

## **Die häufigsten Fehler und Schwierigkeiten im Mentoring**

Auch in einer Mentorenbeziehung gibt es immer wieder Schwierigkeiten und Probleme, einige sollen kurz aufgezählt werden, die immer wieder vorkommen:

### **Einlassen auf den Mentee**

Eine große Herausforderung für den Mentor ist es, sich auf den Mentee einzulassen, ihn zu fördern und zu helfen und nicht seine eigenen Vorstellungen auszudrücken. Gerade wenn der Mentor eine starke Persönlichkeit ist, was ja wünschenswert ist, kann es dazu kommen, dass der Mentor zu dominant wird und der Mentee nur noch das macht, was der Mentor sagt. Das aber ist nicht der Sinn von Mentoring. Der Mentee soll sich frei entwickeln können und keinen Druck spüren. Als Mentor muss man immer wieder die richtige Balance zwischen Herausforderung und Zurückhaltung finden.

### **Falsche Erwartungen**

Ein großes Problem ist die falsche Erwartungshaltung von Mentoren an ihren Mentee. Die geforderten Erwartungen können zu hoch sein, aber auch zu kurzfristig oder sich einfach mit den Erwartungen des Mentee nicht decken. Falsche Erwartungen bringen meistens Enttäuschungen mit sich und zerstören gewonnenes Vertrauen.

Als Mentor sollte man sich Gedanken über die eigenen Erwartungen und die seines Schützlings machen und darüber reden. Gedanken wie: „Jetzt muss er das doch kapieren!“ oder „Ich hätte das längst erkannt!“ sind die ersten Warnsignale für eine falsche Erwartungshaltung.

### **Ungewollter Egoismus**

Gerade Mentoren, die in ihrem Beruf eine große Verantwortung haben, setzen sich leicht der Gefahr aus, in ihrer Mentoringbeziehung ungewollt egoistisch zu sein. Es muss nach ihren Vorstellungen laufen, nach ihrem Zeitplan und nach ihren Ideen. Natürlich nur um das Beste aus dem Mentee herauszuholen. Selbst wenn es so wäre, ist die Methode falsch. Mentoring lebt von einer gleichberechtigten Beziehung, die durch Egoismus, auch wenn er gut gemeint ist, gefährdet und zerstört werden kann.

### **Besserwisserei**

Mentoring lebt davon, dass der Mentor sein Wissen, seine Erfahrung, seinen Glauben, seine Kompetenz an seinen Mentee weitergibt. Ein Mentor, der viel zum Weitergeben hat, kann in der Gefahr stehen, dass er auf alles eine fertige Antwort hat. Damit fordert er seinen Mentee nicht heraus, sondern hat einfach nur den Eindruck, alles besser zu wissen. Ziel ist es aber, dass der Mentee selbst auf Lösungen kommt und der Mentor ihn auf diesem Weg begleitet, herausfordert und hilft.

### **Zu lange Dauer**

Es gibt keine zeitliche Begrenzung von Mentoringbeziehungen, aber ich stelle immer wieder fest, dass zu lange Beziehungen (über Jahre) sich auch totlaufen können. Man hat sich aufeinander eingeschliffen und es ist schön, sich zu treffen, aber es fehlt die Herausforderung und das Weiterkommen. Deshalb ist es wichtig, die Beziehung immer wieder ehrlich zu hinterfragen.

### **Kraftproben**

Je nach Persönlichkeitstypen kann es innerhalb einer Mentoringbeziehung zu Kraftproben kommen, die nicht zu unterschätzen sind. Der Mentor möchte dem Mentee auf eine Art helfen, die dieser aber nicht möchte, dem Mentor ist der Mentee zu aufmüpfig oder der Mentee findet den Mentor zu stark. Dazu kommt, dass eine Mentorenbeziehung immer eine dynamische Beziehung ist, die sich entwickelt, deshalb kann es durchaus vorkommen, dass ein Mentee seinen Mentor in bestimmten Gebieten aufholt und einholt, was auch zu Spannungen führen kann.

### **Persönliche Eitelkeiten**

Eine Schwierigkeit ist, wenn man als Mentor seinem Mentee etwas Negatives sagen möchte. Es ist einem etwas aufgefallen, ein Charakterzug, eine Glaubensvorstellung oder einfach eine Verhaltensweise. Natürlich ist es wichtig, dass man so etwas in einer guten Art mit einem guten Ton sagt, trotzdem ist sowohl Mentor als auch Mentee Mensch und es gibt kaum jemanden, der über Kritik begeistert ist. Auch wenn man darüber redet und der Mentee sagt, dass er kritisiert werden möchte, kann dies zu Verletzungen und gekränkten Eitelkeiten führen. Andersherum ist es natürlich genauso möglich. Deshalb ist es wichtig, dass eine Beziehung so offen wie möglich geführt wird und dass beide ihre Gefühle dem anderen mitteilen können.

## Weitere Problemfelder

Keith Anderson und Randy Reese haben vier Gefahrenquellen für den geistlichen Mentor ausgemacht, die ich für bedenkenswert halte und auf die sich ein Mentor immer wieder hinterfragen lassen sollten:

- Der **Messias-Komplex**: Ich halte es für meine Aufgabe, dich zu retten oder von den Kämpfen und Schmerzen deines Lebens zu befreien.
- Die **Problemlöser-Mentalität**: Ich halte es für meine Rolle, dir zu sagen, was die richtigen Antworten sind oder dir einen Ausweg zu zeigen.
- Das **Macher-Syndrom**: Ich halte es für meine Rolle, dich zu einem vorgegebenen Gebilde oder Produkt zu formen.
- Der **Weisheits-Spender-Dünkel**: Ich glaube, dass ich jedes Mal, wenn ich mich mit meinem Mentee treffe, auf Verlangen Weisheiten von mir geben muss, denn ich bin eine Quelle der Weisheit und Wahrheit.
- Der **Ich-habe-recht, weil-Gott-mich-leitet-Komplex**: Ich „als Mentor“ habe einen direkten Draht zu Gott und kann dir seine Anweisungen direkt sagen, du brauchst sie nur noch umzusetzen!