Koordinationsstelle Mentoring
G3-23 Personalentwicklung
Universitätsmedizin Göttingen

Margaret Maltby Programm

Leitfaden Mentoring für Mentees

Stand 2025

Inhaltsverzeichnis

Einführung – Mentoring 3
Übergeordnete Ziele von Mentoring 4
Chancen von Mentoring 5
Die Mentoring-Partnerschaft = Mentoring-Tandem 7
Rolle der Mentee – Voraussetzungen, Anforderungen, Grundgedanken 8
Rolle der Mentorin*des Mentors – Funktionen und Aufgaben 10
Mentoring-Gespräche gestalten 14
– *Muster* – Mentoring-Vereinbarung zwischen Mentor*in und Mentee 15
Vor-/Nachbereitung & Abschluss der Mentoring-Gespräche 16
Weitere allgemeine Informationen 18
Kontakt 199

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 und andere Führungspersönlichkeiten – 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 sowohl methodisch als auch persönlich.

Kernstück von Mentoring ist ein (zeitlich begrenztes) Arbeitsbündnis zwischen Mentee und Mentor*in – das so genannte Tandem bzw. die Mentoring-Partnerschaft. Die*der Mentor*in gibt ihr*sein Erfahrungswissen in regelmäßigen Gesprächen an die Mentee weiter. Die*der Mentor*in 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: systematisiertes 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
   - Souveränitätszuwachs in zu treffenden Entscheidungen
   - verbessertes Standing von Wissenschaftlerinnen in der Scientific Community

2. **Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen**
   - frühzeitige Vermittlung karrierererelevanter 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 Karriere-verläufen

3. **Strukturentwicklung im Hochschul- und Wissenschaftsbetrieb**
   - Optimierung der Karrierechancen von Frauen im Sinne der Chancengerechtigkeit
   - Qualitätssteigerung in der Nachwuchsförderung für Wissenschaft-lerinnen
   - 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
   - multidimensionaler Informationsaustausch
   - 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 bzw. einer Führungspersönlichkeit
- 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 Zusatzkompetenz 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 weiblichen 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-Begleitung: 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 führt grundsätzlich zu Beginn erstmal zu einem sehr sensiblen und anfälligen Gefüge. Daher erfordert die Installierungsphase eine besondere Aufmerksamkeit.

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 Mentee 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, mit der nötigen Offenheit und unbefangen besprochen werden können.

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

Rolle der Mentee – Voraussetzungen, Anforderungen, Grundgedanken

- 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 verantwortlich 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*den Mentor*in reflektieren (wiederholt überprüfen): Was erwartest Du von der*dem Mentor*in im Unterschied zu anderen unterstützenden Personen in Deinem beruflichen und persönlichen Umfeld?

- Erwartungen aneinander abgleichen: Was erwartet die*der Mentor*in von der Mentee? Was erwartest Du von ihr*ihm?

- Ziele formulieren: Was genau willst Du mit Mentoring erreichen?

- Auftragsklärung mit der*dem Mentor*in: 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 Dich 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, z.B. über die Art und Weise der Beratung, 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 konstruktiver 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*innen.

- 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 Überlegungen ihrer Mentorin *ihres Mentors geben.

- Ergebnisse und Erfolge rückmelden: Die Mentee sollte ihre*n Mentor*in 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 zurückmeldet, zeigt sie ihrer Mentorin*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 kann hilfreich sein, 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*der Mentor*in besonders erfahren? Welche Kompetenzen zeichnet sie*ihn besonders aus? – Zeitliche und inhaltliche Grenzen im Blick behalten und transparent machen.

- Vorbildfunktion: Mentor*innen geben vorbildliche Rollenmodelle ab. Das bedeutet nicht, dass der Weg ihrer Wissenschaftskarriere der einzig richtige oder gangbare ist, gleichwohl aber *eine* Möglichkeit einer Karriere in der Wissenschaft sicht- und greifbar macht.

