

Mentoring als nachhaltige Führungskräfteentwicklung

Evaluierungsergebnisse zeigen auch für den zweiten Jahrgang positive Effekte aus einem Jahr Cross Mentoring in Unternehmen in OWL

OWL/Bielefeld, 24. Juni 2014 – An diesem Tag endete für 29 Mentees und Mentorinnen sowie 21 Unternehmen das einjährige Programm CM NRW Cross Mentoring in Unternehmen in OWL. Rund neunzig Gäste aus Wirtschaft und den Medien haben an der feierlichen Abschlussveranstaltung bei HLB Dr. Stückmann und Partner mbB in Bielefeld teilgenommen. Das Cross-Mentoring-Programm wurde 2011 durch das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen initiiert und gemeinsam mit der Europäischen Union für zwei Jahrgänge gefördert. Auch die Ergebnisse der Evaluierung des zweiten Jahrgangs zeigen deutlich positive Effekte. Mit Zufriedenheitsnoten von 1,5 bis 2,1 bewerteten die Mentees, Mentorinnen, Vorgesetzte sowie Unternehmensvertreterinnen und -vertreter das Programm. Nicht nur die Teilnehmenden am Jahrgang 2013/2014, sondern auch das geförderte Projekt CM NRW feierte hier seinen Abschluss. Beide Regionen, Ostwestfalen-Lippe und Ruhrgebiet, werden das Cross Mentoring fortsetzen. In OWL startet der Nachfolger CrossMentoring OWL bereits am 9. September 2013. Noch sind wenige Plätze für Unternehmen frei.



**Abschlussfeier des CM NRW Cross Mentorin in Unternehmen in OWL
bei HLB Dr. Stückmann und Partner mbB**

Benedikt Kastrup, Partner bei der **HLB Dr. Stückmann und Partner mbB** mit 120 Mitarbeitenden, begrüßte die Gäste im modernen Unternehmensgebäude in Bielefeld. Die Mentees des Cross Mentoring begrüßte er zu Beginn für die Möglichkeit, ein Jahr lang eine Mentorin an der Seite gehabt zu haben. Die HLB Dr. Stückmann und Partner legt bereits seit mehreren Jahren viel Wert auf Mentoring und Coaching als Personalentwicklungsinstrumente: Diese hätten sich aus Sicht der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft „für die nachhaltige Entwicklung der Führungsnachwuchskräfte und die Wertschätzung untereinander bewährt.“ Abschließend appellierte er an die Programmleitung, das Cross Mentoring auch für männliche Mentoren zu öffnen.

Landesministerium erfreut über die selbstständige Fortsetzung des Cross Mentoring

Junge weibliche Führungskräfte brauchen „am Anfang ihrer Karriere Vorbilder und Empowerment“, stellte Steffi Kreuzenbeck, Referentin *Chancengleichheit in der Wirtschaft* im Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen, fest. Dabei stünde an erster Stelle die konsequente Unterstützung durch das eigene Unternehmen. Das Land vergibt Fördergelder, um neue Ideen einzubringen, Unterstützer zu gewinnen und bestenfalls eine nachhaltige Wirkung zu erzeugen. Aus Sicht des Landesministeriums ist dies in beiden Mentoring-Regionen gelungen. Die Landesförderung wurde als Anschlag genutzt, um nach zwei Jahren auf eigenen Füßen stehen zu können – „ein beachtlicher Erfolg“.

Der Erfolg würde auch den Unternehmen zu Gute kommen, so Kreuzenbeck. Mit Verweis auf die Forschung, namentlich die *WomenMatter* Studien, konstatierte sie, dass Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil im Top-Management eine signifikant höhere wirtschaftliche und finanzielle Performance aufweisen. Die wissenschaftlichen Untersuchungen der letzten Jahre zeigten einen Konsens: „Frauen können führen, viele wollen es auch, aber nicht allen wird es ermöglicht.“ Kreuzenbeck appellierte abschließend an die Unternehmen, ihre Mitarbeiterinnen weiter zu fördern. Wenn man die Quote außen vor lasse, dann seien es Erfahrungsaustausche zwischen gestandenen Führungsfrauen und jungen Kolleginnen sowie eine konsequente Personalpolitik, die helfen, den Frauenanteil in der Führung zu erhöhen. Dem Programm wünschte sie auch in Zukunft viel Erfolg.

Erfahrungen aus dem Cross-Mentoring-Jahr: Unternehmensvertreter, Mentees und Mentorinnen berichten

Sehr erfrischend und voller Esprit hat Stefani Josephs von Radio Hochstift die Gesprächsrunde mit Unternehmensvertretern, Mentees und Mentorin moderiert.

