

## Mentoring

Für den Langzeiterfolg eines Unternehmens ist es wichtig, Mentoren im Unternehmen zu haben. Ein Mentor ist für eine Kollegin oder einen Kollegen ein Ansprechpartner. Nicht um sich gemeinsam die Zeit totzuschlagen, sondern um diese/n KollegIn weiterzubringen und für das Unternehmen zu stärken. Vor allem junge KollegInnen, die neu ins Unternehmen kommen oder die eine neue Position einnehmen, können sich durch einen Mentor viel Zeit und Energie sparen. Alles was neu ist benötigt Zeit: Beziehungen müssen aufgebaut werden; Arbeitsabläufe sind fremd und ungewohnt; Zusammenhänge sind unklar; des eigene und das benötigte Wissen müssen aufeinander abgestimmt werden usw. All dies kostet Zeit und Energie. Ein Mentor hilft, dies auf ein Minimum zu reduzieren.

Ein Mentor ist jemand, der üblicherweise länger im Unternehmen und von der Hierarchie etwas höher angesiedelt ist. Er kennt Spielregeln im Unternehmen und hat sich etabliert. Auf Grund dieser Position kann er mit Rat und Tat helfen:

- er kann Türen öffnen zu Personen oder Abteilungen,
- er kann Informationen und Wissen schnell und umfassend beschaffen, da er die internen Kommunikationsstrukturen kennt und beherrscht,
- er kann Konflikte entschärfen auf Grund seines Einflusses,
- er kann Netzwerke stärken, da er in vielen Gremien und Gruppen aktiv und bekannt ist,
- er kann Verhalten trainieren, da er vielfältiges praktisches Wissen hat,
- er kann Zusammenhalte stärken, da er als Vermittler anerkannt ist,
- er kann Wege für Karrierepläne ebnen, da er im Unternehmen etabliert ist.

Mentoren, die so aktiv sind, stärken das Unternehmen und die einzelne Person. Wissen wird schneller transportiert, Informationen werden gefiltert, Qualifikationen werden schneller vermittelt, Fähigkeiten werden gestärkt, Personen werden langfristig im Unternehmen etabliert.

Der Mentor wird – wenn das Verhältnis fundiert entwickelt wird – zum persönlichen Ansprechpartner, vielleicht zum persönlichen Vertrauten. Ein Mentor ist Sparringspartner für die vielfältigsten Situationen im Unternehmen und berät auf Grund seiner Erfahrung. Er ist kein Kontrolleur und kein „besserwissender Ratgeber“. Er ist Begleiter, der Erfahrungen ernst nimmt und sich auch zurückziehen kann.