



# S.E.T.

**Nathalie Krahé**

**Projektleiterin S.E.T. Hessen, Giessen**

Diplom-Psychologin und Gesprächstherapeutin

Weiterbildungen zu den Themen: Kommunikation, Mediation, Traumabehandlung, Fokusing, Fairness-Coaching

Seit 1998 freie Praxis für Coaching, Supervision und Persönlichkeitsentwicklung

Seit 2000 Projektleitung und Konzeptverantwortung des Mentoring-Programms <S.E.T.>; diverse Projekte im Bereich der Personalentwicklung

Seit 2003 Umsetzung des Konzepts **PROfair®**, ein Service zur Mitarbeiterunterstützung, für die Beschäftigten der Fachhochschule Gießen-Friedberg

Konzeption und Leitung von Vorträgen, Trainings und Seminaren.





# S.E.T.

## Mit Mentoring & kontinuierlicher Begleitung zum Erfolg?

### ABSTRACT:

Das mittelhessische Mentoring-Programm „Synergien aus Erfahrung im Transfer“ (kurz: <S.E.T.>)

**Eine Kooperation der Initiative Frauen, Leben und Arbeit in Mittelhessen (IFLA e.V.) mit dem Frauenbüro der Stadt Wetzlar, gefördert vom Land Hessen aus Mitteln des ESF**

**Beim Mentoring unterstützt eine erfahrene Führungskraft (Mentor/-in) über einen definierten Zeitraum die berufliche Entwicklung und Karriere einer weniger erfahrenen Person (Mentee), die eine vergleichbare Laufbahn verfolgt. Dabei steht die Vermittlung von persönlichen, berufsbezogenen Erfahrungen sowie gegebenenfalls von Kontakten im Vordergrund.**

**Zielgruppe des Projekts sind weibliche Führungsnachwuchskräfte, Existenzgründerinnen und Jungunternehmerinnen sowie Frauen in beruflichen Orientierungssituationen aus Hessen.**

Die Projektleiterinnen des Mentoring-Programms <S.E.T.> haben seit der Pilotphase im Jahr 1998 **mehr als 180 erfolgreiche Mentoring-Partnerschaften** vermittelt.

Die Teilnehmerinnen werden anhand ihrer Bewerbungsunterlagen und persönlicher Gespräche ausgewählt und im Rahmen einer Auftaktveranstaltung auf ihre spezifische Rolle vorbereitet. Es finden Zwischenbilanz- und Netzwerktreffen statt. Begleitend erfolgt eine externe Evaluation des zwölfmonatigen Mentoringprozesses. Die Bewerbungen potenzieller Mentees werden gebündelt, und **zweimal im Jahr** beginnt eine neue Staffel.

**In Zusammenarbeit mit dem Frauenbüro der Stadt Wetzlar wird die Menteeauswahl, die Aufnahme der Mentorinnen, die Vermittlung der „Tandems“ sowie die Konzeption und Gestaltung des Rahmenprogramms von Frau Dipl. Psychologin Nathalie Krahé (Projektleiterin der IFLA e.V.) sowie Frau Dipl. Sozialpädagogin Sabiene Döpfner (Projektmitarbeiterin) durchgeführt.**

Sie finden uns im Internet unter: [www.set-hessen.de](http://www.set-hessen.de) .

### **Ihre Ansprechpartnerinnen:**

Nathalie Krahé (IFLA e.V.) Fon: 0641-3013794

Sabiene Döpfner (IFLA e.V.) Fon: 02771 – 23580

Frauenbüro, Stadt Wetzlar Fon: 06441-99552

[kontakt@set-hessen.de](mailto:kontakt@set-hessen.de)

[sdoepfner@t-online.de](mailto:sdoepfner@t-online.de)

[kornelia.dietsch@wetzlar.de](mailto:kornelia.dietsch@wetzlar.de)

# Workshop Nr. 5: „Best Practice“

Thema Nr. 1: Mit Mentoring und kontinuierlicher  
Begleitung zum Erfolg?



Ihre Referentin:

Nathalie Krahé  
Dipl.-Psychologin  
Projektleiterin <S.E.T.>

Herzlich Willkommen!

## Was ist Mentoring?

Im Mentoring-Prozess unterstützt eine erfahrene Fach- oder Führungskraft über einen definierten Zeitraum die berufliche Entwicklung einer weniger erfahrenen Person.

Dabei steht die Vermittlung von persönlichen, berufsbezogenen Erfahrungen, sowie gegebenenfalls von Kontakten im Vordergrund.

## Chancen und Grenzen von Mentoring:

- **Erfahrungsaustausch im Mentoring-Dialog**
- **Reflektion, Stärkenanalyse und Strategie**
- **Motivation und Zielklarheit**
- **Mentoring ist keine Job-Vermittlung**
- **Mentoring ersetzt kein professionelles Coaching**
- **Verantwortung bleibt bei Mentees**

## Aufgaben und Rolle der Mentees:

- Interesse an Weiterentwicklung
- Konkrete Ziele
- Offenheit
- Bereitschaft, kritisches Feedback anzunehmen
- Kompetenzen und Qualitäten erarbeiten
- Risiko übernehmen
- Mut zu Fehlern
- Verantwortungsbereitschaft
- Zuverlässigkeit
- Verschwiegenheit
- Wertschätzung und Würdigung
- Verbindlichkeit
- Prozess dokumentieren

## Aufgaben der Mentorinnen/Mentoren:

- **Unternehmerkultur / Wissen / (Führungs-) Erfahrungen vermitteln**
- **Rollenvorbild sein**
- **Mentees motivieren, Mut machen**
- **Horizont der Mentees erweitern**
- **Bei Entscheidungen helfen, aber die Verantwortung den Mentees überlassen**
- **Unterstützung anbieten**
- **Eventuell Mitnehmen bei Kontakt - und Netzwerkpflge**
- **Einführung in informelle Strukturen**



# Phasenmodell des Mentoring - Prozess:

**Phase 1**

**Phase 2**

**Phase 3**

<b>Ziele definieren</b>		<b>Ziele erreicht</b>
<b>Beziehung aufbauen</b>	<b>Mentoring - Prozess</b>	<b>Prozess evaluieren</b>
<b>Arbeits- vereinbarungen</b>		<b>Ende / Abschied</b>

## „Spielregeln“ für gelingendes Mentoring:

- Klärung der „Rollen“ aller Beteiligten
- Beschreibung der Ziele sowie des zeitlichen Rahmens
- Organisatorische Absprachen im Tandem
- Regelung der außerplanmäßigen Beendigung der Mentoring - Beziehung
- Mentoring – Vereinbarung schließen

## Elemente der Mentoring – Vereinbarung:

- **Ziele**, die erreicht werden sollen
- **Vertraulichkeit** auch nach Beendigung der Beziehung
- Inhaltlicher und zeitlicher **Rahmen** der Beziehung und der einzelnen Treffen
- **Haftungsausschluss** bzw. Haftungsbeschränkung
- Möglichkeit, die Mentoring - Beziehung **vorzeitig** zu **beenden**
- Geschäftsbeziehungen dürfen nur **in beiderseitigem Einverständnis** erfolgen



S.E.T.

Besten Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!