

Rolle & Aufgaben des Mentors



Was sind die Fakten?

Die Experten von Factful verfolgen einen datengestützten Ansatz. Von der Problemdefinition bis zur Folgenabschätzung schaffen Daten Klarheit und fördern intelligente Entscheidungen. Bei der Überlegung, warum Unternehmen ein Mentoring-Programm einführen sollten, haben wir mit den Zahlen begonnen.

5 Statistiken über Mentoring

- **71% der Fortune-500-Unternehmen** nutzen formelle Mentoring-Programme (Chronus, 2015)
- **94% der Beschäftigten** geben an, dass sie länger für ihren Arbeitgeber arbeiten würden, wenn es Entwicklungsmöglichkeiten gäbe (LinkedIn, 2021)
- **9 von 10 Beschäftigten** mit einem Mentor geben an, dass sie in ihrem Job glücklich sind (SurveyMonkey, 2019)
- **87 % der Mentoren und Mentees** fühlen sich durch ihre Mentoring-Beziehungen gestärkt (Women Ahead & Deloitte, 2017)
- **76 % der Menschen halten Mentoren für wichtig**, aber nur 37 % der Menschen haben derzeit einen (Olivet Nazarene University, 2019)



Was ist Mentoring?

Die Definitionen von Mentoring in den Unternehmen variieren je nach Größe, Struktur und Branche des Unternehmens erheblich. Erschwerend kommt hinzu, dass es zahlreiche Mentoring-Modelle gibt, was es schwierig macht, eine hinreichend umfassende und dennoch genaue Definition zu finden.

Die Experten von Factful schlagen vor:

Mentoring ist ein nachhaltiger, strukturierter zwischenmenschlicher Kontakt, der darauf abzielt, den Bedarf zu ermitteln, Talente zu erkennen und die Entwicklung innerhalb einer Organisation zu fördern".

Kurz gesagt, geht es beim Mentoring darum, für beide Seiten vorteilhafte Beziehungen des Vertrauens und der Unterstützung zu schaffen.

Es wird erwartet, dass ein gut umgesetztes

Mentoring-Programm dazu beiträgt, sowohl persönliche als auch organisatorische Ziele zu erreichen.

Was ist ein Mentor?

In Anlehnung an die obige Definition von Factful zum Thema Mentoring schlägt Factful vor:

Ein Mentor ist eine Person, die in der Regel über Erfahrung in ihrer Rolle und in der Organisation, in der sie arbeitet, verfügt und die Aufgabe hat, eine seelsorgerische Beziehung aufzubauen, die die Entwicklung des Mentees fördert.

Es ist wichtig zu erkennen, dass Mentoren überall um uns herum sind, oft in einer informellen Funktion - Eltern, Lehrer und Sporttrainer sind zum Beispiel alle Mentoren. Es gibt also kein festes Schema oder eine genaue Stellenbeschreibung für einen Mentor. Die Liste von Factful mit den häufigsten Aufgaben eines Mentors bringt jedoch etwas Klarheit.

Die Analyse von Factful

Die Zahlen sprechen eine eindeutige Sprache: Mentoring ist von großem Nutzen und daher in leistungsstarken Unternehmen weit verbreitet. Mentoring-Programme steigern nicht nur Produktivität und Innovation, sondern schützen auch die beträchtlichen Investitionen, die Unternehmen in ihre Talente tätigen - durchschnittlich 3.495 € pro Einstellung (Society for Human Resource Management) und 13.903 €, um einen Mitarbeiter zu ersetzen (Accounts and Legal). Indem sie die Bedürfnisse ihrer Kolleginnen und Kollegen erkennen, ihr Potenzial erkennen und ihre Entwicklung fördern, spielen Mentoren eine wichtige Rolle bei der Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und der Mitarbeiterbindung.

Was macht ein Mentor?

Auch wenn die Aufgaben eines Mentors von Unternehmen zu Unternehmen und je nach Mentoring-Modell unterschiedlich sind, haben die Experten von Factful 10 wichtige Aufgaben identifiziert. Sie sind:

1. **Aufbau einer Beziehung** - Aufbau einer engen Beziehung zum Mentee auf der Grundlage von Vertrauen und Integrität
2. **Bedürfnisse erkennen** - Verständnis für die Bedürfnisse des Mentees, insbesondere für die Erreichbarkeit und die Anliegen
3. **Fähigkeiten nutzen** - die Fähigkeiten und Erfahrungen des Mentees erkennen und sicherstellen, dass sie effektiv genutzt werden
4. **Informationen bereitstellen** - Fragen beantworten und den Mentee auf relevante Informationsquellen verweisen
5. **Persönliche Ziele erkennen** - genau zuhören, um die beruflichen Ambitionen und Wünsche des Mentees zu verstehen
6. **Erstellung eines Entwicklungsplans** - Erstellung eines Mentoring-Plans mit dem Mentee, der auf Wachstum und Selbstwirksamkeit ausgerichtet ist
7. **Anerkennung und Ermutigung** - Aufzeigen von Möglichkeiten, wie der Mentee langfristige Werte schafft und schaffen kann
8. **Organisatorisches Mapping** - dem Mentee helfen, sich in der Organisation zurechtzufinden und die Unternehmenssprache zu verstehen
9. **Aufbau von Netzwerken** - Mitarbeiter zusammenbringen, um unternehmensweit unterstützende und innovative Netzwerke zu entwickeln
10. **Programmgestaltung** - Zusammenarbeit mit den Mentoring-Managern, um Mentoring-Erfahrungen zu entwickeln, die für beide Seiten von Vorteil sind

Welche Eigenschaften sollte ein Mentor haben?



