

CrossMentoring

Stark in Führung gehen



Ein Gemeinschafts-Projekt von



Infos und Anmeldung im Web unter:
www.ihk-arnsberg.de/Cross_Mentoring.htm



„Um Leistungsträger zu gewinnen und zu halten, braucht es Entwicklungsperspektiven.“

Dr. Ilona Lange
Hauptgeschäftsführerin der IHK Arnsberg

Der Kampf um die Köpfe hat begonnen. Erstmals 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, dies auch konkret zu beweisen. Leistungsträger zu gewinnen oder im Unternehmen zu halten, heißt, 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 ab. Oder wie es einer unserer Mentoren salopp formuliert hat: "Ohne Hosen runter lassen 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 diesmal zum Nachteil wird.

Was liegt da näher, als dass sich mehrere Unternehmen zusammenschließen und sich austauschen. Genau das ist der Kerngedanke des CrossMentoring. Das Mentoring-Konzept, das so auch im Mittelstand passt, stellen wir mit dieser Broschüre im Einzelnen vor. Neben vielen anderen positiven Rückmeldungen, die wir zu diesem Programm erhalten, bringt es für mich die Aussage einer erfahrenen Führungskraft und Mentorin 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 der Idee begeistern und partizipieren Sie mit Ihrem Unternehmen an einem erfolgreichen Führungskräfteentwicklungskonzept!

Ilona Lange



CrossMentoring: Innovative Führungskräfteentwicklung im Mittelstand

In den letzten Jahren hat der Stellenwert von Mentoringprogrammen mehr und mehr an Bedeutung gewonnen. Erfahrene Manager und Führungskräfte (Mentoren) unterstützen jüngere Nachwuchskräfte (Mentees) in ihrer Karriere und Persönlichkeitsentwicklung und profitieren selbst dabei.

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 Mentee bereichern mich und ich reflektiere auch meinen eigenen Arbeitsstil sowie mein Führungsverhalten.“

Julia Wulf, Geschäftsführerin KettenWulf Betriebs GmbH - **Mentorin**



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 erweitern den Erfahrungshorizont.

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, Reflexion und 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.



„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**

Mentees sind junge Führungskräfte von Morgen, die sich weiter entwickeln 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.

Anzahl und Dauer der Treffen werden vom Tandem festgelegt. 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.

Mentoren 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 auszutauschen und an gemeinsamen Veranstaltungen teilzunehmen.



„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**

„Ich hätte nie gedacht, dass Mentoring mich so weit nach vorne bringen kann – gerade bei dem Thema Unternehmensnachfolge. Durch das perfekte Matching, wurde mir ein Mentor an die Seite gestellt, der genau der richtige für meine Schwerpunkte war.“

Linda Ränike, OW-Gastro GmbH - **Mentee**





CrossMentoring: Ein Gewinn auch für Ihr Unternehmen

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.

CrossMentoring und Nachfolge

Jedes Unternehmen und jede Familie ist einzigartig. Nachfolgelösungen müssen mit Respekt vor der Tradition und der besonderen Situation des jeweiligen Unternehmens und der Familie(n) gefunden werden. Standardlösungen kann es nicht geben, aber es gibt gute Konzepte diese Übergänge zu begleiten.

Zum Beispiel mit einem Mentor, der genau diesen Prozess bereits erfolgreich hinter sich gebracht hat. Neben den klassischen Themen rund um Führung steht dabei oft die Klärung der eigenen Positionierung der Nachfolgerin oder des Nachfolgers im Unternehmen und in der Familie im Zentrum des Mentoring.

