

Mentoring-Programme

Als Mentoring wird die zeitliche befristete Begleitung eines noch unerfahrenen Mitarbeiters (Mentee) durch einen erfahrenen Mitarbeiter (Mentor) bezeichnet.

Wer übernimmt die Aufgabe des Mentors?

Als Mentoren kommen je nach Aufstellung des Unternehmens sowohl erfahrene Mitarbeiter als auch hauptamtliche Diversity-Manager in Frage. Häufig werden diese mit Hilfe von Schulungen, Seminaren und/oder interkulturellen Trainings auf ihre Aufgabe als Mentor vorbereitet.

Ein Mentoring ist nur so gut wie der Mentor

... der ideale Mentor sollte:

- auf keinen Fall der direkte oder indirekte Vorgesetzte des Mentees sein
- reich an Erfahrungen sein, die einem Mentee fehlen
- umfassende Kenntnisse über das Unternehmen haben (Führungskultur, Unternehmensziele, Wertekultur des Unternehmens, formelle und informelle Regeln und Strukturen etc.)
- über grundlegende Kenntnisse bzgl. Interventions-, Beratungs- und Coachingmethoden verfügen
- gut erklären und zuhören können
- bereit sein, sich auf seinen Mentee einzustellen
- fachlich kompetent sein
- gut motivieren können
- im Unternehmen selbst ein geschätzter Mitarbeiter sein
- gute Kontakte zu anderen Schlüsselpositionen haben
- fachlich wie auch menschlich ein Vorbild sein

Damit das Mentoring gelingen kann sind einige Voraussetzungen wichtig:

- Richtiges Matching – Biografie und Erfahrungen des Mentors sollten zu Anforderungen des Mentees passen
- Mentor und Mentee sollten über ein ausreichendes Zeitbudget verfügen, um den Mentoringprozess über eine Laufzeit von wenigsten drei Monaten erfolgreich gestalten zu können.
- Klare Rollenverteilung zur Vermeidung von Diskrepanzen oder Differenzen zwischen Mentor und dem direkten Vorgesetzten
- Die Entwicklung einer vertrauensvollen Gesprächsbasis zwischen Mentor und Mentee
- Zeitliche Begrenzung des Mentoring (z. B. auf 1 Jahr) um der Gefahr zu entgehen, dass die Mentoring-Gespräche langsam auslaufen und bei den Beteiligten das ungute Gefühl zurückbleibt einen Prozess nicht beendet zu haben. Wenn beide Seiten den Wunsch äußern das Programm fortzusetzen ist dem jedoch nichts entgegenzusetzen.

Ablaufplan eines Mentoring-Programms:

- 1. Auswahlphase (Matching)**
Zusammenfinden von Mentor und Mentee. Dieser Prozess wird häufig durch die Personalentwicklung unterstützt.
- 2. Vereinbarungphase (Commitment)**
Gemeinsame Festlegung der vorrangigen Ziele durch Mentor und Mentee. (z. B. Klärung von folgenden Fragen: Was will der Mentee erreichen und inwieweit kann der Mentor ihn dabei unterstützen? Wie häufig und wo finden die Mentoringgespräche statt? Wie lange sollen sie dauern? Wie bleibt man zwischen den Gesprächen in Kontakt? Welche Spielregeln gibt es untereinander?)
- 3. Arbeitsphase (Working)**
In der Arbeitsphase treffen sich Mentor und Mentee in der Regel zu zwei- oder mehrstündigen Gesprächen. Geplante Themen sollten behandelt sowie neu hinzukommende Themen bewusst auf die Agenda gesetzt werden.
- 4. Auswertungsphase (Evaluation)**
Rückblick auf die gemeinsame Arbeit und Bewertung des Erreichten. In der Regel findet diese Auswertung im Rahmen des Abschlussgesprächs statt. Eventuell aber bereits frühere Gespräche, z. B. wenn Zwischenziele vereinbart wurden und deren Erreichen für das weitere Mentoring als Voraussetzung definiert wurde. Wichtig ist es, das Mentoring "offiziell"

abzuschließen und diese besondere Form der Zusammenarbeit zu beenden. Es sollte auch darüber gesprochen werden, wie der zukünftige Kontakt aussehen soll.

Was sind die Vorteile eines Mentoring-Programms?

- a. Für das Unternehmen
 - Schnellere Einarbeitung des neuen Mitarbeiters in die betrieblichen Strukturen
 - Erkennen von zukünftigen Karrierechancen des Mentees und Durchführung von Maßnahmen, damit diese Potentiale zur Entfaltung gebracht werden
 - Aufbau eines loyalen Mitarbeiters und Bindung an das Unternehmen
 - Dem Mangel an qualifizierten Fach- und Führungskräften wird durch die gezielte Förderung von Nachwuchskräften aus den eigenen Reihen entgegengewirkt
 - Sicherung/ Weitergabe von bereits bestehendem Erfahrungsschatz innerhalb des Unternehmens
- b. Für den Mentor
 - Möglichkeit eigene Erfahrungen weiterzugeben
 - Fragen und Sichtweisen der Mentees geben Anstoß den eigenen Werdegang zu reflektieren
 - Bereicherung und Horizonterweiterung durch Kennenlernen von Menschen mit anderen interessanten Denksätzen
 - Erwerb von Beratungskompetenzen die auch im eigenen Bereich nutzbar sind
 - Abrundung des beruflichen Erfahrungsschatzes
 - Möglichkeit zusätzlich Verantwortung zu übernehmen und soziales Engagement zu zeigen
- c. Für den Mentee
 - erhält Unterstützung in Karrierefragen
 - Maßgeschneiderte persönliche Förderung
 - Profitieren von/ Profit ziehen aus den Erfahrungen und Wissen des Mentors
 - Entwicklung eines Bewusstseins für eigene Fähigkeiten und Stärken
 - Schneller Verlauf der beruflichen Entwicklung
 - Entstehung von persönlichen Netzwerken und sozialen Kontakten im Unternehmen
 - Unterstützungsgefühl seitens des Unternehmens fördert Motivation und Identifikation mit dem Unternehmen

Wir geben Ihnen gerne Erstinformationen. Rufen Sie im **Welcome Center Heilbronn-Franken** an und vereinbaren einen Termin mit uns oder schreiben Sie uns eine E-Mail: Telefon +49 (0) 7131 7669 868, Email welcomecenter@heilbronn-franken.com.

Wir bemühen uns um aktuelle und korrekte Information, können aber keine Gewähr für fehlerlose Inhalte übernehmen.