

p.i.t.-mentoring 2022

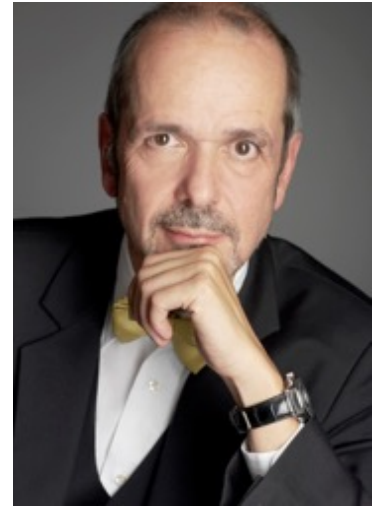


**Berliner Business-Mentoring für
junge und erfahrene Führungskräfte**

„Wie kann ich lernen, was du kannst, ohne zu werden, wie Du bist?“

„Junge und erfahrene Führungskräfte werden gezielt und ihrem individuellen Lernbedürfnis entsprechend zusammengeführt, um von- und miteinander zu profitieren. Diesen Lern- und Austauschprozess professionell zu begleiten, Offenheit, Achtsamkeit und Respekt gegenüber Unterschiedlichkeit im Führungsalltag anzuregen, das ist p.i.t.-mentoring.“

**Peter W. Karg, geschäftsführender Gesellschafter,
p.i.t. Organisationsberatung**



Sehr geehrte Mentoring-Interessierte,

wir bringen seit 2006 Berliner und Brandenburger Nachwuchsführungskräfte und erfahrene Manager:innen unternehmens-, geschlechter-, branchen- und altersübergreifend entlang ihrer Bedürfnisse zusammen.

Thematischer Fokus unseres Business-Mentorings ist das Thema ‚Führung‘ in all seinen beruflichen Facetten auf vielschichtigen Arbeitsebenen.

Wir entwickelten p.i.t.-mentoring, um Potenzialkandidat:innen in ihrer Entwicklung und Identitätsfindung als Führungskraft effizient zu fördern und erfahrenen Manager:innen in ihrer Rolle als Führungskraft neue Impulse zu ermöglichen. Unser Mentoring richtet sich dabei sowohl an Frauen als auch an Männer.

Um optimales Lernen im Tandem zu ermöglichen, legen wir unser besonderes Augenmerk auf die Zusammenstellung der Mentoring-Paare. Geleitet von dem Wissen, dass jeder Mensch ein individuelles Lernbedürfnis hat, stellen wir dazu die Person mit all ihren Dimensionen und Ausprägungen in den Vordergrund.

Wir freuen uns darauf, auch mit Ihnen im Mentoring zusammenzuarbeiten.

Peter W. Karg

Mentoring als nachhaltiges Instrument der Personalentwicklung

p.i.t.-mentoring ist ein einjähriges Programm für Führungskräfte, das als Instrument in der Personalentwicklung eingesetzt wird, um Führungs- und Sozialkompetenz sowohl angehender als auch erfahrener Führungskräfte zu erweitern.

Im Rahmen des Programms beraten sie sich gegenseitig und lernen voneinander:

Die erfahrene Führungskraft (Mentor:in) unterstützt und begleitet die angehende Führungskraft (Mentee), von der sie Feedback und neue Ideen erhält. Auf diese Weise profitieren beide Seiten und können ihre Führungsrolle und Beratungskompetenz reflektierend stärken.

Inhaltlich integrieren wir in unser Rahmenprogramm die klassischen Methoden aus Führungstrainings, Coaching, Supervision und Assessment.



p.i.t.-mentoring: Angebot zum wechselseitigen Lernen

„Stärken stärken – einen Beitrag dazu leistet auch p.i.t.-mentoring. Die Mentor:innen und Mentees können bei diesem Programm gegenseitig ihr Wissen weitergeben, einander helfen, Ratschläge geben und Erfahrungen austauschen. Beide Seiten profitieren voneinander und können so ihre Potenziale stärken.“

Dr. Werner Krüger,
ehem. Staatssekretär, Ministerium für Wirtschaft des Landes Brandenburg



Wir schaffen mit p.i.t.-mentoring die Voraussetzungen, dass Mentor:innen und Mentees gleichermaßen voneinander lernen können. Dafür regen wir den Diskurs über Rollen und Aufgaben zwischen Mentoren:innen und Mentees gezielt an.

