

Cross-Mentoring

cross consult



Dr. Nadja Tschirner und Simone Schönfeld

Seit vielen Jahren nimmt Mentoring einen besonderen Stellenwert in unserer Beratung ein. Cross Mentoring Programme haben sich dabei als eine besonders attraktive Variante des Mentoring herauskristallisiert. Wir sind immer wieder fasziniert, wie positiv Mentoring von den teilnehmenden Mentees, Mentorinnen und Mentoren umgesetzt und aufgenommen wird. Mit großer Begeisterung sehen wir, wie durch Mentoring Win -Win - Partnerschaften entstehen, von denen alle Beteiligten sowie deren Umfeld profitieren.

Durch unsere Beratung, Vorträge und zahlreiche Veröffentlichungen konnten wir dazu beitragen, dass Mentoring in der Personalentwicklung deutscher Unternehmen verstärkt eingesetzt wird.

Wir möchten Ihnen mit dieser Broschüre die Möglichkeit geben, sich über Cross-Mentoring zu informieren und die Vorzüge eines solchen unternehmensübergreifenden Programms kennen zu lernen. Sehr gerne gehen wir im persönlichen Gespräch auf Ihre speziellen Fragen ein.

Wir freuen uns auf Ihren Anruf!

Die Partnerinnen von

crossXconsult

Simone Schönfeld und Dr. Nadja Tschirner

Cross-Mentoring

gemeinsam junge Führungskräfte fördern

Cross-Mentoring bietet jungen Führungskräften die Chance, sich die Erfahrungen einer Führungskraft eines anderen Unternehmens nutzbar zu machen. Mehrere Unternehmen schließen sich zusammen, um gemeinsam ihre jungen Führungskräfte zu fördern. Potenzialträger/innen erhalten für ein Jahr einen Mentor aus einem anderen Unternehmen als Sparringspartner, Berater, Gesprächspartner und Begleiter.

Gemeinsam reflektieren sie aktuelle berufliche Themen sowie Entwicklungsperspektiven für die Mentee und tauschen sich zum Thema Führung aus.

In regelmäßigen persönlichen Gesprächen kann die junge Führungskraft für sie relevante Themen und Fragen mit einer erfahrenen Person besprechen, die ihr Unterstützung zugesichert hat. Vom gemeinsamen Austausch profitieren dabei sowohl die Mentees als auch die Mentoren.

“Das Wichtigste am Cross-Mentoring war für mich, meine Persönlichkeit weiter zu entwickeln. Daneben fand ich es hilfreich, Einblicke in andere Unternehmen zu gewinnen. Ich sehe im unternehmensübergreifenden Mentoring große Vorteile. Man kann offener über Probleme und Situationen sprechen, wenn man dies losgelöst von etwaigen Befindlichkeiten im eigenen Unternehmen tun kann.”

Antje Fiegler

Leiterin Außendienst-Bildungswesen, Allianz
Mentee im Cross-Mentoring München

“Jungen Menschen in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung behilflich sein zu können, ist allein schon Reiz und Lohn. Beim Cross-Mentoring brauchen keine innerbetrieblichen Rücksichten genommen werden; der Start ist hürdenfrei. Der Einblick in ein anderes Unternehmen liefert dem Mentor einen punktuellen Vergleich im Bereich Personalentwicklung, der nützlich sein kann. Zugleich werden eigene Verhaltensweisen und Verfahren aus externer Sicht beleuchtet. Nach meiner Beobachtung können Führungskräfte, die sich für ein Mentoring zur Verfügung stellen, dabei nur gewinnen.”

Dr. Dirk-Meints Polter

Vorstand Personal und Recht
Fraunhofer Gesellschaft
Mentor im Cross-Mentoring München

Mentoring

innovative Personalentwicklung

Mentoring ist eine erfolgreiche Strategie, um Potenzialkandidaten unterschiedlicher Hierarchiestufen effizient zu fördern und sie weiter zu entwickeln.

Als Instrument einer innovativen und modernen Personalentwicklung eingesetzt, fördert es in Ihrem Unternehmen zudem abteilungsübergreifendes Denken, Erkennen von Verantwortlichkeiten sowie den Austausch von Erfahrungen und Wissen. Geschäftsabläufe können so im größeren Unternehmenszusammenhang gesehen werden.

Mentoring bedeutet in der Praxis:

Austausch

Zentraler Bestandteil des Mentoring ist der direkte Austausch zwischen Mentor/in und Mentee.

Persönliche Weiterentwicklung, Mitarbeiterführung und berufliche Gestaltungsmöglichkeiten sind wesentliche Themen der persönlichen Gespräche, die im Durchschnitt alle vier bis sechs Wochen stattfinden.

