

PfO Partnerschaft

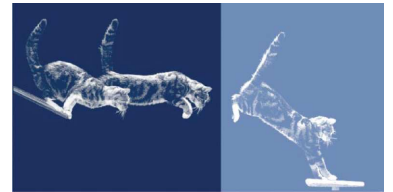
**„Durch Erfahrungs-Wissen fit werden –
durch Erfahrungs-Weitergabe fit bleiben“**

**Einführung eines Mentoring- Programms
in Ihrem Unternehmen**



**„Alles wirkliche Leben bedeutet Begegnung“
(Martin Buber)**

PfO Partnerschaft Unternehmensberatung, Hauptstr. 68, 65462 Ginsheim.
Tel.: 06144-334989-0, E-Mail: info@pfo-partner.de, Homepage: www.pfo-partner.de



PfO Partnerschaft

Was ist Mentoring?

„Erzähle ihm alles, was Du weißt!“

Odysseus bittet in Homers Odyssee seinen älteren Freund mit Namen Mentor um die Betreuung seines heranwachsenden Sohnes Telemachos, während er selbst in den trojanischen Krieg zieht.

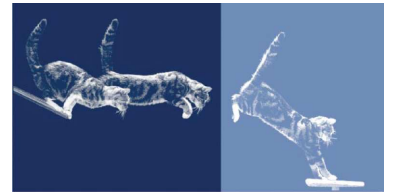


Was bedeutet dieses Bild heute in der modernen Personalentwicklung?

Eine lebens- und berufserfahrene höhere Führungskraft (**Mentor**) steht einem jüngeren, sich noch in Entwicklung befindlichen Potentialträger (**Mentee**) als persönlicher Berater in vielerlei Fragen zur Seite. Dabei ist der Mentor nicht mit dem Mentee „verwandt“, d.h. er ist nicht in der gleichen Teilorganisation, ist nicht Vorgesetzter oder Kollege des Mentees. Der Mentor gibt sein Wissen und seine Fähigkeiten in einem mittelfristig angelegten Prozess systematisch weiter. Aber auch viel Eigenaktivität des Mentees (Fördern und Fordern!) ist gefragt. Auf eine sehr authentische und nachhaltige Weise wird der Mentee so in seiner beruflichen und persönlichen Entwicklung gefördert. Auch die vielen ungeschriebenen Gesetze, Werte und das verborgene Wissen in der Kultur eines Unternehmens werden so an die jüngere Nachwuchskraft vermittelt.

Warum sollte Mentoring als Programm institutionalisiert werden?

Mentoring- ähnliche Situationen finden sich in Unternehmen manchmal spontan durch Sympathie, persönliche Bekanntschaft etc.. So sind die Möglichkeiten, unternehmensinternes Know-How zu nutzen, eher dem Zufall überlassen. Ein Mentoring- Programm systematisiert den Prozess durch Empfehlungen/Regeln für das Mentoring, durch ein ausgefeiltes Matching nach fachlichen und persönlichkeitspezifischen Kriterien („Prinzip der konstruktiven Unähnlichkeit“). Weiterhin kann eine spezifische Unterstützung (z.B. Training zur Erweiterung der Beratungskompetenz, Coaching bei Bedarf) sowie regelmäßigen Erfahrungsaustausch zwischen allen im Programm befindlichen Personen angeboten werden. Zum Programm gehört auch eine begleitende Evaluation.



Der Nutzen eines Mentoring- Systems

für das Unternehmen

Für Unternehmen stellt sich heute verstärkt die Frage, wie einerseits junge qualifizierte Führungskräfte gewonnen, gehalten und unternehmensspezifisch entwickelt werden können. Andererseits sollen erfahrene ältere Führungskräfte (die länger im Unternehmen verbleiben werden als vor einigen Jahren) mit neuen, herausfordernden Aufgaben betraut werden. Die Lösung ist ein firmenspezifisches Mentoring- Programm als win-win-Situation.