Impressionen der Veranstaltungen





IHK Arnsberg
Hellweg-Sauerland

Wir machen uns stark

- für jedes Mitgliedsunternehmen
- für die Region Hellweg-Sauerland
- für die Marktwirtschaft

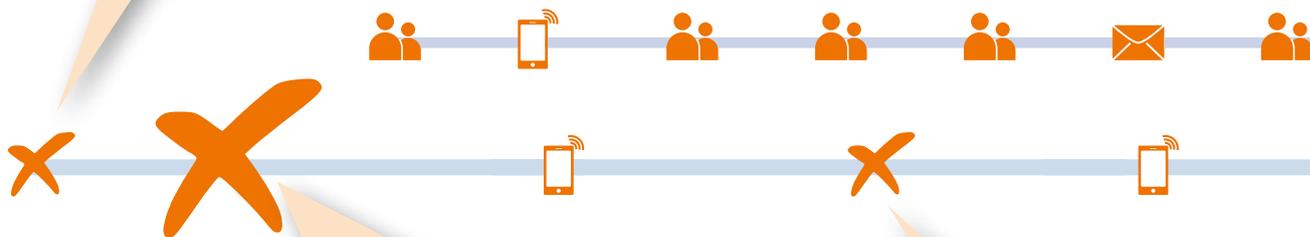
Ablauf des Mentoring-Jahres

Vortreffen

In der Vorbereitung auf das Programm werden den Teilnehmenden das Konzept, wie verschiedene Techniken und Methoden vorgestellt, die in der Tandemarbeit genutzt werden können.

Individuelle Termine

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.



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. Zwischenworkshop

Neben wichtigen Informationen zum Programm bietet sich in den Workshops zur Einführung die Möglichkeit, die eigene Rolle als Mentee oder als Mentor/in sowie die Erwartungen, die mit einer Teilnahme am Programm verbunden sind, zu reflektieren. Darüber hinaus bietet die Veranstaltung den Mentees, Mentorinnen und Mentoren die Gelegenheit, sich gegenseitig kennen zu lernen und sich mit den anderen Beteiligten über ihre Teilnahme am Programm auszutauschen.



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.



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 heraus zu kristallisieren.



Tandem-coaching

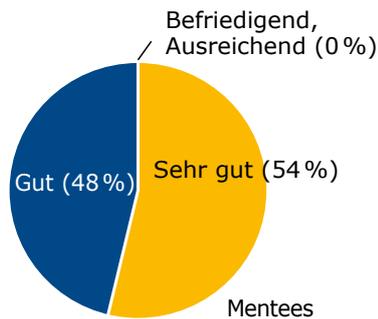
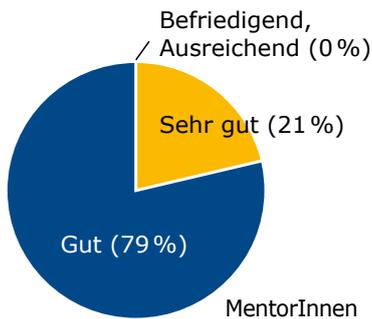
Regelmäßiger telefonischer Kontakt mit den Tandems sichert den Mentoringprozess und unterstützt wenn erforderlich.

2. Zwischenworkshop

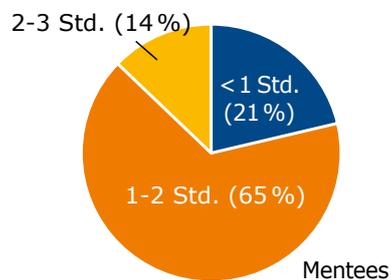
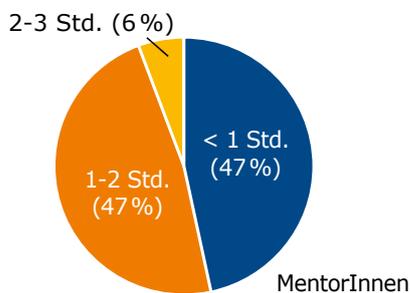
Neben wichtigen Informationen zum Programm bietet sich in den Workshops zur Einführung die Möglichkeit, die eigene Rolle als Mentee oder als Mentor/ in sowie die Erwartungen, die mit einer Teilnahme am Programm verbunden sind, zu reflektieren. Natürlich steht auch der Austausch untereinander wieder im Vordergrund.

