

Reverse Mentoring bei der Deutschen Bundesbank

Online-Forum „Wissen und Erfahrung teilen – Personalentwicklung durch Mentoring“,
ddn Hamburg am 08.06.2022

Werner Neumer, Stab des Präsidenten der Hauptverwaltung in Hessen, Deutsche Bundesbank

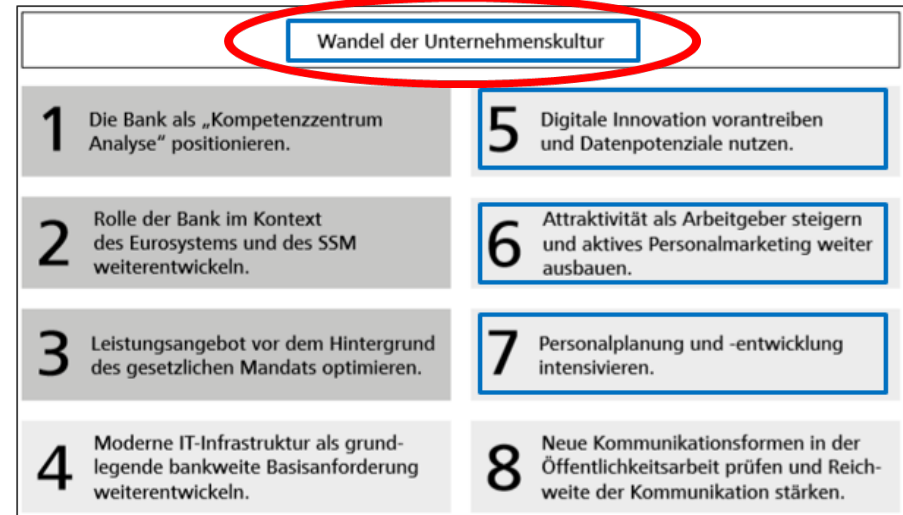


Warum Reverse Mentoring?

Zielsetzung des Programms

Als umgekehrtes Mentoring-Programm geben junge Beschäftigte ihr spezifisches Wissen über New Work, Technologie, Social Media etc. an ältere, erfahrene Führungskräfte – die Mentees – weiter.

- Intensivierung des Dialogs zwischen Generationen / Hierarchien fördert **Verständnis füreinander** und die Entwicklung einer attraktiven, zeitgemäßen **Unternehmenskultur**
- **Wissenstransfer** unterstützt die **digitale Transformation** des Unternehmens und die Entwicklung hin zu einer **lernenden Organisation**
- **Netzwerke knüpfen**, gemeinsam weiter kommen
- Erhöhung der **Arbeitgeberattraktivität** und **Nachwuchskräftebindung**



Strategische Bezugspunkte des Reverse Mentorings

Zielgruppen

Mentor*innen

- Nachwuchskräfte ein bis drei Jahre nach interner Ausbildung oder Direkteinstieg in die Bank
- Selbstbewusstes, sicheres Auftreten
- Gute Kommunikationsfähigkeit und Organisationsgeschick
- Bereitschaft die Rolle der*des Lehrenden zu übernehmen

Mentees

- Führungskräfte (sukzessive top-down Erweiterung)
- Offenheit und Neugier
- Bereitschaft sich in die Rolle der*des Lernenden zu begeben



Wir suchen für das Programm Reverse Mentoring 2022

Mentor*innen	Mentees
• die nach interner oder externer Ausbildung (alle Laufbahnen) etwa ein bis drei Jahre in der Bank arbeiten und diese nun von einer anderen Seite kennenlernen möchten! • denen Digitalisierung und New Work wichtig sind und die bereit sind, die Rolle der*des Lehrenden zu übernehmen!	• die langjährige Führungserfahrung in der Bank mitbringen und denen der Austausch mit der jüngeren Generation wichtig ist! • die up-to-date sein möchten und bereit sind, sich in die Rolle der*des Lernenden zu begeben!

Ziel ist es, eine Win-Win-Situation herzustellen, in der

Mentor*innen	Mentees
• ihr Wissen zu Digital-Themen weitergeben! • sich mit einer Führungskraft austauschen!	• ihre digitale Fitness stärken! • Einblick in die Sichtweisen der jüngeren Generation erhalten!

Mögliche Themengebiete können sein...

