

Ulla Heilmeier M.A. - Koordinationsstelle Mentoring
G3-25 Personalentwicklung
Universitätsmedizin Göttingen

Leitfaden Mentoring für Mentees

Stand 2017



Inhaltsverzeichnis

Einführung – Mentoring	3
Übergeordnete Ziele von Mentoring	4
Chancen von Mentoring	5
Die Mentoring-Partnerschaft = Mentoring-Tandem	7
Rolle der Mentee - Voraussetzungen und Anforderungen	8
Rolle der Mentorin / des Mentors - Funktionen und Aufgaben	10
Mentoring-Gespräche gestalten.....	14
- Muster - Mentoringvereinbarung zwischen Mentor/in und Mentee	15
Vor- und Nachbereitung von Mentoring-Gesprächen.....	16
Kontakt	18

Einführung – Mentoring

Mentoring wird seit vielen Jahren erfolgreich als Instrument der systematischen Personalentwicklung insbesondere für Frauen eingesetzt. Es fördert die Chancengleichheit von Frauen und Männern in ihrer beruflichen Entwicklung.

Mentoring hat zum Ziel, hoch qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen - die so genannten Mentees - mittels individueller Unterstützung durch erfahrene und etablierte Wissenschaftler/innen - die Mentorinnen und Mentoren - auf ihrem Weg zur Wissenschaftskarriere zu motivieren und das persönliche Profil der Mentee weiter zu entwickeln.

Darüber hinaus zielt Mentoring auf den Auf- und Ausbau berufsrelevanter Netzwerke ab und bietet durch ein begleitendes Coaching und Trainingsprogramm die Chance zu stetigem Kompetenzzuwachs.

Kernstück von Mentoring ist ein (zeitlich begrenztes) Arbeitsbündnis zwischen Mentee und Mentor/in - das so genannte Tandem bzw. die Mentoring-Partnerschaft. Die Mentorin/der Mentor gibt ihr/sein Erfahrungswissen in regelmäßigen Gesprächen an die Mentee weiter. Die Mentorin/der Mentor wirkt einerseits als Rollenvorbild, andererseits als persönliche/r Ansprechpartner/in bei karriererelevanten Fragen. Denn Karriere in der Wissenschaft erfordert neben der exzellenten fachlichen Leistung Kompetenzen hinsichtlich der Personalführung und Teamentwicklung, der Drittmittelakquise oder des Managements sowie diverse Soft-Skills als Führungskraft.

Mentoring ist die Weitergabe von Erfahrungen, Wissen und Kontakten, Netzwerkaufbau, individuelle Begleitung und Beratung, Karriereplanung und -förderung, kurz: organisiertes Karrieremanagement.

Übergeordnete Ziele von Mentoring

1. Individuelle Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

- frühzeitige berufliche Perspektivengenerierung
- klare berufliche Zielentwicklung und -formulierung
- Ermutigung zur Umsetzung von Karriereplänen
- Motivation zum Verbleib in der Wissenschaft
- verbessertes Standing von Wissenschaftlerinnen in der Scientific Community

2. Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen

- frühzeitige Vermittlung karriererelevanter und fakultätsspezifischer Informationen
- Vertiefen von Basiskompetenzen
- praxisnahe Vorbereitung auf spezifische berufliche Anforderungen
- Entwicklung von High Potentials zu Führungspersönlichkeiten
- Leistungspotenziale von Wissenschaftlerinnen identifizieren und ausschöpfen
- Role-Models sichtbar machen
- Sensibilisierung für Genderaspekte in wissenschaftlichen Karriereverläufen

3. Strukturentwicklung im Hochschul- und Wissenschaftsbetrieb

- Optimierung der Karrierechancen von Frauen im Sinne der Chancengleichheit
- Qualitätssteigerung in der Nachwuchsförderung für Wissenschaftlerinnen
- Transparenz und Veränderung hinsichtlich bestehender Zugangs- und Aufstiegsmechanismen
- Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungspositionen
- Beteiligung exzellenter Wissenschaftlerinnen an relevanten Entscheidungsprozessen
- Verbesserung der internen Kommunikationskultur

4. Auf- und Ausbau beruflicher Vernetzung

- Initiierung interdisziplinärer Netzwerke
- Informationsaustausch und gegenseitige Unterstützung

