



# Potenziale entwickeln mit dem System Mentoring

## Mentoring bewirkt:

- **Aus den Erfahrungen anderer zu lernen**
- **Anforderungen schneller und besser gerecht zu werden**
- **Im Unternehmen vorhandenes Wissen an nachfolgende Generationen weiterzugeben**
- Mentoring fördert den Kontakt zwischen Generationen, Geschlechtern, Ebenen, Bereichen und zu anderen Unternehmen
- Mentoring ermöglicht den offenen Austausch und fördert die Kommunikation zwischen den Hierarchien
- Mentoring lässt Netzwerke entstehen

## Was ist Mentoring?

### Mentoring will den Wissensvorsprung von erfahrenen Menschen nutzen

- Die erfahrene Person (Mentorin oder Mentor) gibt Wissen und Fähigkeiten an eine weniger erfahrene Person (Mentee) weiter
- Menschliche Potenziale werden entdeckt, strukturiert und gefördert
- Die Mentorin/der Mentor bringt die Kompetenz aus dem Tagesgeschäft ein
- Das Prinzip Mentoring dient der beruflichen Förderung und der Personalentwicklung

## Was sind die Voraussetzungen?

### Die Mentorin/der Mentor erweitert soziale Kompetenz

Sie/er arbeitet in einer anderen Hierarchieebene im Hause oder bei einer anderen Organisation. Sie/er ist lebenserfahren und hat keine Weisungsbefugnis gegenüber den Mentees. Die ideale Mentorin/der ideale Mentor hat Interesse und Freude

an der Entwicklung anderer Menschen, hat Geduld – und ist bereit, auch vom Mentee zu lernen. Der Nutzen liegt in der Erweiterung der sozialen Kompetenz und in der Selbstreflexion.

### Mentees werden als Nachwuchskräfte gefördert

Potenzialträgerinnen und Potenzialträger erhalten im Rahmen der Entwicklungsplanung im Talent Management oder durch die jeweilige Führungskraft die Empfehlung, an einem Mentoring teilzunehmen. Diese Maßnahme dient der persönlichen Entwicklung und kann sich beispielsweise auf folgende Schwerpunkte beziehen:

- Strategisches Denken und Handeln verbessern
- Sicher und souverän auftreten in schwierigen Situationen
- Umgang mit Herausforderungen
- Führungs- und Managementkompetenzen entwickeln
- Vernetzung im Unternehmen und darüber hinaus

**Einfach, weil's wichtig ist.**

# ERGO

A Munich Re company

## Die Mentoringangebote der ERGO

ERGO Mentoring-Programm für weibliche Potenzialträger	
Form:	internes Mentoring, begleitende Seminare
Mentees:	weibliche Potenzialträger, professionelles Matching
Identifiziert durch:	Talent Management Prozess oder über die Führungskraft
Mentorin/Mentor:	Vorstand und 1. Berichtsebene
Laufzeit:	12 Monate
Anzahl:	20 Tandems
Start:	im Frühjahr jeden Jahres
Ziel:	mehr Frauen für Führungspositionen motivieren

ERGO Mixed Mentoring für weibliche und männliche Potenzialträger	
Form:	internes Mentoring
Mentees:	weibliche und männliche Potenzialträger, professionelles Matching
Identifiziert durch:	Talent Management Prozess oder über die Führungskraft
Mentorin/Mentor:	1. Berichtsebene und 2. Berichtsebene
Laufzeit:	12 Monate
Anzahl:	keine Mindestanzahl bzw. Begrenzung
Start:	unterjährig
Ziel:	Personalentwicklungsmaßnahme

Cross Mentoring-Programm für weibliche und männliche Potenzialträger als Angebot im Lern- und Entwicklungsportal	
Form:	Cross Mentoring, begleitende Seminare
Mentees:	weibliche und männliche Potenzialträger, professionelles Matching
Identifiziert:	Talent Management Prozess oder über die Führungskraft
Mentorin/Mentor:	Führungskräfte externer Unternehmen (teilnehmende Unternehmen sind u. a. Commerzbank, Techniker Krankenkasse, Deutsche Telekom, Stadtsparkasse Düsseldorf)  Pro Mentee der ERGO stellt das Unternehmen für 12 Monate einen Mentor oder eine Mentorin für einen/n Mentee eines teilnehmenden Unternehmens zur Verfügung.
Laufzeit:	12 Monate
Anzahl:	2 bis 4 Teilnehmende pro Jahr
Start:	regional (Düsseldorf, Hamburg, Köln, Berlin) im Oktober/November jeden Jahres
Ziel:	Personalentwicklungsmaßnahme (,sensible Positionen', ,generelle Themen')



### Ihre Ansprechpartnerinnen bei ERGO:

Katrin Weitz  
Tel 0211 477-3134  
katrin.weitz@ergo.de

Anja-Christina Schwenck  
Tel 0211 477-6847  
Anja-Christina.Schwenck@ergo.de