

DPRG | Mentoring

Stand: 13.03.2017

Das bundesweite Mentoring- Programm für Kommunikationsmanager/innen

Inhaltsverzeichnis

Seite 2	Inhaltsverzeichnis
Seite 3	Was ist Mentoring?
Seite 4	Warum macht die DPRG ein Mentoring-Programm?
Seite 5	Wie ist das Mentoring-Programm strukturiert?
Seite 9	Wie kann ich Mentee werden?
Seite 10	Wie kann ich Mentor werden?
Seite 11	Wie werden die Tandems (Mentor und Mentee) zusammengestellt?
Seite 12	Was kostet die Teilnahme am Programm?
Seite 13	Welche Rolle und Aufgaben hat der Mentee?
Seite 14	Welche Rolle hat der Mentor? Welche Voraussetzungen muss er erfüllen?
Seite 15	Dos und Don'ts für Mentor und Mentee
Seite 16	Mitglieder des Beirats
Seite 17	Kontakt
Seite 18	Anmerkungen

Was ist Mentoring?

Mentoring ist eine spezielle Form des Networkings. Es ist eine Förderbeziehung zwischen zwei Personen, die sich auf unterschiedlichen Erfahrungs- und Hierarchieebenen befinden.

Es gibt verschiedene Formen des Mentorings:
unternehmensinternes, unternehmensübergreifendes und unternehmensexternes, branchenspezifisches Mentoring.

Mentoring unterscheidet sich von Coaching dadurch, dass der Austausch auf dem persönlichen Wissen und den Erfahrungen des Mentors basiert und auf einer persönlichen Ebene stattfindet. Mentoring erfolgt auf ehrenamtlicher Basis und ist weiter gefasst als Coaching.

Warum macht die DPRG ein Mentoring-Programm?

Die DPRG möchte Young Professionals, die am Anfang Ihrer Berufslaufbahn stehen, die Möglichkeit geben, vom Wissen und der Erfahrung erfolgreicher Kommunikationsmanager/innen zu profitieren.

Durch die Mentoring-Beziehung unterstützt der Mentor den Mentee in seiner persönlichen und beruflichen Entwicklung. Dazu zählen beispielsweise die Begleitung bei beruflichen Entscheidungsprozessen, die Einführung in informelle Spielregeln und Strukturen der Branche, Unterstützung in der weiteren persönlichen Entwicklung und im Aufbau eines Netzwerks. Durch den offenen Kontakt mit einer höheren Hierarchieebene kann der Mentee eine eventuelle Scheu vor höher gestellten Personen ablegen und damit seine Karrierevoraussetzungen verbessern.

Mentoren lernen durch die Mentoring-Beziehung eine andere Sichtweise und ggf. die gegenwärtigen Ausbildungsstandards kennen. Auch sie können ihr Netzwerk hierdurch ausbauen und erhalten Impulse für ihre persönliche und berufliche Entwicklung.

Wie ist das Mentoring-Programm strukturiert?

> **Bewerbung**

Mentee und Mentoren können Ihre Bewerbungen laufend einreichen. Dazu ist eine Registrierung auf der Plattform unseres Partners www.diekarrieremacher.de notwendig.

> **Festlegen und Kennenlernen der Mentoring-Gespanne (Tandems)**

Jedem Mentee werden auf der Basis des Matchings der Karrieremacher Vorschläge für passende Mentoren unterbreitet. Mentee und Mentor treffen sich zu einem ersten Gespräch, in dessen Anschluss beide Seiten die Möglichkeit haben, der Zusammenarbeit zuzustimmen oder sie abzulehnen. Im Falle einer Ablehnung durch Mentee oder Mentor kann der Mentee sich einen neuen Mentor aussuchen.

Wie ist das Mentoring-Programm strukturiert?

> Start und Laufzeit

Wenn sich Mentee und Mentor zur Zusammenarbeit entscheiden, starten sie den Mentoring-Prozess auf der Karrieremacher-Plattform mit der Mentoring-Vereinbarung. Darin legen sie die Ziele und Meilensteine fest, die sie bis zum Ende des Mentorings, zumindest jedoch bis zur Halbzeit erreicht haben wollen.

Die Dauer des Mentoring-Prozesses ist auf ein Jahr angelegt. Dieser Zeitraum kann sich, je nach Absprache innerhalb eines Mentoring-Tandems, etwas verkürzen oder auch verlängern. Die Spanne sollte sich zwischen neun und 15 Monaten bewegen.

