

Implementierung eines globalen Mentoringprogramms in einem Großunternehmen X

Forschungsfrage: Inwiefern wird das Mentoringprogramm des Unternehmens X bedarfsgerecht implementiert?



Erkenntnisinteresse & Idee

Anwendungsorientierte Forschung

- Unternehmen und MA (Mentor*innen und Mentees) als Forschungsgegenstand und -feld
- Generierung von (Handlungs)Wissen
 - Brauchbarkeit / Nützlichkeit für das Unternehmen (Praxis)
- Untersuchung und Analyse der Umsetzung des Mentoringprogramms



Ziel der Evaluation und Analyse sowie Bedeutung

- Die Implementierung des Mentoring-Programms soll bewertet werden
 - Qualität
 - Matching
 - Bedarfserfüllung
- Ableitung von Handlungswissen zur weiteren Planung und Durchführung von Mentoringprogrammen im Unternehmen
 - Was kann das Unternehmen beibehalten/verändern/verbessern?



Praxis

Mentoring

„Als Personalentwicklungsinstrument, insbesondere im Unternehmen, aber auch beim Wissenstransfer in persönlichen Beziehungen bezeichnet Mentoring die Tätigkeit einer erfahrenen Person (Mentor/in), die ihr fachliches Wissen oder ihr Erfahrungswissen an eine unerfahrenere Person (Mentee oder Protégé) weitergibt. Ziel ist, den Mentee in seiner persönlichen und beruflichen Entwicklung zu unterstützen.“ (Edelkraut & Graf, 2011, S. 14)

Bedarfsanalyse & Zielgruppenspezifikation

- Qualifikation
- Bedarfsumfrage bei den Mitarbeitenden



Zielgruppenspezifikation

- Qualifikationsstufe
- Fachdisziplin / Bereich / Abteilung



Zeitplan

- Mentoring Durchgänge klar definieren und Zeit bestimmen
- Programmzeitpläne



Personelle Ressourcen

- Programmkoordination
- Stellenumfang
- Anzahl teilnehmender Personen
- Laufzeiten
- eventuell parallel laufende Durchgänge



Auswahlverfahren / Matching

- Profilbögen / Bedarfe aus Umfrage
- Abgleich der Profilbögen Mentee – Mentor*in



Qualitätsmanagement

- Erfassung der Erfahrungen und Bewertungen der Mentees
- Erfassung der Erfahrungen und Bewertungen der Mentor*innen
 - Qualitative Interviews oder ggf. quantitativer Fragebogen



Empirie

Relevanz

Mentoringprogramm

- Aktualität von Mentoring → hohe Relevanz
- Persönliche Karriere- und Lebensplanung durch Mentoring unterstützt
- Positive Aspekte von Mentoring
 - Eingliederung von Neuzugängen im Unternehmen
 - Stressbewältigung
- Vergleichsmöglichkeiten zu anderen Mentoringprogrammen und Implementierungen werden geschaffen

Diskurs

Literatur:

Edelkraut, F., Graf, N. (2011). *Der Mentor – Rolle, Erwartungen, Realität*. Pabst Science Publishers, Lengerich.

Forum Mentoring e.V. (2014). *Mentoring mit Qualität. Qualitätsstandards im Mentoring in der Wissenschaft* (5. Auflage). https://forum-mentoring.de/wp-content/uploads/2020/07/BroschuereForumMentoringeV_2014-09-162.pdf

Franzke, A. (2017). Evaluation von Mentoring als reflexive Praxis. Zwischen Messbarkeitsproblemen, Legitimation und organisationalen Lernprozessen. In R. Petersen, M. Budde, P.S. Brocke, G. Doeber, H. Rudack & H. Wolf (Hrsg.), *Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft* (S. 209-224). Springer.

Graf, N., & Edelkraut, F. (2016). *Mentoring: Das Praxisbuch für Personalverantwortliche und Unternehmer*. Springer.

Keel, M. I. (2009). *Mentoring: Program Development, Relationships, and Outcomes*. Nova Science Pub Incorporated.

Pflaum, S. & Wüst, L. (2019). *Der Mentoring Kompass für Unternehmen und Mentoren*. Springer.