

Hochschule München & DRK

Team 1: Partizipation

18.05.2021

Agenda

1. Teamvorstellung
2. Projektablauf
3. Problemstellung & Lösungsansatz
4. Big Idea
5. SWOT Analyse
6. Fragen und FAQs

Teamvorstellung



Laura
Frank



Alina
Seidel



Anna
von Berg



Julia
Theilmann



Eileen
Legner



Franziska
Daumüller

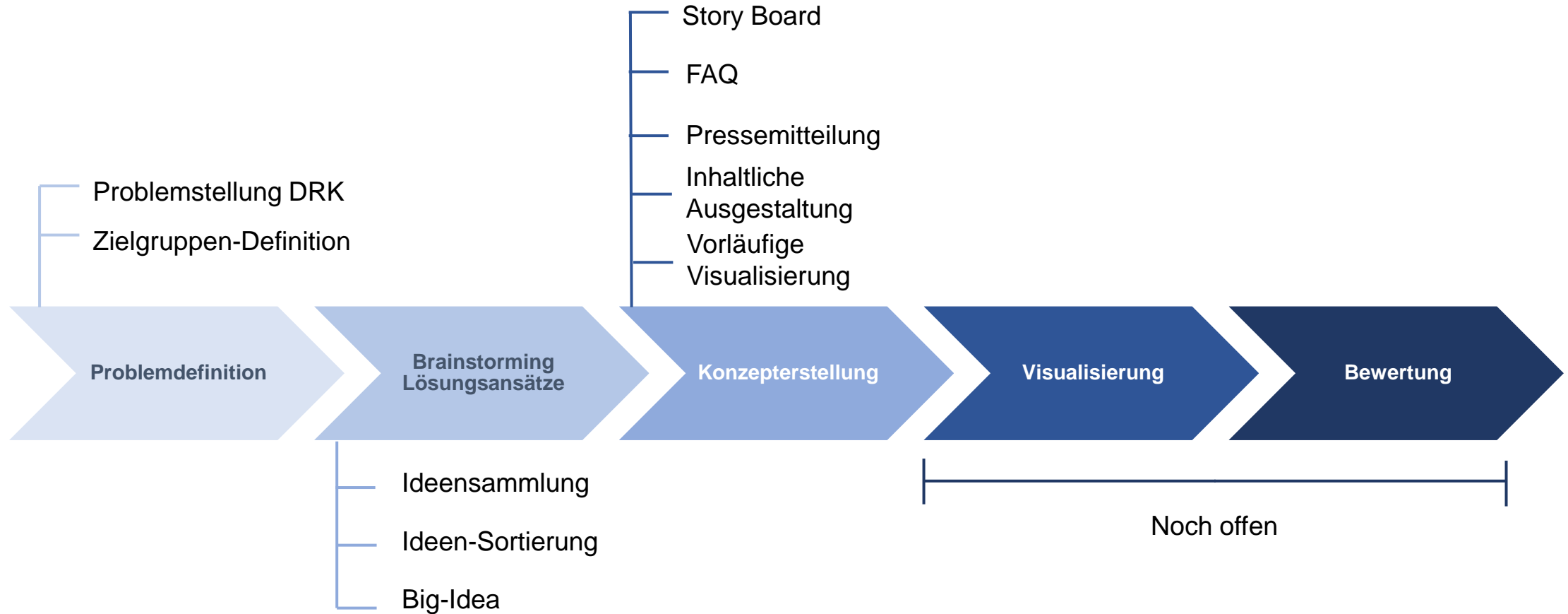


Moritz
Regenscheidt



Patricia
May

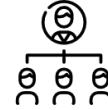
Projektablauf



Problemstellung im DRK



Unzureichende Kommunikation zwischen den deutschen Landesverbänden führt zu Doppelarbeit, fehlenden Synergieeffekte und Insellösungen



Starre Hierarchien und eine z.T. veraltete Führungskultur



Innovationen aus den verschiedenen Landesverbänden finden kaum eine Übernahme in andere, da der Informationsfluss & Wissenstransfer stark behindert sind



Fehlendes Wissen über die innovativen Projekte des DRK aufgrund von fehlender Sichtbarkeit



Vieles nach dem Motto „trotzdem machen“



Unterschiedliche technische Ausgangslagen in den verschiedenen Gliederungen



Es gibt viele engagierte Personen im Verband, jedoch fehlen bisher Austausch und Vernetzung