Lebendig berichteten die beiden Mentees **Jenny Beul** von der **Nagel-Group** und **Linda Staude**, Mentee der **Diamant Software GmbH & Co. KG**, von ihren Erfahrungen.

Jenny Beul glaubt, dass sowohl Männer und Frauen verschiedenen Herausforderungen gegenüberstehen, allerdings seien die Wahrnehmungen und Erwartungen an die Geschlechter von außen unterschiedlich: „Männern wird Führungskompetenz selbstverständlich zugeschrieben und bei Frauen ist man darüber erstaunt, wenn sie es können.“ Linda Staude war auf das Mentoring durch Berichte von Mentee-Kolleginnen des letzten Jahrgangs positiv eingestimmt. Das Matching hat sie überzeugt. Ihre Themen im Mentoring waren vor allem Selbstsicherheit und Positionierung. Mit ihrer Mentorin hat sie dazu viele praktische Übungen machen können: „Ich bin viel selbstsicherer geworden.“

Die Mentorin **Jeannette Schunk, HLB Dr. Stückmann und Partner**, konnte vom Programm aus drei Blickwinkeln profitieren: Sie war Mentorin, Vorgesetzte und Personalverantwortliche. Für die Beziehung zwischen Mentee und Mentorin spiele die Branchenähnlichkeit keine große Rolle. Schließlich gehe es beim Mentoring um Führung, zwischenmenschliche Themen und Konflikte – dies sei branchenunabhängig.

Als „offenes Miteinander“ charakterisiert **Nicole Kreie**, Mentorin von der **WAGO Kontakttechnik GmbH & Co. KG**, die Beziehung zu ihrer Mentee. Auch sie hat sich für die gute Auswahl ihrer Mentee bedankt. Die Tandem-Arbeit sei sehr fruchtbar und strukturiert gewesen. Neben einem gemeinsam entwickelten Jahresplan habe man immer wieder auch aktuelle Tagesthemen bearbeitet – allerdings immer mit Blick auf das Strategische. Als Mentorin hatte sie sehr viel Spaß an der Arbeit mit Ihrer Mentee. Sie konnte ihre Weiterentwicklung verfolgen und als Vermittlerin und Unterstützerin agieren.

Für **Dr. Ingo Habenicht**, Vorstandsvorsitzender des **Ev. Johanneswerkes e.V.**, ist das Programm ein geeignetes Instrument weibliche Potenzialträgerinnen zu fördern. Obwohl in den einzelnen Einrichtungen und Häusern des Johanneswerkes 80% der ca. 6000 Angestellten weiblich sind, gibt es in der obersten Führungsriege nicht eine Frau. Habenicht sieht dies in der fehlenden Unternehmenstradition, Frauen in Führungspositionen zu bringen, den strukturellen Gründen in der Gesellschaft sowie in den Einstellungen der Frauen selbst begründet. Das Johanneswerk hat das Cross Mentoring intern evaluiert und einzelne Aspekte für die eigene Personalentwicklung adaptiert. Dem Original wird das Johanneswerk treu bleiben und am neuen Jahrgang erneut teilnehmen.

Auch **Rainer Schütte**, Generalbevollmächtigter der **MöllerGroup GmbH**, hat dem Programm Beifall gezollt und eine weitere Teilnahme der MöllerGroup bestätigt. Noch deutlicher als Habenicht geht er auf die strukturellen Gründe der geringen Quote an Frauen in seinem Unternehmen ein. Konkret machte er das an der gegensätzlichen Entwicklung der beiden Standorte Ostwestfalen und Thüringen fest. Während das Produktionsunternehmen im ostdeutschen Werk einen 80%igen Frauenanteil in der Führung aufweist, hat das ostwestfälische Pendant Schwierigkeiten, die Stellen mit Frauen zu besetzen. Die Führungsetage sei in kompletter Männerhand. Schütte verweist darauf, dass für technische Unternehmen nicht genug weiblicher Führungsnachwuchs vorhanden wäre. Es seien historische und regionale Gründe hierfür zu benennen.

Evaluierungsergebnisse zeigen positiven Effekt

Die Projektleiterin Barbara Tigges-Mettenmeier gewährte einen ersten Einblick in die Ergebnisse der durch das Ministerium beauftragten Evaluierung des Mentoring-Programms. Das Com.X Institut für Kommunikations-Analyse & Evaluation aus Bochum hat 29 Mentees, Mentorinnen und Vorgesetzte sowie 30 Unternehmensvertreter befragt.

- **Hohe Zufriedenheit bei den Programm-Teilnehmenden**

Die Zufriedenheit mit dem Mentoring-Programm beurteilten die direkten Vorgesetzten sowie die Unternehmensvertreterinnen und -vertreter durchschnittlich mit der Gesamtnote 1,9 bei den Mentorinnen und Mentees lag dieser Wert sogar bei 1,5.

