Mitarbeiterservice

Mentoring

Während der Einarbeitung in einen neuen Tätigkeitsbereich ist "Mentoring" als System eine gute Unterstützung des neuen Mitarbeiters bzw. der neuen Mitarbeiterin.

Woher kommt Mentoring?
Die griechische Mythologie beschreibt, dass Mentor seinen Schützling Telemachos während der Abwesenheit und bei der Suche nach seinem Vater Odysseus geholfen, beraten und unterstützt hat. Auf die Vereinsentwicklung übertragen, geht es beim Mentoring also um eine bestimmte Art der Förderung, Begleitung und Bildung von Mitarbeitern.

Die Absicht hinter dieser Förderung besteht darin, eine Beziehung zwischen einer Nachwuchskraft **(Mentee)** und einem allgemein geachteten und anerkannten, erfahrenen Experten **(Mentor)** in einem Netzwerk aufzubauen und zu gestalten.
Als Mentoren können sowohl aktive Mitarbeiter als auch Ehemalige eingesetzt werden. Durch das gezielte Einbinden von z.B. ehemaligen Funktionsträgern wird der Sportverein in die Lage versetzt, seine Erfahrungen, Werte und Traditionen zu bewahren und weiterzuentwickeln. Diese können auch dann ihre Hilfestellungen und beratenden Tätigkeiten weiterhin ausführen, wenn ein Führungswechsel stattfinden sollte, da sie in einer sogenannten Stabsfunktion eingesetzt sind. Ein weiterer Vorteil liegt in der Bewahrung von wertvollem Wissen im Falle eines Amtswechsels.
Durch den Mentor lernen die neuen Mitarbeiter die Spielregeln und Rollenerwartungen schneller kennen und stehen damit dem Verein kurzfristiger zur Verfügung.

Der Aufbau der Mentor-Beziehung beruht auf **GEGENSEITIGKEIT.**
Zum eigentlichen Erfahrungsaustausch kommt noch die unterstützende Weitergabe von formellem und informellem Wissen. Dadurch gewinnt die Nachwuchskraft nicht nur Einblick in die neue Aufgabe und das neue Tätigkeitsfeld, sondern lernt auch gleichzeitig, sich in neue Strukturen einzufinden. Im geschützten Raum der Beziehung ist die Möglichkeit der persönlichen Entwicklung und dem Ausbau des bereits vorhandenen Potentials des neuen Mitarbeiters mit offenem Feedback und konstruktiver Kritik gegeben. Das Hauptaugenmerk des Mentors liegt auf zwei Gebieten:

- seinem Mentee hilfreich mit seinen Erfahrungen zur Seite zu stehen und ihm möglichst jederzeit ein offenes Ohr zu geben
- den Sportverein weiterzuentwickeln und Managementkonzepte und Führungsstile zu erproben

Mentoring ist sogesehen zwar keine Erfindung der neuen Zeit, aber dennoch ein modernes Service-

Mittel der Mitarbeiterbetreuung.

Quelle:

Grundkonzept Mitarbeitermangement im Sportverein des Landessportbundes NRW e.V.