- Z.B. über eine DRK übergreifende Plattform zum Informationsaustausch



Unzureichender Zugang zu materiellen und immateriellen Ressourcen für Intrapreneure (z.B. Zugang zu Fördermitteln und Wissen)



Fehlende Flexibilität bei spontanen Aktionen, dazu wären ungebundene Ressourcen notwendig

Herausforderungen im Innovationsprozess



Innovationen stellen ein Neuland dar und gelten als Risikofaktor → Abwehrhaltung der Beteiligten

Pathologien:

Bei der **Ideenfindung**:

- Es wird niemals angefangen bzw. nichts Neues ausprobiert
 - Es gibt zu viele schlechte Ideen, die ständig verworfen werden
- Verwirrung und Demotivation der Beteiligten

Während der **Pilotierung**:

- Zu schnelles Aufgeben bei Hindernissen und bei knappen Ressourcen
- Zu spätes Aufgeben bei wirkungslosen und dysfunktionalen Projekten

Bei der **Skalierung**:

- Fehlende Transparenz, starre Prozesse und knappe Ressourcen
- Wirkungspotenziale werden nicht vollständig ausgenutzt
- Zu früher Start neuer Projekte
- Ressourcenbindung und fehlende Skalierung

Handlungsempfehlungen:

- Zugang zu materiellen & immateriellen Ressourcen bereitstellen
- Sichtbarkeit und Vernetzungsmöglichkeiten schaffen
- Methodisch-prozessuale Begleitung
- Kommunikation der Vorhaben (schriftlich/ mündlich/ digital, z.B. über Foren)

Mitarbeitermotivation

- 25 Prozent der Arbeitnehmer momentan im Home Office.
- Hohes Employee Engagement führt zu:
 - Umsatzsteigerungen
 - Wachstum eines Unternehmens
 - effektives und produktives Personal
- Menschen wollen **Ziele erreichen**; sie suchen **soziale Beziehungen** und **Zugehörigkeit**, und auch Macht motiviert

Maslows Bedürfnispyramide adaptiert auf Mitarbeiter-Engagement



Hochschule München & DRK | Team 1: Partizipation



DRK Innovationsprojekt: Unsere Persona

Analyse der Einflüsse, Aufgaben, Ziele und Hindernisse



Melanie Hartmann

Alter	36 Jahre
Beruf	Verwaltungsmitarbeiterin (Teilzeitkraft)
Status	Verheiratet und 2 Kinder
Wohnort	Kleinstadt >20.000

Einflüsse

- Privates und berufliches Umfeld
- Soziale Medien
- Alltag
- Regionale Ortsverbände

Aufgaben und Ziele

- Ausgleich zwischen Familienleben und eigenen Wünschen schaffen
- Erwartungen entsprechen
- Selbstverwirklichung
- Positiven Beitrag zur Gesellschaft leisten
- Eigenen Horizont erweitern

Hindernisse

- Zeitmangel
- Überforderung
- Unstrukturiertes Vorgehen
- Unsicherheit Ideen einzubringen
- Informationssuche /-wege
- Unklarheit über Ansprechpartner

Storyboard




Mein Profil



Name: Melanie Hartmann

Position: Verwaltungsfachangestellte

 melanie.hartmann@drk.de

 012 /3456789

 Münster

Aktueller Punktestand



Noch 400 Punkte bis Rang 4

MENÜ  



Kontoeinstellungen



Mein Punktekonto



Projekte



Meine Awards



Meine Nachrichten



Meine Freunde

Neuen Kontakt hinzufügen..





Innovation Level



Ab Anmeldung

+200

+300

+400

+500

+600

+700

+800

Newcomer

Beginner

Explorer

Integrator

Expert

Leader

Pioneer

Coach


Mein Profil



Name: Melanie Hartmann

Position: Verwaltungsfachangestellte

 melanie.hartmann@drk.de

 012 /3456789

 Münster

Aktueller Punktestand



Herzlichen Glückwunsch

Du hast das **Level Explorer** erreicht!

In Dir steckt noch viel mehr! Wir freuen uns auf weitere Beiträge von Dir. Deine tatkräftige Unterstützung schätzen wir sehr!

Noch 400 Punkte bis Rang 4



Einstellungen



Mein Punktekonto



Projekte



Meine Awards



Meine Nachrichten



Meine Freunde

Neuen Kontakt hinzufügen..



Laufende Projekte der DRK-Forschung



In dem **Forschungsprojekt AUPIK** werden Pilot-Konzepte und Bildungsmaterialien erarbeitet, die auf eine enge und abgestimmte Zusammenarbeit von Katastrophenschutz und ambulanten Pflege-Strukturen für eine bedarfsgerechte Unterstützung von zu Hause gepflegten Menschen in Krisenereignissen zielen.

