

Mentoring mit Wirkung im Spinnen-Netz

Leitfaden Mentor:innen Herbst 2021

I Allgemeines

1. Konzeptioneller Rahmen dieses Mentoringprogramms
2. Was kann ein:e Mentor:in leisten/ Rollenklärung
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. Wir sehen uns zum ersten Mal und was sollten wir klären?
3. Zeitlicher Rahmen
4. Worüber soll ich mit meinem Mentee sprechen?

III. Erwartungen an die Mentor:innen und Erwartungen der Mentor:innen an die Mentees Haltung, Kommunikation, der Häufigkeit und Dauer der Treffen

1. Konzeptioneller Rahmen des Mentorings und Zielsetzung dieses Mentorenprogramms

Zuerst einmal ein großes Dankeschön an alle Mentor:innen für Eure Bereitschaft, Euch mit Eurer Zeit, Eurer Erfahrung und Expertise in das Mentoringprogramm einzubringen. Das Mentoringangebot ist eingebettet in das Job- und Kompetenzforum Spinnen-Netz. Das Mentoring unterstützt auf individueller Ebene den Ansatz des Spinnen-Netzes, Orientierung bei der beruflichen Entwicklung zu bieten und konkrete Chancenvielfalt bei der Stellensuche aufzuzeigen und *informell kursierende* Arbeitsangebote aufzuzeigen und zu entdecken.

Die Mentees in ihrer beruflichen Orientierungsphase erfahren im Rahmen des Mentorings durch eine berufserfahrene Person (Mentor:in) Unterstützung und Rückenstärkung. Dadurch sollen sie darin gestärkt werden, die eigene berufliche Weiterentwicklung strategischer und wirkungsvoller zu planen.

Hierbei spielt der/ die Mentor:in wie ein Pate eine unterstützende, Rat gebende und reflektierende Rolle. Im persönlichen Gespräch kann der/die Mentee mit dem/der Mentor:in Themen ansprechen, die ihm/ihr in Hinblick auf Studium/ Promotion oder berufliche Entwicklung auf dem Herzen liegen. Der/die Mentee erarbeitet mit seinem:r Mentor:in Lösungsansätze und bespricht deren Umsetzung. Die Mentor:innen begleiten in zeitlich sinnvollen Abständen die Entwicklung des Mentees.

Ziel ist nicht, den Mentees einen Job zu vermitteln, sondern den Mentees in ihrem Orientierungs- und Entwicklungsprozess zu unterstützen. Wichtig ist allgemein die Bereitschaft, Wissen und Erfahrungen weiter zu geben, gut zuhören zu können und ein:e verlässliche:r Partner:in in diesem Prozess zu sein.

2. Was kann ein:e Mentor:in leisten?

- Orientierung und Entscheidungshilfe in der Phase des Berufseinstiegs
- Reflektion über die ersten Berufsjahre und Entscheidungshilfe für mögliche Weiterentwicklungen
- Bietet Reflektionsfläche aufgrund eigener (beruflicher) Erfahrungen wie z.B. beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Promovieren (ja oder nein)
- Weitergabe von Erfahrungswissen: Der/die Mentor:in vermittelt Einblicke in die Berufswelt und höhere Führungsebenen
- Orientierung und Beratung zu potenziellen nützlichen Fortbildungen
- Vermittlung informeller Spielregeln und strategisch-politischer Herangehensweisen bei der Umsetzung geplanter Vorhaben
- Unterstützung und Beratung beim Aufbau berufsrelevanter Netzwerke; kann auch Kontakte ermöglichen
- Austausch zwischen Erfahrungen der Mentor:innen sowie Erfahrungen und Perspektiven der Mentees auf und mit aktuellen Entwicklungen des Arbeitsmarktes

