



# Digitales Mentoring als Baustein einer digitalen Personalentwicklung

# Inhalte

## 1. Personalentwicklung im BRK



- + Zuständigkeit & Zielgruppen der Personalentwicklung
- + Auswirkungen der digitalen Transformation



## 2. Digitales Mentoring im BRK

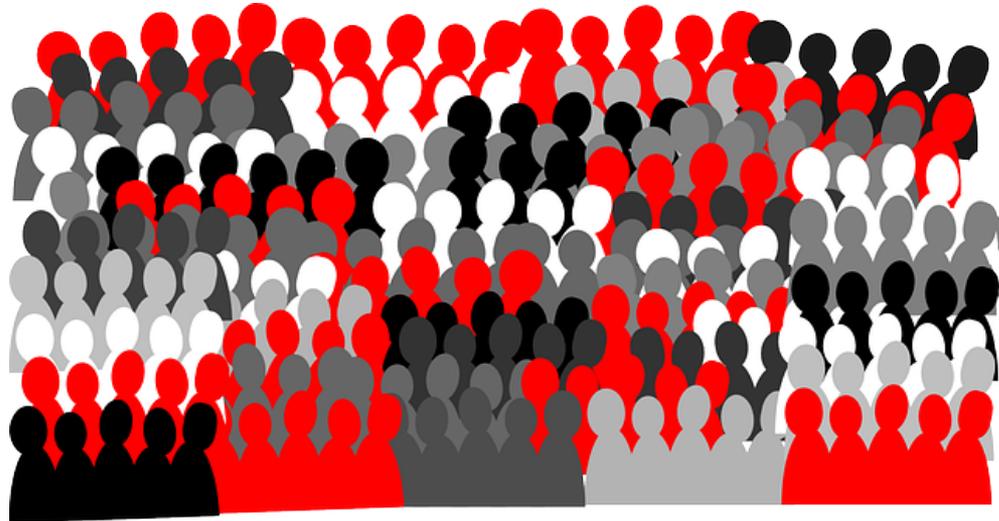
- + Umsetzung: Projektteilnehmende, Projektdauer und Inhalte
- + Evaluationsergebnisse und Feedback
- + Weiterentwicklung & Skalierung (Gesamtverband, spezifische Zielgruppe)



# Dezentrale Zuständigkeit für Personalentwicklung im BRK

## + Dezentral und überall

- Jede Führungskraft sollte Personalentwicklung als ihre Aufgabe ansehen und dafür sorgen, die eigenen Mitarbeitenden so zu fördern, zu fordern und zu entwickeln, dass sie in der Lage sind, die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen zu bewältigen.
- Sehr heterogene Herangehensweise



