

**TOP-MENTORING** erhielt Christine Dominka-Kiss, Lead Data Scientist bei der Österreichischen Post (I.), im Rahmen eines High-Potential-Programms durch Meinungsforscherin Sophie Karmasin (r.), ehemalige Jugend- und Familienministerin.

**M**entoring ist ein Geben und Nehmen. Als ich von der Österreichischen Post eingeladen wurde, als Mentorin bei deren Programm mitzuwirken, habe ich mir schon überlegt, inwiefern ich selbst auch davon profitieren kann“, legt Sophie Karmasin, Meinungsforscherin und frühere Bundesministerin für Jugend und Familie, ihre Motivlage offen, ein Jahr lang einen weiblichen High Potential aus dem Unternehmen mit ihrem Rat und ihrer Erfahrung zu begleiten. Dass ihre Mentee Christine Dominka-Kiss als Lead Data Scientist Insights aus dem Technologiebereich geben konnte, kam da durchaus gelegen, war aber letztlich nur ein Teilaspekt der Partnerschaft zum gegenseitigen Nutzen, die von den beiden Frauen nun auch nach dem formalen Programmende als regelmäßiger Gedanken- und Erfahrungsaustausch fortgeführt wird.

„Ich habe meine Wunsch-Mentee bekommen. Es ist sehr wichtig, dass das passt“, zollt Karmasin dem Matching-Prozess Lob, der 24 ausgewählte High Potentials aus dem Konzern mit passenden Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Industrie Politik und Kunst zu funktionierenden Tandems zusammenspannte. Auch für die junge IT-Expertin haben sich die Erwartungen an das Mentoring-Programm erfüllt: „Ich konnte mit Sophie Karmasin bestimmte Situationen durchsprechen und ihre Erfahrungen dazu erfragen. Es war bereichernd, ein ehrliches Feedback zu bekommen, von dem ich profitieren konnte. Die regelmäßigen Treffen einmal pro Monat waren ein großer Vorteil, weil wir so auch Entwicklungen reflektieren konnten.“ Mentorin Karmasin hatte Wert auf eine gute Planung der Zusammenarbeit gelegt sowie auch darauf, die Arbeitssituation von



# Profitieren von passenden Partnern

Drei neuartige, zielgruppengerechte **CROSS-MENTORING-PROGRAMME** der WU ermöglichen Austausch und Lernen auf Augenhöhe für High Potentials, Experten und etablierte Führungskräfte.

Dominka-Kiss und ihre Entwicklungsziele zu verstehen, um auf dieser Basis Ziel und Zwischenziele zu anzusteuern: „Wenn ich Zeit investiere, dann ist es mein Anspruch, dass es auch etwas

bringt. Nach unseren Treffen hatte ich immer das Gefühl, wir sind weitergekommen.“ Sie habe, resümiert Dominka-Kiss, auch von anderen Elementen des Programms profitiert, das etwa den Austausch mit den Post-Vorständen sowie zahlreiche Workshops und Netzwerkref-

VON MICHAEL SCHMID

fen der aus verschiedenen Konzernbereichen und Tochtergesellschaften stammenden Mentees untereinander beinhaltet hat: „Mein internes Netzwerk hat sich jedenfalls erweitert und ich hatte Gelegenheit, sehr viel über das Unternehmen zu lernen. Aus diesen Kontakten sind schon konkrete neue Projekte und Ideen entstanden.“

**ENTWICKLUNGSTRUMENT.** Was der Post in ihrem Mentoringprogramm, das unter Schirmherrschaft von Aufsichtsratschefin Edith Hlawati stand, mit dem Einsatz externer Experten als Mentoren gelungen ist, wird – auf noch strukturierterer Basis und noch breiterer Front – demnächst allen interessierten Unternehmen zugänglich: an der WU Executive Academy, einer der europaweit führenden Management-Kaderschmieden, startet ab Jänner 2021 ein für Österreich neuartiges Cross-Mentoring-Programm. Drei maßgeschneiderte Programmschienen (siehe rechts) ermöglichen es nicht nur High Potentials, sondern auch Fachexperten jeden Alters und jedes Bereiches und zudem sogar Topführungs Kräften, das spezifische Setting eines Mentoringprozesses für ihre persönliche und fachliche Weiterentwicklung zu nutzen. Mentoring wird damit vom Instrument individueller Karriereförderung zum echten Weiterbildungsangebot, das Unternehmen verschiedenen Gruppen von Mitarbeitern anbieten können.

