

Mentoring Leitfaden



ENTER

VORWORT

Der Begriff Mentor stammt aus der griechischen Mythologie. Mentor ist in Homers Epos „Odyssee“ ein Freund des Helden Odysseus und Beschützer dessen Sohnes Telemachos. Er wacht während der zehnjährigen Irrfahrten des Odysseus über dessen Sohn und gibt ihm Ratschläge. Mentor übernahm in Abwesenheit Odysseus die Rolle des Förderers Telemachos, der auf diesem Wege wie sein Vater ein erfolgreicher Feldherr wurde. Seit demher wird ein Mentor als älterer, kluger und wohlwollender Berater eines jungen Menschen gesehen.

Heutzutage versteht Mentoring sich als ein zentrales Gebiet psychologischer Forschung und gewinnt zunehmendes Interesse bei Personalern, die vor allem die unternehmensinternen „High Professionals“ möglichst effektiv und auf dem best geeigneten Weg individuell entwickeln wollen.

Das Online-Magazin 4managers.de schreibt zum Mentoring in Unternehmen:

„Im Unternehmenskontext dient Mentoring vor allem dazu, bestimmte Zielgruppen und junge Talente in ihrer professionellen und persönlichen Entwicklung zu fördern. Ziel des Mentorings ist dabei vor allem die Weitergabe von Erfahrungswissen und der Aufbau von Netzwerken. Der Mentor tritt dem Mentee als Berater und als Förderer gegenüber. Er unterstützt den Mentee durch Ratschläge, Hinweise, Ideen und vor allem auch durch die Vermittlung von Kontakten und Ansprechpartnern aus seinem eigenen Beziehungsnetzwerk.“

Mit dem klaren Ziel, ein solches Konzept der individuellen Förderungen durch generationenübergreifenden Austausch zur Entwicklung für Studenten des HWI zu nutzen, wurde 2006 HWI-Coaching e.V. gegründet.

In unserem Mentoringprogramm gibt es drei Stufen, die man durchlaufen kann.

Zu Beginn des Studiums wird man als interner Mentee von einem Studenten aus höherem Semester begleitet, der einem bei Fragen zum Studium mit Rat und Tat zur Seite steht und auch für andere Themen immer ein offenes Ohr hat.

In der zweiten Stufe kann man seine eigene Erfahrung an Studienanfänger weitergeben und selbst in die Rolle des Förderers schlüpfen und erste Leadership Skills aufbauen. Gleichzeitig kann man einen externen Mentor wählen, der einen bei der Vorbereitung auf das Berufsleben fördert und fordert.

In der dritten Stufe, als externer Mentor, unterstützt man die angehenden Absolventen des HWI in Karrierefragen und auch persönlichen Fragen und hält so den Kontakt zum

Studiengang und potentiellen Nachwuchskräften.

Die Besonderheiten unseres 3-Säulen Modells sind im Vergleich zu anderen Hochschulen:

- die freiwillige Teilnahme,
- die eins zu eins Betreuung,
- und das externe Mentoring.

Die ersten Jahre haben gezeigt, dass die Freiwilligkeit der Teilnahme in hohem Maße den langfristigen Erfolg sichert. Warum? Die Voraussetzung für die erfolgreiche Entwicklung einer Mentoringbeziehung ist ehrliches Interesse gegenüber dem Mentoringpartner, man muss hinter dem stehen was man macht. Der Schlüssel zum Erfolg des Studiengangs ist Initiative zu ergreifen und ein fester Wille sich zu entwickeln; Mentoring kann also ein wichtiger Bausteine des persönlichen Erfolgskonzepts sein.

„Das Leben ist ein Supermarkt, nimm dir was du brauchst und mach was draus!“



Inhalt

1	Mentoring	5
1.1	Das erste Treffen	5
1.2	Gemeinsame Basis schaffen	5
1.3	Der Mentee im Mittelpunkt	6
1.4	Schwerpunkte festlegen	6
1.5	internes Mentoring	6
1.6	externes Mentoring	7
1.7	Gemeinsame Ziele festlegen	8
2	Praxisbeispiele	8
2.1	Internes Mentoring	8
2.2	Externes Mentoring	10
2.3	Mentoring in der Arbeitswelt	12

1 Mentoring

Wie das Mentoring genau funktionieren kann und welche Schritte jedes Team durchläuft, sollen die folgenden Abschnitte anschaulich erklären.

