

# Unternehmenswissen sichern

*Im Kontext der demografischen Entwicklung droht vielen Unternehmen in naher Zukunft ein immenser Verlust von wertvollem Unternehmenswissen. Mentoring kann dabei helfen, den sogenannten „Brain-Drain“ zu minimieren, sagt Fachautor Dr. Lorenz H. Becker.*

Durch den Abgang von älteren MitarbeiterInnen geht viel Firmenwissen verloren. Ab 2015 werden aufgrund der demografischen Entwicklung jährlich große Teile der Belegschaft in den Ruhestand gehen, in einigen Unternehmen bis zu 50 Prozent der MitarbeiterInnen. Damit droht vielen Firmen der „Brain-Drain“, der Verlust von wertvollem Unternehmenswissen. Mentoring bietet hier die einzigartige Gelegenheit, mit geringem Aufwand Wissen und Kompetenz erfahrener MitarbeiterInnen auf Nachwuchskräfte zu übertragen und damit das Wissen im Unternehmen zu erhalten.

Beim Mentoring begleitet eine erfahrene Person (Mentor) eine eher unerfahrene Person (Mentee) auf ihrem Weg zu einem definierten fachlichen Ziel. Diese zeitlich befristete Lern-Partnerschaft orientiert sich vorwiegend an den Fragen und Zielen des Mentees, denn dessen berufliche Entwicklung, und das damit dem Unternehmen verbleibende Wissen stehen im Mittelpunkt. Der Mentor agiert



dabei als Berater, Wissensvermittler und oft auch als Türöffner für sein Netzwerk. Viele Fehler lassen sich so vermeiden und bei neuen MitarbeiterInnen verkürzt sich die Einarbeitungszeit erheblich. Modellprojekte belegen überzeugend die Vorteile dieser preiswerten Kompetenzentwicklung auf der Basis von meistens firmeninternen Mitteln.

Der Erfolg steht und fällt jedoch mit der richtigen Einführung. So müssen die Geschäftsleitung und die entsprechenden Vorgesetzten sichtbar hinter dem Mentoring stehen. Sie müssen Mentee und Mentor in der Zusammenarbeit stärken und unterstützen.

Mentoring ist ein Baustein der Personalentwicklung. Der Rahmen – Zielsetzung, Vorgehensweise, Dauer, Grenzen – ist klar defi-

niert. Gleichzeitig hat der Mentor, sofern er aus dem eigenen Unternehmen kommt, auch nach der Weitergabe seines Wissens die Sicherheit für den Fortbestand seiner Tätigkeit im Unternehmen. Einen branchenerfahrenen, externen Mentor zu engagieren, kann das Vorhaben auf eine sinnvolle neutrale Basis stellen, so dass sich niemand durch Mentoring überfordert oder gar bedroht fühlt.

In jedem Fall muss Mentoring für alle Beteiligten freiwillig sein. Der Mentor, auch ein externer, wird auf seine Tätigkeit fachlich vorbereitet und trainiert wesentliche Werkzeuge, um den Erfolg sicherzustellen. Entscheidend bleibt jedoch vor allem, dass den Tandems im Tagesgeschäft genügend Zeit für ihre Gespräche bleibt.

## Mein Tipp



Starten Sie jetzt und berufen Sie fachbezogen einen oder mehrere Mentoren/Mentorinnen aus Ihrem Unternehmen sowie die entsprechenden Mentees und beginnen mit dem Projekt „No Brain-Drain“. Informieren Sie das gesamte Unternehmen über dieses Projekt und unterstützen es intensiv von Seiten der InhaberIn bzw. Geschäftsführung.  
Dr. Lorenz H. Becker (MBA)

Weitere Informationen unter [www.beratung-contrade.de](http://www.beratung-contrade.de).