

Konzept für Mentoring

Einstiegsmentoring im Rahmen des Onboardings von Referentinnen und Referenten im CVJM Deutschland

1. Zielgruppe und Zielsetzung

Zielgruppe des Einstiegsmentorings sind alle neuen Referentinnen und Referenten des CVJM Deutschland. Im Sinne dieser Konzeption sind die Mentorinnen und Mentoren ebenfalls Zielgruppe.

Das Einstiegsmentoring ist als Bestandteil des Onboarding zu verstehen. Ein ganzheitliches Onboarding hat die organisatorische und fachliche Einarbeitung, die schnelle (persönliche, berufliche, organisationelle) Orientierung sowie die soziale Integration in die Organisation CVJM Deutschland und die CVJM-Bewegung insgesamt, soweit es für die Ausübung des Dienstes sinnvoll und notwendig ist, zum Ziel.

Die Zielsetzung für ein Einstiegsmentoring beschränkt sich zwar auf die persönliche und berufliche Orientierung und auch die soziale Integration, haben aber indirekt auch positive Auswirkungen auf die organisatorische und fachliche Einarbeitung. Diese werden jedoch nicht als Ziele benannt, um eine klare Abgrenzung zu gewährleisten.

Ziele des Einstiegsmentorings:

- Das Mentoring gewährleistet eine Begleitung durch eine/n erfahren Kollegen außerhalb der dienstrechtlichen Zuordnung, mindestens im ersten Jahr der Anstellung.
 - Neuen Mitarbeitenden wird zusätzlich zur organisatorischen und fachlichen Einarbeitung durch Dienstvorgesetzte eine organisationserfahrene Person zur Verfügung gestellt.
 - Neue Mitarbeitende erlangen schnell Sicherheit und Orientierung und können dadurch schneller produktiv sein (Selbstwirksamkeit und Sinnerlebnis).
 - Das Einstiegsmentoring verhilft zu Wohlbefinden und einer schnellen (An)Bindung
 - Das Mentoring stärkt die Selbstreflexivität von neuen Mitarbeitenden
-
- Das Einstiegsmentoring stärkt Beratungs- und Begleitungskompetenzen der eingesetzten Mentorinnen und Mentoren.
 - Das Einstiegsmentoring hat positive Auswirkungen auf die Selbstwirksamkeit der Mentorinnen und Mentoren.
 - Das Einstiegsmentoring erhöht das Commitment mit und die Bindung der Mentorinnen und Mentoren an die Organisation.

2. Abgrenzung zu anderen Beratungsformen

Unter Mentoring versteht man ein niedrigschwellige Begleitungs- und Beratungsformat, das auf der Weitergabe des Erfahrungswissens von Mentorinnen und Mentoren an ihre Mentees beruht.

Grundkenntnisse/Grundfähigkeiten im Bereich der Beratung und zu Beratungsmethoden und -tools sind hilfreich, eine vertiefte Beratungskompetenz ist nicht nötig.

Ausgewählte Mentorinnen und Mentoren werden auf ihre Aufgabe entsprechend vorbereitet.

Es ist jedoch wichtig, die Begrenzung dieses Beratungsformates zu erkennen und entsprechend zu Seelsorge, Coaching und Supervision abzugrenzen, für die es spezielle Beratungskompetenzen bedarf. Und selbst wenn die Mentorinnen und Mentoren über solche Beratungskompetenzen verfügen, kann das in den meisten Fällen nicht im Rahmen des Einstiegsmentorings geleistet werden. Hier sind ggf. parallel und ergänzende Beratungsformate empfehlenswert.

Gleichzeitig ist eine trennscharfe Abgrenzung in Einzelsituationen nicht immer möglich und nicht immer sinnvoll (z.B. ein kurzes Coaching zum Thema Rollenfindung innerhalb eines Mentoringtreffens, wenn der Mentor/die Mentorin über die entsprechende Beratungskompetenz verfügt).

3. Rahmenvorgaben zur Ausgestaltung

3.1. Verbindlichkeitsgrad

Das Einstiegsmentoring ist ein formales und verbindliches Mentoringprogramm, unterliegt aber dennoch den Prinzipien der Freiwilligkeit. Es unterliegt keiner dienstrechtlichen Anordnung. Das Mentoring ist im formal beschriebenen und individuell vereinbarten Rahmen Dienstzeit/Arbeitszeit.

Im Rahmen der getroffenen Vereinbarungen ist das Mentoring für das Tandem verbindlich.

3.2. Dauer

Für den Start des Mentorings ist spätestens der dritte Monat nach Dienstbeginn zu empfehlen, frühestens der zweite Monat.

Das formale Einstiegsmentoring dauert mindestens ein Jahr nach Start des Mentorings. Nach diesem Jahr kann eine Verlängerung der Mentoringbeziehung im Mentoringtandem oder in andern Konstellationen als informelles Mentoring fortgeführt werden.

Über das formale Einstiegsmentoring hinaus können Mentorinnen und Mentoren bei der Suche nach externen Mentorinnen und Mentoren für ein informelles Folgementoring behilflich sein.

3.3. Länge der Mentoringtreffen

Für die Länge der Mentoringtreffen ist i.d.R. eine Dauer von jeweils 60 min. vorgesehen.

