

Inhaltsverzeichnis

1	Mentoring: eine Win-win-Situation für alle Beteiligten	1
2	Unterstützung des Talent Management durch Mentoring	7
2.1	Mentoring im Employee Life Cycle	7
2.2	Nutzen von Mentoring im War for Talent	8
2.3	Onboarding: Integration neuer Mitarbeiter in die Unternehmenskultur	9
2.4	Entwicklung der Mentees	12
2.4.1	Psychosoziale Entwicklung	13
2.4.2	Karriereplanung	17
2.5	Engagement	22
2.6	Employee Retention	23
2.7	Veränderung und Exit	24
2.8	Mentoring und Coaching	25
3	Formen des Mentoring	27
3.1	Formelles oder informelles Mentoring	27
3.2	Top-down-, Bottom-up- und Peer-Mentoring	29
3.3	Internes oder externes Mentoring	31
3.4	Eigenständiges Mentoring-Programm	31
3.5	Persönliche Treffen oder E-Mentoring	32
3.6	Begleitung durch Externe oder Inhouse-Durchführung	33
3.7	Einzel- oder Gruppenmentoring	34
4	Mentoring im Unternehmen einführen und erfolgreich etablieren	35
4.1	Ein geeignetes Konzept entwickeln	35
4.1.1	Organisatorische und personelle Bedarfe erheben	36

4.1.2	Unterstützung durch das Top-Management gewinnen	40
4.1.3	Realistische Ressourcenplanung erstellen	41
4.1.4	Kommunikation zielgruppengerecht gestalten	44
4.1.5	Mentoring von anderen HR-Prozessen abgrenzen	46
4.2	Die richtigen Mentees finden: Die Mischung macht's	47
4.2.1	Formelle Kriterien	48
4.2.2	Eigenschaften, Persönlichkeitsmerkmale und Motive	48
4.3	Die richtigen Mentoren finden: Klasse statt Masse	50
4.3.1	Mentoren rekrutieren	50
4.3.2	Motivation von Mentorinnen und Mentoren	51
4.3.3	Die richtigen Mentorinnen und Mentoren auswählen	54
4.4	Matching: Tandems „made in heaven“	56
4.4.1	Matching-Prozess festlegen	57
4.5	Das Mentoring-Programm erfolgreich managen	60
4.5.1	Vertraulichkeit und Informationsfluss vereinbaren	60
4.5.2	Erwartungen an das Tandem definieren	62
4.5.3	Länge des Programms, Häufigkeit und Art der Treffen vereinbaren	62
4.5.4	Ein Rahmenprogramm organisieren	64
4.5.5	Monitoring des Programms	66
4.6	Evaluation	67
5	Zielgruppenspezifisches Mentoring für die Generation Y	73
5.1	Hallo Generation Y!	74
5.2	Anpassung des Mentoring an die Generation Y	78
6	Mentoring in Gesprächen gelungen gestalten	83
6.1	Das Mentoring vorbereiten	83
6.2	Mentoring-Treffen aktiv gestalten	89
6.2.1	Die Verantwortung der Mentoren	90
6.2.2	Die Verantwortung der Mentees	92
6.3	Methoden und Instrumente des Mentoring	93
6.3.1	Eine tragfähige Beziehung aufbauen	93
6.3.2	Konstruktiv Feedback geben	97
6.3.3	Durch aktives Zuhören verstehen	101
6.3.4	Werkzeuge für das Entwickeln von Lösungen	102
6.3.5	Ein stimmiges Selbstkonzept fördern	104
6.3.6	Organisationale Beziehungen verdeutlichen	109
6.3.7	Handlungswirksame Ziele definieren	110
6.4	Das Mentoring beschließen	118

7 Toolkit: So gelingt Ihr Mentoring	121
7.1 Phasen des Mentoring-Tandems sind beispielhaft als Prozess dargestellt	121
7.2 Bewerbung: Fragebogen für Mentees	122
7.3 Checkliste: Selbstevaluation für Mentoren	123
7.4 Mentoring-Vertrag	124
7.5 Kurzinfo: Mentoring.....	126
Literatur	129