

Agentur der Wirtschaft

„Mentoring beflügelt“

Hamburg (em/sw) Der demografische Wandel schlägt in den Unternehmen zu: Hochqualifizierter Führungsnachwuchs wird auf lange Sicht knapp. Schon heute balgen sich Unternehmen um hoffnungsvolle Studenten und übersehen dabei oft das Potenzial im eigenen Haus: talentierte Frauen, die sowohl die Kompetenzen als auch das Profil für Führungsaufgaben haben.

Dass Frauen heute in vielen Berufen und Branchen nahezu zu gleichen Teilen einsteigen wie Männer ist selbstverständlich – dass sie dann wie ihre Kollegen aufsteigen noch lange nicht. Frauen in Führungspositionen haben immer noch ein paar Extranüsse mehr zu knacken als ihre männlichen Kollegen: ständige Kompetenztests – „Kann die das?“ – und „Parkettakzeptanz“. Ein ganz wichtiges Mittel dabei ist Sprache und Auftreten so-



Die Teilnehmer (v.r.n.l.) A. Wigger-Hamann, M. Gräning, C. Radau, P. Schön, B. Rohde, S. Ruhnke und V. Schmidt bei der Gruppenarbeit.

wie das Verstehen von Spielregeln. Karriere hängt nicht nur von guten Leistungen ab, sondern auch von gekonntem Selbstmarketing und geschickter Vernetzung. Mentoring schafft geeignete Rahmenbedingungen, unter denen Frauen diese Kompetenzen entfalten können. Es wird in großen Unternehmen bereits erfolgreich eingesetzt. Kleineren und mittelständischen Betrieben fehlt es dagegen häufig an Zeit und finanziellen Mitteln für

derartige Mitarbeiterförderung. Hier setzt das Projekt „FiM – Frauen initiieren Mentoring“ an.

Hintergrund des FiM-Workshops

Das FiM-Cross-Mentoring-Programm bringt erfahrene, weibliche Führungskräfte als Mentorinnen mit ausgewählten Mentees zusammen. Vorbereitende Qualifizierungs- und Auswahlgespräche, das sogenannte „Matching“, sorgt

Mentorinnen und Mentee des FiM-Mentoring-Programms: (v.l.n.r., beginnend in der vorderen Reihe) Carmen Wolkonski, Birte Hingst, Larissa Beuleke, Dana Wetzel, Anne Harms, Katarina Fanovic, Verena Müller-Thiel, Sabrina Winkler, Maïke Timm, Steffi Kranawetter, Heidemarie Kinzler, Claudia Scheffler, Julia Knieps, Marion Lietke, Maren Reinke-Grimm, Petra Lorey, Bilge Blumentritt, Jana Spath, Regina Tecklenburg und Gudrun Art.

dafür, dass Mentorin und Mentee zusammen passen. In der neunmonatigen Projektphase arbeitet das Tandem eng zusammen und wird bei Bedarf persönlich betreut und beraten.

Dabei geht es nicht nur um die Entwicklung von Führungskompetenz, sondern auch um Erfahrungsaustausch im Umgang mit männlich geprägten Strukturen. Die Teilnehmerinnen und ihre Unternehmen profitieren durch einen organisationsübergreifenden Lerntransfer, Workshops zu karriererelevanten Themen und karrierefördernde Netzwerkveranstaltungen sowie einer intensiven Zusammenarbeit mit den Mentorinnen.

Nächster Termin

Der nächste Durchgang des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und dem Europä-

ischen Sozialfond (ESF) geförderten Mentoring-Programmes, welches nach den Kriterien der Deutschen Gesellschaft für Mentoring (DGM) konzipiert ist, startet Ende des Jahres in den Hansestädten Hamburg und Rostock.

Interesse geweckt?

Unternehmen, die das Potential ihrer weiblichen Beschäftigten durch Mentoring weiterentwickeln wollen, werden herzlich eingeladen, sich über www.adwi.de/projekte oder www.bundesinitiativegleichstellen.de zu informieren.



Gesellschaft für Personalentwicklung und Personalintegration (ADW) mbH