# Das Bayerische Rote Kreuz

Körperschaft des öffentlichen Rechts

## Bayerisches Rotes Kreuz

Landesgeschäftsstelle

5 BRK-Bezirksverbände

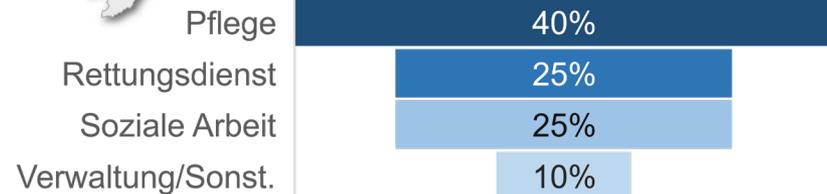
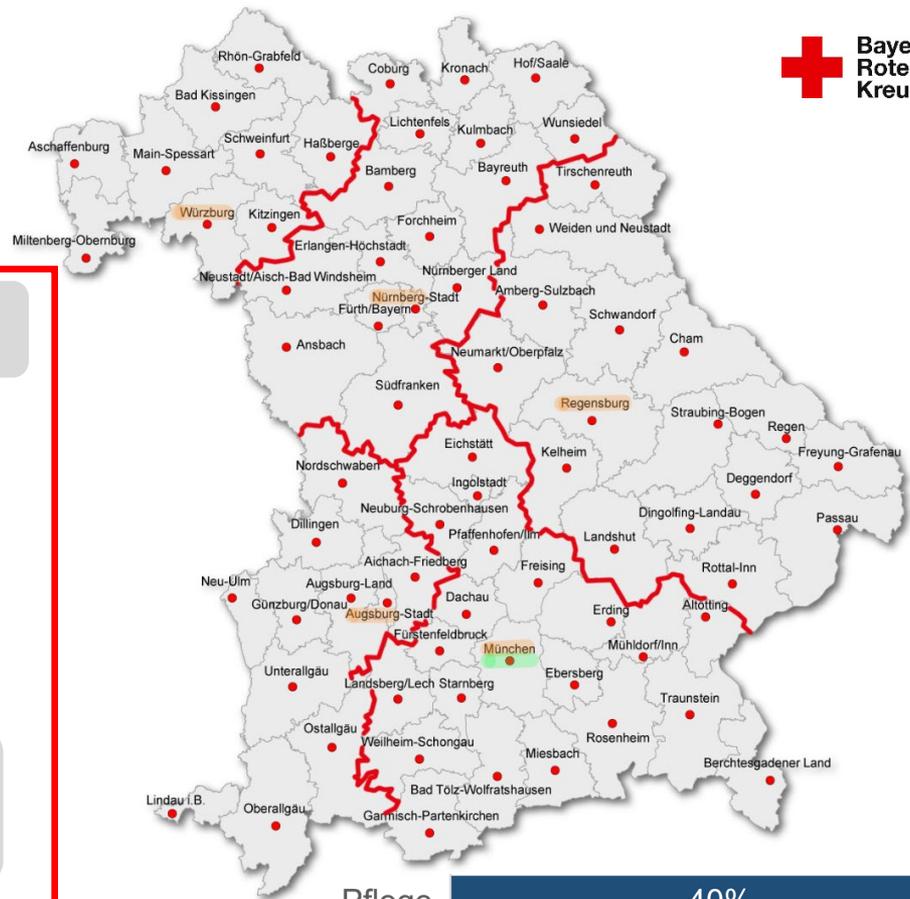
73 BRK-Kreisverbände

**750.000 Fördermitglieder**

**180.000 Ehrenamtliche**

**28.000 hauptamtlich Beschäftigte**

Verband der Schwesternschaften vom Roten Kreuz in Bayern e.V. mit vier Schwesternschaften



# Zentrale Zuständigkeit für Personalentwicklung im BRK

- + **Konzentration auf Führungs- und Leitungskräfte**
- + **Zentrale (Präsenz-) Angebote\*** für Führungskräfte (freiwillig, kein zentrales Budget):
  - Allgemeine Führungskräfteentwicklungsprogramme
    - „Führen 4.0 im BRK – komplex, dynamisch, agil“ (17 Tage in fünf Modulen)
    - „Expedition Führen“ (11 Tage in fünf Modulen)
  - Fachspezifische Führungskräfteentwicklungsprogramme, aktuell Programme für Wachleiter im Rettungsdienst und für Rettungsdienst-Leiter\*innen unter Federführung der Abteilung Rettungsdienst
  - Einzelseminare (1 – 2 Tage) zu Führungsthemen (Kommunikation, Zeitmanagement, Konflikte, ...)

\* Durch drei Teilzeit-Beschäftigte mit insgesamt 70 h/Woche = 1,8 MAK

# Auswirkungen der digitalen Transformation

## Vor Covid-19-Pandemie

- Digitales Mentoring-Programm (Pilot 2019/2020)
- Präsenzveranstaltungen mit digitalen Ergänzungsinhalten
- Ideen für weitere digitale Angebote

## Seit Covid-19-Pandemie (Notwendigkeit, Beschleunigung)

- Virtuelle Seminare & Workshops
- Online-Lernvideos (Pilot „Virtuell souverän auftreten und führen“ erfolgreich, aktuell Planungen zu einem vielfältigen Online-Video-Lernangebot)
- Impulse für Führungskräfte starten bald (Einseiter, Videos, Podcasts, Artikel, → Kuratieren von Inhalten)
- Digitale Willkommensmappe für neue Mitarbeitende
- **Skalierung Digitales Mentoring-Programm auf gesamtes DRK**

# Digitales Mentoring



# Digitales Mentoring-Programm

Das Projekt ist eine Kooperationsinitiative des  
Kompetenzzentrums Wandel.Wohlfahrt.Digitalisierung (DRK) und  
der Personalentwicklung (BRK).

