
Mentoring

Agenda

1. Grundlagen des Mentorings

2. Diversity in Mentoringbeziehungen

3. Mentoring Minorities

4. Mentoring und Diversity am Beispiel Frauenförderung

Was ist Mentoring?

© Original Artist

Reproduction rights obtainable from
www.CartoonStock.com



search ID: mlyn343

Mentoring ist die bewusste Paarung einer erfahrenen oder kompetenten Person (Mentor) mit einer weniger erfahrenen und kompetenten Person (Mentee)

1. Grundlagen des Mentorings

- 1.1 Wurzeln des Mentorings
- 1.2 Ablauf des Mentorings
- 1.3 Funktionen des Mentorings
- 1.4 Die Mentoringbeziehung
- 1.5 Nutzen bzw. Ziel des Mentorings
- 1.6 Formen des Mentorings

1.1 Wurzeln des Mentorings

- geht auf griechische Antike zurück
 - Mentor war Figur der griechischen Mythologie
 - Homers Sage „Odyssee“
 - Mentor war Erzieher und Berater des Telemachos, Sohn des Odyssee

1.2 Ablauf des Mentorings

4managers>>>

Damit aus Strategien Handeln wird

Ablauf eines Mentorings



© www.mentoringschule.de

4MFG

1.3 Funktionen des Mentorings

- Funktionen können in zwei Bereiche geteilt werde:
 - Karrierefunktionen
 - psychosoziale Funktionen

1.4 Die Mentoringbeziehung

- grundsätzliche Unterscheidung in formelle und informelle Beziehungen
- Tandembildung ist sehr wichtig!
 - entscheidet über Erfolg der Beziehung

1.4 Die Mentoringbeziehung

- Vertraulichkeit und Verschwiegenheit sind Grundpfeiler
- Verlangt Einsatz und Mitwirkung beider Seiten
- Rolle des Mentors
- Rolle des Mentees
- Dauer der Beziehung variiert
- regelmäßige Treffen in angemessenem Zeitrahmen

1.4 Die Mentoringbeziehung

- Was Mentoring nicht ist:
 - enge Beziehung, aber keine Freundschaft
 - Mentor ist kein Psychiater der persönliche Probleme löst
 - Es sind nicht zwei Personen, die sich lediglich treffen und Zeit miteinander verbringen
 - verfolgen Zweck und Ziel

1.5 Nutzen bzw. Ziel des Mentorings

- Nutzen für Mentor und Mentee:
 - persönliche und/oder berufliche Entwicklung
 - Potential erkennen
 - zukünftige Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen
 - Motivation steigern

1.6 Formen des Mentorings

- informelle Mentoring
- Institutionales Mentoring Programm (formell)
- Internes Mentoring
- Externes/organisationsübergreifendes Mentoring
- Individuelles Mentoring

1.6 Formen des Mentorings

- Team- Mentoring
- Cross-Gender
- Equal-Gender Mentoring
- e-Mentoring
- Peer- Mentoring

2. Diversity in Mentoringbeziehungen

- 2.1 Was ist Diversity?
- 2.1.1 Welche Vor- und Nachteile hat es für ein Unternehmen
- 2.2 Wo liegt der Zusammenhang zwischen Mentoring und Diversity

2.1 Was ist Diversity?



2.1 Was ist Diversity?

- allgemeines Gleichbehandlungsgesetz §1:
 - „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

2.1.1 Welche Vor- und Nachteile hat es für ein Unternehmen

- Vorteile:
 - vereintes, breiteres Wissen zur Problemlösung
 - verbesserte Entscheidungsfindung
 - Zufriedenheit der Mitarbeiter
 - Imagevorteile
 - Wettbewerbsvorteil

2.1.1 Welche Vor- und Nachteile hat es für ein Unternehmen

- Nachteile:
 - Reduzierung der Effektivität der Kommunikation
 - Erhöhung der Konflikte
 - hohe Fluktuation

2.2 Wo liegt der Zusammenhang zwischen Mentoring und Diversity

- zum größten Teil bestehen Mentoringpaare aus männlichem Mentor und Mentee
 - Belegschaft wird vielfältiger
- Konfrontation mit Diversity in Mentoringbeziehungen
 - gemeinsame Problemlösung

3. Mentoring Minorities

- 3.1 Warum Minderheiten im Berufsleben auf Hindernisse treffen
- 3.1.1 Wie können diese Hindernisse beseitigt werden
- 3.2 Besonderheit von vielfältigen Mentoringbeziehungen
- 3.3 Probleme die in Mentoringbeziehungen durch Diversity auftreten können

