

SPD-Landesverband Sachsen-Anhalt

Arbeitsgruppe Mitglieder

Vorsitzender: Marko Mühlstein MdB

Erläuterungen zum Mentoring-Programm – Anlage zum Grundsatzbeschluss

Mentoring: Was ist das?

Die Idee des Mentoring stammt aus der griechischen Mythologie: Bevor Odysseus in den trojanischen Krieg zog, beauftragte er seinen Vertrauten *Mentor*, während seiner Abwesenheit auf seinen Sohn Telemach zu achten, ihn in die Gesellschaft einzuführen und ihm Berater und väterlicher Freund zu sein. In allen Kulturen, in allen Berufen und Sparten gab und gibt es *einflussreiche und erfahrene* Personen, die besonders befähigte Jüngere *beraten, begleiten und fördern*.

Für Männer, die Karriere machen wollen, war das „old boys-network“ schon immer selbstverständlich. Als Personalentwicklungsinstrument in der Wirtschaft, insbesondere in Führungskreisen, aber auch bei privaten Beziehungen bezeichnet Mentoring die Tätigkeit einer erfahrenen Person (Mentorin bzw. Mentor), die ihr Wissen und ihre Fähigkeiten an eine noch unerfahrene Person (Mentee oder Protégé) weitergibt. Ziel ist, den Mentee in seiner persönlichen oder beruflichen Entwicklung innerhalb oder außerhalb des Unternehmens zu fördern. Mentoring versteht sich als Strategie zur Entschlüsselung der Unternehmens- bzw. Branchenkultur: Durch das Mentoring soll eine Förderung außerhalb des Vorgesetzten-Untergebenen-Verhältnisses stattfinden.

Im politischen Zusammenhang steht der Mentor oder die Mentorin, ein/e erfahrene Politiker/in, der oder dem Mentee, einem politisch interessierten jungen Menschen *für den Austausch, nicht belehrend* zur Verfügung, gibt Orientierung, erleichtert die Integration in die Partei oder politische Netzwerke und Interessengruppen.

Ziele des Mentoring-Programmes

Das Programm soll die Nachwuchsförderung, speziell auch die Förderung von Frauen innerhalb der Partei, unterstützen. Interessierte und aussichtreiche junge Menschen sollen so enger an die SPD gebunden und dauerhaft motiviert werden, konstruktiv und erfolgreich für die SPD, deren Positionen und Ideen, einzutreten. Der/die Mentee gewinnt dabei neue Einsichten und profitiert von Erfahrungen der Mentor/inn/en – sowohl handwerklich als auch inhaltlich. Die Mentor/innen selbst profitiert von jungen, neuen Ideen, anderen Herangehensweisen und auch von kritischer Auseinandersetzung mit dem politischen Alltagsgeschäft. Die heißt also: *voneinander lernen*.

Als weiteres wichtiges Ziel sei hier der Aufbau neuer und das Erhalten bereits bestehender Netzwerke erwähnt.. Insbesondere ist es ratsam, neue Netzwerke für Frauen innerhalb der SPD aufzubauen. Häufig haben Frauen keinen – oder nur peripheren Zugang zu bestehenden Männernetzwerken. Das Mentoring-Programm kann hier helfen, diese eingefahrenen Strukturen aufzubrechen. So ist es methodisch denkbar, bewusst ein Cross-gender-mentoring als Teil des Programms zu initiieren.

Inhalte des Programmes

Wichtig ist, dass das Mentoring-Programm kein „Ausbildungs“-programm ist. Es geht nicht darum, den/die Mentee in die Rolle eines/r Auszubildenden zu drängen, der/die von dem/der Mentor/in „lernt, wie’s geht“. Zwar stehen die Mentor/inn/en mit Rat, Tat und Erfahrungen zur Seite, aber zur Unterstützung der Entwicklung des/der Mentee ist das Programm dialogisch ausgerichtet: *Voneinander lernen – nicht belehren.*

Natürlich muss der/die Mentee Strukturen, Organisationen und Abläufe innerhalb der SPD und des politischen Geschäfts kennenlernen. Es geht aber auch darum, die politische Kultur, einflussreiche Menschen und „ungeschriebenen Gesetze“ der Politik kennen zu lernen.

