



VetMENT  
Mentoring Vetsuisse

## Leitfaden zur Zusammenarbeit zwischen Mentee und Mentor/in<sup>1</sup>

---

Der Leitfaden zur Zusammenarbeit zwischen Mentee und Mentorin oder Mentor soll den Einstieg ins Mentoring und die erste Kontaktaufnahme erleichtern und zu einer erfolgreichen Gestaltung der Mentoring-Beziehung beitragen.

### Ziele und Haltungen

Ziele, die mit und durch die Mentoring-Partnerschaft erreicht werden sollen, richten sich nach den Bedürfnissen und Zielsetzungen der Mentee und den Möglichkeiten der Mentorin oder des Mentors. Wichtig ist, dass die gesteckten Ziele und die vereinbarte Dauer in einem realistischen Verhältnis zueinander stehen, damit die Zusammenarbeit ein Erfolg wird.

Im Vordergrund stehen folgende Ziele des Pilotprojektes:

- Der/die Mentee soll Wissen und Kompetenzen erwerben, welche es ihr/ihm erlauben die eigene Karriere strategischer und zielorientierter anzugehen. Sie weiss wie sie vorgehen kann um ihre Ziele verfolgen zu können.
- Die/der Mentee erlangt Klarheit darüber, was sie/er will und kann und kann ihre Ziele vermehrt selbstsicherer und selbstbestimmter vertreten. Das Selbstverständnis und die Identität als Wissenschaftler/in wird gestärkt
- Die/der Mentee kann gewisse methodische Kompetenzen (Rhetorik, u.a.) erlangen, welche als Zusatzqualifikationen ausgewiesen werden können.
- Die Präsenz und Zugehörigkeit im Wissenschaftsbetrieb der Mentees nimmt zu. Dies bringt Sie als KandidatInnen für qualifizierte Positionen verstärkt ins Spiel.

Die Mentorin oder der Mentor kann der/dem Mentee z.B. Einblick in die eigene Laufbahn und Arbeitserfahrung gewähren, Vor- und Nachteile einer akademischen Karriere darlegen, der Mentee die „richtigen Fragen stellen“, damit diese ihre Neigungen und Ziele besser erkennt, Tipps zu Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere gewähren, etc.

"A mentor is like a sounding board, they can give advice but the partner is free to pick and choose what they do. The context does not have specific performance objectives."

Es handelt sich ausdrücklich nicht um eine fachliche Förderung, diese obliegt den Vorgesetzten sondern um ein „guiding by the side“. Die Vorgesetzten unterschreiben zu Beginn des Programmes ein Exemplar dieses Leitfadens und dokumentieren damit zu Händen der Projektkoordination, dass sie Kenntnis erhalten haben von der Teilnahme der/des Mentees im VetMENT II.

---

<sup>1</sup> Abgefasst in starker Anlehnung an die Projekte Mentoring Deutschschweiz, WIN

Die während des Mentorings besprochenen Inhalte sind seitens des Mentors/der Mentorin als auch seitens der Mentees **absolut vertraulich** zu behandeln.

### Einstieg in das Mentoring

Finden sich zwei Parteien, die eine Zusammenarbeit prüfen wollen, setzt sich die Mentee mit der Mentorin oder dem Mentor in Verbindung und vereinbart einen gemeinsamen Termin. Beim ersten Treffen werden die akademischen und persönlichen Interessen und Möglichkeiten abgestimmt und die gemeinsamen Ziele festgelegt. Mögliche Gesprächsansätze beim ersten Treffen:

Beruflicher Werdegang	Wichtigste Stationen im bisherigen Leben, berufliche Erfahrung, aktuelle berufliche Situation, anderes
Aktuelle Lebenssituation	Familie, Hobbies, Freundeskreis, ehrenamtliche Tätigkeiten, „Work-Life-Balance“, Aktivitäten zur Erhaltung der körperlichen und geistigen Gesundheit, persönliche Werte und Überzeugungen, anderes
Spezielle Fähigkeiten	Talente, besondere Fähigkeiten, Interessen, ungenutzte Ressourcen und Potentiale, anderes
Ziele und Perspektiven	Persönliche Zukunftsvorstellungen, berufliche Ziele, private Perspektiven, Wünsche, Vorstellungen, wichtige Motive, Verpflichtungen, anderes

Sind sich Mentee und Mentorin oder Mentor einig, wird die Mentoring-Vereinbarung getroffen. Eine Kopie der schriftlichen Vereinbarung informiert die Koordinatorin, ob eine Zusammenarbeit zustande kommt.

### Mentoring-Austausch

In der Mentoring-Vereinbarung wird neben den gemeinsamen Zielsetzungen, die **absolute Vertraulichkeit** auch der Kontaktmodus geregelt. Die Form und Intensität des Austausches legen Mentee und Mentor/in individuell fest. Es empfiehlt sich, für die jeweiligen Treffen Fragen oder Themen festzulegen und diese im Voraus zu kommunizieren. Treffen lassen sich auch z.B. in Verbindung mit Fachtagungen oder Vorträgen organisieren. In zeitlicher Hinsicht sollten sich beide Parteien ca. 1 Stunde pro Monat für das Mentoring reservieren.

### Dauer und Ende der Mentoring-Partnerschaft

Die Mentoring-Partnerschaft ist auf zirka 12 Monate festgelegt und endet im April 2013. Es steht den Beteiligten offen, sie über den vereinbarten Zeitraum hinaus informell fortzuführen.

Trotz gegenseitiger Absprachen und Vereinbarungen kann es zu Problemen in der Mentoring-Beziehung kommen. In solchen Fällen ist es sinnvoll die Probleme zu thematisieren. Bei Unstimmigkeiten oder Nichteinhalten der Vereinbarung wird Kontakt zur Koordinatorin aufgenommen. Lassen sich die Probleme nicht lösen, so kann in Abstimmung mit der Koordinatorin die Mentoring-Vereinbarung im gegenseitigen Einverständnis vorzeitig beendet werden.

Bern und Zürich im Dez. 2011