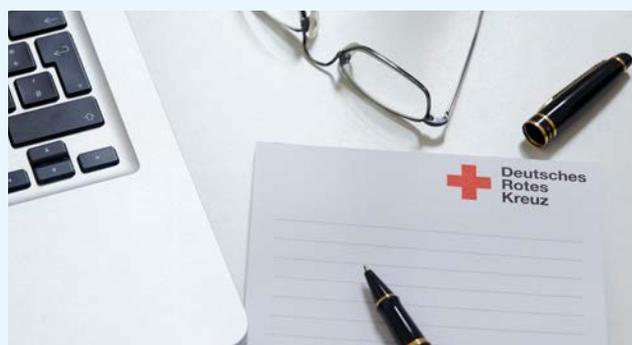


Foto: DRK / Jörg F. Müller

können gesundheitliche Risiken der Arbeit erkannt und thematisiert sowie weitere professionelle Hilfe vermittelt werden. Bereits mehrere Leitungsteams von DRK-Gemeinschaften auf Landes- und Kreisverbandsebenen haben erfolgreich Coachings mit ICF-Coaches durchgeführt. Die Herausgabe einer Arbeitshilfe für DRK-Leitungskräfte zu „Mentoring und Coaching im Ehrenamt“ ist 2020 geplant. Anfragen zu Coaching an: Dipl.-Päd. Christoph Müller, Personalentwicklung und Bildung im Ehrenamt, Team 24, DRK-Generalsekretariat.

Kontakt:
c.mueller@drk.de