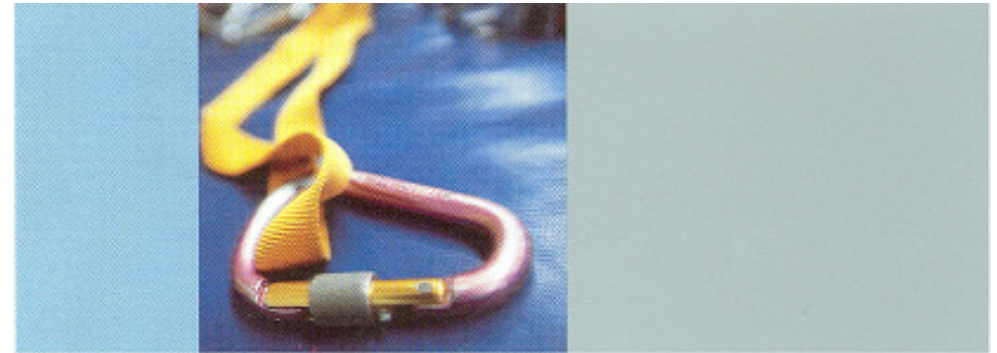


**VOLKSWAGEN**

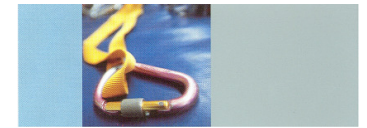
AKTIENGESELLSCHAFT



Netzwerke für die Karriere

# Das Mentoring-Programm der Volkswagen AG

## Mentoring-Programm: Weitergabe von Erfahrungen



Netzwerke für die Karriere

Mentoring ist ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung.

Mentoring bezeichnet die Tätigkeit einer erfahrenen Person, die ihr Wissen und ihre Fähigkeiten an eine noch weniger erfahrene Person weitergibt, um diese in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung innerhalb eines Unternehmens zu fördern.

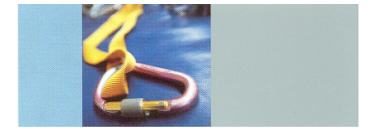
- Konzernweites Programm, koordiniert von der Frauenförderung der Volkswagen AG
- Seit 1998: 291 weibliche Mentees in 16 Durchgängen

### Voraussetzungen:

- Hochschulabschluss oder eine vergleichbare Qualifikation
- Konzernzugehörigkeit von mindestens zwei Jahren



## Ziele des Mentoring-Programms

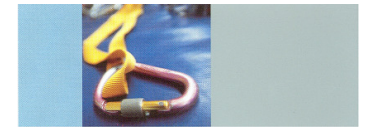


Netzwerke für die Karriere

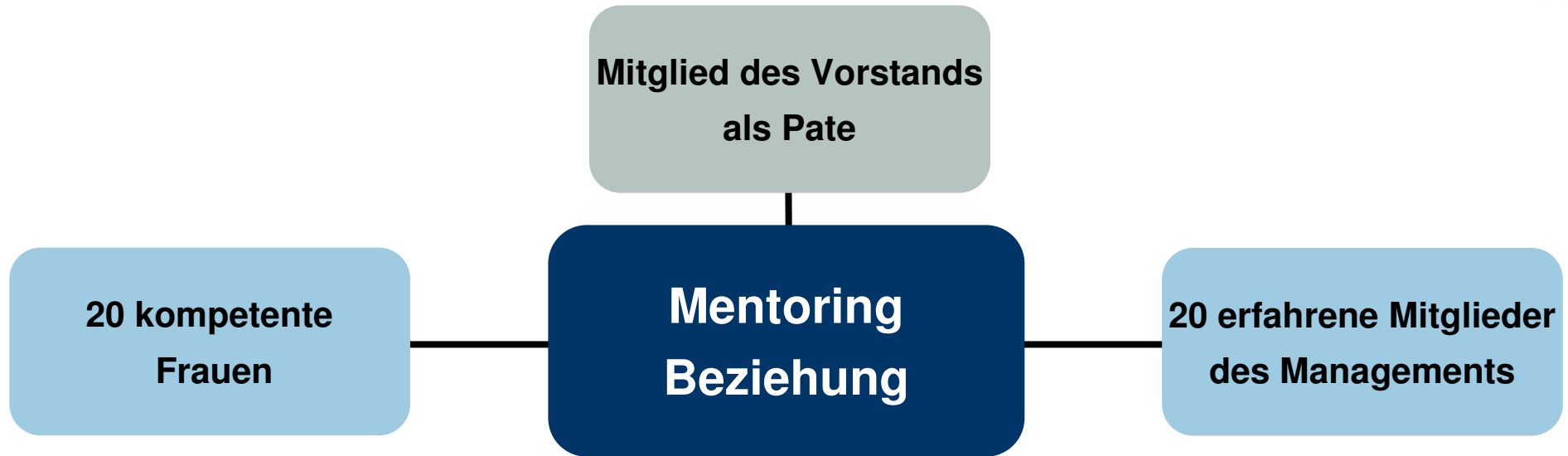
- Systematische Erhöhung des Frauenanteils im Management
- Umsetzung der Ziele durch:
  - Persönliche Standortbestimmung
  - Förderung und Weiterentwicklung der Stärken
  - Nutzung vorhandener Kompetenzen
  - Entwicklungsmöglichkeiten im Konzern
  - Ausbau und Nutzung der Netzwerke
  - Auseinandersetzung mit den Spielregeln der Organisation
  - **Kompetente Frauen werden im Konzern sichtbar**