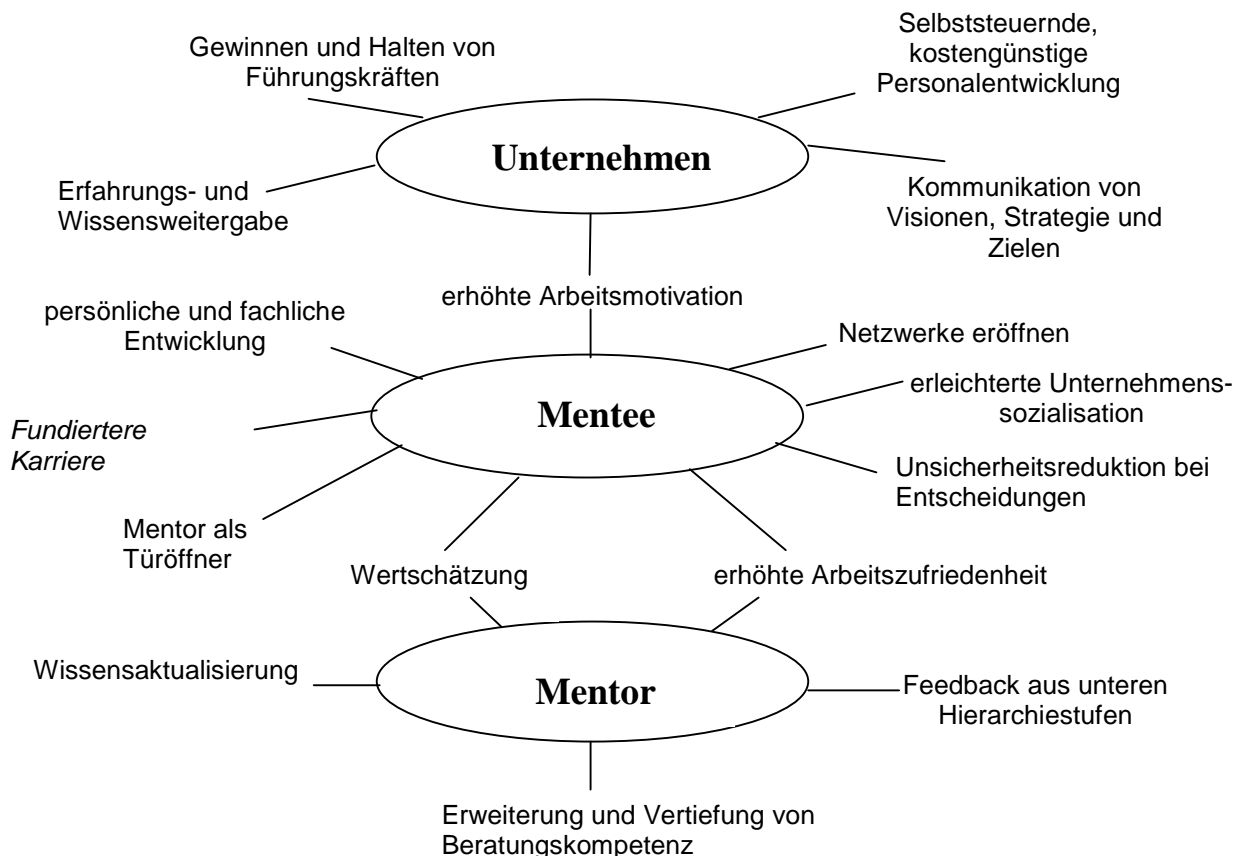
Zusätzlich werden Unternehmensvision und Unternehmenskultur in einer sehr bedarfsorientierten Form schnell und nachhaltig zwischen „Generationen“ im Unternehmen vermittelt, Mentoren und anschließend die Mentees dienen mit erkennbar höherer Identifikation als Multiplikatoren. Damit ist Mentoring auch eine dezentrale und selbststeuernde Form der Personalentwicklung und gelebtes Wissensmanagement.

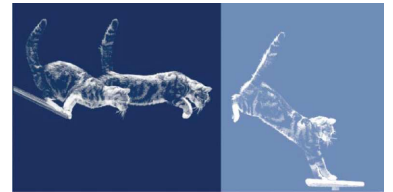
für junge, besonders qualifizierte Nachwuchskräfte

Die Mentees werden durch die spezifische Beratungssituation schneller in das Unternehmen sozialisiert, werden fachlich und persönlich gefordert und gefördert. Der Mentor kann auch zusätzlich als „Türöffner“ für interessante interne und externe Ansprechpartner dienen. Nachfolgende potentielle Karriereschritte sind damit insgesamt deutlich fundierter.

