CrossMentoring

Südwestfalen: Stark in Führung!

IHK Arnsberg Hellweg-Sauerland

IHK Siegen

CrossMentoring Südwestfalen: Stark in Führung!

Inhalt

Vorwort	3
CrossMentoring: Das PE-Programm für Südwestfalen	4
CrossMentoring: Erfolgreiche Führungskräfteentwicklung auf allen Ebenen	7
Ein starkes Netzwerk	8
Ablauf des Mentoring-Jahres	10
Mentee & Mentor im Gespräch	12
Perspektiven	13
Teilnahme, Leistungen, Kosten	14
Impressum	15

Vorwort

Der Kampf um die Köpfe hat begonnen. Seit langer Zeit übersteigt die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze wieder die der Bewerber. Konsequenz: mehr Konkurrenz um den Fach- und Führungskräftenachwuchs. Als Region steht Südwestfalen dabei auch im Wettbewerb mit anderen Landesteilen – nicht nur innerhalb NRWs, sondern auch mit Metropolen wie Hamburg, Berlin oder München. Um hier zu bestehen, müssen wir die Vorteile unserer Region deutlich herausstreichen. Dazu gehören attraktive Arbeitsplätze, nicht nur bei unseren Hidden Champions, den mehr als 150 Weltmarktführern in der Region Südwestfalen.

Nun ist es das eine, die Vorteile der Region und ihrer Arbeitsplätze darzustellen, und das andere, diese auch konkret zu beweisen. Leistungsträger zu gewinnen oder im Unternehmen zu halten, verlangt, neben einer ansprechenden Vergütung auch Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen. Die mittelständischen, familiengeführten Unternehmen unserer Region konkurrieren hier auch mit den ganz Großen. Es gibt kaum einen Konzern, der im Rahmen seiner Führungskräfteentwicklung nicht auf Mentoring setzt.

Der Erfolg dieses Konzepts hängt von einer vertrauensvoll-offenen Beziehung zwischen Mentee und Mentor oder Mentorin ab. Oder wie es einer unserer Mentoren salopp formuliert hat: "Ohne Hosen runterlassen geht es nicht". Hierzu bedarf es eines deutlichen beruflichen Abstandes zwischen Mentee und Mentor, so dass das Mentee weiß: Egal wie offen ich meine Herausforderungen artikuliere, weder mein Vorgesetzter noch meine Kollegen werden jemals davon erfahren. In kleinen und mittleren Unternehmen kennt man sich – ein Vorteil, der dieses Mal zum Nachteil wird. Was liegt da näher, als dass sich mehrere Unternehmen zusammenschließen und sich „austauschen".
Genau das ist der Kerngedanke des CrossMentorings. Das Mentoring-Konzept, das so auch zum Mittelstand passt, stellen wir mit dieser Broschüre im Einzelnen vor. Neben vielen anderen positiven Rückmeldungen, die wir zu diesem Programm erhalten, bringt es die Aussage einer erfahrenen Führungskraft und Mentorin für uns auf den Punkt: „Wenn ich die Möglichkeit doch damals auch gehabt hätte ...". Übrigens: Nicht nur für die Entwicklung von Nachwuchsführungskräften, sondern auch bei der Nachfolge in Familienunternehmen hat sich das CrossMentoring hervorragend bewährt.

Lassen auch Sie sich von dieser Idee begeistern und partizipieren Sie mit Ihrem Unternehmen an einem erfolgreichen Führungskräfteentwicklungskonzept!

Dr. Ilona Lange

Klaus Gräbener

Dr. Ilona Lange
Hauptgeschäftsführerin
IHK Arnsberg, Hellweg Sauerland

Klaus Gräbener
Hauptgeschäftsführer
IHK Siegen

CrossMentoring: Das Personalentwicklungsprogramm für Südwestfalen

In den letzten Jahren hat der Stellenwert von Mentoringprogrammen mehr und mehr an Bedeutung gewonnen. Erfahrene Managerinnen und Manager sowie Führungskräfte (Mentorinnen und Mentoren) unterstützen jüngere Nachwuchskräfte (Mentees) auf ihrem Karriereweg und in ihrer Persönlichkeitsentwicklung und profitieren selbst davon. Mentoringprogramme gibt es bisher hauptsächlich in Großunternehmen. Unser Angebot richtet sich dagegen speziell an mittelständische Familienunternehmen. Beim CrossMentoring sind Mentor und Mentee in unterschiedlichen Unternehmen tätig. Das bietet neben dem notwendigen beruflichen Abstand die Chance, „über den Tellerrand" zu blicken. Mentor und Mentee können so unbefangen vom beruflichen Alltag alle Herausforderungen rund um das Thema Führung ansprechen.