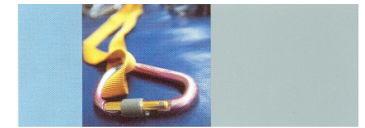
## Beteiligte im Mentoring-Programm



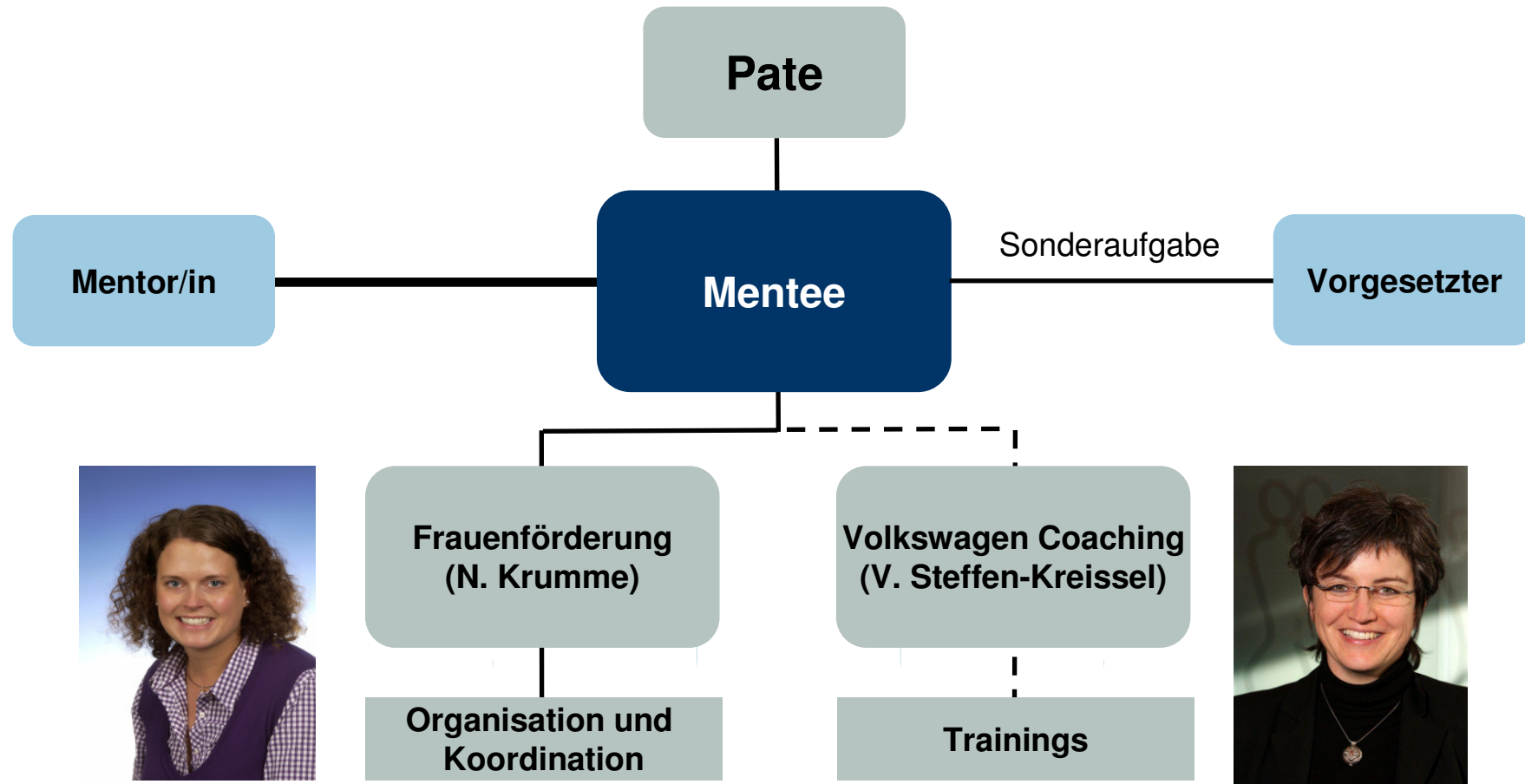
Netzwerke für die Karriere



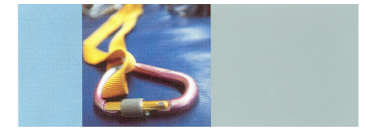
# Rollen im Mentoring-Programm



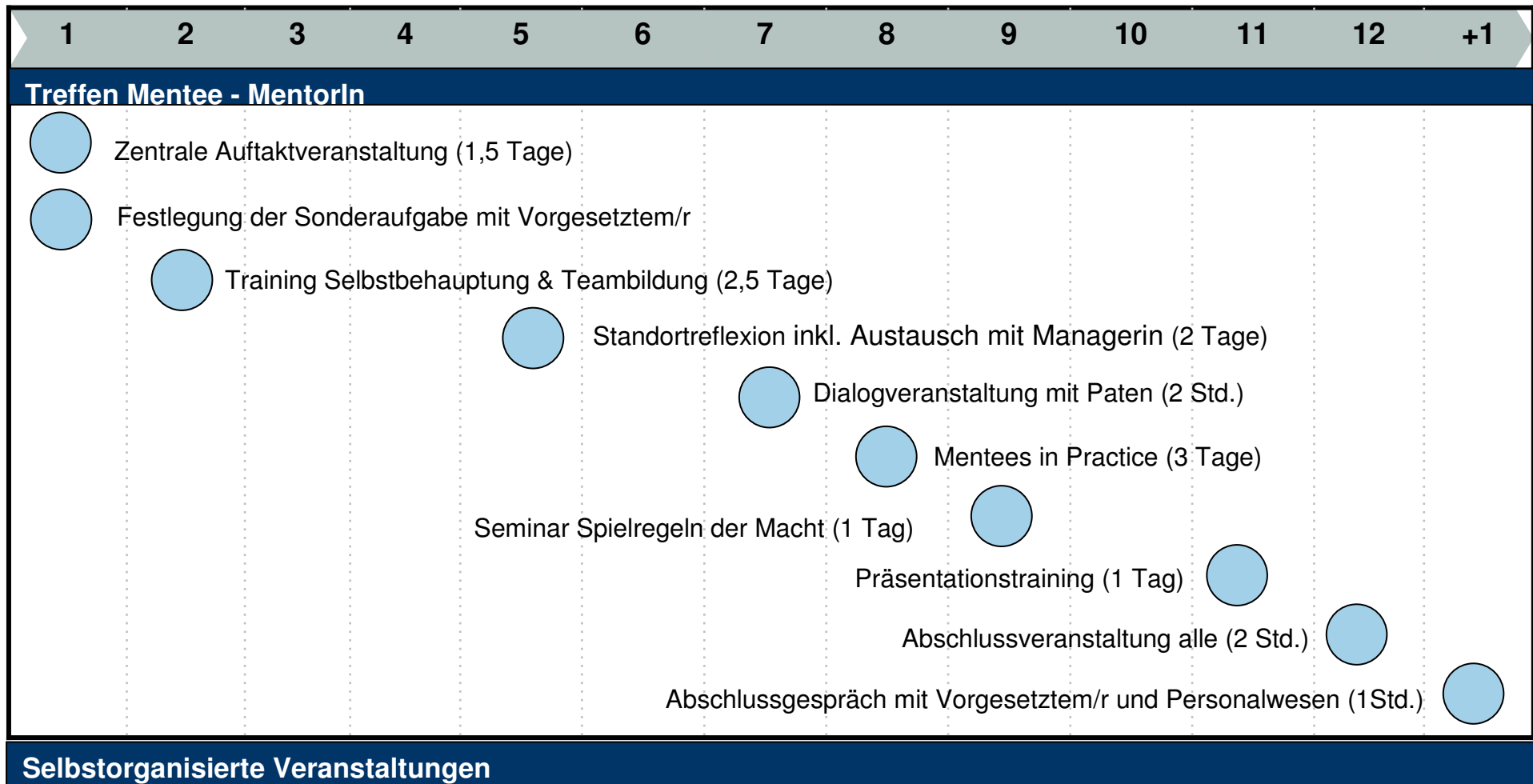
Netzwerke für die Karriere



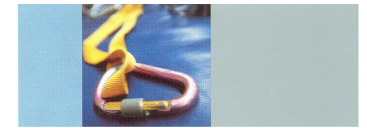
# Ablauf des Mentoring-Programms



Netzwerke für die Karriere



## Bausteine des Mentoring-Programms



Netzwerke für die Karriere

### Anmeldung und Auswahl der Mentees

- Zustimmung Vorgesetzte/r, Personalwesen und Betriebsrat
- Anmeldung mit Lebenslauf, Anmeldebogen und Motivationsschreiben

