

## **Mentoring als Erfolgsrezept – Förderung und Sicherung des weiblichen Führungsnachwuchses**

**CrossMentoring OWL ist gestartet: 21 Unternehmen und 25 Tandems in OWL vernetzt**

**OWL/Bielefeld, 11. September 2014 – Am Dienstag, 9. September 2014, fiel mit der Auftaktveranstaltung der Startschuss für das CrossMentoring OWL. Am neuen Jahrgang 2014/2015 nehmen 21 Unternehmen aus verschiedenen Branchen mit jeweils ein bis zwei Mentees teil. Sie wollen die strategischen Vorteile des Programms nutzen und ganz gezielt ihren weiblichen Führungsnachwuchs fördern. 25 Mentees und Mentorinnen werden für ein Jahr zu einem Tandem vernetzt. Cross Mentoring in OWL wurde 2006 vom Land NRW initiiert und bis 2014 gefördert. Der neue Jahrgang, basierend auf den beiden Vorgängern PePon und CM NRW, wird als CrossMentoring OWL weiterhin von der Mit-Initiatorin Barbara Tigges-Mettenmeier durchgeführt und von den teilnehmenden Unternehmen finanziert. Cross Mentoring zur Förderung weiblicher Nachwuchsführungskräfte hat sich in OWL als Potenzialsicherung etabliert. Rund neunzig Gäste aus der Wirtschaft haben an den Feierlichkeiten in der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld teilgenommen.**



*Viel Begeisterung bei der Auftaktveranstaltung zum CrossMentoring OWL 2014/2015 mit Unternehmen in Ostwestfalen-Lippe (Foto: Gerhard Schulz-Lies)*

### **Förderung von weiblichen Führungsnachwuchskräften als wichtiges Feld der Personalentwicklung**

„Die Sicherung von Führungskräften ist ein wichtiges Thema für die Wirtschaft“, so Thomas Niehoff, Hauptgeschäftsführer der Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld, in seiner Begrüßungsrede auf der CrossMentoring-Auftaktveranstaltung. Das Programm

leiste hierzu einen wichtigen Beitrag in der Region und würde seitens der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld von Beginn an Zuspruch und Unterstützung genießen. „Wir brauchen mehr Frauen in Führung“ – Forschung, Studien und die Politik hoben diesen Aspekt hervor, so Niehoff weiter. Es brauche vor allem eine Kultur der Chancengleichheit und Diversity, um dieses Ziel zu erreichen. Abseits der von der Politik geforderten Frauenquote, seien es gerade solche Programme wie das Mentoring, die Frauen auf dem Weg in die Führungsetagen begleiteten – und eben nicht die gut gemeinten Ratschläge von Männern, auf die Niehoff selbst willentlich verzichte. In diesem Sinne wünschte er dem CrossMentoring viel Erfolg und einen guten Start.

### **CrossMentoring für weibliche Führungsnachwuchskräfte in OWL fest integriert**

Im Anschluss führte Barbara Tigges-Mettenmeier, Projektleiterin CrossMentoring OWL, in das Programm und die Hintergründe ein. Sie erinnerte an den Programminitiator, das Ministerium des Landes Nordrhein-Westfalen, welches dieses Projekt 2006 erstmalig auf den Weg gebracht habe. In sechs Jahrgängen konnten bisher 77 teilnehmende Unternehmen mit 137 Tandems eingebunden werden. Das Programm sei damit erfolgreich und nachhaltig etabliert und würde von regionalen Unternehmen mit großem Engagement unterstützt – einige hätten CrossMentoring als festen Bestandteil in ihre Personalentwicklung aufgenommen. Neben der Weiterentwicklung der weiblichen Potenzialträgerinnen würde das Programm aufgrund seiner Impulse für die eigene Personalarbeit sowie für die regionale Vernetzung genutzt und geschätzt.

