Zielgruppe

Personalentwickler, HR-Experten und HR-Manager, die Mentoring im Unternehmen einführen oder professionell weiter entwickeln wollen

Essenz

Mentoring-Programme werden mittlerweile in vielen Organisationen als Instrument der Personalentwicklung eingesetzt.
Ob cross-company oder internes Mentoring, für ein erfolgreiches Gelingen ist es notwendig, die Programme zielgerichtet zu planen, die richtigen Stakeholder ins Boot zu holen und die notwendigen Ressourcen zur Begleitung der Tandems zur Verfügung zu stellen.
Welche Phasen es bei der Einführung von Mentoring gibt, welche Schwierigkeiten es dabei geben kann und wie Personalentwickelnde einen eigenen „Fahrplan“ bei der Einführung von Mentoring in der Organisation entwickeln können, wird Gegenstand dieses Praxisworkshops sein.

Methodik

Input durch Kurzvorträge, Gruppendiskussionen, Praxistransfer in die eigene Organisation

Umfang

1 Tag

Inhalt

Mentoring?!

- Was ist Mentoring?
- Rollen im Mentoring
- Mentoring-Formen (intern/extern/Cross-Mentoring)

Einführung von Mentoring in Organisationen

- Den Mentoring-Rahmen festlegen: Thema, Ziel, Zielgruppe, Mentoring-Form
- Der Matching-Prozess: Auswahl Mentoren/Mentees, Tandems „matchen“
- Die Programm-Durchführung: Rahmenprogramm erstellen, Unterstützung der Tandems im Prozess
- Evaluation des Mentoring-Prozesses: Qualitativ/quantitativ evaluieren

Praxistransfer: Mentoring in der eigenen Organisation einführen

- Die vorgestellten Inhalte basieren auf den Mentoring-Qualitätskriterien der Deutschen Gesellschaft für Mentoring e.V.