



Wozu Mentoring?

Warum Führungskräfte firmeninterne Führungstrainings meiden

Meine Erfahrung aus über 35 Jahren Führungstrainings zeigen: Führungskräfte gehen nicht immer gern zusammen mit ihren Mitarbeitern oder Kollegen auf Seminare, vor allem dann nicht, wenn es sich um Persönlichkeitsentwicklung und Verhaltenstraining handelt. Sie wollen nicht, dass ihre Mitarbeiter erkennen, welche kommunikativen Schwächen sie haben und welche persönlichen und sozialen Kompetenzen ihnen abgehen.

Sie wollen auch nicht erkennen lassen, wie frustriert, erschöpft, müde und ausgebrannt sie oft sind. Und natürlich wollen sie auf gar keinen Fall vor Mitarbeitern, Kollegen und Vorgesetzten über ihre Ängste, Sorgen und Zweifel sprechen – nicht über die, die ihr Team oder ihre Firma betreffen, noch weniger über die, die ihre eigene Leistungsfähigkeit berühren. Lieber wahren sie den falschen Schein, auch wenn ihre Gesundheit unter ihren Selbstzweifeln schon sehr leidet.

Führungskräfte sollen schließlich Vorbilder sein für alle anderen und selbstverständlich durch und durch Optimisten. Sie sollen ihren Mitarbeitern Mut machen, sie motivieren und begeistern. Und am besten sollen sie immer für alles eine Lösung parat haben.

Führungskräfte stehen unter großem Leistungsdruck

Doch die Realität sieht anders aus. Viele Führungskräfte fühlen sich von allen Seiten unter Druck und zunehmend überfordert. Sie leiden massiv unter Stress durch zu hohe Erwartungen und Anforderungen an sie – von der Firma, von ihren eigenen Führungskräften, ihren Kollegen, Mitarbeitern, Kunden, Partnern ...

Oft sind sie enttäuscht über Entscheidungen oder Verhaltensweisen der Unternehmensleitung. Sie spüren, wie ihr eigenes Wertesystem mit dem der Firma oder ihres Chefs in Konflikt gerät, und sie kennen keinen praktikablen Ausweg. Denn kündigen kommt für sie nicht in Frage. Sie wollen ihren hohen Status quo und ihr Einkommen nicht gefährden – schon gleich gar nicht in wirtschaftlich unsicheren Zeiten – und woanders ist es ja auch nicht besser...

Das von Führungskräften verlangte Arbeitspensum steigt ständig. Die Veränderungen erfolgen immer schneller, bringen immer weitreichendere Folgen mit sich, werden immer komplexer und immer weniger vorhersehbar. Fachwissen veraltet immer schneller. Führungsqualitäten, Kommunikationsfähigkeiten und emotionale Intelligenz werden immer wichtiger. Die zu bewältigende Lernquote erhöht sich andauernd, während gleichzeitig die Zeit für Seminare und Trainings abnimmt. Kaum eine Führungskraft kommt da noch mit oder ist auf dem aktuellen Stand. Das wissen alle, auch wenn es kaum einer zugeben möchte.



Führungskräfte brauchen Feedback

Brisant wird die Lage dadurch, dass viele Führungskräfte sich scheuen, in Seminaren auf den Prüfstand ihres Führungsverhaltens gestellt zu werden. Sie versuchen Bewertungs- und Vergleichssituationen auszuweichen. Daher fühlen sich die meisten auch bei Beurteilungsgesprächen sichtlich unwohl, sowohl als Beurteilte, als auch und vor allem als Beurteilende.

Doch ohne ehrliches und konstruktives Feedback sind weder Erkenntnis und Einsicht, noch Veränderung und Verbesserung möglich. Mit irgendjemandem muss (meiner Meinung nach) jede Führungskraft offen reden und Erfahrungen austauschen. Die Praxis beweist: Jeder Mensch, der im Leben vorwärtskommen will, braucht (mindestens) eine Bezugsperson, die ihn **unvoreingenommen anhört**, ihm **Verständnis entgegenbringt** und ihn **persönlichkeitsgerecht fördert**.

