

# Mentoring – durch Erfahrung lernen

---

Konzepte und aktuelle Trends  
eines vielfältigen Erfolgsinstruments

Manfred J. Wondrak, MBA  
WKO-Wien, 25.11.2011



# Inhalt

---

- Definitionen / Begriffserklärungen
- Formen des Mentoring
- Funktionen / Einsatzbereiche / Trends
- Organisation von Mentoring-Programmen

# Was ist Mentoring?

---

- Eine (berufs)erfahrene und meist ältere Person (MentorIn) bietet einer meist jüngeren Person (Mentee) hierarchieübergreifend Unterstützung, Beratung, Zugang zu Netzwerken und informellen Informationen und begleitet sie so für einen Zeitraum in ihrem (beruflichen) Werdegang.  
*Popoff A. (2005): Mentoring:Konzepte und Perspektiven*



# Formen des Mentoring

**Informell**  
zufällig bzw. situativ

**Formell**  
strukturiert

Internes Mentoring

Cross-Mentoring

Gruppen-Mentoring

Reverse-Mentoring

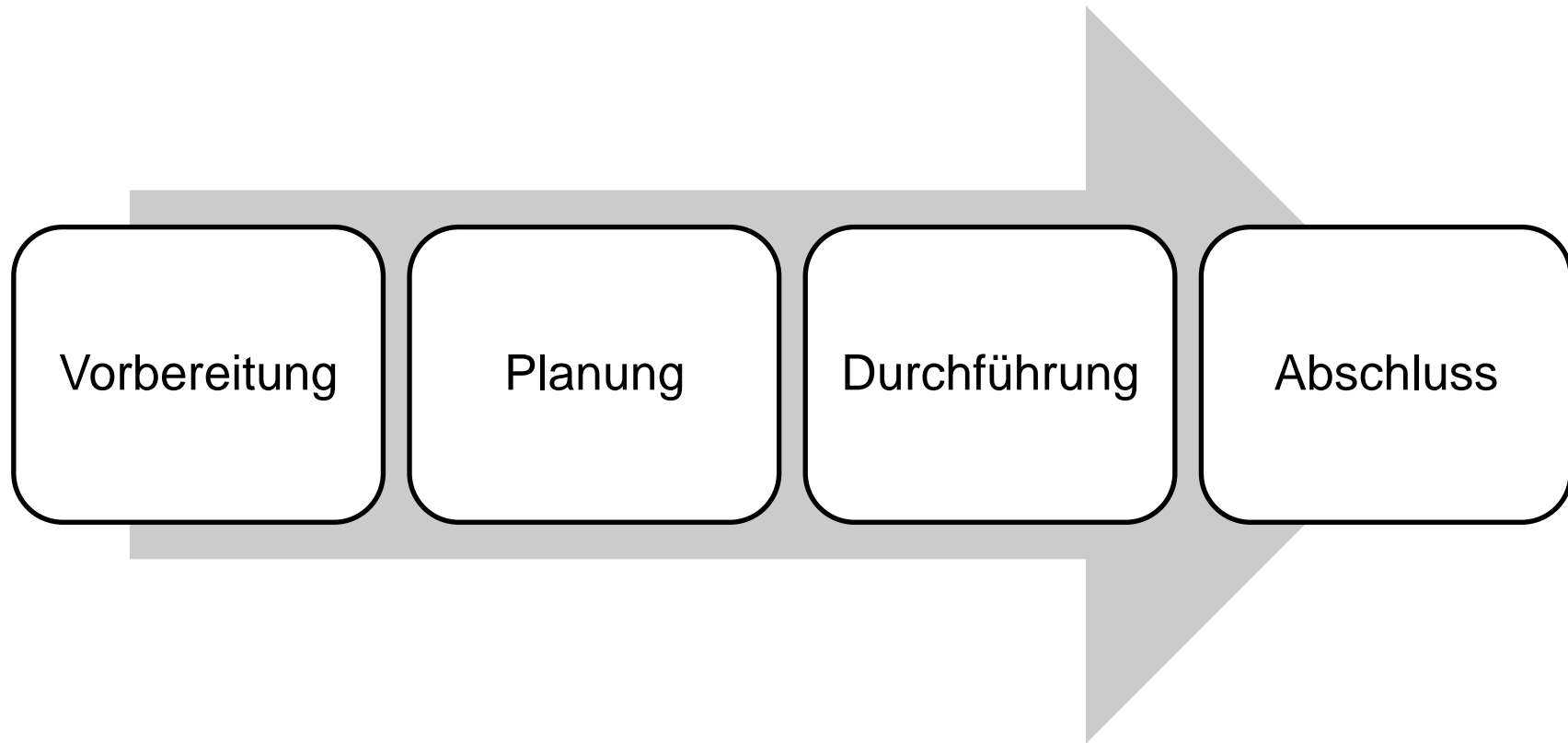


# Einsatzbereiche / Trends

---

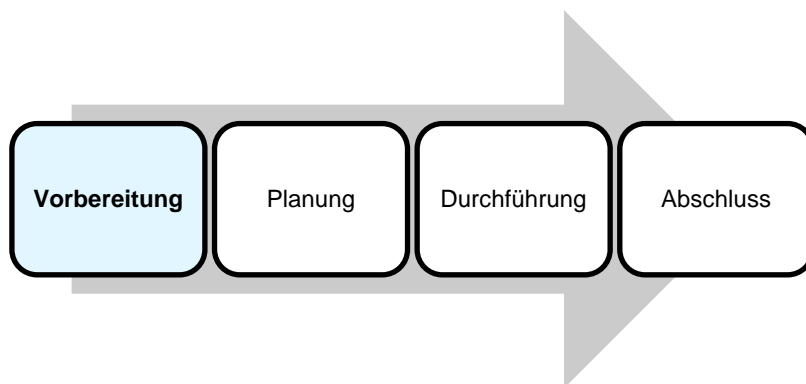
- Personalentwicklung  
(Karriereentwicklung, Motivation und Rollenmodell)
- Wissenstransfer bzw. –erhalt (vor Pension etc.)
- MitarbeiterInnenbindung (Karenz, Auslandsaufenthalt etc.)
- Förderung der Chancengleichheit
- Maßnahme einer Diversity & Inclusion - Strategie

