

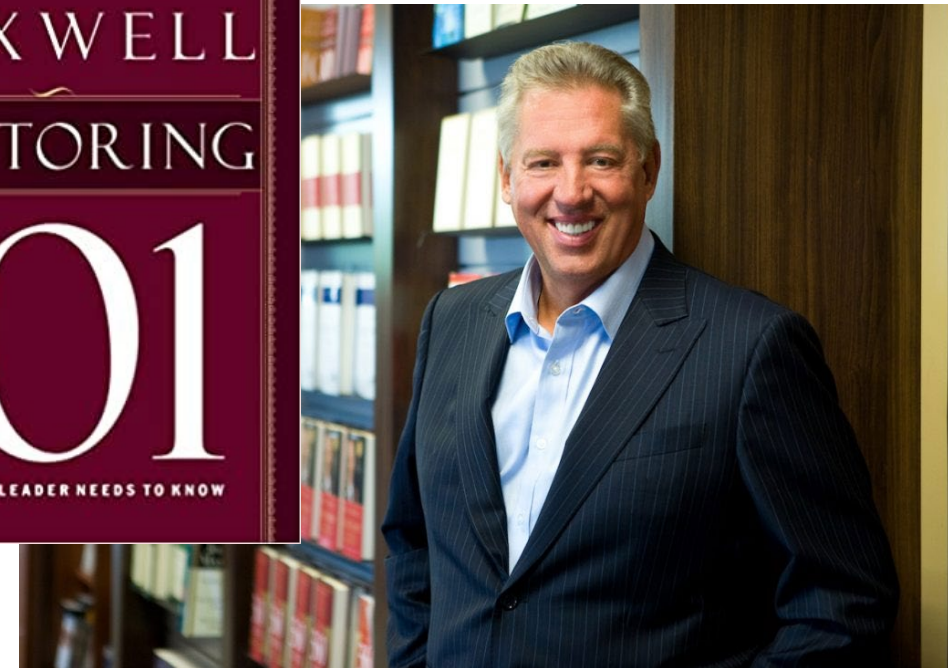
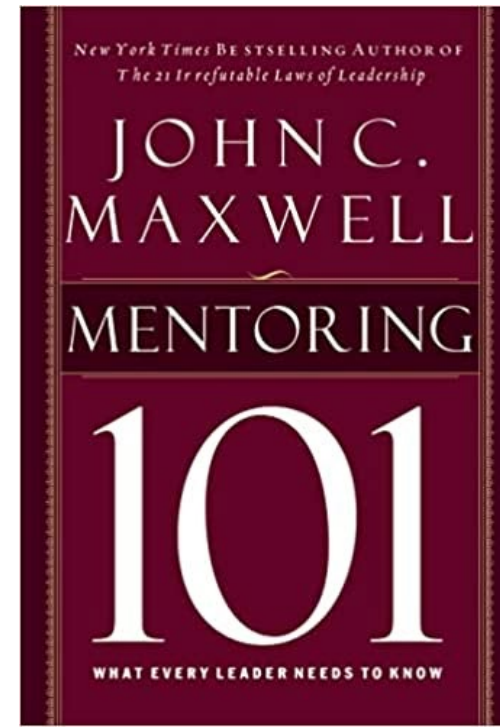
Mentoring

Unsere Möglichkeit, das Leben anderer Menschen zu bereichern



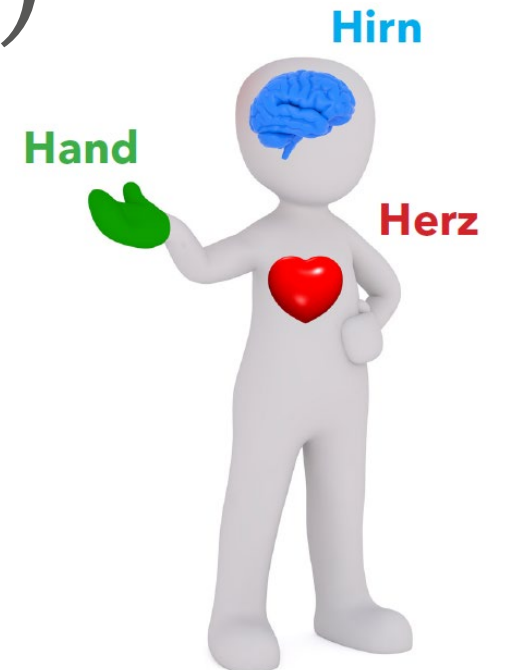
Das Buch zum Thema

- ✓ „Mentoring“ von John C. Maxwell ist ein sehr gutes, grundlegendes Buch über Mentoring mit vielen wichtigen grundlegenden Prinzipien.
- ✓ Viele Dinge sind auf Mentoring bei faktor c übertragbar...
- ✓ ...aber nicht alle, weil John Maxwell Mentoring als Teil des Führungsstils innerhalb der Gemeinde (Organisation) gelebt und beschrieben hat.
- ✓ Das Buch liegt bisher nicht in deutscher Sprache vor.
- ✓ Für die folgende Folien dient es als richtungsweisender Leitfaden, nicht als 1:1 Vorgabe: **Als Inspiration genutzt und auf faktor c übertragen.**



Teil 1: Mentoring- Gesinnung (Herzenshaltung)