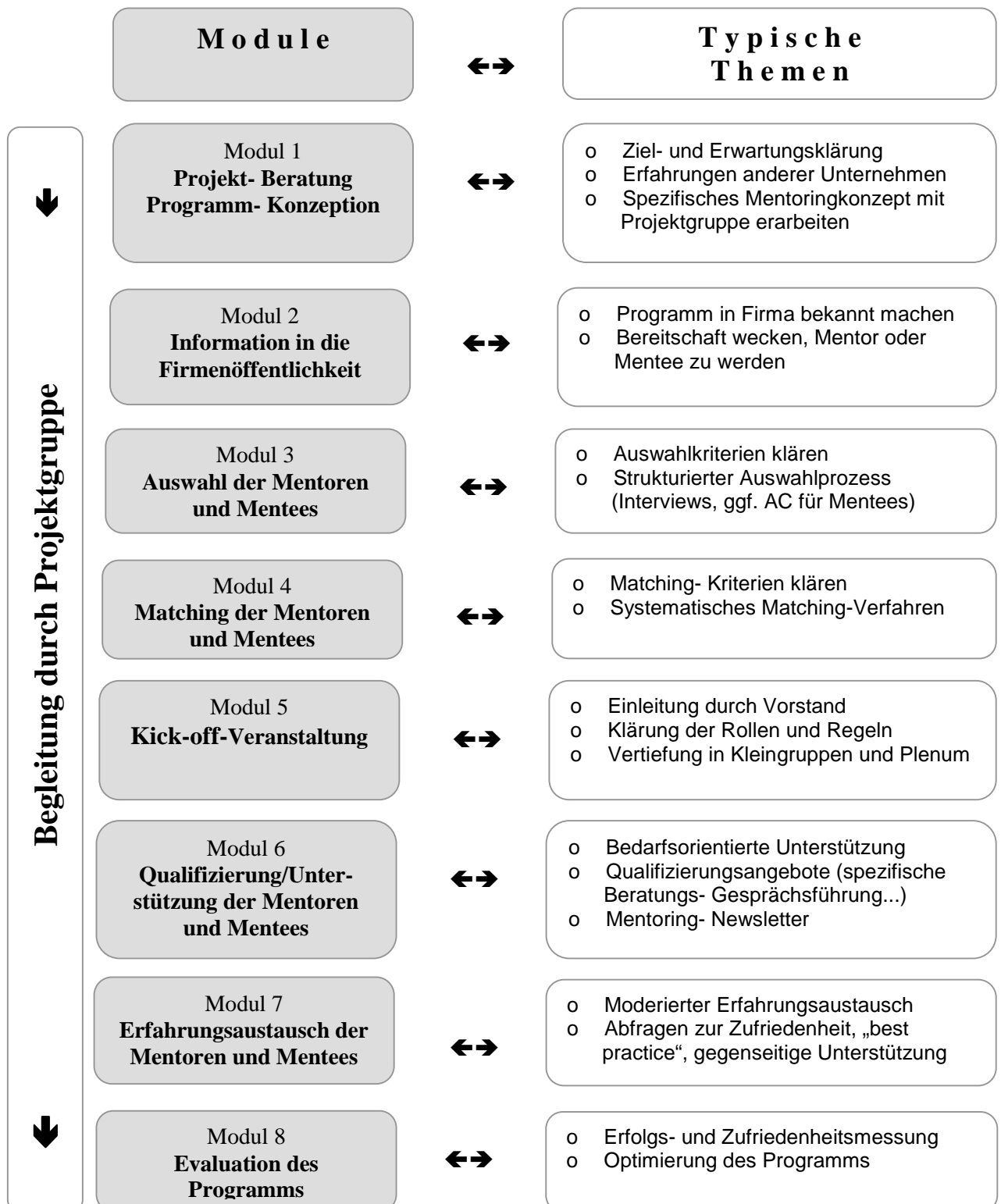
für ältere, besonders erfahrene Führungskräfte

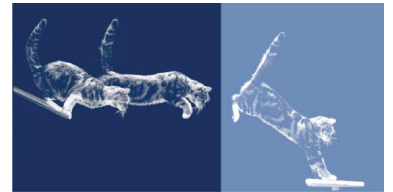
Auch der Mentor wird neu gefordert, indem er seine Erfahrungen und Kenntnisse reflektiert und strukturiert aufarbeiten und weitergeben muss. Mentoren erleben dies als neue Herausforderung und besondere Wertschätzung, ihre Funktion erhält einen zusätzlichen Sinn.





Einführung eines firmenspezifischen Mentoring-Programms





Pfo Partnerschaft

Unser Kernteam für Ihr Mentoring-Programm:

Karl Gläs, Dipl.-Psychologe

Jahrgang 1950, geschäftsführender Partner.

Bis 1984 PE/OE bei Merck, Darmstadt.
Einführung von PE-Systemen.
Mentor einer Studienstiftung.

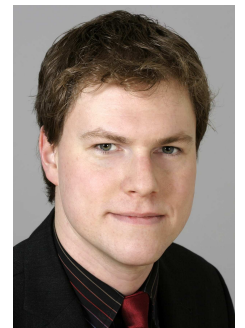


Carsten Schermuly, Dipl.-Psychologe

Jahrgang 1980, kooperierender Partner.
Doktorand an der Humboldt- Univ. Berlin.
Personalauswahl und Führungstrainings.
Einführung, Begleitung und Evaluation von Mentoring-Systemen.
Mentee einer Studienstiftung.

Tobias Schröder, Dipl.-Psychologe

Jahrgang 1979, kooperierender Partner.
Doktorand an der Humboldt- Univ. Berlin,
Trainings und Befragungen.
Implementierung, Begleitung und
Evaluation von Mentoring- Systemen.
Mentee einer Studienstiftung.



Dagmar Ruppert, Dipl.-Psychologin

Jahrgang 1955, geschäftsführende Partnerin.
Kfm. Ausbildung und Berufstätigkeit.
Beraterin und Verhaltenstrainerin seit 1991, Führungs- und Kommunikationstrainings, Coaching.

Bei Bedarf stehen weitere in Mentoring- Systemen erfahrene Berater und Trainer der Pfo Partnerschaft zur Verfügung.

Weitere Informationen über die Pfo Partnerschaft Unternehmensberatung sowie unsere sonstigen Leistungsfelder finden Sie unter www.pfo-partner.de