3.4. Häufigkeit

Neben einem Auftakttreffen zum Kennenlernen und zur Vereinbarung der individuellen Ausgestaltung des Mentoringprozesses und einem abschließenden Reflexionstreffen nach ca. einem Jahr sollte die Frequenz der präsentischen Mentoringtreffen einen 8-wöchigen

Rhythmus nicht überschreiten. Es obliegt dem Mentoringtandem neben den regelmäßig vereinbarten präsentischen Treffen auch weitere Zeiten und Kommunikationswege für synchrone und asynchrone Kommunikation zu vereinbaren.

3.5. Themen

Themen im Einstiegsmentoring sind im Allgemeinen

- die strukturelle Orientierung im CVJM/CVJM Deutschland,
- die räumliche und organisatorische Orientierung
- Reflexion der eigenen Beobachtungen aus Begegnungen und Arbeitsbezügen in der CVJM Bewegung.
- Ggf. Unterstützung bei der Rollenfindung im Tätigkeitsfeld auf Dachverbandsebene im CVJM.

Weitere Themen, die zur o.g. Zielsetzung passen werden vom Mentoringtandem vereinbart und können/sollten während der Mentoringbeziehung stetig überprüft und angepasst werden.

Hier ist auf die oben beschriebene Abgrenzung zu achten.

3.6. Dokumentation

Eine Dokumentation der Mentoringtreffen liegt im Verantwortungsbereich der Mentoringtandems. Es gibt keinerlei Berichtspflicht!

3.7. Verantwortlichkeiten im Mentoring-Tandem

Mentorin/Mentor und Mentee sind gemeinsam für den Mentoringprozess verantwortlich. Dabei hat der Mentor die Verantwortung für die Ausgestaltung des Prozesses (Prozessverantwortung) und eine inhaltliche mit Bezug auf die weitergegebenen Informationen. Die inhaltliche Verantwortung (Themen, Transfer, Umsetzung) liegt bei den Mentees.

3.8. Vereinbarung

Zu Beginn des Einstiegsmentoring ist eine Vereinbarung über die Ausgestaltung des Mentoringprozesses und erste inhaltliche Themen zwischen Mentor/Mentorin und Mentee zu schließen.

Die Vereinbarung ist (ausschließlich) der koordinierenden Person vorzulegen.

Eine Mustervereinbarung wird von der koordinierenden Person zur Verfügung gestellt.

3.9. Reflexion

Für Zwischenreflexionen, bzw. eine verbindliche Abschlussreflexion werden von der koordinierenden Person Vorlagen zur Verfügung gestellt.

Auch hier gibt es keine Berichtspflicht.

Für eine bedarfsgerechte Weiterentwicklung des Einstiegsmentoring ist es wünschenswert, dass Erkenntnisse aus dem Reflexionsgespräch, die die Zielsetzung und Ausgestaltung des Mentorings betreffen, an die koordinierende Person weitergegeben werden.

4. Matching

4.1. Wer matcht?

Das Matching wird durch die Dienstvorgesetzte Person in Absprache mit der Koordinationsperson für das Mentoring vorgenommen.

4.2. Nach welchen Regeln?

4.2.1. Erfahrungsvorsprung des Mentors/der Mentoring muss gegeben sein, insbesondere in den Feldern, wo eine Orientierung und Integration besonders erforderlich ist

4.2.2. Keine Tandems aus einer direkten Hierarchie-Linie (Dienstrechtliche Abhängigkeit)

4.2.3. Möglichst keine fachliche Überschneidung

4.3. Bei Fragen, Unsicherheiten, Unstimmigkeiten?

Bei Fragen zu Ausgestaltung, Unsicherheiten und Unstimmigkeiten, gefühlter oder tatsächlicher Miss-Passung, oder sonstigen Problemen ist zunächst der Rat der koordinierenden Person einzuholen, wenn innerhalb des Tandems selbst keine Lösung gefunden wird.

Diese kann u.U. auch eine Neupassung vorschlagen.

5. Mentoren/Mentorinnen

5.1. Als Mentorinnen und Mentoren kommen in erster Line Referentinnen und Referenten der Geschäftsstelle des CVJM Deutschland in Frage.

Je nach Bedarf, bzw. personellen Ressourcen können auch andere Personen mit dem Mentoring beauftragt werden, wenn sie zur Zielerreichung beitragen können.

5.2. Kompetenzen

Mentorin und Mentor profitieren in erster Line von ihrem Erfahrungswissen (Organisations- und Erfahrungswissen eines Referenten/einer Referentin der Geschäftsstelle).

Beraterische Kompetenzen sind von Vorteil, aber über Grundkenntnisse und einem Basismethodenpool hinaus nicht notwendig.

Unterstützung und hilfreiche Vorlagen/Literatur gibt es bei der koordinierenden Person.

Von große, Vorteil ist es, selber Erfahrungen als Mentee gemacht zu haben, insbesondere im hier beschriebenen Einstiegsmentoring.

Wichtig dagegen ist eine positive, zugewandte und unterstützende Haltung. Dabei geht es in erster Linie um das Angebot einer Hilfe zur Selbsthilfe, das zur Verfügung stellen von Informationen (siehe oben) und Netzwerkkontakten.

6. Koordination

Das Einstiegsmentoring wird von einer Person koordiniert:

- Entwicklung, Evaluierung und Weiterentwicklung des Mentoringprogramms
- Unterstützung der Dienstvorgesetzten Person beim Matching
- Unterstützung der Mentoringtandems durch
 - Hilfestellung und Methodenpool für Mentoren/Mentorinnen
 - Vorlagen für Vereinbarung und Reflexion
 - Unterstützung bei Ausgestaltung des Mentoringprozesses.

Kassel, 20.03.2023, Carsten Korinth