

Mentoring mit Wirkung im Spinnen-Netz

Leitfaden für Mentees* I Juni 2014

I Allgemeines

1. Konzeptioneller Rahmen dieses Mentoringprogramms
2. Rolle, Aufgaben und Haltung von Mentoren und Mentees
3. Wie kann die Geschäftsstelle des Spinnen-Netzes die Mentoring-Tandems unterstützen?
4. Wer trägt die Kosten des Mentorings?

II Nun habe ich einen Mentee; was dann?

1. Wie kann das Mentoring anlaufen?
2. Was sollten wir zu Beginn klären?
3. Zeitlicher Rahmen
4. Worüber soll ich mit meinem Mentee sprechen?



III. Erwartungen an die Mentoren und Erwartungen der Mentoren an die Mentees

Bzgl. der Kommunikation; der Häufigkeit und Dauer der Treffen

**Aus Gründen der besseren Lesbarkeit nutzen wir hier nur die grammatikalisch männliche Form und schließen die semantisch weibliche Form mit ein.*

1. Konzeptioneller Rahmen des Mentorings und Zielsetzung dieses Mentorenprogramms

Das Mentoringangebot ist eingebettet in das Job- und Kompetenzforum Spinnen-Netz. Das Programm führt den Ansatz des Spinnen-Netzes konsequent weiter und unterstützt die Mentees auf individueller Ebene, bietet Orientierung bei der beruflichen Entwicklung, zeigt konkrete Chancenvielfalt bei der Stellensuche auf und macht vor allem auch *informell kursierende* Arbeitsangebote sichtbar.

Das Mentoring bedeutet Wissens- und Erfahrungstransfer in einer 1:1-Tandembeziehung.

Als Mentees könnt ihr durch das Mentoring in eurer beruflichen Orientierungsphase Unterstützung durch eine berufserfahrene Person (Mentor) erfahren. Dadurch sollt ihr darin gestärkt werden, die eigene berufliche Weiterentwicklung strategischer und wirkungsvoller zu planen. Hierbei spielt der Mentor wie ein Pate eine unterstützende, Rat gebende und reflektierende Rolle. Im persönlichen Gespräch kann der Mentee mit seinem Mentor Themen ansprechen, die ihm/ihr in Hinblick auf Studium/ Promotion oder in Bezug auf die berufliche Entwicklung auf dem Herzen liegen.

Die Mentees erarbeiten mit ihren Mentoren Lösungsansätze und besprechen deren Umsetzung. Die Mentoren begleiten in zeitlich sinnvollen Abständen die Entwicklung des Mentees und haken auf Wunsch auch bei bestimmten anzugehenden Aufgaben nach.

2. Rolle, Aufgaben und Haltung von Mentoren und Mentees

Bilder für eine Mentoring-Beziehung:

Tandem, Segelboot, Bälle zu werfen, Pfadfinder, Rückenstärker, Was spricht euch an?

Ziel ist nicht, über das Mentoring einen Job vermittelt zu bekommen, sondern Unterstützung in dem eigenen Orientierungs- und Entwicklungsprozess zu erhalten. Wichtig ist allgemein die Bereitschaft, Wissen und Erfahrungen weiter zu geben, gut zuhören zu können und ein verlässlicher Partner in diesem Prozess zu sein.

Das Mentoring bietet eine Chance, eine soziale Beziehung aufzubauen jenseits aller bekannten sozialen Strukturen:

Das Mentoring ist weder eine Dienstleistung an Euch zur Vermittlung eines Jobs oder Klärung einer weitreichenden Entscheidung.

Vielmehr ist es ein Tandem, wo auf der einen Seite jemand sitzt, der euch um ein paar berufliche Schritte voraus ist und dessen Lebens- oder Berufserfahrung euch Orientierung geben kann. Diese Erfahrung soll der Mentor oder die Mentorin euch keinesfalls aufdrängen; aber sie fungiert als Reflektionsfläche für eure geplanten nächsten Schritte oder Entscheidungsprozesse.

Ein Mentee ...