Chancen von Mentoring

Generell

- neue Vorbilder schaffen
- Auf- und Ausbau von Netzwerken
- Sensibilisierung für Genderaspekte, diskriminierende und lebensunfreundliche Strukturen
- Verweis auf überfachliche Aspekte auf dem Karriereweg
- Transfer und Erhalt von (Erfahrungs)wissen

Institutionell

- Ausbau der Informationskultur
- Veränderung der Kommunikationskultur
- Aufbrechen tradierter Muster in der Nachwuchsförderung

Nutzen und Chancen von Mentoring für die Mentee

- unabhängige/n persönliche/n Ansprechpartner/in
- Profit von den Erfahrungen einer etablierten Wissenschaftlerin oder eines Wissenschaftlers
- Motivation und Bestärkung, Empowerment
- Wissenserwerb
- Standort-Reflexion
- Zielsicherheit, Entscheidungsklarheit
- Entwicklung beruflicher Perspektiven
- Unterstützung bei der Karriereplanung
- Erarbeitung konkreter Handlungsschritte im beruflichen Kontext
- eigene Ressourcen und Kompetenzen erkennen, stärken und weiterentwickeln
- Feedback erhalten
- sichtbar werden
- Zuwachs an Souveränität und Selbstsicherheit sowie Selbstvertrauen und Selbstwert
- Entwicklung eines Bewusstseins für Einflussnahme und Gestaltungsmöglichkeiten des eigenen beruflichen Karriereweges
- bessere Positionierung im eigenen Arbeitsumfeld sowie in der Scientific Community

- berufliche Kontakte
- Einblicke in Führungsaufgaben sowie andere Fachbereiche
- Netzwerke auf horizontaler und vertikaler Ebene
- Stärkung der Aufmerksamkeit für strukturelle und persönliche Karrierehemmnisse
- Zuwachs an Genderkompetenz
- Erkenntnisse über die Organisation

Nutzen von Mentoring für die Mentorin / den Mentor

- Weitergabe eigenen Wissens und damit Wissenserhalt
- Mentoring als Zusatzqualifikation in der Führungsrolle
- Stärkung der eigenen Beratungs-, Coaching- und Führungskompetenz
- Ausbau der Genderkompetenz
- Stärkung eigener kommunikativer Fähigkeiten und der Konfliktkompetenz
- Netzwerkbildung vertikal und horizontal
- Einblicke in die Gedanken- und Erlebniswelt des Nachwuchses bzw. jüngerer Wissenschaftlerinnen
- Chance, Feedback oder Impulse durch die Mentee zu erhalten
- Anstoß zur erneuten Reflexion des eigenen Karriereweges, der eigenen Rolle und des persönlichen Verhaltens sowie etablierter Förderstrukturen
- Anregungen durch die Auseinandersetzung mit bestimmten durch die Mentee oder das Mentoring-Programm angestoßenen Themen
- Imagegewinn durch die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Einflussnahme auf die Personalentwicklung
- bei Inhouse-Programmen: Verantwortungsübernahme als Führungskraft durch die Unterstützung von Nachwuchskräften

Die Mentoring-Partnerschaft = Mentoring-Tandem

Eine Mentoring-Partnerschaft ist ein ‚künstlich‘ installiertes kollegiales und unabhängiges Arbeitsbündnis. Gerade diese ‚unnatürlich‘ initiierte Partnerschaft macht diese anfänglich zu einem besonders sensiblen und anfälligen Gefüge.

Das Arbeitsbündnis soll zwei Aspekte erfüllen:

- die (strategische) Unterstützung und Begleitung einer Nachwuchswissenschaftlerin auf ihrem beruflichen Weg einerseits
- und den hierarchiefreien unabhängigen Austausch zwischen Mentor/in und Mentee andererseits.

Hierbei liegt das Augenmerk grundsätzlich und vorrangig auf der Persönlichkeitsentwicklung der Beteiligten sowie dem Kompetenzzuwachs hinsichtlich der Rahmenbedingungen für die berufliche Perspektive. Fachspezifische Unterstützung dagegen bleibt grundsätzlich in der Verantwortung direkter Vorgesetzter oder Betreuer/innen.

Welcher hierarchische Abstand zwischen Mentee und Mentor/in sinnvoll ist, entscheidet letztlich das Maß an Wissensvorsprung der Mentorin/des Mentors. Trotz des hierarchischen Unterschiedes verstehen sich Mentor/in und Mentee im Rahmen des Mentoring-Programms als Partner/innen und führen die Gespräche auf Augenhöhe.