Der Leitfaden liefert an vielen Stellen Tipps was ein Mentee oder Mentor machen kann, um das maximale Ergebnis für beide Seiten zu erzielen.

1.1 Das erste Treffen

Nach der Auftaktveranstaltung und der Zuteilung der Mentoring-Gruppen geht's los. Doch wie genau? Und wer macht den ersten Schritt?

Beim Mentoring geht es in erster Linie um den Mentee und seine Vorstellungen, Ziele und Pläne. Nur der Mentee kann bestimmen, wie viel er von sich preisgeben möchte und was er in einer Mentoringrunde diskutieren und erreichen möchte.

Jeder Mentee sollte auch eine gute Portion Neugierde auf etwas mitbringen, von dem er besonders als interner Mentee am Anfang seines Studiums noch nicht allzu viel weiß, dem Mentoring. Um dem Mentor genau diese Neugierde und das Interesse zu beweisen und das Tempo und die Intensität der Beziehung selbst zu bestimmen, geht der Mentee am besten auf seinen Mentor zu, um den Startschuss für ein erstes Treffen geben.

Wo ist der ideale Ort um sich kennenzulernen?

Es hängt ganz von den Charakteren ab, ob man sich in einem Cafe trifft, in der Bibliothek oder abends auf ein kühles Bier in

der Schanze. Wenn sich Überschneidungen bei den Hobbys finden lassen, ist z.B. eine Runde auf der Alster rudern und anschließend in der Schanze frühstücken ein guter Einstieg. In jedem Fall empfiehlt sich natürlich eine entspannte lockere Atmosphäre, die gerne auch etwas Neues sein darf. Wenn man als Mentee z.B. als nächsten Auslandsaufenthalt in den spanischsprachigen Raum möchte, wäre eine Tapasbar als Location ein gute Möglichkeit, den eigenen Fokus zu zeigen. Kreativität ist gefragt!

1.2 Gemeinsame Basis schaffen

Die Basis für ein erfolgreiches Mentoring ist beiderseitiges Interesse an einer erfolgreichen Zusammenarbeit. Gemeinsamkeiten wie Hobbys, wirtschaftliche Ziele und Werte haben beide Seiten sicherlich schon bei dem Matching, der Wahl der Mentoringpartner, berücksichtigt.

In den meisten Fällen ist der HWI die gemeinsame Verknüpfung von Mentee und Mentor, auch Hobbys oder Auslandsaufenthalte können Gemeinsamkeiten aufzeigen und das ehrliche Interesse beider Parteien für einander begründen. In den großen Erfolgsgeschichten in unserer Gesellschaft sind Mentoren oftmals auch Menschen, mit denen man extreme Situationen erlebt hat, wie Fallschirmsprünge, fordernde Projekte oder schwere Krisen. Also auf zum Wakeboarden, Sushi-Wettessen oder zur Marathonanmeldung!

Neben gemeinsamen Erfahrungen ist Vertrauen ein zweites wichtiges Merkmal funktionierender Mentoring-Beziehungen. Immerhin erarbeiten Mentee und

Mentor mittel- bis langfristige Karrierepläne, aber auch persönliche und private Pläne und reflektieren im Idealfall die Stärken und Schwächen des Mentees, um eine gezielte Weiterentwicklung der Soft Skills zu planen. All das verlangt, dass der Mentee bereit ist, sich seinem Mentor zu öffnen, was meist nur geschehen kann, wenn die Vertrauensbasis stimmt. Auch der Mentor wird Vertrauen in die Ernsthaftigkeit und den Entwicklungswillen seines Mentee benötigen, um sich sicher zu sein, dass seine Bemühungen von seinem Mentee wertgeschätzt werden und ihn voran bringen.

1.3 Der Mentee im Mittelpunkt

Inhalt des Mentoring ist vor allem der Mentee mit seinen Werten, Zielen und Plänen. Der Mentor ist dabei ein Coach, der zum Nachdenken und Hinterfragen anregt und neue Denkansätze aufzeigen kann. In der Kennenlernphase geht es für den Mentor vor allem darum die Landkarte, also die Sichtweise auf die Dinge, die sein Mentee hat, kennenzulernen. Hierbei können offene Frage gut helfen; den Mentee erzählen lassen und sich selbst in diese Sichtweise hineinversetzen.