Nutzen eines Mentors

Eine solche Person ist ein Mentor. Dieser bringt nicht nur profundes Spezialwissen und eine nachgewiesene Expertenstellung in seinem Fach ein, er besitzt auch eigene langjährige Führungserfahrung und verfügt über hohe menschliche, soziale und kommunikative Kompetenz. Besonders wertvoll ist der Mentor, wenn er aus eigener innerer Reife und Harmonie Überzeugungskraft und Charisma ausstrahlt.

Ein guter Mentor versteht es, jedes Thema in methodisch-didaktisch genau für seinen Mentee passende Lernschritte aufzubereiten, denn er kennt dessen individuellen Lerntyp und stellt sich genau darauf ein. Dadurch hilft er ihm, viel Zeit zu sparen, frustvolle Lernerfahrungen zu reduzieren, und er sichert ihm sowohl schnelle als auch langanhaltende Erfolgserlebnisse.

Vorteile von Mentoring

Mentoring bietet der Führungskraft einen zur absoluten Diskretion verpflichteten Partner des Vertrauens, einen Begleiter und Betreuer in bestimmten herausfordernden Lebens- und Berufssituationen. Mentoring findet statt in einer Atmosphäre gegenseitiger Wertschätzung, persönlicher Würde und menschlicher Integrität.

Mentoring kann, ähnlich wie Coaching, der Karriereplanung und -absicherung dienen, punktuelle Maßnahmen zur Leistungssteigerung und Persönlichkeitsentwicklung bieten, eine beständige Quelle für Kreativität, Wissen und Know-how darstellen oder langfristig abrufbare Supervision ermöglichen.

Doch es muss nicht den Anspruch des „immer noch besser Funktionierens“ erfüllen. Wirklich leben ist mehr als nur Überleben. **Erfüllung in seiner Berufung finden** ist mehr als nur schuften auf der Arbeit.

Langfristige Schaffenskraft und Lebensfreude resultieren aus dem Sinn jeder Tätigkeit. Und bei der **Sinnfindung** und Lebensberatung kann der Mentor von unschätzbarem Nutzen sein.

TRAINING **RAS** BERATUNG

Management-Seminare, Coaching, Mentoring, Lebensberatung
und Systemische Organisations-Aufstellungen



Ein guter Mentor:

- ♥ ist da für seinen Mentee und widmet ihm die **Zeit**, die dieser braucht
- ♥ **hört** nicht nur zu, sondern **hin**, versetzt sich in die Lage des Partners und versteht ihn und sein Anliegen
- ♥ **respektiert** und achtet seinen Mentee, so wie er ist, und will ihn nicht nach seinem Bild verändern oder therapieren, trainieren oder verbessern
- ♥ unterstützt den Mentee beim Klären und Erreichen von dessen **Zielen**
- ♥ hilft ihm, das Leben neu zu betrachten und wieder zu **lieben**
- ♥ sorgt für **Innere Harmonie (Kongruenz) und Einklang (Kohärenz) von Herz (Intuition), Gefühl (Emotion) und Verstand (Ratio)**.

Ich freue mich darauf,
Sie in wichtigen Phasen
Ihres Lebens als Ihr
persönlicher Mentor
ein Stück begleiten zu dürfen
auf Ihrem Weg.



Rufen Sie mich
einfach an:
06438 – 5400.

Rudolf A. Schnappauf

Weitere interessante Information hierzu finden Sie unter Mentoring
https://ras-training.de/neu/coaching/frameset_mentoring.htm
und Coaching

https://www.ras-training.de/neu/coaching/frameset_coaching.htm

mit vielen Beiträgen zum kostenlosen Herunterladen,
Veröffentlichungen mit Fachartikeln im pdf-Format

<https://www.ras-training.de/neu/publikationen/veroeffent.htm>,

sowie Referenzen (Einzelberatung)

https://www.ras-training.de/neu/coaching/referenzen_coaching.htm,

Referenzen (Persönlichkeitsentwicklung)

https://www.ras-training.de/neu/kompetenz/referenzen_offen.htm,

Referenzen (firmeninterne Seminare)

https://www.ras-training.de/neu/training/referenzen_firmen.htm

und Berater-Profil

<https://www.ras-training.de/neu/themen/portrait/beraterprofil.htm>

Rudolf A. Schnappauf • Am Fußgraben 26 • 65597 Hünfelden-Heringen
☎ 06438-5400 • Schnappauf@RAS-Training.de • www.RAS-Training.de
<http://Respekt-Achtung-und-Selbstvertrauen.blogspot.de>