

# Mut zum «Reverse Mentoring»

Mentoring «verkehrt» – Wenn der Junior den Senior coachen soll...

*Im klassischen Mentoring kümmert sich ein Dienstleister um eine noch weniger kundige jüngere Person, damit diese sich in vordefinierten Bereichen schnell und ohne Umwege weiterentwickeln kann. Im Reverse Mentoring funktioniert das genau anders herum: Der Junior coacht den Senior auf jenen Themengebieten, die Jung besser kann als Alt.*

Die Diplom-Betriebswirtin Anne M. Schüller, Management-Keynote-Speakerin, mehrfach preisgekrönte Bestsellerautorin und Businesscoach gilt als Europas führende Expertin für das Touchpoint Management und für kundenfokussierte Unternehmenstransformation (Tipp – Ihr nächster Auftritt am WEKA Leadership Forum 2019: [www.praxisseminare.ch/kongresse](http://www.praxisseminare.ch/kongresse)). Wo sie bei ihrer Arbeit derzeit ein besonderes Augenmerk legt: Wie werden alle fit für die «Next Economy». Und dabei ist auch das Thema Mentoring im Fokus [www.bildungsblog.ch/die-fuehrungskraft-als-coach/](http://www.bildungsblog.ch/die-fuehrungskraft-als-coach/). Mit der voranschreitenden Transformation der Arbeitswelten ändern sich auch die Anforderungen an Führungskräfte. Die alten Denkmuster sind passé und man wird sich nicht nur in Digitalisierung weiterbilden, sondern situativ verschiedene Rollen in der Führung einnehmen. Neue Führungsfachleute drängen auf den Arbeitsmarkt wie beispielsweise Betriebliche Mentorinnen und Mentoren. Die Lernwerkstatt Olten hat als eine der Ersten den Trend erfasst und einen zeitgemässen und zukunftsgerichteten Lehrgang entwickelt. CEO Daniel Herzog: «Führungspersonen,

## 1. Die Lebenswelten der «Millenials» kennen

Ziel des Reverse Mentorings ist es, die digitale Fitness im Unternehmen insgesamt zu erhöhen, Prozesse und Strukturen zu verjüngen, altgewohnte Denk- und Arbeitsweisen an die Erfordernisse der Zukunft anzupassen sowie ältere Kollegen, Kader und das Topmanagement mit der Lebenswelt der Millennials besser vertraut zu machen. Insofern eignet sich das Reverse Mentoring für Konzerne genauso wie



Bild: PEXELS

*Immer mehr Junge werden nun auch dank «Reverse Mentoring» zu Betrieblichen Mentorinnen und Mentoren*

für KMU. Die Grundvoraussetzungen: Zwischen Mentor und Mentee dürfen keine Konkurrenzsituation und auch keine hierarchische Abhängigkeit bestehen. Zuverlässigkeit, Integrität, Offenheit und Ehrlichkeit sind ein Muss.

## 2. Den Mehrwert für das Unternehmen erkennen

In den meisten Organisationen gibt es einen anhaltenden Lernbedarf in digitalen Belangen. Das hat mit Vorbehalten, mit persönlichem Desinteresse, aber auch mit der rasanten Entwicklung der Digitalwirtschaft und den knappen Zeitbudgets in den oberen Etagen zu tun. Der Dialog zwischen Jung und Alt zu unterschiedlichen Ansätzen und Standpunkten über Generationen und Hierarchien hin-

weg kann die Unternehmenskultur insgesamt befruchten und das Verständnis füreinander verbessern. Der Wissenstransfer wird optimiert und die Lernpyramide auch mal auf den Kopf gestellt. Zudem wird eine grössere Aufgeschlossenheit für Zukunftsthemen erreicht und der digitale IQ im gesamten Unternehmen gesteigert.

## 3. Den Mehrwert für den Mentor erzeugen

Die Mentoren, die aus dem Kreis der Auszubildenden, Berufseinsteiger und High Potentials rekrutiert werden können, erfahren durch ihren Einsatz eine hohe Wertschätzung. Sie bekommen Sichtbarkeit im Unternehmen, verbreitern ihre fachlichen und zwischenmenschlichen Kompetenzen, erweitern ihr persönli-

ches Netzwerk, gewinnen direkten Zugang zur Unternehmensspitze und pushen damit auch ihren Karriereweg. Sie erlangen Verständnis für die andere Seite und Respekt vor dem, was in früheren Jahren unter ganz anderen Umständen geschaffen worden ist. Ferner erhalten sie detaillierte Einblicke in das klassische Management und lernen ihrerseits vom Mentee. Zudem sammeln sie während ihrer Mentorentätigkeit einen Erfahrungsschatz, der für jede Art von Projektarbeit von Nutzen sein kann.

## 4. Den Mehrwert für den Mentee im Fokus

Im Reverse Mentoring geht es um den betrieblichen Kontext. Es ist ein sanftes Programm, das gegenüber klassischen Weiterbildungskonzepten viele Vorteile bietet. So können unter vier Augen auch Fragen zur Sprache kommen, die man in einer Trainingssituation vor versammelter Mannschaft nie stellen würde, um sich keine Blöße zu geben. Zudem kann die digitale Medienkompetenz individuell und punktuell verbessert werden. Etwaige Technologieblockaden, die oft auf Unsicherheit basieren, können gelöst, Veränderungsängste abgebaut, festgefahrene Mindsets gelockert und Generationenvorurteile beseitigt werden. Schliesslich kann es auch darum gehen, wie die Millennials geführt werden wollen, um so die eigenen Leadership-Kompetenz zu optimieren.

JoW

Langenthaler Zeitung  
22. Januar 2019