Gerade in den ersten Semestern hat sicherlich fast jeder HWI'ler das Gefühl, von der Informationsflut erschlagen zu werden, und hangelt sich von Klausurenphase zu Klausurenphase. Jeder Mentor hat diese Erfahrung gemacht und kann für sich reflektieren, was erfolgreich war und was man beim nächsten Mal anders machen würde. Der Mentee sollte genau hier ansetzen und von den Erfahrungen seines Mentors profitieren. Das kann die Suche

nach den geeigneten Lernunterlagen stark verkürzen und Zeit und Raum für andere Dinge und Gedanken schaffen.

Bei persönlichen Karriereplänen des Mentees sollte der Mentor die Empfehlungen so allgemein wie möglich halten, da der Mentee stets seinen eigenen Weg erarbeiten und nicht die Schritte des Mentors einfach kopieren sollte. Dafür sind die persönlichen Werte und Erfahrungen, also die individuellen „Landkarten“ höchstwahrscheinlich zu unterschiedlich. Allgemein gilt für jeden Mentor der Grundsatz „Never work harder than your client does!“. Gut gestellte Fragen die zum Nachdenken anregen helfen dem Mentee am besten seinen eigenen Weg zu gestalten.

1.4 Schwerpunkte festlegen

Oftmals ist es für die Mentoringpartner hilfreich, im ersten Gespräch einen Rahmen über die Inhalte, die man zusammen diskutieren möchte, festzulegen. Hier wird nun der Mentee aktiv und legt fest, wie weit er sich seinem Mentor öffnen möchte und was er sich von dem Mentoring erhofft. Natürlich muss der Mentor damit d'accord gehen. Legt der Mentee beispielsweise fest, dass er Unterstützung bei der Planung seiner Karriere braucht, aber nicht über private Umstände sprechen möchte, so sei dies der Rahmen, indem der Mentor mit seinem Mentee interagieren kann. Je weiter sich der Mentee jedoch öffnet, desto ganzheitlicher und tiefergründiger kann das Mentoring werden.

1.5 internes Mentoring

Das interne Mentoring besteht zwischen Studierenden ab dem 3. Semester (MentorIn) und Studierenden ab dem ersten 1. Semester (Mentee).

Meist dreht es sich in der Anfangsphase des Studiums um Themen wie:

- Tipps bei der Organisation des Studiums,
- Unterstützung bei der Suche für Praktika oder Mitarbeit in einer Projektgruppe
- Austausch über Vorlesungen und Vorlesungsmaterialien, ...

Besonders die Organisation und Planung des Studiums hat für Erstsemester im HWI einige Tücken. Dein Mentor kann hierbei Ansprechpartner sein, wenn du dir unsicher bist, welche Klausuren am besten zum ersten und welche zum zweiten Termin geschrieben werden sollten und wie viele machbar sind. Auch bei der Wahl des Schwerpunktes kann dir dein Mentor aus seiner Erfahrung berichten und dich an andere Kommilitonen vermitteln, die andere Schwerpunkte gewählt haben.

Damit du das volle Potential aus dem HWI-Studium schöpfen kannst, ist sicherlich auch eine komplette Übersichtsplanung des kompletten Bachelor-Studiums inklusive möglicher Praktika zu einem frühen Zeitpunkt empfehlenswert. Vielleicht hast Du schon Pläne für ein Auslandssemester geschmiedet, suchst aber noch nach Anlaufstellen, oder dir fehlt noch das Grundpraktikum. Vielleicht hat dein Mentor noch Kontakt zu seiner alten Stelle?

Das interne Mentoring kann dir eine Hilfestellung geben, frühzeitig den roten Faden durchs Studium zu finden, damit du dich auf das konzentrieren kannst, was dich fachlich und persönlich voran bringt.

1.6 externes Mentoring

Das externe Mentoring besteht aus Alumni des HWI (MentorIn) und Studierenden ab dem 5. Semester (Mentee).