*Mentoring ist wer du bist und was du tust**

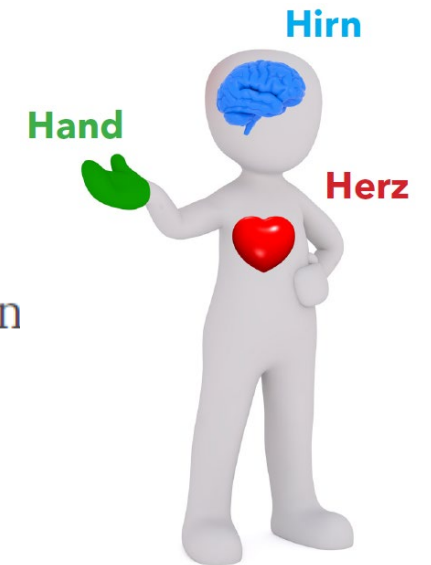


Teil 1: Mentoring-Gesinnung (Herzenshaltung)

Auszug aus dem Mentoring-Leitfaden von faktor c

Die erste Voraussetzung kann mit dem Stichwort **Herz** beschrieben werden und meint die richtige Herzenshaltung. Sie lässt sich durch folgende Aussagen beschreiben:

- Ich habe ein Herz für die Idee des Mentoring.
- Ich habe ein Herz für Mentees.
- Ich will meine Zeit ehrenamtlich zur Verfügung stellen.
- Ich will mich in Menschen investieren.
- Ich bin bereit, mich auch mit den Schwierigkeiten anderer Menschen zu beschäftigen
- Ich will anderen Menschen ein guter Begleiter sein.
- Ich bin bereit, als Vorbild angesehen zu werden und will dem auch gerecht werden.
- Ich bin bereit, mich zu öffnen und mein Leben ein Stück weit zu teilen.
- Ich bin mutig, mich auf das Mentoring-Abenteuer einzulassen.
- Ich habe die Freiheit, Fehler machen zu dürfen und will verantwortungsbewusst damit umgehen.
- Ich bin motiviert, mein Mentoring-Wissen und meine Mentoring-Fähigkeiten zu entwickeln.



Mach die Entwicklung von Menschen zu *deinem* Thema*

- ✓ Wenn du einen Unterschied in dem Leben anderer Menschen machen möchtest, verpflichte dich dazu, dich in sie zu investieren
- ✓ Mentoring bei faktor c sollte nicht deine höchste Priorität sein (Unterschied zu Maxwell), aber ein wichtiger Punkt in deinem Leben
- ✓ Diese Verpflichtung ist keine „harte“ Verpflichtung, deren Erfüllung es vorzuweisen gilt, sondern eine persönliche, aus Überzeugung heraus – nach dem Motto: **Ja, ich will, weil es gut ist.**
- ✓ Dementsprechend sollte Mentoring ein fester Bestandteil in deinem Leben sein
- ✓ Sei bereit Zeit und Engagement (Vorbereitung, Nachbereitung, Mitdenken) zu investieren



Wähle eine passende Anzahl von Mentoraten*

- ✓ Sei offen für so viele Mentoraten, dass du deinen Mentees gerecht werden kannst
- ✓ Qualität vor Quantität
- ✓ Die Anzahl der Mentoraten ist auch abhängig von der Intensität der Gestaltung
- ✓ Leitlinie: 1-3 Mentoraten



Bau eine Beziehung auf, bevor du ans Arbeiten gehst*

- ✓ Eine Mentoring-Beziehung ist zunächst einmal eine Beziehung
- ✓ Es geht beim Mentoring faktor c nicht darum, einen Arbeitsauftrag abzuwickeln, sondern den Leitsatz zu leben:
 - **Menschen begegnen einander, unterstützen sich gegenseitig, werden inspiriert und finden Orientierung – damit Leben in den Herausforderungen der Wirtschaft gelingen kann.**
- ✓ Je besser du deinen Mentee kennst, um so besser wirst du sie/ihn begleiten können
- ✓ Je besser dein Mentee dich kennt, um so mehr vertraut sie/er dir. Und Vertrauen ist die Voraussetzung für einen offenen, ehrlichen Austausch.



Habe eine gesunde Erwartungshaltung*

- ✓ Sei vorsichtig mit deinen Erwartungen
- ✓ Was kannst du erwarten?
 - Persönliche Erfüllung durch die Sache an sich (Innerer Auftrag)
 - Verlässliche Absprachen mit deinen Mentees
- ✓ Was solltest du besser nicht erwarten?
 - Dass der Mentee sich so entwickelt, wie du bist
 - Dass der Mentee sich so verhält, wie du es für richtig hältst
 - Formulierte Dankbarkeit und Lob
- ✓ Ungesunde Erwartungen und deren Nichterfüllung kann zu Enttäuschung, Frust und Undankbarkeit führen und die Beziehung negativ beeinflussen



Lass die Mentees in dein Leben schauen*

- ✓ Sei offen dafür, Einblick in dein Leben zu geben
- ✓ Liefere einen Vertrauensvorschuss
- ✓ Überlege, wovon die Mentees profitieren können:
 - Was sind die Dinge, die du weitergeben kannst?
 - Welche deiner Erfahrungen sind lehrreich?
 - Welche negativen Erfahrungen, Fehler und Misserfolge möchtest du teilen und welche nicht?
 - Was ist dein persönliches Lebenskonzept, was sind deine Ansichten, Werte und Prinzipien?
 - Was sind deine Erfolgskonzepte?
- ✓ Gebe von dir preis, ohne zu belehren



