

Interview mit Karsten Matthes (House of Consultants) und Maren Schulz (Vorstand der YEH e.V.)

Sparringpartner mit Erfahrung

Beim letzten Netzwerktreffen von Young Excellence in Healthcare e.V. (YEH) wurde das Mentoringprogramm vorgestellt, das in Zukunft exklusiv für Mitglieder von YEH angeboten wird. „Pharma Relations“ sprach mit Maren Schulz, Vorstandsmitglied von YEH e.V., sowie Karsten Matthes, Personalberater von De Causmaecker & Partner und Schirmherr des Programms, über die Ziele und die Vorteile des YEH-spezifischen Mentorings für die Mitglieder.

>> Frau Schulz, Herr Matthes, wie ist die Idee der Zusammenarbeit zwischen Ihnen und dem Netzwerk Young Excellence in Healthcare geboren?

Matthes: Wie so oft im Leben sind die persönlichen Kontakte entscheidend – so auch in diesem Fall. Ich kenne Alexander Almerood, einen der Gründer des Netzwerkes Young Excellence in Healthcare. Wir haben uns ausgetauscht und dann kam irgendwann die Idee, dass meine Expertise und meine Historie im Bereich Human Resources in der Pharma- und Life-Sciences-Branche ideal zu diesem Netzwerk passt. In unseren Gesprächen haben wir überlegt, wie das YEH-Netzwerk für die Mitglieder noch attraktiver gemacht werden kann. Die Überlegung, ein zusätzliches Schulungs-Curriculum anzubieten, haben wir relativ schnell verworfen, denn die Leute, die bei YEH aktiv sind, sind hervorragend ausgebildet. Außerdem kommen viele Mitglieder auch aus Unternehmen, die ein eigenes Curriculum anbieten. Relativ schnell kamen wir dann auf die Idee, ein Mentoringprogramm anzubieten. Denn aus Erfahrung weiß ich, wenn in dieser Altersgruppe am ehesten etwas fehlt, dann ist es ein Sparringpartner – und zwar gern außerhalb der eigenen Firma. Nachdem die Idee Mentoringprogramm feststand, haben wir auch gleich ein wichtiges Ziel für uns definiert. Wir möchten Pharma, Medizintechnik und Healthcare ganz allgemein zusammenbringen, um allen Beteiligten den Blick über den Tellerrand hinweg zu ermöglichen.

Schulz: Das Mentoringprogramm bietet den Mitgliedern einen echten Mehrwert. Die ausgewählten Mentees kommen in Kontakt mit Top-Managern aus anderen Unternehmen, die den berühmten Blick von außen bieten und natürlich vor allem auch ihre Erfahrungen weitergeben können. Mit Karsten Matthes haben wir einen sehr erfahrenen Personalmanager mit hervorragenden Kontakten in die Branche an unserer Seite. Und wir haben auch schon erste Mentoren gefunden, die das Programm begleiten werden. **Ich finde den Ansatz spannend, dass Sie versuchen, im Mentoringprogramm verschiedene Akteure des Healthcemarktes zusammenzubringen – Pharma und Medizintechnik etc. Wird das in Zukunft nicht immer wichtiger, dass die Player kooperieren?**

Matthes: Ich betrachte diese Entwicklung aus der Sicht des Personalberaters. Gerade Pharma ist nach wie vor noch ein sehr geschlossener Bereich, in dem es kaum Quereinsteiger gibt. Dass jemand aus der Medizintechnik in die Pharmaindustrie wechselt, ist heutzutage eher ungewöhnlich, denn Pharma ist de facto wenig durchlässig in Bezug auf die Gewinnung neuer Mitarbeiter aus anderen Bereichen. Natürlich muss man hinterfragen, ob dieser Status quo wirklich so gut ist. Denn im Prinzip kämpfen im Healthcemarkt alle um die gleichen hochqualifizierten Leute.

Denken Sie, Pharma müsste generell offener werden – gerade auch im Hinblick auf die Gewinnung neuer Mitarbeiter?