Die technischen Klausuren sind geschafft und die Frage, ob man das Studium schafft, ist damit eigentlich auch beantwortet. Nun geht es vielmehr um die Frage, wo die Reise mittel- und langfristig hingehen soll. Welche Karriereziele sich wie realisieren lassen und welche Alternativen es gibt? Oftmals macht man sich als Mentee nicht allzu viele Gedanken, wo man später arbeiten möchte. Eine triviale Frage dürfte es dennoch nicht sein, was man die nächsten 40 Jahre macht.

Dein Mentor kann hierbei aus seiner eigenen Erfahrung und deren seiner ehemaligen Kommilitonen und Bekannten berichten. Sobald du als Mentee dir über deine Ziele klar geworden bist, kann dein Mentor dir helfen einen Entwicklungsplan aufzustellen, der dich deinem Ziel Schritt für Schritt näher bringt.

Vielleicht fehlen noch Praktika oder Werkstudententätigkeiten in bestimmten Firmen oder Branchen, die später einmal die Grundlage für deinen Wunschjob sind. Oder du möchtest an deinen Soft Skills arbeiten, weißt aber noch nicht, an welchen und wie? Dann kann dein Mentor mit dir zusammen z.B. die bereits

vorhandenen Soft Skills reflektieren, um gemeinsam Schwerpunkte in der Weiterentwicklung zu legen und Angebote an den Career-Centern oder bei Externen zu finden. Und weiß man als Mentor einmal nicht selbst weiter, hat man noch sein starkes Netzwerk, von dem der Mentee profitieren kann.

1.7 Gemeinsame Ziele festlegen

In der Wirtschaft werden Mentoringbeziehung oftmals in einen vertragsähnlichen Rahmen eingebettet. Hierbei werden konkrete Entwicklungsziele des Mentees festgehalten und nach der Mentoringbeziehung durch Fragebögen auf beiden Seiten evaluiert.

Diesen vertraglichen Rahmen mit konkreten Zielen wollen wir nicht zwangs-

läufig als Basis nutzen. Meist lassen sich beim Beginn einer Mentoringbeziehung nur schwer die Wege, die man gemeinsam beschreiten wird, erahnen. Eine Grundvoraussetzung für das Gelingen des Mentorings sind die respektvollen zwischenmenschlichen Umgangsformen, die jeder kennt.

2 Praxisbeispiele

Und ab zum wahren Leben. In folgenden drei Beispielen reflektieren wir alle 3 Stufen des Mentoring, als weitere Idee, was Mentoring bringen kann.

2.1 Internes Mentoring

Seit der Gründung bin ich als Mentor bei HWI-Coaching e.V. dabei. In der ersten Runde habe ich zusammen mit einer

KURZ- UND LANGFRISTIGE ZIELE

Was willst du im Studium erreichen?
Wo siehst du dich in 5 Jahren? 10 Jahren? 20 Jahren?
Was sind deine nächsten Schritte, um deine Ziele zu erreichen?

MÖGLICHE HILFESTELLUNGEN

Was wünschst du dir von unserem Mentoring im Verlauf des nächsten Jahres?
Welche speziellen Ziele hast du?
Wie kannst du am besten Lernen?
Kann ich dir Bücher/Vorträge empfehlen?
Kann ich dir helfen, ein Praktikum zu finden?

Kommilitonin aus meinem Semester gemeinsam eine Gruppe von vier Erstsemester-Mentees übernommen. Wir beiden Mentoren haben sehr unterschiedlich zum HWI gefunden. Meine Kommilitonin hat zunächst eine Ausbildung absolviert und ist erst im Anschluss zum Studium nach Hamburg gezogen, ich dagegen habe direkt nach meinem Abitur in Hamburg beim HWI angefangen. Mit diesem unterschiedlichen Erfahrungsschatz war es für alle Mentees einfach, sich auf uns einzustellen und wir konnten Fragen beispielsweise zum Thema Studieneinstieg, Semesterbelegung, BAföG, Party-Locations etc. gut beantworten. Kennengelernt haben wir die Mentees auf der HWI-Coaching Auftaktveranstaltung, auf der wir selbst noch etwas über das Programm und die Inhalte erfahren konnten. Wir haben dort auch gleich das nächste Treffen verabredet: zum gemeinsamen Kochen. Dabei haben wir uns mit allen gemeinsam ge-

troffen, da die Mentees den gleichen Studienstand hatten und somit auch ähnliche Fragestellungen auftauchten. Mehrere weitere Treffen folgten beim gemütlichen Spiele-Abend, Grillen oder Cocktailtrinken, meist im privaten Rahmen.

