

MENTORING

Drei Fragen an ...



Dr. Frank Edelkraut

ist seit 2002 als Trainer und Interimsmanager tätig. Zum Thema Mentoring hat der Inhaber der Mentus GmbH kürzlich eine Untersuchung von 21 Mentoring-Tandems durchgeführt.

Frage eins: Was hat Sie in Ihrer Studie überrascht?

Antwort: Das waren zwei Dinge: Erstens, die Differenz von Theorie und Praxis des Matchings. Zwei Drittel der Teilnehmer berichteten, dass ihre Tandems durch die Organisationsleitung festgelegt wurden. Sie waren genauso zufrieden wie diejenigen, die der allgemeinen Richtlinie folgten, dass die Tandems sich zunächst intensiv kennenlernen müssen. Das ist überraschend, aber auch verständlich, da beim Mentoring die Ziele im Vordergrund stehen. Mitarbeiter können sich auch sonst nicht aussuchen, mit wem sie zusammenarbeiten. Hier hinkt die Theorie der Realität hinterher.

Frage zwei: Und was war die zweite Überraschung?

Antwort: Wir stellten fest, dass Mentoring fast immer als Insellösung eingesetzt wird und kaum mit anderen PE-Instrumenten abgestimmt wird. Überrascht hat uns zudem, dass die Programme so gut wie nicht evaluiert werden. Es gibt Gespräche, es gibt vielleicht einige Fragebögen, aber es gibt keine quantifizierte und systematische Evaluation. Außerdem fanden wir heraus, dass die Methoden nicht beachtet werden. Viele Unternehmen gehen davon aus, dass eine Führungskraft, die ein strukturiertes Entwicklungsprogramm durchlaufen hat, automatisch auch ein guter Mentor ist. Da sind wir anderer Meinung.

Frage drei: Können Sie daraus Praxistipps formulieren?

Antwort: Erstens: Denken Sie größer. Wenn Mentoring mit anderen Tools der Personalentwicklung kombiniert wird, können Sie mehr herausholen und sogar in der Lage sein, Organisationsentwicklung zu betreiben. Zweitens: Messen Sie mehr. Sie müssen überprüfen, ob der Prozess läuft, und Sie müssen den Wertschöpfungsbeitrag nachweisen. Drittens: Kümmern Sie sich um die Mentoren. Das ist eine sehr anspruchsvolle und verantwortungsvolle Rolle, deshalb sollten Personaler die Auswahl, Betreuung und Begleitung der Mentoren deutlich intensiver betreiben.



Informationsplattform zur bAV: Der Kongress „Zukunftsmarkt Altersvorsorge“.

Neues zur Altersversorgung

Aktuelle Entwicklungen der betrieblichen Altersversorgung sind Thema des „Zukunftsmarkts Altersvorsorge“ am 14. und 15. März in Berlin. Der Kongress versteht sich als Plattform zum Wissensaustausch von Altersvorsorgeexperten in Unternehmen und Versicherungen. Für HR-Verantwortliche besonders interessant sind neben den politischen und rechtlichen Neuerungen die Praxisberichte zu Versorgungsausgleich und Zeitwertkonten. Der Frage, ob eine Rechtsberatung im Zusammenhang mit der Altersvorsorge zulässig ist, wird das Personalmagazin in einer Podiumsdiskussion mit Stefan Recktenwald, Geschäftsführer Towers Watson, Professor Dr. Martin Henssler, Universität Köln, und Gabriele Hoffmann, Leiterin Sozialpolitik Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft nachgehen. Am zweiten Tag präsentiert das Personalmagazin die aktuellen Ergebnisse der neuen Haufe-Studie „bAV im Mittelstand“.

www.mcc-seminare.de

Leistungsfähige Personalarbeit

Am 30. und 31. März 2011 findet an der Martin-Luther-Universität Halle Wittenberg die 18. Personalkonferenz statt. Das diesjährige Motto lautet: „Armut an Nachwuchs, Reichtum an Ideen – Leistungsfähige Personalarbeit zur Bewältigung personeller Knappheit.“ In Vorträgen und Arbeitskreisen

werden erfolgreiche Konzepte der Berufsausbildung und Weiterbildung, der Talentförderung, der Arbeitsorganisation und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorgestellt. Als Referenten treten Personalexperten aus Unternehmen sowie Experten aus der Wissenschaft in Aktion.

<http://personal.wiwi.uni-halle.de>