

Die Bausteine im Einzelnen

Auswahl: „Wen will das Unternehmen als Mentees und Mentoren haben?“

Erfolg fängt mit der Auswahl der richtigen Zielgruppen an. Während in der Vorphase eines Mentoringprogramms meist bereits feststeht, aus welcher Zielgruppe innerhalb des Unternehmens die Mentees geworben werden sollen, lohnt es sich, die Mentoren unter strategischen Gesichtspunkten auszuwählen.

Um hier professionell und individuell auszuwählen, werden Anforderungsprofile für Mentees und für Mentoren entwickelt, eingesetzt und überprüft.

Matching: „Wer passt zusammen?“

Gut funktionierende Teamarbeit ist das Kernstück eines Mentoringprogramms. Beim Matchingprozess werden die persönlichen Vorstellungen der Mentees entsprechend ihrer beruflichen Zielstellung berücksichtigt und mit den Möglichkeiten der MentorInnen abgeglichen (u.a. fachlicher Hintergrund, Lebens- und Berufsweg). Dabei sollen Herausforderung und Unterstützung in angemessenem Verhältnis stehen.

Rahmenveranstaltungen:

Vorbereitungsworkshop: „Was kommt auf Jeden zu?“

Ergebnis der Vorbereitungswshops ist das Commitment zum Ablauf des Programms und den Aufgaben und Verantwortlichkeiten aller Beteiligten in ihren Rollen (MentorIn, Mentee, Geschäftsführer, Vorgesetzter usw.).

Auftaktveranstaltung: „Welche Ziele sollen wie erreicht werden?“

Bei einem feierlichen Auftakt des Mentoringprogramms mit Unternehmensrepräsentanten und Vorgesetzten der Mentees präsentieren die Tandems ihre allgemeinen Ziele. Es wird ein Vertrag zwischen Mentee, MentorIn und dem / der Vorgesetzten geschlossen. Außerdem lernen sich die Gruppen der Mentees und der Mentoren kennen.


Abschlussveranstaltung: „Welche Ziele sind im Zeitraum des Mentoringprogramms erreicht worden?“

Das Mentoringprogramm endet mit einem feierlichen Ausklang in Anwesenheit von Unternehmensrepräsentanten. Die individuellen Ergebnisse der Tandemarbeit werden präsentiert und ein Resümee des Programms gezogen. Die Beteiligten des Mentoringprogramms werden aus ihren Rollen entlassen.

Training: „Wie können die Fähigkeiten der Mentees gestärkt werden?“

Über den Zeitraum des gesamten Mentoringprogramms verteilt, finden prozessorientierte Trainingsmodule statt. Hier haben die Mentees die Möglichkeit, sich auszuprobieren und in Erfahrungsaustausch zu treten. Sie lernen theoretische Grundlagen kennen und erarbeiten zielrelevante Themen.


Themenspezifische Wissensvermittlung z.B. zu Führung, Change Management, Selbstpräsentation, Karriereplanung wird kombiniert mit individueller Persönlichkeitsentwicklung im Lernfeld der Gruppe.




Supervision: „Wie können die eigenen Rollen ausgefüllt, und die damit verbundenen Aufgaben erfolgreich bewältigt werden?“

Die Supervision unterstützt als Reflexionsmethode die berufliche und persönliche Entwicklung der Mentees. In der vertrauensvollen Atmosphäre einer kleinen Gruppe können spezifische, individuelle Themen mit Tiefe bearbeitet und neue Handlungsmöglichkeiten entwickelt werden.


Die Supervision schafft aber auch für die MentorInnen Reflektionsfreiräume und ermöglicht ein erweitertes Verstehen beruflicher Realität, z.B. ihrer ungewöhnlichen Rolle in der hierarchiefreien Mentoringbeziehung.




Kontextveranstaltungen: „Was ist darüber hinaus wichtig für das Gelingen des Programms?“




Die Einbeziehung der Vorgesetzten in das Mentoringprogramm optimiert die Förderung der Mentees.



Im „Triple“ aus Mentee, MentorIn und Vorgesetztem/r trägt der/die Vorgesetzte mit Personalverantwortung für die Mentee maßgeblich zu deren Entwicklung und Förderung bei.



Der Netzworkebildung innerhalb des Unternehmens dienen Diskussionsabende von Mentees und MentorInnen zu aktuellen Unternehmensthemen.



Als Instrument zur Weiterentwicklung und Optimierung des Programms sowie als Instrument zur Konfliktprävention und Konfliktklärung dienen die regelmäßigen Steuerungstreffen mit dem Staff des Mentoringprogramms.

Evaluation:

„Wie läuft das Programm? Was hat das Mentoringprogramm für alle Beteiligten gebracht?“

Die Evaluation eines Mentoringprogramms sollte prozessbegleitend konzipiert werden, um das laufende Programm durch zeitnahe Feedbacks steuern und optimieren zu können. Die Überprüfung des Mehrwerts erfolgt u.a. durch Evaluationsfragebögen und Interviews.

Ebenfalls evaluiert werden sollte die Nachhaltigkeit der langfristigen Zielstellungen des Mentoringprogramms.