Sei ein Unterstützer und Ermutiger*

- ✓ Menschen **begegnen** einander, **unterstützen** sich gegenseitig, werden **inspiriert** und finden **Orientierung** – damit Leben in den Herausforderungen der Wirtschaft gelingen kann.
- ✓ **Begegnen:**
 - Beziehung leben, Meetings durchführen, Kontakt halten, Austauschen
- ✓ **Unterstützen:**
 - Zuhören, Rat geben, gemeinsames Planen, Ermutigen
- ✓ **Inspirieren:**
 - Feedback geben, eigene Erfahrungen einbringen, „etwas“ entfachen
- ✓ **Orientierung geben:**
 - Gemeinsam Reflektieren, über Werte, Vision und Ziele sprechen



Finde das passende Ende (und beende es passend)*

- ✓ Es ist gut den Mentee solange zu begleiten, bis er angekommen ist (was auch immer das bedeutet).
- ✓ Jedes Mentorat hat einen Sinn und einen Nutzen. Wenn dieser nicht mehr vorliegt, ist es sinnvoll das Ende zu gestalten.
- ✓ Ein gutes Ende zu finden ist manchmal schwieriger, als einen guten Start zu haben
- ✓ Wenn Mentorate nicht aktiv und bewusst beendet werden, schlafen sie ein und bekommen einen „Irgendwie läuft nichts mehr, aber eigentlich gibt es das Mentorat noch“-Status
- ✓ „Ende gut – alles gut“ gilt leider auch andersherum
- ✓ Es ist gut, nach 12 Monate den Status-Check zu machen (Leitfaden)



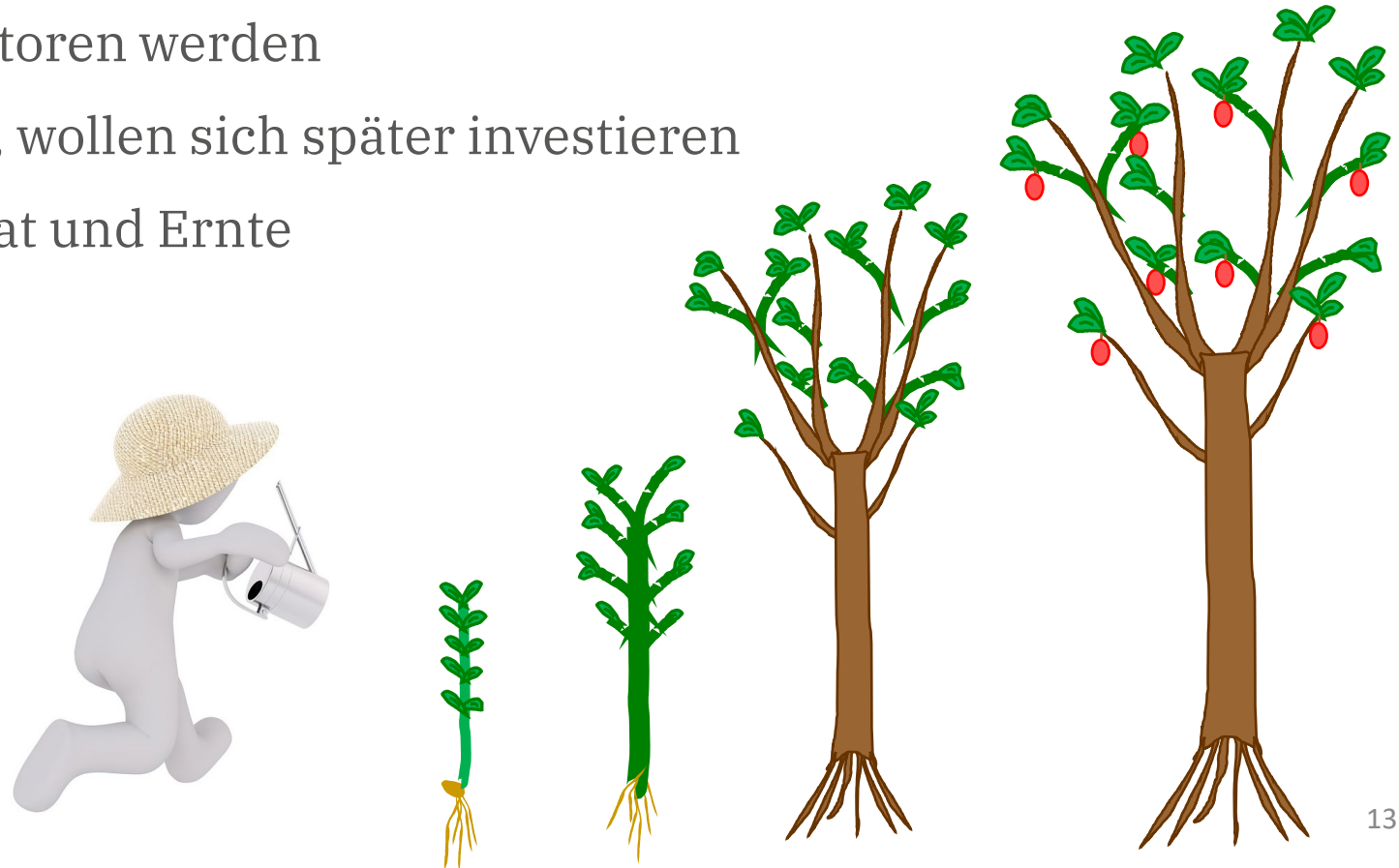
Sorge für Perspektive*

- ✓ Wenn ein Mentorat aktiv und einvernehmlich beendet werden soll, denke darüber hinaus
- ✓ Besprich mit dem Mentee ein paar Punkte, die ihr/ihm Perspektive geben:
 - Hat er einen Plan für das nun folgende?
 - Weiß sie/er, welche Schritte jetzt zu gehen sind?



