Der Mittelstand.
BVMW e.V.
Bundesverband

Mentoring-Programm
TANDEM

Im TANDEM zum Erfolg

Eine Initiative der Wirtschaftsregion Düsseldorf

Mentoring-Programm TANDEM

(Junge:r) Unternehmer:in oder Führungskraft zu sein oder zu werden kann sehr herausfordernd sein. Der Mittelstand. BVMW in der Wirtschaftsregion Düsseldorf hat daher ein Mentoring-Programm für junge Unternehmer:innen, Gründer:innen, Nachfolger:innen und Führungskräfte ins Leben gerufen.

Ziel des Mentoring-Programms TANDEM ist es, die junge Generation im Mittelstand persönlich zu begleiten und zu unterstützen. Denn Führungsqualitäten entwickeln sich nicht zuletzt im unmittelbaren Umgang mit erfahrenen Persönlichkeiten.

TANDEM ist daher ein Mentoring-Programm für kleine und mittelständische Unternehmen, wo junge Führungskräfte von erfahrenen Unternehmenslenkern lernen. Der Mittelstand. BVMW möchte dabei aktiv unterstützen und erfahrene Mentor:innen und interessierte Mentees zusammenbringen.

Das Programm wählt Unternehmer:innen, Nachfolger:innen und Führungskräfte aus dem Mittelstand als Mentees aus, die über 12 Monate hinweg im Tandem gemeinsam mit einer:m Mentor:in an der Umsetzung ihres Businessplans oder der weiteren Unternehmens- und Karriereentwicklung arbeiten. Hierbei teilt ein:e erfahrene:r Unternehmer:in als Mentor:in ihren:seinen Wissens- und Erfahrungsschatz mit der:m ambitionierten Mentee.

Die Mentoringbeziehung zwischen Mentee und Mentor:in beruht auf Partnerschaftlichkeit. Gegenseitiger Respekt, Anerkennung und Wohlwollen sind Voraussetzung dafür. Beide begegnen sich auf Augenhöhe. Die:der Mentee bringt zwar eigene Themen ein, aber auch der:die Mentor:in kann Impulse für Themen geben, so dass sich die Gesprächsinhalte wechselseitig bedingen.

Wesentliche Ziele und Nutzen von TANDEM:

- Wissenstransfer durch den persönlichen Erfahrungsaustausch zwischen Mentee und Mentor:in.
- Praktische Einblicke in die Strukturen von Unternehmen.
- Aufbau von Netzwerken innerhalb der Gruppe der Mentees und ggf. durch Förderung seitens des:der Mentor:in
- Eigenes Engagement ist auf beiden Seiten, seitens der Mentor:innen und seitens der Mentees erforderlich, um die zu Beginn festgelegten Ziele zu erreichen

Was ist Mentoring?

Mentoring ist ein Prozess, in dem eine berufserfahrene Persönlichkeit (Mentor:in) eine andere Person in ihrer beruflichen Entwicklung (Mentee) über eine Zeitlang gezielt begleitet. Mentoring soll zur Entwicklung von persönlichen, fachlichen und sozialen Kompetenzen beitragen, indem Berufserfahrungen weitergegeben werden, die nur informell erworben werden können und nicht in Lehrbüchern nachzulesen sind.

Rolle als Mentor:in

Die Mentor:innen stehen den Mentees über einen Zeitraum von 12 Monaten unterstützend und fördernd zur Seite. Sie sind für die Mentees gut erreichbar, geben regelmäßig Hilfestellung bei der Unternehmens- und Karriereplanung und ermöglichen den jungen Unternehmer:innen über ihre Netzwerke, wertvolle Kontakte zu finden.

Im Idealfall entstehen so nachhaltige und sich gegenseitig bereichernde Netzwerkstrukturen, die über das Ende der aktiven Programmphase hinausreichen. Die Ausgestaltung des Mentorenverhältnisses, wie Häufigkeit und Art des Kontakts, wird nach den jeweiligen individuellen Bedürfnissen zwischen Mentor:in und Mentee abgestimmt.