Es wird über Fördermittel des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
realisiert.

# Ausgangslage

- Bisher überwiegend analoge, „traditionelle“ Personalentwicklungsmaßnahmen im BRK, klassische Führungskräfte Trainings
- Keine zielgruppenspezifische Förderung von Nachwuchskräften durch PE
- Keine zielgruppenspezifische Förderung von Frauen im Verband durch PE
- BRK verfolgt Gleichstellungskonzept (Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbeirat) → Chancengerechtigkeit
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Fokus

# Mentoring als Ansatz

- Unterstützende Beziehung zwischen zwei Personen: Mentor\*innen unterstützen Mentees in einem bestimmten Zeitraum bei der Erreichung ihrer Ziele
- Freiwillige Zusammenarbeit, vertraulicher Rahmen, sehr individuelle Ziele und Themen
- Mentor\*in und Mentee nicht im direkten Abhängigkeits-/Unterstellungsverhältnis
- Mentor\*in nicht als Prozessberater\*in mit Methodenvielfalt (→ Coach), sondern als Berater\*in vor dem Hintergrund eigener Erfahrungen in der Organisation
- Interne PE-Maßnahme (hohe Kenntnis interner Regeln und Abläufe, Verbesserung des internen Wissenstransfers und Kompetenzvermittlung)
- Mitarbeitende im BRK werden selbst zu Schlüsselfiguren in der PE

# Projektziele

- Förderung von Nachwuchsführungskräften - insbesondere Förderung von weiblichen potentiellen Führungskräften
- Förderung von Führungskräften in ihrer Kompetenzerweiterung und Führungsqualität durch Übernahme der Mentor\*innenfunktion
- Ergänzung von „klassischen“ PE-Maßnahmen um innovative, digitale Angebote
- Schaffung eines ortsunabhängigen, fachübergreifenden Weiterbildungsangebotes durch vollständig digitale Umsetzung
- Förderung von BRK-weiter Vernetzung

# 40 Teilnehmende im Pilotprogramm



## Mentees:

- Junge Mitarbeitende mit ersten Berufserfahrungen
- Mit Führungsaspiration
- Keine oder weniger als zwei Jahre Führungserfahrung
- Für Mentoring aufgeschlossen
- Bereitschaft zum Erwerb neuer Fähigkeiten

**Fokus: weibliche Nachwuchskräfte, aber inklusives Angebot!**

## Mentor\*innen:

- Keine Vorerfahrung im Mentoring notwendig
- Mind. drei Jahre Führungserfahrung
- Motiviert, Veränderungen herbeizuführen
- Empathisch und engagiert, Nachwuchs zu fördern
- Interessiert an eigener Weiterentwicklung

# Das Programm – Inhalte und Umsetzung



## Wie?

Das Mentoring fand **komplett digital** via Video-Gespräch und mittels eingebetteter eLearning-Materialien statt.



## Wann?

Geplante viermonatige Programmdauer (Start Oktober 2019), wurde aufgrund der Entwicklungen mit Covid-19 verlängert und flexibel gehandhabt.



## Wie?

Nach vorbereitendem Online-Videotraining und der Beantwortung einiger Fragen zu Interessen und Persönlichkeit wurden die Teilnehmenden per Algorithmus auf Basis von Ähnlichkeitsmerkmalen in Mentoring-Tandems eingeteilt.

# Das Programm – Inhalte und Umsetzung



## Was?

- 6 – 9 Module als E-Learning Materialien
- Spielraum zur Gestaltung der Inhalte nach eigenen Bedürfnissen und Interessen
- Einstündige Mentoring-Sitzungen etwa alle drei bis vier Wochen
- Flexible Zeiteinteilung, basierend auf Absprache zwischen Mentor\*in und Mentee
- Terminvereinbarung und Programmdurchlauf erfolgt individuell und selbstständig durch Mentor\*in und Mentee

# Programminhalte



## Module:

- Erkennen von Stärken
- Aufbau von Verhandlungskompetenzen
- Weiterentwicklung von Kommunikationsfähigkeiten
- Auftreten in Meetings
- Identifizieren des eigenen Führungsstils
- Aufbau beruflicher Netzwerke