„Es ist eine tolle Möglichkeit, eigene Führungserfahrungen weiterzugeben. Die teilweise anderen, interessanten Denkansätze und Fragestellungen meiner Mentees bereichern mich, und ich reflektiere auch meinen eigenen Arbeitsstil sowie mein Führungsverhalten.

Julia Wulf, Geschäftsführerin KettenWulf Betriebs GmbH, Mentorin

Im Zentrum: Das Mentoring-Tandem

In diesen Tandems wird alltagsnah und auf vertraulicher Basis an den Führungsherausforderungen der Mentees gearbeitet. Der Mentor oder die Mentorin stehen dabei den männlichen oder weiblichen Mentees mit ihrem Erfahrungsschatz, mit Reflexion und mit Feedback zur Seite. Kernstück des CrossMentoring ist die individuelle Beziehung zwischen Mentee und einer erfahrenen Führungskraft, dem Mentor oder der Mentorin. Beide vereinbaren individuelle Termine für ihre Gespräche.

Durch die hierarchiefreie Zone des Mentorings kann ich meine beruflichen und sozialen Kompetenzen als junge Führungskraft außerhalb des eigenen Unternehmens kompetent reflektieren und weiterentwickeln. Die angebotenen Workshops und das Netzwerken runden das Programm ab.

Johanna Graef, Gebr. Graef GmbH & Co. KG, Mentee

Gut zu wissen

Mentoren bzw. Mentorinnen und Mentees vereinbaren individuelle Termine für Gespräche. Anzahl und Dauer der Treffen sind dem Tandem überlassen. Erfahrungsgemäß treffen sich die Tandems einmal im Monat für ca. 2-3 Stunden. Dazwischen kann es zu Telefonaten, situativem Austausch sowie zur Begleitung von Veranstaltungen kommen.

Regelmäßiger telefonischer Kontakt mit den Tandems sichert den Mentoringprozess und unterstützt, wenn erforderlich.
Dieser Kontakt wird stets gehalten.

Gut zu wissen

Mentees

Mentees sind junge Führungskräfte von Morgen, die sich weiterentwickeln wollen. Sie haben erste Erfahrungen mit Mitarbeiterführung bzw. Projektverantwortung und Interesse daran, mit anderen Mentees Kontakte zu knüpfen und Erfahrungen auszutauschen. Sie werden von ihren Unternehmen ausgewählt und entsandt.

Mentoren/Mentorinnen

Mentoren und Mentorinnen sind erfahrene Führungskräfte mit der Bereitschaft, ihre Erfahrungen an den Führungsnachwuchs weiterzugeben und ihn bei seiner Entwicklung zu fördern. Sie sind offen dafür, auch selbst von den Mentees zu lernen und Einblicke in andere Strukturen zu gewinnen, und bereit, sich mit anderen Mentoren und Mentorinnen auszutauschen und an gemeinsamen Veranstaltungen teilzunehmen.

Anzahl und Dauer der Treffen werden innerhalb des Tandems vereinbart. In der Regel trifft man sich einmal im Monat für zwei bis drei Stunden. Dazwischen gibt es Telefonate und begleitende Veranstaltungen mit Workshops zu Führungsthemen. Auch die Gesprächsinhalte bestimmt das Tandem selbst, beispielsweise Führungsverhalten und Konfliktlösung oder das gemeinsame Erarbeiten der Karriereziele und Aufstellen eines persönlichen Entwicklungsplans.

Möglich ist auch die Begleitung bei Kundengesprächen oder Besprechungen, um so einen Einblick in die Arbeit des Mentors und in eine höhere Führungsebene zu erhalten. Um das Netzwerk der Mentees zu erweitern, können die jungen Leute auch in berufliche Verbände und informelle Netzwerke eingeführt werden.