In einer späteren Mentoring-Runde habe ich einen Mentee kennengelernt, den sehr individuelle Themen interessierten. Daher waren hier große gemeinsame Treffen nicht der Weg zum Ziel. Um Themen wie Studienplanung, Auslandsaufenthalt, Bewerbungscheck oder ähnliches im Detail zu diskutieren, ist eine private Atmosphäre und auch Vertrauen sehr wichtig. Ich habe grundsätzlich mit meinen Mentees vereinbart, dass ich alles, was wir in den Mentoring-Treffen besprechen, vertraulich behandle.

Ich schätze an dem Mentoring-Programm

MOTIVATION

Was treibt dich an?
Bei welchen Aktivitäten vergeht die Zeit für dich am schnellsten?
Vor welchen Dingen würdest du dich am liebsten immer drücken?
Was machst du am liebsten und warum?
Was machst du nur ungern und warum?
Was war bisher die größte Herausforderung für dich?
Wobei langweilst du dich?

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

Was ist deine größte Begabung?
Was sind deine größten Herausforderungen und Schwächen?
Welche Fähigkeiten und welches Wissen machen dich einzigartig?
Auf welche Fähigkeiten bist du besonders stolz?

STUDIUM UND DANN?

Soll es ein klein- und mittelständisches Unternehmen, ein Konzern oder doch eine Beratung werden?

In welcher Branche möchtest Du eigentlich arbeiten?

Was interessiert Dich thematisch am meisten?

Wie steht es um Master oder eine Promotion? Wenn ja, willst du beim HWI bleiben oder lieber woanders hin?

sehr, dass ich die Möglichkeit bekomme, interessierte HWIler kennenzulernen und auf diesem Wege auch mit dem HWI in Verbindung bleibe. Zudem macht es mir große Freude, meine Erfahrungen, die ich während des Studiums gesammelt habe, an Kommilitonen weiterzugeben.

Malte Westphalen

2.2 Externes Mentoring

HWI-Coaching: Was bringt's?

Im nun vierten Jahr nach Gründung, haben über 400 Mentees und Mentoren am HWI-Mentoring-Programm teilgenommen. Neben den unzähligen Treffen zwischen Mentees und Mentoren wurde eine Vielzahl gemeinsamer Veranstaltungen angeboten. 2008 wurde HWI-Coaching der Preis „Bestes studentisches Projekt“

REGELN ZUM MENTORING

- Sei immer pünktlich, egal ob zu Treffen oder vereinbarten Deadlines. Das zeigt deinem Mentoringpartner, wie wichtig dir das Ganze ist.
- Verlier die Ziele des Treffens nicht aus dem Auge. Dein Mentor nimmt sich kostbare Zeit, die dich voranbringen soll.
- Greif die Ratschläge Deines Mentoringpartners auf und reflektiere seine Ideen und Hinweise.
- Lass den anderen immer ausreden und versuch ihn zu verstehen. Denk nicht über Deine nächste Antwort nach solange der andere noch redet. Wenn etwas unklar ist, frag nach.
- Rechtfertige nicht Deine eigene Meinung, sondern überlege, welche Aspekte Du aus den Ausführungen des anderen nutzen kannst.
- Rede nicht hinter dem Rücken deines Mentoringpartners. Eure Gespräche sind vertraulich zu behandeln.

der renommierten Ditzte-Stiftung verliehen. Dem hart kalkulierenden Wirtschaftsingenieur stellt sich jedoch spätestens bei seiner eigenen Ressourcenplanung im Sinne maximaler Optimierungswut die ständig quälende Frage: Was bringt's mir eigentlich?

Unglaublich gerne würde ich nun eine kleine Excel-Tabelle hervorzaubern, in der klar ersichtlich wird, welche durchschnittliche „Erfolgsrendite“ im Verhältnis zum individuellen Ressourceneinsatz steht. Sicher würde jedem Wirtschaftsingenieur ein schöner Business Case hierzu einfallen, natürlich basierend auf „fundiertem“ Zahlenmaterial, dargestellt in tollen PowerPoint-Schaubildern.