## Weitere optionale Module:

- Präsentationen
- Persönliche Wirkung und Netzwerken
- Arbeiten in Teams

**Option zum selbstständigen Strukturieren der Inhalte basierend auf individuellen Mentoring-Zielen!**





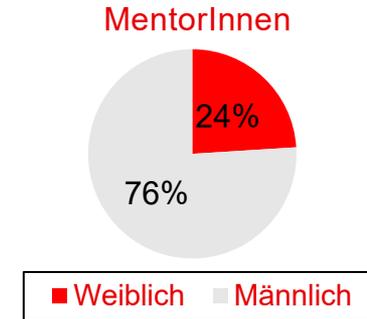
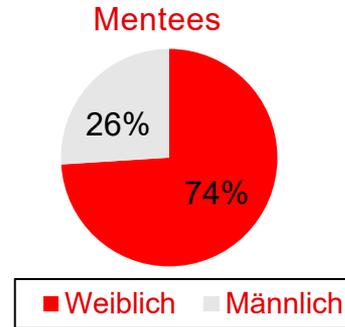


Evaluations-  
ergebnisse

# Der Pilot in Zahlen

## Von insgesamt 40 verfügbaren Plätzen wurden

- 19 von 20 Mentee-Plätzen belegt
- 20 von 20 MentorInnen-Plätze belegt  
(plus Interessierte auf der Warteliste)



Aufgrund der Corona-Pandemie kam es zeitweise zu Unterbrechungen und zeitlichen Verschiebungen.

# Evaluationsergebnisse

- Teilnehmende wurden in ihren digitalen Kompetenzen geschult, insbesondere im Umgang mit E-Learning-Plattformen und -Materialien
- Übung von Beziehungsaufbau zu Kolleginnen und Kollegen im digitalen Raum
- Weiterentwicklung der digitalen Kommunikationsfähigkeiten

## Blitzlicht aus dem Programmverlauf: Feedback in Zahlen (über Plattform)



**Zufriedenheit mit dem Mentoring: 4,7 von max. 5 Punkten**



**Verbindungsqualität: 3.2 von max. 5 Punkten**



**Zufriedenheit mit der Mentoring-Sitzung: 4.4 von max. 5 Punkten**

# Evaluationsergebnisse Mentees

- **Höhere Arbeitszufriedenheit** (100 % bewerten mit 4/5) und stärkeres Verbundenheitsgefühl mit dem BRK (88 % bewerten mit 4/5)
- **Verbesserte arbeitsrelevante Fähigkeiten** (Verhandlung, Kommunikation, Meetings, Netzwerken) → ca. 4 von max. 5 Punkten
- **Erweiterung digitaler Kompetenzen** (90 % bewerten mit 4/5)

„Das Programm hat mir Anstöße zur Selbstreflexion in verschiedenen Themenbereichen ermöglicht.“

„Eine super Gelegenheit zum Austausch mit einer erfahrenen Person im BRK. Ich habe einige Anreize und neue Ideen für meinen weiteren Berufsweg mitgenommen.“

„Um in eine Führungsposition zu gelangen müssen noch einige Schritte gemacht werden. Ich konnte aber anhand des Programms einige Anreize und interessante Punkte sammeln, um dem Ziel näher zu kommen. Ich hatte eine tolle Mentorin und wir konnten auch über die vorgegebenen Themen hinaus Unterhaltungen aufbauen und ich konnte mehr über ihren Weg zum Erfolg erfahren.“

# Evaluationsergebnisse Mentor\*innen

- **Höhere Arbeitszufriedenheit** (89 % bewerten mit 4/5) und stärkeres Verbundenheitsgefühl mit dem BRK (61 % bewerten mit 4/5)
- **Verbesserung verschiedener arbeitsrelevanter Fähigkeiten** (Digitale Fähigkeiten, Mentoring-Fähigkeiten, Kommunikationsfähigkeiten) → ca. 4 von max. 5 Punkten

„Absoluter Nutzen für beide möglich. Der Einblick in das Tätigkeitsfeld der anderen Person und deren Perspektive schaffen Verständnis für das Handeln der anderen Person.“

