



# Leitfaden für Mentoren / Mentorinnen

Im Rahmen des Mentoring-Programmes des Kontakte e.V.s der HWR Berlin

Stand: 25. August 2020

## Inhalt

|  |   |
|--|---|
| 1. Rolle der Mentoren / Mentorinnen .....              | 4 |
| 2. Gesprächsleitfaden für Mentoren / Mentorinnen ..... | 5 |
| 3. Tipps .....   | 6 |

Dieser kurze Leitfaden dient als **Einstiegshilfe** in die Mentoring-Beziehung und soll zunächst für klare gegenseitige Erwartungen zwischen Mentee und Mentor / Mentorin sorgen. Er soll das Schaffen einer gemeinsamen Basis unterstützen und es beiden Seiten ermöglichen, das erste Eis zu brechen sowie gemeinsame Ziele zu definieren. Der Leitfaden wird kontinuierlich erweitert.

Den Mentees wird ebenfalls ein Leitfaden zur Verfügung gestellt. In diesem befindet sich ein Gesprächsleitfaden und Checklisten für die Vor- und Nachbereitung der Kommunikationsinhalte. Sie als Mentor / Mentorin können darauf bestehen, dass die Sitzungen protokolliert werden und Ihnen im Anschluss ein **Protokoll** zur Verfügung gestellt wird.

Vom Verein sind keine Anforderungen im Sinne von fest getakteten Treffen, thematischen Inhalten oder regelmäßigen Abfragen des Entwicklungsstandes vorgesehen. Sie bekommen viel **Freiheit bei der Ausgestaltung** der Mentoring-Beziehung.

Angedacht sind regelmäßige **(Online-) Treffen aller Tandems**, zu denen Sie rechtzeitig eine Einladung erhalten werden. Diese Treffen sollen das Netzwerken untereinander ermöglichen und den Erfahrungsaustausch im Rahmen des Mentoring-Programmes anstoßen.

## 1. Rolle der Mentoren / Mentorinnen

An dieser Stelle möchten wir Ihnen einen Überblick über Ihre Rolle in dem Tandem, also der Beziehung zwischen Ihnen als Mentor / Mentorin und Ihrem / Ihrer Mentee geben. Außerdem listen wir hier wichtige Hinweise für eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

- **Motivation:** Hinterfragen Sie regelmäßig Ihre Motivation zur Mentoren- / Mentorinnenrolle.
- **Transparenz:** Machen Sie Ihre Grenzen transparent:
  - Wie wollen Sie die Beziehung ausgestalten?
  - Welche Formen der Kontaktaufnahme sind für Sie im Rahmen des Programmes akzeptabel?
  - Möchte Sie sich ausschließlich über Karrierethemen austauschen oder auch über andere Interessen und Hobbys?
  - Über welche fachliche Kompetenz verfügen Sie und können Sie dem Mentee / der Mentee eine ausreichende Beratung bei seinem / ihrem Anliegen ermöglichen?
- **Erwartungen abgleichen:** Teilen Sie Ihrem / Ihrer Mentee Ihre Erwartungen an das Programm mit. Und gleichen Sie diese stetig mit Ihrem Vorankommen im Mentoring ab.
- **Gemeinsame Ziele:** Setzen Sie sich mit Ihrem / Ihrer Mentee gemeinsame Ziele, welche Sie im Mentoring-Jahr erreichen möchten.
- **Verantwortlichkeiten klären und Mentee „abholen“:** Der / die Mentee soll im Laufe des Mentorings eine aktive Rolle im Tandem einnehmen. Er / Sie soll die Beziehung aktiv pflegen und Treffen ebenso mitgestalten wie Sie. Doch gerade zu Beginn kann es notwendig sein, dem / der Mentee zu signalisieren, dass sie nicht unnahbar sind und trotz hoher Kompetenz und umfangreicher Erfahrung eine Beziehung auf Augenhöhe aufbauen möchten.
- **Perspektivwechsel:** Setzen Sie stets den Perspektivwechsel ein, um die Denkmuster Ihres Mentees / Ihrer Mentee nachvollziehen zu können.
- **Hilfe zur Selbsthilfe:** Sie haben als Mentor / Mentorin eine beratende Rolle inne. Geben Sie Tipps und Handlungsempfehlungen mit an die Hand und fragen Sie regelmäßig nach dem Entwicklungsstand der besprochenen Themen, drängen Sie jedoch nie Ihre Meinung auf.
- **Erfahrungen teilen:** Teilen Sie sowohl ihr fachliches als auch ihr informelles Wissen mit Ihrem / Ihrer Mentee und ermöglichen Sie einen Blick hinter die Kulissen, denn Sie verfügen über „Insiderwissen“, welches der / die Mentee erst nach Jahren Berufserfahrung sammeln könnte.

