

Nina Bessing | ANKOM-Workshop, 24. März 2010

# Mentoring – Eine Einführung

EA F



## Die EAF ...

- | ist eine unabhängige gemeinnützige Organisation mit Sitz in Berlin
- | ...engagiert sich für eine Gesellschaft, in der Frauen und Männer
  - | ihre Potenziale entfalten können
  - | Karriere mit Kinder vereinbaren können
- | ...bietet Beratung, Forschung und Careerbuilding
- | ...hat seit 1998 insgesamt 16 Mentoring-Programme in Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Wissenschaft konzipiert, begleitet und wissenschaftlich evaluiert

# Agenda

- | Charakteristika
- | Ziele bzw. Motivationen
- | Gestaltungselemente
- | Erfolgsfaktoren

# Charakteristika von Mentoring

- | persönliche Förderbeziehung zwischen einer erfahrenen Persönlichkeit und einer Nachwuchskraft
- | Unterstützung der/des Mentee in der beruflichen und persönlichen Entwicklung
- | flexibles und informelles Lernen
- | Schutzraum für Lernprozesse: Vertraulichkeit und Weisungsneutralität

# Mentoring ist...

- | kein Coaching
- | keine Einbahnstraße
- | kein Verhältnis innerhalb der Organisationshierarchie

# Formen des Mentoring

- | **Internes** Mentoring: Mentor/innen und Mentees aus derselben Organisation
- | **Externes** Mentoring: Mentor/innen und Mentee aus verschiedenen Organisationen (Spezialfall *Cross-Mentoring*)
- | **Berufsbegleitendes** Mentoring: Mentees berufstätig
- | **Vor-Ort**-Mentoring: Mentees für bestimmte Zeit in der Organisation der Mentorin/des Mentors
- | **Peer**-Mentoring: Mentoring durch Kolleginnen
- | **Gruppen**-Mentoring: Eine Mentorin betreut mehrere Mentees

# Formen des Mentoring

- | **Internes** Mentoring: Erhöhte Sichtbarkeit, Verbesserung von Zusammenarbeit und Wissensmanagement im Unternehmen
- | **Externes** Mentoring: neue Perspektiven, Kontakte zu anderen Organisationen, unvoreingenommene Mentoringbeziehung
- | **Berufsbegleitendes** Mentoring: für erfahrene Mentees mit wenig Zeitressourcen
- | **Vor-Ort**-Mentoring: für Berufseinsteiger und Zeiten der Um- und Neuorientierung
- | **Peer**-Mentoring: Stärkung von Netzwerken und kollegialem Austausch
- | **Gruppen**-Mentoring: gut für Teamentwicklung, kurze Mentoring-Zeiträume und Shadowing

# Motivationen für Mentoring

## Organisation

- | Personalentwicklung

  - | Mentees

  - | Mentor/innen

- | Organisationsentwicklung

  - | Kommunikationskultur

  - | Wissensmanagement

  - | Förderung von Chancengleichheit und Integration





# Motivationen für Mentoring

## Mentorinnen

- | Freude an der Weitergabe von Know-How
- | Reflexion des eigenen Arbeitsalltags und Führungsstils
- | Zugang zu neuen Kontakten und Netzwerken
- | Förderung der Integration
- | Erprobung von Mentoring als Instrument der Personalentwicklung

# Gestaltungselemente von Mentoring



- | Berufliche und persönliche Entwicklung
- | Mentoring-Kompetenzen



- | Peer-Mentoring
- | Netzwerk aus Mentees und Mentor/innen
- | Netzwerke des Mentors/der Mentorin



- | Gespräche
- | Shadowing
- | Praktikum
- | Projektarbeit

# Erfolgsfaktoren von Mentoring

## Mentor/innen

- | Zeit- und Kraftressourcen für die Förderung einer Nachwuchskraft
- | Bereitschaft zu Austausch, Wissens- und Erfahrungsweitergabe und Feedback
- | Balance zwischen Herausforderung und Zurückhaltung
- | Der/dem Mentee helfen, den eigenen Weg zu finden
- | Ermöglichung des Zugangs zu Kontakten und Netzwerken

# Erfolgsfaktoren von Mentoring

## Mentees

- | Offenheit und Lernbereitschaft
- | Bewusstsein für Hierarchieunterschied
- | Eigenverantwortung
- | Initiative und Gestaltungskompetenz
- | Realistische Erwartungen

# Erfolgsfaktoren von Mentoring

## Organisation

- | Unterstützung durch oberste Führungsebene
- | Integration in Personal- und Organisationsentwicklung
- | Hauptberufliche Projektleitung

# Erfolgsfaktoren zur praktischen Umsetzung



- | Ausreichender Zeitrahmen (nicht zu lang und nicht zu kurz)
- | Gesteuertes Matching
- | Zeitliche Ressourcen zur Betreuung der Tandems
- | Rahmenprogramm
- | Ausreichend Zeit für den Austausch innerhalb der Gruppe der Mentees und Mentorinnen/Mentoren
- | Finanzielle Ausstattung
- | Erwartungsmanagement

# Mentoring zur Förderung von Frauen



- | **Lernen am Vorbild**
- | **Interesse an Führung wecken**
- | **Aufzeigen positiver Karrieremuster**
- | **Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Führungspositionen**
- | **Sichtbarkeit von weiblichen Nachwuchskräften in der Organisation erhöhen**
- | **Austausch zwischen Führung und weiblichem Nachwuchs intensivieren**
- | **Informelles Netzwerk erweitern**



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Nina Bessing

Bereichsleiterin Wirtschaft, EAF

[bessing@eaf-berlin.de](mailto:bessing@eaf-berlin.de)