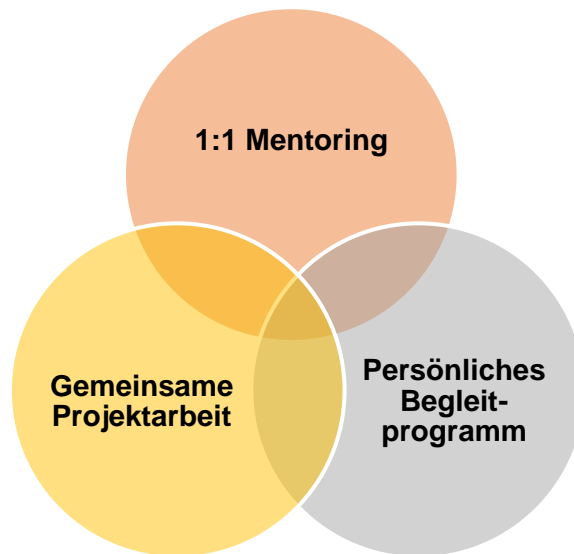


Das YPN-Mentoring – Deine Chance zu wachsen

Einen Mentor haben... das klingt erst einmal verlockend. Genau deshalb legen wir großen Wert auf die Begleitung des Mentorings. Wir sind davon überzeugt, dass Mentoring ein hervorragendes Mittel ist, die eigene Entwicklung anzustoßen und das persönliche Netzwerk zu erweitern – die volle Wirksamkeit entfaltet es als Methode aber erst, wenn es gut durchdacht und strategisch sinnvoll eingesetzt wird. Das YPN Mentoring besteht deshalb aus drei Bestandteilen, die sich gegenseitig befruchten.



1:1 Mentoring – Der Kern des Ganzen

Im Fokus des YPN Mentoringprogramms steht das Mentoring-Tandem – Mentee & Mentor. Wir übernehmen dabei die Sichtung der Bewerbungen für das Programm, die Recherche und Ansprache passender Mentoren innerhalb des DGFP-Netzwerks, das Matching der Tandems sowie die gesamte Administration. Über die Dauer des Mentorings hinweg stehen wir über 12 Monate für alle Fragen zur Verfügung und unterstützen die Tandems aktiv bei der Ausgestaltung ihrer Mentoring-Beziehung.

Dein persönliches Begleitprogramm – für noch mehr Impact

Die Mentoring-Beziehungen in unserem Programm werden über 12 Monate hinweg begleitet – von einem gemeinsamen Kick Off Event mit Mentoren und Mentees in einer Region über ein Starter-Paket mit nützlichen Hinweisen zur Vorbereitung auf das Mentoring bis hin zu monatlichen Impulsen zu den häufigsten Mentoring-Themen. Ein digitales Lerntagebuch soll Mentees in Zukunft dabei unterstützen, sich noch besser zu reflektieren. Mit diesen Maßnahmen heben wir das Mentoring auf die nächste Ebene und sorgen für noch mehr Impact!

Gemeinsame Projektarbeit – ein Blick auf die Personalarbeit von morgen

Gemeinsam lernt es sich am besten – und noch besser an einer konkreten Aufgabestellung aus der Praxis. Zusammen mit Deinen Mit-Mentees aus Deiner Region arbeitest Du über das Mentoringjahr hinweg an einer konkreten Aufgabenstellung von einem unserer Mitgliedsunternehmen.

Young Professional Network (YPN)

Mentoring für den HR-Nachwuchs



Wie läuft das YPN-Mentoring ab?