Dazu gehört auch, ein Gespür bei:m Mentor:in dafür zu entwickeln, dass auch Mentees einiges zu geben haben. Mentees werden im Gegenzug dazu ermutigt, dem Mentor/der Mentorin aktiv konstruktives Feedback zu geben und auch mal in die Rolle des Beratenden zu schlüpfen.

Im besten Fall entsteht so eine Beziehung auf Augenhöhe, in der Mentor:innen etwas über die jüngere Generation, deren Probleme, Denkweisen, Ansätze, Werte und Themen lernt, und die Mentees aus dem Erfahrungsschatz der Mentor:innen schöpfen.

Rollen und Aufgaben im Mentoring-Prozess

Mentor:in

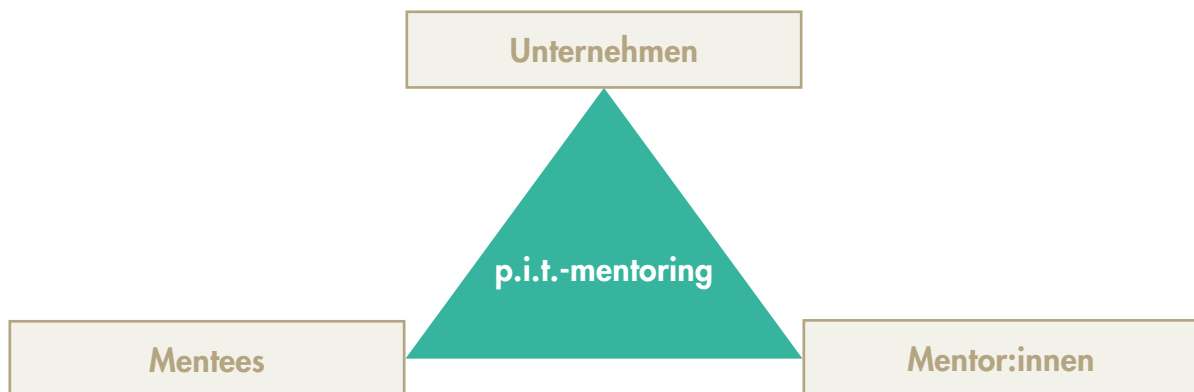
- ✓ An eigenen Erfahrungen Teil haben lassen
- ✓ Komplexität der Führungsrolle verdeutlichen
- ✓ Feedback im Hinblick auf Führungskompetenz geben
- ✓ In die Entwicklung eigener Ideen einbeziehen
- ✓ Auf Strukturen und interne Spielregeln aufmerksam machen (Do's & Don't's)
- ✓ In Netzwerke einführen
- ✓ Unterstützung bei aktuellen Projekten
- ✓ Sparringspartner für Work-Life-Balance

Mentee

- ✓ Unterstützung bei aktuellen Projekten
- ✓ Kreatives Hinterfragen von Inhalten und Haltungen
- ✓ In die Entwicklung eigener Ideen einbeziehen
- ✓ Ansprechpartner:in in herausfordernden Situationen
- ✓ Neue Kontakte annehmen/nutzen und sich in Netzwerken engagieren
- ✓ Bereitschaft, eigene Fertigkeiten zu vermitteln
- ✓ Feedback geben

Wechselseitiges Lernen

Nutzen aller am Mentoring-Prozess Beteiligten



Unternehmen entwickeln Junge und Erfahrene

Entwicklung

Die junge Führungskraft hat hier die Möglichkeit, ihre (Führungs-)Fähigkeiten on-the-job und mit einem/einer Mentor:in an der Seite zu erproben und auszubauen.

