

Forschung.

[Instrumente des Gender- und Diversitätsmanagements - eine Studie aus 2004 Universität Wien](#)



Die Abteilung für Arbeitspsychologie, Organisationspsychologie und Wirtschaftspsychologie des psychologischen Instituts der Universität Mainz hat im Jahr 2002 eine Feldstudie durchgeführt, in der 1675 Personen zu fördernden Beziehungen in ihrer beruflichen Entwicklung befragt wurden. An dieser Studie nahmen auch Mentoren und Mentees des von Perspektivenwechsel initiierten bundesweiten Mentoringprojektes "Projekt Zukunftsjugend" teil. Fünf Kriterien wurden in diesem Kontext erforscht:

1. Inwieweit ermutigte die fördernde Person, der Mentor oder die Mentoring dazu, die eigene Karriere und berufliche Zukunft zu gestalten.
2. Inwieweit übertrug der Mentor Aufgaben, die für höhere Positionen vorbereiten sollten oder den Kontakt zu wichtigen Vorgesetzten förderten und inwieweit stellte er Verbindungen zu Personen her, die die Karriere positiv beeinflussen sollten.
3. Inwieweit übernahm der Mentor eine Vorbildfunktion.
4. Inwieweit bot der Mentor emotionale Unterstützung in stressigen Zeiten an und stärkte das Selbstvertrauen.
5. Inwieweit unterstützte der Mentor beim Erlernen sachlicher Aspekte der beruflichen Tätigkeit.

Die Studie zeigt:

Größte Bedeutung in einer Mentoringbeziehung zwischen einer wichtigen innerbetrieblichen Persönlichkeit und einem innerbetrieblichen Mentee hatte die "Unterstützung bei der Karriereplanung", gefolgt von "Sichtbarkeit verschaffen" und der "Vorbildfunktion". Dann folgte die emotionale Unterstützung und die fachliche Begleitung. Die Studie zeigt, dass für die Entstehung und Aufrechterhaltung der Beziehung zu einer fördernden Person zwei Akzente relevant sind, zum einen, dass der Mentee glaubt, dass eine große Ähnlichkeit (wie vermuten, dass hier Ähnlichkeiten von Einstellungen, Haltungen und Werten gemeint sind) zwischen ihm und der fördernden Person vorliegt. Zum anderen - und dies dürfte sich auf interne Mentoringprogramme beziehen - dass der Mentee der fördernden Person zuarbeitet, sie von Details entlastet und den Mentor damit unterstützt.

Bei offenen Mentoringprogrammen, in denen Mentees mit Personen aus Organisationen zusammen geführt werden, spielen vor allem die Aspekte emotionale Unterstützung, Karriereplanung und Vorbildfunktion eine wichtige Rolle.

Männliche und weibliche Mentees erfahren in Mentoringbeziehungen unterschiedliche Formen der Unterstützung. Frauen bekommen mehr emotionale Unterstützung, während bei Männern der unterstützende Teil der Beziehung stärker für die Sichtbarmachung der Leistungen. Außerdem arbeiten Männer den sie fördernden Personen stärker zu als Frauen.

Die Ithaca Evaluation Group hat jüingst das Mentoringprogramm von MentorNet [ausgewertet](#).

[Zurück zur letzten Seite](#)