

Grenzen

Eine offene Diskussion über die Grenzen der Mentoring-Beziehung erhält den Fokus auf das Lernen, verwaltet Erwartungen und gewährleistet gegenseitige Verantwortlichkeit während der gesamten Dauer der Beziehung. Wenn Grenzen undefiniert bleiben oder mögliche Trigger nicht besprochen werden, können sie letztendlich die Beziehung untergraben, indem sie die Energie vom Lernfokus der Beziehung ablenken. Obwohl Sie nicht wollen, dass Grenzen so locker sind, dass sie fehlinterpretiert werden können, möchten Sie auch nicht, dass sie so starr sind, dass sie die Beziehung einschränken. Einige der Situationen, in denen das Überschreiten von Grenzen zum Problem wird, sind ein Mentor oder Mentee, der den anderen eines Verstoßes gegen Ethik/Ehrlichkeit verdächtigt, unangemessene Gespräche/Sprache/Vertrautheit oder die Überschreitung der Zeit des Mentors.

Beispiel

Luise wurde im Rahmen einer unternehmensweiten Diversity-Initiative eingestellt. Jeder neue Mitarbeiter wurde einem Mentor zugeteilt, um ihnen dabei zu helfen, sich erfolgreich einzuleben und die Kultur der Organisation zu verstehen. Luise's Mentor war Jürgen. Als Jürgen Luise fragte, was sie an dem Unternehmen gereizt habe, erzählte sie ihm, dass sie in den letzten fünf Jahren Hausfrau gewesen sei, aber dass sie sich kürzlich von ihrem Mann getrennt habe und sich mitten in der Scheidung befände. Sie wisse, dass sie wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren müsse. Sie sagte Jürgen, dass die Trennung von ihrem Mann schwierig gewesen sei und dass sie mit einem anstrengenden Verfahren rechne. Sie drückte Dankbarkeit dafür aus, eine anspruchsvolle Stelle gefunden zu haben, damit sie sich auf etwas Positiveres als das konzentrieren könne, was zu Hause passiere.

Nach diesem ersten Treffen wurde Jürgen klar, dass es ihm unangenehm war, so viel Zeit damit zu verbringen, über Luisers persönliche Probleme zu sprechen. Jürgen und Luise vereinbarten einen Termin für ihr nächstes Mentoring-Treffen, bei dem sie einige der Herausforderungen erkunden könnten, mit denen Luise rechnete, was sie aus der Mentoring-Beziehung erhoffte und an welchen Zielen sie arbeiten müsse. Am Ende dieses zweiten Treffens, nachdem die beiden einige klare Ziele festgelegt hatten, schlug Jürgen vor, dass sie einige Richtlinien und Grenzen für ihre Gespräche festlegen sollten.

Jürgen sagte Luise, dass er ziemlich zuversichtlich sei, dass er ihr helfen könne, einige ihrer Arbeitsziele im Bereich der Entwicklung ihrer Buchhaltungsfähigkeiten zu erreichen, aber dass er definitiv nicht auf sicherem Boden sei, wenn es um Eheprobleme gehe. Er erkannte an, dass sie durch schwierige persönliche Probleme gehe, die sie leicht ablenken könnten, wenn sie zum Fokus ihrer Gespräche würden. Er schlug vor, dass das Mitarbeiterhilfsprogramm des Unternehmens eine gute Ressource sein könnte, wenn sie Unterstützung benötigte, und empfahl, ihre persönlichen Probleme aus den Mentoring-Gesprächen herauszuhalten. Luise stimmte zu. Tatsächlich sagte sie ihm, dass sie es schätze, dass er das frühzeitig angesprochen habe, damit sie ihre Beziehung nicht unwissentlich gefährde.

The Mentee's Guide von Lois Zachary. Copyright © 2009 von John Wiley & Sons, Inc.

Diskussionsleitfaden: Grenzen

Welche Beispiele für Grenzprobleme könnten wir in unserer Beziehung haben?
Gibt es Themen, Probleme oder Diskussionen, die tabu sind?
Was ist unser Vorgehen, wenn Grenzen überschritten werden?
Welche Strategien würden uns helfen, das Überschreiten von Grenzen zu verhindern?

Trigger

Jeder von uns hat "Trigger", Dinge, die uns ärgern oder dazu führen, dass wir negativ auf Situationen reagieren. Denken Sie über die Trigger nach, die Sie haben, die möglicherweise Barrieren und Grenzen für Ihre Beziehung darstellen, und teilen Sie diese offen mit Ihrem Mentoring-Partner. Fragen Sie Ihren Mentoring-Partner nach seinen Triggern. Trigger umfassen oft das Nichterscheinen, das Zuspätkommen, die unvorbereitete Teilnahme an Meetings, das Multitasking und das Fehlen von Nachverfolgung.

Meine Trigger	Mentoring-Partner Trigger