Hilf mit beim langfristigen Wachstum*

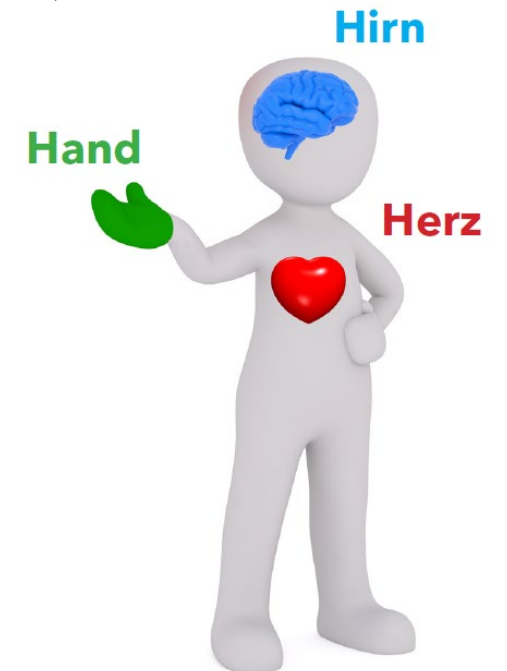
- ✓ Zum einen geht es um das Wachstum des Mentees
- ✓ Zum anderen geht es auch um das Wachstum des faktor c Mentoren-Netzwerks
- ✓ Aus Mentees können Mentoren werden
- ✓ Viele, die profitiert haben, wollen sich später investieren
- ✓ Das ist das Prinzip von Saat und Ernte



***Help them repeat the process**

Teil 2: Mentoring-Mindset (Hirn)

*Wie kann ich eine passende Umgebung gestalten?**

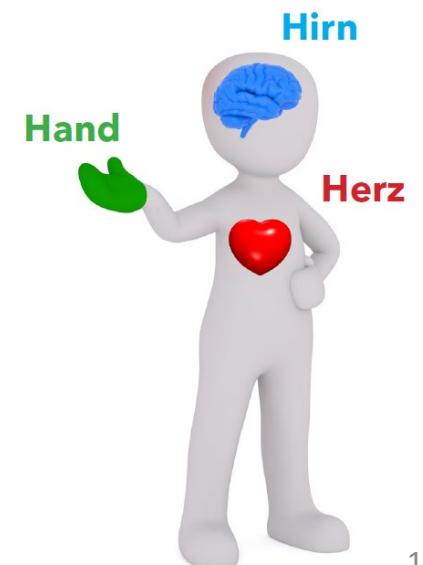


Teil 2: Mentoring-Mindset (Hirn)

Auszug aus dem Mentoring-Leitfaden von faktor c

Die zweite Voraussetzung kann mit dem Stichwort **Hirn** beschrieben werden und meint das notwendige Wissen bezüglich Mentoring. Sie lässt sich durch folgende Aussagen beschreiben:

- Ich habe die Idee des Mentoring verstanden.
- Ich weiß, welche Aufgabe ich als Mentor übernehme (und welche nicht).
- Ich weiß um mögliche Schwierigkeiten im Umgang mit Menschen und wie ich damit umgehen kann.
- Ich habe grundlegende Menschenkenntnis.
- Ich habe Berufs- und Lebenserfahrung.
- Ich kann meine Erfahrung reflektieren und kann diese vermitteln.
- Ich habe grundlegende Kenntnis über die Themen Persönlichkeit und Persönlichkeitsentwicklung.



Wähle weise, von wem oder was du dich beeinflussen lässt*

- ✓ Als Mentoren haben wir eine Verantwortung dafür, wen wir selbst als Vorbild haben und von wem oder was wir uns beeinflussen lassen
- ✓ So wie wir beeinflusst werden, beeinflussen wir andere
- ✓ Folgende Fragen können helfen, zu reflektieren wem oder was wir folgen:
 1. Verdient mein Vorbild/Leitbild eine Anhängerschaft?
 2. Hat mein Vorbild/Leitbild weitere Anhänger?
 3. Was ist das Hauptmotiv, das mich dazu veranlasst, meinem Vorbild/Leitbild zu folgen?
 4. Schafft mein Vorbild/Leitbild Mehrwert und Wachstum?
 5. Sind die Vorteile meines Vorbilds/Leitbildes im Leben anderer Menschen reproduzierbar?
 6. Wenn mein Vorbild/mein Leitbild gut, sinnvoll, bereichernd ist und für andere ein Mehrwert darstellt, welche Schritte muss ich unternehmen, um mich weiter zu entwickeln?