### **Chancengleichheit als Richtschnur und Zielperspektive**

Tigges-Mettenmeier wie auch Thomas Niehoff fokussierten die Chancengleichheit auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt. Es machten mehr Frauen Abitur, sie schlossen dieses besser ab, auch die Studienabsolventinnen seien zahlreicher und erfolgreicher als die männlichen Kommilitonen, sie starteten aussichtsreich in den Beruf – bis sie irgendwann bei den höheren Führungspositionen nicht mehr weiterkämen. Auf magische Weise sei der Frauenanteil in den Topetagen der Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden über ein Jahrzehnt gleichgeblieben, so die Bürgel Erhebung 2012. Von den siebzehn gefeierten Dax-Vorstandsfrauen seien im Jahr 2014 nur noch neun übrig. Tigges-Mettenmeier betonte, dass auch die individuell-biographischen Erklärungsansätze nicht darüber hinwegtäuschen könnten, dass diese Entwicklung auf eine Symbolpolitik ohne Kulturpolitik deute. Um Frauen an die Unternehmen zu binden, müssten aus politischer Perspektive Chancengleichheit und Diversity klar als Unternehmensziel formuliert und systematisch in die Entwicklung integriert werden.

Für die Unternehmen in der wirtschaftlich starken Region OWL sei es besonders interessant, attraktiv und ansprechend für die junge Generation zu sein, die verstärkt in die Metropolen abwandere. Hierzu gehöre es auch, Potenziale der Frauen zu erkennen und zu fördern. Es gehöre aber auch dazu, für junge Frauen und Männer Bedingungen zu schaffen, die Beruf und Privatleben vereinbar machten. Das Mentoring sei hier ein Baustein, mit dem Unternehmen sich als innovativ und modern positionieren könnten. Neben den atmosphärischen Vorteilen seien es gerade die ökonomischen, die diesen Weg begleiteten: In mehreren Studien sei die betriebswirtschaftlich bessere Performance von gemischten Leitungsteams untersucht worden. Die „McKinsey & Company“-Studien eins bis fünf, die seit 2005 durchgeführt würden, zeigten klare ökonomische Vorteile auf: Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil in Führungspositionen seien deutlich erfolgreicher, gemischte Teams förderten Innovation, und von tragender strategischer Bedeutung sei die Vielfalt in der Unternehmensführung.

### **Ich wollte Karriere machen!**

Als Festrednerin berichtete Simone Grusdas, Vice President and Head of Corporate Finance and Accounting bei der itelligence AG und mehrfache Mentorin, von ihren persönlichen Erfahrungen. Die studierte Betriebswirtin leitet seit 1999 die Finanzverwaltung des börsennotierten Unternehmens mit mehr als 3000 Mitarbeitenden. Für sie war es immer klar, dass sie Karriere machen und ganz oben mitspielen wollte. In diesem Sinne hat sie sich auch als Aufsichtsratskandidatin qualifizieren und listen lassen und strebt zielgerichtet auf die Spitze zu. Dabei waren ihre Anfänge nicht immer frei von Stolpersteinen. „Es gab zu der Zeit keine weiblichen Vorbilder, also habe ich mir männliche gesucht.“ Aber auch die seien in vielen Dingen nicht hilfreich gewesen. Über die Jahre habe sie für sich ein Rezept zusammengestellt, das ihren Erfolg garantiere: Leidenschaft für den Beruf und der Mut, Risiken einzugehen und auch unangenehme Entscheidungen zu treffen, gehörten hierzu. Als angehende Führungsfrau sei es zudem wichtig, sich aktiv zu positionieren und sich Unterstützer zu suchen, ohne dabei an Authentizität einzubüßen. Neben all diesen Karriereaspekten dürfe die Work-Life-Balance nicht aus dem Blick geraten. Zusammen ergeben diese Zutaten das Erfolgsrezept ihrer Karriere. Als mehrfache Mentorin sieht Grusdas die Möglichkeit, eine junge Karrierefrau zu unterstützen und ihre Erfahrung an diese weiterzugeben. Gleichzeitig würde sie selbst ebenfalls von dem Austausch profitieren: Das Mentoring sei eine „Win-Win-Situation“.

### **Höhepunkt der Veranstaltung: Matching von Mentee und Mentorin**

Projektleiterin Tigges-Mettenmeier stellte die 21 teilnehmenden Unternehmen und ihre Vertreter vor und präsentierte im Anschluss gemeinsam mit der CrossMentoring OWL-

Projektmitarbeiterin Ludmila Peters die 25 Tandems, die ein Jahr aktiv im unternehmensübergreifenden Mentoring miteinander arbeiten.

An der feierlichen Veranstaltung nahmen neben den Mentorinnen und Mentees auch Vertreterinnen und Vertreter der teilnehmenden Unternehmen, wirtschaftsnaher Organisationen, Teilnehmerinnen und Teilnehmer der ehemaligen Jahrgänge des PePon-Mentoring sowie Förderer und interessierte Personen teil.