- Zeit: Die Vorstellungen über den zeitlichen Aufwand bzgl. der Mentoring-Gespräche sollten weitestgehend zusammenpassen – 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.

- autonomiefördernde 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 konstruktiver Konfrontation: Grundsätzlich ist eine positive Einstellung zu Konflikten hilfreich. Es sollte immer versucht werden, Missverständnisse gemeinsam auszuräumen.

- Offenheit: Innerhalb der gemeinsamen Rahmenvereinbarung sollten Mentor*innen 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. bestimmte Gremien) und den Umgang mit Personen in Schlüsselpositionen.

- Bereitschaft, der Mentee Türen zu öffnen und ggf. Kontakte zu vermitteln: Meist kennen die Mentor*innen Menschen an relevanten Stellen, z.B. in bestimmten Verbänden oder Ausschüssen, Fach- und Managementexperten, Kolleg*innen mit spezifischen Erfahrungen oder mit wertvollen Verbindungen zu Forschungsverbünden 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 individuell und in Eigenregie ausgeweitet oder das Arbeitsbündnis ggf. 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. Hier hilft ein „Steigbügel“, der das Gespräch und Vertrauen fördert.

- 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*der Mentor*in sollte nach Möglichkeit die Mentee darin unterstützen, ihren Fokus zu erweitern, und ggf. entsprechend optionale Wege aufzeigen.

- 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 ggf. 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 weitreichendem 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 wollt Ihr voneinander wissen?
  Was willst Du von Dir mitteilen oder auch preisgeben?
  Was interessiert Dich an Deiner*m Tandem-Partner*in?
- 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 Mentoring-Vereinbarung 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 probierst Du es dennoch aus. So haben beide Beteiligten die Möglichkeit, hin und wieder zu überprüfen, ob sie noch dort sind, wo sie hinwollten. Möglicherweise stellst Du fest, dass einige Verabredungen nicht eingehalten wurden. Nutze diese Feststellung, Dich zu fragen weshalb. Hat sich z.B. das Ziel verändert? Oder sollten die Rahmenvereinbarungen angepasst werden an veränderte Realitäten?

Mentoring-Vereinbarung zwischen Mentor*in und Mentee

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 pro Monat/Quartal) 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 (E-Mail/Telefon) (am Arbeitsplatz / zu Hause) aufnimmt/-nehmen und Antworten innerhalb (X Tagen) 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

MUSTER

Vor-/Nachbereitung & Abschluss der Mentoring-Gespräche

Vorbereitung

- Was ist Dein Thema? Worauf willst Du hinaus? Welche Aspekte interessieren Dich insbesondere?
- Wäre eine Vorabinformation Deiner Mentorin*Deines Mentors von Nutzen, damit diese*r sich auf das Thema einstellen oder vorbereiten kann? Oder willst Du das Thema visualisiert zum Gespräch mitbringen? Was habt Ihr diesbezüglich vereinbart?
- Welches Vorwissen zu Deinem Thema hast Du bereits? Mache dieses im Gespräch transparent!
- Wenn Du eine Lösung für eine bestimmte Fragestellung suchst, stell bereits vorab eigene Lösungsoptionen an und bespreche diese mit Deiner Mentorin*Deinem Mentor, damit sie*er Dein Eigenengagement erkennt und nicht zu Deiner Dienstleister*in wird. Umso eher steuert sie*er noch zusätzliche Ideen und Anregungen bei.
- Was willst Du von Deiner Mentorin*Deinem Mentor? Erfahrungen zum Thema, ihre*seine Sichtweise, ein Feedback auf Dein Verhalten oder zu Deinen 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?
- Mach Dir ein Bild von den persönlichen Stärken, Kompetenzen und Erfahrungen Deiner Mentorin*Deines Mentors und nutze diese Chance!
- Je vertrauter und sicherer Du in Deiner Beziehung wirst, desto persönlicher können die Themen werden. Verlass Dich auf Dein Gefühl, hab keine falschen Hemmungen. Über Eurer beider Grenzen habt Ihr ja im Vorfeld gesprochen.
- Bau Deine Gesprächskompetenz (Ausdrucksfähigkeit, Strukturiertheit, Transparenz) aus, damit die Gespräche möglichst effizient für Dich sind.