Voraussetzungen, um Mentor:in zu werden

Wir suchen engagierte, beruflich etablierte Persönlichkeiten, die ...

- selbst Unternehmer:in, Geschäftsführer:in oder in leitender Position in einem mittelständischen Unternehmen tätig sind
- mit ihrem Unternehmen Mitglied sind im Der Mittelstand. BVMW e.V.
- in der Wirtschaftsregion Düsseldorf ansässig sind
- idealerweise einen umfassenden Erfahrungsschatz in einer beruflichen Führungsposition haben
- Interesse haben, sich ehrenamtlich für junge Unternehmer:innen/ Führungskräfte zu engagieren
- Interesse an kultureller, ökonomischer und sozialer Vielfalt haben.

Rolle als Mentee

Der:die Mentee strebt nach persönlicher und beruflicher Weiterentwicklung. Während des Mentoring-Programms erhält er:sie fachliche und persönliche Unterstützung und Hilfestellung bei verschiedensten Unternehmensthemen. Die individuellen Ziele des:der Mentee geben vor allem zu Beginn dem Mentoring Struktur und Richtung und verdeutlichen die Bedarfe / Themen, die ihn:sie interessieren.

Das Mentoring-Programm soll über den Zeitraum von 12 Monaten dazu dienen, neue Impulse und konstruktives Feedback zu erhalten, eine:n Sparringspartner:in zu haben, Ratschläge von außen zu bekommen, Ermutigung und Zuspruch zu erhalten und es soll zudem zur Selbstreflektion anregen. Als Mentee muss man die Initiative ergreifen, Fragen stellen und sich mit Themen aktiv auseinandersetzen. Der:die Mentor:in ist bereit bei der Unternehmens- und Karriereplanung zu helfen und zu unterstützen, dieses Angebot muss vom Mentee aktiv angenommen werden. Die Ausgestaltung des Mentorenverhältnisses, wie Häufigkeit und Art des Kontakts, wird nach den jeweiligen individuellen Bedürfnissen zwischen Mentor:in und Mentee abgestimmt.

Voraussetzungen, um Mentee zu werden

Wir suchen ambitionierte, junge Persönlichkeiten, die ...

- innerhalb der letzten fünf Jahre ein Unternehmen (Start-Up oder KMU) gegründet bzw. ein Unternehmen (z.B. als Nachfolger:in) übernommen haben
  oder
- innhalb der kommenden fünf Jahre in die Nachfolge bei einem Unternehmen eintreten werden
  oder
- als Führungskraft in einem mittelständischen Unternehmen innerhalb der kommenden fünf Jahre eine Position in der Geschäftsführung oder -leitung anstreben.
- in der Wirtschaftsregion Düsseldorf ansässig sind
- Interesse an einer persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung haben
- Interesse am Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmer:innen haben
- offen für neue Ideen sind und den Mut zum Ausprobieren haben
- Lust auf den “Blick über den Tellerrand” haben

Richtlinien für eine positive Zusammenarbeit

1. Mentoring-Partnerschaft

Eine vertrauensvolle Mentoring-Partnerschaft ist in einem Mentoringprogramm von großer Bedeutung und erleichtert die Zusammenarbeit und somit das Erreichen der angestrebten Ziele.

Doch diese Vertrauensbasis besteht nicht von Anfang an, sondern wächst im Laufe einer Mentoring-Partnerschaft. Um Vertrauen zu schaffen, müssen beide Seiten bereit sein, sich dem anderen gegenüber zu öffnen, sich aber auch an die vorher festgelegten Regeln zu halten.

2. Matching

Um eine positive und erfolgreiche Mentoring-Partnerschaft zu ermöglichen, versucht TANDEM die passenden Personen zusammenzubringen. Maßgeblich sind die Erwartungen, Ziele, Fachrichtungen, Eigenschaften und Persönlichkeiten der Mentees und Mentor:innen.

Die Bewerbungsunterlagen und ggf. Auswahlgespräche spielen hierbei eine wichtige Rolle. Eine hundertprozentige Garantie für ein erfolgreiches Matching gibt es jedoch nicht.

