



## Der beste Mentor für eine Frau ist eine Mentorin Mentoring Workshop

### Zielgruppe:

Frauen in Führungspositionen, die ihre langjährigen Erfahrungen und Kompetenzen einer jüngeren Nachwuchsführungskraft zur Verfügung stellen wollen.

### Worum geht es?

Mentoring hat in den letzten Jahren in Forschung und Praxis eine große Beachtung gefunden.

Erklärtes Ziel der Mentoring-Initiativen für Frauen ist es, einen Ausgleich der Chancen für beide Geschlechter zu etablieren, einen adäquaten Einstieg in den Beruf zu finden, mit der Perspektive, Karriereverläufe entsprechend den individuellen Talenten und Fähigkeiten verwirklichen zu können.

Daher ist es umso wichtiger, die Geschlechterthematik und die äußerst hartnäckige geschlechtshierarchische Trennung der Erwerbssphäre nicht aus den Augen zu verlieren. In den Zeiten von längst praktiziertem Gender Mainstreaming und den Ansätzen von Diversity Management erscheint eine Analyse der Verhinderungs- oder Förderungsmechanismen von Frauenkarrieren seltsam antiquiert.

Der Aussage Ulrich Becks von der „Verbalen Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre“ (1990: 31) der männlichen Bevölkerung, insbesondere in Führungspositionen gegenüber weiblichen Karrierebestrebungen, folgten zahlreiche Studien und Analyse zu den Ursachen und Hintergründen dieser, immerhin erkannten Situation.

Frauen, deren Karriereentwicklung an der „gläsernen Decke“ zu scheitern drohte, bildeten Netzwerke und unterstützten sich durch Mentoring als Ausgleichsstrategie zu Männernetzwerken.

Im Mentoring stellen Führungskräfte ihre langjährigen Erfahrungen und Kompetenzen einer jungen Nachwuchsführungskraft innerhalb einer zeitlich begrenzten Partnerschaft zur Verfügung. Mentoring bedeutet „Lernen aus Erfahrung“. Aber wie funktioniert das? Welche Erfahrungen können unterstützen? Wo steht die Mentee und was sind die Hürden? Häufig geht es im Mentoringtandem deshalb um Standortbestimmung der Mentee, Profilerstellung, Rollenklärung, Zielfindung, Zielreflexion usw.

In diesem Workshop erhalten Sie eine praktische Toolbox zu den inhaltlichen Anforderungen eines erfolgreichen Mentorings.

**Inhalte:**

- Selbstbild und Rollenverständnis der Mentorin
- Abgrenzung zu Coaching und reiner Jobvermittlung u.a.
- Aufgabenverteilung im Tandem Mentorin-Mentee
- Beziehungsaufbau und Gesprächsführung – auch bei anspruchsvollen Themen
- Gesamtprozess und einzelne Phasen des Mentoring
- Erfolgskriterien, Transfer und Abschluss des Mentorings

Alle hier definierten Inhaltsaspekte werden in der Struktur des Mentor Role Instruments (MRI) abgedeckt.

**Methoden:**

Wissensvermittlung, Anwendung der Tools in Gesprächssimulationen, Feedback, Abgleich Selbstbild-Fremdbild.

**Dauer:**

2 Tage mit bis zu 12 Teilnehmern