

Nestlé fördert weiblichen Führungsnachwuchs

Nestlé fördert in einem neuen Pilotprojekt ein Jahr lang weibliche Führungskräfte, die erste Führungserfahrungen sammeln. Die Managerinnen werden dabei von externen Mentoren auf ihrem beruflichen Weg beraten und unterstützt. Der Nestlé Führungsnachwuchs soll dadurch neue Sichtweisen erkennen, Netzwerke aufbauen und Erfahrungen austauschen.

Seit der ersten Mentoring-Beziehung im alten Griechenland zwischen Odysseus und Telemachos hat sich das Konzept verändert, jedoch ist der Grundgedanke gleichgeblieben: Eine erfahrene Person (Mentorin bzw. Mentor) gibt ihr Wissen und ihre Fähigkeiten an eine weniger erfahrene Person (Mentee) weiter. Beide führen über einen längeren Zeitraum regelmäßig Gespräche. Darin können Fragen aus dem beruflichen Alltag ebenso besprochen werden wie allgemeine Themen. Der besondere Charme des Konzepts liegt darin, dass Mentor und Mentee aus unterschiedlichen Unternehmen kommen und auf diese Weise eine andere Unternehmens- und Führungskultur kennenlernen.

„Mentoring“ ist heute ein bewährtes Personalentwicklungsinstrument. Die Mentees können dabei nur gewinnen: Im Dialog mit ihrem Mentor oder ihrer Mentorin lernen sie ihre eigenen Fähigkeiten und Stärken besser kennen,



v. l.: Susanne Paul, Koordination des Projektes, Personalbereich Nestlé, Mentor Wolfgang Janik, Mainova AG, und drei der vier Nestlé Mentees: Jolanda Schwirtz, Renate Mayer und Heidi Lang (nicht im Bild: Nicole Henninger)

können ihre Problemlösungskompetenz ausbauen und ihre Urteilsfähigkeit weiter schärfen. Darüber hinaus können die Mentees mit dem Mentor gezielt an sozialen Kompetenzen wie Teamfähigkeit arbeiten. Zudem hilft der Mentor, den Mentee in neue Netzwerke einzuführen oder vermittelt hilfreiche Kontakte.

Für das Pilotprojekt standen nur wenige Plätze zur Verfügung. Aus dem Nestlé Haus wurden zunächst Jolanda Schwirtz (Einkauf), Renate Mayer (Nestlé Nutrition), Heidi Lang (Nestlé Professional) und Nicole Henninger (Nestlé Erzeugnisse) ausgewählt. „Wir wollen im Rahmen unserer Unter-

umgesetzt werden kann.“

Im Rahmen des Programms stellen sich auch Nestlé Manager als Mentoren für die Mitarbeiter anderer Unternehmen zur Verfügung, so etwa Karsten Kühme, Marketing-Chef Süßwaren der Nestlé Erzeugnisse, Maggi Vorstand Stefan De Loecker und Dr. Evamaria Baum von Nestlé Nutrition. Auch die Mentoren profitieren: Sie erhalten Einblicke in die Kulturen und Strukturen anderer Unternehmen, können diese mit Nestlé vergleichen und daraus Anregungen für ihre Arbeit ziehen. Sie üben aktives Zuhören - und erhalten Aufschluss darüber, wie ihr eigenes Führungsverhalten auf Außenstehende wirkt.

Am 18. Februar startete das 1. Regionale Frankfurter Mentoring mit einer Auftaktveranstaltung im Frankfurter Römer. Die Schimmherrschaft hat Oberbürgermeisterin Petra Roth übernommen. Die Wirtschaftsförderung Frankfurt und das Frauenreferat der Stadt machen ebenfalls mit. „Frauen können ihre Chancen auf beruflichen Erfolg erhöhen, wenn sie neben einer guten Qualifikation und harter Arbeit die richtigen Kontakte knüpfen - wie es Männer längst tun“, sagte Wirtschaftsdezernent Boris Rhein. Neben Nestlé beteiligen sich u. a. Allianz, Ferrero, Deutsche Bahn, HypoVereinsbank und KPMG.

Nestlé Marken & Menschen wird über den Fortgang des Projekts und erste dabei gewonnene Erfahrungen berichten.

nehmensinitiative ‚Great company to work‘ mehr talentierten Frauen die Chance geben, eine Führungsposition bei Nestlé zu erreichen und sich in dieser weiterzuentwickeln. Cross Mentoring ermöglicht dabei einen offenen, wertvollen Erfahrungsaustausch über Unternehmens- und Hierarchiegrenzen hinweg“, sagt Nestlé Personalvorstand Elke Strathmann. Susanne Paul, Personalentwicklung, ergänzt: „Das Projekt ist zunächst auf ein Jahr begrenzt. Danach werden wir - auch auf Basis der Erfahrungen der vier Nestlé Führungskräfte - Zwischenbilanz ziehen und entscheiden, wie Cross Mentoring bei Nestlé Deutschland weiter fort- und