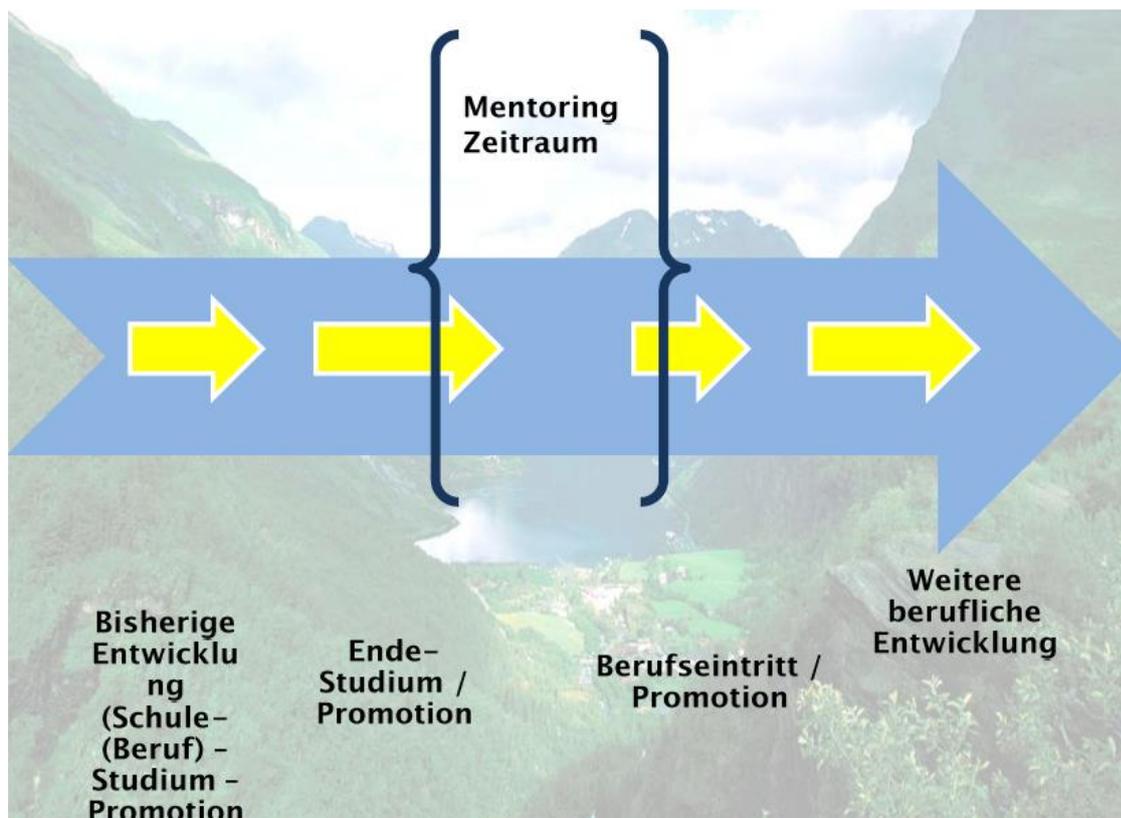


Bild: RUBICON

Rolle der Mentor:innen. Ein :e Mentor:in...

- ...begleitet und unterstützt bei konkreten Entscheidungsprozessen und Vorhaben oder Plänen
- ...interfragt bisweilen auch ehrgeizige Vorhaben
- ...ermutigt und fördert bei Zögerlichkeit und ermuntert zu mehr Zutrauen und Selbstbewusstsein
- ...gibt Feedback
- ...unterstützt bei Analyse einer Situation und Strategieentwicklung und kann auch fachlichen Rat geben
- ...macht auf Risiken und Fallen aufmerksam
- ... kann Vorbild oder Rollenbild sein
- ...macht Mut und stärkt auch auf emotionaler Ebene

Was ist ein:e Mentor:in nicht ist:

Ein:e Mentor:in ist kein Psychologe, kein Lehrer auch kein methodisch arbeitender Coach (auch wenn rat gebende Coachingelemente einfließen, aber keine ausführlichen und tiefgreifenden Coachingmethoden angewendet werden) und auch keine Vater- oder Mutterfigur oder „Besser-Wisser“.

Bilder für eine Mentoring-Beziehung:

Tandem, Segelboot, Bälle zu werfen, Pfadfinder:in, Rückenstärker:in, Große Schwester - kleiner Bruder....

➔ *Welche Metapher spricht euch an?*

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 haben für den Verlauf Eurer Tandems aber immer ein offenes Ohr, können allerdings weder auf Mentee - noch auf Mentor:innenseite für diesen Mentoring-Durchlauf ein neues/ alternatives Tandem zusammenstellen. Bei Bedarf können auch Elemente von Beratungsmethoden, sinnvolle Fragetechniken unterstützend bereitgestellt werden. Auch wenn ihr bei den Anliegen der Mentees an Eure Grenzen stoßt, könnt ihr Euch hierüber vertrauensvoll austauschen. Bei Fragen gern an Antje Schultheis wenden: antje.schultheis@spinnen-netz.de 0228-18035151.

