

Die Wegbereiterin

Gabriele Hoffmeister-Schönfelder verbindet Mentoren und Führungsnachwuchskräfte

Commerzbank, Telekom AG, Techniker Krankenkasse, ERGO – die Referenzliste der kontor5 liest sich wie ein Auszug aus dem Who is Who der deutschen Wirtschaft. So unterschiedlich die Geschäftsfelder der Unternehmen sind, so haben sie doch eines gemeinsam – sie sind allesamt Kunden von Gabriele Hoffmeister-Schönfelder. Die 51-jährige Gründerin und Geschäftsführerin von kontor5 organisiert und betreut seit über zwölf Jahren Mentoring-Programme. Mit viel Einfühlungsvermögen und Fingerspitzengefühl findet Gabriele Hoffmeister-Schönfelder geeignete Mentoren für junge Führungskräfte. „Ich habe ein sehr gutes Gespür für Menschen. Das ist beim Matching des Tandems von Mentor und Mentee das A und O“, erklärt die Personalentwicklerin. Und die Quote gibt ihr recht: 99,7 Prozent der Mentees haben durch diese Form der Personalentwicklung ihre Karriereziele in der geplanten Zeit oder sogar schneller erreicht, so das Ergebnis der Evaluation.

Die Idee des Mentorings ist uralt und hochaktuell – die ältere Generation gibt ihr Wissen an die jüngere weiter, einem jüngeren, noch unerfahrenen Menschen wird ein älterer, ein Lebensroutinier, an die Seite gestellt. In Homers berühmter Odyssee ist Mentor der Beschützer und Berater von Odysseus' Sohn Telemachos. Vor 3000 Jahren war das Mentoring zwar noch kein Tool der Personalentwicklung, aber doch eines der Persönlichkeitsbildung – und auch dies ist noch heute Bestandteil des Mentorings. „Durch den Austausch mit dem Mentor“, so Gabriele Hoffmeister-Schönfelder, „lernen die jungen Führungskräfte nicht nur einiges

über Krisenmanagement und Karrierefallstricke, sondern auch vieles über sich selbst. Das ist wichtig, denn das eigene Potential kann nur der entwickeln, der weiß, wo seine Stärken und Schwächen liegen.“

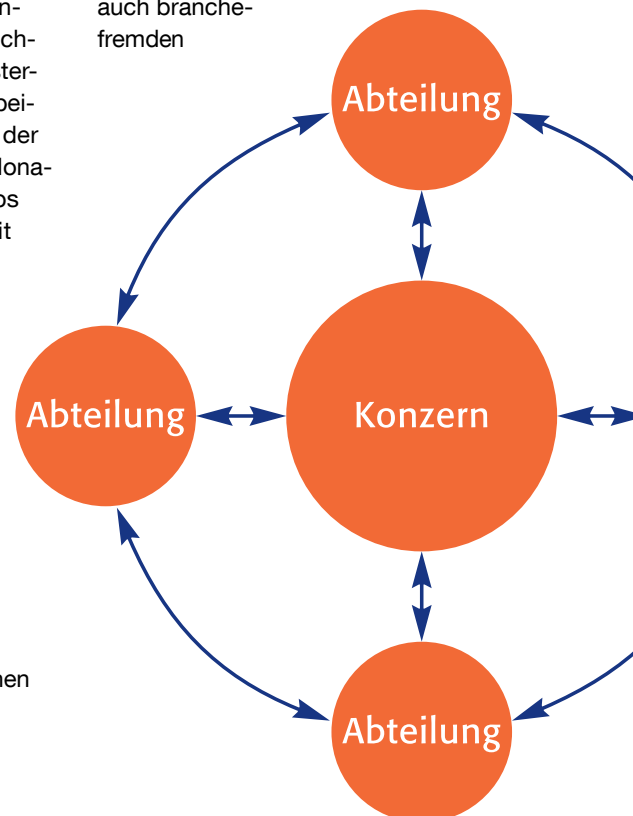
kontor5 Personalentwicklung mit Mentoring

