

## Aug' in Aug': Alte Hasen und junge Wilde

**KOLLENTIPP.** Wir tun viel für die Förderung anderer. Aber was tun wir für die Entwicklung unseres eigenen Personaler-Nachwuchses? Ein Vorschlag.

### Klar, als Personalprofi kennen Sie das natürlich:

Die Geschichte von Odysseus, der den griechischen Gelehrten namens Mentor bat, sich während seiner Abwesenheit seines Sohnes Telemachos anzunehmen und diesen zu erziehen.

**Warum also Mentoring einsetzen - wenn es seit den alten Griechen so ein alter Hut ist?** Weil es für das Personalwesen kein Alter Hut ist! Personalentwicklung für HR ist fast eine Wüste. Das Mentoring-Programm der Initiative „Wege zur Selbst-GmbH“ wurde durch unser Forum Young Professionals initiiert. Es verfolgt das Ziel, erfahrene und junge Personaler zusammenzubringen und somit den Erfahrungsaustausch zwischen „alten HR-Hasen“ und HR Young Professionals zu fördern.

**Wichtig dabei: Mentoring ist keine einseitige Lernbeziehung.** Jeweils ein Mentor und ein Men-

tee bilden für zirka ein Jahr ein Tandem. Dieses dient natürlich in erster Linie der Förderung von jungen HR-Talenten, die je nach Zielsetzung einen Ratgeber und Wissensvermittler, Sparringspartner, Karriereberater oder auch „Türöffner“ erhalten. Doch auch und gerade die Mentoren können ihre „eingefahrenen Gleise“ durch diese Beratung reflektieren, das kreative Potenzial der Neuen und den Perspektivenwechsel zur Weiterentwicklung der eigenen Funktion nutzen.

**Unser Mentoring-Prozess besteht aus vier Schritten:** Mit einem Matching führen wir zu Beginn die Personen zusammen, die die größte Passung aufweisen. Anschließend folgt der eigentliche Startschuss, bei dem sich Mentor und Mentee im Rahmen einer Kick-off-Veranstaltung persönlich kennenlernen und eine „Toolbox“ mit unterstützenden Materialien erhalten. Wenn die Chemie stimmt, finden dann die eigentlichen Mentoring-Gespräche statt. Ob es bei diesen zirka zehn Treffen um fachliche Themen, Arbeitsoptimierungen, Karrierefragen oder die Zusammenarbeit im Team geht, liegt ganz allein in den Händen des Mentoring-Tandems. Das Ende bilden ein Abschlussgespräch und ein Evaluationsbogen an das Koordinationsteam.

**Dieses Modell ist bei uns schon voll in der Umsetzung.** Mit insgesamt 16 Mentoring-Tandems startete bei der Auftaktveranstaltung im Mai 2009 der allererste Mentoring-Jahrgang. Bereits jetzt können wir sagen, dass es für viele ein erfolgreicher und gewinnbringender Austausch ist!



**Ich persönlich glaube, dass das Forum Young Professionals eine ideale Plattform für junge HR-Talente ist.** Durch die hierarchiefreien Diskussionen mit erfahrenen Personalern und meiner Teilnahme als Mentee am Mentoring-Programm, werde ich gezielt in meiner Entwicklung in der HR-Funktion und dem Wunsch, das System Arbeit zu gestalten, gefördert. Das nächste Mentoring-Programm startet übrigens im Februar 2010. Mitmacher sind immer willkommen.

### Kollegentipp

Wer sich, seine Abteilung und seine Arbeit voranbringen will, muss Wirkung entfalten. Gute Ideen und Ansätze, wie das gelingt, präsentieren Ihnen hier Mitglieder der Personalerinitiative „Wege zur Selbst-GmbH“. Von Kollegen für Kollegen.

[www.selbst-gmbh.de](http://www.selbst-gmbh.de)

Initiative  
→ Wege zur  
**Selbst GmbH e.v.**

### Randolf Reifert

ist Personalreferent bei der GfK SE.