Schaffe Vertrauen*

- ✓ Vertrauen ist mit der wichtigste Faktor beim Aufbau persönlicher und beruflicher Beziehungen
- ✓ Vertrauen ist der Klebstoff, der Mentoren und Mentees verbindet (gilt genauso für Führung/Leadership)
- ✓ Vertrauen bedeutet: Verantwortlichkeit, Vorhersehbarkeit und Zuverlässigkeit.
- ✓ Unsere Mentees werden sich erst dann von uns inspirieren lassen, wenn sie Vertrauen zu uns haben.
- ✓ Vertrauen muss aufgebaut werden (Termin für Termin).
- ✓ Vertrauen ist schnell zerbrochen: Versprechen brechen, tratschen, Informationen zurückhalten und doppelzünftig sein.
- ✓ Wenn ein Mentor das Vertrauen bricht, muss er doppelt so hart arbeiten, um es wiederzugewinnen.



Sei transparent und zeige es auch*

- ✓ Alle Mentoren machen Fehler
- ✓ Vorbildliche Mentoren erkennen ihre Fehler, lernen daraus und arbeiten daran, ihre Fehler zu korrigieren.
- ✓ In unserer Gesellschaft ist es normal, jemand anderen für Handlungen oder Umstände verantwortlich zu machen. Die Menschen wollen die Konsequenzen ihres Handelns nicht ernten.
- ✓ Vorbildlich ist es, wenn wir Mentoren bereit sind, Verantwortung für unser Handeln zu übernehmen und unseren Mentees gegenüber ehrlich und transparent sind.
- ✓ Das gilt einmal für die Gestaltung der Mentor-Mentee-Beziehung an sich als auch, dass wir Mentoren einen ehrlichen Einblick in unser Leben geben.



Investiere Zeit*

- ✓ Mentees werden nicht durch seltene, kurze Aufmerksamkeitsschübe ermutigt.
- ✓ Die Mentoren-Mentee-Beziehung braucht Zeit – geplante Zeit, nicht nur ein paar Worte zwischendurch.
- ✓ Wir leben in einer schnelllebigen, anspruchsvollen Welt und es ist schwierig, Zeit zu verschenken.
- ✓ Zeit ist das wertvollste Gut eines Mentors.
- ✓ Zeit ist wertvoll: die Zeit, die Sie mit einem Mentee verbringen, ist eine Investition.
- ✓ Wenn Sie etwas von sich selbst geben, kommt es Ihnen, der Organisation und dem Mentee zugute.



„Glaube“ an deine Mentees*

- ✓ Wenn wir an unsere Mentees glauben, motivieren wir sie und setzen ihr Potential frei.
- ✓ Wir Menschen können intuitiv spüren, ob jemand wirklich an uns interessiert ist und an uns glaubt.
- ✓ Jeder kann Menschen so sehen, wie sie sind. Es braucht einen Mentor, die sieht, was ein Mentee werden kann, und den Mentee ermutigt, in diese Richtung zu wachsen, und daran glaubt, dass er/sie es schaffen wird.
- ✓ Wir Menschen orientieren uns an den Erwartungen, die andere Menschen an uns legen. Erwartungen fördern den Fortschritt.
- ✓ Wenn wir Mentees positiv beeinflussen wollen, müssen wir ihre Herzen gewinnen, indem wir an sie glauben.



Sei ein Ermutiger*

- ✓ Die meisten Menschen brauchen Ermutigung von außen, um voranzukommen. Wir dürfen von unseren Mentees nicht erwarten, dass sie sich selbst ermutigen.
- ✓ Ermutigung ist für das Wachstum von entscheidender Bedeutung.
- ✓ Manche Mentees müssen besonders gefördert werden. Wenn sie in eine neue Situation kommen, erleben sie viele Veränderungen und machen selbst viele Veränderungen durch.
- ✓ Ermutigung hilft ihnen, ihr Potenzial auszuschöpfen. Es stärkt sie, indem es ihnen die Energie gibt, weiterzumachen, wenn sie Fehler machen.
- ✓ Hilfreich ist das Prinzip der positiven Verstärkung.
- ✓ Jeder schätzt Ermutigung und sucht danach.



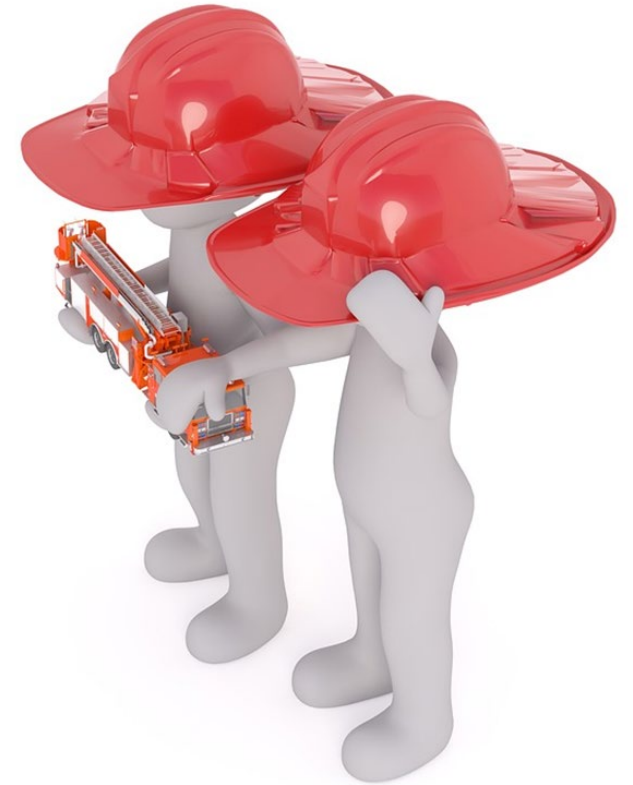
Sei ein Hoffnungsträger*

- ✓ Hoffnung ist eines der größten Geschenke, das Mentoren ihren Mentoren machen können. Seine Kraft sollte niemals unterschätzt werden.
- ✓ Menschen (Mentees) werden weiter arbeiten, sich engagieren und nicht aufgeben, wenn sie Hoffnung haben. Hoffnung hebt die Moral, verbessert das Selbstbild und gibt den Menschen neue Energie.
- ✓ Es ist (auch) unsere Aufgabe Hoffnung hochzuhalten und sie in das Leben unserer Mentees zu sprechen.
- ✓ Wir werden Hoffnung geben können, wenn wir selbst Hoffnung haben.
- ✓ „Es gibt keine hoffnungslosen Situationen: Es gibt nur Menschen, die angesichts dieser Situationen hoffnungslos geworden sind.“



