Vorwort

Die digitale Revolution, Mangel an qualifizierten Arbeitskräften, gelebte Vielfalt nicht nur in den Führungsetagen der Unternehmen: Alle Arbeitgeber, ob KMUs, Großunternehmen, NGOs oder öffentliche Träger, stehen aktuell vor großen organisatorischen Herausforderungen. Um strategische Ziele zu erreichen und das Überleben in dieser sich rasant verändernden Arbeitswelt zu sichern, hat sich nachhaltiges Talent Management als unabdingbar erwiesen. Die Fähigkeit von Unternehmen und Organisationen, Talente anzuziehen, richtig einzusetzen, zu entwickeln und zu halten, ist die Grundvoraussetzung dafür, auch in Zukunft innovative Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln und auf den Markt bringen zu können. Wie kann dies gelingen?

Die älteste Form, die Entwicklung von besonders geeigneten Personen organisatorisch zu fördern, ist hier neu gefordert: Mentoring. Der informelle Austausch zwischen senioren und noch wenig erfahrenen Personen ist in der Praxis vielfach erprobt und für unterschiedliche Zielgruppen geeignet. Mentoring-Programme bieten allen Beteiligten, Mentoren, Mentees und Unternehmen, unzählige Vorteile. Sie motivieren nicht nur Mentees, sondern auch Mentoren, sich beruflich und persönlich weiter zu entwickeln, und stärken die Bindung zum Unternehmen. Und gerade die jungen Talente der Generation Y schätzen es, wenn Arbeitgeber ihnen neben der fachlichen Kompetenzerweiterung auch Möglichkeiten anbieten, das Selbstkonzept zu stärken, die ungeschriebenen Gesetzte des Unternehmens kennenzulernen, soziale Kompetenzen auszubauen und Netzwerke zu bilden, um nur einige Beispiele zu nennen. In vielen Unternehmen bestehen jedoch „Verunsicherungen“ zwischen den erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ihre Expertise weitergeben könnten. Junge Talente haben ihre eigenen Vorstellungen davon, was Karriere für sie persönlich bedeutet und wie sie diese im Unternehmen erreichen wollen. Vorstellungen von Verbindlichkeit und Flexibilität sowie

der Umgang mit Kommunikation und Medien haben sich in den letzten Jahren drastisch verändert. Voneinander abweichende Werte und Erwartungen machen es im beruflichen Alltag manchmal schwer, dass „weise Ältere“ und „Grünschnäbel“ wechselseitig voneinander lernen und ihre Unterschiedlichkeit als gegenseitige Bereicherung erkennen.

Hier kann Mentoring als gesteuerte Begegnung zwischen den „alten Hasen“ und den jungen Talenten Abhilfe schaffen. Doch so einfach die Grundidee des Mentoring ist, so komplex und aufwendig kann die Umsetzung erfolgsversprechender Mentoring-Programme sein. Dieser Praxisleitfaden unterstützt Sie darin, das Talent Management in Ihrem Unternehmen um Mentoring zu bereichern und von den Stärken von Mentoring für die Entwicklung Ihrer Talent Pipeline zu profitieren. Es zeigt die positiven Effekte von Mentoring nicht nur auf die Entwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sondern auf alle Phasen des Employee Life Cycle. Dieser Praxisleitfaden führt Sie Schritt für Schritt von der Einordnung von Mentoring in Ihrem Unternehmen sowie der Gewinnung organisatorischer Unterstützung bis hin zu einem Fahrplan für die gelungene Umsetzung und Evaluation. Sie erhalten Leitlinien und Checklisten dafür, wie in Ihrem Unternehmen das Matching geeigneter Mentoren mit talentierten Mentees gelingt. Zur Steuerung des Prozesses bekommen Sie im Toolkit vielfältige, in eigenen Projekten erprobte Infoblätter, Vorlagen, Beispiele und Arbeitswerkzeuge. Darüber hinaus erhalten Sie eine Einführung in die Kompetenzen, die Mentoren in den Gesprächen mit den Mentees benötigen. Prinzipien und Techniken der psychologischen Gesprächsführung werden ebenso erläutert wie Strategien für das Setzen wirksamer Ziele und das gemeinsame Entwickeln von Lösungen. Auch wenn ein Praxisleitfaden keine persönliche Schulung ersetzen kann, gibt das vorliegende Buch Ihnen verständlich beschriebene kommunikative Tools und Techniken an die Hand, welche Sie in Trainings bei Bedarf individuell vertiefen können. Das Buch geht dabei speziell auf die Bedürfnisse und Erwartungen der Generation Y ein und stellt anhand konkreter Beispiele vor, wie Ihnen Mentoring besonders dieser jungen Talente in Ihrem Unternehmen gelingt.

Wir möchten uns bei allen Menschen bedanken, die uns unterstützt haben, dieses Buch zu verfassen: die Mentorinnen und Mentoren, die unsere berufliche und persönliche Entwicklung durch ihr Feedback und ihre Anregungen mit geformt haben, Freunde und Familie, ehemalige und jetzige Kolleginnen und Kollegen und Studierende sowie Irene Buttkus und ihr Team bei der sorgfältigen Begleitung auf unserer Reise vom ersten Entwurf bis zu dem Buch, das Sie nun in den Händen halten. Wir hoffen, dieser kompakte und doch umfassende

Praxisleitfaden bietet ein perfektes Match mit Ihrem Interesse an Mentoring, und wünschen Ihnen viel Erfolg dabei, Ihr Unternehmen zu einer nachhaltigen Talentschmiede zu machen. Wir freuen uns über Ihre Rückmeldungen und Erfahrungsberichte!

Hamburg
im April 2017

Ute Rademacher
Ulrike Weber

http://www.springer.com/978-3-658-16583-3

Mentoring im Talent Management
Win-win-Programme für Mitarbeiter und Unternehmen
Rademacher, U.; Weber, U.
2017, XIII, 134 S. 34 Abb., Softcover
ISBN: 978-3-658-16583-3