- stellt Fragen
- hört zu
- stellt kritisch in Frage
- reflektiert die Erfahrungen des Mentors
- ist offen für Erfahrungen des Mentors und zieht auf seine Weise Schlussfolgerungen aus Erfahrungen des Mentors
- sucht Rat
- diskutiert verschiedene Strategien mit seinem Mentor
- lässt sich auf Feedback ein

Ihr seid die Steuernden in der Tandembeziehung, und initiiert auch die Treffen und signalisiert Gesprächsbedarf. Ihr dürft auch bestimmen, welche Lebensbereiche im Rahmen des Austauschs thematisiert werden können und welche nicht. Beide Seiten sollten erlauben einander Feedback zu geben.

Ein Mentor, eine Mentorin

- Begleitet und unterstützt euch bei Entscheidungsprozessen und Plänen
- Hinterfragt bisweilen auch ehrgeizige Vorhaben
- Puscht bei Zögerlichkeit und ermuntert zu mehr Zutrauen und Selbstbewusstsein
- Bietet Reflektionsfläche aufgrund eigener beruflicher oder Lebenserfahrungen
- Gibt Feedback
- Unterstützt bei Analyse einer Situation und Strategieentwicklung Macht auf Risiken und Fallen aufmerksam
- Kann Vorbild oder Rollenbild sein
- kann auch einen fachlichen Rat geben
- Kann Einblicke in seine Netzwerke geben und kann auch Kontakte ermöglichen

Was ist ein Mentor nicht ist:

- Ein Mentor ist kein Psychologe, kein Lehrer auch kein methodisch arbeitender und auch kein (Über)vater.

Generell: Die Mentoren freuen sich auf ihre Rolle und erwarten dafür keine Gegenleistung. Grundsätzlich ist aber ein gutes Maß an Wertschätzung und eine Portion Dankbarkeit angemessen. Dies könnt ihr gern am Ende eines Treffens beispielsweise in ein nettes Feedback verpacken.

3. Wie kann die Geschäftsstelle des Spinnen-Netzes die Mentoring-Tandems unterstützen?

Wenn Fragen zum Ablauf des Mentorings aufkommen, oder Rat notwendig ist, wenn die gegenseitigen Erwartungen sehr weit auseinandergehen oder die Chemie gar nicht stimmt, könnt ihr Euch gern an uns in der Geschäftsstelle des Spinnen-Netzes wenden. Wir können allerdings weder auf Mentee- noch auf Mentorenmenseite für diesen Mentoring-Durchlauf ein neues/ alternatives Tandem zusammenstellen, haben für den Verlauf Eurer Tandems aber immer ein offenes Ohr. Bei Fragen gern an Antje Schultheis wenden: antje.schultheis@spinnen-netz.de, 0228-18035151.

4. Wer trägt die anfallenden Kosten?

Das Mentoringangebot in diesem Pilotdurchlauf ist für euch kostenlos (bei vielen Mentoringprogrammen werden Verwaltungsgebühren von den Mentees erhoben). Alle anfallenden Kosten für Treffen und Telefonate im Rahmen des Mentorings werden von Mentee und Mentor getragen. Die Mentoren erhalten durch ihr Engagement entsprechend eine Reduktion des Spinnen-Netz-Mitgliedsbeitrags. Die Mentees sind in der aktiven Rolle, gehen hinsichtlich Terminabsprache auf die Mentoren zu und kommen den Mentoren bei der Wahl der Treffpunkte entgegen.

Der/die Mentee entrichtet eine einmalige Aufwandspauschale an die Geschäftsstelle des Spinnen-Netzes für die Administration und Begleitung des Mentoringtandems.

II. Nun habe ich einen Mentor, was dann?

1. Wie kann das Mentoring anlaufen?

- Gegenseitiges erstes Fäden Spinnen: Kennenlernen und Abtasten der Fruchtbarkeit einer Mentoringbeziehung (per E-Mail oder Telefon wird initiiert vom Mentee); dies sollte möglichst bis 4 Wochen nach der „Matching-Nachricht“ erfolgt sein.
- Ein individuell organisiertes und persönliches Treffen wird anvisiert, bei dem sich der Mentee möglichst an den Arbeits- oder Lebensort des Mentors zu bewegt: In dem ersten Treffen geht es zunächst um ein gegenseitiges Kennenlernen und darum Vertrauen zu schaffen. Auch sollten hier die wichtigsten Anliegen thematisiert werden, Ziel(e) besprochen und Verfügbarkeit des Mentors angesprochen werden. Ggfs. kann man sich auf eine schriftliche Vereinbarung verständigen.

