Global Women in PR
Deutschland e.V.
Leopoldstraße 10
80802 München
office@globalwpr.de
www.globalwpr.de

1:1 Mentoring bei GWPR Deutschland e.V.

Mentoring ist ein Instrument zur Förderung der persönlichen Entwicklung. Es bezeichnet die Tätigkeit einer erfahrenen Person (**Mentorin**), die in der Rolle einer Ratgeberin oder gar Beraterin ihr fachliches Wissen und/oder ihr Erfahrungswissen an eine weniger erfahrene Person (**Mentee)** weitergibt. Wesentliches Ziel des Mentoring ist es, die Mentee bei persönlichen oder beruflichen Entwicklungen zu unterstützen. Bereiche, die in Mentoring-Beziehungen typischerweise thematisiert werden, sind Weiterbildung und Karriere (Planung und Erfolgsfaktoren) bis hin zur Persönlichkeitsentwicklung.

Wichtig ist, dass Mentorin und Mentee sich verbindlich für eine Mentoring-Beziehung entscheiden und sich zu Beginn der gemeinsamen Arbeit über die Dauer, die Frequenz und Länge der Gespräche – persönlich oder virtuell –, eine Zielvereinbarung und den Gesamtablauf des Mentoring verständigen!

Auch wenn auf den ersten Blick vor allem die Mentees von dieser Art der Förderung profitieren, sollten die Vorteile für die Mentorinnen nicht unterschätzt werden: Das Konzept geht von einem gegenseitigen Geben und Nehmen aus.

Chancen für Mentorinnen liegen darin,

- frische Ideen und Impulse von jüngeren Nachwuchskräften zu erhalten
- qualifizierten Nachwuchs für das eigene Unternehmen / die eigene Institution aufzubauen und zu rekrutieren
- eigenes Arbeiten zu reflektieren
- soziale und kommunikative Kompetenzen zu trainieren
- im Netzwerk neue Kooperationsmöglichkeiten zu gewinnen

Teilnahmebedingungen für Mentorinnen

Zur Teilnahme an dem Mentoring-Programm sollte die Mentorin mindestens Zeit für ein persönliches Treffen (circa eine bis 1,5 Stunden) pro Quartal und je nach Bedarf zwischendurch Telefonate o.ä. haben. Grundsätzlich erwarten wir außerdem ein echtes Interesse an den Anliegen der Mentee und die Bereitschaft, sich damit tiefgehend auseinanderzusetzen.

Das Mentoring sollte für mindestens ein Jahr laufen.

Tipps für ein erfolgreiches Mentoring

1. ***Habt Freude an Eurem Austausch***
   Das Mentoring-Programm sollte sowohl der Mentorin als auch der Mentee Freude bereiten und beide Seiten voranbringen. Fördere Deine Mentee – sie könnte einmal zu Deinen besten Kolleginnen gehören.

2. ***Teile Kontakte und Wissen***
   Der Aufbau von Fachwissen und eines professionellen Netzwerks braucht viel Zeit und Erfahrung. Für Deine Mentee ist es unschätzbar wertvoll, wenn Du Dein Wissen mit ihr teilst und/oder ihr spannende Kontakte vorstellst. Dabei könnt Ihr euch verschiedene Ziele für den Wissenstransfer und das Netzwerken setzen: Ein Beispiel sind Vorträge, die das professionelle Auftreten und das

Sprechen vor Publikum schulen. Eine andere Möglichkeit sind informelle Mittagessen mit Kollegen oder Bekannten aus der Branche. Außerdem interessant sind Veranstaltungshinweise, Schulungen, oder auch eine kurze Recherche zu einem Anliegen der Mentee.

3. ***Gebe konstruktiv Feedback – aber nehme es auch an***
   Eine der größten Herausforderungen ist es, Feedback zu geben – und zu erhalten, denn der Mentoring-Prozess sollte ein gegenseitiger Austausch sein. Feedback sollte immer konstruktiv angebracht werden: Sage Deiner Mentee, wenn sie etwas sehr gut gemacht hat. Beispiele sind, wenn die Mentee erfolgreich die Führung für etwas übernommen oder die Initiative beim Lösen einer schwierigen Aufgabe ergriffen hat. Dies sind Eigenschaften, die bestärkt werden müssen. Hat Deine Mentee Eigenschaften, an denen sie arbeiten muss, wähle den richtigen Zeitpunkt und Ort, um ihr das zu sagen. Versuche, in einem ersten Schritt zuzuhören. Bedenke, dass es einen guten Grund für die Flaute bei Erfolgen geben könnte. Höchstwahrscheinlich ist die Mentee viel mehr über den Mangel an Fortschritten verärgert als Du selbst. Wenn Du positiv und ohne Vorwürfe an die Ursachen herangehst, hilfst Du damit der Mentee, die eigene Widerstandsfähigkeit zu entwickeln. Lasse Dir selbst regelmäßig Feedback von Deiner Mentee geben, beispielsweise Vorschläge zur Verbesserung Eurer Kommunikation. Sie wird anfangs wahrscheinlich zögern, doch Deine Aufforderung wird ihr die klare Erlaubnis geben, Dir neue Ideen vorzustellen.