[Weiterlesen](#)

Das **Forschungsprojekt RESIK** zielt auf die Zusammenarbeit von Katastrophenschutz- und Krankenhausstrukturen ab und nimmt damit die zum Teil hochvulnerable Gruppe der Patientinnen und Patienten in den Blick.

[» Weiterlesen](#)

Das **Forschungsprojekt BuildERS** befasst sich mit der institutionellen, gemeinschaftlichen und individuellen Resilienz und entwickelt neue Wege diese zu stärken.

[» Weiterlesen](#)

Abgeschlossene Forschungsprojekte

Basierend auf dem gesamtverbandlichen Forschungsbedarf konnten einige Forschungsprojekte bereits erfolgreich abgeschlossen und konkrete Handlungsgrundlagen für die Operationalisierung im Verband generiert werden.



ResOrt - Resilienz durch sozialen Zusammenhalt - die Rolle von Organisationen

[» Weiterlesen](#)

KOPHIS - Kontexte von Pflege- und Hilfsbedürftigen stärken

[» Weiterlesen](#)

INVOLVE - Verringerung sozialer Vulnerabilität durch freiwilliges Engagement

[» Weiterlesen](#)

»»» Meine aktuelle Projektübersicht

- Mission Kinderhilfsfond
- Forschungsprojekt Innovativer Rettungsdienst

»»» Erfahrungsbericht verfassen

- Mission DRK_Entwurf

»»» Meine abgeschlossenen Projekte

»»» Neues Projekt anmelden

Meine Awards



Rang:
Coach

Wir gratulieren Dir zu Deiner bemerkenswerten
Beteiligung an innovativen Projekten! Wir freuen uns
Dich nun als Coach bezeichnen zu dürfen!

»» Downloadbereich

»» Rangübersicht

Aktueller
Punktestand
3500



Zertifikat

Melanie Hartmann
Geb. am 23.08.1985

Hat am 06.06.2021 den Status des

Coach

erreicht und die für den Erwerb des Zertifikats
geforderten Stunden- und Leistungsnachweise
erbracht. Sie ist nun in der Lage ... (individuelle
Anpassung)

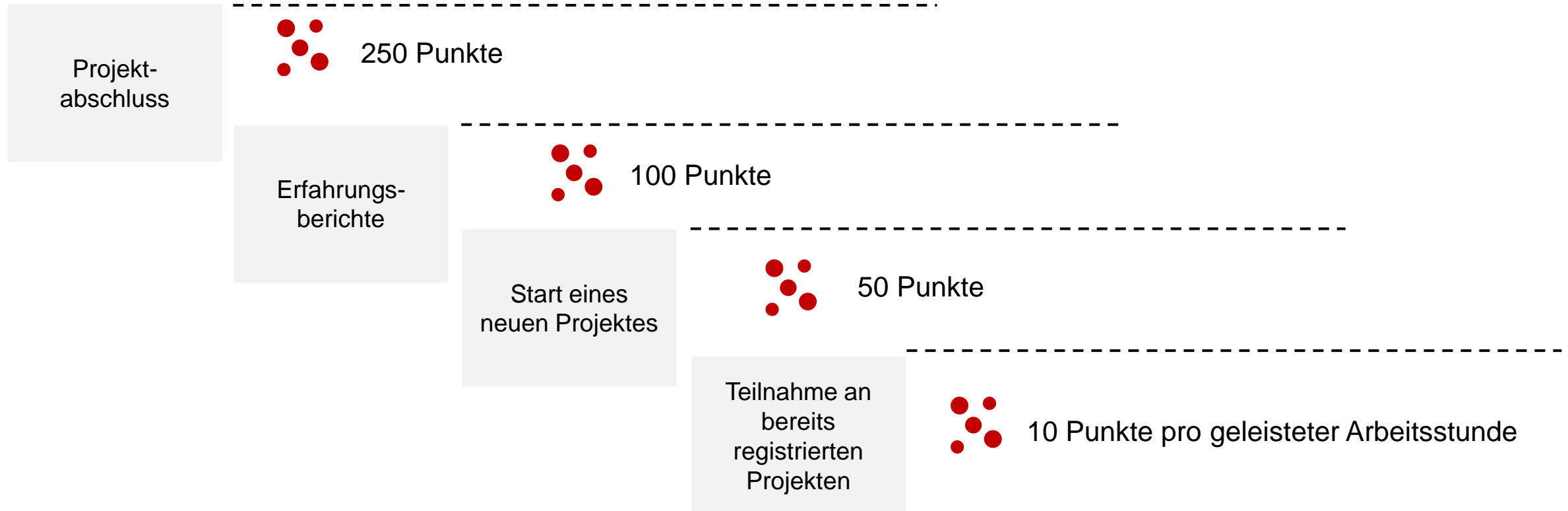
Berlin, den 08.06.2021

Markus Mustermann
(Projektleiter Digital
Innovation Hub)