Grundsätzlich sollten die Beteiligten nicht aus einem gemeinsamen Arbeitszusammenhang kommen oder in einem Abhängigkeitsverhältnis zueinander stehen, damit ggf. Fragestellungen im Zusammenhang mit dem unmittelbaren Arbeitsumfeld (Teamkonflikte, Probleme mit Vorgesetzten etc.) vertraulich und mit der nötigen Offenheit unbefangen besprochen werden können.

Die Mentoring-Beziehung sollte von wechselseitigem Vertrauen und gegenseitiger Anerkennung geprägt sein.

Rolle der Mentee - Voraussetzungen und Anforderungen

- Eigeninitiative: Die Mentee sollte aus einer klar begründeten eigenen Motivation heraus an dem Programm teilnehmen.
- Engagement und Zeit: Die Teilnahme erfordert Einsatz, Eigeninitiative und eigenen Input.
- Eigenverantwortung: Die Mentee ist selbstverantwortlich für die Beziehungsgestaltung zur Mentorin/zum Mentor sowie für die Beschaffung relevanter Informationen bzgl. des Programms.
- Kontaktpflege: Die Mentee ist der Motor in dem Mentoring-Tandem und damit verantwortlich für die Kontinuität der Gespräche und den Erhalt der Beziehung.
- Verantwortung für Inhalte der Gespräche: Die Mentee bestimmt, worüber sie sprechen möchte, selbstverständlich unter Wahrung der persönlichen Grenzen der Mentorin/des Mentors.
- Zielerreichungsverantwortung: Die Mentee ist verantwortlich für ihre im Rahmen des Mentoring-Programms getroffenen Entscheidungen und deren Umsetzung.
- Entwicklungs-, Lern- und ggf. Veränderungsbereitschaft: Es ist möglich, dass sich die beruflichen Ziele oder Vorstellungen bzgl. der Perspektiven während des Mentoring-Prozesses verändern.
- Interessen, Bedürfnisse und Erwartungen an die Mentorin/den Mentor reflektieren (wiederholt überprüfen): Was erwarten Sie von der Mentorin/dem Mentor im Unterschied zu anderen unterstützenden Personen in Ihrem beruflichen und persönlichen Umfeld?
- Erwartungen aneinander abgleichen: Was erwartet die Mentorin/der Mentor von der Mentee?
- Ziele formulieren: Was genau wollen Sie mit Mentoring erreichen?
- Auftragsklärung mit der Mentorin/dem Mentor: Der Auftrag ist abhängig vom aktuell definierten Ziel, welches die Mentee mit ihrer Teilnahme am Mentoring-Programm verbindet.

- Besondere Stärken und Kompetenzen (Unterstützungsmöglichkeiten) der Mentorin/des Mentors erfragen: Über welche Fähigkeiten und Kenntnisse, die für Sie besonders hilfreich sein könnten, verfügt die Mentorin/der Mentor *neben* ihrer/seiner fachlichen Expertise?
- Vereinbarung über den Rahmen und die Struktur der Gespräche treffen: Je präziser die Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit verabredet sind, desto sicherer verhalten sich die Beteiligten zueinander.
- Verbindlichkeit: Die Beteiligten sollten sich an Absprachen halten. Zuverlässigkeit fördert das gegenseitige Vertrauen und verhindert Beziehungsstörungen.
- Vorbereitung der Gespräche: Eine Vorbereitung steigert die Effektivität der Gespräche und zeigt gleichzeitig die Wertschätzung für den Einsatz der Mentorin/des Mentors.
- Transparenz und Offenheit im Kontakt mit der Mentorin/dem Mentor: Je offener die Beteiligten sind, desto klarer und sicherer gehen sie miteinander um – niemand muss unnötige Interpretationen anstellen.
- Unsicherheiten und Störungen in der Beziehung zur Mentorin/zum Mentor thematisieren: Sowie die Mentee Unmut verspürt über die Art und Weise im Umgang miteinander, sollte sie diesen vorsichtig und sensibel transparent machen – nichts ist so überflüssig, wie ein ungeklärtes Missverständnis, eine sich daraus eigendynamisch entwickelnde Beziehungsstörung und damit ein schleichendes Ende des Tandems.
- keine Angst vor Konfrontation: Die Beteiligten müssen nicht einer Meinung sein über den Karriereweg, über das weitere Vorgehen, über Leitungsstile, über die bestmögliche Form der Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und Wissenschaftskarriere u.v.m. – konstruktive, von gegenseitiger Wertschätzung geprägte Auseinandersetzungen fördern die Souveränität und Selbstsicherheit im Umgang mit Gesprächspartner/inne/n.
- Respekt vor anderen Herangehensweisen und Positionen: Auch wenn die Beteiligten nicht einer Meinung sind, sollten sie immer versuchen, andere Vorstellungen und Sichtweisen aus einer anderen Perspektive nachzuvollziehen und zu verstehen.