# Organisation von Mentoring-Programmen



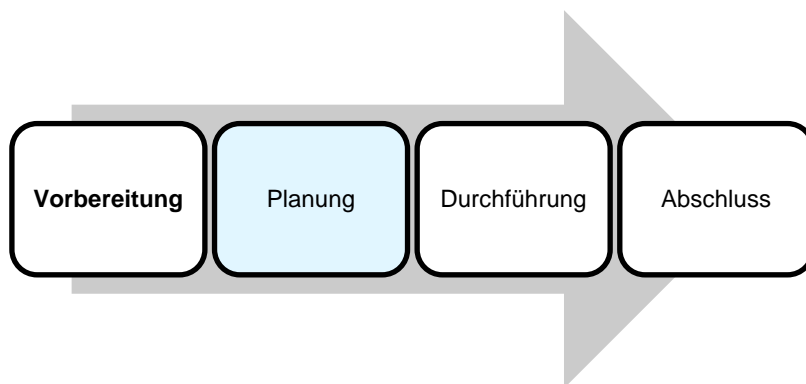
# Vorbereitungsphase

- Informationsbeschaffung
- strategische Zielsetzung
- Umfeldanalyse  
(relevante Strategien, Unternehmenskultur, potentielle TeilnehmerInnen)
- Unterstützung durch Geschäftsführung
- Klärung externe Beratung oder internes Projektmanagement



# Planungsphase

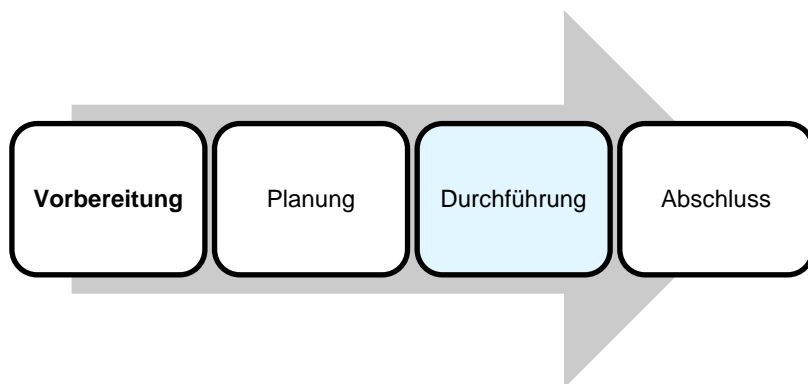
- Projektgruppe und –leitung
- Zieldefinition
- Definition der Zielgruppen und Kriterien für MentorInnen und Mentees
- Art des Mentoring (internes, Cross-, Gruppen-Mentoring etc.)
- KooperationspartnerInnen
- Dauer und Kosten





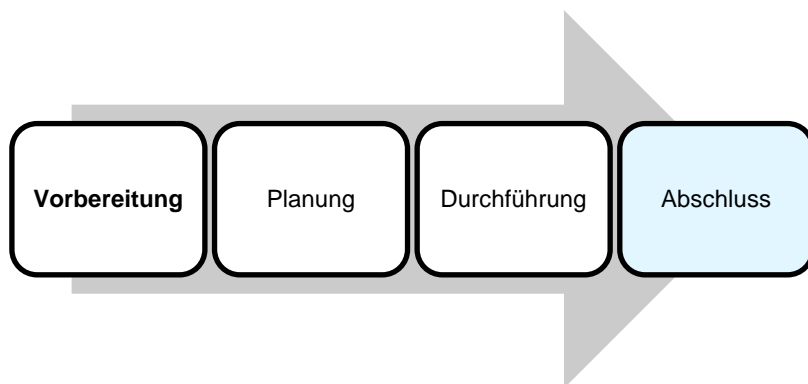
# Durchführungsphase

- Kommunikation
- Auswahl MentorInnen und Mentees / Bewerbungsverfahren
- Matching
- Auftakt
- Rahmenprogramm (z.B. Training, Supervision, Coaching, Themenabende etc.)
- Begleitung



# Abschlussphase

- Abschluss
- Evaluierung
- Analyse → Optimierungen für weitere Durchgänge



# Literatur

---

- Haasen, N. (2001): Mentoring. Persönliche Karriereförderung als Erfolgskonzept. München: Heyne
- Klöfkorn, M. (2008): Mentoring: Ein Instrument der Personalentwicklung. Saarbrücken: VDM Verlag
- WKO - Wirtschaftskammer Österreich (Hrsg.) (2008): Mentoring für MigrantInnen -Leitfaden für MentorInnen. Wien: Eigenverlag
- Wondrak, M. (2011): Diversity Mentoring. In: Pauser, N.; Wondrak, M.(Hrsg.): Praxisbuch Diversity Management. Wien: Facultas Verlag



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

---

**Manfred J. Wondrak, MBA**  
**Diversity & Mentoring Consulting**

Tel. 0664 2454501  
manfred@pauser-wondrak.at

[www.pauser-wondrak.at](http://www.pauser-wondrak.at)