Wie ist das Mentoring-Programm strukturiert?

> Mentoring-Prozess

Die Tadems treffen sich regelmäßig für ca. 2 Stunden pro Monat. Sie legen selbst fest, ob sie telefonischen oder E-Mail-Kontakt haben oder weitere Aktivitäten durchführen wollen.

Während des einjährigen Mentoring-Prozesses bietet die DPRG i.d.R. zwei für alle Programmteilnehmer offene Webinar-Termine an, in denen das Thema Mentoring und die jeweiligen Rollen von Mentees und Mentoren diskutiert werden. Bei Bedarf erhalten Mentee und/oder Mentoren die Möglichkeit zum persönlichen Gespräch mit der Projektleitung bzw. einem Mentoring-Coach.

Die jeweiligen Landesgruppen bieten mit ihren Fach- und Networking-Veranstaltungen zahlreiche Gelegenheiten zum persönlichen Austausch mit anderen Programmteilnehmern.

Wie ist das Mentoring-Programm strukturiert?

> Abschluss & Evaluierung

Zum Ende des Mentoring-Prozesses erhalten die Programmteilnehmer ein Teilnahmezertifikat überreicht.

Die Zwischen- und Abschlussevaluation bietet die Möglichkeit für Feedback.

Seitens der DPRG endet die Betreuung nach Abschluss des Programms. Dem Tandem steht es offen, ob die Beziehung auf informeller Ebene nach Programmende fortgeführt wird.

Wie kann ich Mentee werden?

Mentees haben ihre PR-Ausbildung beendet und haben maximal fünf Jahre Berufserfahrung.

Interessenten füllen einen ausführlichen Fragebogen der Karrieremacher aus, der als Basis für die Zuordnung eines Mentors dient.

DPRG-Mitglieder werden bei der Vergabe von Mentoren bevorzugt.

Die Registrierung finden Sie unter: www.diekarrieremacher.de

Wie kann ich Mentor werden?

Mentoren sind mindestens 35 Jahre alt, haben mindestens acht Jahre Berufserfahrung und nehmen eine Position mit hoher fachlicher und organisatorischer Verantwortung ein.

Interessenten füllen einen ausführlichen Fragebogen der Karrieremacher aus, der als Basis für die Zuordnung eines Mentee dient.

Die Mitgliedschaft in der DPRG ist für Mentoren keine zwingende Voraussetzung.

Die Registrierung finden Sie unter: www.diekarrieremacher.de

Wie werden die Tandems (Mentor und Mentee) zusammengestellt?

Mentees und Mentoren werden durch einen ausgefeilten Algorithmus zu Tandems zusammengestellt:

Die Karrieremacher unterbreiten auf der Basis der Antworten bei der Registrierung einen Tandemvorschlag.

Wünsche beider Seiten werden dabei bestmöglich berücksichtigt.

Im Anschluss entscheiden Mentee und Mentor im Rahmen eines Kennenlerngesprächs über die Zusammenarbeit.

Was kostet die Teilnahme am Programm?

Die Kosten für die **Teilnahme als Mentee** betragen für DPRG-Mitglieder einmalig 185,00 Euro (inkl. MwSt.).

Für Nicht-Mitglieder kostet die Teilnahme 280,00 Euro (inkl. MwSt.). Der Kostenbeitrag ist steuerlich voll abzugsfähig. Mit dem Beitrag werden organisatorische Kosten gedeckt.

Die Teilnahme ist **für Mentoren kostenfrei**, sie arbeiten ehrenamtlich.

Welche Rolle und Aufgaben hat ein Mentee?

Ein Mentee muss starkes Interesse daran haben, die eigene Karriere voran zu bringen. Zuverlässigkeit, eine strukturierte Arbeitsweise und Eigeninitiative sind wesentliche Erfolgsfaktoren.

Der Mentee muss seine Ziele und Erwartungen genau kennen und präzise formulieren.

Offenheit und die Bereitschaft, die Perspektive zu wechseln und Feedback anzunehmen gehören ebenfalls zum Profil des Mentee wie die Holschuld, die für die Weiterentwicklung notwendigen Anregungen beim Mentor einzufordern.

Welche Rolle hat ein Mentor und welche Voraussetzungen muss er erfüllen?

