

Ein Netzwerk bringt Frauen an die Spitze

Zwölf Jahrgänge, bisher 300 Tandems und 150 OWL-Unternehmen als Partner – das Cross-Mentoring ist ein großer Erfolg. Der zwölfte Jahrgang wurde jetzt bei Storck verabschiedet. Weibliche Nachwuchsführungskräfte und ihre Mentorinnen blicken auf diesen Karriere-Booster zurück.

Detlef Hans Serowy

■ **Halle.** Netzwerken betreiben Männer in Führungspositionen als selbstverständlichste Sache der Welt. Beruflicher Aufstieg ist ohne gute Verbindungen kaum möglich. Ein Netzwerk gehört deshalb zur Grundausstattung aufstrebender Männer – und inzwischen auch Frauen. „Dabei gibt es aber Aufholbedarf“, steht für Sylke Fleischhut fest. Deshalb beteiligt sich die August Storck KG seit 2012 am Förderprogramm Cross-Mentoring OWL für junge weibliche Führungskräfte.

„Frauen müssen anders netzwerken, aber sie müssen es tun“

„Frauen müssen anders netzwerken, aber sie müssen es tun“, betont Anja Schulte. Deshalb bietet die 48-Jährige das Cross-Mentoring OWL an. Erfahrene Frauen in Führungspositionen betreuen dabei als Mentorinnen junge Frauen (Mentees). Die stammen nicht aus ihrer Firma und befinden sich auf dem beruflichen Weg nach oben. Rund 150 OWL-Unternehmen sind Partner des Programms.

Der zwölfte Jahrgang des Cross-Mentoring-OWL-Programms wurde jetzt bei Storck verabschiedet. Je 30 Mentorinnen und Mentees blickten dabei auf eine intensive Zeit zurück. „Auch als Mentorin profitiert man sehr“, berichtet Sylke Fleischhut. Sie habe dabei den Mut gefunden, ein eigenes Problem zu lösen, so die Storck-Personaldirektorin.



Im Juni trafen sich alle Mentees des 12. Jahrgangs beim Cross-Mentoring OWL für zwei Tage mit ihren Mentorinnen zu Workshops und einem Austausch. 30 weibliche Nachwuchsführungskräfte nahmen für ein Jahr an dem Programm teil. Darunter zwei von Storck.

Foto: Besim Mazhiqi

Storck ist als Partner seit 2012 dabei und stellte bislang zwei Mentorinnen in sieben Jahrgängen. Dazu gehört auch Miriam Amedick-Kulla, Direktorin Logistik beim Süßwarenhersteller. „Als ich vor 30 Jahren zu Storck kam, gab es nicht viele weibliche Rollenvorbilder für Führungskräfte“, erinnert sich die 57-Jährige. Das habe sich zum Glück geändert.

Katharina Sperling beschreibt die Mentorin als „starke Persönlichkeit“ und berichtet, dass sich ihre Ziele im Programm verschoben hätten. „Miriam hat mir unbequeme Fragen gestellt“, so die 34-Jährige, die bei Hipp in Herford Abteilungsleiterin in der Qualitätssicherung ist. Dort habe die Geschäftsleitung seit 2020 das Ziel, mehr Frauen in Füh-

rungspositionen zu bringen. „Ich bin als Mutter von zwei Kindern und Ehefrau mit mir selbst ins Reine gekommen“, bilanziert Katharina Sperling. „Miriam hat mir den Druck zur Perfektion genommen.“ Sie könne deshalb nun ihre Verpflichtungen als Mutter und die Rolle als Führungskraft miteinander versöhnen. „Mitarbeiter, die familiäre und soziale Verpflichtungen erfüllen, haben meine Unterstützung.“

Am Anfang steht beim Cross-Mentoring eine Fleißarbeit der Projektleiterin. „Ich durchforstete den Porträtbogen der Mentees und lese mir vor allem die offenen Antworten durch, in denen es um die Ziele, den Werdengang, die Persönlichkeit und aktuelle Aufgaben geht“, verdeutlicht Anja Schulte. Sie hat zudem eine Datenbank mit Infos über rund 150 Mentorinnen zum Abgleich.

Wird eine weibliche Nachwuchsführungskraft von ihrem Unternehmen angemeldet, folgt ein 45-minütiges Interview mit ihrem Vorgesetzten und ihr selbst. Hat Anja Schulte alle Informationen beisammen, kommt es zu einem „Match“ – der Kopplung mit

einer passenden Mentorin. „Eine Software überprüft abschließend, ob ich mit meiner Einschätzung richtig lag.“

„Bislang sind bei mir alle Matches gelungen“, erklärt Miriam Amedick-Kulla, die bereits mehrere Mentees betreut hat. Die jungen Frauen seien alle sehr unterschiedlich gewesen, hätten aber ähnliche Fragestellungen gehabt. „Ich habe selbst viel mitnehmen können“, betont die Logistik-Direktorin und nennt den Workshop „Selbstpräsentationskompetenzen“ als Beispiel.

