

CROSS MENTORING im Überblick



CROSS MENTORING ist Wissens- und Erfahrungsweitergabe im persönlichen Gespräch zwischen Mentor und Mentee, und zwar über Unternehmens- und Branchengrenzen hinweg.

Ziel ist es, die Befähigung des Mentees zu Führungsaufgaben zu stärken.

Mentees und Mentorinnen werden geschlechterunabhängig aus allen Führungsebenen ausgewählt.

Geringer Aufwand, großer Nutzen

Ein CROSS MENTORING erstreckt sich über ein Jahr, dabei liegt der zeitliche Gesamtaufwand für den Mentee bei rund **50 Stunden**, für den Mentor bei etwa **35 Stunden**:

- ▶ 12 zwei- bis dreistündige Treffen pro Jahr zwischen Mentee und Mentor/in regional
- ▶ 3 – 4 dreistündige Workshops für Tandems
- ▶ Workshops für Mentoren nach Bedarf
- ▶ Auftakt, Zwischenbilanz, Abschluss

Pro Mentee übernimmt das entsendende Unternehmen die Kosten in Höhe von **2350,- Euro** (+ 19 % MwSt). Mentoren arbeiten pro bono.

Bestens bewährt

Seit 2006 starteten 27 CROSS MENTORINGS mit jeweils 8 – 13 Tandems: insgesamt 250 branchenübergreifende und überregionale Tandems. Beteiligt haben sich bislang rund 200 Unternehmen aus Deutschland und Europa.

Vom CROSS MENTORING profitieren Wirtschaftsunternehmen jeder Größenordnung, aber auch kommunale Einrichtungen, Non-Profit-Organisationen oder Forschungseinrichtungen.

Eine Referenzliste der bislang beteiligten Unternehmen und Institutionen können Sie per E-Mail bestellen.



Mario Stadelmann
Büro: WFB Wirtschaftsförderung
Bremen GmbH
Langenstraße 2–4
28195 Bremen

Tel.: 0421.9600-545
E-Mail: crossmentoring@wfb-bremen.de
www.crossmentoring-deutschland.de



Wege zum Wissenstransfer

CROSS MENTORING DEUTSCHLAND ist eine wirtschaftspolitische Initiative von Mario Stadelmann und seinen Partnern zu globalem Wissenstransfer, Personalentwicklung und regionaler Stärke.

Mehr als 300 Führungskräfte haben diese Initiative schon genutzt. Seit 2006 leitet Mario Stadelmann das Programm, seit 2012 in Kooperation mit der WFB (Wirtschaftsförderung Bremen).

Mario Stadelmann ist der Ansprechpartner für Unternehmen, Mentees, Mentorinnen und Mentoren.



Mentees: von links nach rechts Markus Boldt, WFB, Jenny Stadelmann, Grit Thümmel, Radio Bremen

WFB Wirtschaftsförderung
Bremen GmbH
Wir schaffen Perspektiven ✓

Aus Gründen der Lesbarkeit kann bei Bezeichnungen wie „Mentor“, „Teilnehmer“ etc. in der Regel entweder nur die männliche oder die weibliche Form stehen: Gemeint sind stets völlig gleichberechtigt beide Geschlechter.

Konzept, Text, Gestaltung: Johannes Kelschbach und WFB, Gb Standortmarketing



CROSS MENTORING DEUTSCHLAND

Führungskräfte **stark** machen



WFB Wirtschaftsförderung
Bremen GmbH
Wir schaffen Perspektiven ✓

Nur der Dumme muss alle Erfahrungen selber machen. Laotse

Ein neuer Besen kehrt gut, aber die alte Bürste kennt die Ecken. Irisches Sprichwort

Erfahrung ist der Anfang aller Kunst und jedes Wissens. Aristoteles

Prinzip „Mentor“: altersweise und jungdynamisch



Barbara Schimmel, Global Sourcing Managerin Thermo Fisher Scientific GmbH, Mentorin

Wer hat's erfunden? Kein Geringerer als der kluge Odysseus hat das Prinzip „Mentor“ ersonnen. Bevor er gen Troja zog, bestellte er seinen erfahrenen Freund Mentor zum Lehrer für seinen Sohn. Während seiner Abwesenheit vom Hofe sollte er Vorbild und Lehrer für den jungen Prinzen sein. So lernte der junge Telemachos vom ersten Mann am Hofe, Führungsaufgaben im Hause Ithaka zu übernehmen. Heute sind mehr denn je Männer und Frauen als Thronfolger gefragt, auch erfahrene Führungskräfte suchen glaubhafte Ratgeber, denn das tägliche Führungsgeschäft verlangt immer mehr belastbarere Entscheidungen mit Nachhaltigkeit. Aber wie messen und durch wen? Dafür ist manches Mal der Blick von außen hilfreich. Aber wie nach außen gelangen, wenn Arbeitsprozesse eng getaktet sind? CROSS MENTORING bietet dafür praktikable Lösungen. Durch die Bildung von Branchen übergreifenden Tandems für ein Jahr können Mentee und MentorIn jenseits der eigenen Unternehmensgrenzen operative und strategische Führungsfragen in kurzer Zeit bearbeiten. Durch die ausdrücklich subjektive Sichtweise der MentorInnen auf das Führungsgeschäft und die Bereitschaft der Mentees, sich weiter zu entwickeln, entsteht in einem Mentoring-Jahr eine langjährige Basis für den Austausch auf Augenhöhe. Mal freundlich und wohlwollend. Mal kritisch und kontrovers.