3.1 Auf welche Hindernisse treffen Minderheiten im Berufsleben

- Stereotypen:
 - Ein Stereotyp ist ein standardisiertes, vereinfachtes, mentales Bild, das mit einer bestimmten Gruppe von Personen in Verbindung gebracht wird
- Falsche Einschätzung von Kompetenzen
- festgefahrene Stereotypen führen oft zu Vorurteilen und Diskriminierung

3.1.1 Wie können diese Hindernisse beseitigt werden

- individuelle Betrachtung einer Person
- eigene Stereotypen und Vorurteile bewusst machen
 - auch die damit verbundenen Hindernisse
- Bildung und Toleranz aufbauen

3.1.2 Besonderheit von vielfältigen Mentoringbeziehungen

- Die richtige Auswahl der Mentoringpaare
 - group memberships

- Besondere Rolle des Mentors
 - gezielte Förderung
 - individuelle Betrachtung
 - nicht vorurteilseingenommen

3.1.2 Besonderheit von vielfältigen Mentoringbeziehungen



» Damit es gerecht zugeht, erhalten Sie alle die gleiche Prüfungsaufgabe: Klettern Sie auf diesen Baum! «

© 2004 pernolog GmbH

3.3 Probleme die in Mentoringbeziehungen durch Diversity auftreten können

- fehlende Offenheit
 - kann soziale Distanz, Rollenkonflikte und Stress verursachen
 - Mentor könnte sich betrogen fühlen
- cross-race Beziehungen werden stärker beobachtet
- Kulturunterschiede

4. Mentoring und Diversity am Beispiel Frauenförderung

- 4.1 Karrierehindernisse für Frauen
- 4.2 Mentoring: der Schlüssel zur Frauenförderung?
 - 4.2.1 Vorteile für ein Unternehmen

4.1 Karrierehindernisse für Frauen

- Frauen stehen Männern bildungsmäßig nicht mehr nach
 - Wie kommt es dann zu einer Unterrepräsentierung weiblicher Führungskräfte?
- Welche Faktoren spielen dort eine Rolle?
 - Vereinbarkeit von Beruf und Familie

4.1 Karrierehindernisse für Frauen

- Studie des Catalyst: fünf meist genannten Hindernisse für Frauen im Berufsleben
 - Vorurteile, Stereotypen und vorgeformte Meinung über Rolle und Können von Frauen
 - Fehlende weibliche Vorbilder
 - fehlende Managementenerfahrung
 - größere Hingabe zur Familie und persönlichen Angelegenheiten
 - fehlendes Mentoring

4.1 Karrierehindernisse für Frauen

- drei Kategorien von Barrieren nach Festing:
 - persönliche Karrierehindernisse
 - Stereotypen und Vorurteile
 - strukturelle Karrierehindernisse
 - innerhalb des Unternehmens
 - männlich dominierte Unternehmung
 - kulturelle Hindernisse
 - gesellschaftliche Rollendenken

4.1 Karrierehindernisse für Frauen

- Studie von Henn:

- Untersuchung der Persönlichkeitsstruktur von weiblichen Führungskräften und ihren vergleichbar qualifizierten Mitarbeiterinnen

- Ergebnis:

- größten Unterschiede in:
 - Flexibilität, Selbstbewusstsein, Gestaltungsmotivation, Teamorientierung und Führungsmotivation
- außerdem:
 - Durchsetzungsfähigkeit, Belastbarkeit, Kontaktfähigkeit, Leistungsmotivation und Sensitivität

4.2 Mentoring: Der Schlüssel zur Frauenförderung?

„ Es geht beim Mentoring um die berufliche Förderung und Qualifikation von Frauen.“

4.2 Mentoring: Der Schlüssel zur Frauenförderung?

Mentoren können helfen...

...die Herausforderung Familie und Karriere unter einen Hut zu bringen zu überwinden

...Vorurteile abzubauen

...Zuversicht und Selbstvertrauen zum Aufstieg zu erlangen

...sichtbar für Top-Manager zu werden

...wichtige Kontakte zu knüpfen

...Zugang zu old boys Netzwerken zu erlangen

4.2 Mentoring: Der Schlüssel zur Frauenförderung?

JA?!

Ist Mentoring der Schlüssel zur Frauenförderung?

Nein?!

4.2.1 Vorteile für ein Unternehmen

- Qualifikationen von Frauen bleiben zum Teil ungenutzt
- Förderung der Arbeitsmotivation von Frauen
- Förderung der Kommunikation unter den Geschlechtern
- höhere Gewinne durch hohen Frauenanteil in Führungsgremien?

Fazit

Danke für eure Aufmerksamkeit!
:)