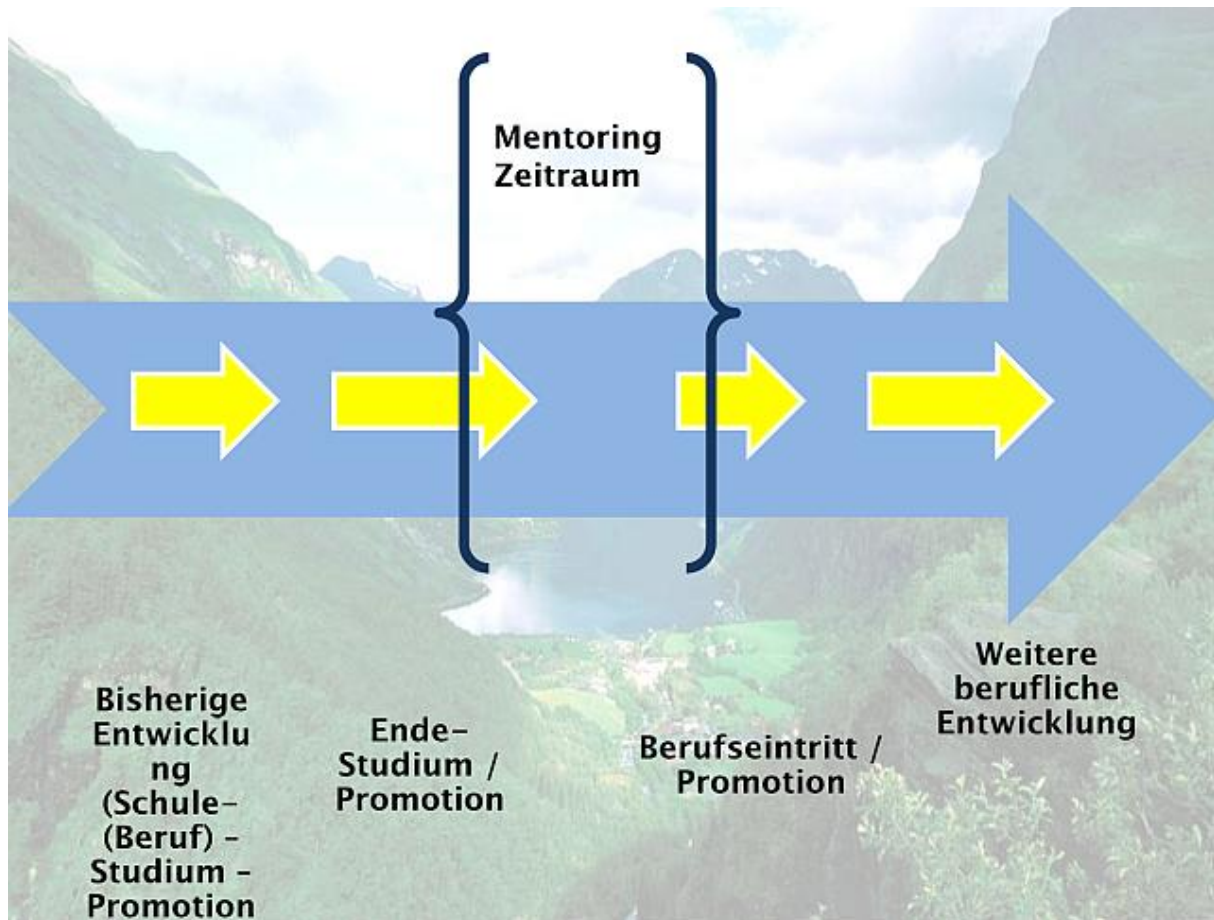


Bild: RUBICON

2. Was sollten wir zu Beginn klären?

Zu besprechende Fragen bei euren ersten Treffen könnten sein: Welche Anliegen, Probleme und Themen sind besonders interessant? Wie viel Zeit und Engagement kann von beiden Seiten eingebracht werden? Wie wird kommuniziert? Wo und wann können die Gespräche stattfinden und wer ergreift die Initiative?