4. Wer trägt die anfallenden Kosten?

Alle anfallenden Kosten für Treffen und Telefonate im Rahmen des Mentorings werden von Mentee und Mentor:in getragen. Die Mentor:innen (die auch als zahlende Mitglieder das Onlineportal des Spinnen-Netzes nutzen) erhalten durch ihr Engagement eine Reduktion des Spinnen-Netz-Mitgliedsbeitrags. Die Mentees sind in der aktiven Rolle und gehen auf die Mentor:innen bei der Terminabsprache zu und kommen den Mentor:innen 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 Mentee, was dann?

1. Wie kann das Mentoring anlaufen?

- Die Mentees nehmen den Faden des Kontaktes auf und melden sich per E-Mail oder Telefon; dies sollte möglichst bis vier Wochen nach der „Matching-Nachricht“ erfolgt sein. Wenn nicht, bitte gern selbst dezent nachhaken.
- Ein individuell organisiertes persönliches Treffen wird anvisiert, bei dem sich der Mentee möglichst an den Arbeits-/Lebensort des Mentors/der Mentorin 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/der Mentor:in angesprochen werden. Ggfs. kann man sich auf eine schriftliche Vereinbarung verständigen.

2. Wir sehen uns zum ersten Mal, was sollten wir klären?

- Im Erstgespräch zu besprechende Fragen könnten sein: Welche Anliegen, Probleme und Themen sind besonders interessant? Wie viel Zeit und Engagement kann von beiden Seiten eingebracht werden? Wie wollen wir kommunizieren: live, dazwischen per Telefon, Mail, Skype oder sms? Wo und wann können die Gespräche stattfinden und wer ergreift die Initiative?
- Worüber möchte der Mentee sich mit euch über einen längeren Zeitraum austauschen/ was ist sein Anliegen?
- Wie häufig wollt ihr euch treffen (Empfehlung alle 5-7 Wochen)
- Wie wollt ihr dazwischen kommunizieren? Vereinbart, dass der/die Mentor:in eine gewisse Zeit (z.B. mind. zwei bis drei Tage) für die Beantwortung einer Frage hat, damit kein unnötiger Zeitdruck entsteht.
- Wo wollt ihr euch treffen? Am Arbeitsort, im Büro, in einem Cafe?
- Ihr könnt über eine mögliche Zielvereinbarung sprechen und diese gemeinsam erstellen

Was trägt zu einem guten Treffen bei?

- Zuhören (aktives Zuhören)
- Eine wertschätzende und partnerschaftliche Haltung
- bestätigen, ermutigen, unterstützen, die Fähigkeit realistisch einschätzen
- Fragen stellen
- Auf gefahren und Schwierigkeiten hinweisen
- Konfrontieren, wenn nötig und die Bereitschaft für kritisches Feedback da ist
- Verantwortlichkeit der Mentee stärken
- Mentees begleiten, eigene Lösungen zu entwickeln (ressourcenorientierte Haltung: Die Lösung kommt aus dem Mentee heraus)

- Sich Zeit für den Mentee nehmen und nicht zu eng in den eigenen Terminkalender quetschen (es für sich ggf. als netten Freizeittermin in einem netten Cafe gestalten)
- Vertraulichkeit zusichern und wahren

3. Zeitlicher Rahmen:

Wir empfehlen einen Tandemzeitraum von sechs bis zwölf Monaten. Diese Zeit braucht ihr, um Euch gegenseitig kennenzulernen und eine je nach Ziel angemessene Begleitung für den persönlichen Entwicklungsprozess des Mentees zu leisten. Dies ist auch ein realistischer Zeitrahmen, um jemanden in den Berufseinstieg zu begleiten (bei Sozial- und Geisteswissenschaftler dauert die qualifizierte Stellensuche in der Regel ca. vier bis zwölf Monate).

Setzt Euch also einen gemeinsamen Zeitraum und passt den ggf. 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 und 2 ½ Std dauern, je nach Setting und Zeitbudget des/der Mentor:in. Ihr könnt vorab fragen, wie ausführlich der Gesprächsbedarf des Mentees bei dem jeweiligen geplanten Treffen ist, dürft aber deutlich signalisieren, wie viel Zeit ihr ungefähr habt.

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

Diese Form des 1:1-Mentoring ist flexibel ausgestaltbar, wichtig ist, dass eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Mentor:in und Mentee aufgebaut wird. Zu Beginn sollten sich Mentor:in und Mentee über die Anliegen 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/die Mentor:in muss deshalb nicht allwissend sein, sondern soll auch von seinen Höhen und Tiefen seiner beruflichen Laufbahn berichten. Ein:e Mentor:in bietet sein Wissen und seine Erfahrungen an, aber übernimmt nicht die Verantwortung für das Handeln des Mentees.

