

FAQ zum Cross-Mentoring

Was ist Cross-Mentoring?

Cross-Mentoring ist ein organisationsübergreifendes Personalentwicklungsinstrument, innerhalb dessen Mentees sich in regelmäßigen Abständen mit einer erfahrenen (Führungs-)Kraft aus einer anderen Organisation treffen und durch diese in ihrer beruflichen Entwicklung begleitet werden.

Worum geht es beim Cross-Mentoring?

In persönlichen Austauschgesprächen kann der/die Mentee in einem hierarchiefreien Raum jegliche beruflichen Themen (z.B. berufliche Weiterentwicklung, Kommunikation, etc.) an den/die Mentor/in herantragen, sich Tipps einholen und Lösungsvorschläge mit diesem/dieser erarbeiten. Auch geht es darum, neue überbetriebliche Netzwerke aufzubauen.

Wie läuft Cross-Mentoring ab?

Nach der Matching-Phase durch die Projektleitung lernen sich die Tandem-Partner/innen kennen und vereinbaren einen individuellen Verlauf des Mentoring-Prozesses, wobei regelmäßige Treffen im Abstand von vier bis sechs Wochen empfohlen werden. Oftmals wird Mentoring zudem durch ein Rahmenprogramm (z.B. Netzwerktreffen, Workshops) begleitet.

Gesprächsinhalte & -regeln

Inhalte Erstgespräch:

- ▶ Kennenlernen und Vertrauensaufbau
- ▶ Ablaufplan und Ziele vereinbaren
- ▶ Rollen und Erwartungen klären
- ▶ Dokumentation des Prozesses festlegen

Inhalte Folgegespräche:

- ▶ Themen des Treffens festlegen
- ▶ Problem erörtern
- ▶ Lösungsansätze und Handlungsziele diskutieren

Aktives Zuhören:

- ▶ Lassen Sie die andere Person immer ausreden
- ▶ Versuchen Sie, die Perspektive des anderen einzunehmen
- ▶ Nicht bewerten, sondern akzeptieren
- ▶ Nicht immer gleich eigene Ratschläge parat haben, sondern gemeinsam an Lösungen arbeiten
- ▶ Spiegeln (z.B. „Verstehe ich Sie richtig?“)
- ▶ Paraphrasieren: Wiedergeben des Gesagten mit eigenen Worten

Ich-Botschaften statt Du-Botschaften:

- ▶ Keine Vorwürfe und Pauschalurteile
- ▶ Eigene Wahrnehmung schildern und wie es dazu gekommen ist

Rolle des/der Mentor/in

Die Mentoren/Mentorinnen besitzen berufliche (Führungs-)Erfahrung und soziale Kompetenzen, die eingesetzt werden um die Mentees bei ihrem jeweiligen Karriereweg und bei Problemlösungen zu unterstützen. Gleichzeitig profitieren die Mentor/innen von dem Einblick in andere Karrierewege, die zur Selbstreflexion anregen können.

Die Aufgaben umfassen:

Wissensvermittlung und Rat: Die Mentoren/Mentorinnen unterstützen die Mentees und geben ihr Wissen sowie Ihre Berufs- und Lebenserfahrung weiter. Sie beraten die Mentees lösungsorientiert, ohne bereits fertige Lösungen anzubieten.

Förderung und Anregung: Die Mentoren/Mentorinnen fördern die Mentees in ihren Stärken sowie in ihrer Persönlichkeitsentwicklung. Sie geben konstruktiv kritisches Feedback und spiegeln den Mentees auf wohlwollende Weise ihre Entwicklung.

Unterstützung und Karriere-Beratung: Sie unterstützen die Mentees bei der Formulierung und Entwicklung weiterer Karriereziele und besprechen geeignete Maßnahmen, diese zu erreichen.

Netzwerke: Sie heben die Bedeutung und Funktion von Netzwerken in Karrierewegen hervor und führen die Mentees in relevante Netzwerke ein. Sie helfen den Mentees, wichtige Kontakte zu knüpfen.

Rolle des/der Mentee

Die Mentees sind der Motor des Mentoring-Prozesses. Sie geben die Zielrichtung vor und tragen die Verantwortung, die Tandem-Beziehung nach den jeweiligen beruflichen Interessen zu gestalten.

Die Aufgaben umfassen:

Organisation: Die Mentees sind für die Gestaltung sowie die Vor- und Nachbereitung der Treffen zuständig.

Wertschätzung: Sie zeigen ihre Wertschätzung und stellen den Mentor/innen Fragen zu persönlichen Arbeitserfahrungen. Sie reflektieren bisher gemachte Erfahrungen und profitieren von den Einschätzungen der Mentor/innen.

Vertraulichkeit: Sie behandeln alle geteilten Erfahrungen streng vertraulich.