Hohe Akzeptanz

Erfahrene Führungskräfte gelten oft als ‚Seminar-müde‘. Mit Mentoring erreichen Unternehmen gerade die, die vermeintlich schon ausgelernt zu haben glauben. Die Älteren erfüllt die Teilnahme als Mentor:in mit Stolz und so ganz nebenbei lernen sie im Kontakt mit dem Nachwuchs selbst zum Thema Beratungs- und Sozialkompetenz dazu.

Wissenstransfer

Der Wissensaustausch zwischen Mentor:in und Mentee führt bei beiden zu einer erweiterten Problemlösungskompetenz im eigenen Unternehmen. Zwischen den beteiligten Unternehmen besteht ein vertraglich festgelegtes Abwerbeverbot.

Branchenübergreifende Vernetzung

Organisationen können mit Mentoring ihr Wissen gezielt untereinander vernetzen und nutzen. Unternehmen einer Region erhalten dadurch eine Plattform, auf der sich Leistungsträger lösungsorientiert über auftretende Fragen bzw. Probleme austauschen können.

Neue Ideen fürs Unternehmen

Mentees und Mentoren:innen erhalten durch den Einblick in andere Unternehmenskulturen neue Ideen und Anregungen für Ihre eigene Arbeit.

Benchmarking

Sowohl zwischen den Mentoren:innen sowie mit den Mentees findet diskursiv qualitatives Benchmarking statt, werden Best Practices und Konzepte ausgetauscht, um so die richtigen Dinge richtig zu tun.

Mentees gewinnen Führungskompetenz

Reflektion der Führungsrolle

Mentees erhalten die Möglichkeit, sich mit ‚Selbst- und Fremdführung‘ unterstützt auseinanderzusetzen, die eigene Führungsrolle zu definieren und kompetent zu gestalten.

Potenziale erkennen und ausbauen

Die angehenden Leistungsträger:innen erhalten Hilfestellung zum Erkennen eigener Potenziale und ihrer Weiterentwicklung (Karriereplanung).

Ungeschriebene Gesetze

Mentees werden auf Do's und Dont's innerhalb von Organisationen aufmerksam gemacht.

Kontakte

Aus den Kontakten innerhalb der Mentoring-Beziehung und im Austausch mit anderen Mentoring-Teilnehmer:innen bilden sich unter den Führungskräften hilfreiche Netzwerke.



Mentees gewinnen Führungskompetenz

Stärkung der Sozialkompetenz

Durch die enge Arbeit im Mentoring-Tandem werden die sozialen Kompetenzen der Mentor:innen herausgefordert und gestärkt. Geleitete Workshops und regelmäßige Supervision bieten Hilfestellungen in den Themenbereichen Kommunikation in der Beratung, Selbstreflektion und Konfliktmanagement.



Einblick in die Probleme nachrückender Generationen

Der Blick des Mentors auf die Herausforderungen, die an junge Führungskräfte gestellt werden, weitet sich. Das Verständnis für die Probleme heranwachsender Leistungsträger:innen führt zu verbesserter Kommunikation zwischen den Generationen.

Feedback bekommen und annehmen

Nach vielen Jahren in der Führung von Unternehmen bekommen die Mentor:innen selten ehrliches Feedback über ihr Handeln. Innerhalb des geschützten Rahmens der One-to-One-Beziehung zum Mentee, erhalten sie die Möglichkeit, Feedback hinsichtlich ihrer konkreten Führungspraxis zu erfahren und ihr eigenes Führungsverhalten zu überdenken.

Vorbereitung und Ablauf

Organisation und Verlauf

Teilnehmende Unternehmen

wählen Teilnehmende für p.i.t.-mentoring aus

p.i.t. Organisationsberatung

Beratung und Unterstützung bei Mentoren:innen- und Mentee-Auswahl

Auswahl-Prozess:

- **Computergestütztes Einzelassessment** plus Feedback-Gespräch
- **Anforderungsprofilbogen** für Mentoren:innen und Mentees
- **Matching** der Mentoring-Duette

Programmablauf – Vernetzungsangebote

Mentoring-Duo

Mentoring-Treffen

(Mentoren:innen und Mentees treffen sich ca. 11 Mal übers Jahr verteilt für ca. 2 h)