- Wertschätzung des Engagements der Mentorin/des Mentors: Die Mentee sollte stets im Sinn behalten, dass ihr/e Mentor/in ihre/seine Rolle aus freiem Engagement heraus übernommen hat und bereit ist, Zeit und Gedanken in sie zu investieren.
- Feedback: Die Mentee sollte das Feedback der Mentorin/des Mentors als ein Geschenk nehmen – und mit Einverständnis ebenfalls Feedback zu bestimmten Erfahrungen und Überlegungen ihrer Mentorin/Ihres Mentors geben.
- Ergebnisse und Erfolge rückmelden: Die Mentee sollte ihre Mentorin/ihren Mentor in die ‚Ernte‘ der Gespräche mit einbeziehen unabhängig davon, ob sie einen ‚Rat‘ der Mentorin/des Mentors befolgt hat oder nach genauerem Überlegen letztlich genau anders vorgegangen ist – vielleicht war weniger das Gesprächsergebnis die Hilfe, als der Prozess in der gemeinsamen Reflexion einer Fragestellung. Indem die Mentee die Konsequenzen eines Gesprächs zurück meldet, zeigt sie ihrer Mentorin/i ihrem Mentor, dass sie sie/ihn ernst nimmt und wertschätzt.
- Vertraulichkeit: Selbstverständlich bleibt alles Gesprochene zwischen den Beteiligten streng vertraulich!

Rolle der Mentorin / des Mentors - Funktionen und Aufgaben

- Eigenmotivation reflektieren: Je nach Intention gestaltet sich die Mentoring-Partnerschaft in dem Maß des persönlichen Engagements oder der Intensität in den Gesprächen unterschiedlich aus.
- wiederholte Rollenreflexion: Es ist hilfreich, das Rollenverständnis zuweilen zu thematisieren, abzugleichen und ggf. neue Absprachen zu treffen.
- eigene Fähigkeiten und Grenzen reflektieren: Auf welchen Gebieten neben der fachlichen Expertise ist die Mentorin/der Mentor besonders erfahren? Welche Kompetenzen zeichnet sie/ihn besonders aus? – Zeitliche und inhaltliche Grenzen im Blick behalten und transparent machen.

- Vorbildfunktion: Mentor/inn/en geben vorbildliche Rollenmodelle ab. Das bedeutet nicht, dass der Weg ihrer Wissenschaftskarriere der einzig richtige oder gangbare ist, gleichwohl aber *eine* Möglichkeit sicht- und greifbar macht, Karriere in der Wissenschaft zu machen.
- Zeit: Die Vorstellungen über den zeitlichen Aufwand bzgl. der Mentoring-Gespräche sollten weitestgehend zusammen passen – eine Frage der Absprache.
- Kommunikations- und Beratungskompetenz: Die Mentorin/der Mentor ist kein Selbstbedienungsladen, aus dem sich die Mentee mit Wissen bedienen soll, sondern eher Resonanzraum und Impulsgeber/in, der/die ermutigt, aber auch in Frage stellt.
- Potenziale der Mentee erkennen, transparent machen und fördern: Ein Abgleich der Fremdwahrnehmung durch die Mentorin/den Mentor mit der Selbsteinschätzung der Mentee ermöglicht dieser durch eine reflektierte Sichtweise auf die eigenen Fähigkeiten und Stärken ggf. eine Korrektur ihres Weges zum Ziel oder auch des Ziels selbst.
- Feedback: Feedback ist ein Wahrnehmungsabgleich. Auf diesem Wege bekommt die Mentee die Chance, eigene Sicht- oder Verhaltensweisen in einem neuen Zusammenhang zu sehen und diese ggf. zu verändern.
- autonومiefördernde Grundhaltung: Die Mentee ist eigenverantwortlich in ihren Entscheidungen. Grundsätzlich geht es darum, die Mentee zu (be)stärken, ihre Bestrebungen zu unterstützen und gedankliche Angebote zu machen.
- Respekt und Wertschätzung für Themen und Entscheidungen der Mentee.
- keine Angst vor Konfrontation: Grundsätzlich ist eine positive Einstellung zu Konflikten hilfreich. Missverständnisse sollten gemeinsam versucht werden auszuräumen.
- Offenheit: Innerhalb der gemeinsamen Rahmenvereinbarung sollten die Mentor/inn/en grundsätzlich offen sein für diverse Fragen beruflicher und persönlicher Art.