„Die objektive Einschätzung meiner Mentorin hat mir neue Sichtweisen ermöglicht und Ansatzpunkte für meine eigenen Lösungen gegeben. Die Zusammenarbeit mit ihr geht über das Mentoring-Programm hinaus und wird mich im Prozess der Firmenübergabe weiter begleiten.

Eva Feldmann, Feldmann Eisenwaren GmbH, Mentee

CrossMentoring: Erfolgreiche Führungskräfteentwicklung auf allen Ebenen

Vom CrossMentoring profitieren nicht nur die Mentees und Mentoren, sondern in erheblichem Umfang auch die entsendenden Unternehmen. Sie entwickeln das Führungspotenzial in den eigenen Reihen und erhöhen die Bindung ihrer High-Potentials an das Unternehmen. Sie stärken ihre Unternehmenskultur und sensibilisieren die Führungskräfte für Mitarbeiterförderung.

Besonders hilfreich ist unser Programm beim Generationenübergang mittelständischer Familienunternehmen.

Tauschen & Gewinnen

Beim CrossMentoring werden Mentoren und Mentees zwischen den Unternehmen getauscht. Der Gewinn:

- *Der notwendige berufliche Abstand ist gegeben.*
- *Der Einblick in andere Unternehmenskulturen und Führungsstile ist möglich.*
- *Netzwerke über Unternehmensgrenzen hinweg erweitern den Erfahrungshorizont.*

MENTORING MACHT STÄRKER

„Mentoring ist in unserem Unternehmen ein wichtiger und preiswerter Baustein der strategischen Personalentwicklung, dessen Nutzen vor allem in der Langfristigkeit liegt. Ein Mentor liefert eine neutrale Außensicht, er gibt Sicherheit in der persönlichen Karriereplanung und in der unternehmerischen internen Kommunikation. Die Gespräche helfen gerade Nachwuchsführungskräften, sich im Unternehmen in unterschiedlichen Belangen klar zu positionieren. Ich erlebe, dass Mentees mutiger und konsequenter werden, Sicherheit und Orientierung gewinnen sowie Wichtiges von Unwichtigem zu trennen lernen. Mentoring macht mutiger, selbstbewusster und stärker."

Burghard Schrage, Prokurist und kaufmännischer Leiter der EWH Holding GmbH & Co. KG in Wickede (Ruhr), Mentor

Ein starkes Netzwerk

WHWHILLEBRAND

BJB Brücke zum Licht

KettenWulf

HOPPECKE POWER FROM INNOVATION

WIROX®

INOTEC Sicherheitstechnik GmbH

ahd

blomus

KRAMCOR OptimierungsKonzepte

Ingenieurgesellschaft Patzke Büro für Bauwesen

caritas Arnsberg sundern

FWB Brökelmann Aluminium

Sparkasse Arnsberg-Sundern

KUCHENMEISTER®

rembe®

BURGER KING®

DESCH

Feldmann

BWC Bernd Wallraff Consulting

PHARDT hygiene

VULCANUS-STAHL & MASCHINENBAU GMBH

ENREGIS® Wasser- und Umweltsysteme

Hillebrand COATING TECHNOLOGIES

Sparkasse Werl

FELDMANN TRENNWANDSYSTEME

WESCO®

GRAEF

van Laack

HERING®

GEBHARDT STAHL® KALTGEWALZTE SPEZIALPROFILE

KREIS SOEST

INTERPRINT IP®

VIVAI

S-Ply® PRAUSE DUROTEC composite leaf springs and customized parts

META Management

SCHMITZ

kverneland group

petra feil
UNTERNEHMEN TRAINIEREN UND ENTWICKELN

NETZkultur
Systemhaus GmbH

bp

Siempelkamp

JG GRUPPE Josefsheim Bigge

EFFIZIENZ AGENTUR NRW efa+

JULIA GERTZ
IT-Verträge. Einfach präzise.

