

Fördern und fordern

Gutes Mentoring erfüllt mehrere Zwecke. Gerade für Berufseinsteiger und junge Führungskräfte kann es eine passende Methode sein, sich möglichst schnell in einem neuen Umfeld oder mit neuen Aufgaben zurechtzufinden. Damit Mentoring erfolgreich wird, ist jedoch Disziplin gefragt – von Mentor und Mentee.

Gina Kröger ist seit dem Frühjahr regelmäßig in Berlin. Die junge Frau arbeitet eigentlich in Hamburg als Purchasing Assistant bei Reyher, einem Großhandelsunternehmen für Verbindungselemente und Befestigungstechnik. Doch Kröger ist eine der ersten Mentees des BME-Mentoring-Programms, das der Verband in Kooperation mit der NGO „Mentor Me“ seit Ende 2017 anbietet. Und ihr Mentor, Marcus Radeck, ist HR-Manager bei Coca-Cola European Partners in der Hauptstadt. „Wir treffen uns etwa einmal pro Monat. Marcus unterstützt mich mit Tipps und Hinweisen zu aktuellen Projektfragen, aber ich kann auch meine Erfahrungen und mein Wissen weitergeben“, schildert Mentee Gina Kröger die Zusammenarbeit. „Es ist ein Gespräch wie unter Kolle-

gen. Ich hätte deutlich weniger Spaß daran, wenn ich nur Fragen beantworten müsste“, sagt Mentor Marcus Radeck.

Dass er aus dem HR-Bereich und sein Mentee aber Einkäuferin ist, sei kein Problem. „Wenn man eine Führungs-

funktion im Einkauf anstrebt, sind HR-Kenntnisse besonders wichtig“, weiß Gina Kröger, die parallel zu ihrem Job bei Reyher gerade noch ein Masterstudium „Wirtschaftspsychologie“ absolviert. Für Marcus Radeck habe gerade der crossfunktionale Mix seinen besonderen Charme. „Es geht in unseren Sessions ja auch nicht primär um Einkaufsthemen, sondern um Soft Skills, Entscheidungswege oder Projektmanagement“, sagt er. Eine Erfahrung, die Radecks Kollegin Katharina Magerl teilt. Auch sie ist als Mentorin aktiv, im Unterschied zu ihm aber im Einkauf bei Coca-Cola tätig. „Über fachliche Dinge spreche ich mit meinem Mentee eher selten. Meist geht es um Fragen wie ‚Wie positioniere ich mich im Unternehmen als Berufseinsteiger?‘ oder ‚Wie baue ich mir ein gutes Netzwerk auf?‘“, sagt sie.

Lernmethode zur Karriereförderung.

Mentoring hat sich in den vergangenen Jahren zu einer vielfältig eingesetzten Methode entwickelt und ist heutzutage in vielen Unternehmen kaum noch wegzudenken. Es wird

primär im Bereich des Talentmanagements eingesetzt: Der Mentor arbeitet mit dem Mentee und hilft ihm, sich im Unternehmen professionell zu entwickeln. Während Mentoring sich klassischerweise nur innerhalb eines Unternehmens abspielt, ermöglicht das „Mentor Me“-Programm den Austausch von Mentoren und Mentees über Unternehmens- und Funktionsgrenzen hinweg. „Mit Arbeitskollegen kann man sich auch gut austauschen. Der Mentor verfügt aber über genügend Distanz, um gewisse Dinge aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten. Er kann eine tolle Hilfestellung und Wegweiser sein“, sagt Jasmin Jünemann, Assistant Vice President Supply Chain bei der Edding International GmbH und ebenfalls eine der ersten Mentees im BME-Mentoring-Programm.

In erster Linie wird Mentoring als Lernmethode und zur Karriereförderung der Mentees eingesetzt. Es dient aber auch dazu, die Arbeitseffektivität zu steigern. Im Unterschied zum Coaching, das stärker auf die Unterstützung zur Selbstreflexion etwa im Top-Management abzielt, dient Mentoring mehr der Vermittlung von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten für den Berufsalltag. So ist Mentoring der Beginn eines evolutionären Prozesses, der erste Schritt einer Karriereplanung, die heutzutage in den seltensten Fällen noch so linear wie früher verläuft.

Das Besondere an dem Mentoring-Programm von BME und „Mentor Me“ ist, dass es sich exklusiv an weibliche Young Professionals und Studierende richtet. Es ist ein Baustein innerhalb des Verbandes, junge Frauen bei der Berufsorientierung, dem Berufseinstieg und der Neuorientierung zu unterstüt-



„Ob der Mentor ein Mann oder eine Frau ist, spielt für mich keine Rolle. Wichtig ist, dass es auf fachlicher und auf persönlicher Ebene gut zusammenpasst.“

Gina Kröger, Purchasing Assistant, F. Reyher Nchfg. GmbH & Co. KG



„Der Mentor verfügt über genügend Distanz, um gewisse Dinge aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten.“

Jasmin Jünemann, Assistant Vice President Supply Chain,
Edding International GmbH

zen. „Ich finde es gut, dass sich dieses Programm explizit an Frauen richtet und damit eine besondere

Atmosphäre schafft, die einen ehrlichen und konstruktiven Austausch fördert“, sagt Katharina Magerl, die sich wünschen würde, dass auch noch mehr Frauen als Mentorinnen Männer als Mentees begleiten.