- Bereitschaft, Wissen über Strukturen und Prozesse im Wissenschaftsbetrieb zu vermitteln: Kenntnisse über strukturelle Zusammenhänge in Organisationen sowie Aufstiegsmechanismen geben eine wesentliche Orientierungshilfe auf dem Weg durch das unübersichtliche Wissenschafts‘gelände‘.
- Bereitschaft, informelles Wissen preiszugeben: Kenntnisse über Normen und (ungeschriebene) Spielregeln innerhalb der Scientific Community oder eine spezifische Organisationskultur erleichtern das sichere Bewegen innerhalb der Organisation, die Übersicht über wichtige Kommunikationskreise (z.B. in bestimmten Gremien) und den Umgang mit Personen in Schlüsselpositionen.
- Bereitschaft, der Mentee Türen zu öffnen und ggf. Kontakte zu vermitteln: Meist kennen die Mentor/inn/en Menschen an relevanten Stellen, in bestimmten Verbänden oder Ausschüssen, Fach- und Managementexperten, Kolleg/inn/en mit spezifischen Erfahrungen oder mit wertvollen Verbindungen zu Forschungsverbänden im Ausland.
- Vereinbarungen treffen über den Zeitrahmen der Mentoring-Partnerschaft: Beide Beteiligten sollen einordnen können, worauf sie sich einlassen. Die Dauer richtet sich grundsätzlich nach der Laufzeit des Programms. Selbstverständlich kann der Zeitrahmen bei Bedarf ausgeweitet oder das Arbeitsbündnis vorzeitig beendet werden.
- Gestaltung des Rahmens und der Struktur der Mentoring-Gespräche: Je präziser die Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit verabredet sind, desto sicherer verhalten sich die Beteiligten zueinander (s.u. Mentoring-Gespräche gestalten - Struktur).
- persönliche und vertrauliche Beziehungsgestaltung: Wichtig ist, dass die Beteiligten ihre Vorstellungen hinsichtlich des Umgangs miteinander, der Ziele und der zu besprechenden Themen abgleichen, damit sich niemand überfahren fühlt. Auf diese Weise werden Enttäuschungen angesichts zu hoher Erwartungen vermieden.
- sich anbieten, wenn die Mentee eine Hemmschwelle hat: Gerade zu Beginn der Mentoring-Partnerschaft kann ein hoher Unsicherheitsfaktor seitens der Mentee gegenüber der Mentorin/dem Mentor vorhanden sein.

- nach Zielen fragen und entsprechende Strategien entwickeln helfen: Gemeinsam Optionen für das zielführende weitere Vorgehen zu entwickeln gehört zu den Kernaufgaben einer Mentorin/eines Mentors.
- Perspektivengenerierung und Karriereplanung: Zuweilen ist die Sicht auf alternative Perspektiven verstellt oder verengt und erhöht den Erfolgsdruck. Die Mentorin/der Mentor sollte die Mentee unterstützen, ihren Fokus ggf. zu erweitern und entsprechend optionale Wege aufzuzeichnen.
- Anstöße und Impulse geben: Anregungen, Vorschläge, Ideen und Ratschläge sind Gold wert! Es bleibt aber der Mentee überlassen, was sie damit oder daraus macht.
- die Mentee motivieren und ermutigen: Studien belegen, dass Frauen traditionell bereits während ihrer Sozialisation, aber erst recht auf ihrem Karriereweg weniger ermutigt werden als Männer. Vielleicht ist diese Aufgabe der Mentorin/des Mentors die wichtigste, sie zu bestärken und zu motivieren, in der Wissenschaft zu verbleiben, sich den Hürden zu stellen, einen langen Atem zu behalten und geplante Schritte umzusetzen oder auch Alternativen zu wagen.
- Reflexion und Weitergabe eigener beruflicher und persönlicher Erfahrungen: Diese können von weit reichendem Nutzen für die Mentee sein.
- Einblick in das eigene berufliche Umfeld gewähren: Manchmal kann es hilfreich sein, der Mentee das eigene Wirkungsfeld zu zeigen und sie in die Arbeit einzubeziehen, um eine Vorstellung davon zu bekommen, wie es aussehen könnte, wenn...
- Verbindlichkeit: Absprachen sollten nach Möglichkeit eingehalten werden. Zuverlässigkeit fördert das gegenseitige Vertrauen und verhindert Beziehungsstörungen.
- Vertraulichkeit: Selbstverständlich bleibt alles Gesprochene zwischen den Beteiligten streng vertraulich!

