

Der "ideale" Mentor.

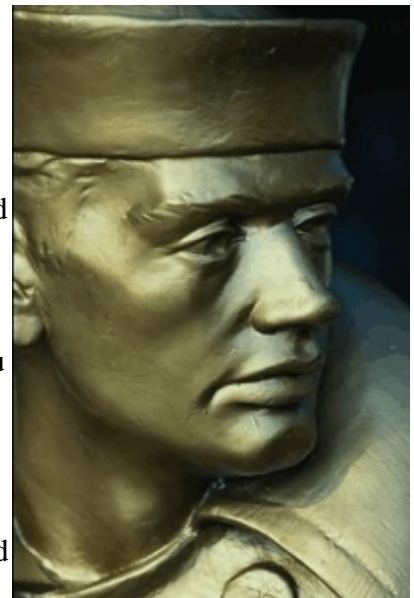
Ein erfolgreiches Mentoring setzt ein positives, bejahendes Menschenbild voraus. Die Initiierung des Prozesses geht um so leichter als es Mentor und Mentee schaffen, eine herzliche, konstruktive und offene Gesprächsbeziehung zu gestalten.

Zur zentralen Aufgabe des Business-Mentors gehört es, den Berufseinstieg oder die bestehende berufliche Position des Mentee verbessern zu helfen. Je nach Mentoringkonzept beispielsweise hierdurch:

- dem Mentee durch Gespräche über die Branche, den Markt, die unternehmerischen Anforderungen usw. Hinweise zur beruflichen Orientierung zu geben
- dem Mentee mit weiterführenden Kontakten zu helfen
- den Mentee für Projekte vorzuschlagen und den Projektverlauf zu unterstützen
- dem Mentee Gelegenheit zu geben, Aufgaben wahrzunehmen, die das bisherige Tätigkeitsfeld überschreiten und in der er sein eigenes Können unter Beweis stellen kann
- dem Mentee Aufgaben zu geben, die seine Sichtbarkeit im Unternehmen erhöhen
- dem Mentee kritisch konstruktives, begründetes Feedback zu geben
- den Mentee zu unterstützen, realistische kurzfristige oder langfristige Ziele zu formulieren und Schritte zu erarbeiten, wie diese Ziele erreicht werden können
- dem Mentee zu helfen, Strategien zur Erreichung von Arbeitszielen zu entwickeln
- den Mentee in die Entwicklung eigener Ideen mit einzubeziehen

Diese Eigenschaften sind für einen Mentor aus unserer Erfahrung dabei sehr förderlich:

- Interesse an Menschen und die Bereitschaft, andere zu unterstützen
- Den Blickwinkel des Mentee verstehen zu wollen
- Die Bereitschaft zu zeigen, eigenes Wissen und Erfahrungen weiterzugeben
- Den Lernprozess konstruktiv irritierend zu gestalten, Ansichten und Sichtweisen aufzuzeigen und zu hinterfragen und bei allem die endgültige Entscheidung dem Mentee zu überlassen
- Den Mentee zu führen, ihm und seinen Gedanken zu folgen und sich auch wieder zurückzuziehen, dabei aber stets eine Tür offen zu lassen, auch wenn der Mentee seinen Weg bereits gefunden hat oder zu haben glaubt
- Die Urheberschaft und die Verantwortung für Veränderungen dem Mentee zu überlassen
- Bereit zu sein, über den eigenen Weg, erlebte Krisen, Konflikte und Lösungen im Beruf zu sprechen
- Die Selbstreflexion der eigenen Person und Rolle zu fördern, zum Beispiel durch Austausch mit anderen Mentorinnen und Mentoren
- Alternative Denk- und Handlungsmuster zu akzeptieren, innovationsfreudig neue Wege zu erkunden, nicht am Alten zu kleben und selbst lernwillig zu sein
- Der Versuchung zu widerstehen, zu schnelle Lösungen finden zu wollen oder eigene Lösungswege zu präsentieren
- Das eigene Wertesystem offen zu legen und seine Entwicklung



deutlich zu machen

- Eine belastbare Beziehungen herzustellen und auch mit Krisen und Meinungsverschiedenheiten konstruktiv umzugehen
- Präsenz anbieten, Kontakt und Distanz, wirkliches Da-Sein, Da-Bleiben und Gegenüber-Sein

Schon gewußt?

Wer so alles [einen Mentor hatte](#)