- Worüber möchtet ihr euch über einen längeren Zeitraum austauschen bzw. was ist euer Anliegen für die jeweilige nächste Sitzung? → Gern Fragen oder Themen (Tagesordnung) vor einem Treffen an den Mentor mailen
- Wie häufig wollt ihr euch treffen (Empfehlung: alle 5-7 Wochen)
- Wie lange soll ein Treffen dauern? Empfehlung: 1-2,5 Stunden
- Wie wollt ihr zwischendurch kommunizieren? Vereinbart, dass der Mentor z.B. mindestens zwei bis drei Tage hat für die Beantwortung einer Frage, damit kein unnötiger Zeitdruck entsteht.
- Wo wollt ihr euch treffen (z.B. am Arbeitsort, im Büro, in einem Café)?
- Ihr könnt über eine mögliche Zielvereinbarung sprechen und diese gemeinsam erstellen (s. Anhang)

3. Zeitlicher Rahmen:

Wir empfehlen einen Tandemzeitraum von sechs bis zwölf Monaten. Diese Zeit braucht ihr, um euch gegenseitig kennenzulernen und damit sich das Mentoring als Begleitung im persönlichen Entwicklungsprozess entwickeln kann.

Setzt Euch also einen gemeinsamen Zeitraum und passt den ggfs. nach Bedarf an.

Ein Abschlusstreffen mit möglichen Verabredungen, inwieweit die Ziele erreicht wurden und in welchem Maße der Kontakt ausläuft oder (punktuell) weitergeführt werden kann, ist sinnvoll.

Die Treffen selbst können zwischen 1-2,5 Stunden dauern, je nach Setting und Zeitbudget des Mentors. Ihr könnt vorab ankündigen wieviel Gesprächsbedarf ihr habt und solltet fragen, wie viel Zeit der Mentor ungefähr hat.

4. Worüber soll ich mit meinem Mentor sprechen? Inhaltliche Gestaltung eines Mentoring

Diese Form des 1:1-Mentoring ist flexibel ausgestaltbar, wichtig ist, dass eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Mentor und Mentee aufgebaut wird. Zu Beginn sollten sich der Mentor und sein Mentee über die Anliegen/ Ziel des Mentees einigen: Geht es eher um Orientierung, oder Strategien einen bestimmten Arbeitsmarktbereich für sich zu erschließen oder sollen Fragen nach Weiterbildungsmöglichkeiten geklärt werden? Der Mentor muss und kann nicht allwissend sein, sondern sollte auch selbst so offen sein und von eigenen Höhen und Tiefen seiner beruflichen Laufbahn berichten. Ein Mentor bietet sein Wissen und seine Erfahrungen an, aber übernimmt nicht die Verantwortung für das Handeln des Mentees.

Von den Mentoren kann man keine ausgefeilten Beratungsmethoden erwarten, gleichwohl aber eine aufgeschlossene Haltung und Fähigkeit zum aktiven Zuhören. Auf Wunsch erhalten die Mentoren hierzu von der Geschäftsstelle des Spinnen-Netzes einige Handouts. Ebenfalls können die Tandems unterstützende Formulare erhalten, wenn sie beispielsweise ihre Zielvereinbarungen zu Beginn des Tandems verschriftlichen wollen.

Damit das Mentoring effektiv werden kann, sollte genau überlegt werden, was von dem Mentoring erwartet wird, und auf welche Ziele man im Verlauf des Mentorings hinarbeiten will (persönliche Stärken/ Schwächen, effektivere Gestaltung des Studiums, Weiterbildung/ Zusatzqualifikationen, Vernetzungsstrategien).

III. Erwartungen

... zu Kommunikation und Ausgestaltung der Treffen

Jede Mentoringbeziehung ist einzigartig und kann individuell ausgestaltet werden. Dennoch sollten allgemeine Grundsätze der Kommunikation und Wertschätzung beachtet werden. Was ihr nicht erwarten könnt ist, die perfekte Passgenauigkeit eurer Ziele und den beruflichen Hintergründe des Mentors. Neben der beruflichen Nähe haben wir beim Matching auch darauf geachtet, welchen Orientierungsbedarf der Mentee hat und welche Erfahrungen und Persönlichkeitsmerkmale auf Mentorenmenseite gefragt sind.

