

Interview Teil I: „Klare Ziele setzen“

Interview mit der Mentorin Heike Hein

Warum Sind Sie bei frauenmachenkarriere.de Mentorin geworden?

Heike Hein: Weil ich generell von Mentoring sehr überzeugt bin. Ich war bereits über andere Organisationen Mentorin, als ich auf die Seite frauenmachenkarriere.de stieß. Ich bin gerne in diesem Bereich tätig und insbesondere für Frauen. Gerade das ist schon immer eine Herzensangelegenheit für mich gewesen. Ich habe die Seite gesehen und dass es dort Mentoring gibt und habe mich sofort registriert. Ich habe gar nicht lange überlegt, für mich war das gar keine Frage dort mit Engagement ranzugehen.

Wie sind sie auf die Seite gestoßen?

Heike Hein: Ich glaube in der Recherche rund um das Thema Mobbing habe ich die Seite gefunden. Ich bin dann dort hängen geblieben und habe mein eigentliches Thema –kurzfristig– erst mal aus den Augen verloren.

Haben sich Ihre persönlichen Erwartungen an das Mentoring erfüllt?

Heike Hein: Ja, meine Erwartungen an das Mentoring haben sich komplett erfüllt. Als ich damit vor einiger Zeit angefangen hatte, wollte ich erst mal gucken, ob und wie das so funktioniert. Für mich persönlich war es auch wichtig zu sehen, wo eigentlich die Abgrenzung zum Coaching ist, da ich ja beruflich Business-Coaching betreibe. Ich habe für mich herausgearbeitet, dass Mentoring viel mehr Lebenserfahrung und Expertenwissen zum Einsatz bringt, während das beim Coaching eher im Hintergrund mitläuft.

Welche Anforderungen muss Ihrer Meinung nach ein Mentor/ eine Mentorin erfüllen?

Heike Hein: Erfahrungen als Führungskraft, Teamchef, Abteilungsleiter etc. halte ich für wichtig, Lebenserfahrung für unerlässlich. Durchstandene eigene Krisen stärken das Selbstbewusstsein und das Verständnis für die Schwierigkeiten anderer Menschen. Hilfreich in der praktischen Arbeit mit der Mentee ist natürlich auch das Wissen um notwendige ‚Tools‘, wie zum Beispiel Zielfindung. Einfach ausgedrückt möchte ich sagen: die Mentee ist dort abzuholen, wo sie steht und es dürfen keinesfalls Lösungen ‚drüber gestülpt‘ werden.

Wie viele Mentees betreuen Sie?

Heike Hein: Derzeit betreue ich vier Mentees. Zwei davon über frauenmachenkarriere.de, zwei noch über andere Organisationen. Aber Anfragen hatte ich noch mehr – es besteht ganz offensichtlich Bedarf.

Welche Themen spielen beim Mentoring eine besondere Rolle?

Heike Hein: Aus meiner Erfahrung sind die Mentees immer Frauen, die zwischen Anfang 30 und Mitte Vierzig sind. Es sind Frauen, die sich in einer beruflichen Neuorientierung befinden, häufiger eine Führungsposition anzustreben. Dahinter steht auch immer ein Beleuchten der persönlichen Situation, zum Beispiel die Frage nach Kindern. Will ich Kinder oder nicht, wie sieht dann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus? – das ist oft auch ein Thema. Es beginnt also immer mit beruflichen Vorstellungen und sehr schnell ist das sogenannte ‚private Leben‘ mit im Spiel. Kein Wunder, oder?

Macht Mentoring Frauen wirklich erfolgreicher oder ist es eher nur ein Tropfen auf den heißen Stein?

Heike Hein: Ich denke, es hängt sehr viel von der Art und Weise des Mentoring ab. Ich erarbeite mit meiner Mentee am Anfang ganz klare Ziele. Dorthin marschieren wir dann gemeinsam auch fest los. Dadurch sind für die Mentee Erfolge fühlbar und nachweisbar zu sehen. Meine Erfahrung zeigt, dass die am Anfang genannten Ziele häufig modifiziert, manchmal gar drastisch verändert wurden! Ich bin fest davon überzeugt, dass Mentoring mehr ist als der Tropfen auf den heißen Stein. Ich habe erlebt, dass die Mentees oftmals am Anfang zögerlich sind und sich fragen, was eine Mentorin ihnen raten kann, was ihr nicht auch die Freundinnen sagen könnten. Aber diese Freundinnen sind natürlich eingebunden in das gesamte soziale Umfeld und haben daher einen bestimmten eingeschränkten Blickwinkel. Eine Außenstehende, wie ich das ja bin, kann da viel abstrakter vorgehen. Übrigens hole ich mir nach den einzelnen Gesprächen immer ein Feedback von meinen Mentees und erfahre jedes mal, dass sie neue Impulse bekommen oder auch einen neuen Aspekt erkannt haben, der vorher einfach nicht für sie zu sehen war.

Inwiefern erachten Sie dann Mentoring innerhalb von Unternehmen für sinnvoll, wo diese Neutralität ein Stück weit wegfällt?

Heike Hein: Ich halte das trotzdem für sehr sinnvoll. Da geht es dann meines Erachtens mehr in die Richtung der Personalentwicklung. Also beispielsweise Potentiale bei Menschen entdecken und dann wie der klassische Mentor zu agieren, der jemanden an die Hand nimmt und immer da ist, wenn es Probleme gibt. Was ich als Mentorin mache ist da ein Stück mehr, einfach durch den neutralen Blick von Außen.

[Weiter zu Teil II des Interviews mit Heike Hein >>](#)

Mehr zum Thema

[Frauen auf Erfolgskurs mit Mentoring](#)

[Viele Wege führen zur Mentee](#)

[Vor\(ur\)teile von Mentoring](#)

["Eine der positivsten Maßnahmen, um Frauen in Führungspositionen zu bringen" Teil I](#)

[Das Tandem macht Karriere – Teil I](#)

[zurück zur Übersicht](#)

Quelle:
http://www.frauenmachenkarriere.de/Home/Mentoring-Boerse/article_frauenportal/Interview_Teil_I_Klare_Ziele_setzen.html?got_pdf=868
08.09.2005