4. ***Unterstütze die Mentee bei der persönlichen Entwicklung***
   Deine Aufgabe in der Mentoring-Beziehung ist es, ein dynamisches Gleichgewicht zwischen dem Unterstützen und Fordern Deiner Mentees zu finden. Du unterstützt Deine Mentee, indem Du ihr Informationen, Feedback zu Fortschritten und emotionale Unterstützung anbietest. Herausforderungen werden die Mentee dazu anspornen, hohe Standards an sich selbst zu setzen. Sie helfen dabei, Durchhaltevermögen und Biss zu entwickeln. Grundlegend dafür ist die gute Vorbereitung aller Treffen. Die Mentee sollte für Euch beide alle Treffen vorbereiten und Dir vorab einen Aktionsplan schicken, in dem kurz-, mittel- und langfristige Ziele Eurer gemeinsamen Arbeit abgebildet sind sowie neue Anliegen genannt werden. Plant aber auch ein, Meilensteine und Erfolge der Mentee zu feiern.

5. ***Habe Interesse an Deiner Mentee***
   Laut einer vom Forschungsinstitut Gallup durchgeführten Umfrage unter mehr als 100.000 Arbeitnehmern wirkt sich ein Unterstützer, der die Entwicklung einer jungen Kollegin fördert, positiv auf deren Leistungsfähigkeit aus. Du kannst diese Person für Deine Mentee sein. Während Mentees sich professionell entwickeln und etablieren, erleben sie häufig auch enorme Veränderungen in ihrem Privatleben. Zeige echtes Interesse an Deiner Mentee – das Privatleben kann schließlich die berufliche Leistungsfähigkeit enorm beeinflussen. Gleichzeitig wird dieses Interesse für mehr Vertrauen aufseiten Deiner Mentee sorgen.

6. ***Höre zu***
   Als Mentorin und Expertin in Deinem Gebiet wirst Du dazu tendieren, einzugreifen und der Mentee helfen zu wollen. Halte Dich zurück und treffe keine Entscheidungen für Deine Mentee. Höre stattdessen aufmerksam zu. Jede Mentee ist anders: Einige benötigen Zeit zum Reflektieren und Formulieren neuer Ideen. Andere profitieren von einem aktiven und schnellen Austausch. Stelle, wenn möglich, provokante Fragen und höre Dir Überlegungen Deiner Mentee an. Führe sie auf diese Weise zu einer Lösung, anstelle ihr alles ‚vorzukauen'.

7. ***Sei ein Vorbild***
   Vertrauen und gegenseitiger Respekt sind unentbehrlich für ein erfolgreiches Mentoring. Es ist daher wichtig, dass Du als Vorbild agierst. Das bedeutet auch, Unterhaltungen mit der Mentee vertraulich zu behandeln, damit sie sich Dir öffnet. Die Mentee sollte mit Dir nicht nur Ideen, sondern auch

Gedanken zur Unternehmenspolitik, Mitarbeiterentwicklung, der Kultur u.ä. teilen – also Informationen, die die Mentee sonst eher nicht teilen würde. Eine erfolgreiche Mentorin schafft ein sicheres Umfeld, in der die Mentee Fragen stellen und Unsicherheiten besprechen kann, ohne verurteilt zu werden.

8. ***Erarbeitet gemeinsam die Ziele der Mentee***
   Es muss viel im Vorfeld eines Mentorings geklärt werden, wie zum Beispiel logistische Fragen bezüglich wie, wann, wo und wie häufig Treffen stattfinden. Das Wichtigste ist aber, dass Du Dir am Anfang Zeit nimmst, die Ziele und Erwartungen Deiner Mentee zu verstehen. Effektive Ziele für das Mentoring können so am schnellsten abgeleitet und in kurz-, mittel-, und langfristige Aufgaben umgemünzt werden. Das ist übrigens auch der ideale Zeitpunkt, dass Du der Mentee gegenüber formulierst, was Du von dieser Beziehung erwartest und gegebenenfalls auch Grenzen festlegst bzw. Bedingungen, unter denen Du die Beziehung beenden würdest.

Bei Fragen oder mit Feedback zu Deinem Mentoring melde Dich gern bei uns über office@globalwpr.de – Wir wünschen Dir und Deiner Mentee viel Erfolg!