# +++ LEITFADEN +++

## Was soll Mentoring sein?

- Wertvoller Austausch zwischen Personen auf unterschiedlichen Berufserfahrungsstufen
- Instrument zur Unterstützung der Karriereentwicklung sowie des Wissenstransfers
- Fördernde Beziehung zwischen einer erfahrenen Führungskraft (Mentor/in) und einer jüngeren Führungskraft bzw. „Führungskraft in spe“ (Mentee)
- Weitergabe von situativen beruflichen Erfahrungen, Arbeitsstilen, fachlichem Wissen und Netzwerken
- Komplementäre Weiterentwicklung als Führungskraft

## Was soll Mentoring nicht sein

- Gezieltes Coaching, Training oder „Therapie-Ersatz“
- Reine Job-Vermittlung

## Die Aufgaben von Mentees

- Mentees sind „Projektleitende“ und verantwortlich für die Terminvereinbarung, Agenden und Themen.
- Mentees bringen den Fokus auf Führungsthemen in den Gesprächen ein.
- Bereitschaft zur Selbstreflexion und persönlichen Entwicklung

## Aufgaben und Nutzen des Mentors/der Mentorin

- Wohlwollende/r Zuhörer/in mit wertschätzenden Rückmeldungen
- Weitergabe von Erfahrungen und Tipps für das Erreichen beruflicher Ziele
- Nutzen für Mentor/innen: Einblick in andere, „junge“ Sichtweisen, neue Kontakte

## Rahmenbedingungen und Empfehlungen

- Strengste Vertraulichkeit zwischen Mentor/innen und Mentees ist eine Grundvoraussetzung.
- Offenheit, sich auf Dialoge einlassen, aber klare Abgrenzung, z.B. zum Privatbereich
- Zeit und Committment für regelmäßige, ungestörte Sessions / Formate der Treffen sind flexibel gestaltbar
- Empfohlen werden ca. 6 Treffen während eines einjährigen Mentorings, zumindest das erste und jedes zweite Treffen sollten face-to-face stattfinden.

## Das erste und letzte Mentoring-Treffen

- Mentee initiiert bereits bei der Auftaktveranstaltung das erste Treffen mit dem Mentor/der Mentorin
- Beim ersten Treffen Rahmenbedingungen vereinbaren; ggf. im Rahmen einer Mentoring-Vereinbarung:
  - Wie wollen wir miteinander kommunizieren bzw. arbeiten?
  - Welche Themen sollen besprochen werden (Fokus auf bestimmte Führungsthemen)?
  - Erfolgsdefinition
- Am Ende des Mentoring-Jahres soll ein Abschlussgespräch stattfinden, bei dem die Mentoring-Beziehung evaluiert wird.
- **Wichtig!** Wenn sich herausstellt, dass die „Chemie“ zwischen den Tandem-Akteuren nicht stimmt, bitte rechtzeitig und offen aussprechen und eine gemeinsame Lösung finden!