Auch Mentoren profitieren. Nicht immer gelingt es wie beim Tandem Kröger/Radeck, dass sich Mentor und Mentee regelmäßig persönlich treffen. Jasmin Jünemann und ihr Mentor verständigen sich hauptsächlich fernmündlich: „Wir haben aber eine sehr gute Alternative gefunden und telefonieren – je nach Inhalt und Notwendigkeit des Austausches – alle vier bis sechs Wochen ausführlich“, sagt sie. Auch anders als bei Kröger/Radeck ist, dass es zu jedem Telefonat einen eigenen Themenschwerpunkt gibt. „Manchmal zieht sich der Austausch natürlich über mehrere Telefonate hin. Wenn wir gemeinsam ein gutes Gefühl bei einem Thema haben und denken, wir können es jetzt erst einmal abhaken, starten wir anschließend mit dem nächsten Themenschwerpunkt.“

Doch egal, ob die Sessions strukturiert oder unstrukturiert, mit oder ohne Agenda, über Fachthemen oder methodische Fragen stattfinden, Zeit in Vor- und Nachbereitung müssen nicht nur die Mentees, sondern auch die Mentoren investieren. Etwa drei Stunden pro Monat sind es bei Marcus Radeck. Was motiviert einen, zusätzlich zu den beruflichen Aufgaben auch noch als Mentor zu fungieren? Radeck erklärt das so: „Der Arbeitsmarkt von heute ist

ganz anders als noch vor zehn Jahren. Ich möchte besser verstehen, was die

Berufseinsteiger von heute bewegt und wie wir als Unternehmen bei der Gewinnung von Talenten darauf reagieren können.“ Es ginge ihm darum, möglichst viel Input aufzunehmen. „Auch durch den Austausch mit anderen Mentoren ziehe ich Nutzen aus dem Programm“, sagt er. Seine Kollegin Katharina Magerl ergänzt: „Menschen für den Einkauf zu begeistern ist dabei ein schöner Nebeneffekt.“

Software hilft beim Matching. Vom Mentoring-Programm erfahren haben sowohl Gina Kröger als auch Jasmin Jünemann direkt über den BME, der jedes Jahr exklusiv 20 kostenfreie Plätze über ein Auswahlverfahren vergibt (siehe Kasten). Einer formellen Bewerbung folgt eine kleine zu lösende Aufgabe aus der Welt des Einkaufs. Anschließend durchlaufen die Mentees einen Persönlichkeitstest direkt bei „Mentor Me“ und geben ihre Präferenzen zu Mentoren an. Das „Matching“

mit einem passenden Mentor erfolgt direkt über die NGO, die dem Mentee dann einen finalen Mentorenvorschlag unterbreitet. Stimmen beide zu, kann die gemeinsame Arbeit losgehen. „Anfangs war ich skeptisch, ob auch für den Mentor Lerneffekte bestehen, wenn wir uns über ‚meine‘ Themen austauschen. Aber auch ich kann dem Mentor mit meiner Einschätzung wertvolle Tipps geben, wodurch er neue Blickwinkel erschließen kann“, sagt Jasmin Jünemann. Sie könne das Programm definitiv weiterempfehlen, allerdings nur unter der Voraussetzung, dass man auch bereit sei, an Themen, die einen intensiv beschäftigen, auch intensiv zu arbeiten.

Offiziell läuft das Programm für jedes Tandem ein Jahr lang. „Doch eigentlich spricht nichts dagegen, den Austausch auch danach noch fortzuführen“, meinen Gina Kröger und Marcus Radeck unisono. Denn beide wissen: Das richtige Netzwerk ist für den beruflichen Erfolg mindestens genauso wichtig wie fachliche, soziale und methodische Kompetenzen.

Tobias Anslinger, BME

Das Mentoring-Programm „Mentor Me“

Die Young-Professionals-Initiative des BME kooperiert seit Ende 2017 mit dem Mentoring-Programm „Mentor Me“. Das berufliche Förderprogramm hilft jungen Frauen beim Übergang vom Studium in den Beruf. Zudem werden weibliche Young Professionals bei ihrem beruflichen Aufstieg und/oder bei der Neuorientierung im Beruf unterstützt.

Der BME vergibt exklusiv 20 kostenfreie Plätze über ein Auswahlverfahren. Bewerben können sich Studentinnen und weibliche Young Professionals (bis einschließlich 30 Jahren), die nachweislich einen Bezug zu Einkauf, Supply Chain Management und Logistik vorweisen können.

Infos: Alina Tillmann, Projektmanagerin Young Professionals, BME e.V., alina.tillmann@bme.de, und unter www.bme.de/yp-mentoring.