Schützlinge halten Mentorinnen Spiegel vor

„Das war wie bei Herzblatt oder einem ersten Date“, beschreibt Maren Fathmann. Die 42-jährige Personalleiterin der Stadtwerke Osnabrück war erstmals Mentorin und traf auf Josefin Brune, digitale Prozessberaterin in der Logistik bei Storck. „Das passte auf Anhieb“, sagt die 34-Jährige Lieferkettenexpertin.

Maren Fathmann bestätigt diese Aussage. „Es brauchte kei-

nen langen Anlauf und wirkte, als hätten wir uns schon lange gekannt.“ Bei den Matches hat die Projektleiterin vom Cross-Mentoring OWL offenbar eine gute Hand. „Wir erhalten bei der Bewertung für die Matches auf einer Skala von eins bis zehn im Schnitt eine 9,15 von den Teilnehmerinnen“, weiß Anja Schulte.

Nach dem Match nimmt der Austausch schnell Fahrt auf. Die jungen Frauen bereiten sich vorab mit einer Ausarbeitung zu ihren Zielen auf das Projektjahr vor. „Mir ging es darum, mein Standing zu bewahren und herauszufinden, in welche Richtung ich gehen möchte“, blickt Josefin Brune zurück. Ihren Zielen sei sie im Austausch mit der Mentorin näher gekommen.

Das das keine Einbahnstraße ist, bestätigt Maren Fathmann. Sie habe sich „ertappt gefühlt“ bei der Beschreibung einer Führungssituation durch ihre Mentee. „Da wird einem der Spiegel vorgehalten, es ist viel Erkenntnis dabei, und das hilft mir bei der Arbeit.“ Ihre Mitarbeiterinnen hätten womöglich gleiche Probleme, könnten aber nicht so offen

sein. „Die profitieren also auch von dem Programm.“

Etwa zehn eineinhalbstündige Kontakte sieht das Programm pro Pärchen vor. Das ist der Kern des Projektes. Ergänzend gibt es Netzwerk-Workshops mit Themen wie „Chancengleichheit“, „Diversität“ und „Netzwerke in OWL“. Dazu vier Seminartage zu „Führung“, „Zielfokussierung“, „Sichtbarkeit“ und „Positionierung“ und digitale Netzwerktreffen mit Vorträgen und Diskussionen.

„Total bereichernd und super lehrreich“, lautet das Fazit von Sophie Walter, stellvertretende Abteilungsleiterin in der Storck-Qualitätssicherung. Die 32-Jährige gehört zu den zwölf Mentees, die das heimische Unternehmen in bislang sieben Jahrgängen ins Cross-Mentoring-Programm geschickt hat. Es sei ein großes Privileg, sich ein Jahr lang mit sich selbst beschäftigen zu können.

Sylke Fleischhut lächelt, als Sophie Walter vom Ergebnis berichtet. „Ich wollte mir darüber klar werden, ob ich eine Führungskraft werden möchte.“ Die Antwort laute „Ja“. Mit ihrer Mentorin Sabine Brockschneider, Geschäftsführerin bei Bauformat Küchen, sei sie sehr schnell sehr vertraut gewesen und habe auch den Austausch mit anderen Mentees aus OWL genossen.

500 Frauen bauen jetzt ein wertvolles Netzwerk auf

Die Frauen wollen den Kontakt halten, und das ist ganz im Sinne von Anja Schulte. „Wir können es mit diesem Programm allein durch die Teilnehmerzahl schaffen, für eine Gleichstellung in Führungspositionen zu sorgen“, ist die Psychologin und Betriebswirtin überzeugt.

Seit dem Start von Cross-Mentoring 2006 hat das Netzwerk weiblicher Führungskräfte in OWL Fahrt aufgenommen. „Aus Mentorinnen hat sich das Netzwerk Managerinnen in OWL gebildet“, erläutert Sylke Fleischhut. Die Mentees haben sich in einem Netzwerk zusammengeschlossen. Insgesamt rund 500 Frauen machen jetzt das, was für männliche Führungskräfte schon immer selbstverständlich war: Sie stärken sich gegenseitig.



Die Storck-Mentee Josefin Brune (Mitte) bei einem Workshop im Rahmen des Mentorenprogramms mit den weiblichen Führungsnachwuchskräften – v. l.: Saskia Buschmann, Michaela Mönig, Ulrike Peist, Lena Knickmeier und Dr. Rebecca Reischuk.

Foto: Besim Mazhiqi