

Zusammen führen, was zusammen

Klar formulierte Ziele und Vereinbarungen, aber auch die Passgenauigkeit zwischen Mentoren und Mentees sind die Basis für ein erfolgreiches Miteinander. Worauf Sie als Mentee unbedingt achten sollten, sagt Ihnen Heidi Groß.



Foto: privat

Heidi Groß

leitet das Mentoringprogramm des bundesweiten Frauennetzwerkes BPW Germany - Business and Professional Women. Es hilft Frauen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik bei der Karriereplanung.

Kontakt:

mentoring@bpw-germany.de ;
www.bpw-germany.de

Die richtige Auswahl treffen:

TIPP **Ausgangslage klären:** Auch wenn es sich banal anhört: Nehmen Sie sich vorab Zeit und klären Sie einige grundsätzliche Fragen: Wo stehe ich jetzt? Was weiß ich? Was kann ich? Welches Ziel habe ich, was brauche ich dazu?

TIPP **Mentoringform auswählen:** Gruppenmentoring eignet sich besonders für diejenigen, die bereits über gute Fachberater verfügen und die sich zusätzlich - meistens über übergeordnete strategische Fragestellungen - austauschen wollen. Wer indes eine individuelle Ausrichtung braucht, ist besser beim One-to-One Mentoring aufgehoben. Sie sollten dann aber an zusätzlichen Qualifizierungsmaßnahmen zum Wissensmanagement teilnehmen.

TIPP **Mentorensuche strategisch angehen:** Stellen Sie vorab eine Checkliste mit folgenden Fragen auf: Welche Menschen

kenne ich, die für mich in Hinblick auf mein Ziel interessant sind? Inwiefern können sie mir helfen? Was kann ich von ihnen lernen? Über welche Insiderinformationen verfügen sie, die ich auch gerne hätte? Welche Kontakte haben sie, die mir nützlich sein können?

TIPP **Passgenauigkeit prüfen:** Bevor Sie sich an einen Mentor/in binden, sollten Sie prüfen, ob Sie überhaupt zueinander passen. Das sogenannte Matching ist wichtiger Bestandteil von etablierten Mentoringprogrammen. Doch auch wenn Sie in Eigenregie handeln, sollten Sie folgende Kriterien beachten: Gibt es einen gleichen beruflichen Hintergrund? Gibt es gemeinsame Ziele, Bedürfnisse und Stärken? Sind die zeitlichen und örtlichen Gegebenheiten kompatibel? Stimmt die Chemie zwischen den potentiellen Partnern?

Die Zusammenarbeit aktiv gestalten:

TIPP **Engagement zeigen:** Der erste Schritt zur Kontaktaufnahme erfolgt in der Regel telefonisch durch die Mentee. Die Überwindung, die es kostet, eine oftmals fremde, meist sehr angesehene Person um einen Termin für die künftige persönliche Unterstützung zu ersuchen, ist wichtiger Bestandteil der Mentoring-Beziehung.

TIPP **Treffen gründlich vorbereiten:** Überlegen Sie vor dem ersten Treffen, was

Sie beruflich erreichen wollen und wobei und wodurch Ihr Mentor/in Sie konkret unterstützen könnte. Halten Sie - mündlich und schriftlich - alle relevanten Daten zu Ihren Qualifikationen sowie zu aktuellen Funktionen und eventuellen Problemen bereit.

TIPP **Konkrete Ziele, Inhalte und Abläufe des Mentoring vereinbaren:** Was soll für Sie als Mentee im Zeitraum der Mentorschaft erreicht werden? Wie sol-

...passt

len die Gespräche organisiert werden? Wann, wo, wie lange und in welchem Rahmen sollen sie stattfinden? Welche Spielregeln gelten für die Lösung von möglichen Konflikten? Wer übernimmt bis wann welche Aufgaben? Wie wird ein eventuell erforderlicher Ausstieg aus der Mentorschaft durchgeführt?

teren Treffen organisieren und planen sowie den Ablauf dokumentieren.

TIPP **Abschluss der Partnerschaft gestalten:** Zelebrieren Sie die Loslösung von Ihrem Mentor/in durch ein gemeinsames Abschlusstreffen und bereiten Sie sich sorgfältig darauf vor: Legen Sie schriftlich dar, welche neuen Einsichten, Kenntnisse und Kontakte Sie gewonnen haben. Und: Vergessen Sie auf keinen Fall, sich bei Ihrem Mentor/in für die gewährte Unterstützung auch zu bedanken. ■

TIPP **Verantwortung übernehmen:** Die Hauptverantwortung für die Mentorschaft tragen grundsätzlich Sie als Mentee. Da Sie davon am meisten profitieren werden, sollten Sie auch die wei-

Was gute Mentoren auszeichnet

1. Sie geben Ihnen durch Gespräche über berufliche Anforderungen, Branchen und Entwicklungen Hinweise zur beruflichen Orientierung.
2. Sie unterstützen Sie darin, realistische kurz- und langfristige Karriereziele zu formulieren und Strategien für deren Umsetzung zu erarbeiten.
3. Sie ermutigen Sie, Ihre Sichtweisen und Ihr Wertesystem auch mal zu hinterfragen und ggf. zu verändern.
4. Sie sind bereit, über ihren eigenen Weg, über erlebte Konflikte und Lösungen im Beruf zu sprechen.
5. Sie legen Ihnen gegenüber vorbehaltlos ihr eigenes Wertesystem offen und machen seine Entwicklung deutlich.
6. Sie geben Ihnen regelmäßig kritisch konstruktives, begründetes Feedback.
7. Sie regen Sie zu Veränderungen und alternativen Denk- und Handlungsmustern an, überlassen aber Ihnen die Verantwortung dafür, wieweit Sie letztendlich gehen wollen.
8. Sie stellen sich Konflikten und tragen zu fairen und partnerschaftlich orientierten Lösungen bei.
9. Sie motivieren Sie, eigene Ideen zu entwickeln und drängen Ihnen keine Patenlösungen auf.
10. Sie helfen Ihnen durch weiterführende Kontakte und verschaffen Ihnen Zugang zu ihren Netzwerken.
11. Sie geben Ihnen durch herausfordernde Aufgaben die Chance, das eigene Können unter Beweis zu stellen und eigene Ideen zu realisieren.
12. Sie schlagen Sie für Projekte vor und unterstützen Sie im Projektverlauf.

Heidi Groß