„Ein gutes Projekt, die Kommunikation mit Kollegen in anderen Bereichen war sehr interessant. Was noch fehlt ist eine Differenzierung zwischen Anfängern und Fortgeschrittenen.“

„Ich nehme am Programm teil, weil ich einen Beitrag zum langfristigen Erfolg im BRK leisten möchte. Ich hatte zu Beginn meiner Karriere auch einen Mentor und diese Erfahrung hat mich nachhaltig geprägt.“

# Evaluationsergebnisse und Schlussfolgerungen: Notwendige Weiterentwicklung

- Notwendige Erweiterung der Möglichkeiten zum Kompetenzerwerb für teilnehmende Mentor\*innen erhöhen
- Stärkerer Praxisbezug der E-Learning-Materialien auf den Rotkreuz-Kontext, um die Relevanz für die eigene Arbeitspraxis weiter zu erhöhen
- Rotkreuz-Branding, Erkennbarkeit als Rotkreuz-Programm
- Noch stärkere Definition (und Eingrenzung) der Zielgruppen notwendig
  - Daraus resultierend neue Matching-Möglichkeiten
  - Bessere Anpassung der Inhalte möglich und dadurch größere Relevanz für die Arbeitspraxis der Teilnehmenden
- Überlegung: Befragung der TN in größeren Abständen (auch nach Programmdurchlauf), um langfristige Wirkung des Programms zu messen

## Aktueller Stand: Was ist neu?

Überarbeitung der e-Learning-Inhalte und Plattform-Anpassungen ist fast abgeschlossen:

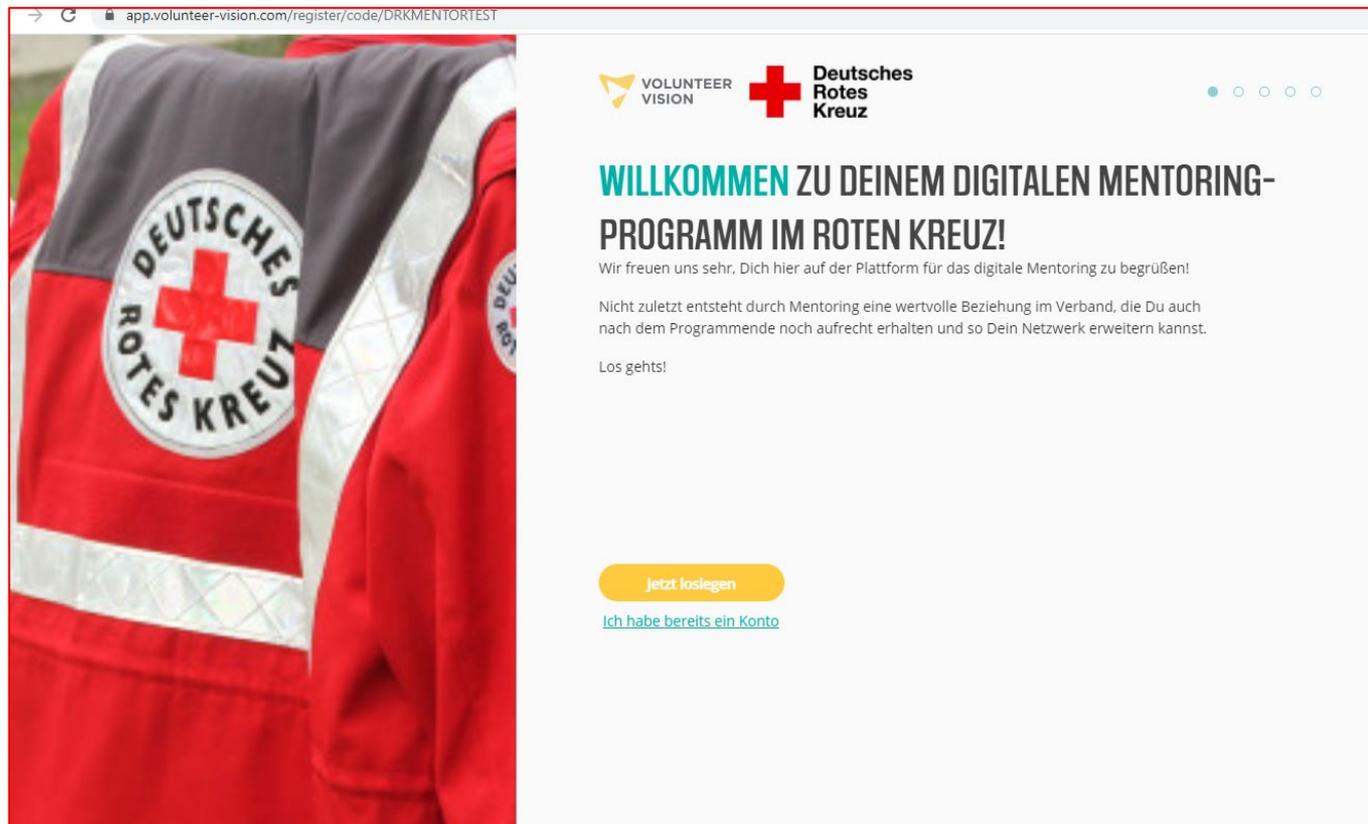
- Rotkreuz-Branding (Fotos und Logo, Programmname)
- Anreicherung der e-Learning-Module mit Beispielen aus der Rotkreuz-Praxis
- Modifiziertes Matching:
  - Matching innerhalb sowie außerhalb der teilnehmenden Landesverbände möglich
  - Matching basierend auf unterschiedlicher Berufserfahrung möglich
  - Sicherstellung eines Matchings außerhalb der eigenen Gliederung

