

Mentoring-Programm des DJV-NRW

Information für Mentees und für Mentorinnen und Mentoren

Was ist Mentoring?

Mentoring ist eine innovative Strategie der Personalentwicklung, mit der junge Nachwuchskräfte durch den persönlichen Kontakt mit einem Mentor bzw. einer Mentorin in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung unterstützt werden. Grundlegend ist das berufliche, direkte und partnerschaftliche Vier-Augen-Gespräch zwischen Mentee und Mentor bzw. Mentorin.

Ziele von Mentoring

- Erfahrungsaustausch, „on-the-job-Lernen“
- Weitergabe von informellem Wissen und Kontakten
- Individuelle Beratung und Feedback
- Individuelle Karriereförderung
- Vertrauensvoller Austausch über Generationen und Hierarchien hinweg
- Unterstützung beim Netzwerkaufbau
- Begleitung jüngerer Journalisten (Mentee) durch erfahrene und erfolgreiche Journalisten (Mentorinnen bzw. Mentoren)

Unterscheidung Mentoring-Coaching

Coaching wird von einem professionellen Coach angeboten, der eine fundierte psychologische Ausbildung durchlaufen hat. Im Coaching geht es um Einstellungen, blinde Flecken, Blockaden etc., durch die der Betroffene immer wieder in für ihn nachteilige Situationen gerät. Coaching dauert je nach Thema ein oder mehrere Sitzungen. Ein Coach erhält für seine Arbeit Honorar. Er wird im Normalfall nicht seine persönlichen Erfahrungen und Netzwerke weitergeben.

Mentorinnen und Mentoren sind erfahrene Kolleginnen und Kollegen in Anstellung bzw. als erfahrene und erfolgreiche Freelancer. Sie leisten ihre Beratung unentgeltlich. Die Themen im Mentoring drehen sich um aktuelle berufliche Fragen, Führungsthemen, Karriere und Netzwerkaufbau.

Dauer des Mentoring

Ein Jahr: Oktober 2009 - Oktober 2010
Bewerbungsgespräche: 7. August 2009
Aufaktveranstaltung: voraussichtlich 7. Oktober 2009

Das Mentoring - eine Beziehung zwischen Mentees und Mentoren

Kernstück des Mentoring-Programms ist die individuelle Beziehung zwischen Mentee und Mentor bzw. Mentorin. Beide vereinbaren individuell Termine für ihre Gespräche. Anzahl und Dauer der Treffen sind dem Tandem überlassen. Empfohlen wird pro Monat ein ca. 2-stündiges Gespräch, um eine kontinuierliche Entwicklung zu ermöglichen. Auch die Inhalte der Gespräche bestimmt das Tandem selbst.

Mögliche Inhalte:

- Erarbeiten der Karriereziele des Mentees und Aufstellen eines persönlichen Entwicklungsplans für den Mentee. Das kann die Arbeit am Stärkenprofil sein oder die Erarbeitung sinnvoller Schritte zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung der oder des Mentees: zum Beispiel Akquise von Aufträgen, Gestaltung von Interviews, Umgang mit Menschen, Bewerbungen auf bestimmte Positionen etc.
- Mentee und Mentor erwägen gemeinsam Vor- und Nachteile sowie Gründe und Konsequenzen anstehender Entscheidungen auf Seiten der Mentee oder auch des Mentors oder der Mentorin.
- Mentor und Mentee besprechen aktuelle Projekte, an denen der oder die Mentee arbeitet und diskutieren Themen, die sich daraus ergeben.
- Die oder der Mentee erhält Feedback auf berufliche Situationen und Verhalten.
- Mentee und Mentorin bzw. Mentor besprechen, wie sie mit beruflichen Schwierigkeiten umgehen sollte. Die Mentorin bzw. der Mentor kann auf eventuell für sie ungünstiges Verhalten hinweisen.

Möglich sind auch:

- Die oder der Mentee begleitet die Mentorin oder den Mentor zu Besprechungen oder anderen Veranstaltungen und erhält so Einblick in die Arbeit des Mentors und in eine höhere Führungsebene.
- Mentor führen Mentees in berufliche Verbände und informelle Netzwerke ein, nehmen sie zu informellen Arbeitsessen oder Veranstaltungen mit und machen sie mit für sie interessanten Personen bekannt.

Wie bringen sich Mentees ein?

- Sie gestalten den Mentoring-Prozess aktiv, indem sie sich um gemeinsame Termine mit der Mentorin oder dem Mentor bemühen, die Gespräche vorbereiten etc.
- Sie formulieren eigene Ziele und Themen für das Mentoring.
- Sie sind bereit, offen über Ideen, Befürchtungen und Schwächen zu sprechen, nachdem die Mentoring-Beziehung eine vertrauensvolle Basis gefunden hat.
- Sie bemühen sich um einen konstruktiven Dialog mit dem Mentor oder der Mentorin.

