

Forum Mentoring e.V. auf der WoMenPower 2013



15.04.2013 Das Forum Mentoring präsentierte sich erfolgreich auf der WoMenPower in Hannover.

Die im Rahmen der Hannover Messe jährlich stattfindende WoMenPower hatte diesmal das Motto „Ein Tag. Starke Impulse. Neue Netzwerke“. Über 70 Unternehmen, Initiativen und Projekte haben informiert die insgesamt über 1.200 Besucherinnen und Besucher über Karriere- und Erfolgsstrategien informiert. Das Forum Mentoring e.V. als Dachverband für Mentoring in der Wissenschaft war mit seinem gut besuchten neuen Messestand vertreten. Im Zentrum der Messe stand die Podiumsdiskussion zum Thema „Internet der Dinge – Innovationsdynamik für eine neue Arbeitswelt“, moderiert von Sabine Asgodom (ASGODOM LIVE). Darüber hinaus wurden zahlreiche Workshops zu den Themen Karriere, Führung und Kommunikation, Berufseinstieg/ Wiedereinstieg sowie Vielfalt der Talente angeboten.

Die WoMenPower ist seit 2004 eine Plattform zu Themen wie Karrierefragen, Erfolgsstrategien sowie modernen und innovativen Arbeitsformen. Hier erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Impulse für ihre persönliche berufliche Weiterentwicklung. Die Messe ist das erfolgreichste deutsche Kongressangebot für hochqualifizierte Frauen und Männer in Unternehmen, Organisationen sowie Netzwerken.

Cross-Company-Mentoring: Unternehmens-Austausch auf Zeit



01.12.2011 Das von der Deutschen Lufthansa initiierte Cross-Mentoring-Programm fördert nicht nur die Karriere weiblicher Nachwuchskräfte. Es ermöglicht ihnen auch einen Blick über das eigene Unternehmen hinaus.

Es ist ein doppelter Perspektivwechsel, den die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Cross-Mentoring-Programms vollziehen: Junge weibliche Führungstalente tauschen sich mit einer erfahrenen Führungskraft aus einer ganz anderen Branche aus. „Das bedeutet nicht nur einen Blick über den Tellerrand der Hierarchieebene hinaus, sondern auch einen Blick auf den Teller einer anderen Unternehmenskultur“, sagt Juliane Grauer, Manager Equal Opportunity bei der Deutschen Lufthansa.

Eigene Karriere und Netzwerke aufbauen

Bereits 1998 hatte das Luftfahrtunternehmen die Idee eines branchenübergreifenden Mentorings im Unternehmerinnen-Netzwerk „Forum Frauen in der Wirtschaft“ angeregt. Aus den anfangs vier teilnehmenden Unternehmen sind inzwischen neun geworden: Neben Lufthansa noch Axel Springer, Robert Bosch, Commerzbank, Deutsche Bank, Fraport, Hewlett-Packard, Merck und Sanofi-Aventis Deutschland. Das Programm wurde über die Jahre weiterentwickelt und heißt heute Cross-Company-Mentoring. Aktuell nehmen 59 Tandems mit vier bis zehn Teilnehmern pro Unternehmen an dem einjährigen Programm teil. „An erster Stelle stand und steht noch immer das Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen“, so Grauer. „Weibliche Nachwuchsführungskräfte sollen nicht nur gezielt in ihrer persönlichen Weiterentwicklung unterstützt werden, sondern auch dabei, neue Netzwerke aufzubauen und zu nutzen.“ Andere Unternehmenskulturen kennenzulernen, sei ein weiterer positiver Effekt dieses Programms. Das erweitere auch das Spielfeld, auf dem die Tandems aus weiblicher Mentee und Mentorin beziehungsweise Mentor ihre Erfahrungen und Handlungsmöglichkeiten austauschen können.

Und nach welchen Kriterien werden diese branchenübergreifenden Tandems zusammengestellt? „In einem ersten Schritt werden die Mentees ausgewählt, die dann grob ihre beruflichen Themen und Fragestellungen an ihre Mentorin oder ihren Mentor formulieren“, erklärt Grauer. „In einem zweiten Schritt werden ihnen Mentorinnen und Mentoren mit dazu passendem Erfahrungsschatz und beruflichen Hintergrund zugeordnet.“ Die Mentee könne auch angeben, ob sie eher mit einer Frau oder einem Mann zusammenarbeiten möchte oder welche Erwartungen sie hinsichtlich des „gescrossten“ Unternehmens habe. „Wir versuchen, diese Wünsche zu erfüllen, und achten außerdem darauf, dass im Tandem ein hierarchischer Abstand eingehalten wird.“

Einblick ins andere Unternehmen

Die Resonanz von Seiten sowohl der Mentees als auch der Mentorinnen und Mentoren sei sehr positiv: „Beide schätzen den Einblick in andere Unternehmen – und zwar nicht nur innerhalb des Tandems, sondern auch innerhalb ihrer jeweiligen Peer-Group, also im Austausch der Mentees beziehungsweise der Mentorinnen und Mentoren untereinander“, sagt Grauer.

Die grundsätzlichen Themen, um die es im Mentoring natürlich auch gehe, seien allerdings meist branchenunspezifisch: zum Beispiel eigene Wünsche und Anforderung an die berufliche Entwicklung offen anzusprechen, Netzwerke zu nutzen, Karriereoptionen und -strategien zu erarbeiten, Lösungen für neue oder schwierige Situationen im Berufsalltag zu suchen oder einen anderen Blick auf das eigene berufliche Agieren zu werfen.

Buchtipp: Einführung in das systemische Mentoring

09.07.2012 Nele Haasens und Bernd Schmid „Einführung in das systemische Mentoring“ bietet Mentoren, Mentees und Unternehmen Anregungen für den Aufbau eines erfolgreichen Mentoring-Programms.