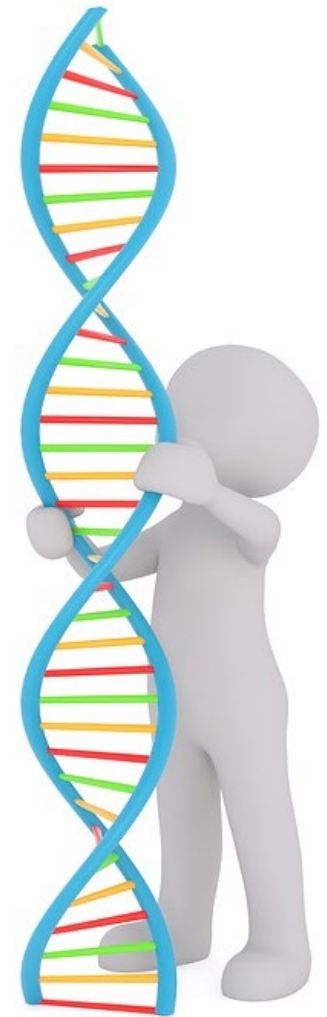
Fördere Sicherheit*

- ✓ Menschen, die sich auf ihre Ängste konzentrieren, wachsen nicht. Sie werden gelähmt.
- ✓ Wir Mentoren können dazu beitragen unseren Mentees ein sicheres Umfeld zu bieten, in dem sie wachsen und sich weiterentwickeln können.
- ✓ Ein Mentee, der sich sicher fühlt, ist eher bereit, Risiken einzugehen, neue Wege zu beschreiten und engagiert zu sein.
- ✓ Wir können dazu beitragen, dass unsere Mentees mutig sind/werden und entschlossen die Dinge angehen, die ihnen auf dem Herzen liegen.
- ✓ Henry Ford sagte einmal: „Eine der großen Entdeckungen, die ein Mensch macht, eine seiner großen Überraschungen besteht darin, herauszufinden, dass er das tun kann, von dem er befürchtete, dass er es nicht tun könnte.“



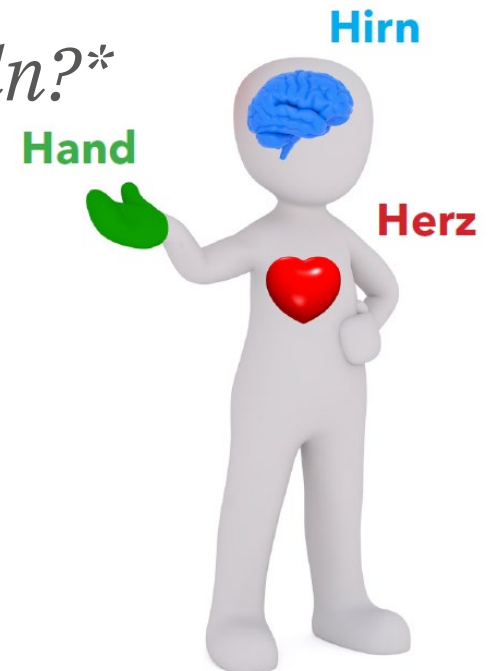
Zeige die Bedeutsamkeit (des Lebens)*

- ✓ Niemand möchte seine Zeit mit unwichtigen Arbeiten verbringen. Menschen wollen Arbeit leisten, die wichtig ist. Wir wollen etwas bewirken und ein bedeutungsvolles Engagement.
- ✓ Wir Mentoren können dazu beitragen, dem Leben unserer Mentees Bedeutung zu verleihen: wir sind Teil von Gottes Plan und damit Teil einer bedeutungsvollen Schöpfung.
- ✓ Eine Möglichkeit, dem Leben unserer Mentees Bedeutung zu verleihen, besteht darin herauszuarbeiten, welchen Beitrag sie in ihrem Leben leisten oder leisten können.
- ✓ Viele Menschen sind so sehr mit der Aufgabe des Augenblicks beschäftigt, dass sie die Wichtigkeit ihrer Arbeit nicht erkennen können.