Es werden keine ausgefeilten Beratungsmethoden erwartet, aber eine aufgeschlossene Haltung und Fähigkeit zum aktiven Zuhören. 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 (pers. Stärken/ Schwächen, effektivere Gestaltung des Studiums, Weiterbildung/ Zusatzqualifikationen, Vernetzungsstrategien).

Deshalb bitte die angehängte Zielvereinbarung nutzen und ausfüllen.

III. Erwartungen

... zu Kommunikation; Häufigkeit und Dauer der Treffen

Jede Mentoringbeziehung ist einzigartig und kann individuell ausgestaltet werden. Das Mentoring und die Ausgestaltung dieser Beziehung liegen in der Verantwortung der beiden Beteiligten. Beide Partner:innen gestalten Dauer, Art der Treffen und die Inhalte. Die thematische Richtung bestimmt der Mentee und die Hauptaktivität kommt vom Mentee.

Die Mentor:innen stehen den Mentees beratend – auch mit eurer beruflichen und Lebenserfahrung – zur Seite. Generell sollten allgemeine Grundsätze der Kommunikation und Wertschätzung beachtet werden. Den Mentees versuchen wir zu vermitteln, dass alle Mentor:innen beruflich recht stark eingebunden sind und nicht sehr viel Zeit haben, und den Einsatz als Mentor:in ein komplett ehrenamtlicher Einsatz ist. Deshalb sollen die Mentees auch auf Euch zukommen und nicht ihr auf sie. Das heißt nicht, dass ihr immer auf Terminanfragen der Mentees warten müsst, sondern ihr – mit euren oft sehr langfristigen Terminkalendern – könnt auch Terminvorschläge machen, v.a. Vorschläge zu der Taktung Eurer Treffen.

Was ihr nicht erwarten könnt ist, die perfekte Passgenauigkeit eurer beruflichen Hintergründe und Ziele des Mentees. Wir haben beim Matching neben der beruflichen Nähe auch darauf geachtet, welcher Art der Orientierungsbedarf des Mentees ist und welche Erfahrungen und Persönlichkeitsmerkmale auf Mentor:innenseite hier gefragt sind.

In einer gemeinsamen Zielvereinbarung (s. Anhang) könnt ihr Eure gegenseitigen Erwartungen an das Mentoring und Eure Ziele festhalten sowohl gemeinsam die Dauer des Mentorings bestimmen.

Der Austausch mit den Mentees ist in den meisten Fällen auch für die Mentor:innen sehr inspirierend und lebendig. Viele erfahren nun live die Veränderungen der Studienlandschaft mit B.A. und M.A. oder die derzeitige Situation beim beruflichen Einstieg. Auch über Trends in der „Generation Y“ oder der „Generation Praktikum“ lassen sich interessante Diskussionen mit den Mentees führen. Auch ein Austausch über das unerschöpfliche Thema „Work-Life-Balance“ ist sicherlich für beide Seiten und aus den unterschiedlichen Perspektiven betrachtet, sehr spannend/befruchtend.

Wichtig: Sobald „Ungereimtheiten“ auftauchen, spricht es mit euren Mentees offen und möglichst 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!

Literaturhinweise:

Edelkraut, Frank; Graf, Nele: *Der Mentor – Rolle, Erwartungen, Realität*. Pabst Science Publishers, 2011

Richert, Vera: *Mentoring und lebenslanges Lernen. Individuelles Wissensmanagement im Informationszeitalter*. Müller, Saarbrücken 2006.

Tinka Beller, Gabriele Hoffmeister-Schönfelder: *Mentoring - im Tandem zum Erfolg. Das Standardwerk für Mentoren, Mentees und Personalentwickler*. Gabal Verlag 2016.

Anregung für ein Treffen nach dem ersten Kennenlernen

Hier kann Euer:re Mentee seine/ihre Ziele eintragen

	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 Dein:e Mentor:in Dich dabei begleiten?			

ZIELVEREINBARUNG

Mentee _____ (Name)

Mein Ziel bei dem Mentoring ist,

.....

.....

.....

Datum und Unterschrift

MentorIn _____ (Name)

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

.....

.....

.....

Datum und Unterschrift

Wie lange soll das Mentoring dauern?

_____ Monate /Jahr