



Demografieberatung
für Beschäftigte + Betriebe

ERFAHRUNGEN IM AUSTAUSCH

Leitfaden Exchange Mentoring



Dieses Tool ist entstanden im Zuge der Demografieberatung für Beschäftigte + Betriebe 2017-2022. Diese Maßnahme wurde aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus sowie des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft finanziert.

WAS IST EXCHANGE MENTORING?

Im klassischen Mentoring kümmert sich eine dienstältere um eine (dienst)jüngere Person – im klassischen Reverse Mentoring werden diese Rollen umgekehrt. Trotzdem gibt es üblicherweise immer klar zugewiesene Positionen als Mentor*in und Mentee. Das Exchange Mentoring geht einen Schritt weiter und hebt die Rollentrennung des klassischen (Reverse) Mentorings weitestgehend auf. Ein Mentoring-Paar findet sich zusammen und lernt wechselseitig voneinander, es übernehmen beide Teilnehmer*innen beide Rollen gleichzeitig und wechseln nahtlos zwischen Mentor*in und Mentee.

WAS SIND DIE ZIELE VON EXCHANGE MENTORING?

- Wissensvermittlung zwischen den Generationen (z. B. technologische Trends, aktuelle Weiterentwicklungen, soziale Medien, generationsspezifische Sichtweisen, langfristige Entwicklungen, etc.)
- Wissenssicherung im Betrieb und Vorbeugung von Wissensverlust bei Nachfolgen oder Übergaben
- Erhöhung der Mitarbeiter*innenbindung und Arbeitgeber*innenattraktivität
- Einblick in Werte und Einstellungen der Beteiligten über die Hierarchien hinweg
- Förderung der Bindung und Beziehungen der Mitarbeiter*innen



Demografieberatung Digi+
Beschäftigte + Betriebe

DAS WICHTIGSTE LERNT MAN VONEINANDER

Unterschiedliche Generationen haben oft nicht denselben Wissenstand und gehen unterschiedlich an ihre Tätigkeiten heran. Auch die Digitalisierung und andere technische Entwicklungen haben Veränderungen hervorgerufen, die in allen Bereichen der Arbeit eine Rolle spielen. Daher ist es für Unternehmen von besonderer Bedeutung, einen Dialog zwischen den Mitarbeiter*innen zu ermöglichen, in dem man sich aufeinander einlassen und von den Erfahrungen des jeweils anderen profitieren kann – denn im Endeffekt gewinnt dadurch das gesamte Unternehmen.

Mit dem Exchange Mentoring gelingt ein Dialog auf Augenhöhe, bei dem Sie für Ihre Belegschaft einen vertraulichen Rahmen für nachhaltigen Wissenstransfer schaffen können. Damit fördern Sie nicht nur den Zusammenhalt und das Verständnis untereinander, sondern können die Expertise einzelner Mitarbeiter*innen auch besser in das größere Ganze Ihres Betriebes integrieren.





IN WENIGEN SCHRITTEN ZUM ERFOLGREICHEN EXCHANGE MENTORING

SCHRITT 1: DER MATCHING PROZESS

Wie überall im Leben sollte auch im Exchange Mentoring die Chemie zwischen den Partner*innen stimmen. Das können Sie am besten mit dem sogenannten Matching bewerkstelligen, für das es zwei bewährte Herangehensweisen gibt:

Matching-Möglichkeit 1: Nach einer Information an die Belegschaft oder bestimmte Belegschaftsgruppen melden sich interessierte Teilnehmer*innen bei der zentralen Koordinationsstelle des Mentoringprogramms. In einem ersten Erhebungsbogen werden Wünsche und Erwartungen, Neigungen und Kompetenzen etc. von Mentor*in bzw. Mentee erhoben. Anhand dieser Daten werden geeignete Mentoring-Paare vorgeschlagen und der Kontakt zwischen den beiden Beteiligten hergestellt.

Matching-Möglichkeit 2: Die Teilnehmer*innen haben vom Mentoring-Prozess gehört, kennen sich bereits und möchten das Mentoring gemeinsam bestreiten. Sie melden sich bereits als Mentoring-Paar an. Bei beiden Möglichkeiten werden die Paare so zusammengestellt, dass die Unterschiede in Sachen Alter und Erfahrung groß genug sind, um möglichst viel Lernpotenzial auf beiden Seiten zu gewährleisten.

SCHRITT 2: DER AUFTAKT

Mit einem offiziellen Auftakt-Gespräch beginnt der Exchange Mentoring Prozess. Hier werden allgemeine Infos und Ziele vorgestellt und der generelle Ablauf geklärt.

Die wichtigsten Inhalte des gemeinsamen Auftakt-Gespräches sind:

- Vorstellung der Ziele und Inhalte
- Abklärung der Rollen und Regeln
- Planung des nächsten halben Jahres
- Erklärung des Logbuchs und der Dokumentation
- Kennenlernen der Mentoring-Paare und Klärung der Rahmenbedingungen für die Mentoring-Treffen

10 EINFACHE REGELN FÜR EIN EINFACHES GELINGEN:

1. GUTES MITEINANDER:

Zwischen Mentor*in und Mentee sollten Sympathie und gegenseitiges Vertrauen herrschen.

2. ERWARTUNGEN ANEINANDER ABGLEICHEN:

Was erwarten sich die beiden Teilnehmer*innen?

3. ZIELE FORMULIEREN:

Was genau soll mit dem Mentoring erreicht werden?