Besonders wichtig ist es, dass beide Mentoring-Partner:innen bereit sind, sich auf den jeweils anderen einzulassen und an einer positiven Beziehung zu arbeiten.

3. Konfliktsituationen

Eine Mentoring-Partnerschaft ist eine Beziehung zwischen zwei Menschen, dementsprechend ist es nicht ungewöhnlich, dass es auch zu Konflikten kommen kann. Bei größeren Konflikten besteht jedoch die Gefahr, dass die Zusammenarbeit darunter leidet. Auf der anderen Seite bietet eine Konfliktsituation ebenso eine Möglichkeit zur Selbstreflexion und bewältigte Konflikte können sogar zur Verbesserung der Zusammenarbeit führen.

Bei Konflikten oder anderen Problemen steht Christoph Rath beiden Parteien jederzeit als Ansprechpartner zur Seite. Wenn ein Konflikt nicht gelöst werden kann, besteht die Möglichkeit, die Mentoring-Partnerschaft in Abstimmung mit Christoph Rath (BVMW Büro Düsseldorf) vorzeitig zu beenden.

Organisatorisches und Empfehlungen

- Wir empfehlen, dass das erste Treffen persönlich und nicht per Telefon oder Webkonferenz stattfindet.
- Um aus dem ersten Treffen einen optimalen Nutzen zu ziehen, sollten die eigenen Erwartungen an das Programm und an Ihre:n Mentor:in oder Ihre:n Mentee im Vorfeld des Treffens reflektiert werden.
- Beide Seiten sollten sich Zeit nehmen, sich kennenzulernen und die beruflichen und persönlichen Geschichten miteinander zu teilen. Dadurch lassen sich schnell Gemeinsamkeiten und Unterschiede finden, die für eine bessere Kommunikation sorgen. Mentor:innen können z.B. darüber informieren, was sie beruflich machen und was die Position in der Organisation bedeutet. Mentees können über ihre bisherige Ausbildung und ihren Lebensweg berichten.
- Ein Teil des ersten Treffens sollte darauf verwendet werden, die Mentoring- Partnerschaft zu definieren und die Form weiterer Treffen und Kontaktaufnahmen festzulegen. Legen Sie fest, wann Sie am besten zu erreichen sind.
- Im Idealfall legen Sie jetzt bereits einen Termin für das nächste Treffen fest oder bestimmen zumindest den Termin für die nächste Kontaktaufnahme.
- Machen Sie sich auch Gedanken über die Dauer und die Häufigkeit der Treffen.
- Es kann z.B. notwendig sein, sich zu Beginn der Mentoring-Partnerschaft häufiger zu treffen als im späteren Verlauf.
- Ein wichtiger Bestandteil des ersten Treffens ist die Erörterung der gemeinsamen Ziele. Besprechen Sie hierbei Ihre Erwartungen an die Zusammenarbeit und überlegen Sie sich, was Sie zusammen erreichen können und was nicht. Setzen Sie dabei Prioritäten und beachten Sie hierbei den Zeitrahmen und den Umfang. Sind diese realistisch und können als Voraussetzung für eine Zielerreichung bestimmt werden? Leiten Sie daraus die Bedürfnisse des:der Mentee ab und erarbeiten Sie gemeinsame ggf. Unterziele.
- Erörtern Sie gleich zu Beginn, welche Grenzen Sie sich gegenseitig setzen wollen, z.B. ob es erwünscht ist, über emotionale, eher persönliche Themen zu sprechen oder ob sprachliche Fehler verbessert werden sollen.
- Ebenfalls sollte besprochen werden, ob ein Feedback über Kleiderordnung, Pflege und nonverbale Kommunikation erwünscht ist oder nicht.
- Darüber hinaus sollten Sie das Thema Vertraulichkeit diskutieren.
- Beide Seiten sollten das Treffen / Gespräch mit einem Gefühl verlassen, dass sie nun mehr über Ihre: n Mentee oder Ihre:n Mentor:in wissen und gleichzeitig zu einer Vereinbarung über Lernziele und Prioritäten gekommen sind.