Wie bringen sich Mentorinnen und Mentoren ein?

Mentorinnen und Mentoren haben vielfältige Möglichkeiten, sich in die Mentoring-Beziehung einzubringen. Im Folgenden einige Beispiele, wie man als Mentor oder Mentorin einen Mentee unterstützen kann:

- Sie können als Sparringspartner zur Erarbeitung von Lösungen beitragen oder gemeinsam mit dem oder der Mentee Situationen gedanklich durchspielen.
- Sie stehen dem Mentee beratend zur Seite, ermutigen ihn oder sie, eigene Lösungen zu erarbeiten und in ihrem Handeln sicherer zu werden.
- Sie unterstützen die oder den Mentee bei der Entwicklung neuer beruflicher Ziele.
- Sie berichten, welche Strategien und Verhaltensweisen sie für ihre eigene Karriere als hilfreich empfunden haben und stellen diese Strategien zur Diskussion.
- Sie geben der oder dem Mentee kritisch-konstruktives Feedback und fordern dieses auch von ihr bzw. ihm ein.
- Sie bieten der oder dem Mentee die Möglichkeit, sie auf Veranstaltungen zu begleiten.

Zeitlicher Umfang einer Teilnahme als Mentee bzw. als Mentorin oder Mentor

Das Mentoring-Tandem ist in der organisatorischen Gestaltung der Mentoring-Beziehung frei. Erfahrungsgemäß treffen sich die Mentoring-Tandems einmal im Monat für ca. 2 -3 Stunden. Dazwischen kann es zu Telefonaten sowie der Begleitung zu Veranstaltungen kommen.

Wie läuft das Mentoring organisatorisch ab?

Das Projekt wendet sich an Mitglieder des DJV-NRW. Es richtet sich sowohl an Männer wie auch an Frauen. Maximal 10 Tandems können gebildet werden. Die Mentees zahlen einen Beitrag von 250 Euro.

Zielgruppe der Mentees:

Junge Journalistinnen und Journalisten:

- Altersgruppe etwa zwischen 25 und 40
- entweder in Anstellung oder selbständig
- Mindestens 5 Jahre, maximal 10 Jahre Berufserfahrung
- Klare Vorstellung über Berufsziele und Nutzung des Mentoring

Zielgruppe der Mentorinnen und Mentoren:

- Erfahrene Journalistinnen und Journalisten aus allen Mediensparten
- Angestellte oder Selbständige mit langjähriger Erfahrung
- Alter ab ca. 45 Jahre

Gewinnung von Mentees:

Die potenziellen Mentees werden durch eine Ausschreibung innerhalb des DJV-NRW angesprochen. Sie können sich bis zum 10. Juli 2009 beim DJV-NRW bewerben, indem sie den ausgefüllten Bewerbungsbogen einreichen. Geeignete Bewerberinnen und Bewerber werden zu einem persönlichen Interview eingeladen, um Informationen für das Matching und die Suche nach einem geeigneten Mentor zu sammeln. Der Termin für die Bewerbungsgespräche ist der 7. August. Die Uhrzeit für die Gespräche wird individuell abgesprochen.

Im Projekt aufgenommen wird, wer eine aktive Einstellung zum Mentoring zeigt, Klarheit über seine Ziele im Mentoring darstellen und wem eine Mentorin bzw. ein Mentor vermittelt werden kann.

Bewerberinnen und Bewerber erklären sich einverstanden, den Eigenbeitrag von Euro 250 zu zahlen, wenn sie durch Vermittlung eines Mentors oder einer Mentorin in das Programm aufgenommen werden.

Gewinnung von Mentorinnen und Mentoren:

Für Mentorinnen und Mentoren gibt es keine formalen Vorgaben. Sie werden gezielt nach der Auswahl der Mentees angesprochen. In Frage kommen gestandene Persönlichkeiten aus allen Berufsbereichen. Grundsätzlich geeignet ist, wer Erfahrungen, soziale Kompetenzen sowie ausreichend Zeit einbringen kann.

Potenzielle Mentorinnen und Mentoren werden gezielt angesprochen, wenn die Mentees ausgewählt sind. Schließlich soll das Berufsfeld passen. Zudem können weitere Faktoren eine Rolle spielen, etwa räumliche Nähe, Persönlichkeit oder spezifische Erfahrungen. Wenn Kolleginnen und Kollegen, die sich vorstellen können, als Mentor oder Mentorin dabei zu sein, in diesem Jahr nicht angesprochen werden, heißt das also nicht, dass der DJV-NRW sie nicht für geeignet hält, sondern nur, dass es in diesem Jahr nicht gepasst hat.

Die Arbeit der Mentorinnen und Mentoren erfolgt ehrenamtlich. Eine Vergütung oder Aufwandsentschädigung ist nicht vorgesehen.

