

Gemeinsam wachsen: Das Mentoren-Programm der Deutschen Reihenhaus

„Neu sein ist schwer!“ Das weiß jeder, der eine neue Arbeit aufnimmt. Es gibt Anlaufschwierigkeiten, man startet in etwas Ungewisses. Wir bei der Deutschen Reihenhaus haben uns überlegt, wie wir neuen Mitarbeitern den Einstieg erleichtern können. Deswegen haben wir ein Mentoren-Programm eingeführt. Wer bei uns startet, hat vom ersten Tag an einen erfahrenen Mitarbeiter an seiner Seite.



Franziska Bertelsmeier-Storch und Romina Becker.

Franziska Bertelsmeier-Storch ist Leiterin Recht bei der Deutschen Reihenhaus. Sie hat das Mentoring von Romina Becker übernommen, die bei uns als Projektentwicklerin arbeitet. Die beiden blicken auf ein halbes Jahr zurück, das sie gemeinsam hat wachsen lassen.

Mentoren sind Vertrauenspersonen

Franziska Bertelsmeier-Storch: „Unsere Leiterin Personal kommt auf erfahrene Mitarbeiter zu und fragt sie, ob sie das Mentoring für einen neuen Kollegen aus einem anderen Team übernehmen wollen. Mich hat diese Anfrage natürlich gefreut, da sie auch Anerkennung für die eigene Leistung ausdrückt.“

Romina Becker: „Als ich vom Mentoren-Programm hörte, war ich sehr neugierig. Schließlich habe ich bereits für mehrere Unternehmen gearbeitet. Aber einen Mentor hatte ich da noch nie an meiner Seite.“

Mentoren sind bei uns Vertrauenspersonen für neue Mitarbeiter. Sie tragen Insider-Wissen weiter und führen in die Gepflogenheiten des Unternehmens ein. Sie stellen am ersten Tag den neuen Kollegen allen anderen Mitarbeitern vor. Während der Teamleiter das Fachliche vermittelt, führt der Mentor die neuen Mitarbeiter in das „Innere“ des Unternehmens ein.

Franziska Bertelsmeier-Storch: „Dabei handelt es sich um vermeintliche Kleinigkeiten, die den Neuen aber doch immer sehr wichtig sind. Beispielsweise geht es um den Dress-Code. Wie kleiden wir uns, wenn wir Termine mit Externen haben. Was zieht man hier im Alltag an?“

Es geht um das „weiche“ Wissen

Romina Becker: „Franziska hat mich beispielsweise in der Mittagspause mit an den Tisch genommen. Da war es leicht, direkt Anschluss an die Kollegen zu finden. Bei sehr vielen Sachen hat mir das Mentoring geholfen, schneller anzukommen. Zum Beispiel auch bei der Frage, wie die Duz-Kultur hier im Unternehmen läuft.“

Es geht also um die Vermittlung des sogenannten weiche Wissens, des Speziellen, das jedem Unternehmen eigen ist.

„Für mich hat sich das Mentoren-Programm gelohnt.“

Franziska Bertelsmeier-Storch: „Natürlich ist das auch in der Beziehung des Mitarbeiters zu seinem Teamleiter von Vorteil. In diesem Verhältnis kann man sich während der Probezeit auf das Inhaltliche fokussieren, weil all die persönlichen Aspekte, die jetzt der Mentor betreut, keinen Einfluss mehr nehmen.“

Romina Becker: „Mir hat es geholfen, schnell bei der Deutschen Reihenhause anzukommen. Ich hatte eine Kollegin, die ich ganz offen auch bei den kleinen Problemen des Alltags ansprechen konnte. Für mich hat sich das Mentoren-Programm absolut gelohnt.“