

Die Rollen im Business-Mentoring.

Ein Mentor ist eine berufserfahrene Führungskraft, die den jüngeren Mentee in seiner beruflichen Entwicklung berät, über wichtige Spielregeln und Arbeitskulturen informiert und ihn in relevante Sphären der Berufswelt einführt. Ein Mentor soll dabei Türen öffnen, Herausforderungen und Gelegenheiten schaffen, in denen der Mentee sein Können zeigen kann. Mentoren beraten und informieren über Entscheidungs- und Problemsituationen, über Unternehmenskulturen, informelle Spielregeln und deren mögliche Umgangsweisen, sowie über eigene berufliche Erfahrungen und Handlungsstrategien. Mentoren helfen und unterstützen durch Rat und Tat bei schwierigen Arbeitsaufträgen, bei der Abwicklung von Projekten, beim Öffnen verschlossener Türen. Das, was nicht in Lehrbüchern steht, ist der inhaltliche Kern des Mentoringprozesses.

"Es geht mir darum, als persönliches, fachliches, soziales und führungserfahrenes Vorbild meinem Mentee zur Seite zu stehen, indem ich dessen Lernprozess unterstütze, ihn für seine eigenen Entscheidungen und Handlungen anerkenne und mich anstrengende, seine noch ungeahnten Potenziale zu entdecken und anzusprechen. Ich erwarte für meine Engagement keine Gegenleistungen, außer der, dass ich gleichermaßen Respekt und Freundlichkeit erleben möchte, um meine Rolle mit Tiefe und Lebensfreude erfüllen zu können."
(Ein Mentor)



Je nach Mentoring-Konzeption sind mehrere Rollenträger zu beachten, z.B.

- die Fach- und Führungskräfte: Sie sind die Gesprächspartner der internen oder externen Mentees. Ohne ihre Bereitschaft, den Dialog mit den Jüngeren zu fördern, gelingt kein Business-Mentoring-Programm. Klicken Sie [hier](#) und informieren Sie sich über "den idealen Mentor".
- der künftige Fach- und Führungsnachwuchs: Sie sind die Gesprächspartner der Mentorinnen und Mentoren. Ohne ihre Bereitschaft, den Dialog mit den Spezialisten, Experten und Managern zu fördern, gelingt ebenso wenig ein Mentoring-Programm. Klicken Sie [hier](#) und informieren Sie sich über "den idealen Mentee".
- der Inhaber, Geschäftsführer, Vorstand oder Personaldirektor: Er ist der Pate des Business Mentorings und dafür verantwortlich, das Mentoring-Konzept für alle Beteiligten transparent zu machen. Die Unterstützung durch das Management ist ein wichtiges Erfolgskriterium zum Gelingen eines Mentoring-Programms.
- der Vorgesetzte des internen Mentees: Er unterstützt den Mentee in dessen Arbeit mit dem Mentor und darf sich durch die Unterstützung seines Mitarbeiters mittels anderer nicht in seinem Können als Vorgesetzter bedroht fühlen.
- ggfls. die Eltern des externen Mentees: In Mentoringprogrammen, die noch minderjährige Schülerinnen und Schüler ansprechen, brauchen die Eltern ein solides Vertrauensverhältnis zur jeweiligen Mentorin oder zum Mentor.