Mentoren tragen eine große Verantwortung - sie haben die Aufgabe, die Talente deines Unternehmens zu unterstützen und zu fördern. Sie sind Fürsprecher deines Unternehmens und zeigen, dass sie sich für die Entwicklung deines Unternehmens einsetzen. Das Vertrauen, das in Mentoren gesetzt wird, erfordert eine sorgfältige Auswahl der Mentoren.

Wir von Factful haben unsere Beratungserfahrung und ihre langjährige Erfahrung in der Unternehmensführung genutzt, um die Qualitäten eines hervorragenden Mentors zu ermitteln. Diese Einschätzung stützt sich auch auf die Studie von Ragins & Miller, Marginal Mentoring: The Effects of Type of Mentor, Quality of Relationship, and Program Design on Work and Career Attitudes (The Academy of Management Journal, 2000).

Die Qualitäten eines erstklassigen Mentors

- ausgezeichnete Kommunikations- und zwischenmenschliche Fähigkeiten
- ein starker Wunsch, die berufliche Entwicklung eines Kollegen zu unterstützen
- ein Verständnis für die unterschiedlichen Lernstile der Mentees
- ein sensibler, verständnisvoller Umgang mit Vielfalt und Integration
- ein umfassendes Verständnis für den Auftrag, den Zweck und die Vision der Organisation
- Großzügigkeit in Hinblick auf die eigene ihrer Zeit und Ratschläge

Welchen Wert bringt ein Mentor mit?

Motivierte, engagierte und enthusiastische Mentoren sind sehr wertvoll.

Mentoren ...

- ... sind Fürsprecher des Unternehmens und schaffen starke organisatorische Bindungen
- ... erhöhen die Mitarbeiterzufriedenheit und verringern die Fluktuation
- ... helfen den Mentees, den Wert ihres Unternehmens zu verstehen
- ... schaffen klare Netzwerke und Karrierewege für die Mentees
- ... unterstützen Mentees durch vertrauensvolle, erfahrungsbasierte Beratung
- ... helfen dabei, Entwicklungsziele zu setzen und den Mentee zur Verantwortung zu ziehen.



Wer wählt den Mentor?

Es wird viel Vertrauen in Mentoren gesetzt, dass sie ermutigende und unterstützende Beziehungen aufbauen, die die Talente des Unternehmens fördern. Daher sollte das Auswahlverfahren streng sein und sicherstellen, dass die Mentoren den entsprechenden Willen, die Qualitäten und die Erfahrung haben, um effektiv zu sein.

Die Mentoren sollten von der Personalabteilung ausgewählt werden, da sie die Hintergründe der potenziellen Mentoren und Mentees am besten kennt und so die beste Verbindung herstellen kann. Die Faktoren, die bei der Auswahl eines Mentors zu berücksichtigen sind, werden im Folgenden beschrieben.

Es gibt eine ganze Reihe von Mentoring-Modellen und -Programmstrukturen. Auf der Website von Factful kannst du mehr darüber erfahren. Wende Dich gerne an die Experten von Factful, um ein individuelles Mentoring-Programm für Dein Unternehmen zu entwickeln und umzusetzen.



Wie wählt man einen Mentor aus?

Untersuchungen von Bhartiya und Ichhpujani im Journal of Current Glaucoma Practice zeigen, dass die Auswahl des Mentors auf folgenden Kriterien beruhen sollte:

Rollenspezifisches Wissen - der Mentor sollte zumindest ein breites Verständnis für die Arbeit des Mentees haben, auch wenn er sie nicht direkt selbst erlebt hat.

Erfahrung - unabhängig davon, ob es sich um organisatorische Kenntnisse oder um eine höhere Position handelt, sollten Mentoren in der Regel erfahrene Fachleute sein, die einen klaren Kopf haben, wenn sie Ratschläge geben.

Praktische Erwägungen - für globale Teams sind Zeitzonen und Sprachkompatibilität wichtige Faktoren. Außerdem müssen alle Mentoren über genügend Zeit verfügen, um effektiv arbeiten zu können, und bereit sein, diese zu teilen.

Zielübereinstimmung - wenn Mentoren und Mentees mit übereinstimmenden Werten und Zielen zusammengebracht werden, fördert dies das Engagement, weil den (meisten jüngeren) Mentees somit (anhand eines älteren Kollegen) veranschaulicht wird, wie ihre Karriere aussehen kann.

Impressum

Wir erstellen und prüfen alle auf unserer Seite veröffentlichten Informationen mit größter Genauigkeit. Jedoch kann Factful BLN GmbH nicht für die Richtigkeit garantieren, da Verordnungen, Anpassungen / Änderungen von Gesetzen oder Regelungen laufend stattfinden. Daher raten wir immer dazu einen entsprechenden Experten zu kontaktieren. Factful BLN GmbH übernimmt keinerlei Haftung für durch Fehler in den Texten entstandene Schäden.

Die in dieser Präsentation vorgestellten Konzepte, grafischen Gestaltungen, Fotografien und Texte sind geistiges Eigentum der Factful BLN. Alle Rechte liegen bei der Factful BLN. Die Wiedergabe in gedruckter oder elektronischer Form sowie die Verwendung von Inhalten, Ideen, textlichen und visuellen Darstellungen auch in abgeänderter Form bedarf der ausdrücklichen Zustimmung.

© Factful BLN GmbH

