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

http://www.springer.com/978-3-658-16583-3

Mentoring im Talent Management
Win-win-Programme für Mitarbeiter und Unternehmen
Rademacher, U.; Weber, U.
2017, XIII, 134 S. 34 Abb., Softcover
ISBN: 978-3-658-16583-3