

Kundeninformation Januar 2012

Mentoren-Programme – Effektives Instrument zur Personalentwicklung und Personalbindung?

Neue Mitarbeiter sollen zielgerichtet in ein Unternehmen oder in eine Organisation eingeführt und eingearbeitet werden. Die Karriereentwicklung junger Nachwuchskräfte soll gezielt gesteuert werden. Mitarbeiter sollen auf ihrem Weg im Unternehmen effektiv betreut werden.

Die Gewinnung und Bindung neuer, junger Mitarbeiter an das Unternehmen bekommt speziell vor dem Hintergrund des zunehmenden Mangels an Fach- und Führungskräften besondere Bedeutung.

Mentoren-Programme unterstützen diese Zielsetzungen.

Was ist Mentoring und welche Ziele werden damit verfolgt?

Mentoring ist die Unterstützung und Begleitung einer noch unerfahrenen Person durch eine Person mit umfassendem und breitem Erfahrungswissen.

Der Mentor unterstützt den Mentee durch Ideen, Ratschläge und Hinweise. Er steht dem Mentee für Fragen zur Verfügung und tritt als Förderer und Berater auf. Er dient als Vorbild mit besonderen Fähigkeiten, Wissen, Führungskompetenz, Selbstmanagement, Verhalten in der definierten Unternehmenskultur und Umgang mit schwierigen Situationen.

Ziel des Mentoring ist in erster Linie die Weitergabe von Erfahrungen und Wissen an nachfolgende jüngere Mitarbeiter.

Mentoring trägt zu einer schnellen Einarbeitung von Fach- und Führungskräften bei, erhöht deren Erfahrungswissen und leistet einen wichtigen Beitrag zur Bindung an das Unternehmen.

Wo wird Mentoring eingesetzt (Beispiele)?

- Gezielte Karriereförderung junger Nachwuchskräfte durch erfahrene Manager
- Einarbeitung und Einführung neuer Mitarbeiter in Unternehmen und Betriebe
- Frühzeitige Begleitung von Studenten an Universitäten und Hochschulen
- Begleitung von Referenten an Schulen

Was kann Mentoring leisten?

- **Gewinn für das Unternehmen**
 - Junge Nachwuchskräfte werden frühzeitig erkannt und gefördert
 - Die Einarbeitungsphase neuer Mitarbeiter wird verkürzt
 - Neue Mitarbeiter und Nachwuchskräfte werden durch die gezielte Unterstützung motiviert
 - Die Arbeitszufriedenheit steigt
 - Erprobtes Praxiswissen wird übermittelt und steht den Mitarbeitern bzw. dem Unternehmen zur Verfügung

- Die Lernkultur wird verbessert
- Netzwerke mit einer schnellen Kommunikation innerhalb des Unternehmens entstehen
- **Gewinn für den Mentee**
 - Erhält fachliche und persönliche Anregungen von einer erfolgreichen und erfahrenen Führungskraft
 - Bekommt Einblicke in die Abläufe und Spielregeln von Unternehmen und Organisationen
 - Verkürzt die Einarbeitungsphase durch konkrete praxisorientierte Empfehlungen
 - Hat Zugang zu einem vertrauten Ratgeber, der Ansprechpartner für persönliche und kritische Themen ist
 - Erhält die Möglichkeit zur kritischen Reflektion des eigenen Verhaltens
 - Erhält die Chance zur Förderung der eigenen persönlichen Entwicklung
 - Bekommt Hinweise auf den optimalen Einsatz persönlicher und fachlicher Kompetenzen
- **Gewinn für den Mentor**
 - Ausbau seines persönlichen Netzwerks im Unternehmen
 - Gewinnung von Kooperationspartnern in anderen Unternehmensbereichen
 - Aufbau von Erfahrung in der Beratung und Begleitung junger Kollegen
 - Einblicke in das Arbeits- und Führungsverhalten von Kollegen
 - Erkenntnisse über das eigene Führungsverhalten
 - „Auch Mentoren lernen“: Kennenlernen neuer Denkweisen, Betrachtung des Unternehmens aus einer anderen Perspektive, Geben und Empfangen von Feedback, u.v.m.
- **Gewinn für den Vorgesetzten (nicht gleichzusetzen mit dem Mentor)**
 - Der Mentee als Mitarbeiter erwirbt neue Fähigkeiten und Qualifikationen
 - Die Arbeitsmotivation und Arbeitsleistung wird gesteigert
 - Die gezielte Förderung des Mentee/Mitarbeiters wird im Unternehmen positiv registriert
 - Die Zusammenarbeit von Mentee und Vorgesetzten wird vielfach verbessert, da der Mentee durch die Arbeit mit dem Mentor mehr Einblick in die Arbeit des Vorgesetzten erhält und mehr Verständnis hierfür aufbringt