Mentoring-Gespräche gestalten

Inhaltlicher Rahmen

- gegenseitiges Kennen lernen:
Was wollen Sie voneinander wissen?
Was wollen Sie von sich preisgeben?
Was interessiert Sie?
- Erwartungen beider Seiten miteinander abgleichen:
Themen, Verhalten, Verlässlichkeit, Verschwiegenheit, Befürchtungen, Wünsche, Hoffnungen
- (Teil)-Ziele vereinbaren
- Vereinbarungen treffen:
Aufgaben und Verantwortlichkeiten werden eindeutig besprochen und (ggf. schriftlich) festgelegt. Das schafft Verbindlichkeit, gemeinsame Verantwortlichkeit für das Gelingen des Tandems und besiegelt die Gleichberechtigung. Zudem werden Ergebnisse überprüfbar.

Struktur

- planmäßige (vorläufige) Laufzeit des Tandems verifizieren
- Gesprächsturnus / Häufigkeit der Gespräche
- zeitlicher Umfang
- Kontaktmodalitäten / Kommunikationsform
- Methodik / Verfahren sondieren (Gespräch, Begleitung o.ä.)
- Ort der Gespräche
- Form der Vereinbarungen:
Die folgende Mentoringvereinbarung stellt *eine* Möglichkeit vor, gemeinsame Absprachen schriftlich fest zu halten. Diese Form ist nicht verpflichtend, hat sich in der Praxis der Hochschulprogramme aber sehr gut bewährt. Es mag befremdlich erscheinen, eine auf Vertrauen basierende Partnerschaft auf diese Weise zu formalisieren. Vielleicht probieren Sie es dennoch aus. So haben beide Beteiligten die Möglichkeit, hin und wieder zu überprüfen, ob Sie noch dort sind, wo Sie hin wollten. Möglicherweise stellen Sie fest, dass einige Verabredungen nicht eingehalten wurden. Nutzen Sie diese Feststellung, sich zu fragen weshalb. Hat sich z.B. das Ziel verändert? Oder sollten die Rahmenvereinbarungen angepasst werden an veränderte Realitäten?

Mentoringvereinbarung zwischen Mentor/in und Mentee - Muster -

Name Mentor/in:

Name Mentee:

Im Rahmen des Mentoring-Programms möchten wir als Tandem zusammenarbeiten.

Rahmen: Hierzu vereinbaren wir,

- dass wir uns regelmäßig (**X mal / Monat**) über zunächst einen Zeitrahmen von (**x Monaten / Jahren**) treffen
- und uns pro Gespräch bzw. themenabhängig ca. (**30 - 90 Min.**) Zeit nehmen,
- dass (**die Mentee / wir beidseitig**) Kontakt per (**Email / Tel.**) (**am Arbeitsplatz / zu Hause**) aufnimmt/-nehmen und Antworten innerhalb (**einer Woche**) erfolgen,

derzeitige Ziele / Themen / Anliegen:

Die Gespräche erfolgen mit dem Ziel, ...

zu vorrangig folgenden Themen oder Anliegen:

Absicht: Wir sind beide bereit,

- Verantwortung für das Gelingen der Mentoring-Partnerschaft zu übernehmen,
- alle Gesprächsinhalte absolut vertraulich zu behandeln,
- Grenzen der Partnerin /des Partners zu akzeptieren,
- unterschiedliche Sichtweisen zu respektieren,
- auftretende Probleme, Störungen, Unsicherheiten anzusprechen und gemeinsam nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen (ggf. mit Unterstützung der Programmkoordinatorin),
- uns zu bemühen, offenes und konstruktives Feedback zu geben.

