



5 Tipps für erfolgreiches Mentoring für Mentorinnen und Mentees

Foto: privat

KATRIN FROBERG

1. **Offenheit und Einfühlungsvermögen** sind die wichtigsten Faktoren im Mentoring-Prozess. Die Aufmerksamkeit einer anderen Person gegenüber und die Bereitschaft, ihr wirklich aktiv zuzuhören, ist eine Qualität, die im Mentoring stark geschult wird. Das schließt auch die Offenheit ein, dass nicht nur die Mentee, sondern auch die Mentorin ihre eigene Karriere während des Mentoring-Prozesses reflektiert.

Eine Vertrauensbasis kann dann entstehen, wenn die Mentorin mit ihrem Alters-, Erfahrungs- und/oder Hierarchievorsprung rasch eine angenehme Gesprächsatmosphäre erzeugt, die das Gefühl vermittelt, auf Augenhöhe zu agieren. Ob man sich duzt oder siezt, kann das Tandem individuell miteinander entscheiden.

2. **Beratung und Coaching** sind zwei wesentliche Begriffe im Mentoring, die wechselnd im Dialog zwischen Mentorin und Mentee dazu beitragen, einen Plan für das weitere Vorgehen sowie neue Ziele und Perspektiven zu entwickeln. Beratung wird als inhaltliche und fachliche Expertise sowie Teilhabe an den eigenen Erfahrungen der Mentorin verstanden. Die Mentee erhält dabei klare Aussagen oder Empfehlungen. Coaching hingegen dient als Unterstützung zur Selbstreflexion und zur eigenen Lösungsfindung. Die Mentorin stellt dafür öffnende Fragen. Wichtig dabei: Die Mentorin sollte nicht allzu viele Tipps und Ideen vorgeben, sondern die Mentee zum Nachdenken anregen.

3. **In der Kennenlernphase**, bei den ersten ein bis zwei Treffen, entscheiden beide Seiten, ob ein Tandem Sinn macht. Mentorin und Mentee geben sich hier wechselseitig ein ehrliches Feedback. Eine Vereinbarung darüber, welche Themen miteinander in welchem Zeitrahmen bearbeitet werden könnten, hilft, sich auf die Treffen vorzubereiten. Diese Verbindlichkeit unterstützt zudem dabei, Vorhaben in die Umsetzung zu bringen. Durch

gezielte Fragen kann die Mentorin das Anliegen der Mentee, deren Erwartungen und die Bedürfnisse klären.

4. **In der Arbeitsphase** sollten Mentorin und Mentee hinreichend Zeit füreinander haben. Die regelmäßigen Treffen finden monatlich bis vierteljährlich statt und dauern mindestens 90 bis 120 Minuten. Auch eine Vor- und Nachbereitung der Treffen ist zu berücksichtigen. Treffen in der Klinik oder Praxis haben eher formellen Charakter, ein Treffen im Café oder Restaurant ist eher informell. Auch andere Absprachen, etwa Telefonate, sind denkbar – Hauptsache, die Beteiligten fühlen sich mit der Lösung wohl.



Foto: © Unsplash

Team: Mentoring beruht auf Geben und Nehmen

Berufliche Themen beeinflussen häufig den privaten Bereich, und umgekehrt wird der Beruf auch von privaten Aspekten beeinflusst. Inwieweit diese Themen im Mentoring angesprochen werden können, entscheidet in erster Linie die Mentee.

5. **In der Abschlussphase**, nach etwa 12 bis 24 Monaten, führen Mentorin und Mentee ein Abschlussgespräch. Beide sollten gemeinsam bestimmen, wann das Mentoring erfolgreich beendet ist. Sie ziehen ein Resümee über ihre Zusammenarbeit. Welche Ziele wurden erreicht? Wie haben sich beide im Mentoring-Prozess gefühlt? Wie will man zukünftig in Kontakt bleiben? Viele Tandems münden in eine langfristige Freundschaft und ehemalige Mentees sind oft die idealen zukünftigen Mentorinnen. ◀

Katrin Froberg ist Organisations- und Managementcoachin sowie Businesstrainerin (www.katrin-frohberg.de) und spezialisiert auf betriebswirtschaftliche Beratungen im Gesundheitswesen. Für den DÄB hat sie den ersten Netzwerk-Workshop gestaltet.

E-Mail: mail@katrin-frohberg.de