

Seien Sie Ihr eigener Mentor!

Die Ausgangslage

Als erfahrener und erfolgreicher Projektverantwortlicher ist Ihr Handeln gut durchdacht und konstruktiv strukturiert. Es gibt keine Wirrungen sowie keinen Grund, an irgendeiner Stelle etwas nachzujustieren. Es bleibt die zielführende Tatsache, dass die gewohnten Gedankengänge – besonders angesichts der erforderlichen Umstrukturierungen in den Arbeitsabläufen in dem Unternehmen – reflektiert werden sollten.

Das Leben braucht Veränderungen. Bertolt Brecht beschreibt ein Wiedersehen: *Ein Mann, der Herrn K. lange nicht gesehen hatte, begrüßte ihn mit den Worten: „Sie haben sich gar nicht verändert.“ „Oh!“, sagte Herr K. und erbleichte.*

Das Zielfeld

Im Zielfeld dieses Mentoring-Projektes steht das individuelle Empowerment. Dieser Begriff bezeichnet die Eigermächtigung zum situativen Handeln. Im Lichte der verschiedenen Themenbereiche analysiert, reflektiert und strukturiert der einzelne Teilnehmer – eben als sein eigener Mentor – die Denkmuster sowie die Handlungsstrukturen seiner Selbstorganisation selbstständig und selbstverantwortet.

Der Weg

Es hat sich als zielführend für die Alltagspraxis gezeigt, temporär den Schritt zur Seite zu gehen, sich Zeit und Raum zu nehmen, um strukturiert seinen Blick auf die einzelnen Themenfelder der drei Bereiche zu richten:

- I. Die Persönlichkeitsstrukturen als Wirkfaktor
- II. Die Kontaktgestaltung im Arbeitsalltag
- III. Die Zusammenarbeit mit Mitarbeitern

Der Begleiter

Da in der Regel die Gedanken und die Füße stets die Wege gehen, die sie gewohnt sind, ist es zielführend, wenn die Reflexion von jemanden strukturiert und moderiert wird, der nicht dem System des Unternehmens mit seinen gewohnten – manchmal lieb gewonnen oder sehr ungeliebten – Strukturen der Organisation des Arbeitsabläufe angehört. Seine ökonomische sowie soziale Unabhängigkeit vom Unternehmen führt dazu, dass er frei agieren und manchmal auch unbequeme Dinge auf den Tisch bringen kann.

Das Ergebnis

- Eine konzentrierte effektiv strukturierte Darstellung theoretischer Sachverhalte und praktischer Wirkfaktoren in den Bereichen der einzelnen Themenfelder.
- Der Blick von außen bewirkt eine Persönlichkeitsentwicklung, welche sich in der Selbstorganisation des Arbeitsalltages positiv zur Steigerung des Unternehmenserfolges bemerkbar macht.
- Das Erkennen von Entwicklungsfeldern und die konkrete Bearbeitung dieser stärkt das Selbstbewusstsein und bisherige Vermeidungsstrategien entfallen.

Die drei Themenfelder

I. Die Persönlichkeitsstrukturen als Wirkfaktor

1

- a) Die Persönlichkeit
- b) Die vier Phasen nach Freud
- c) Die vier Bereiche nach Riemann
- d) Die Grundstrebungen

3

- a) Das Gesellungsverhalten
- b) Der Wettbewerb
- c) Der Aussenkontakt
- d) Die Verhandlungsstile
- e) Das Führungsverhalten

2

- a) Die vier Abteilungsleiter
- b) Die acht Standorte
- c) Die Rollenausprägungen
- d) Die Parameter der Standorte
- e) Die Handlungsorientierung

4

- a) Der Gegenpool
- b) Die Bananenfunktion
- c) Die CXO-Ebene
- d) Die Doppelspitze
- e) Der Segeltörn

II. Die Kontaktgestaltung im Arbeitsalltag

1

- a) Die zwei Ebenen
- b) Der Kommunikationskreislauf
- c) Die Stereotype

2

- a) Das aktive Zuhören
- b) Die kognitive Dissonanz
- c) Das Beschwerdemanagement

3

- a) Die verschiedenen Rollen
- b) Die Rollenkonflikte
- c) Die Rollengestaltung

III. Die Zusammenarbeit mit Mitarbeitern

1

- a) Die Verhaltenssteuerung
- b) Das Empowerment
- c) Die Arbeitsleistung
und die Authentizität

2

- a) Die Selbstmotivation
- b) Die Demotivation
- c) Das Zusammenspiel

3

- a) Die Führungsstile
- b) Die Wirkfaktoren
- c) Das Betriebssystem

Das Zeit-Investment

Das Mentoring benötigt pro Themenfeld jeweils 4 Stunden – 1,5 Std zu zweit, 1,5 Std. allein, 1 Std. zu zweit. Somit bedeutet dieses, dass der Teilnehmer insgesamt ein Zeitinvestment von 12 Stunden einbringt.

Der Aufbau des Mentorings

I. Die Persönlichkeitsstrukturen als Wirkfaktor

Schritt 1

Der Teilnehmer setzt zuhause 48 Kreuzchen in einem Fragebogen, der von Wilfried Grenz zuhause ausgewertet wird.

Schritt 2

Gemeinsam werden diese Einzel-Themen in einem Treffen bearbeitet:

- 1 c: Die vier Bereiche nach Riemann
- 2 a: Die vier Abteilungsleiter
- 2 b: Die acht Standorte

Die Kreuzchen des Teilnehmers zeigen seinen Standort im Unternehmenskreis.

Schritt 3

Der Teilnehmer liest allein den Sampler.

Schritt 4

Gemeinsam werden die Gedanken, die bei dem Teilnehmer während des Lesens des Samplers aufgeploppt sind, reflektiert.

II. Die Kontaktgestaltung im Arbeitsalltag

III. Die Zusammenarbeit mit Mitarbeitern

Die Bearbeitung dieser beiden Bausteine geschieht jeweils in folgenden drei Schritten:

Schritt 1

Gemeinsam werden in zwei seminarartigen Einzel-Veranstaltungen der jeweilige Baustein bearbeitet.

Schritt 2

Der Teilnehmer erhält einen Sampler mit den Unterlagen zu dem Baustein, um diese allein zu lesen – sowie einige Arbeitsbögen als Denkanstoß.

Schritt 3

Gemeinsam werden eventuelle Fragen, die beim Lesen des Samplers aufgetaucht sind geklärt und es wird ein Blick auf die Arbeitsbögen geworfen.

Wie heißt es stets im chinesischen Staatszirkus, bevor eine Darbietung beginnt:

Möge die Übung gelingen!