Mögliche Themen für das Mentoring:

- aktuelle und konkrete Projekte besprechen
- Einblick in die Arbeit des anderen erhalten (z. B. Shadowing)
- Besprechen persönlicher und beruflicher Weiterentwicklung
- Kontakte knüpfen und Netzwerke ausbauen

Veranstaltungen

Kick-off

Programm-Eröffnung, Bekanntgabe der Tandems

Bergfest

Halbzeitevaluation

Round-Tables

(alle 2 Monate, 3h) mit allen Teilnehmern

- Erfahrungsaustausch
- themengeleitete Supervision
- Netzwerkausbau

Einzelcoaching

für Mentoren:innen

Abschlussveranstaltung

Evaluation

Workshops

Mentoring-Training (1,5 und 0,5 Tage)

Workshops für Mentoren:innen und Mentees, z. B.:

- Einführung in die Rollen
- Strukturierter
- Abgleich der Erwartungen, Wünsche und Bereitschaften
- Kommunikation in der Beratung
- Konfliktmanagement
- Mentoring-Prozess

Die Gruppe der Mentees und der Mentoren:innen wird während des gesamten Programmablaufs jeweils von einem erfahrenen **Management Consultant** begleitet.

Unser gemeinsamer Weg



Die p.i.t. Organisationsberatung bringt Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen einer Region über sein Mentor:innen-Programm zusammen. Wir beraten sowohl bei der Anpassung und Implementierung des Instrumentes, informieren über die notwendigen Schritte und koordinieren das gemeinsame Vorgehen.

Information

Interessierte Teilnehmer:innen diskutieren mit uns ihre offenen Fragen bezüglich des Mentoring-Programms. Auf Informationsveranstaltungen treffen sie auf andere interessierte Teilnehmer:innen und Unternehmen, die unser Programm kennen lernen möchten. Wir beantworten alle Fragen zum p.i.t.-mentoring auch jederzeit im persönlichen Gespräch.

Vorbereitungsphase

Integration

Mit der Unternehmens- bzw. Personalleitung wird die Integration des Mentorings in die betriebliche oder persönliche Personalentwicklung abgestimmt.

Konzept maßschneidern

Mit Zustimmung der Unternehmensleitung der beteiligten Unternehmen werden die Anzahl der Mentoring-Paare, die Auswahlkriterien und die inhaltlichen Schwerpunkte festgelegt.

Auswahl der Mentees und der Mentoren:innen

Das Unternehmen wählt persönlich und fachlich geeignete Mentees und Mentoren:innen aus. Danach erfolgt eine computergestützte Einzelanalyse durch uns inkl. des persönlichen Feedbackgespräches und eines Anforderungsprofilbogens.

Vereinbarung der Rahmenbedingungen

Die beteiligten Unternehmen vereinbaren mit Unterstützung des beratenden Teams Rahmenbedingungen wie Abwerbeverbot und Vertraulichkeit.

Kick-off

Ist die Vorbereitung abgeschlossen, bildet die Kick-off-Veranstaltung den offiziellen Startschuss zur Durchführung des Mentoring-Programms.

Ein Tandem berichtet



Dr. Malte Bahner, Mentor
Managing Director,
mivenion GmbH

Sara Westermann, Mentee
Leitung Marketing,
Österreich Werbung Deutschland GmbH

Geben und Nehmen

(aus: DER TAGESSPIEGEL, Karriere K12, 19.02.2012 00:00 Uhr Von Rita Nikolow)

„Ihr gemeinsames Jahr als Tandem ist eigentlich zu Ende. Doch Sara Westermann und Malte Bahner treffen sich weiterhin: mal auf ein Feierabendbier, oder wie heute zum Mittagessen im Cavallino Rosso in Mitte. Kennen gelernt haben sich die beiden durch das zwölfmonatige Führungskräfte-Mentoring der pit-Organisationsberatung: Sara Westermann kam als Mentee, Malte Bahner als Mentor. „Ich hatte viele Fragen zu meiner neuen Führungsposition“, erinnert sich die 34-Jährige. Malte Bahner hatte knapp 18 Jahre Führungserfahrung...