Nach dem Prinzip „Learning-by-doing“ könnte zum Beispiel ein konkretes Projekt gemeinsam geplant und veranstaltet werden.

Nutzen *oder* Wer hat was davon?

Das Mentoring-Programm dient dem/der Mentee natürlich (aber nicht nur) zur Karriereförderung durch Kennenlernen von Funktionsweisen und Mechanismen in der Organisation.

Für die Mentorin oder den Mentor bietet es die Chance zur Reflexion des eigenen Weges und zur Erweiterung der eigenen Sichtweise. Die Partei profitiert in erster Linie durch einen organisierten Zugang zu Personalressourcen, die besser erschlossen werden können. Als große Volkspartei hat die SPD mit diesem Programm die Möglichkeit, die Parteikultur zu mehr Transparenz und Vielfalt zu entwickeln. Je mehr neue und junge Ideen, die sowohl in die Breite als auch in Tiefe gehen, in die Partei hereingetragen werden, desto größer ist die Chance, dass sich mehr Menschen mit der SPD anfreunden oder gar identifizieren können.

Voraussetzungen Mentor/in *oder* Wer kann Mentor/in werden?

Ein/e Mentorin/in sollte als Grundvoraussetzung, die Fähigkeit zur Selbstreflexion mitbringen und bereit sein, eigene Erfahrungen innerhalb der Partei kritisch zu beleuchten: Was hätte ich mir gewünscht? Was erwarte ich? Welche Ängste, Wünsche, Hoffnungen habe ich bei meinem Wirken in der Politik und der SPD. Guter Wille und Sympathie füreinander allein genügen nicht!

Der die Mentor/in muss eine hohe soziale Kompetenz besitzen, fundierte Erfahrungen und Zugang zu den relevanten Bereichen haben, die eigene Rolle kritisch reflektieren können, bereit sein für das „voneinander lernen“. Zudem muss dem/der Mentee Offenheit entgegen gebracht werden, eigene Entwicklungen, positive aber auch negative Erlebnisse innerhalb der SPD müssen angesprochen, eigene Fehler eingestanden werden können. Geeignet sind zum Beispiel: Bundestags- und Landtagsabgeordnete, (Ober-)bürgermeister, Landräte, Dezernenten und SPD-Vorstandsfunktionäre.

Voraussetzungen Mentee *oder* Wer kann Mentee werden?

Ein/e Mentee zeichnet sich durch ein besonderes Interesse am Gestalten politischer Prozesse im Allgemeinen und natürlich in der SPD im Besonderen aus. Der/die Mentee muss bereit sein, für dieses Programm ein ausreichendes Zeitbudget zur Verfügung zu stellen. Auch der/die Mentee muss zur kritischen Auseinandersetzung mit dem/der Mentor/in bereit sein. Unerlässlich sind die Fähigkeiten, selbst intitiativ werden zu können, Positionen entwickeln und vertreten zu können.

Dauer des Programms

In der Regel sollte das Programm mindestens 6 Monate dauern. Kürzere Intervalle sind denkbar (zum Beispiel 3 oder 4 Monate), aber bei der Planung muss berücksichtigt werden, dass es durchaus lange dauern kann, bis das Vertrauensverhältnis zwischen Mentor und Mentee aufgebaut ist. Zudem braucht der/die Mentee Zeit, ausreichend Einsicht in die Abläufe zu bekommen.

Rahmenbedingungen und Ablauf

Die Führungsspitze der SPD in Sachsen-Anhalt muss von dem Programm nicht nur *wissen*, sondern sie muss es *wollen* und fördern.

Das Mentoring-Programm braucht eine zentrale Organisations- und Anlaufstelle (zum Beispiel die Landesgeschäftsstelle) sowie eine projektbegleitende Vertrauensperson für Mentor/inn/en und Mentees (zum Beispiel der Landesgeschäftsführer).