- Social Media, Portale, Messenger (z. B. Instagram, LinkedIn, Threema)
- EMail-Anwendungen (z. B. Intranet/Sharepoint, Outlook, FAVIS)
- Digitales Arbeiten (z. B. Jabber, Webex, iPhone/iPad)
- Digitalisierung (z. B. Künstliche Intelligenz, Big Data, Cloud Services)
- Weitere (z. B. App Trends, Internetrecherche, Generationen)

Ein Angebot des Zentralbereichs Personal und des Demografiebeauftragten
Webcode #600321

Die Zuordnung der Mentees und Mentor*innen aus unterschiedlichen Fachbereichen erfolgt anhand eines Fragebogens über ein Matching gemeinsamer Interessenfelder. In einer Auftaktveranstaltung lernen die Tandems sich und verschiedene Methoden kennen, die das Mentoring zu einem Erfolg werden lassen. Danach tauschen sie sich über einen Zeitraum von sechs Monaten in regelmäßigen, selbstorganisierten Treffen zu zweit zu den individuell festgelegten Themenschwerpunkten aus.

Flyer zur Teilnehmeransprache

Ausgestaltung des Programms

- Bis zu 20 Tandems
- Freiwillige Teilnahme am Programm
- Keine hierarchische Beziehung zwischen Mentee und Mentor*in
- Zuordnung anhand eines Online-Fragebogens über Matching gemeinsamer Interessensfelder
- Fokus auf Digital-Themen inkl. Bundesbankanwendungen und New Work
- Programmdauer 6 Monate mit regelmäßigen, selbstorganisierten Treffen der Tandems und zentralen Rahmenveranstaltungen



Themenvorschläge für das Programm

Online-Fragebogen (Artologik) als Matchinggrundlage

Zu diesen Schwerpunktthemen möchte ich gerne mein Wissen weitergeben

Zutreffendes bitte ankreuzen. Mehrfachnennungen möglich.

Digitales Arbeiten

- ☐ Access-Portal
- ☐ BBk-Teamsite
- ☐ iPhone/iPad
- ☐ IT-Sicherheit
- ☐ Jabber
- ☐ Kanban-Board
- ☐ Miro Online Whiteboard
- ☐ OneNote
- ☐ Umfrage-Tools
- ☐ Webex
- ☐ Wikis
- ☐ Sonstiges in diesem Themenkreis

Digitalisierung

- ☐ Augmented Reality/Virtual Reality
- ☐ Big Data
- ☐ Blockchain Technologie/Kryptowährungen
- ☐ Cloud Services
- ☐ Digitales Zentralbankgeld
- ☐ Künstliche Intelligenz
- ☐ Web Scraping
- ☐ Sonstiges in diesem Themenkreis

Zu diesen Schwerpunktthemen möchte ich gerne mehr erfahren

Zutreffendes bitte ankreuzen. Mehrfachnennungen sind möglich.

Weitere

- ☐ App Trends
- ☐ Bezahlverfahren
- ☐ Bild-/Videobearbeitung
- ☐ Blogs
- ☐ Design Thinking
- ☐ Generationen
- ☐ getAbstract
- ☐ Internetrecherche
- ☐ MS-Office-Anwendungen
- ☐ Neues Lernen
- ☐ Podcasts
- ☐ Scrum
- ☐ Shortcuts/Tastenkombinationen
- ☐ Working Out Loud
- ☐ Sonstige Themen

BBk-Anwendungen

- ☐ eCampus/eLearningplattform
- ☐ FAVIS
- ☐ (Social) Intranet
- ☐ IT-ServiceShop
- ☐ Lernwelt Bundesbank
- ☐ Notes-Anwendungen
- ☐ Outlook
- ☐ Personal-Service
- ☐ VITPRO Verwaltung von IT-Projekten
- ☐ Sonstiges in diesem Themenkreis

Social Media, Portale, Messenger

- ☐ Berufsbild Influencer
- ☐ Discord
- ☐ Facebook (Messenger)
- ☐ Flickr
- ☐ Glassdoor
- ☐ Instagram
- ☐ Kununu
- ☐ LinkedIn
- ☐ Pinterest
- ☐ Signal
- ☐ Snapchat
- ☐ Telegram
- ☐ Threema
- ☐ TikTok
- ☐ Twitter
- ☐ WhatsApp
- ☐ Xing
- ☐ Youtube
- ☐ Sonstiges in diesem Themenkreis

Ablauf des Programms

Empfehlung:

Selbstorganisierte Treffen
1x Monat für ca. 2 Stunden

Schulung
Mentor*innen



6 Monate

Monatliche Austauschmöglichkeit für Mentees bzw. Mentor*innen via Webex

Auftaktveranstaltung

- Beziehung aufbauen
- Ziele/Erwartungen klären
- Regeln festlegen
- Nächste(n) Termin(e) vereinbaren

Halbzeitveranstaltung

- An Zielen arbeiten
- Feedback
- (Selbst-)Reflexion

Schwerpunktthema: ???