... „Man muss sich öffnen, sonst kommt man keinen Schritt weiter“, sagt Sara Westermann, die bei der Österreich Werbung Deutschland GmbH die Marketingabteilung leitet. „Ich habe nach der Beförderung im Prinzip meine alten Aufgaben weitergemacht, und die neuen dazu“, sagt sie. Von ihrem Mentor wollte sie lernen, Aufgaben besser zu delegieren. „Und ich wollte wissen, wie ich eine souveräne Führungskraft werde.“

In Gesprächen haben die beiden herausgefunden, was sie im Job und im Privatleben am meisten gestresst hat. „Das war eine lange Liste“, erinnert sich Westermann. Danach überlegte sich das Tandem, was sie dagegen tun konnte. Wer in einem Unternehmen zur Führungskraft aufsteigt, fühlt sich oft einsam. Denn wenn aus Kollegen Mitarbeiter werden, kann sich das Verhältnis ganz schnell drehen. „Ich bin die Aufgabe mit viel Enthusiasmus und Engagement angegangen“, sagt Sara Westermann. Auf viele Fragen fand sie im Unternehmen jedoch keine Antwort. Umso wichtiger ist es, dass sie in Bahner eine Vertrauensperson gefunden hat. „Die Chemie stimmt“, sagt sie, und Malte Bahner nickt. Das liege sicher auch am guten „Matching“, der Pärchen-bildung durch die Organisatoren. Getroffen haben sich die beiden im vergangenen Jahr circa einmal im Monat, manchmal auch sehr kurzfristig.

Malte Bahner schätzt an den gemeinsamen Treffen den Blick, den Sara Westermann „von außen“ auf sein Unternehmen wirft. Der 48-Jährige findet es auch gut, dass sie aus einer ganz anderen Branche kommt als er. „Wir diskutieren hier Fragen zwischenmenschlicher Natur und nicht über chemische Produktionsprozesse“, sagt Bahner, der Geschäftsführer der Mivenion GmbH ist, einer Medizintechnik und Pharmafirma.

Er habe bei konkreten Fragestellungen viel von ihr gelernt. „Außerdem ist man im Zweiergespräch immer gezwungen, das eigene Denken zu hinterfragen.“ Und seine Gedanken dann auch zu formulieren. Letztlich seien diese Begegnungen „eine gegenseitige Supervision.“

Das sagen Mentees über p.i.t.-mentoring

„Ich fand das Mentoring toll, nachhaltig und mache seitdem Vieles anders/besser. Meine Auffassung von Führung und Kontrolle hat sich grundlegend geändert. Meine Mitarbeiter haben die Auswirkungen des Mentoring sehr positiv kommentiert...“

Karin Dürrwächter, Segoni AG, Vorstand, Mentee

„Die Mischung aus persönlichen Gesprächen und theoretischem Rahmen ergab für mich viele kleine, fast unmerkliche Veränderungen.

Diese hatten sich nach dem Jahr jedoch zu einem ansehnlichen Batzen aufsummiert und machen mich nun sicherer, entspannter und zielgerichteter in meiner täglichen Arbeit als Führungskraft.“

Stefan Förder, Quick-Lohn Software GmbH, Geschäftsführer, Mentee



Erik Riegler, Mentee
Leitung Markt und
Kundenmanagement
Österreich Werbung
Deutschland GmbH

„Ein Jahr p.i.t. Mentoring im Vergleich zu einem Seminar ist für mich wie der Vergleich eines Films mit einem Foto. Im Gegensatz zu einer Momentaufnahme waren für mich sowohl die Treffen und Gespräche mit meinem Mentor als auch die Workshops und Round Tables ein Entwicklungsprozess aus Höhen und Tiefen.

Die stets offene und persönliche Art der p.i.t. Coaches ermöglichte mir, offen und direkt meine Probleme, auch gegenüber allen Teilnehmern zu äußern.