Teil 3: Mentoring-Gestaltung (Handwerk)

*Wie kann ich meinen Mentees helfen, sich zu entwickeln?**



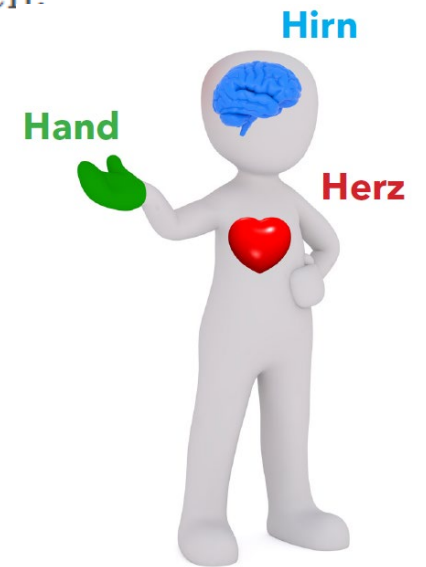
***How do I help them become better people?**

Teil 3: Mentoring-Gestaltung (Handwerk)

Auszug aus dem Mentoring-Leitfaden von faktor c

Die dritte Voraussetzung kann mit dem Stichwort **Hand** beschrieben werden und meint das fähige Handeln in dem Mentoringprozess. Sie lässt sich durch folgende Aussagen beschreiben:

- Ich habe grundlegenden Fähigkeiten im Umgang mit Menschen.
- Ich bin kontaktfreudig, kann auf Menschen zugehen, Gespräche beginnen und auch lenken.
- Ich kann mit der Gefühlswelt anderer Menschen umgehen.
- Ich kann Sichtweisen hinterfragen, meinem Gegenüber einen Spiegel vorhalten sowie Feedback geben und dabei empathisch, wertschätzend und authentisch sein.
- Ich kann Gesprächsverläufe strukturieren.
- Ich kann Entwicklungskonzepte gestalten und begleiten, ohne dabei zu bestimmen und Druck auszuüben.
- Ich kann einschätzen, wenn ein Mentoringprozess erfolgreich und positiv beendet werden kann.
- Ich kann einschätzen, wenn ein Mentoringprozess ohne erfolgreiches Ergebnis beendet werden sollte.



Betrachte die Beziehung und Entwicklung als Prozess*

- ✓ Mentoring bei faktor c hat unter anderem das Ziel, das sich unsere Mentees entwickeln können
- ✓ Damit unterstützen wir Menschen nicht nur in speziellen Dingen, sondern helfen ihnen (wahrscheinlich) ganzheitlich.
- ✓ Die Entwicklung (von Persönlichkeitsreife, innerem Wachstum, Erkenntnis, Fähigkeiten, Mut, Korrektur und der Beziehung an sich) ist ein langfristiger Prozess. Das bedeutet:
 - ✓ Es dauert einige Zeit, bis man „in den Flow kommt“ (gar nicht schlimm)
 - ✓ Die Ergebnisse (Frucht) haben über das Mentoring hinaus Bestand (das ist super)
 - ✓ Es kommt auf die Entwicklung im Großen und Ganzen an: es muss nicht jeder Termin super verlaufen, um ein gutes Gefühl zu haben. Und:
 - ✓ Wir müssen nicht auf schnelle Erfolge hinarbeiten



Finde heraus, welche Träume und Wünsche deine Mentees haben*

- ✓ Träume, Wünsche und Ziele sind eine Energiequelle. Sie motivieren uns und geben uns Kraft und Orientierung.
- ✓ Es lohnt sich, mit den Mentees gemeinsam diese Träume und Wünsche zu entdecken, und...
- ✓ ...zu durchdenken: wer oder was bringt mich zum Träumen? Aus welcher Quelle entspringen meine Wünsche? Wer oder was inspiriert mich, meine Ziele zu setzen?
- ✓ Hier haben wir viel zu geben: biblisches Denken vs. weltliches Denken; biblischer Erfolg vs. weltlicher Erfolg; womit fülle ich mein Denken, woher kommt meine Sicht auf die Dinge?
- ✓ Achtung: wenn wir Mentoren selbst nie den Mut, die Freiheit und das Verlangen hatten, unsere Träume zu erkunden und zu leben, werden wir andere wahrscheinlich unbewusst davon abhalten, dies zu tun!



Gestalte deine Mentee-Beziehung persönlich (individuell)*

- ✓ Sieh deine Mentees als eigene Persönlichkeit mit persönlichen Eigenschaften, Vorlieben, Berufskontext, Marotten und Schwächen.
- ✓ Der Kern des Mentoring ist gleich (faktor c-Grundsatz). Die Anwendung und Gestaltung sollte jedoch nicht Schema-F-artig sein.
- ✓ Habe die Gesinnung, dich auf jeden Mentee neu einzulassen
- ✓ Und habe die Freiheit, die Art und Weise der Beziehungs- und Termingestaltung immer ein bisschen anderes anzugehen.
- ✓ Auch die Ergebnisse des Mentoring können unterschiedlich ausfallen. Wir müssen und sollen kein Standard-Ergebnis erzielen.