Um etwas Licht ins Dunkel zu bringen, möchte ich dagegen auf ein angemesseneres Instrumente namens „Expertenschätzung“ zurückgreifen. Diese Expertenschätzung könnte nun theoretisch jeder durchführen, der bereits mehrmals am Mentoring-Programm teilgenommen hat, im Studiengang gut vernetzt ist und grundsätzlich Einblick in die Systematik des Konzeptes hat. Hierzu bieten sich nach aktuellem Stand also etwas über 400 Experten an. Nun hat Torsten Münsterberg in seiner Rolle als Marketingvorstand seinem Job alle Ehre gemacht und mich in einer meiner schwachen Momente davon überzeugt, diesen Artikel zu schreiben. Als ausgewiesener HWI-Mentoring-Experte möchte ich daher an dieser Stelle meine Einschätzung zum individuellen Nutzen des Programms verewigen:

Die übergeordnete Zielsetzung des Programms bestand darin, das Netzwerk

zwischen Studierenden und Absolventen durch einen vorgegebenen Rahmen zu verbessern. Das Mentoring-Programm stellt damit eine Art Katalysator dar, der die Bildung sogenannter vertikaler Netzwerke (alt und jung, erfahren und unerfahren, Mentor und Mentee) vereinfachen bzw. beschleunigen soll.

Diese Zielsetzung wurde ganz klar erreicht. Das zeigt nicht nur die hohe Anzahl der Teilnehmer, das bestätigen auch Gespräche mit Teilnehmern und meine eigenen Erfahrungen als Mentee wie auch als Mentor.

Aber was genau bringt die Teilnahme am Mentoring-Programm denn nun?

Schauen wir uns als erstes die Seite „Mentee“ an:

Als Mentor habe ich innerhalb der vergangenen drei Jahre drei Studienarbeiten und eine Diplomarbeit mit meinen Mentees diskutiert. Wir haben über Studienplänen geredet, uns über Möglichkeiten des Auslandsstudiums ausgetauscht. Ich habe Lebensläufe und Bewerbungsschreiben gelesen, Fallstudien trainiert, Kontakte zu Personen und Unternehmen hergestellt, Möglichkeiten und Wege zum Erreichen der Ziele meiner Mentees reflektiert und Alternativen aufgezeigt. Darüber hinaus habe ich das ein oder andere aufbauende Telefonat in (interessanterweise) hauptsächlich Studienarbeit-Tiefphasen meiner Mentees geführt.

Als Mentor kann ich meine Rolle daher primär als Sparringpartner umschreiben. Meine Mentees hätten mit Sicherheit alle ohne die gemeinsamen Gespräche ihre

Ziele erreicht. Nur führt der Austausch einfach zu einer höheren Geschwindigkeit, einer Präzisierung der Vorstellungen, vielleicht am Ende wirklich zu einer verbesserten Ausgangssituation nach Beendigung des Studiums, zum Start in die Arbeitswelt.

Was bringt eine Teilnahme dem Mentor?

Mir persönlich macht es einfach Spaß, mit meinen Mentees zu diskutieren. Es macht insbesondere Spaß, in besagten „schwierigen“ Zeiten zur Seite zu stehen, um nach erfolgreicher Absolvierung begeisterte Erfolgsberichte aus erster Hand zu hören. Es macht Spaß zu hören, wenn die Ergebnisse gemeinsamer Diskussionen zu guten Entscheidungen, Erlebnissen und Erfahrungen, wie zum Beispiel Auslandsaufenthalten, Praktika oder Jobs geführt haben. Über das Mentoring-Programm finden Mentoren aber auch zukünftige Mitarbeiter. Durch direkten Kontakt oder indirekt, aufgrund ihrer Präsenz im Studiengang, gewinnen sie hochqualifizierte und motivierte junge Menschen für ihr Unternehmen.

Mein Fazit: Das Mentoring-Programm kann sicher keine Garantie für einen besseren Job, mehr Geld, Glück und Lebensfreude geben. Aber: Das Mentoring-Programm eröffnet Mentees und Mentoren neue Chancen. Es stellt einen systematischen Rahmen für die Gewinnung dieser Chancen bereit. Diese Chancen zu ergreifen, ist Aufgabe der Akteure.

Mein damaliger Mentor ist übrigens mein heutiger Chef. Ein voller Erfolg des Mentoring-Programms.

