

# MENTORINGPROGRAMM FÜR JUNGE FÜHRUNGSKRÄFTE

## UNTER MENTORING VERSTEHEN WIR:

... EINEN PROZESS, BEI DEM EINE PERSON IHRE ERFAHRUNG, IHR KNOW HOW UND IHRE ZEIT IN DIE ENTWICKLUNG DER FÄHIGKEITEN UND DES WISSENS EINER ANDEREN PERSON INVESTIERT. MENTORING IST GEPRÄGT VON GEGENSEITIGEM VERTRAUEN. DIE MENTOR/INNEN UNTERSTÜTZEN IHRE MENTEES DABEI, IHRE BERUFLICHE GEGENWART UND ZUKUNFT GELINGEND ZU GESTALTEN.

## MENTORING BEIM VDB

Merkmale von Mentoring sind:

- Mentoring findet im Rahmen einer unabhängigen Beziehung statt und beinhaltet keine Weisungsbefugnis.
- Die Dauer einer Mentoring-Beziehung ist zeitlich begrenzt, das Mentoring-Programm ist auf einen Zeitraum von 1 bis 1,5 Jahre begrenzt. Die Anzahl der Kontakte und Treffen vereinbaren die Tandems.
- Mentoring ist altersunabhängig, auch wenn die Mentoren/innen in der Regel älter sind als ihre Mentees.
- Mentoring beschreibt einen intensiven Informations- und Wissensaustausch, von dem beide Seiten profitieren.
- Die Rahmenbedingungen des Mentoring sind sichtbar und transparent, Vorgesetzte oder andere Beteiligte werden über das Mentoring informiert.
- Voraussetzungen für Mentoring sind Freiwilligkeit, gegenseitiges Wohlwollen, Respekt und Vertrauen.
- Mentoring zielt auf die Autonomie des Mentees. Er/Sie ist Akteur/in im individuellen Lern- und Entwicklungsprozess und wird dabei für eine bestimmte Zeit vom Mentor oder der Mentorin begleitet.

## GESTALTUNG EINES GUTEN MENTORINGPROZESSES

Im Mentoring entsteht eine vertrauensvolle Beziehung zwischen dem Mentor/der Mentorin und dem Mentee. In den Gesprächen werden verschiedene Aspekte der aktuellen beruflichen Situation des Mentee thematisiert. Der Mentee reflektiert seine Rolle, seine Situation, das System und seine persönlichen Stärken und Schwächen. Der Mentor / die Mentorin unterstützt den Mentee mit seinem/ihrem Erfahrungswissen. Ein guter Mentoring-Prozess besteht dabei aus folgenden Aspekten

- **Wissensvermittlung:** über informelle Strukturen und Spielregeln im System
- **Beratung:** Lösung von Problemen und Unterstützung bei schwierigen Entscheidungen
- **Feedback:** Rückmeldung zu Wirkung und Auftritt, Stärkung der eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen
- **Coaching:** Begleitung im persönlichen Entwicklungsprozess
- **Netzwerk:** Unterstützung bei der Entwicklung eines persönlichen Netzwerkes, Weitergabe von beruflichen Kontakten

## DIE ROLLE DER MENTOREN / MENTORINNEN

Ziel des Mentoring ist, die Kompetenzen und die Entwicklung des Mentee zu stärken. Dabei nehmen Sie als Mentor/Mentorin verschiedene Rollen ein, Sie sind Berater/in, Wissensvermittler/in, Unterstützer/in und Vermittler/in.

Sie haben Ihre eigene berufliche Entwicklung reflektiert und freuen sich, die gemachten Erfahrungen an andere weiterzugeben. Dazu gehören z.B. Informationen über

- informelle Strukturen und Regeln von Institutionen bzw. der Branche
- Ihr persönliches Netzwerk und Ihre persönlichen Kontakte
- Ihre eigenen beruflichen Aufgabenfelder und Tätigkeiten

Zudem sollten Sie bereit sein, Ihr umfangreiches Führungs- und Erfahrungswissen in die Beratung einfließen zu lassen und Zeit in die Mentoring-Partnerschaft zu investieren.