Die Mentoren sind alle beruflich oder familiär relativ stark eingebunden und zeitlich ausgelastet. Sie freuen sich sehr auf euch und die Treffen mit euch.

Gestaltet euch diese Treffen schön und in einem entspannten Setting, sodass die Begegnungen ein anderes Format als typische Bürobesprechungen haben – aber auch nicht zu freizeitmäßig/ leger gestaltet sind. Ein Café ist gut, aber nur wenn es ruhig ist oder ihr dort keine anderen Personen trefft.

(beispielsweise bieten sich Museumscafés von nicht zu stark frequentierten Museen sich an). Wenn aber der Mentor sein Büro vorschlägt, kommt dieser Idee gern nach, denn es bedeutet Zeitersparnis für den Mentor. Um ein Treffen abzurunden, könnt ihr auch vorschlagen am Schluss noch in einer Kneipe einzukehren, oder beim nächsten Mal dieses informellere Setting zu wählen.

Wichtig: Bitte seid zuverlässig in der Absprache und Einhaltung eurer Termine.

Verbindlichkeit in der Terminwahrnehmung bedeutet Wertschätzung und stärkt das gegenseitige Vertrauen ineinander.

Falls euch etwas dazwischen kommt, sagt frühzeitig Bescheid, tauscht also unbedingt Eure Handynummern aus, und nehmt das (aufgeladene) Handy auch mit.

Gerade bei den Tandems, die in verschiedenen Städten leben, ist eine Vorabverständigung und zuverlässige und pünktliche Wahrnehmung der Termine essentiell. Auch die Mentoren haben wir darauf vorbereitet, dass Sie euch entsprechend über terminliche Veränderungen informieren.

Wichtig ist, Dass ihr euer Anliegen nachvollziehbar darlegt und daraus Fragen und Besprechungsziele gemeinsam ableitet. Ihr könnt vorschlagen, welches (Teil-) Thema beim nächsten Treffen besprochen werden soll und stellt am besten per E-Mail euer Anliegen oder eure Frage dar. Wenn ihr Wünsche habt, wie Mitnahme auf eine fachliche Veranstaltung, so äußert diese! Dies ist ein schönes Format, um sich mithilfe des Mentors beruflich relevante Netzwerke zu erschließen.

Es gibt immer eine persönliche und eine fachliche Ebene in den Mentoringtreffen. Beide haben ihre Berechtigung. Versucht sie aber nicht zu vermischen.

Generell: Ein Mentoring ersetzt kein Coaching und auch keine Therapie. Die Mentoren stehen euch mit ihrer Berufs- und Lebenserfahrung unterstützend zur Seite gestalten aber keine methodischen Interventionen.

Wichtig: Sobald „Ungereimtheiten“ auftauchen, sprecht dies mit euren Mentoren möglichst offen und persönlich an. E-Mail-Kommunikation ist für lange Zwischenleerzeiten hilfreich aber nicht zur Klärung von Schwingungen und Kommunikationsdynamiken – ... aber ihr seid ja alle erfahrene und umsichtige Netzwerker 😊

In diesem Sinne viel Freude bei eurem Austausch!

Arbeitsblatt als Anregung: Meine Ziele ...

	In 1-2 Monaten	In einem Jahr	In 5 Jahren
WAS will ich bis dahin (beruflich/ausbildungstechnisch erreicht haben?			
WOZU will ich das erreicht haben?			
MIT WEM will ich das erreichen?			
WAS wären kleine, was wären große Schritte?			
WIE kann mein Mentor mich dabei unterstützen?			

ZIELVEREINBARUNG

Mentee _____ (Name)

Mein Ziel bei dem Mentoring ist,

.....

.....

.....

Datum und Unterschrift

Mentor _____ (Name)

Ich wünsche mir von dem Mentoring/ meinem Mentee,....

.....

.....

.....

Datum und Unterschrift

Wie lange soll das Mentoring dauern?

_____ Monate /Jahr