Mastermind hinter dem innovativen Ansatz ist Gerlinde Layr-Gizycki. Mit ihrem Unternehmen Inamera hat sich die ehemalige Topmanagerin und mehrfache Aufsichtsrätin mit großem Kontaktnetzwerk in der heimischen Wirtschaft auf die Konzeption von Cross-Mentoring-Programmen fokussiert. Deren Ziel ist, Wissenslücken durch „Lernen voneinander“ zu schließen. „Das ist für mich eine der nachhaltigsten Formen des Lernens. Leider wird sie noch viel zu wenig von Unternehmen genutzt“, sagt Layr-Gizycki. Mit der akademischen Expertise der WU Executive Academy, die mit ihren MBA-Absolventen zudem einen Riesepool potenzieller Mentoren einbringen kann, sowie weiteren Expertenpartnern will die Programm-Initiatorin das nun nachhaltig an-

dern. Zu diesen Partnern zählen Co-Working-, Aus- und Weiterbildungsinnovator Talent Garden, A1 Telekom, Berater Create Success sowie Up'n Change, Anbieter psychologisch fundierter digitaler Beratungstools.

Layr-Gizycki betont neben dem Nutzen für die Teilnehmer auch den ihrer Arbeitgeber: „Cross-Mentoring fördert besonders die Fähigkeit, über den eigenen Tellerrand zu schauen.“ Vorbehalte, dass gerade die talentiertesten jungen Mitarbeiter und Fachkräfte zum Jobwechsel animiert werden könnten, dreht sie um: „Cross-Mentoring gibt die Möglichkeit, andere Unternehmenskulturen kennenzulernen, und lässt Mentees erkennen, dass das Gras woanders auch nicht grüner wächst. Das Vertrauen, das man Mitarbeitern schenkt, wenn man sie mit einem Sparring Partner aus einem anderen Unternehmen lernen lässt, fördert die Etablierung einer lernenden Organisation im eigenen Unternehmen und wirkt sich positiv auf die Mitarbeiterbindung und das Employer Branding aus.“ Profitieren sollen darüber hinaus auch die Mentoren, sowohl durch Ideen und Inputs ihrer Mentees als auch durch Roundtables, Kontakt- und Netzwerkmöglichkeiten als Peers.

Als Basis für perfektes Matching der Tandems werden Layr-Gizycki und Mitglieder des Inamera-Beirats vor dem Start im Jänner mit jedem Mentee ein ausführliches Gespräch führen – auf Basis des Tools InnoSparker, das Potenziale hinsichtlich Innovation und Kreativität messen kann. Schließlich, so bestätigen auch Karmasin und Dominka-Kiss unisono, hänge Mentoring-Erfolg wesentlich davon ab, dass die bilaterale Beziehung von Mentor und Mentee passt. **IT**

**HELGA PATTART-DREXLER, Head of Executive Education der WU Executive Academy: „Cross-Mentoring zur Weiterentwicklung als Leader.“**



## Berufsbegleitende Mentoring-Programme

An der WU Executive Academy starten im Jänner 2021 drei berufsbegleitende Mentoring-Programme, maßgeschneidert für unterschiedliche Zielgruppen.

### FUTURE LEADER

Das Programm „Future Leader“ zielt auf jüngere Führungskräfte und High Potentials ab, die sich zum Leader weiterentwickeln möchten und ihren nächsten Karriereschritt planen. Im Career-Mentoring bekommen sie als Mentoren Top Executives an die Seite gestellt, die ihre Erfahrungen und Tipps mit ihren Mentees teilen.

### IMPACT EXCHANGER

Für engagierte Experten, egal, welchen Alters, ist das Programm „Impact Exchanger“ intendiert: Hier können sie im Peer2Peer-Mentoring mit Experten aus anderen Unternehmen Erfahrungen austauschen und so ihr Know-how erweitern.

### CHANGE MAKER

Im Programm „Change Maker“ wird das innovative Digital Reverse Mentoring für Top Executives angeboten. Sie tauschen sich mit Digital Natives aus, um digital- sowie generationenfit zu werden, und erhalten in Impact Workshops und Deep Dives Einblicke in aktuelle Methoden und Themen wie „Rapid Prototyping“, „Digital Customer Journey“ und „Growth Marketing“.

**„Mitarbeiter mit Sparringpartnern aus anderen Unternehmen lernen zu lassen, fördert Vertrauen und Bindung.“**

**GERLINDE LAYR-GIZYCKI**  
INAMERA,  
PROGRAMMINIATORIN