→ Möglichkeit des Wissenstransfers und Kompetenzvermittlung über Landesverbandsgrenzen hinweg

→ Passgenauere Matches durch neue Matching-Möglichkeiten

→ Deutlich als „Rotkreuz-Programm“ erkennbar

# DRK-Mentoring-Plattform



→ [app.volunteer-vision.com/register/code/DRKMENTORTEST](https://app.volunteer-vision.com/register/code/DRKMENTORTEST)

 VOLUNTEER  
VISION  Deutsches  
Rotes  
Kreuz

## WILLKOMMEN ZU DEINEM DIGITALEN MENTORING-PROGRAMM IM ROTEN KREUZ!

Wir freuen uns sehr, Dich hier auf der Plattform für das digitale Mentoring zu begrüßen!

Nicht zuletzt entsteht durch Mentoring eine wertvolle Beziehung im Verband, die Du auch nach dem Programmende noch aufrecht erhalten und so Dein Netzwerk erweitern kannst.

Los gehts!

[Jetzt loslegen](#)

[Ich habe bereits ein Konto](#)

# Programminhalte



## Module:

- Erkennen von Stärken
- Aufbau von Verhandlungskompetenzen
- Weiterentwicklung von Kommunikationsfähigkeiten
- Auftreten in Meetings
- Identifizieren des eigenen Führungsstils
- Aufbau beruflicher Netzwerke