Das sagen die Teilnehmer

Wie beurteilen Sie die Begleitung des Projektes insgesamt?



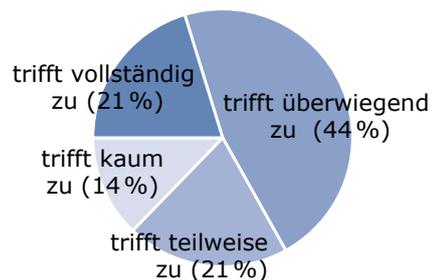
Wie viel Zeit haben Sie im Schnitt gebraucht, um ein Treffen vor- und nachzubereiten?



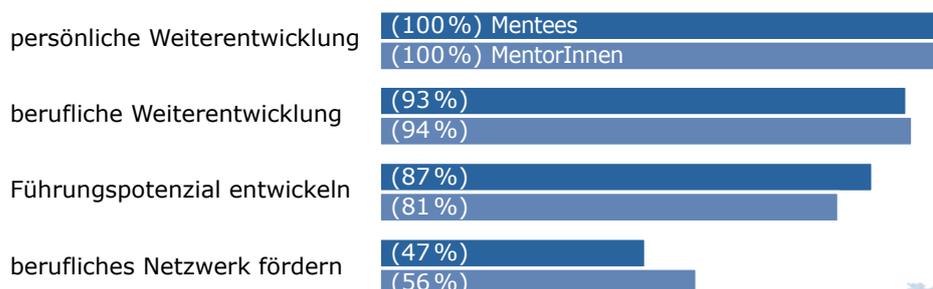
Würden Sie sagen, dass Sie vom Mentoring profitiert haben?



Haben Sie im Mentoring erarbeitete Lösungsmöglichkeiten schon umsetzen können?



Wofür ist das Mentoring-Programm Ihrer Ansicht geeignet?





Teilnahme, Leistungen, Kosten

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 Profildbögen sowie persönlichen Gesprächen bildet unsere Projektsteuerungsgruppe geeignete Tandems.

Wir bereiten die Teilnehmer intensiv vor und begleiten sie während des ganzen Mentoringjahres.

Wir organisieren ein Rahmenprogramm mit Workshops zu Führungsthemen und Netzwerktreffen.

Das Programm konnte schon einmal sehr erfolgreich mit 42 Teilnehmenden abgeschlossen werden, wie ihr nebenstehendes Feedback zeigt.

Das aktuelle Programm, das im September 2016 endet, umfasst 48 Teilnehmende. Das Programm startet in der Regel jährlich im 3.ten Quartal. Für Fragen und konkrete Termine steht Ihnen unser Ansprechpartner gerne zur Verfügung.

Die Kosten für die Teilnahme am Cross-Mentoring-Programm von IHK und ZFBT betragen für Unternehmen

2.850,- EURO (zzgl. MwSt) pro Mentee.

Die Veranstaltungen finden abwechselnd bei den teilnehmenden Unternehmen und in der IHK Arnsberg statt.

Die Unternehmen benennen zusätzlich zu Mentor/Mentorinnen und Mentees einen internen Ansprechpartner für Rückfragen und organisatorische Fragen.

Ihr IHK-Ansprechpartner für das Programm CrossMentoring ist:

Klaus Bourdick
Leiter Berufliche Bildung

IHK Arnsberg
Königstr. 18-20
59821 Arnsberg

Tel. (02931) 878-121
bourdick@arnsberg.ihk.de

Impressum

Herausgeber
Industrie- und Handelskammer Arnsberg,
Hellweg-Sauerland
Königstraße 18-20
D 59821 Arnsberg

Druck
Dassel Druck, Arnsberg
März 2016

Referenzen



CrossMentoring

Stark in Führung gehen

Ein Gemeinschafts-Projekt von