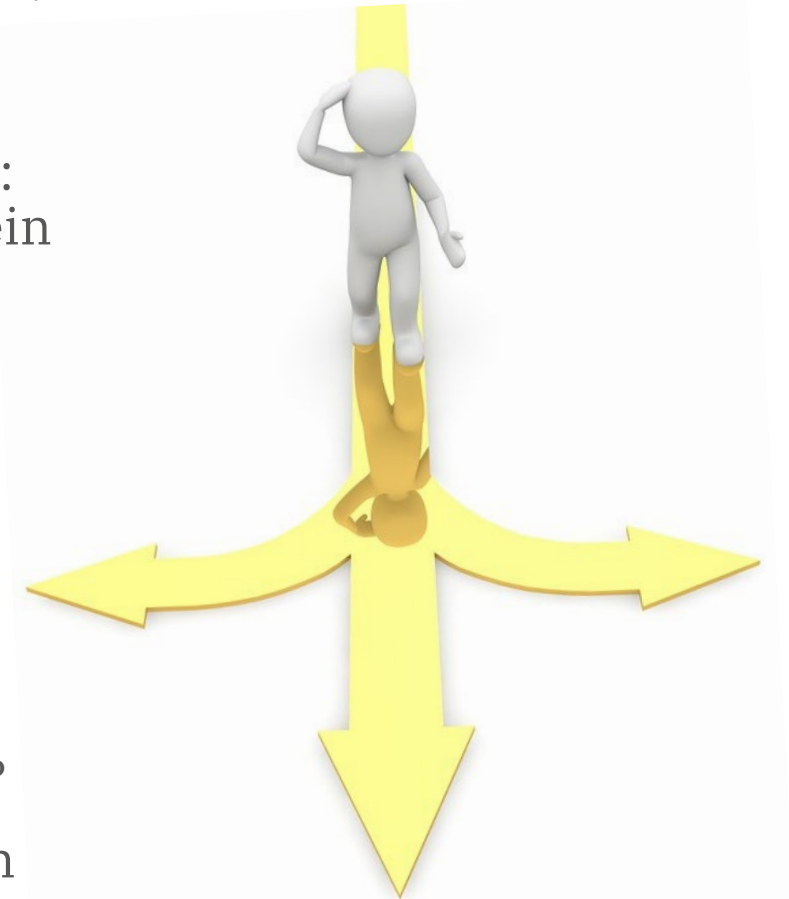
Hab die Ziele deiner Organisation vor Augen (Reich Gottes und faktor c)*

- ✓ Mentoring hat die Anliegen des Mentees im Fokus (siehe letzte Folien)
- ✓ Beim Mentoring bei faktor c geht es jedoch nicht darum, ausschließlich den Wünschen und Zielen der Mentees gerecht zu werden.
- ✓ Wir haben einen doppelten Auftraggeber:
 1. Gott und unser Mitwirken im Reich Gottes
 - ✓ Wir agieren auf Basis von biblischen Grundsätzen
 2. faktor c und unser Mitwirken im Mentoren-Netzwerk
 - ✓ Wir leben den faktor c-Leitsatz
 - ✓ Wir agieren nicht „Stand-alone“ sondern als Teil einer Initiative und Teil eines Netzwerkes
 - ✓ Damit akzeptieren wir auch die faktor c-Regeln



Hilf deinen Mentees, sich selbst (besser) kennenzulernen*

- ✓ Die Entwicklung von Persönlichkeitsreife, innerem Wachstum, Erkenntnis, Fähigkeiten, Mut und Korrektur setzt eine Selbsterkenntnis voraus.
- ✓ Das Wort *Selbsterkenntnis* ist nicht in der Weise zu verstehen: es geht nur um mich selbst, alles dreht sich um mich und mein Ego
- ✓ Selbsterkenntnis beinhaltet (unter anderem) die Fragen:
 - ✓ Wer bin ich (Identität)?
 - ✓ Was ist mein Lebenssinn/Lebensziel?
 - ✓ Welche Verantwortung/Aufgaben habe ich?
 - ✓ Was ist meine Geschichte, meine Prägung?
 - ✓ Was sind meine Stärken, Schwächen, Potentiale und Probleme?
- ✓ Bei der Beantwortung dieser Fragen können wir unterstützen



Sei bereit für Klartext*

- ✓ Wenn die Beziehung nur aus einem seichten Austausch besteht, wird sich wahrscheinlich wenig entwickeln
- ✓ Es braucht Mut, Dinge klar zu benennen. Das ist jedoch notwendig, wenn sich „etwas“ verändern soll.
- ✓ Klartext sprechen bedeutet nicht einen kritischen und ermahnenden Ton anzuschlagen (vielleicht in Ausnahme-situationen), sondern den Mut und die Freiheit zu haben,
 - ✓ zu loben und Anerkennung zu geben
 - ✓ Dinge kritisch zu hinterfragen
 - ✓ Position zu beziehen (Stichwort: Wir haben 2 Auftraggeber)
 - ✓ einen ernsthaften Dialog zu führen der gewinnbringend ist, anstatt rumzusäuseln



Sorge für Gewinn*

- ✓ Mentoring ist dann sinnvoll, wenn der Mentee davon „etwas hat“, also für sich einen Gewinn daraus ziehen kann.
- ✓ Dieser Gewinn kann je nach Mentee und Situation unterschiedlich sein. Es geht in den meisten Fällen darum, dass der Mentee auf seinem Weg weiter kommt.
- ✓ Hierbei kann der Grundsatz helfen: Mach aus Erfahrung Erkenntnis!
- ✓ Erkenntnis gewinnt man durch reflektierte Erfahrung.
- ✓ Diese Erkenntnisgewinne zu erarbeiten, vor Augen zu führen und zu feiern sollte Teil des Mentoring sein.



Aus Mentees können Mentoren werden*

- ✓ Beim Mentoring bei faktor c geht es nicht darum, Führungskräfte und Leiter zu entwickeln
- ✓ Jedoch können wir durch ein konstruktives, sympathisches und lebendiges Mentoring dazu beitragen, dass die Mentees sich irgendwann selbst als Mentoren engagieren wollen.
- ✓ Es geht nicht darum zu rekrutieren, sondern durch ein vorbildliches Engagement zu inspirieren und Vorfreude zu wecken.

