

Fränkischer Tag, 20.03.2010

Mentoren beraten Nachwuchskräfte

PERSONALENTWICKLUNG Die Unternehmensberaterin Susanne Bohn bringt aufstrebende mit erfahrenen Führungskräften zusammen. Letztere sollen mit Rat, Tat und ihrem Erfahrungsschatz den Werdegang der Nachwuchskräfte begleiten.

VON UNSEREM REDAKTIONSMITGLIED
CHRISTOPH HÄGELE

Bamberg - Drei Zielvereinbarungen haben Beate Stoll und Markus Klawonn zu Beginn ihrer Zusammenarbeit formuliert und schriftlich niedergelegt. „Ich möchte meine Kommunikations- und Konfliktfähigkeit verbessern. Und außerdem weiter lernen, wie ich Mitarbeiter mit ihren Stärken und Schwächen richtig einsetzen kann“, erläutert Klawonn, der als stellvertretender Leiter in der Steuerrechtsabteilung des Nürnberger Luftfahrt- und Rüstungskonzerns Diehl arbeitet.

Der Nutzen ist gegenseitig

Seit September des vergangenen Jahres bilden Stoll und Klawonn eines von 23 Tandems, die beim Mentoren-Programm der Nürnberger Unternehmensberaterin Susanne Bohn teilnehmen.

Mit dem Anspruch, dass die aufstrebenden Führungskräfte in regelmäßigen Gesprächen vom Erfahrungsschatz und der Expertise ihres Gegenübers profitieren, schweift Bohn sie jeweils für die Dauer eines knappen Jahres mit einer erfahrenen Führungskraft zusammen. „Meine Aufgabe als Mentorin ist es, Tipps zu geben und auch Wertvorstellungen weiter zu rei-



Mentorin Beate Stoll berät Markus Klawonn vor allem in Fragen der Personalführung.

Foto: Christoph Hägele

chen“, erklärt Beate Stoll, die im IT-Bereich des Sportartikelherstellers Adidas tätig ist. Der besondere Charme und Nutzen des Programms liegt nicht zuletzt darin, dass die Tandems branchenübergreifend zusammengestellt sind.

Diesem Umstand verdankt derzeit auch Ina Tschischgale, dass ihr Rainer Würtinger von der Unternehmensgruppe Fürst mit Rat und Tat zur Seite steht. Sie, die bei der Mediengruppe Oberfranken (MGO) die Personalabteilung leitet, glaubt durch

die „konstruktiven und vertrauensvollen Gespräche“ souveräner und effizienter geworden zu sein. Zugleich legt ihr Mentor Würtinger großen Wert auf die Feststellung, ebenso von den Gesprächen zu profitieren: „Es hilft auch mir, mich mit einer Führungskraft über berufliche Herausforderungen zu unterhalten.“ Ob der guten Erfahrung von Ina Tschischgale tragen sich die Verantwortlichen der MGO derzeit sogar mit dem Gedanken, dass Mentorenprogramm als ein mögliches Ange-

bot in ihr Führungskräfte-Entwicklungsprogramm aufzunehmen.

Junge Führungskräfte stehen insbesondere vor der Herausforderung, Mitarbeiter, die nicht selten jünger als sie selbst sind, zu führen und zu motivieren. Susanne Bohn, die das Mentorenprogramm 2006 ins Leben zu rief, geht diesbezüglich auch hart mit den deutschen Universitäten ins Gericht. Es sei so unstrittig wie beklagenswert, dass dort den sozialen Kompetenzen, die im verniedlichenden engli-

schon Idiom oftmals als *soft skills* abgewertet werden, zu wenig Bedeutung eingeräumt werde.

Fingerspitzengefühl nötig

Bohn lässt keine Zweifel daran, dass das Gros der jungen Führungskräfte fachlich hervorragend ausgebildet ist: „Aber meine Erfahrung lehrt, dass ihr Erfolg vor allem von kommunikativen und sozialen Kompetenzen abhängig ist.“ Dies gilt für die gegenwärtige Situation, da viele Beschäftigte in Angst vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes leben, umso mehr.

Eine Führungskraft ist nun im besonderen Maße gefordert, diesen Ängsten mit Fingerspitzengefühl den zu begegnen und dennoch für ein produktives Arbeitsklima zu sorgen.

Daten und Termine

Neuaufgabe Im September 2010 startet die dann fünfte Runde des Cross Mentoring - Programms.

Veranstaltung Susanne Bohn informiert über das Programm am 13. April in Erlangen und am 3. Mai in Nürnberg. Weitere Informationen finden sich unter www.crossmentoring-nuernberg.de

Bewerbung Die Bewerbungsfrist endet am 31. Mai.