

Vorteile eines internen Mentorings

- Unterstützung und Sicherung interner Nachwuchsförderung
- Stärkung und Förderung von (Führungs-) Kompetenzen des Mentees
- Reflexion und Weiterentwicklung der eigenen Person
- Abteilungsübergreifender Wissenstransfer
- Wissenserweiterung auf fachlicher, firmeninterner und persönlicher Ebene
- Unterstützung von Personalentwicklungsmaßnahmen



Wir beraten Sie gerne über...

- die Implementierung eines Mentorenprogramms
- Auswahl von Mentoren und Mentees
- die Gestaltung der „Tandembildung“



Lilian Fischer

Rebecka Lorenz



europetrain GmbH
Bahnhofstraße 11
32105 Bad Salzuflen

Tel.: 05222-96060-0
Fax: 05222-96060-10
E-Mail: info@europetrain.de

europetrain®



ERFOLG HAT EINEN GUTEN MENTOR



- ◆ Trainer ?
- ◆ Coach ?
- ◆ Berater ?
- ◆ Supervisor ?

...MENTOR !

Die sinnvolle Ergänzung
Ihrer Personalentwicklungs-
maßnahmen!

Warum Mentor werden? / Wer kann Mentor werden?

In erster Linie Fach- und Führungskräfte, aber auch Personalentwickler.

Ihre Tätigkeit als Mentor bringen Ihnen folgende Vorteile:

- Sie treten in einen Erfahrungsaustausch mit Mitarbeitern aus dem eigenen und aus anderen Abteilungen und können sich untereinander stärker vernetzen
- Sie erweitern Ihre Aufgaben und Ihren Erfahrungsschatz und geben nicht nur Ihren Kollegen wichtige Impulse, sondern sammeln auch nachhaltige Kenntnisse für Ihren Führungsalltag.



- Teilnehmer der Mentorenausbildung -

„Die wichtigste Erkenntnis war für mich, dass ich nicht immer sofort eine Lösung habe, wie ich es als Führungskraft gewohnt bin, sondern mich auch mal zurück nehme und gemeinsam mit meinem Mentee eine Lösung entwickle.“

„Gleich morgen werde ich Pappnasen basteln und mein Team aufstellen!“

Bausteine der Ausbildung

Der Prozess

- Ablauf eines Mentorenprozesses
- Aufgabe / Ziel eines Mentorings
- Inhalte und Themen eines Mentorings
- Rahmenbedingungen, Tandembildung
- Das Erstgespräch
- Die Rollen (Abgrenzung zur Beratung zum Coaching usw.)
- ...

Die Technik

- Kommunikationstechniken im Mentoringgespräch
- Feedback „einmal anders“
- Fragetechniken nutzen
- Aktives Zuhören als Grundlage für das Spiegeln
- Rollenspiele injizieren und durchführen
- Aufstellung oder
- Visualisierung zu Veranschaulichung einsetzen
- ...

Der Mensch

- Persönlichkeiten erkennen und verstehen
- Kompetenzen gezielt weiterentwickeln
- Erfahrungen sinnvoll weitergeben
- Generationen verstehen und unterstützen
- Motive als „Motor“ nutzen
- Glaubenssätze auflösen und Blockaden beseitigen
- ...

Doppelt profitieren!

Nicht nur die Mentees profitieren von einem Mentorenprogramm, auch die Mentoren partizipieren durch die Ausbildung und erhalten durch Themen wie „Umgang mit Blockaden in Entwicklungsprozessen“, „Hintergründe und Motive für Verhalten“ oder „Kommunikationstechniken“ neue und frische Impulse für ihren (Führungs-)Alltag.

Gerade erfahrene Führungskräfte sind häufig auf der Suche nach sinnvoller Weiterbildung und können im Rahmen der Mentorenausbildung andere Blickwinkel integrieren.

Dauer der Bausteine:

Je nach Vorqualifikation der Mentoren verläuft die Ausbildung komprimiert über 3 x 1 Tag oder 2 x 2 Tage. Danach werden die Mentoren durch Supervision begleitet.