Aus dem Mentoring-Programm und den zahlreichen Reflexionen zwischen Mentor, Coach und durch meine Selbstreflexion nehme ich wichtige Erkenntnisse zu meinem persönlichen Rollenverständnis als Führungskraft sowie wertvolle Verhaltensregeln mit – und die Erkenntnis, dass alle Führungskräften im Wesentlichen sehr ähnliche Probleme und Herausforderungen haben.“

„Ich konnte mit meiner Mentorin auf gleicher Augenhöhe sprechen. Das war keine Lehrer-Schüler-Beziehung. Ich hab ihr viele Fragen gestellt und ihr genauso aber auch Tipps geben können.“

Andreas Preuß, GHG-Wohnen, Rechnungswesen, Mentee

„Was habe ich lernen dürfen?

Zuhören und neugierig werden. Sich selbst besser erkennen und mit seinen Eigenschaften bewusster umgehen. Den Blickwinkel verändern und offener sein.

Was nehme ich mit?

Nichts ist unmöglich! Viele Wege führen nach Rom! Führungskompetenz erreicht man nicht mit Macht. Ich fühle mich sicherer in meiner Arbeit.

Wie wende ich es in meiner täglichen Arbeit an?

Ich achte jetzt sehr auf eine offene und entspannte Kommunikationsatmosphäre. Strukturen unterstützen die Zielrichtung, aber ich traue mich jetzt, auch andere Wege einzuschlagen. Ich hinterfrage mein Verhalten mehr, als dass ich andere Menschen beurteile.

Sabine Hoffmann, Wichern-Verlag, Vertrieb, Mentee

Das sagen Mentoren/Mentorinnen über p.i.t.-mentoring

„Als Frau versucht man zu oft, erst einmal zu interpretieren, was der andere wohl sagt und denkt. Das hat sich bei mir geändert. Ein spannender Erkenntnisprozess.“

Ines Peters, DResearch, Prokuristin, Projektentwicklung, Mentorin

„Mir ist durch die Teilnahme am p.i.t.-mentoring noch einmal bewusst geworden, wie wichtig das Thema Führungskräfteausbildung ist. Gerade für mittelständische Unternehmen ist es enorm schwierig, hoch qualifizierte Führungskräfte zu bekommen und diese auch zu halten. Nachwuchsführungskräfte in KMU's gut auszubilden ist schwierig – oft mangelt es an Zeit und Ressourcen. Das gemeinsame unternehmens- und branchenübergreifende Lernen ist deshalb eine interessante Chance zur Weiterentwicklung mit vielfältigen Einblicken.“

Stefan Wiesner, ehem. Vorstand Condat AG, Mentor

„Nachdem ich bei p.i.t zum Feedback-Gespräch war, gingen mir viele kleine Dinge und Gedanken durch den Kopf: Warum fragt man dich nach deinem Vorbild? Was hat führen mit deiner momentanen Gesundheit zu tun? Warum ist es so wichtig selbst Vorbild zu sein? ... Stress, Lebensqualität, Alpha Tiere, wie hängt das zusammen?

...Jetzt, nachdem ich gedanklich noch einmal durch das Programm gegangen bin, habe ich festgestellt, dass ich Antworten erhalten habe. Mir wurden Einladungen angeboten etwas auszuprobieren, aber auch der Zeigefinger: Ändere dich (v.a. durch meinen Mentee)...“



Uwe Paul, Mentor

Geschäftsführer, bitocolor Heinersdorf GmbH

„Mentoring ist für mich ein wichtiges Instrument zur Verdeutlichung der Komplexität von Führung und des Zusammenwirkens unterschiedlicher Führungsgenerationen. Mentoring erarbeitet die Wechselwirkungen.“

Im Programm 2008 des p.i.t.-mentoring erlebte ich als Mentor die unmittelbaren Wechselwirkungen, die sich zwischen der langjährigen Erfahrung einer Führungskraft im direkten Kontakt mit einer angehenden Führungskraft einstellen. Für die Führungs- und Entscheidungsprozesse bekamen Feedback annehmen, Offenheit, Achtsamkeit, gleiche Augenhöhe und Respekt gegenüber Unterschiedlichkeit für mich durch den direkten Austausch mit dem Mentee eine stärkere Bedeutung. Das einjährige Mentoring-Programm war für mich eine wichtige und anhaltende Erfahrung um die Wirkung von Führung, im Umgang mit Menschen und für das Erreichen von Zielen.“

