

Das Mentoring- Programm des VÖB

Neue Mitarbeiter gewinnen und binden

Stabstelle Interne Organisations- und
Personalentwicklung (SIO)

September 2019

Unser Mentoring-Programm verbessert die bereichsübergreifende Zusammenarbeit und die Lernkultur im VÖB

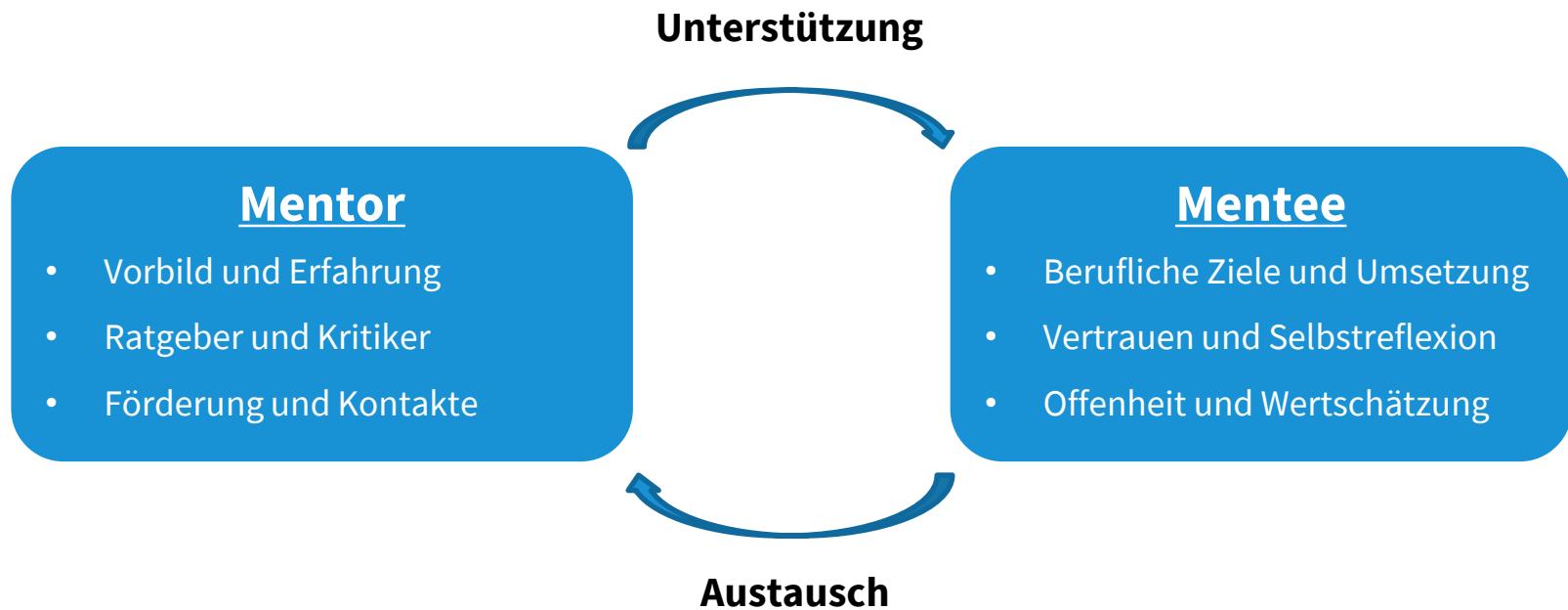
Zielsetzung

- Förderung der persönlichen und beruflichen Entwicklung unserer neuen Kollegen
- **Kultur des Lernens** zwischen Erfahrenen und weniger Erfahrenen etablieren
- **Wissenstransfer vorantreiben** durch kluges Matching über Hierarchieebenen, bereichs- und standortübergreifend verbreiten sich Wissen und Informationen schneller
- Förderung einer offenen Kommunikationskultur und Vernetzung unterschiedlicher Mitarbeiter
- Auch Mentoren profitieren: Reflektieren das **eigene Führungsverhalten**



männlich = weiblich und männlich
weiblich = weiblich und männlich

Mentor und Mentee gehen eine vertrauensvolle und für beide gewinnbringende Beziehung ein



Unser Mentoring-Programm orientiert sich an folgendem Vorgehen (1/2)

Umsetzung

1. Matching:

SIO sucht interne Mentoren und vermittelt diese den Mentees / New Joinern.



2. Comittment / Spielregeln:

Das Mentoring wird mit einem oder mehreren persönlichen und / oder fachlichen Themen/Entwicklungszielen verbunden, die gemeinsam festgelegt werden.

Unser Mentoring-Programm orientiert sich an folgendem Vorgehen (2/2)

Umsetzung

3. Working:

Die Tandems treffen sich mindestens einmal im Monat. Sie besprechen anhand des gemeinsam definierten Entwicklungsziels / Projekts den Fortschritt. Der Mentee erhält Feedback zu seiner Arbeits- und Herangehensweise vom Mentor. Mentoren und Mentees tauschen sich zweimal im Jahr über ihre Erfahrungen aus.



4. Abschlußveranstaltung

Mentees und Mentoren treffen sich, um das Programm und die gewonnenen Erkenntnisse zu reflektieren.



5. Evaluation

SIO wertet das Programm aus und nutzt gewonnene Erkenntnisse für Weiterentwicklung künftiger Programme.

Alle Eckpunkte sind klar kommuniziert und die Beteiligten sind im Vorfeld abgeholt

Wichtige Rahmenbedingungen

- Die Teilnahme am Mentoring-Programm ist **freiwillig**.
- Mentor und Mentee wissen schon im Vorfeld, wie hoch der Zeitaufwand ist und nehmen sich **Zeit für ihre Treffen**.
- Der Mentee definiert für sich **klare Ziele**, die er/sie während des Mentoring erreichen will.
- Die **Führungskraft des Mentee ist informiert** und unterstützt das Programm.
- Mentor und Mentee geben sich **offenes und ehrliches Feedback** und tauschen Erfahrungen aus; hierzu ist **absolute Vertraulichkeit** wichtig.
- Das Mentoring-Programm ist zeitlich befristet und endet nach 12 Monaten.
- Danach übernimmt die Führungskraft wieder die alleinige Verantwortung für die Entwicklung des Mitarbeiters.

Zeitplan für unser New Joiner Mentoring