### **Daten und Fakten zum aktuellen CrossMentoring NRW in Unternehmen in OWL**

21 Unternehmen nehmen am aktuellen Programm teil, sechs davon erstmalig. Fast alle Mentees besitzen einen Hochschulabschluss oder eine vergleichbare Qualifikation und erhalten eine erfahrene Frau aus der Wirtschaft als Mentorin. 12 Mentees haben bereits Führungsverantwortung.

### **CrossMentoring vernetzt alle Akteure für ein Jahr im Programm**

Neben Interviews mit Vorgesetzten, die in Zielgespräche mit der Mentee führen, wird eine Persönlichkeitsanalyse der Mentee durchgeführt. Darüber hinaus werden diverse Workshops für Unternehmensvertreter, Mentees und Mentorinnen ausgerichtet.

### **Branchenschlüssel der teilnehmenden Unternehmen:**

<b>Anteil</b>	<b>Branche</b>
48 % (10 Unternehmen)	Industrie und Produktion
43 % (9 Unternehmen)	unternehmensnahe Dienstleistungen
9 % (2 Unternehmen)	Banken, Stiftungen und Gesundheitswesen

### **Anzahl Mitarbeiter/-innen der teilnehmenden Unternehmen:**

<b>Anteil</b>	<b>Anzahl der Mitarbeitenden</b>
19 % (4 Unternehmen)	0 – 100
38 % (8 Unternehmen)	100 – 1000
10 % (2 Unternehmen)	1000 – 5000

33 % (7 Unternehmen)	über 5000
----------------------	-----------

Folgende **21 Unternehmen** aus Ostwestfalen-Lippe und 25 Tandems nehmen am CrossMentoring-Programm 2013/2014 teil:

- Archimedes Facility-Management GmbH
- August Storck KG
- Benteler Automobiltechnik GmbH
- CONTA-CLIP Verbindungstechnik GmbH
- Diamant Software GmbH & Co. KG
- Dr. August Oetker Nahrungsmittel KG
- EFB-Elektronik GmbH
- Ev. Johanneswerk e.V.
- HLB Dr. Stückmann und Partner
- Jowat AG
- Kraftverkehr Nagel GmbH & Co. KG
- Kurierdienst Diekmann GmbH
- Mettenmeier GmbH
- Miele & Cie. KG
- MöllerTech Engineering GmbH
- P. Glatzeder GmbH
- PGW Pecunia
- Schüco International KG
- UNITY AG
- Volksbank Gütersloh eG
- WAGO Kontakttechnik GmbH & Co. KG

**Hintergrundinformationen zum CrossMentoring OWL-Programm:**

**CrossMentoring OWL** – bietet Unternehmen in Ostwestfalen-Lippe die Möglichkeit, ihre weiblichen Führungsnachwuchskräfte durch die Teilnahme an einem Cross-Mentoring auf dem Karriereweg zu unterstützen.

Dabei steht eine erfahrene Führungsfrau als Mentorin für ein Jahr einer jungen Frau aus einem anderen Unternehmen in monatlichen Gesprächen über strategische Karriereplanung und informelle Regeln im Berufsalltag beratend zur Seite. Insbesondere durch gemeinsame Workshops mit allen Projektteilnehmenden wird der übergreifende Erfahrungsaustausch gefördert.

21 Unternehmen aus Ostwestfalen-Lippe von verschiedener Größe und aus unterschiedlichen Branchen nehmen mit 25 Tandems am Mentoring-Programm 2014/2015 teil. CrossMentoring OWL baut auf den Erfahrungen von PePon-Mentoring und CM NRW auf, die bereits erfolgreich fünf Jahrgänge mit Potenzialträgerinnen in der Region Ostwestfalen-Lippe begleitet haben.

Mit der Auftaktveranstaltung vom 9. September 2014 in der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld startete das einjährige Programm.

Weitere Informationen unter: [www.crossmentoring-owl.de](http://www.crossmentoring-owl.de)

Gern koordinieren wir für Sie **Interview-Termine** mit Vertretern teilnehmender Unternehmen sowie den Mentees und Mentorinnen.

**Pressekontakt:**

**Projektbüro CrossMentoring OWL**

**Barbara Tigges-Mettenmeier**

BTM PersonalManagement GmbH

Klingenderstraße 10-14

33100 Paderborn

Telefon: 05251 150-361

Mobil: 0173 2101501

E-Mail: [btm@tigges-mettenmeier.de](mailto:btm@tigges-mettenmeier.de)