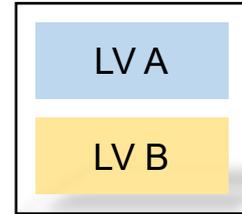
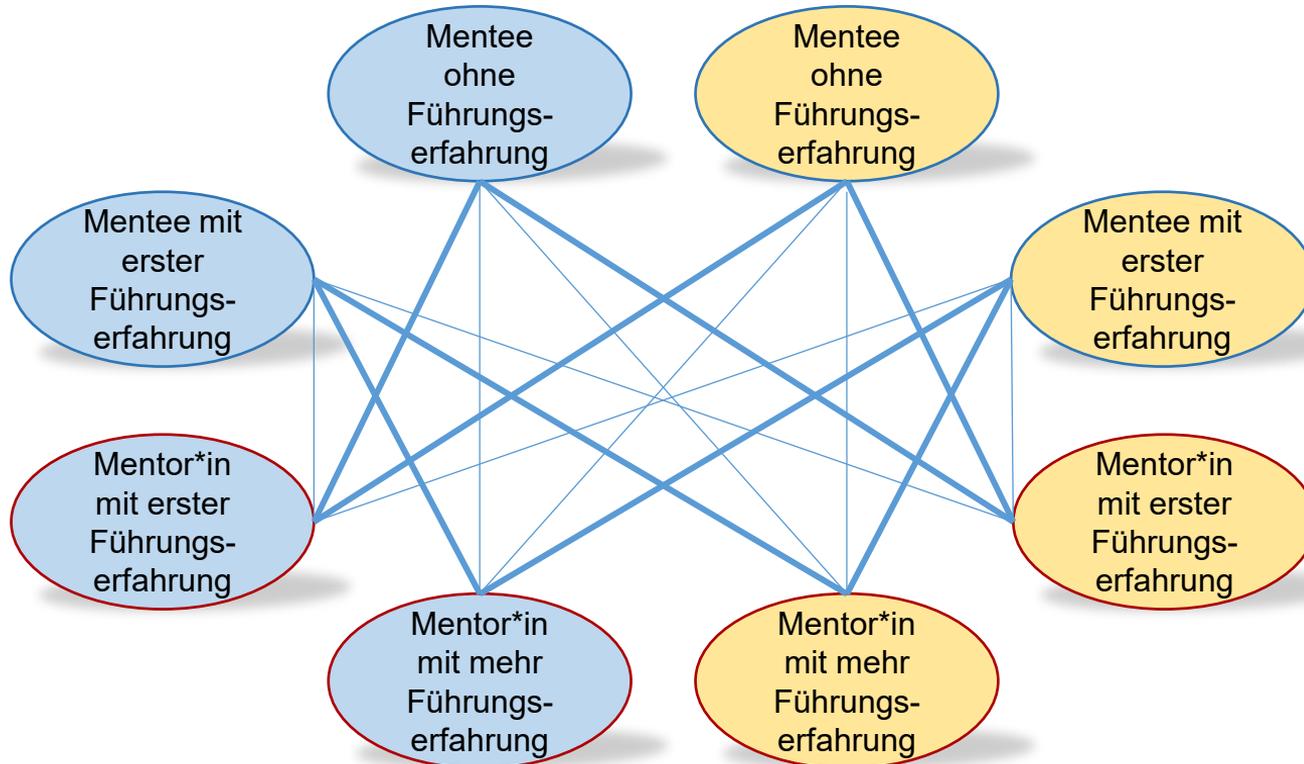
## Weitere optionale Module:

