

Was kann Mentoring leisten?

Mentoring-Momente sind Augenblicke, in denen die Gesprächsbeziehung zu einem Menschen als solche oder impulsstarke Informationen eine verändernde Wirkung im Leben bewirken.

Mentoring-Momente sind Augenblicke, in denen die Gesprächsbeziehung zu einem Menschen als solche oder impulsstarke Informationen eine verändernde Wirkung im Leben bewirken.

Das ist es, was Mentoren tun - sie bewirken einen Unterschied für eine einzige Person in einer bestimmten Situation.

Eines Morgens wandert ein Strandgutsammler den Strand entlang als er einen jungen Mann entdeckt, der den Strand auf und ab läuft und irgend etwas unermüdlich ins Wasser wirft. Als er näher kommt, erkennt er, dass es gestrandete Seesterne sind, die der Mann ins Meer zurückwirft.

"Guter Mann, hier sind so viele Seesterne am Strand. Welchen Unterschied macht es, einige von ihnen zu retten?" fragt der Strandgutsammler.

Ohne Pause hebt der Mann einen weiteren Seestern auf und wirft ihn ins Meer.

"Es macht einen Unterschied für diesen hier."



Nicht nur die Mentees, sondern auch die Mentoren gehen mit nützlichen Erfahrungen aus dem Unterstützungsprozess des Mentorings heraus. Mentoring in sich birgt Gewinne für Mentoren, indem es Möglichkeiten zur Selbstreflexion - Reflexion ihres eigenen Führungsverhaltens - eröffnet und soziale Kompetenzen trainiert. Beteiligte Unternehmen können auf diese Weise ein sonst nicht wahrgenommenes Führungskräftepotential aus dem eigenen Pool ihrer gut ausgebildeten Mitarbeiter erschließen. Gerade die zwischenmenschliche Anbindung und die damit verbundene Flexibilität hält zahlreiche Chancen zum wechselseitigen Nutzen bereit.

Gewinn für den Mentee

Mentees haben in erster Linie die Möglichkeit, von den Erfahrungen des Mentors zu profitieren. Das heißt nicht, dass der Mentee die Erfahrungen, Meinungen und Strategien des Mentors unbedingt gutheißen oder gar übernehmen soll. Es geht vielmehr darum, im Dialog und in der Diskussion mit dem Mentor, eigene Strategien entsprechend der persönlichen Kompetenzen zu entwickeln und sie in den eigenen Alltag zu integrieren. Die Anerkennung und Wertschätzung durch den Mentor stärken das Selbstbewusstsein und können enorm motivieren. Es ist ein Geschenk, einen Menschen zu haben, der einem mit Rat und Tat zur Seite steht, Interesse zeigt und Hilfe anbietet.

- Durch eine klare Zielsetzung zu Beginn der Beziehung, lernt der Mentee, eigene Empfindungen und Meinungen auszudrücken und den eigenen Standort und Ziele zu bestimmen.
- Der Mentee lernt durch den Dialog mit dem Mentor, Feedback zu geben und auch zu erhalten. Dazu gehört, Kritik anzunehmen und konstruktiv umzusetzen zu können. Hierbei kann der Mentor helfen.
- Das Potential und die Kompetenzen werden im Unternehmen sichtbar gemacht und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten werden geklärt. Mentoring kann zur Verbesserung des Verständnisses von Organisationszusammenhängen und Verhaltenssouveränität beitragen.
- Für den Mentee kann der Austausch mit dem Mentor zu einer Vergrößerung des strategisch taktischen Verständnisses und der interpersonellen Diplomatie beitragen.
- Der Mentee kann langfristig auf die Person des Mentors zurückgreifen um Informationen einzuholen. Das führt zu einer Verbesserung der informellen Kontakte und zum Aufbau eines individuellen Netzwerkes.
-

- Mentoring kann zur Verbesserung einer effektiven Kommunikation beitragen, hierzu gehört auch das Kommunizieren persönlicher Visionen.
- Es ist nicht selten, dass sich aus einer Mentoring-Beziehung eine dauerhafte Zusammenarbeit entwickelt. Es entstehen Verbindungen, die von gegenseitigem Respekt, Vertrauen und Offenheit geprägt sind.