WDI

NEXT BUTLER
DAMIT ES LÄUFT

SCHULTE

duffe·münstermann·hülsken·schäfer
PartG mbB
dmhs
steuerberatungsgesellschaft

brandroup

Expense Reduction Analysts
Kirsten Mißfeld / Partner

Birgit Petermeier
BERATUNG & COACHING

BRUMBERG

Competence in Orchids
HARK®
ORCHIDEEN

PLAN B | Marketing

uform

Ferber-Software

ALBO
TÜREN

Pflege Consulting Hellweg

HEKO®

zweitsichten
für führende Ansichten
Ulrike Burkert · Mediation, Personal- und Organisationsentwicklung

KROHNE

GOTTFRIED KRAFT
Ingenieurbüro · Musterbau · Serienfertigung

Risse + Wilke

Barmenia
Versicherungen
Leben | Kranken | Unfall | Sach

SCHMITZ

BERATUNGSSTELLE WESTHOFFSTRASSE
BERATUNG | ERZIEHERISCHE HILFEN | JUGENDARBEIT | GEMEINWESENARBEIT

FRANZ MIEDERHOFF

RISSE & Co GmbH
HOCHLEISTUNG IN SPRITZGUSS

SIGN-WARE

Südwestfalen
ALLES ECHT!

CrossMentoring
Südwestfalen: Stark in Führung!

IHK Arnsberg
Hellweg-Sauerland

IHK Siegen

Zentrum Frau in Beruf und Technik
Einrichtung der Stadt Castrop-Rauxel

Ablauf des Mentoring-Jahres

3

Erster Zwischenworkshop

Der erste Workshop bietet im ersten Teil die Möglichkeit, die eigene Rolle als Mentee oder als Mentor und Mentorin sowie die Erwartungen, die mit der Teilnahme am Programm verbunden sind, zu reflektieren. Zusammen mit den Themen des zweiten Teils lernen sich alle Teilnehmenden kennen und erweitern ihr Netzwerk für weiteren Austausch.

2

Auftaktveranstaltung mit Matching der Tandems

Die Auftaktveranstaltung ist der offizielle Start des Mentoring-Jahres. Zu diesem Termin findet die Zusammenführung der Mentees mit den Mentorinnen und den Mentoren statt.

Der Erfolg des Mentorings wird durch regelmäßigen Erfahrungsaustausch und begleitende thematische Angebote an die Teilnehmenden unterstützt. Mentorinnen und Mentoren sowie Mentees arbeiten teilweise in gemeinsamen, teilweise in getrennten Gruppen an zielgruppenrelevanten Themen der persönlichen Kompetenz und der Methodenkompetenz wie z. B. Selbstpräsentation, Positionierung, Beratungskompetenz sowie Führung und Kompetenzentwicklung.

1

Vortreffen

In der Vorbereitung auf das Programm werden den Teilnehmenden das Konzept sowie verschiedene Techniken und Methoden vorgestellt, die die Tandemarbeit unterstützen.

4

Halbzeitworkshop

Der Halbzeitworkshop dient dazu, Zwischenbilanz zu ziehen und Einblick in die Arbeit der anderen Tandems zu bekommen. Interessante Themen und Fragestellungen rund um das Thema „Führung" können eingebracht und diskutiert werden. Darüber hinaus soll die Veranstaltung den Mentees, Mentorinnen und Mentoren Gelegenheit geben, sich näher kennen zu lernen und Themen für die weitere Mentoring-Zusammenarbeit herauszukristallisieren.

5

Zweiter Zwischenworkshop

Der zweite Workshop bietet im ersten Teil die Möglichkeit, den Mentoring-Prozess im Tandem sowie die Erwartungen an das Programm zu reflektieren. Zusammen mit den Themen des zweiten Teils wird zudem der führungsfachliche Austausch im Netzwerk intensiviert.

6

Abschlussveranstaltung

Die Abschlussveranstaltung zeigt die Auswertung der Erwartungen und Erfahrungen des zwölfmonatigen Mentoring-Prozesses und schließt das Programm ab. Unternehmensvertreter, Repräsentanten unternehmensnaher Organisationen und weitere Gäste nehmen an dieser Veranstaltung teil.

Mentee & Mentor im Gespräch

Zitiert

Es geht nicht um Patentlösungen, sondern um die Weiterentwicklung von Fähigkeiten.

