

Bernd Schmid/Nele Haasen

Einführung in das systemische Mentoring

2011

Einleitung... 9

1 Mentoring - Nutzen und Rollen ... 14

- 1.1 Mentoring als begleiteter Lernprozess ... 14
 - Inhalte von Mentoring ... 16
 - Mentoring und andere Unterstützungsmethoden ... 16
 - Patenschaft ... 16
 - Coaching ... 17
 - Shadowing* ... 151
- 1.2 Chancen und Nutzen für Mentees, Mentoren und Organisationen ... 19
 - Chancen für Mentees ... 20
 - Chancen für Mentoren ... 25
 - Nutzen für die Organisation ... 27
- 1.3 Formen ... 30
 - Informelles Mentoring ... 30
 - Formelles Mentoring ... 31
- 1.4 Zielgruppen und Anlässe ... 33
 - Zielgruppen in Unternehmen ... 33
 - Zielgruppen in anderen Programmen ... 38
- 1.5 Rollen von Mentoren und Mentees ... 39
 - Rolle der Mentoren ... 39
 - Ratschläge von Mentoren* ... 40
 - Verantwortung von Mentoren (I):
 - Aufbau und Erhalt der Kooperation ... 41
 - Sind Mentoren Vorbilder für ihre Mentees?* ... 43
 - Verantwortung von Mentoren (II):
 - Strukturierung der Mentoring-Gespräche ... 44
 - Aufgaben von Mentoren ... 45
 - Balance im Feedback bewahren* ... 47
 - Kompetenzen von Mentoren ... 49

- »Umdeutungen« der Mentoren-Rolle ... 51
- Rolle der Mentees ... 52
- Verantwortung von Mentees (I):
 - Aktivität und Initiative ... 53
- Verantwortung von Mentees (II):
 - Selbstverantwortung ... 54
- Verantwortung von Mentees (III): Umsetzung ... 55
- Kompetenzen von Mentees ... 56
- 1.6 Ablauf von Mentoring ... 56
 - Themen im Mentoring ... 61
 - Phasen im Mentoring-Prozess ... 62
- 1.7 Werkzeug für Mentoren und Mentees ...66
 - Vereinbarung über den Rahmen des Mentoring ...66
 - Haltung in der Beratung ... 68
 - Weltbilder und Mentoring ... 69
 - Systemische Fragen für Mentoren ...69
 - Checkliste für Mentees zur Vorbereitung von Mentoring-Treffen ... 72
 - Unterstützung bei der Zielfindung ... 72
 - Dinge in der Schwebe lassen können ...73*

2 Einführung von Mentoring in Unternehmen und Organisationen ... 74

- 2.1 Ein maßgeschneidertes Konzept entwickeln ... 74
- 2.2 Umsetzung von Mentoring ... 76
 - Rollenklärungen ... 76
 - Zielgruppen ... 81
 - Muss ein Mentor älter sein? ...84*
 - Verständnis von Mentoring klären ... 84
 - Internes Marketing ... 85
 - Ressourcen und Zeit planen ... 86
 - Zusammenstellung der Tandems (Matching) ... 86
 - Planung des Rahmenprogramms ... 93
- 2.3 Rahmenprogramm ... 94
 - Auftakt ... 94
 - Einführungswshops ... 96

Elemente von Einführungsworkshops für Mentoren ...	97
<i>Abbau von hinderlichem Respekt ...</i>	98
Elemente von Einführungsworkshops für Mentees ...	99
<i>Assoziationsübung zur Zielfindung ...</i>	101
Feedback-Veranstaltung ...	103
<i>Checkliste: Feedback zum Mentoring ...</i>	105
Abschluss-Veranstaltung ...	106
2.4 Umgang mit Schwierigkeiten ...	106
2.5 Begleitende Qualifizierung von Mentoren und Mentees ...	109
Beratungs-Know-how für Mentoren ...	109
Kleingruppencoaching für Mentoren oder Mentees ...	110
Workshop für Mentees und Mentoren: Umgang mit Unterschieden ...	110
z.6 Evaluation und Dokumentation ...	112
Befragungen ...	112
Wissenschaftliche Begleitung des Mentoring- Programms ...	113
Dokumentation ...	113

3 Ausblick: Generationendialog als Möglichkeit der gesellschaftlichen Entwicklung... 115

Umsetzung von Projekten zur Förderung des Generationendialogs ...	116
Kaskadenprinzip ...	118

Hinweise auf Mentoring-Programme... 120

Literatur... 121

Über die Autoren... 123