



# Das Mentoring- Programm des VÖB

Neue Mitarbeiter gewinnen und binden

Stabstelle Interne Organisations- und  
Personalentwicklung (SIO)

September 2019

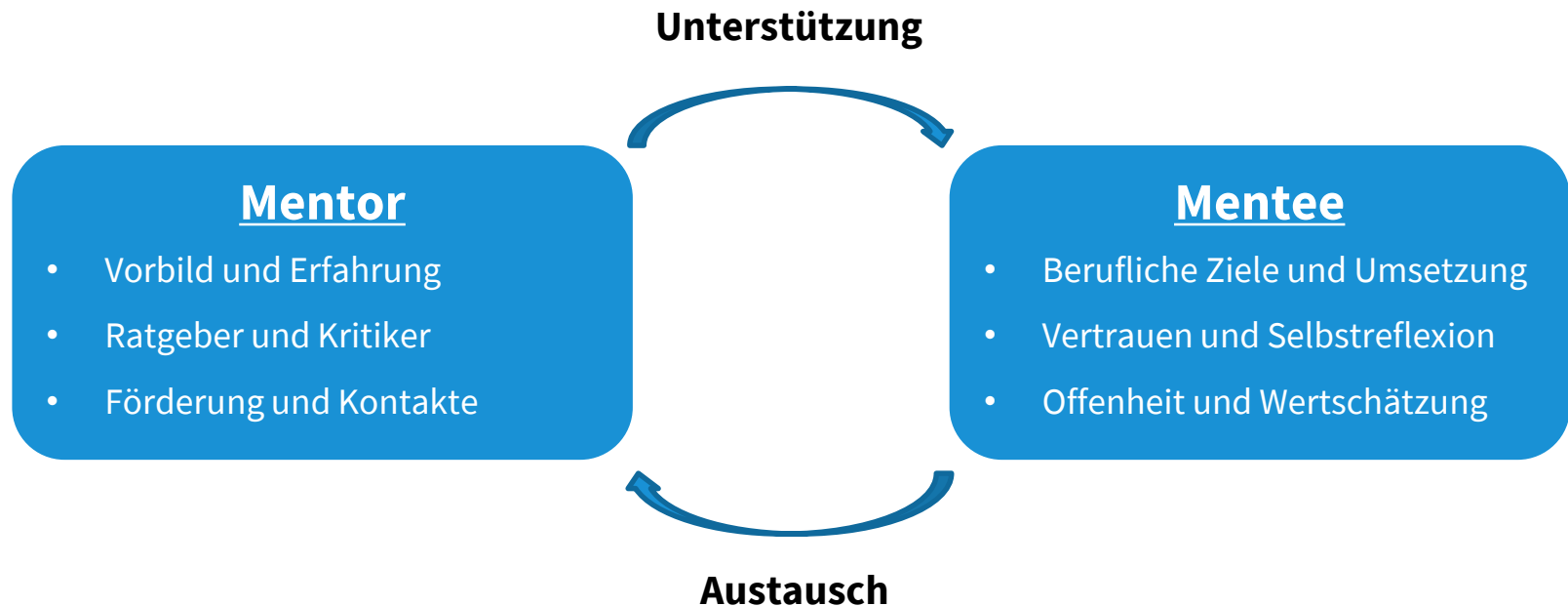
# Unser Mentoring-Programm verbessert die bereichsübergreifende Zusammenarbeit und die Lernkultur im VÖB

## 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**



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 gewonnen 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