Mentor Dr. Thorsten Miederhoff

CrossMentoring bietet einen Austausch, von dem beide Seiten profitieren. Mentor Dr. Thorsten Miederhoff, geschäftsführender Gesellschafter der Firmen Franz Miederhoff oHG und Sign-Ware GmbH & Co KG in Sundern, und Mentee Michael Seemer, Leiter der Miet- und Gebrauchtbatterieabteilung bei der Hoppecke Service GmbH & Co. KG in Brilon, berichten:

Wie sind Sie auf das Programm aufmerksam geworden?

Dr. Thorsten Miederhoff: Mich hat ein Mentor, der schon lange dabei ist, angesprochen und mir vom CrossMentoring erzählt. Er war der Meinung, das Programm könne mich auch interessieren. Erfahrungen als Mentor hatte ich bis dahin nicht.

Michael Seemer: Ich habe nach meinem dualen VWA-Studium und einem anschließenden Masterstudium bei Hoppecke den neuen Bereich Miet- und Gebrauchtbatterien aufgebaut und bin seitdem zum ersten Mal in Führungsverantwortung. Nachdem ich mich schon einmal nach einem Coaching- oder Mentoring-Programm erkundigt hatte, kam schließlich unsere Personalabteilung auf mich zu mit dem Vorschlag, am CrossMentoring-Programm teilzunehmen.

Welche Erwartungen hatten Sie?

Dr. Thorsten Miederhoff: Als ich vor zwölf Jahren als Unternehmensnachfolger ins eigene Unternehmen eingestiegen bin, hätte ich mir durchaus gewünscht, dass es damals ein solches Programm gegeben hätte. Ich halte eine solche Begleitung auf dem Weg in eine Führungsposition für sehr sinnvoll.

Michael Seemer: Ich habe mir erhofft, einen Mentor an die Seite gestellt zu bekommen, der mich unterstützt und mir mit einem neutralen Blick bei schwierigen Situationen und Herausforderungen mit Rat zur Seite steht.

Gibt es auch Herausforderungen, vor denen Sie in Ihrer Rolle als Mentor stehen?

Dr. Thorsten Miederhoff: Ich habe mich zu Beginn schon gefragt, wie es sich auswirkt, dass das Unternehmen Hoppecke eine „Nummer" größer ist als die eigenen Unternehmen und die Strukturen deshalb teilweise andere sind. Ich habe dann aber schnell festgestellt, dass das sogar von Vorteil ist, denn ich muss öfter nachfragen und Dinge hinterfragen. So kann ich mit dem Blick von außen und nicht durch eine vorgefertigte Brille schauen.

Wie lautet Ihr bisheriges Fazit?

Dr. Thorsten Miederhoff: Es geht nicht darum, Patentlösungen zu finden, sondern sich in seinen Fähigkeiten weiterzuentwickeln und besser zu werden. Das gilt nicht nur für den Mentee, sondern letztlich auch für den Mentor.

Michael Seemer: Ich bin sehr zufrieden mit dem CrossMentoring und erlebe es als sehr hilfreich für mich und meine Tätigkeit als Leiter einer eigenen und wachsenden Abteilung. Ich würde diesen Weg rückblickend direkt wieder einschlagen.

(Auszug aus dem Interview veröffentlicht in wirtschaft 09/2018, Magazin der IHK Arnsberg)

Perspektiven

Karrieren brauchen mehr als Fachwissen

Jungen Menschen, die ihre erste Führungsposition einnehmen, stellen sich viele Fragen und Unsicherheiten. Sie hierbei als Mentorin unterstützen zu dürfen, ist für mich eine große Bereicherung. So kann ich die Hilfe weitergeben, die ich selbst in dieser Berufssituation erhalten habe. Die gut strukturierte Organisation des Programms und Werkzeuge wie das Mentoringhandbuch helfen dabei, die Vorbereitung der Gesprächstermine mit überschaubarem Zeitaufwand zu meistern.