In vielen Branchen fehlt es den Unternehmen an qualifizierten Nachwuchskräften. Um diesem Trend entgegenzuwirken, etablieren sich Mentoring-Programme zunehmend auch in Deutschland. Gleichzeitig gibt es viele Fach- und Führungskräfte, die bereits aus dem Berufsleben ausgeschieden sind und ihre Erfahrung gerne weitergeben möchten. An diesem Punkt setzt das Buch von Haasens und Schmid an. Beide Autoren unterstützen seit Jahren Unternehmen bei dem Aufbau von Mentoring-Programmen und sehen großes Potenzial darin, pensionierte Kräfte in Tandems einzubinden.

Welche Mentoring-Form ist für mich geeignet?

Im ersten Teil des Buches wird der Nutzen und der Ablauf von Mentoring-Programmen sowie die Rollen der Mentoren und Mentees beschrieben. Dabei werden die verschiedenen Formen von Mentoring und ihren Zielgruppen erklärt. Mentoren und Mentees soll dieses Kapitel als Entscheidungshilfe dienen, um herauszufinden, welche Form zu ihnen passt. Die einzelnen Rollenbilder werden vertieft, um angehende Mentoren und Mentees auf ihr Tandem vorzubereiten. Das anschließende Kapitel gibt konkrete Tipps für die „Einführung von Mentoring in Unternehmen und Organisationen“. Es wird auf die wichtigsten Schritte bei der Organisation eingegangen.

Der Generationendialog als Antwort auf den Fachkräftemangel

Im letzten Kapitel schlagen die Autoren vor, den „Generationendialog als Möglichkeit der gesellschaftlichen Entwicklung“ zu sehen. Sie legen das Potenzial offen, welches in Mentoring-Programmen zwischen Berufsanfängern und solchen, die bereits altersbedingt aus dem Berufsleben ausgetreten sind, liegt. Durch diese Tandems sollen nicht nur die Mentees profitieren, sondern auch den Mentoren kann dadurch der oft schwierige Berufsausstieg erleichtert werden. Der junge Nachwuchs erlernt das Know-How von Ehemaligen aus dem Unternehmen, welches so nicht verloren geht, sondern an die nächste Generation weitergegeben wird. Das Buch bietet eine Bandbreite an Informationen über Mentoring und versteht sich als Anregung für Mentoren, Mentees und Unternehmen. Der Ansatz des Generationendialogs ist darüber hinaus ein Punkt, der speziell für Unternehmen von Interesse und sinnvoll ist.

Auf der mittleren Managementebene und in der Geschäftsführung von kleinen und mittelständischen Unternehmen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert: Nur jeder zehnte Geschäftsführungsposten ist mit einer Frau besetzt. Vor allem ist in den letzten Jahren der Frauenanteil in Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten gesunken. Dabei wird es gerade in Zeiten des demografischen Wandels und der damit verbundenen Zunahme des Fachkräftemangels immer wichtiger für Unternehmen, talentierten weiblichen Führungsnachwuchs langfristig an sich zu binden.

Mentoring-Programm und betriebsindividuelle Beratung

Mentoring D unterstützt kleine und mittelständische Unternehmen aus technologie- und forschungsintensiven Branchen bei der Gewinnung und Bindung hochqualifizierter Nachwuchskräfte. In Kooperation mit 30 Unternehmen aus Berlin, Brandenburg, Sachsen und Thüringen werden nachhaltige Strategien gegen den drohenden Fachkräftemangel entwickelt.

Im Rahmen eines Mentoring-Programms können die beteiligten Unternehmen eine weibliche Nachwuchskraft gezielt für eine Führungsposition qualifizieren. Über die Dauer eines Jahres wird ihr eine erfahrene Mentorin oder ein Mentor zur Seite gestellt. In regelmäßigen Gesprächen tauschen sich die Teilnehmenden aus, die Mentee wird im Arbeitsalltag begleitet und nimmt Teil an Seminaren etwa zu den Themen Karriereplanung, Selbstmarketing oder Führungskompetenzen. Zusätzlich erhalten die Unternehmen eine betriebsindividuelle Beratung zur Förderung einer an Chancengleichheit und Vielfalt orientierten Personalpolitik. Damit leistet „Mentoring D“ einen konkreten Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit und Arbeitgeberattraktivität der beteiligten Unternehmen.

Vernetzung und Wissenstransfer

Ergänzend zum Mentoring für weibliche Führungskräfte und der betriebsindividuellen Beratung möchte Mentoring D den Wissens- und Erfahrungsaustausch in einem bundesweiten Netzwerk von Mentoring-Initiativen fördern. Herzstück der Kommunikation und Netzwerkarbeit ist das gleichnamige Online-Portal www.mentoring-d.de. Als Praxisportal dokumentiert es die Ergebnisse des Projektes und stellt Leitfäden sowie Check-Listen zur Umsetzung eines erfolgreichen Mentoring-Programms bereit.

Darüber hinaus informiert das Portal über Mentoring als Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung, bündelt vorhandenes Wissen und lädt bundesweit Mentoring-Projekte und -Initiativen ein, ihre Arbeit auf dem Portal zu präsentieren. Mit Hilfe der Mentoring-Landkarte können Interessierte Akteure und Projekte aus ganz Deutschland vor Ort suchen und finden. Darüber hinaus kommen wechselnde Expertinnen und Experten auf www.mentoring-d.de zu Wort, teilen ihre Meinung, geben Tipps und berichten über aktuelle Aktivitäten rund um Mentoring, Chancengleichheit und Personalentwicklung.