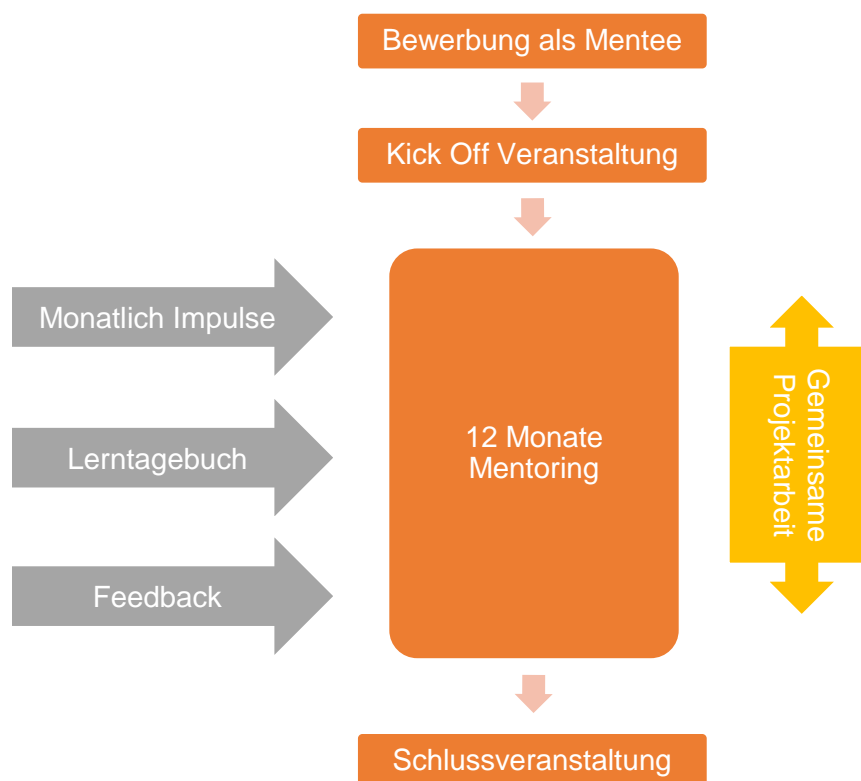
Das YPN-Mentoring läuft im Rahmen eines strukturierten Programms ab. Der erste Schritt besteht in der **Bewerbung als Mentee**. Sobald wir eine ausreichende Zahl an qualifizierten Bewerbungen in den einzelnen Regionen zusammenhaben, erfolgt die **Einladung zum gemeinsamen Kick Off**. Hier lernen sich Mentoren und Mentees in ungezwungener Atmosphäre kennen.

In den kommenden **12 Monaten** gestalten Mentor und Mentee ihre Beziehung selbstständig – wir geben zwar Empfehlungen zur Häufigkeit der Treffen mit auf den Weg, die genaue Ausgestaltung der Mentoringbeziehung obliegt jedem Tandem nach eigenem Gutdünken. Während dieser 12 Monate erhält der Mentee monatliche **Impulse** von der DGFP zu den verschiedenen Themenbereichen des Mentoring, z.B. strategische Karriereplanung, Stärken und Schwächen Analyse uvm. Diese Impulse können mit in die Mentoringbeziehung genommen werden, müssen aber nicht.

Neben den Impulsen klopfen wir zu unterschiedlichen Zeitpunkten bei Mentoren und Mentees an und fragen nach, wie es mit dem Mentoring denn so läuft. Dieses **Feedback** wiederum speisen wir ein in die weitere Gestaltung des Programms. Sollte es zu Herausforderungen kommen, steht das YPN-Team für klärende Gespräche gerne zur Verfügung.

Parallel zur Mentoringbeziehung vernetzen wir die Mentees einer Region anhand einer **gemeinsamen Projektarbeit**. Wie diese genau gestaltet wird, hängt von der Fragestellung des Praxispartners ab.

Das offizielle Mentoringprogramm endet mit einer gemeinsamen **Schlussveranstaltung**, die zur Reflexion und zum Feedback einladen soll. Doch damit ist die Beziehung der Tandems natürlich nicht beendet: viele Mentoringpaare bleiben über die intensive Zeit des Mentorings miteinander in Kontakt. Manche lose, manche intensiv. Beides ist wunderbar, solange beide Seiten damit zufrieden sind.



Rolle der DGFP:

- Sichtung, Bewertung & Auswahl der Mentees
- Recherche & Ansprache der Mentoren
- Bereitstellung Workbook für Mentoren-Tandems mit Vorlagen für Mentoring Vereinbarungen etc.
- Bespielung des Begleitprogramms
- Koordination Projektarbeit
- Ansprechpartner für Mentees und Mentoren
- Organisation von Kick Off und Schlussveranstaltung

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 - 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.

Wie kann ich mich als Mentor für das Programm bewerben?

Ansprechpartner für Mentoren ist Jenny Linhart, Netzwerkmanagerin YPN & Hochschulen, linhart@dgfp.de, Tel 069 7137 116.

Young Professional Network (YPN) Mentoring für den HR-Nachwuchs



Was sind die Aufgaben eines Mentees?

- 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 oder in der Schlussphase ihres Studiums 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.

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.

Wie kann ich mich als Mentee für das Programm bewerben?

Das YPN Mentoringprogramm startet immer dann, wenn in einer Region genügend Mentoring-Tandems zusammengebracht werden können. Bewerben kannst Du Dich fortlaufend online: <https://lamapoll.de/YPN-Mentoring-Bewerbung>
Die Entscheidung über eine Zulassung zum YPN-Mentoring obliegt der DGFP e.V..

Noch Fragen offen?

Das YPN Team stellt den Kontakt her zwischen Mentor und Mentee und steht jederzeit für Rückfragen zur Verfügung: Jenny Linhart, Netzwerkmanagerin YPN & Hochschulen, linhart@dgfp.de, Tel 069 7137 116.