Das ganze Programm muss nach einem vorher bestimmten Fahrplan ablaufen: personell, finanziell, zeitlich, organisatorisch, Öffentlichkeitsarbeit, ergänzende Angebote,...

Im Rahmen eines Auswahlverfahrens müssen geeignete Paare, also Mentor/inn/en und Mentees, zusammengestellt werden. Dabei sollten örtliche Nähe und inhaltliche Interessen berücksichtigt werden. Wichtig bei weiblichen Mentees ist, zu entscheiden, ob das Prinzip „Frauen für Frauen“ oder gezielt ein Cross-gender-mentoring veranstaltet wird.

Zu den Vorbereitungen gehört Anforderungen, Erwartungen und Ziele beider Seiten zu definieren.

Es bedarf klarer Vereinbarungen darüber, wie oft, wann, wo und wie erfolgen die Treffen der Paare und darüber, wie der Austausch zwischen den Treffen organisiert wird. Wie kann die Begleitung bei

der täglichen Arbeit organisiert werden? Wie kann versucht werden, eine Atmosphäre des Vertrauens und des Respekts herzustellen? Wie kann die Diskretion über die besprochenen Dinge sichergestellt werden? – Diese Fragen müssen im Vorfeld mit den Paaren geklärt werden.

Der Landesverband stellt ergänzende Angebote (z.B. Rhetorik-Kurs) anderer Anbieter für den Mentee zusammen, so dass Mentor und Mentee gemeinsam entscheiden können, welche zusätzlichen Qualifikation erworben werden sollten. Zu den Voraussetzungen gehört auch, eine *Zwischenbilanz* im Vorfeld fest zu vereinbaren. Dabei können eventuelle Änderungen im Programm besprochen werden. Hier ist auch die Stelle, an der zusätzliche, politische Inhalte für den Mentee vermittelt werden können. Den *Abschluss* des Programms bildet eine Abschlussveranstaltung. Hier wird das Programm reflektiert und einen Ausblick auf die weitere politische Zukunft der Mentees gewagt. Sicherzustellen ist, dass die Mentees auch nach Ablauf des Mentoringprogramms parteipolitisch eingebunden werden. Schon zum Programmabschluss müssen Folgeangebote der Partei für die Mentees unterbreitet werden.

Zu einem Abschluss gehört selbstverständlich auch, dass sowohl den Mentor/inn/en als auch den Mentees gebührend gedankt wird!

Um das Programm zu evaluieren, empfiehlt sich eine Auswertung. Dazu soll zumindest ein Fragebogen für die Beteiligten entwickelt werden, der vertraulich ausgewertet wird. Denkbar wäre, für diese Phase die Zusammenarbeit mit Wissenschaftlern der Hochschule Harz zu suchen.

Welche Risiken birgt das Programm

- Zu wenig Kommunikation während des Mentoringprozesses kann zu Störungen führen.
- Das einzubringende Zeitbudget kann von den Beteiligten falsch eingeschätzt werden, so dass der Prozess ins Stocken kommen kann.
- Zu große räumliche Entfernung der Paar-Partner kann den persönlichen Austausch erheblich erschweren.
- Zu wenig Interesse einzelner Beteiligter kann den direkten Mentoring-Prozess aushebeln.
- Ein unklares Rollenverständnis, vor allem was das Verhältnis der Partner zueinander angeht, kann zu extremen Störungen führen. Der/die Mentor soll nicht die belehrende, aber auch nicht eine kumpelhafte Rolle einnehmen. Besser: verbindlich, beratend, auf einer Augenhöhe.
- Wenn sich während des Prozesses heraus stellt, dass die „Chemie“ zwischen den Partnern nicht stimmt, ist das Programm zum Scheitern verurteilt.
- Der Konkurrenzgedanke ist nicht zu unterschätzen. Immerhin ist das Ziel des Programms die Nachwuchsförderung. Denkbar ist ein Szenario, in dem ein/e Mentor/in jemanden berät, der befähigt wird, ihn/sie auf der Karriereleiter innerhalb der Partei zu überholen.