Rechtsanwältin Julia Gertz, Fachanwältin für IT-Recht, Mentorin

Offenheit und Vertrauen sind die Basis

Besonders positiv habe ich empfunden, dass sich das Mentoring an den Bedürfnissen des Mentee orientiert. Man erhält einen Blickwinkel über das Firmeninterne hinaus, einen Zugang zu Netzwerken und hat eine Beratungsbeziehung auf Augenhöhe. Das Rahmenprogramm mit spannenden Workshops und Expertengruppen war sehr interessant und zielführend. Offenheit und Vertrauen mit dem Mentor waren die Grundvoraussetzung für erfolgreiches Mentoring, so lässt sich leichter über Stärken, Schwächen und Probleme reden.

Michael Mengel, stellv. Leiter Controlling bei der Hering Management GmbH in Burbach, Mentee

Vorbilder schaffen Vorbilder

Mentoring ist für mich eines der effektivsten Mittel, um junge Führungskräfte in ihrer Entwicklung und ihrem Werdegang zu stärken. Als Mentor möchte ich gerade den ganz jungen Nachwuchskräften genau das, was ich selber als Mentee im Mentoring erfahren durfte, weitergeben und sie auf ihrem Weg stärken.

Sebastian Brügger, Leiter der Logistik bei der Kuchenmeister GmbH in Soest, ehemaliger Mentee und mittlerweile Mentor

Teilnahme, Leistungen, Kosten

Kontaktieren Sie uns!

IHK Arnsberg
Klaus Bourdick
02931 878-121
@ Bourdick@arnsberg.ihk.de

IHK Siegen
Sabine Bechheim
0271 3302-305
@ sabine.bechheim@siegen.ihk.de

Mentoring-Beratung
Petra Kersting
0171 9710123 | 0234 5840440
@ petra.kersting@rub.de

Wir beraten Sie gerne individuell über das Projekt und bei der Auswahl geeigneter Mentees sowie Mentorinnen und Mentoren. Teilnehmende Unternehmen entsenden eine(n) oder mehrere Mentees und in der Regel auch Mentoren.

Auf Basis von Profilbögen sowie persönlichen Gesprächen bildet unser CrossMentoring-Team geeignete Tandems. Wir bereiten die Teilnehmenden intensiv vor und begleiten sie während des ganzen Mentoringjahres.

Wir organisieren ein Rahmenprogramm mit Workshops zu Führungsthemen und Netzwerktreffen.

Das Programm konnte schon fünfmal sehr erfolgreich mit 100 Mentees sowie Mentorinnen und Mentoren abgeschlossen werden. Das Programm startet zukünftig mit zwei Durchgängen im Jahr in Arnsberg und Siegen.

Für Fragen und konkrete Termine stehen wir mit unserem Team gerne zur Verfügung.

Die Kosten für die Teilnahme am CrossMentoring-Programm betragen für Unternehmen **2.850,– EURO** (zzgl. MwSt) pro Mentee.

Die Veranstaltungen finden in den veranstaltenden IHKs sowie bei den teilnehmenden Unternehmen statt.

Die Unternehmen benennen zusätzlich zu Mentees und Mentorinnen und Mentoren eine für das Programm verantwortliche Person für Rückfragen und organisatorische Abstimmungen.

Impressum

Herausgeber:
Industrie- und Handelskammer Arnsberg, Hellweg-Sauerland
Königstraße 18-20
59821 Arnsberg
02931 878 0
ihk-arnsberg.de

Bildnachweis:
Titel: PHOTOGRAPHIE Wolfgang Detemple © Wolfgang Detemple // S. 3-7 und 10-13: PHOTOGRAPHIE Wolfgang Detemple © Wolfgang Detemple // Seite 14 (Bild Klaus Bourdick): fotografie annESER ©Barbara Anneser // Seite 14 (Bild Sabine Bechheim): ©Carsten Schmale // Seite 14 (Bild Petra Kersting): Stadt Bochum ©Andre Grabowski

Satz und Druck:
www.becker-druck.de, 59821 Arnsberg

Stand: März 2020

Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

IHK Arnsberg
Hellweg-Sauerland

IHK Siegen

in Kooperation mit

Zentrum
Frau
in Beruf
und Technik
Einrichtung
der Stadt
Castrop-Rauxel

CrossMentoring
Südwestfalen: Stark in Führung!

Infos und Anmeldung im Web unter:
www.crossmentoring-suedwestfalen.de