

Wer als Berufseinsteiger oder neuer Mitarbeiter in ein Unternehmen kommt, ist einer umfangreichen Bewährungsprobe ausgesetzt: Neben den neuen Aufgaben, die es erfolgreich zu meistern gilt, müssen Unternehmensstrukturen und -abläufe verstanden werden, gewinnbringende Ansprechpartner und informelle Netzwerke identifiziert und stillschweigende Konventionen des Unternehmens-Knigge erfasst werden. Dabei gilt: Informiert sein ist alles. Wer sich ohne große Umwege zurecht findet, Fettnäpfchen meidet und die „richtigen“ Personen kennenlernt, fühlt sich nicht nur schneller wohl in „seinem“ Unternehmen, sondern kann auch sein Potential optimal entfalten. Die nächste Sprosse der Karriereleiter rückt näher. Auch das Unternehmen profitiert von einer reibungslosen Integration der neuen Mitarbeiter: je kürzer die Einarbeitungszeit, desto eher kann produktiv gearbeitet werden; je besser die innerbetriebliche Vernetzung, desto einfacher funktioniert der Wissenstransfer und desto früher können Leistungsträger identifiziert und gefördert werden.

*Ein Senkrechtstart muss kein Zufall sein.* Glück hatte bisher derjenige, der durch Zufall schnell an die richtigen Ansprechpartner geriet. Doch dieser glatte Start muss nicht dem Geratewohl überlassen bleiben. Immer mehr Unternehmen und Organisationen vertrauen daher auf den Erfolgsfaktor Mentoring.

Beim Mentoring ist der Mentor niemals der Vorgesetzte, sondern ein Erfahrungsexperte und Ratgeber für berufsbezogene Fragen seines Mentees - angestellt im Unternehmen, jedoch ohne Weisungsbefugnis gegenüber dem Mentee. Der Mentee als „Greenhorn“ erhält so Unterstützung im neuen Unternehmen aus erster Hand von Anfang an: Im Gegensatz zu externen Coaches oder Personaltrainern verfügt der Mentor nämlich über unschätzbar wertvolles Insiderwissen, denn er selbst ist innerhalb der Organisation „groß“ geworden.

*Mentor werden ist nicht schwer, Mentor sein dagegen sehr.* Damit Mentoring seine konstruktiven Qualitäten voll entfalten kann, muss es jedoch mehr bieten können als schulterklopfenden Beistand und den Einbezug beim Smalltalk auf der nächsten Firmenparty. Mentoring vollzieht sich vor allem dialogisch: Im Face-to-Face-Gespräch sollte der Mentee Gelegenheit bekommen, seine Zielvorstellungen und Potentiale zu präzisieren, die Ursachen konfliktgeladener beruflicher Herausforderungen zu analysieren und Karriereentscheidungen langfristig vorzubereiten. Professionelles Mentoring lebt daher ganz besonders von der Reflexions-, Methoden- und Gesprächskompetenz des Mentors. Wer seine durch Erfahrung gewonnenen Ressourcen und Bewältigungsstrategien reflektiert hat, kann diese auch seinem Mentee vermitteln. Wer die Prozessphasen von Gesprächen durchschaut, kann diese zielführend strukturieren, ohne die Exploration von wichtigen Kontextinformationen zu vernachlässigen. Wer Perspektivenübernahmemethoden anwenden kann und empathische Neugier durch gezielte Fragetechniken umsetzt, wird zu einem gewinnbringenden Gesprächspartner und kann sich zu Recht die fördernden Qualitäten eines Mentors zuschreiben. Ein so verstandenes Mentoring verfeinert ganz nebenbei auch die sozialen Kompetenzen des Mentors – die Kommunikationsfähigkeit, das Selbst- und Fremdverstehen und den konstruktiven Umgang mit anderen.

Mentoring kann eine Erfolgsgeschichte werden – die Implementierung im eigenen Unternehmen muss aus diesem Grund gut vorbereitet sein. Wer eignet sich als Mentor? Welche Inhalte und welche Grenzen hat die Mentoring-Partnerschaft? Wie können die Mentorenkompetenzen gezielt aufgebaut werden?

Teamhafen liefert die Expertise, diese Fragen im Rahmen von Beratung und Vorbereitungsworkshops aus dem Weg zu räumen. Damit auch in Ihrem Unternehmen in Zukunft aus Erfahrung gelernt werden kann. Sprechen Sie uns an.

Cornelia Herzig c/o teamhafen