Matthes: Ich glaube schon, dass Pharma sich in Zukunft – notgedrungen – weiter öffnen muss. Aber ich sehe nicht, dass dies in einem riesigen Maße passiert. Ganz wichtig ist allerdings, dass Pharma nach wie vor auch selbst ausbilden muss – und zwar sehr breit. Außerdem sollte man die Leute, die man in vielen Jahren ausgebildet und deren Know-how man ausgeweitet

hat, an das Unternehmen binden. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass Pharma noch stärker auf die internationale Komponente setzen sollte.

Der sogenannte „war for talents“ ist in aller Munde. Gibt es diesen „Krieg um die besten Talente“ tatsächlich? Und wer hat die besseren Chancen, neue Mitarbeiter zu gewinnen – Konzerne oder der pharmazeutische Mittelstand?

Matthes: Also den Begriff „war for talents“ gibt es schon lange und er wird und wurde auch viel zitiert – tatsächlich ist dieser „Kampf“ aber noch nicht so ausgeprägt. Die Konzerne haben den Vorteil, dass sie eine Marke sind, und deshalb per se eine ganze Menge an interessierten Leuten bekommen, denen sie ein gutes Gehalt und beste Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Was gegen Konzerne sprechen könnte, sind die ständigen Neustrukturierungen und kurzfristigen Veränderungen. Da haben meines Erachtens die Mittelständler die Nase vorn – weil die meistens eine etwas nachhaltigere Struktur und Vorgehensweise haben. Allerdings ist meine Aussage natürlich sehr pauschal. Das Unternehmen muss einfach zu den jeweiligen Präferenzen der Kandidaten passen.

Schulz: Was unsere Mitgliederstruktur bei YEH betrifft, können wir beobachten, dass viele Mitglieder nicht mehr eine klassische Karriere verfolgen, wo es darum geht, Schritt für Schritt die verschiedenen Karrierestufen zu erklimmen. Geschätzt wird von den meisten YEH-Mitgliedern vielmehr die Abwechslung ihrer Tätigkeiten und die Flexibilität. Den meisten geht es nicht um die „Titeljagd“, sondern vor allen Dingen darum, ihr Know-how in ihrem jeweiligen Job zu erweitern und auszubauen.

Lassen Sie uns nochmals zum Mentoringprogramm von YEH kommen. Was ist das Besondere an dem Programm?

Matthes: Als Schirmherr des Mentoringprogramms bringe ich auch meine Erfahrung als HR Director ein. Ich war viele Jahre lang mitverantwortlich für die Mentoringprogramme in einem großen Pharmaunternehmen. Das heißt, ich weiß genau, wie diese Programme in der Realität funktionieren. Als Zweites bringe ich meine guten Kontakte in diese Industrie ein, um Mentoren für die YEH-Mitglieder zu gewinnen. Das Besondere an dem Programm ist meines Erachtens, dass ich als Mentee einen Sparringpartner bekomme, der mich an seinen Erfahrungen teilhaben lässt. Denn der Mentor ist jemand, der nicht bewertet, sondern seine Sichtweise von außen gibt.

Schulz: Spannend am Mentoringprogramm ist für mich, der Austausch mit erfahrenen Führungskräften aus der Branche. Sie kennen Strukturen, Spielregeln, Schwierigkeiten und Fallstricke in der Branche und im Unternehmen. Damit kann der Mentee sein unternehmerisches Verständnis weiterentwickeln und Führungskompetenz ausbauen. Das Gute daran ist, dass Mentor und Mentee nicht aus dem gleichen Unternehmen kommen – dadurch treten keine Interessenkonflikte auf. Die Mentoren auf der anderen Seite erhalten durch den engen Dialog mit den YEH-Mitgliedern einen direkten Kontakt zu jungen Talenten außerhalb des eigenen Unternehmens – auf diese Weise profitieren beide Seiten im höchsten Maße. Unter www.excellence-healthcare.de finden Interessierte weitere Informationen und können sich direkt für die Teilnahme am Mentoringprogramm bewerben.

Frau Schulz und Herr Matthes, vielen Dank für das Gespräch. <<