4. INHALTLICHE RICHTUNG FESTLEGEN:

Die Inhalte werden von Mentor*in/Mentee gemeinsam bestimmt und bewegen sich im vorab definierten Themenfeld.

5. ENGAGEMENT UND ZEIT:

Die Teilnahme erfordert Einsatz und Eigeninitiative von allen Teilnehmer*innen. Die Frequenz und Dauer der Treffen sollte vorab geklärt werden. (Wie oft, in welcher Form, wann und unter welchen Bedingungen erfolgt der Austausch?)

6. VERBINDLICHKEIT UND ZUVERLÄSSIGKEIT:

Die Beteiligten sollten sich an Absprachen halten. Termine sollten eingehalten werden und bei Absage sofort neue Termine vereinbart werden. Zuverlässigkeit fördert das gegenseitige Vertrauen und verhindert Beziehungsstörungen.

7. TRANSPARENZ UND OFFENHEIT:

Ehrlichkeit und gegenseitige Wertschätzung sind zentral für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Regelmäßiges Feedback und offener Umgang mit Kritik sollen von beiden gefördert werden.

8. VERTRAULICHKEIT:

Selbstverständlich bleibt alles Gesprochene zwischen den Beteiligten streng vertraulich!

9. FEEDBACK:

Gegenseitiges Feedback hilft, die Erwartungen der Teilnehmer*innen zu erfüllen.

10. WISSEN TEILEN:

Die Bereitschaft, formales und informelles Wissen zu teilen, sollte von den Teilnehmer*innen mitgebracht werden.



DER WEG UND DAS ZIEL

DER WEG: DAS MENTORING TREFFEN

Das Mentoringprogramm dauert ungefähr 6 Monate und beinhaltet drei bis fünf Treffen. Die inhaltliche Richtung des Mentorings wird bereits beim Einführungs-gespräch besprochen und festgelegt. Wichtig: Falls Termine nicht eingehalten werden können, sollten von Beginn an Verhaltensregeln festgelegt werden, um ein „Einschlafen“ der Mentoringbeziehung zu verhindern. Damit die gemeinsa-me Zeit effektiv und intensiv genutzt werden kann, sollten die Treffen möglichst ungestört stattfinden können. Die Termine sollen im sogenannten „Logbuch“ dokumentiert werden, um einerseits die Eindrücke der Teilnehmer*innen fest-zuhalten und andererseits eine gute Basis für die gemeinsame Evaluierung zu schaffen.

DAS ZIEL: FEEDBACK UND EVALUIERUNG

Nach Abschluss des sechsmonatigen Mentoringprogramms werden die Ergeb-nisse gemeinsam besprochen und evaluiert, um den meisten Nutzen daraus zu ziehen und die gewonnenen Erkenntnisse besser zu verinnerlichen. Ergän-zend zu Feedback und Evaluierung zwischen den Teilnehmer*innen findet nach Abschluss der Treffen auch eine Rückmeldung an die Organisator*innen statt.



DER EUROPÄISCHE SOZIALFONDS:

Der Europäische Sozialfonds (ESF) ist das wichtigste und ältes-te (seit 1957) Finanzinstrument der Europäischen Union (EU) für Sozialpolitik und **Investitionen in Menschen**. Er zielt darauf ab, die Beschäftigungs- und Bildungschancen in der EU sowie den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt in der Europä-ischen Union zu verbessern. Die Mittel aus dem Fonds werden direkt über die Mitgliedsstaaten verwaltet und umgesetzt.

Im Förderzeitraum von 2014 bis 2020 standen Österreich mehr als **442 Millionen Euro (das sind 876 Millionen Euro insgesamt inkl. nationaler Kofinanzierung)** für Arbeitsmarkt- und Qualifi-zierungsprojekte zur Verfügung. Der wesentliche Schwerpunkt in Österreich liegt auf der sozialen Eingliederung insbesonde-re von benachteiligten bzw. von Ausgrenzung bedrohten Per-sonengruppen. Fast die Hälfte der Mittel wird in **Bildung und lebenslanges Lernen** investiert.

Im Zentrum dieses Schwerpunktes stehen Bildungs- und Coa-ching-Maßnahmen zur Erleichterung des Übergangs Schule-Ausbildung-Beruf sowie Angebote, um Bildungsabschlüsse nachzuholen und das Qualifikationsniveau zu erhöhen. Ebenso investiert der ESF in die **Eingliederung von Personen, die be-sonders von Armut bedroht sind**, durch die Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit. Die Beratungs- und Beschäftigungs-projekte richten sich hauptsächlich an NEETS (Not in Education, Employment or Training), Working Poor und Bezieher*innen von Sozialhilfe. Außerdem werden Betriebe mit Beratungen unter-stützt zur Verbesserung **der Gleichstellung von Frauen und Män-nern** sowie zum Umgang mit dem **demografischen Wandel**. Über das europäische Aufbauprogramm zur Abfederung der Folgen der Covid-19-Krise **„REACT-EU“** werden außerdem zusätzliche Mittel auch für den ESF in Österreich bereitgestellt, um Per-sonen zu unterstützen, die besonders von der Krise betroffen sind, darunter Jugendliche, Frauen und Arbeitssuchende.

Das inhaltliche Programm für die nächste Förderperiode 2021-2027 wird derzeit finalisiert.

Stand April 2022



ARGE Demografieberatung
Obere Donaustraße 33,
A-1020 Wien

info@demografieberatungplus.at
www.demografieberatungplus.at



Demografieberatung Digi+
Beschäftigte + Betriebe