## IHRE ROLLE ALS MENTEE

Ihr persönlicher Lern- und Entwicklungsprozess steht im Mittelpunkt des Mentoring. Sie tragen die Verantwortung, aktiv diesen Prozess einzufordern, auf den Mentor/die Mentorin zugehen und einen offenen Austausch über Ihre persönliche berufliche Situation zu entwickeln. Dies erfordert die Bereitschaft

- Sich aktiv für die beruflichen und persönlichen Ziele einzusetzen
- Eine offene Beziehung zu anderen Menschen aufzubauen und zu pflegen
- Die eigenen Stärken und Schwächen zu reflektieren und sich darüber auszutauschen
- Die Beratung des Mentors/der Mentorin anzunehmen und neue Ideen und Vorgehensweisen auszuprobieren
- Ehrlich und vertrauenswürdig eine loyale Beziehung zum Mentor/der Mentorin aufzubauen.

## DIE RAHMENBEDINGUNGEN EINER MENTORING-KOOPERATION BEIM VDB

Um eine offene Gesprächskultur zu erzeugen und eine vertrauensvolle Beziehung zu gestalten, ist es wichtig sich über den Ablauf und die Rahmenbedingungen am Anfang des Mentoring zu verständigen. Die folgenden Aspekte sollten dabei im Gespräch miteinander geklärt und vereinbart werden:

**Ihre Gegenseitigen Erwartungen:** Welche Erwartungen haben Sie aneinander? Gibt es Erwartungen, die einer der Partner/innen nicht erfüllen kann? Sprechen Sie alle wesentlichen Aspekte des Mentoring-Prozesses an und vereinbaren Sie, wer wen wie anspricht und initiativ wird. Auch der zeitliche Umfang sollte thematisiert werden.

**Die Ziele und Inhalte der Mentoring-Kooperation:** Reflektieren Sie die beruflichen und persönlichen Ziele des Mentee und verständigen Sie sich darüber, was davon im Mentoring gestärkt werden kann und wo Sie gezielt unterstützen können.

**Die Orte, an denen die Treffen stattfinden:** Klären Sie zu Beginn, welche Orte für ein Treffen möglich wären. Eine ruhige und ungestörte Atmosphäre ist für ein vertrauensvolles Gespräch wichtig. Auch sind gegenseitige Besuche am Arbeitsplatz sinnvoll.

**Die Methoden und Maßnahmen:** In welcher Form wollen Sie die Gespräche gestalten? Vom lockeren Gespräch bis hin zu einem mit Fragen und Agenda vorbereitetem Meeting, ist alles denkbar. Welche Erwartungen haben Sie diesbezüglich aneinander? Klären Sie vorab, wie Sie sich organisieren.

Halten Sie am besten die besprochenen Vereinbarungen kurz fest. Das schafft eine gute Grundlage für die Zusammenarbeit und dient am Ende des Mentoring-Prozesses als Basis zur Evaluation.


## DER MATCHING PROZESS: WIE FINDEN SICH MENTOR/INNEN UND MENTEE

In einem Auftakt-Workshop lernen Mentoren/innen und Mentees sich kennen. In Einzelgespräch können Sie überprüfen:

- ob die „Chemie“ im Mentoringtandem stimmt
- Ob es ähnliche Erfahrungshintergründe und Interessen gibt
- in welchem Rahmen Mentoringtreffen möglich wären (räumliche Distanz, Technik, etc.)

Anschließend werden die Mentoring-Tandems in einem Wahlverfahren zusammengeführt. Idealerweise gibt es eine gute Einigung und ein passendes Matching aller Mentoren/innen und Mentees.

Nachdem im Workshop die Grundlagen des Mentoring-Prozesses vorgestellt wurden, haben die Tandems die Gelegenheit in einem ersten persönlichen Gespräch eine Vereinbarung zur Verfahrensweise zu treffen.

- 
- Auftakt-Workshop am 18.03.2019 von 11:00 bis 17:00 Uhr in Leipzig (Bibliothekskongress)
  - Abschlussworkshop Bibliothekartag 2020 Hannover
  - Ansprechpartnerinnen im VDB:  
Elke Reher, Britta Werner, Andreas Walker  
Email: [elke.reher@hs-duesseldorf.de](mailto:elke.reher@hs-duesseldorf.de)
  - Moderatorin: Birgit Dünwald  
Tel. 0172.4055275  
Der Leitfaden wurde von Frau Dünwald im Februar 2017 erstellt.