Auch diese zweite Evaluation hat sehr zufriedenstellende Ergebnisse gebracht und so die Durchführung des Mentoring-Programms legitimiert. Eine Gesamtauswertung der beiden

Jahrgänge wird zum Herbst 2014 erwartet; die Projektleiterin sagt den Unternehmen die Weitergabe, soweit möglich, zu.

Positive Impulse für die Personalentwicklung in Unternehmen

Barbara Tigges-Mettenmeier, Projektleiterin CM NRW in OWL, fasste das Mentoringjahr zusammen und bedankt sich bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern für das hohe Engagement. Neben regelmäßigen Treffen, sechs Gruppenveranstaltungen sowie zwei Workshops mit Unternehmensvertretern gab es auch Gesprächsrunden mit dem Vorgesetzten und der jeweiligen Mentee.

Die Begleitforschung belegt, dass Effekte aus dem Mentoring-Programm insbesondere in den folgenden zwei bis drei Jahren wirken. Die Unternehmen bestätigen mehrheitlich, dass sie aus dem Programm Impulse für die eigene Personalentwicklung zum Thema Chancengleichheit und Diversity erhalten. Tigges-Mettenmeier stellte fest, dass Mentoring immer dann wirkt, wenn man sich darauf einlässt und sich einbeziehen lässt. In diesem Sinne gab sie bekannt, dass für den Nachfolger CrossMentoring OWL bereits 23 Mentees angemeldet sind; einige wenige Plätze seien noch frei – Anmeldungen willkommen.

Die Ministeriumsvertreterin Steffi Kreuzenbeck beglückwünschte gemeinsam mit Tigges-Mettenmeier und der CM-OWL-Projektmitarbeiterin Ludmila Peters die 29 Tandems und die Unternehmensvertreter, die ein Jahr aktiv in einem unternehmensübergreifenden Netzwerk zusammengearbeitet haben. Alle Teilnehmenden erhielten eine von Barbara Steffens, Ministerin für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW, unterzeichnete Urkunde.

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

Folgende **21 Unternehmen** aus Ostwestfalen-Lippe haben mit 29 Tandems am Cross-Mentoring-Programm 2013/2014 teilgenommen:

- Archimedes Facility-Management GmbH
- Benteler Automobiltechnik GmbH
- Chemical Check GmbH
- Diamant Software GmbH & Co. KG
- EFB-Elektronik GmbH
- Ev. Johanneswerk e.V.
- HDO Druckguß- und Oberflächentechnik GmbH
- HLB Dr. Stückmann und Partner mbB
- Jobware Online-Service GmbH
- MA Lighting International GmbH
- Miele & Cie. KG
- MöllerGroup GmbH
- MöllerTech GmbH
- myconsult GmbH

- Nagel-Group, Kraftverkehr Nagel GmbH & Co. KG
- UNITY AG
- Volksbank Bielefeld-Gütersloh eG
- WAGO Kontakttechnik GmbH & Co. KG
- Wehebrink Steuerungstechnik GmbH & Co. KG
- Weidmüller Interface GmbH & Co. KG
- Windmüller Holding GmbH

Hintergrundinformationen zum CM-NRW-Programm:

CM NRW – Cross-Mentoring in Unternehmen in 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 mit verschiedener Größe und aus unterschiedlichen Branchen nehmen mit 29 Tandems am Mentoring-Programm 2013/2014 teil. Parallel wird dieses Cross-Mentoring in gleicher Weise mit Unternehmen im Ruhrgebiet durchgeführt. CM NRW wurde für die Jahrgänge 2012-2014 gefördert durch das Landesministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter sowie von der Europäischen Union. CM NRW baut auf den Erfahrungen von PePon-Mentoring auf, das bereits erfolgreich drei Jahrgänge mit Potenzialträgerinnen in der Region Ostwestfalen-Lippe begleitet hat.

Mit der Abschlussveranstaltung am 24. Juni 2014 bei der HLB Dr. Stückmann und Partner mbB in Bielefeld endete der Jahrgang 2013/2014 und das geförderte CM NRW Projekt. Das Cross Mentoring wird in Ostwestfalen-Lippe weiterhin unter der Führung von Barbara Tigges-Mettenmeier als CrossMentoring OWL bestehen bleiben. Am 9. September 2014 startet der neue Jahrgang, 23 Mentees sind bereits angemeldet – wenige Plätze sind noch frei.

Weitere Informationen unter: www.crossmentoring-owl.de

Pressekontakt:

Barbara Tigges-Mettenmeier
 BTM PersonalManagement GmbH
 Klingenderstraße 10-14
 33100 Paderborn
 Telefon: 05251 150-361
 Mobil: 0173 2101501
 E-Mail: btm@tigges-mettenmeier.de