Heiner Nobis-Wicherding, Unternehmensentwicklung, Berliner Wasserbetriebe, Mentor

„Das Mentoring ist ein sehr guter Ansatz außerhalb des Tagesgeschäfts. Ich habe es persönlich als wichtig empfunden zu reflektieren, warum ich eigentlich diese oder jene Entscheidung fälle. Hochinteressant war es auch, sich bei den regelmäßigen Treffen mit allen anderen Mentoring-Paaren austauschen zu können.“

Jürgen Ziebart, Vattenfall Europe Information Services, Teamleiter, Mentor

Mentoring-Referenzen:

Bayer Schering Pharma AG, Bergmann & Franz Nachf. GmbH & Co. KG, Berliner Glas KGaA Herbert Kubatz GmbH & Co., Berliner Großmarkt GmbH, Berliner Wasserbetriebe, bitocolor AG, Brahms AG, Bundesanstalt für Immobilienaufgaben, Condat AG, DResearch Digital Media Systems GmbH, DRK Deutsches Rotes Kreuz e.V., Dussmann Stiftung & Co. KGaA, EAF / Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft e.V., Flughafen Berlin-Schönefeld GmbH, GHG Wohnen GmbH, Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin, Hypoport AG, I+B Isolier- und Bautechnik GmbH, Init AG Lufthansa Systems Berlin GmbH, InMediasP GmbH, Kathrin Schöttel Organisations- und Technologieberatung, Kieback & Peter GmbH & Co. KG, LBS Ostdeutsche Landesbausparkasse AG, Lebenshilfe Berlin gGmbH, Medizinischer Dienst der Krankenversicherungen Berlin-Brandenburg e.V., MICUS Management Consulting GmbH, Mivenion GmbH, more TV Broadcasting GmbH, m-public GmbH, Nice-Pak Deutschland GmbH, Österreich Werbung Deutschland GmbH, Ovidius GmbH, Par-Consulting, PPS Presse-Programm-Service GmbH, Quick-Lohn Software GmbH, SCHÜTZE Consulting Informationssysteme GmbH, SEGONI AG Staatliche Münze Berlin, Tropical Island Management GmbH, Vattenfall Europe Busines Services GmbH, Vattenfall Europe Information Services GmbH, Verlag Der Tagesspiegel GmbH, Wichern-Verlag GmbH, Wincor Nixdorf International GmbH

Qualität sichern:



MITGLIED DER
DEUTSCHEN
GESELLSCHAFT FÜR
MENTORING



PROGRAMM NACH
QUALITÄTSSTANDARDS
DER DEUTSCHEN
GESELLSCHAFT FÜR MENTORING

Die p.i.t. Organisationsberatung ist **Gründungsmitglied der DGM „Deutschen Gesellschaft für Mentoring e.V.“**. In der DGM versammeln sich Mentoring-Expertinnen und -Experten aus Wirtschaft, öffentlicher Verwaltung und Gesellschaft, um die Verbreitung von Mentoring zu fördern und Qualitätsstandards weiterzuentwickeln.

In unserem Programm arbeiten wir nach den Qualitätsstandards der DGM Deutschen Gesellschaft für Mentoring.

Ihr Ansprechpartner:



Peter W. Karg

Dipl.-Wirtsch.-Ing. (Mb)
geschäftsführender Gesellschafter p.i.t.

Telefon: 030 43678-222

Fax: 030 43678-235

E-Mail: pwk@p-i-t.org

Gerne vermitteln wir Ihnen auf Anfrage Ansprechpartner:innen aus Unternehmen,
mit denen wir zum Thema Mentoring zusammenarbeiteten.

Wir freuen uns auf einen regen Gedankenaustausch und die gemeinsame Arbeit mit Ihnen.