Führungskräfte stark machen

Führungsverantwortung und Entscheidungssicherheit wachsen mit Erfahrung – frühzeitig ermutigt und bestärkt durch das bewährte Wissen „alter Hasen“ aus anderen Branchen umso schneller. Bei diesem hierarchiefreien Personalentwicklungsprogramm schauen alle Beteiligten – unverstellt von schierem Fachwissen – über den eigenen Tellerrand: Das eröffnet Perspektiven.

Mario Stadelmann mit einigen „seiner“ MentorInnen: Barbara Schimmel, Bettina Franke, KSK Osterholz, Personaldirektorin, Oliver Risch, Standortleiter OSB AG, Christian-Hans Bültemeier, Holger Weimer, Teamleiter wesernetz Bremen GmbH, Barbara Heckmann, Teamleiterin hkk



Win-win-Situation durch dynamische Duos



Im Bild, Mitte: Stefan Riese, Röhling blue-net GmbH & Co. KG, Mentee

Unternehmen erhalten mit CROSS MENTORING ein effizientes Instrument der Personalentwicklung mit sehr wenig eigenem Zeit- und Personalaufwand. Neue wie langjährige Mitarbeiter werden jenseits hierarchischer Strukturen in ihrer zunehmenden Führungsverantwortung gestärkt, eine ideale Ergänzung zu internen Maßnahmen. Zudem bereichern Unabhängigkeit und Vorbildfunktion eines externen Mentors die Perspektivenvielfalt des Mentees.

Erfolg kann man lernen – am besten von den Erfolgreichen

Mentees sind Führungskräfte im Alter von etwa 25–50 Jahren auf allen Führungsebenen. Hierarchiefrei lernen sie im Austausch mit neutralen, „gleichrangigen“ Gesprächspartnern: auch ältere Mitarbeiter und akademischen Nachwuchs zu führen oder als Akademiker gewerbliche Mitarbeiter zu leiten, was es heißt vom „Kollegen zum Chef“ aufzusteigen, kurz: dass Fachkompetenz und Menschenführung verschiedene Dinge sind – und wie man beides am besten miteinander verbindet.

Neue Ansichten bringen neue Einsichten

Mentoren sind aktive Führungskräfte aus allen Führungsebenen und 35–70 Jahre jung. Sie zeichnen sich aufgrund ihrer vielfältigen Führungserfahrung und Kompetenz durch interdisziplinäres und nachhaltiges Denken und Handeln aus. Mit professioneller Neugier holen sie sich selbst ihr Feedback. Der Blick in andere Unternehmenskulturen lässt sie die eigenen Nachwuchskräfte besser verstehen.

Christian-Hans Bültemeier, CFO HANSA-FLEX AG, Mentor



Ein Jahr produktiven Austausches

Um dem Mentee gezielt externes Wissen zuzuführen, werden die Mentoren individuell ausgewählt. Sind unternehmensintern auch die Mentees ausgesucht, findet ein Auswahlgespräch mit der Projektleitung statt: das sogenannte **Matching**. Es dient dazu, nach einem individuellen Bewerbungsgespräch, Mentee und Mentor/in für ein Jahr zu einem **Tandem** zusammenzuführen.

Fairness, Vertrauen und Diskretion

CROSS MENTORING beginnt mit einem **Vertrag** aller Parteien: Dieser beinhaltet Schutzklauseln, Vereinbarungen und wechselseitige Verpflichtungen. Mentees werden ausschließlich in Absprache mit den jeweiligen Vorgesetzten ins Programm genommen, ebenso sind Mentoren erst zugelassen, wenn das Mentee entsendende Unternehmen zugestimmt hat. Das einjährige CROSS MENTORING endet mit einer Abschlussequalua-tion für alle Beteiligten. Die Effizienz und hohe **Qualität des CROSS MENTORINGS** als Personalentwicklungsinstrument ist seinerseits durch bisher drei unabhängige Evaluationen bestätigt.



Dennis Winkelmann, Fr. Lürssen Werft GmbH & Co. KG, Mentee

Gemeinsame Tandemarbeit

Im Tandem ist der Mentee für Themen und Ziele verantwortlich, der Mentor übernimmt es, dem Mentee zu seinen Führungsaufgaben erfolgreiche und weniger erfolgreiche Lösungsbeispiele vor Augen zu führen. Er lässt ihn an seinen Erfahrungen teilhaben und hat ein offenes Ohr für die Fragestellungen seines „Schützlings“. Ganz im Sinne des Mentees unterstützt er ihn durch Konfrontation, aber auch durch Empathie und die nötige Portion Humor.

Jenny Stadelmann mit ihrem Mentor Christian-Hans Bültemeier