Anna Mustermann
(Vorsitzende Digital
Innovation Hub)

Mein Punktekonto

Bonuspunktesystem



Newcomer

Herzlichen Willkommen zu MyCross! Du kannst jetzt Projekte anmelden, daran teilnehmen und Erfahrungsberichte verfassen. Viel Spaß auf Deiner digitalen Reise!

Beginner

Herzlichen Glückwunsch du hast das Level Beginner erreicht! Die ersten Schritte Deiner digitaler Reise sind geschafft.

Explorer

Herzlichen Glückwunsch du hast das Level Explorer erreicht! In Dir steckt noch viel mehr! Wir freuen uns auf weitere Beiträge von Dir. Deine tatkräftige Unterstützung schätzen wir sehr!

Integrator

Herzlichen Glückwunsch du hast das Level Integrator erreicht! Du konntest bereits viel mit Deinen Kolleg:innen erreichen. Mach weiter so!

Expert

Herzlichen Glückwunsch du hast das Level Expert erreicht! Du bist schon weit gekommen, nicht mehr lange und Du bist Coach.

Leader

Herzlichen Glückwunsch du hast das Level Leader erreicht! Wir schätzen Dein Engagement sehr und freuen uns auf weitere spannende Projekte mit Dir!

Pioneer

Herzlichen Glückwunsch du hast das Level Pioneer erreicht! Fast geschafft! Erinnere Dich an Deinen Anfang und was Du schon alles mitbewirken konntest!

Coach

Wow!! Herzlichen Glückwunsch du bist jetzt Coach. Ab jetzt kannst Du bundesweit Kolleg:innen bei ihrer Innovationsarbeit unterstützen und motivieren.

SWOT Analyse: MyCross



Strenghts

- Effektive Lösungen
- Einheitliches und interaktives Herangehen
- Förderung von Motivation
- Zusammenarbeit & Zusammenhalt werden gestärkt



Opportunities

- Nutzung sozialer Medien
- Förderung und Integration von Digitalisierung
- Erzielung von Synergieeffekten



Weaknesses

- Wenig Erfahrung bei der Umsetzung von Innovationen beim DRK
- Aufgeteilte Struktur der Landesverbände



Threats

- Innovationen noch ungewohnt für Mitarbeiter
- Technische Umsetzung
- Evtl. keine Akzeptanz der Mitarbeiter

Handlungsempfehlungen aus der SWOT

„Wenig Erfahrung bei der Umsetzung von Innovationen beim DRK“

„Technische Umsetzung“

Externe Berater unterstützen bei Umsetzung und Planung

„Aufgeteilte Struktur der Landesverbände“

Komitee aus Freiwilligen und Verantwortlichen jedes Landesverbandes

„Innovationen noch ungewohnt für Mitarbeiter“

Hilfestellungen anhand von FAQs, einer Videoreihe und Early-Adoptern

„Evtl. keine Akzeptanz der Mitarbeiter“

Mit der richtigen Kommunikation & Unterstützung, sowie den richtigen Anreizen kommt die Akzeptanz

Quellen

DRK Wohlfahrt (o.D.). Zugriff am 04.06.2021 unter: <https://drk-wohlfahrt.de/sonderseiten/soziale-innovation-digitalisierung/innovationslabor/>

Mai. J. 2020. Zugriff am 12.05.2021 unter: <https://karrierebibel.de/mitarbeiter-motivieren-beispiele/>

Geiser. J. 2020. Zugriff am 04. <https://drk-wohlfahrt.de/blog/eintrag/wandel-im-drk-gestalten-die-drk-social-innovation-community/>

Qualtrics. 2021. Zugriff am 12.05.2021 unter: <https://www.qualtrics.com/de/erlebnismanagement/mitarbeiter/engagement/>

Wordpress. 2011. Zugriff am 06.05.2021 unter: <https://careersintheory.wordpress.com/2011/10/06/how-many-needs/>