



Nikoletta Zambelis, MAS war mehr als 15 Jahre im Topmanagement eines internationalen Konzerns tätig. Im Zuge ihres Masterstudiums zur Coach, Organisationsentwicklerin und Supervisorin hat sie Mentoring in ihrem Unternehmen erfolgreich eingeführt.

## *Mentoring* – ein Instrument der Organisationsentwicklung

Viele Unternehmen befinden sich nach der Krise im Wandel – Perspektivenwechsel oder Neuorientierungen haben manche schmerzlich getroffen, anderen aber auch ungeahnte Möglichkeiten eröffnet. Bei manch klassischem Unternehmen spielen immer noch Vergangenheit und Traditionen eine sinnstiftende Rolle für das Selbstverständnis, auch wenn diese Werte für MitarbeiterInnen, die heute – nach Krise und Neuorientierung – in das Unternehmen eintreten, nicht mehr sicht- oder fühlbar sind. Fehlendes Verständnis für Traditionen und ungeschriebene Gesetze im Unternehmen erschweren den Identifikationsprozess.

### **Wissen, wie der Hase läuft – Mentoring für neue MitarbeiterInnen**

„MitarbeiterInnen wünschen sich Identifizierung, möchten sich zugehörig fühlen und wissen, wie der Hase am neuen Arbeitsplatz läuft, um potenzielle Fettnäpfchen im eigenen sowie im Firmeninteresse zu vermeiden. Das steigert sowohl die persönliche Motivation und verringert die Fluktuation. Wenn das Unternehmen diesem Wunsch nach Identifikation und Bedürfnis nach Wissen nicht mit entsprechenden Angeboten nachkommt, wirkt sich dies unmittelbar auf den Unternehmenserfolg aus“, erklärt Organisationsentwicklerin NilolettaZambelis.

Eine Möglichkeit, diese Lücken zu schließen, ist die Etablierung eines Mentoring-Systems für neue MitarbeiterInnen. Der Grundgedanke einer Mentoringbeziehung ist die persönliche Übergabe von informellen Informationen im Rahmen einer zeitlich befristeten Beziehung zwischen einem erfahrungsreicheren Menschen (Mentor) und dem/der neuen Mitarbeiter/in (Mentee). Die Aufgabe des Mentors/der Mentorin besteht in der wohlwollenden Begleitung und Einführung der MitarbeiterInnen in das „System der Firma“ – außerhalb der Vorgesetzten-Untergebenen-Beziehung. Die Verantwortungen für den Mentor liegen in der sogenannten One-to-one-Beziehung: Coaching, Ratgeben, Vertrauensaufbau und Netzwerkarbeit sollen dem/der neuen Mitarbeiter/in helfen, sich im Unternehmen zurecht zu finden. Operative Ziele spielen hierbei eine erklärende, aber keine steuernde Rolle. „Mentoring ist langfristig ein Instrument für nachhaltige Personalentwicklung und dient der individuellen Förderung der MitarbeiterInnen – von Anfang an.“

Weitere Informationen bei:  
Nikoletta Zambelis, MAS  
Herzog-Friedrich-Straße 7, 6020 Innsbruck  
E-Mail: [Nikoletta.Zambelis@derblickwinkel.at](mailto:Nikoletta.Zambelis@derblickwinkel.at)  
[www.derblickwinkel.at](http://www.derblickwinkel.at)