Abschlussmodalitäten: Beenden des Tandems

Sollte es trotz des Bemühens, Störungen aus dem Weg zu räumen, nicht gelingen, eine tragfähige, vertrauensvolle und effektive Mentoring-Partnerschaft fortzusetzen, werden wir uns zu einem abschließenden Gespräch treffen, in dem wir uns für die Zusammenarbeit danken und uns als Tandem voneinander verabschieden. Dies gilt auch, wenn wir unsere vereinbarten Ziele erreicht haben oder unsere Partnerschaft aus anderen Gründen nicht mehr in diesem Rahmen fortführen wollen.

Ort, Datum, Unterschriften

Vor- und Nachbereitung von Mentoring-Gesprächen

Vorbereitung

- Was ist Ihr Thema? Worauf wollen Sie hinaus? Welche Aspekte interessieren Sie insbesondere?
- Wäre eine Vorabinformation Ihrer Mentorin/Ihres Mentors von Nutzen, damit diese/r sich auf das Thema einstellen oder vorbereiten kann? Oder können Sie das Thema visualisiert zum Gespräch mitbringen?
- Welches Vorwissen zu Ihrem Thema haben Sie bereits? Machen Sie dieses transparent!
- Wenn Sie eine Lösung für eine bestimmte Fragestellung suchen, stellen Sie bereits vorab eigene Lösungsoptionen an und besprechen diese mit Ihrer Mentorin/Ihrem Mentor, damit sie/er Ihr Eigenengagement erkennt und nicht zu Ihrer Dienstleisterin/Ihrem Dienstleister wird. Umso eher steuert sie/er noch zusätzliche Ideen und Anregungen bei.
- Was wollen Sie von Ihrer Mentorin/Ihrem Mentor? Erfahrungen zum Thema, ihre/seine Sichtweise, ein Feedback auf Ihr Verhalten oder zu Ihren Gedanken, Unterstützung bei einer Problemlösung, Beratung, Tipps oder, oder, oder?

zu den Inhalten

- Nicht jedes Thema kann mit jedem Menschen besprochen werden! Können beide mit dem Thema etwas anfangen? Können sich beide in die Zusammenhänge hineindenken?
- Machen Sie sich ein Bild von den persönlichen Stärken, Kompetenzen und Erfahrungen Ihrer Mentorin/Ihres Mentors und nutzen Sie diese Chancen!
- Je vertrauter und sicherer Sie in Ihrer Beziehung werden, desto persönlicher können die Themen werden. Verlassen Sie sich auf Ihr Gefühl, aber haben Sie auch keine falschen Hemmungen.
- Bauen Sie Ihre Gesprächskompetenz (Ausdrucksfähigkeit, Strukturiertheit, Transparenz) aus, damit die Gespräche möglichst effizient für Sie sind.

Nachbereitung

- Halten Sie die Gesprächsergebnisse in einem Protokoll fest. Sie können es auch dem/der Mentor/in zur Verfügung stellen. Dann haben beide vor Augen, was sie bereits besprochen und erreicht haben.
- Notieren Sie ebenfalls, welche Konsequenzen Sie aus den Gesprächen ziehen und was Sie bereits umgesetzt haben.

Vorteile eines **Protokolls**

- Reflexion und Evaluierung der Gespräche
- Entwicklung wird sichtbar
- offene Fragen werden evtl. deutlich
- wichtige Tipps und Namen sind abrufbar
- ein wiederholter Blick auf das Protokoll fördert neue Ideen zu bestimmten Fragestellungen

Kontakt

Koordinatorin:

Ulla Heilmeier M.A.

Telefon: 0551/39-64046

Telefax: 0551/39-13064046

E-Mail: ulla.heilmeier@med.uni-goettingen.de

UNIVERSITÄTSMEDIZIN GÖTTINGEN

GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT

G3-25 Personalentwicklung

Koordinationsstelle Mentoring

Von-Bar-Str. 2/4, 37075 Göttingen

www.med.uni-goettingen.de/de/content/service/personal_mentoring.html

Mitarbeiterin:

Frauke Ritter M.A.

Telefon: 0551/39-64045

Telefax: 0551/39-13064045

E-Mail: frauke.ritter@med.uni-goettingen.de