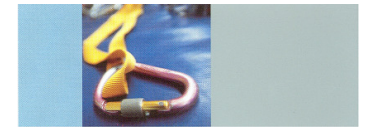
### Auswahl der MentorInnen und Matching

- Auswahl geeigneter Führungskräfte (OMK)
- Anforderungen: Bereitschaft Personal zu entwickeln und Erfahrungen weiterzugeben sowie zeitliche Kapazitäten während des Programms

### Gewinnung des Paten

- Gewinnung eines Vorstandsmitgliedes als Machtpromotor für das Programm
- Präsenz bei der Dialog- und Abschlussveranstaltung

## Bausteine des Mentoring-Programms



Netzwerke für die Karriere

### Zentrale Auftakt- veranstaltung

- Start des Programms mit Mentees, Mentor/innen und Vorgesetzten
- Einführung durch einen Fachvortrag
- Rollendefinition und gegenseitiges Kennenlernen

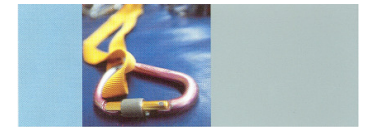
### Treffen Mentee- MentorIn

- Kern des Mentorings
- Vereinbarung zwischen Mentee und Mentor/in über „Spielregeln“ und Rahmenbedingungen

### Sonderaufgabe

- Vereinbarung zwischen Vorgesetztem/r und Mentee
- Herausforderung der Mentees und Weiterentwicklung ihrer Stärken
- Im Interesse des Unternehmens

## Bausteine des Mentoring-Programms



Netzwerke für die Karriere

### Selbst- behauptung und Teambildung

- Entwicklung von Selbstsicherheit durch die Erfahrung eigener Stärken
- Vermittlung von Kampfsportprinzipien zum bewussten Umsetzen von Handlungsoptionen in schwierigen Situationen

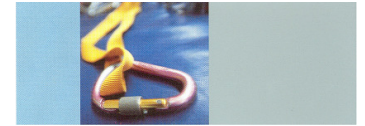
### Standortreflexion

- Reflexion eigener Stärken, Ziele und Entwicklungsschritte
- Entwicklungsmöglichkeiten bei Volkswagen
- Austausch mit Managerin von Volkswagen

### Dialog- veranstaltung

- Beantwortung von Fragen der Mentees durch den Vorstand innerhalb von 2 Stunden
- Ziel: Sensibilisierung des Vorstands für kompetente Frauen im Unternehmen

## Bausteine des Mentoring-Programms



Netzwerke für die Karriere

### Mentees in Practice

- Intensives Kennenlernen des Produktionsablaufs im direkten Bereich (Presswerk, Karobau, Lackiererei, Montagen, Industrial Engineering)
- Ggf. 2-tägiger Einsatz in der Produktion

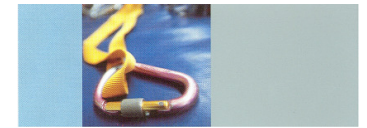
### Seminar Spielregeln der Macht

- Erfolgsfaktor Kommunikation
- Die Dame im Schach
- Das Meeting
- Der erste Eindruck

### Präsentations-training

- Vorbereitung der Abschlussveranstaltung
- Herausforderung: Präsentation an einer Stellwand innerhalb von 3 Minuten

## Bausteine des Mentoring-Programms



Netzwerke für die Karriere

### Abschluss- veranstaltung

- Vorstellung der Gruppe und Rückblick auf das Programm
- Präsentation der Ergebnisse der Sonderaufgabe vor Pate, Vorgesetzten, Mentor/innen und Gästen

### Abschluss- gespräch

- Teilnehmende: Mentee, Vorgesetzte/r und Personalwesen
- Rückblick auf das Programm und Reflexion über den Erfolg der Sonderaufgabe
- Feedback für Mentee und Austausch über weitere Entwicklungsschritte

### Nachhaltigkeit nach Programm- ende

- Erstellung von Dokumentationsmappen zu den Sonderaufgaben
- Mentoring-Programm als Maßnahme in SAP (Eintrag über Personalreferenten)