

# DIS/DIS40 Mentoringprogramm

## Leitfaden für die Teilnehmer:innen des DIS/DIS40 Mentoring-Programms

### Konzept

---

Das DIS/DIS40 Mentoring-Programm („**Mentoring-Programm**“) basiert auf den Gedanken der Vernetzung und gegenseitigen Unterstützung und verfolgt diese auf mehreren Ebenen. Zunächst handelt es sich bei dem Programm um eine Plattform zur Vernetzung junger Schiedsrichter:innen, den Mentees, mit bereits erfahreneren Schiedsrichter:innen, den Mentor:innen. Der Gewinn ist dabei ein allseitiger. Die Mentees profitieren von den Erfahrungen ihrer Mentor:innen und werden auf diese Weise in ihrer beruflichen Weiterentwicklung unterstützt. Die Mentor:innen erhalten Impulse ihrer jüngeren Kolleg:innen, die bewusst nicht nur anderen Kanzleien, sondern auch Unternehmen, Institutionen und Universitäten angehören können. Ferner können sich die Mentees auch untereinander vernetzen, und dies nicht nur auf nationaler, sondern auch auf internationaler Ebene. Schließlich möchte die Plattform auch einen Ort zum stärkeren Austausch zwischen DIS- und DIS40-Mitgliedern schaffen.

Die nachstehend genannten Punkte sollen für alle Teilnehmer:innen des Mentoring-Programms einen Rahmen bilden. Darüber hinaus ist das Programm jedoch bewusst offen gehalten. Es wird getragen durch das gemeinsame Interesse an der Schiedsgerichtsbarkeit, es lebt von der Initiative und dem Engagement jeder und jedes Einzelnen.

### A. Allgemeines

---

- **Mentees und Mentor:in treffen sich im Laufe des Mentoring-Programms im besten Fall alle sechs bis acht Wochen zu einem 60- bis 90-minütigen Gespräch (z. B. über virtuelle Plattformen oder telefonisch); wenn möglich sollte zumindest ein Treffen persönlich stattfinden.**
- **Von allen Beteiligten wird ein verbindlicher und verlässlicher Umgang mit Terminen und Absprachen erwartet.**
- **Sämtliche Mentoring-Gespräche finden in einem geschützten Rahmen statt, ihr Inhalt ist streng vertraulich.**
- **Mentee und Mentor:in begegnen sich auf Augenhöhe.**

### B. Organisatorisches

#### I. Durchführung eines Kick-off Treffens

---

In einem Kick-off Treffen zwischen Mentees und Mentor:in sollte Folgendes geklärt werden:

- **Aufgaben- und Rollenverteilung:** Die Mentoring-Gruppe sollte sich über die jeweiligen Aufgaben und Rollen von Mentee und Mentor:in verständigen. Es ist grundsätzlich die Verantwortung der/des Mentees, die Mentoring-Beziehung zu pflegen, die Inhalte festzulegen und klare Erwartungen und Fragestellungen an die/den Mentor:in zu formulieren. Die Rolle der/des Mentor:in ist es demgegenüber, als Ratgeber, Wissensvermittler, Unterstützer und Türöffner zu agieren.

- **Gegenseitige Erwartungen:** Die Mentoring-Gruppe sollte die gegenseitigen Erwartungen an das Mentoring-Programm formulieren. Bei Erwartungen, die eine der beiden Seiten nicht erfüllen kann, sollte darüber gesprochen und geklärt werden, wie die gegenseitigen Erwartungen angeglichen werden können.
- **Ziele des Mentoring-Programms:** Die Mentoring-Gruppe sollte sich über die von den Mentees vordefinierten beruflichen und persönlichen Ziele des Mentoring-Programms verständigen. Es sollte gemeinsam überlegt werden, ob und wie diese Ziele erreicht werden können. Die/der Mentor:in muss entscheiden, ob er/sie sich kompetent fühlt, zum Erreichen der Ziele beizutragen oder ob bestimmte Ziele außerhalb seiner/ihrer Möglichkeiten liegen. Dann kann gemeinsam überlegt werden, wie die/der Mentee sie vielleicht auf anderem Wege erreichen kann.
- **Inhalte des Mentoring-Programms:** Die Mentoring-Gruppe könnte sich zudem bereits im Kick-off-Treffen Gedanken über den möglichen Inhalt der zukünftigen Treffen machen. Mögliche Inhalte der Treffen könnten sein: Laufbahngestaltung, Erarbeitung/Festigung eines beruflichen Profils und der eigenen Sichtbarkeit im Markt, Mandantenakquise, Anforderungen an Führungskräfte, strategisches Netzwerken, New Work. Konkret könnten Sie sich folgende Fragen stellen
  - Wie kann ich mein berufliches Profil in der Schiedsgerichtsbarkeit entwickeln und stärken?
  - Wie erstelle ich einen Geschäftsplan?
  - Wie nutze ich neue Entwicklungen?
  - Wie erhalte ich erste Mandate als Schiedsrichter?
  - Wie kann ich mich als Gerichtssekretär hervorheben?
  - Wie baue ich Fachwissen in bestimmten Bereichen der Schiedsgerichtsbarkeit auf?
  - Wie wächst man, d. h. holt Feedback ein, nutzt es und lebt eine Fehlerkultur?
  - Wie kann man seine Sichtbarkeit auf dem Markt entwickeln und stärken?
  - Wie kann man Netzwerke aufbauen?
  - Ask me (Mentor) anything
- **Methoden und Maßnahmen im Mentoring-Prozess:** Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, wie das Mentoring-Programm konkret durchgeführt werden kann. So kann Mentoring in Form von lockeren Gesprächen, von vorbereiteten Themen und Fragestellungen oder von der Besprechung eines bestimmten Projektes stattfinden. In den letzten beiden Fällen sollte geklärt werden, wem die Vorbereitung des jeweiligen Mentoring-Treffens obliegt. Auch können von der/dem Mentor:in Einzelcoachings angeboten werden. In den bisherigen Durchgängen des Mentoring-Programms hat es sich bewährt, schon zu Beginn der einjährigen Mentoring-Phase drei bis vier Treffen zu vereinbaren und dabei die Mentees zu bitten, jeweils ein Thema zu wählen und ein Treffen vorzubereiten.

## II. Durchführung eines Zwischenbilanz-Treffens

---

In einem Zwischenbilanz-Treffen nach der Hälfte des Mentoring-Programms sollten Mentees und Mentor:in gemeinsam evaluieren, wie die bisherigen Treffen verlaufen sind und was sich für die zweite Hälfte verbessern ließe.

## III. Durchführung eines Abschlusstreffens

---

In einem Abschlusstreffen zwischen Mentees und Mentor:in sollen die gesetzten und tatsächlich erreichten Ziele verglichen und überprüft werden, inwieweit die gegenseitigen Erwartungen erfüllt worden sind.