Ein Jahr lang tauschen sich Mentor und Mentee aus – meist alle vier bis sechs Wochen, so die Erfahrung. Wie das Tandem jedoch im Einzelnen gestaltet wird, bleibt den Beteiligten überlassen. Man telefoniert oder vereinbart feste Termine in regelmäßigen Abständen. Die Tandems, momentan 150 in ganz Deutschland, werden von Gabriele Hoffmeister-Schönfelder und ihren sieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während der Mentoring-Zeit begleitet. Alle drei Monate geben die Mentees in Workshops Feedback und ziehen Resümee. Mit den Mentoren steht Gabriele Hoffmeister-Schönfelder in Kontakt. Am Ende des Mentoring-Jahres findet eine abschließende Bewertung, nach drei Jahren ein Rückblick statt. Erst dann wird endgültig beurteilt, ob und wie schnell die Karriereziele erreicht wurden.

Nicht nur die jungen Führungskräfte profitieren von dieser Form der Personalentwicklung, sondern auch die Mentoren. Sie haben die Möglichkeit, einen jüngeren Menschen

eine Zeit lang zu begleiten, Anteil an seinem Erfolg zu nehmen und ihr Wissen weiterzugeben. Und vor allem: Im häufig hektischen Alltag und allzu einnehmenden Tagesgeschäft öffnet sich immer wieder der Blick für Themen, die sonst häufig auf der Strecke bleiben. Doch nicht jeder hat das Zeug zum Mentor. „Menschen, die schnell ihr Urteil fällen oder kühl und überheblich sind, würden für mich nie als Mentor in Frage kommen“, sagt Gabriele Hoffmeister-Schönfelder deutlich.

Kontakte zu guten Mentoren knüpfte die charismatische Hamburgerin bereits während ihrer Zeit in der Personalabteilung des Elektronikkonzerns Philips, bevor sie 1999 die kontor5 GmbH gründete. Die Mentoren kommen entweder aus dem Unternehmen des Mentees oder – beim Cross-Mentoring – aus einer anderen, auch branchenfremden





Gabriele Hoffmeister-Schönfelder, Geschäftsführerin

Firma. Letzteres kommt beispielsweise bei mittelständischen Unternehmen zum Einsatz, denn wichtig ist, dass Mentor und Mentee nicht in direkter hierarchischer Beziehung zueinander stehen, sondern aus verschiedenen Bereichen kommen. Das Cross-Mentoring, das von Gabriele Hoffmeister-Schönfelder auch für Firmen kleinerer Größenordnung sehr erfolgreich entwickelt wurde, verfolgt aber noch einen anderen Aspekt: In Tandems, in denen sich Menschen aus ganz unterschiedlichen Branchen begegnen, werden manchmal völlig neue Sichtweisen eröffnet, die für beide Beteiligten eine große Bereicherung sind. Von der Führungskraft im mittleren Management bis zum Vorstandsvorsitzenden oder Firmeninhaber reicht das Engagement fürs

Abteilung

Mentoring. Wer einen Mentor bucht, muss in der Regel auch einen stellen, und gezahlt wird für den Mentee – zwischen 2500 und 3500 Euro für ein Jahr.

Mehr als 2000 Partnerschaften hat Gabriele Hoffmeister-Schönfelder mittlerweile begleitet, zu den meisten hat sie immer noch Kontakt. Der Erfolg ihres Unternehmens freut sie sehr, denn er zeigt, wie zufrieden auch die Mentees und Men-

toren sind, die sie vermittelt. Und darauf kommt es ihr an. Um das Mentoring deutschlandweit noch populärer zu machen, gründet sie gerade gemeinsam mit anderen Firmen einen Dachverband, der in wenigen Wochen seine Arbeit aufnehmen wird. Und auch sonst hat die energiegeladene Hamburgerin mit dem sympathischen Lächeln noch so einige Pläne...

INFOS UND KONTAKTE

Firma:	kontor5 Personalentwicklung mit Mentoring	
Sitz:	Alte Volksparkstraße 24	22525 Hamburg
Anschluss:	Telefon 040-41 09 55 50	Fax 040-41 09 55 55
Internet:	www.kontor5.de	
Gründung:	1999	
Geschäftsführung:	Gabriele Hoffmeister-Schönfelder	
Mitarbeiter:	7	
Geschäftsfeld:	Personalentwicklung	
Produkte:	Organisation und Betreuung von Mentoring-Programmen	