Abschlussveranstaltung

- Erreichtes würdigen
- Mentoring abschließen
- Selbstgewählte Folgebeziehung

Berichte über das Reverse Mentoring



Innovative Arbeitskonzepte und fortschrittliche Entwicklungsmaßnahmen sind Kernthemen im Arbeitsalltag der Bundesbank.

Das im letzten Jahr gestartete Reverse-Mentoring Programm ist ein gutes Beispiel dafür. In diesem umgekehrten Mentoring-Programm geben junge Beschäftigte ihr spezifisches Wissen über New Work, Technologie, Social Media etc. an ältere, erfahrene Führungskräfte – die Mentees – weiter.

Claus Sporn, stellvertretender Leiter der Führungskräfte- und Talententwicklung, ist maßgeblich beteiligt an dem Pilotprojekt:

„Das Schöne an diesem Programm ist, dass Nachwuchskräfte ihre Sichtweisen mit erfahrenen Führungskräften teilen und dadurch der Dialog zwischen den Generationen gefordert wird. Der Wissenstransfer unterstützt die digitale Transformation der Bundesbank und sorgt für eine attraktive Unternehmenskultur.“

Sie möchten diese Unternehmenskultur aktiv mitgestalten? Dann informieren Sie sich über die zahlreichen Einstiegsmöglichkeiten auf unserer Karriereseite: <https://lnkd.in/dvFJVGF>

#Unternehmenskultur #Berufseinstieg #Karriere #Karrierechance

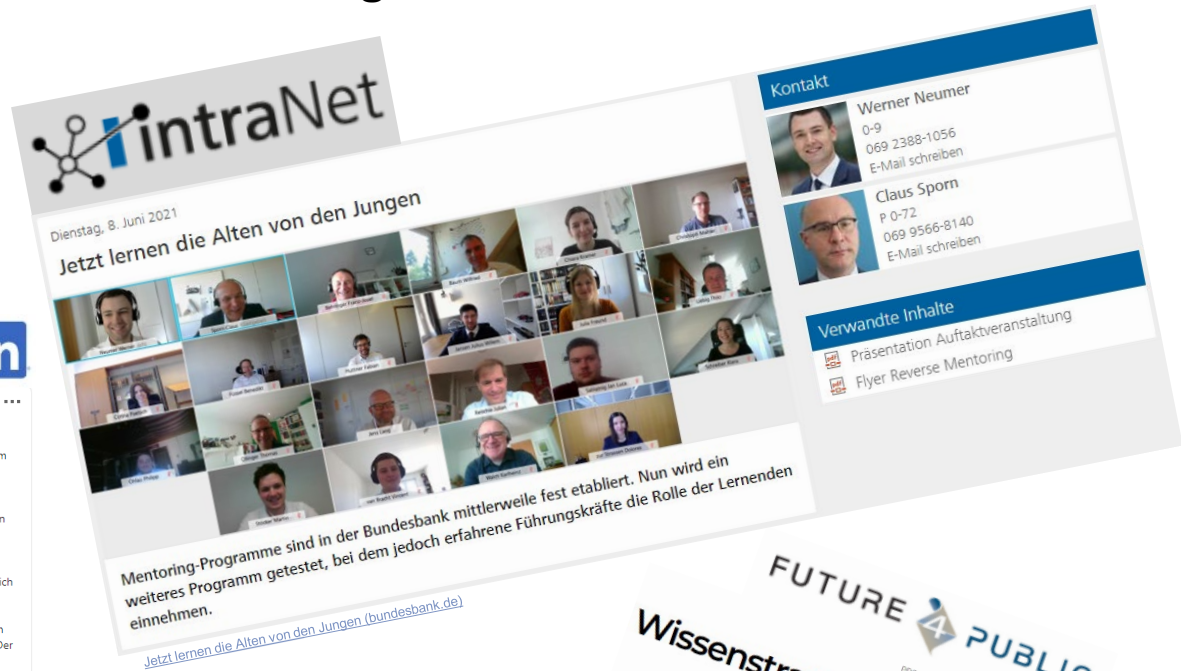
Mit dem Reverse-Mentoring Programm haben wir einen Austausch zwischen den Generationen geschaffen, der Lernen auf Augenhöhe und ohne hierarchische Grenzen ermöglicht.

Claus Sporn



74 · 5 Kommentare

https://www.linkedin.com/posts/deutsche-bundesbank_unternehmenskultur-berufseinstieg-karriere-activity-6910615846599942144-RFP/



Werner Neumer, Deutsche Bundesbank

7. Juni 2022

Seite 7

**Vielen Dank für die
Aufmerksamkeit!**

