

Was ist Mentoring?

Mentoring ist eine spezielle Form des beruflichen Networking. Eine fachlich kompetente und erfahrungslängere Person (Mentor) gibt die eigenen Erfahrungen an einen erfahrungsjüngeren Berufstätigen (Mentee) weiter. Dabei unterstützt der Mentor den Mentee, sein eigenes Potenzial zu entwickeln. Dies setzt bei den Beteiligten Reflexions- und Veränderungsbereitschaft sowie Kommunikationsfähigkeit voraus. Die Entwicklung von gegenseitigem Vertrauen ist für eine erfolgreiche Partnerschaft unabdingbar. Mentoring ist damit ein Prozess, in dem eine Person, nämlich der Mentor die Karriere und die Entwicklung einer anderen Person, des Mentees, außerhalb der normalen Vorgesetzten-Mitarbeiter Beziehung unterstützt. Beim Mentoring handelt es sich um eine geschützte Beziehung.

Was sind die Aufgaben eines Mentors?

- dem Mentee beratend zur Seite zu stehen und zu helfen, Strategien zur Erreichung der Arbeitsziele entwickeln, ohne jedoch sofort eigene Lösungswege zu präsentieren,
- den Mentee für die Teilnahme an vielversprechenden Projekten zu ermutigen bzw. Aufgaben wahrzunehmen, die die Sichtbarkeit im Unternehmen insbesondere für wichtige Entscheidungsträger erhöhen,
- dem Mentee kritisch konstruktives Feedback zu geben,
- den Mentee darin zu unterstützen, realistische kurzfristige und langfristige Karriereziele zu entwickeln und mit ihm gemeinsam Teilschritte zur Erreichung der Ziele zu erarbeiten und zu diskutieren,
- dem Mentee dazu verhelfen, die eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten erkennen zu lernen und weiterzuentwickeln

Welche Anforderungen werden an einen Mentor gestellt?

Als Mentor verfügen Sie über einige Jahre Berufserfahrung und sind in der Lage, das eigene Verhalten kritisch zu hinterfragen. Daneben sind Kenntnisse der Gesprächsführung eine Voraussetzung für eine bereichernde Partnerschaft. Besonders wichtig ist die Bereitschaft, eine Nachwuchskraft in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen und die eigenen Erfahrungen weiterzugeben.

Welche Möglichkeiten ergeben sich für einen Mentor?

Die Mentoring-Beziehung ermöglicht einen offenen Erfahrungsaustausch über Generationen und Hierarchiegrenzen hinweg und schafft auch neue Perspektiven für die Zusammenarbeit in der DGFP. Durch die Wechselseitigkeit der Mentoring-Beziehung haben die Mentoren die Chance, neue Impulse für ihre Führungsaufgaben zu erhalten, die Möglichkeit zur Selbstreflexion, die Gelegenheit, ihr Netzwerk zu erweitern und Einblicke in die berufliche Realität der Mentees zu gewinnen.

Was sind die Aufgaben eines Mentee?

- zu Beginn klare, aber auch realistische Ziele für seine persönliche und berufliche Weiterentwicklung formulieren und sich mit seinem Mentor darüber verständigen,
- mit Hilfe seines Mentors seine Kompetenzen und Qualitäten sowie Schwächen erkennen und daran weiterarbeiten,
- konkrete Maßnahmen der Weiterentwicklung mit seinem Mentor erarbeiten und eigeninitiativ umsetzen.

Welche Anforderungen werden an einen Mentee gestellt?

Die Mentees sind HR Nachwuchskräfte, erwerbstätig und an ihrer beruflichen Entwicklung interessiert. Die Teilnahme am Mentoring setzt voraus, dass der Interessierte bereit ist, sich weiterzuentwickeln und eine aktive Rolle in seinem Unternehmen einzunehmen, fähig ist, Kritik anzunehmen und konstruktiv umzusetzen, aber auch Kritik zu üben.

Young Professional Network (YPN) Mentoring-Programm



Welche Möglichkeiten ergeben sich für den Mentee?

Durch die Begleitung eines Mentors bzw. einer Mentorin hat der Mentee die Möglichkeit zur Selbstreflexion, Feedback einzufordern, Unterstützung bei wichtigen Entscheidungen zu erhalten, auf eine Führungsaufgabe vorbereitet zu werden bzw. wertvolle Tipps für seine Aufgaben zu bekommen und ein Netzwerk aufzubauen. Weiter geht es darum, Einblicke in die berufliche Praxis des Mentors zu erhalten.

Welche Aufgaben übernimmt das YPN Team?

Das YPN Team stellt den Kontakt her zwischen Mentor und Mentee und steht jederzeit für Rückfragen zur Verfügung. Maïke Will ist Ansprechpartnerin für das YPN Mentoringprogramm: 069 713785 103.