- **Feedbackkultur:** Geben Sie regelmäßig Feedback und holen Sie sich dieses auch aus der Sicht des Mentees / der Mentee ein.
- **Gemeinsames Wachstum:** Im Idealfall ermöglicht das Mentoringprogramm beiden Seiten des Tandems ein gemeinsames Wachstum bei regelmäßiger, ehrlicher Reflexion.

## 2. Gesprächsleitfaden für Mentoren / Mentorinnen

Als kleine Hilfestellung haben wir hier einen „Fragebogen“ zusammengestellt. Dieser kann dafür genutzt werden, um durch das erste Gespräch zu führen. Außerdem können so die Erwartungen an die Zusammenarbeit ausgelotet werden.

Einstiegsfragen:

- Warum hat sich der / die Mentee für mich als Mentor / Mentorin entschieden?
- Was erwartet er / sie von mir?

Fragen im Hinblick auf die berufliche Entwicklung des / der Mentee:

- In welchem Bereich möchte mein / meine Mentee Karriere machen? Was will er / sie erreichen? Was treibt ihn / sie dazu an?
- Welchen Stellenwert hat für ihn / sie das Studium – notwendiges Übel oder hohe Wertschätzung dieses Lebensabschnittes?
- Mit welchen Strategien war mein / meine Mentee bisher erfolgreich? Wie kann er / sie diese ausbauen?
- Was ist er / sie bereit für die Karriere zu investieren?
- Welche Rolle spielt für ihn / sie das Privatleben?
- An welchen Stellen kann ich Tipps für die gewünschte Work-Life-Balance geben?

Fragen, die Sie sich selbst stellen und im Gespräch offen kommunizieren können:

- Welche frühere Erfahrung habe ich mit Mentoring gemacht?
- Wo liegen meine Stärken?
- Wo liegen meine Schwächen?
- Was kann ich im Rahmen des Mentorings bieten?
- Was sind meine Persönlichkeitsmerkmale, Werte und Denkmuster?
- Wie beeinflussen diese die Art, wie ich mit anderen Menschen zusammen arbeite?
- Haben Sie entsprechende Skills, welche Sie aus heutiger Sicht gern bereits bei Berufsstart gehabt hätten und die der / die Mentee so schnell wie möglich ausbauen sollte?

Bezüglich des Abgleichs der Vorstellungen im Mentoring-Programm können Sie folgende Fragen nutzen:

- Welches Ziel im Rahmen des Mentorings möchten Sie für sich und gemeinsam erreichen?
- Welche Themen bewegen Sie, welche den / die Mentee? (Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Nachhaltiges Wirtschaften, Digitalisierungsprozesse, Quereinstiegsmöglichkeiten etc.)
- Was wollen Sie und was will der / die Mentee im Mentoring lernen?
- Was erwarten Sie von Ihrem / Ihrer Mentee?
- Wie stellen Sie sich die Zusammenarbeit vor? (Von reinem Wissensaustausch bis hin zu gemeinsamen Projekten ist alles möglich!)
- Wie können Sie das Mentoring gemeinsam zeitlich organisieren?
- Wie / Wo werden Sie sich idealerweise „treffen“? Können Sie sich virtuell (Telefon, Skype etc.) treffen? Ist dies der richtige Kanal für die Anliegen Ihres Mentees / Ihrer Mentee?

### 3. Tipps

- Legen Sie initial eine Mind-Map mit Ihrem Tandeminhalt an. Diese visualisiert sowohl mögliche Inhalte und Projekte, als auch Grenzen.
- Klären Sie, wer welche Aufgaben im Tandem innehat. (Wer übernimmt beispielsweise die E-Mail-Konversation mit dem Verein, wenn sich Fragen ergeben?)
- Zur gegenseitigen Absicherung können Sie eine Mentoring-Vereinbarung verfassen und unterzeichnen.
- Für Strukturliebhaber / -liebhaberinnen: überlegen Sie sich einen festen Ablauf jedes Telefonates / Treffens o.ä. (bspw.: Smalltalk - Festlegen des Leitthemas für das heutige Treffen - Reflexion / Zusammenfassung / Feedbackrunde - Ausblick auf das kommende Gespräch – Terminvereinbarung für den nächsten Austausch)