Daniel Dede

2.3 Mentoring in der Arbeitswelt

Microsoft nutzt das Tool des „Mentoring“ als klassisches Konzept im Rahmen der People and Organization Development-Arbeit im HR. Dieses setzt bereits bei den Hochschulabsolventen an, die in dem MACH Traineeprogramm bei Microsoft starten. In dem Programm bekommt jeder neue Trainee für die Dauer des Programms einen Mentor zur Seite gestellt, um ein schnelles „Onboarding“ in der Microsoft Arbeitswelt garantieren zu können. Mentoring bei Microsoft wird über alle Hierarchiestufen eingesetzt, sogar auf der Ebene der Geschäftsführung. Hier sollen vor allem gezielt persönliche Entwicklungsfelder und das Netzwerk der jeweiligen Geschäftsführer verbessert werden.

Als integraler Bestandteil des Diversity Managements werden die weiblichen Top Talente von Microsoft über das GLT Leadership Mentoring (GLT = German Leadership Team) gezielt mit einem GLT als Mentor verbunden, so dass diese Mitarbeiterinnen eine sehr hohe Visibilität bzgl. ihrer eigenen Karriereentwicklung generieren und damit auch von den Erfahrungen eines Geschäftsführungsmitgliedes intensiv profitieren können.

Für alle als „High Potential“ klassifizierten Mitarbeiter/-innen gibt es ebenfalls ein eigenes Mentoring-Programm, das HiPo BENCH Mentoring Programm, welches zielorientiert die Themen adressiert, welche die dynamische Karriereentwicklung der „HiPo's“ weiter unterstützen werden.

So werden bei Microsoft sowohl standardisierte Mentoring-Programme, wie

o. a. MACH-Trainee Mentoring, GLT Female Talent Mentoring und High Potential Mentoring, aber auch individuelle Mentoring-Programme im Rahmen des Personalentwicklungs- und Trainings-Portfolios, die je nach Bedarf angefragt und angeboten werden können.

Dementsprechend nutzt Microsoft das Tool „Mentoring“ gezielt für die Karriereförderung und Karriereplanung seiner Mitarbeiter. Nach regelmäßigen Evaluationen über den Verlauf und die Lerneffekte aus der Mentoring-Teilnahme, können wir heute sagen, dass Mentoring ein integrales Tool in der Personalentwicklung sein kann, wenn man den individuellen Bedarf der Mentees dediziert kennt und adressieren kann.

Florian Wurzer

HR Specialist bei der Microsoft Deutschland GmbH

Was kann Mentoring noch?

In vielen größeren Unternehmen gibt es für Trainees und auch Direkteinsteiger Mentoringprogramme, die Dir einen schnellen Aufbau Deines Netzwerkes innerhalb der Firma ermöglichen sollen. Dein Mentor wird meist aus dem Senior Management kommen und dir für meist 1-2 Jahre helfen, deinen eigenen Karriereweg in der Firma zu planen. Für viele Berufseinsteiger wird es das erste Mal sein, dass sich eine solche Möglichkeit offenbart, und einige verkennen diese Chance, da sie sich noch nichts unter Mentoring vorstellen können und keine eigene Erfahrung gemacht haben, wie effektiv eine solche Beziehung für die eigene Entwicklung sein kann.

Mit HWI-Coaching habt ihr die Möglichkeit, schon während des Studiums zu erfahren, was Mentoring ist und wie man am effektivsten sein Netzwerk aufbaut. Kommt ihr dann später in eine Situation in der ein ranghoher Manager euch ein Mentorship anbietet, erkennt ihr sofort die große Chance, schnell viel vom einem erfahrenen Mentor zu lernen und in direktem Fokus vom Management eure Karriere zu beginnen. Das sind die berühmten Situationen, in denen junge Leute zur richtigen Zeit am richtigen Ort waren um der Karriere einen entschiedenen Schub zu geben.

Damit, und auch sonst, ist der HWI der ideale Studiengang um zu erkennen, dass man selbst entscheiden muss, welche Chancen man wahr nimmt und auf welches Pferd man aufspringt. Chancen für jeden sind zu genüge vorhanden. Sie zu erkennen und effektiv zu nutzen, das ist die Kunst dabei.

„Das Leben ist ein Supermarkt, nimm dir was du brauchst und mach was draus!“