Welche Voraussetzungen braucht ein erfolgreicher Mentor?

- Der Mentor muss über ausreichende Erfahrungen verfügen
- Spaß daran haben, jungen Menschen sein Wissen zu vermitteln und deren Entwicklung zu fördern
- Die Fähigkeit besitzen, Wissen und Erfahrungen weiterzugeben
- Flexible Verhaltensmuster zeigen, um auf unterschiedliche Situationen reagieren zu können
- Einfühlungsvermögen in schwierigen Situationen bei der Entwicklung des Mentee aufbringen bei gleichzeitigem Fördern und Fordern des Mentee
- Über Sozial- und Methodenkompetenz verfügen wie beispielsweise

- Gestaltung eines Ausbildungs-/Einarbeitungsplans
- Onboarding/Feedback/Abschlussgespräch
- Grundlagen der Mitarbeiterführung
- Grundlagen des Konfliktmanagements
- Grundlagen der Kommunikation

Welche wesentlichen Fragen müssen vor Initiierung eines Mentoren-Programms beantwortet werden?

- Welche Ziele will das Unternehmen mit dem Mentoren-Programm verfolgen?
- Passt die Philosophie des Mentoring in die Unternehmenskultur?
- Welcher Nutzen soll im Unternehmen entstehen?
- Welche Zielgruppe soll unterstützt werden?
- Wozu soll die Zielgruppe befähigt werden?
- Soll ein internes Programm entwickelt und/oder externe Betreuung einbezogen werden?
- Wer qualifiziert die Mentoren und welche Ziele werden dadurch verfolgt?
- Sind ausreichend (potentielle) Mentoren im Unternehmen vorhanden?
- Wie soll der Erfolg des Mentoren-Programms gemessen werden?
- Wird das Mentoren-Programm im Unternehmen unterstützt?

Wie wird ein Mentoren-Programm eingeführt?

- Unternehmensentscheidung über die Einführung eines Mentoren-Programms
- Definition der Ziele
- Festlegung der Maßnahmen mit Zeitplan, Dauer und Verantwortlichkeiten
- Information über das Vorhaben im Unternehmen
- Auswahl der Mentoren (zielgruppenspezifisch) mit Namensnennung
- Definition der Zielgruppe der Mentee mit Namensnennung
- Qualifizierung der Mentoren und Aufrechterhaltung dieser Qualifikation
- Umsetzung und Arbeitsphase
 - Zielfestlegung zwischen Mentor und Mentee
 - Festlegung der regelmäßig stattfindenden Abstimmungsgespräche
 - Behandlung aktueller Themen (Agenda)
 - Feedback
 - Vereinbarungen
 - Auswertung der Zusammenarbeit und der Entwicklung des Mentee
 - Abschlussgespräch zwischen Mentor und Mentee

Fazit:

Ein zielgerichtetes und konsequent organisiertes Mentoren-Programm ist ein wertvolles und effektives Instrument zur Lösung vielfältiger Aufgaben in Unternehmen und Verwaltungen. Speziell bei der Gewinnung, Förderung und Entwicklung von (jungen) Mitarbeitern haben sich Mentoren-Programme bestens bewährt.