Ein Mentor muss bereit sein, dem Mentee seine Erfahrungen und persönlichen Kontakte zur Verfügung zu stellen. Offenheit hinsichtlich persönlicher Erfolge und Misserfolge, Strategien und bewältigter Hürden sind Voraussetzung für den erfolgreichen Mentoringprozess. Er muss in der Lage sein, dem Mentee zuzuhören und sich kritisch mit seinen Fragen und Zielen auseinander zu setzen. Seine Aufgabe ist es, dem Mentee Anregungen zu geben, neue Wege und Möglichkeiten aufzuzeigen und ihn anzuregen, an sich zu arbeiten und ihn zu motivieren, den angestrebten Karriereweg zu verfolgen.

Der Mentor muss ein guter Kommunikator und Zuhörer sein. Neugierde, die Bereitschaft, sich auf neue Erfahrungen einzulassen, und der Wille, den Mentee in seiner Weiterentwicklung zu unterstützen, sind neben Offenheit und Vertrauenswürdigkeit wesentliche Kriterien.

Dos und Don'ts für Mentor und Mentee

Mentoring ist eine partnerschaftliche Beziehung zwischen Mentor und Mentee. Gegenseitiger Respekt, Vertrauen und Offenheit müssen immer gegeben sein. Das heißt, Mentor und Mentee müssen bereit sein, über persönliche und berufliche Erfahrungen offen zu sprechen und auch Misserfolge nicht auszusparen. Beide müssen in der Lage sein, aufeinander zuzugehen, ihre Ziele und Vorstellungen zu formulieren und zu verfolgen.

Mentor und Mentee müssen sich aufeinander einlassen, ohne die Linie zwischen Persönlichem und Privatem aus den Augen zu verlieren. Sie müssen darauf achten, mit der Zeit des Partners ökonomisch umzugehen, die Zusammenarbeit gut zu strukturieren und die regelmäßigen Gespräche effizient zu führen.

Der Mentee darf das Vertrauen und die Offenheit des Mentors nie missbrauchen. Besprochenes unterliegt immer der Vertraulichkeit und Kontakte dürfen nie missbräuchlich oder unüberlegt verwendet werden. Umgekehrt gilt für den Mentor, das Vertrauen und die Offenheit des Mentees immer zu achten, auf seine Bedürfnisse einzugehen und seine Entwicklung mit Geduld zu begleiten.

Thomas Lüdeke
Verantwortliches
Bundesvorstandsmitglied



Thomas Lüdeke ist für die Zusammenstellung des Mentorenteams und die Weiterentwicklung des Programms im Rahmen der DPRG-Nachwuchsförderung verantwortlich.

Kontakt Daten:
thomas.luedeke@prcc-personal.de
0211 176070-61

Astrid Drabant-Schwalbach
Koordinatorin Tandems



Astrid Drabant-Schwalbach unterstützt bei der Zusammenstellung der Tandems und ist erste Ansprechpartnerin für Mentor und Mentee während des gesamten Mentoring-Prozesses.

Thomas Zimmerling
Ansprechpartner seitens
DKM – Die Karrieremacher



Thomas Zimmerling ist Geschäftsführer der Karrieremacher und verfügt selbst über langjährige Erfahrung in der Kommunikation. Zudem ist er in der DPRG engagiert.

Kontakt Daten:
Thomas.Zimmerling@diekarrieremacher.de
0611-71678290

Kontakt DPRG-Bundesgeschäftsstelle

DPRG e.V Bundesgeschäftsstelle
Novalisstr. 10
10115 Berlin

Telefon: +49 (0)30 8040 9733

Telefax: +49 (0)30 8040 9734

E-Mail: mentoring@dprg.de

Web: www.dprg.de/mentoring

Anmerkungen

Stand der Präsentation: 13.03.2017

Zu Gunsten der einfacheren Lesbarkeit wird sowohl für die männliche wie die weibliche Form die männliche Form verwendet.

Quellen und weiterführende Literatur:

Nele Haasen: Mentoring. Persönliche Karriereförderung als Erfolgskonzept.
Heye Verlag 2011

Ulrike Wikner: Networking. Die neue Form der Karriereplanung. Lexika Verlag 2000.

Christine Heinze: Frauen auf Erfolgskurs mit Mentoring. Herder Spektrum 2002.