- Präsentationen
- Persönliche Wirkung und Netzwerken
- Arbeiten in Teams

Überarbeitung der  
Inhalte auf Basis von  
Nutzer\*innen-  
Feedback

**\*NEU\***  
DRK-  
spezifische  
Fallbeispiele

# Matching-Optionen

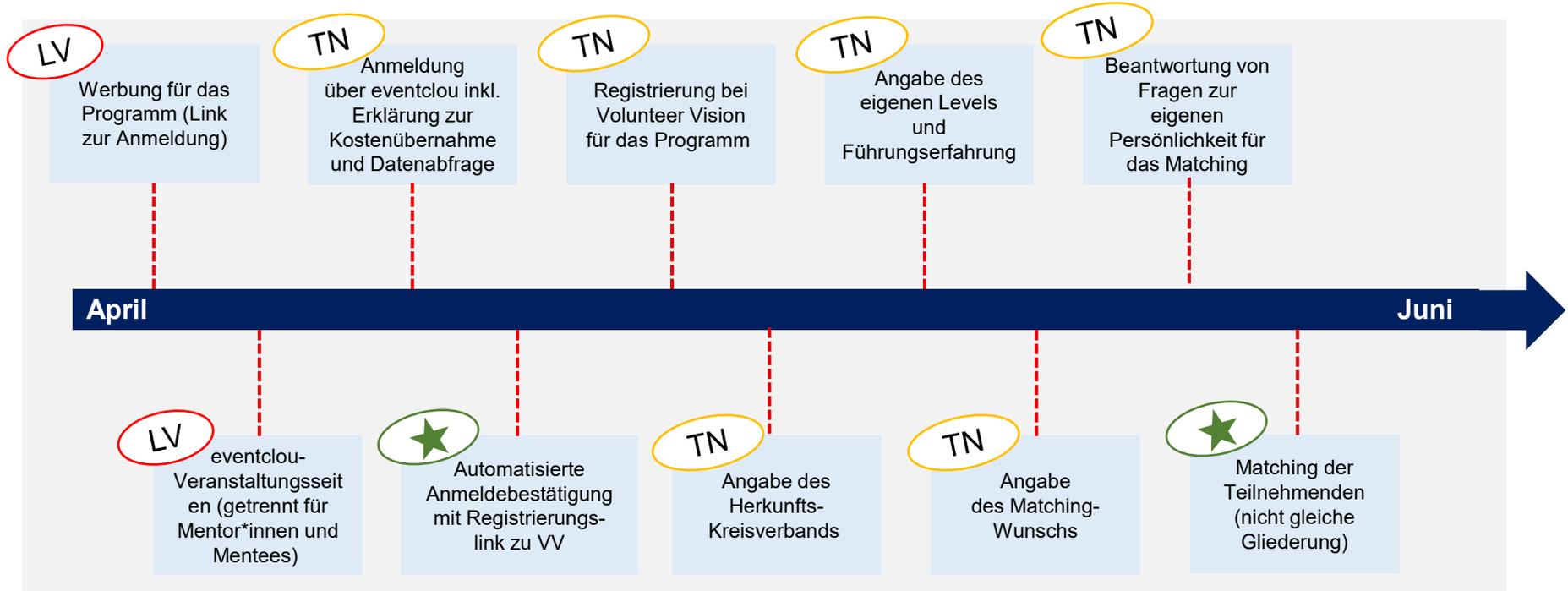


# Geplanter Verlauf



**Dieser Zeitplan ist als Vorschlag zu verstehen, individuelle Abweichungen nach LV sind möglich.**

# Anmeldeprozess (Beispiel BRK neu nach Pilot-Erfahrung)



# Skalierung und Weiterentwicklung im BRK: BRK-Online-Patenprogramm

## Ein digitales Patenprogramm

- Bestmögliche Anbindung neuer ausländischer Pflegekräfte (PATEES)
- Erfahrene BRK-Mitarbeitende (PATEN)
- Fokus rein auf sprachlichem und kulturellem Austausch

## Wie?

Das Patenprogramm wird im Idealfall bereits im Heimatland für 5 Module (1. Typisch Deutsch 2. Dein Tag 3. Arbeit und Beruf 4. Gesund bleiben 5. Soziale Kompetenzen) komplett digital via Video-Gespräch und mittels eingebetteter eLearning-Materialien umgesetzt.

**BRK-ONLINE-PATE.**  
**MEHR. INTEGRATION.**

#DIGITAL  
#FÜRALLE  
#SPRACH- UND KULTURPATE

 Bayerisches  
Rotes  
Kreuz

 VOLUNTEER  
VISION



Gefördert vom:

# Weiterführende Infos zum Projekt

## Blogbeitrag vom 23.10.2020

<https://drk-wohlfahrt.de/blog/eintrag/digitales-mentoring-im-drk-ein-erfolgreicher-pilot-und-der-plan-fuer-die-skalierung/>

## Ausführliche Projektpräsentation auf der Website der DRK-Kompetenzzentren:

<https://drk-wohlfahrt.de/sonderseiten/soziale-innovation-digitalisierung/kompetenzzentren-digitalisierung/praxisbeispiel-strategie-personal/>

# Bei Interesse und Anregungen, melden Sie sich gerne bei:

## Personalentwicklung im BRK:

**Petra Dietz**, Leiterin Personalentwicklung, Landesgeschäftsstelle BRK

[dietz@lgst.brk.de](mailto:dietz@lgst.brk.de)

## Mentoring Nachwuchskräfte und Führungskräfteentwicklung:

**Bettina Stuffer**, Beraterin Digitale Wohlfahrt, Kompetenzzentren Digitalisierung

**Petra Dietz**, Leiterin Personalentwicklung, Landesgeschäftsstelle BRK

**Fabian Hage**, Berater Digitale Wohlfahrt, Kompetenzzentren Digitalisierung

[mentoring@lgst.brk.de](mailto:mentoring@lgst.brk.de)

## Patenprogramm:

**Maria Hermannsdorfer**, Referentin Personalgewinnung BRK der Zukunft

[hermannsdorfer@lgst.brk.de](mailto:hermannsdorfer@lgst.brk.de)

# Fragen, Anregungen und Feedback?



**Danke für das Interesse!**