Sowohl Mentees als auch Mentorinnen und Mentoren stimmen ihrer Teilnahme am Programm zu, wenn sie ihren Tandempartner bzw. ihre Tandempartnerin persönlich kennen gelernt haben und mit der Wahl einverstanden sind.

Matching

Im Matching werden anhand der Bewerbungsbögen und der Ergebnisse der Interviews geeignete Mentorinnen und Mentoren für die Mentees ausgewählt und in Tandems zusammengestellt. Die Mentoring AG des DJV-NRW lässt sich dabei von einer erfahrenen Mentoring-Beraterin unterstützen. An diesem Prozess sind die Betroffenen aus zeitlichen und organisatorischen Gründen nicht selbst beteiligt. Sie erfahren nach dem Matching, wer ihre Partnerin bzw. ihr Partner im Mentoring ist. Sie können sich mit der betreffenden Personen treffen und der Zusammenarbeit zustimmen.

Mentoring-Prozess

Im Mentoring treffen sich die Tandems zu regelmäßigen Vier-Augen-Gesprächen, die mindestens einmal im Monat für etwa zwei Stunden stattfinden sollten. Diese Gespräche organisieren die einzelnen Tandems auf eigene Initiative. Sie legen selbständig die Themen und Lernziele für ihre Gespräche fest. Diese ergeben sich aus der beruflichen und persönlichen Situation der Mentees sowie der Erfahrung und Beratungskompetenz der Mentorinnen und Mentoren. Ein Lernziel des Mentoring ist, die Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit der Mentees zu stärken, was nicht nur durch die Inhalte der Gespräche, sondern auch durch die offene Organisationsform gefördert wird. Die Programmorganisation nimmt auf die Inhalte und Organisation der Treffen keinen Einfluss.

Begleitende Veranstaltungen

Mentoren und Mentees werden durch folgende Veranstaltungen darin unterstützt, das Mentoring erfolgreich zu nutzen:

Auftaktveranstaltung/Einführungs-Workshop für Mentees und Mentoren

Mentoring ist ein unstrukturierter offener Beratungsprozess. Es gibt wenige Vorgaben, wie er verlaufen sollte und welche Themen besprochen werden. Diese ergeben sich aus den aktuellen persönlichen Themen und spezifischen Fragestellungen der Mentees. Der Erfolg der Beratung hängt stark davon ab, ob die Mentees aktiv und zielstrebig die Beratung und Unterstützung des Mentors bzw. der Mentorin in Anspruch nehmen und nicht darauf warten, dass ihnen gesagt wird, "wie man es macht".

In einem halbtägigen Einführungsworkshop werden Mentorinnen und Mentoren sowie Mentees auf ihre jeweiligen Rollen und Aufgaben im Mentoring vorbereitet. Die Möglichkeiten und Chancen des Mentoring werden mit ihnen besprochen, hilfreiche Vereinbarungen zwischen Mentee und Mentor bzw. Mentorin dargestellt sowie mögliche Schwierigkeiten im Prozess angesprochen. Ziel ist, dass die Tandems im Anschluss wissen, wie sie das Mentoring selbständig organisieren.

Zwischenveranstaltung

Die halbtägige, moderierte Zwischenveranstaltung für Mentees sowie die Mentorinnen und Mentoren dient folgenden Zwecken:

- Erfahrungsaustausch über den bisherigen Verlauf des Mentoring
- Anregungen und Ideen, wie das Mentoring in der verbleibenden Zeit noch genutzt werden kann
- Netzworfbildung unter den Teilnehmern des Programms
- Anregungen von den Teilnehmern über mögliche Verbesserungen am Programm

Netzwerkbildung

Erfahrungsgemäß profitieren Mentees, aber auch Mentoren, stark vom Netzwerk, das sie untereinander bilden. Sie haben die Möglichkeit, sich mit anderen Teilnehmern des Projekts auszutauschen und Einblicke in andere Bereiche zu gewinnen.

Das Organisationsteam unterstützt die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei der Netzwerkbildung. Prinzipiell sollen die Teilnehmer bereit sein, die interne Vernetzung im Verlauf des Projekts selbst in die Hand zu nehmen.

Auswertung

Das Programm wird mittels Fragebögen ausgewertet, um die Teilnehmer nach ihrem persönlichen Gewinn und nach Verbesserungsvorschlägen für die Organisation zu befragen. In einem abschließenden Bericht werden die Ergebnisse zusammengefasst.

Bei Fragen können Sie jederzeit gerne Kontakt mit uns aufnehmen.

DJV-NRW

Humboldtstraße 9
40237 Düsseldorf
T +49 (0)211/2 33 99-0
F +49 (0)211/2 33 99-11
zentrale@djv-nrw.de
www.djv-nrw.de