Gewinn für den Mentor

- Der Mentor hat die Möglichkeit, die Denkweisen - neue, andere Denkweisen - der jüngeren Generation kennen zu lernen und einmal zu versuchen, eine Zeitlang in den Schuhen des anderen zu laufen.
- Durch die beratende Funktion haben Mentoren selbst Gelegenheit, ihren eigenen Arbeits- und Führungsstil zu überdenken und zu verbessern und ihre unterstützenden und beratenden Fähigkeiten zu trainieren und anzuwenden.
- Auch Mentoren lernen, Feedback zu geben und zu empfangen. So kann der Dialog zu einer persönlichen Bereicherung werden. Positives wie negatives Feedback kann stärken und hilft, auch einmal über die eigenen bisherigen Vorstellungen und Meinungen hinwegzusehen.
- Dem Mentor wird Gelegenheit gegeben, das Unternehmen einmal aus einer anderen Perspektive zu betrachten, nämlich aus der Sicht des Mentee.
- Mentoring bietet Austauschmöglichkeiten mit anderen Mentoren und die Zeit, die eigene Arbeit zu reflektieren und vielleicht den eigenen Beruf mit den Augen eines anderen zu sehen.
- Mentoring ist eine interessante Konfrontation mit neuen Ideen und Verhaltensweisen und nicht zu vergessen: es macht Spaß, Erfahrungen weiterzugeben.
- Wenn ich die eigenen Erfahrungen, die ich weitergegeben habe, in einer Person aufgehoben weiß, die diese Offenheit schätzt, behutsam damit umgeht und sich mit diesen Erfahrungen - und mit meiner Eigen-Art, damit umzugehen - auseinandersetzt, kann aus dieser Verbindung ein Band geknüpft werden, das über die eigentliche Mentoring-Beziehung hinaus wächst.

Gewinn für den Vorgesetzten (bei internen oder externen Programmen)

Der Mentee als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter des Vorgesetzten erwirbt neue Fähigkeiten und Qualifikationen. Sollte sich aus der Mentoring-Beziehung ein direkter beruflicher Erfolg für den Mentee ergeben, kann sich dies auch für den Vorgesetzten positiv auswirken, da er mit dem Erfolg seiner Mitarbeiter in Verbindung gebracht wird.

- Mentoring kann die Arbeitsmotivation steigern und die Einstellung zur Arbeit verbessern, was unmittelbare Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis und die Arbeitsqualität hat.
- Es kann auch durchaus sein, dass eine Verbesserung der Beziehung zwischen Vorgesetztem und Mentee entsteht, da der Mentee u.U. durch die Arbeit mit dem Mentor mehr Verständnis für die Arbeitssituation seines Vorgesetzten aufbringt.

Gewinn für das Unternehmen

Mit einem Mentoring-Programm haben Unternehmen die Möglichkeit, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß ihrem Potential zu fördern. Es können so potentielle Führungskräfte entwickelt und gefördert werden. Leistungspotentiale von Mitarbeitern werden erkannt und für das Unternehmen nutzbar.

- Zum einen können im persönlichen Kontakt und in der individuellen Förderung begabte und talentierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstärkt wahrgenommen werden. Zum zweiten können die individuellen Qualitätsprofile optimal weiterentwickelt werden.
- Mentoring steigert die Motivation und die Arbeitszufriedenheit und damit auch die Leistung und die Leistungsfähigkeit, da Lernen jenseits der Rangordnungen ermöglicht wird und sich so die Möglichkeit einer flexiblen und gezielten Reaktion auf individuelle Entwicklungsbedürfnisse bietet.
- Mentoring weicht, sofern es systemisch in die Unternehmenskultur integriert wird, unreflektierte und

starre Organisationsstrukturen auf und setzt neue Akzente in der betrieblichen Kommunikation.

- Mentoring, wenn es als Unternehmensprogramm betrieben wird, erhöht die Identifikation von Mitarbeitern mit dem Unternehmen, die Kommunikation zwischen den hierarchischen Ebenen und den Generationen und kann das Unternehmensklima verbessern.
- Ein dynamisches Netzwerk mit - auf kommunikativer und persönlicher Ebene - verbundenen Mitarbeitern, ist auch in schwierigen Zeiten belastbar.