Nachbereitung

- Halte die Gesprächsergebnisse ggf. in einem Protokoll fest. Du kannst es auch dem*der Mentor*in zur Verfügung stellen, sowie dies gewünscht ist. Dann haben beide vor Augen, was sie bereits besprochen und erreicht haben.
- Notiere Dir ebenfalls, welche Konsequenzen Du aus den Gesprächen gezogen und was Du bereits umgesetzt hast.

Vorteile eines **Protokolls**

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

zum Abschluss des Tandems

- Zieht gemeinsam Bilanz
    - Was nehme ich mit?
    - Was war besonders hilfreich?
    - Was bleibt offen?
    - Ausblick / Anregungen für Entwicklung
    - Gegenseitige Wertschätzung & Dank

Weitere allgemeine Informationen

Rahmenbedingungen

Zum Erhalt des Zertifikats verpflichtest Du Dich
- zur Teilnahme an allen Rahmenveranstaltungen (Auftakt, Einführung, Zwischenbilanz, Abschluss)
- zum Kennenlern-/Sondierungsgespräch mit der*dem Mentor*in, zu mind. 4 Mentoring-Gespräche, zum Abschluss-/Bilanzgespräch im Tandem
- zu mind. 3 von insgesamt 6 Peergroup-Coachings
- zur Teilnahme an mind. 6 Workshops

Stell sicher, dass die Kontaktdaten zur gegenseitigen Erreichbarkeit stets aktuell sind.

Es bestehen keine Möglichkeiten zur Kostenübernahme von
- Reisekosten
- zusätzliche Coachings
- Kinderbetreuung

Coaching – Hinweise & Regeln

- Die Peergroup dient als Resonanzraum. Ihr unterstützt Euch gegenseitig.
- Die Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit ist Vertrauen. Offenheit erzeugt gegenseitiges Vertrauen.
- Jede Person sollte daher im Laufe der Coachings mal ein Thema einbringen.
- Nimm die Themen der einzelnen Teilnehmenden ernst.
- Jede Person bringt etwas ein (Thema oder Feedback).
- Lass Dich auf methodische Angebote der Coach ein – beurteile diese erst im Anschluss.
- Irritationen und Erschütterungen sind möglich – und hilfreich im Entwicklungsprozess.
- Termine (2x in 2025, 4x in 2026) & Uhrzeiten sind nach dem ersten Treffen frei gestaltbar.

Training

- Jedes Thema wird lediglich ein Mal pro Laufzeit des Programms angeboten. Bitte sprich uns an, wenn Du an einem Dir wichtigen Thema teilnehmen möchtest, aber zum angebotenen Termin nicht kannst.
- Folgende Themen sind für Angehörige der UMG grundsätzlich Arbeitszeit (eine Genehmigung der jeweiligen Vorgesetzten ist trotzdem erforderlich): Gesprächsführung, Konflikttraining, Führungskompetenz, Forschungs-förderung, Resilienz und Projektmanagement.

Viel Erfolg!! ☺

Kontakt

Ulla Heilmeier M.A.
Telefon: 0551/39-64046
Telefax: 0551/39-13064046
E-Mail: ulla.heilmeier@med.uni-goettingen.de

Generell bei Fragen zum Programm, zum Tandem, bei Problemen

Frauke Ritter M.A.
Telefon: 0551/39-64045
Telefax: 0551/39-13064045
E-Mail: frauke.ritter@med.uni-goettingen.de

Generell bei Fragen zur Organisation, zu allen Veranstaltungen

UNIVERSITÄTSMEDIZIN GÖTTINGEN
GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
G3-23 Gesundheitsmanagement & Personalentwicklung
Koordinationsstelle Mentoring
Von-Bar-Str. 2/4, 37075 Göttingen

https://go.umg.eu/mentoring

Göttingen, April 2025