Darüber hinaus bietet der Austausch mit einem Mentor / einer Mentorin:

- ✔ Individuelle Förderung der Fähigkeiten und Persönlichkeit der Mentee
- ✔ Gemeinsame Reflexion beruflicher Fragen und Entscheidungen
- ✔ Reflexion beruflicher Perspektiven und Möglichkeiten
- ✔ Weitergabe von nützlichen Erfahrungen, Spielregeln, informellem Wissen
- ✔ Diskussion von Führungssituationen, Verfeinerung des eigenen Führungsstils
- ✔ Weitergabe von Kontakten und Wissen zum Aufbau von Netzwerken

Shadowing

Neben persönlichen Gesprächen bietet das Shadowing der Mentee die Chance, ihren Mentor im Arbeitsalltag zu erleben. Sie begleitet ihn zu Meetings, Vorträgen, oder auf Dienstreisen, um Einblick in Abläufe und Vorgehensweisen anderer Hierarchieebenen und Unternehmen zu gewinnen. Shadowing ermöglicht effiziente Lernprozesse, da aufgrund der authentischen Beobachtungen konkrete Verhaltensweisen analysiert und aus dem Feedback soziale und managementbezogene Kompetenzen weiterentwickelt werden können.

Networking

Die Mentees lernen von ihren Mentoren, welche Bedeutung systematisches Netzwerken hat, um ihre Interessen im Unternehmen umzusetzen und Veränderungen im Unternehmen nachhaltig zu implementieren. Für Ihr Unternehmen bedeutet dies eine bessere Vernetzung der Mitarbeiter und stärkere Verzahnung unterschiedlicher Bereiche, Ebenen und Funktionen.

Win - Win - Partnerschaft

Nutzen für alle

Das Besondere am Cross-Mentoring ist, dass Unternehmen Mentoren und Mentees untereinander austauschen. Neben den genannten Vorteilen eines internen Mentoring-Programms bietet Ihnen dies einen zusätzlichen Nutzen:

Nutzen für Ihr Unternehmen

“Blick über den Tellerrand”

Mentees und Mentoren erhalten neue Anregungen durch den Einblick in andere Unternehmenskulturen.

Erweiterte Problemlösungskompetenz

Der unternehmensübergreifende Austausch bietet die Chance, die Probleme des eigenen Unternehmens neu zu gewichten und neue Anregungen für die Problemlösung zu bekommen.

Ausbau der Führungskompetenz

Mentees können ihre Führungsrolle kompetenter gestalten. Der Einstieg in eine Führungsposition wird erleichtert. Einarbeitungszeiten werden reduziert und die Zufriedenheit der Mitarbeiter steigt.

Kontakte

Es bilden sich Kontakte und Netzwerke zu Führungskräften aus anderen Unternehmen. Einblicke in Arbeitsabläufe anderer Unternehmen können Beziehungen zu Kunden und Zulieferern nachhaltig verbessern.

Auch Mentoren profitieren

Neben dem Unternehmen und den Mentees profitieren auch die Mentoren von ihrer Teilnahme am Cross-Mentoring.

Mentoring bietet den Mentoren:

- ✔ Einblick in die Probleme neuer Mitarbeitergenerationen
- ✔ Erweiterte Beratungskompetenz
- ✔ Einblick in Themen, die junge Führungsnachwuchskräfte beschäftigen
- ✔ Kontakt zur Unternehmensbasis
- ✔ Konstruktives Feedback zum eigenen Führungsverhalten
- ✔ Reflexion des beruflichen Werdegangs
- ✔ Anregungen für ihre eigene Zukunft

“Als Mentorin habe ich die Gelegenheit zu lernen: keine vorschnellen Ratschläge geben, nicht zu sehr aus der eigenen Vergangenheit zu antworten, nicht projizieren. Das Fragen üben - und das Zuhören. Ich überprüfe meine eigene berufliche Position und bekomme ein Gefühl für die Stärken der nachfolgenden Generation. Mein eigenes langfristiges Berufsziel ist klarer geworden.”

Susanne Müller-Zantop

Head of Investor and Analyst Relations Siemens AG , Information and Communication Mobile (ICM),
Mentorin im Cross-Mentoring München

Ein Jahr

Ablauf des Cross-Mentoring

Ein Jahr Cross-Mentoring bedeutet eine individuelle Förderung der Nachwuchskraft und einen intensiven Lernprozess für den Mentee. Die Umsetzung neuer Erfahrungen kann somit über einen längeren Zeitraum begleitet und evaluiert werden. Gleichzeitig bietet der Jahresrhythmus des Programms Ihrem Unternehmen die Möglichkeit, jedes Jahr neue Potenzialkandidaten in den Genuss einer Teilnahme am Cross-Mentoring zu bringen.

Im Mittelpunkt des Mentoring stehen die Tandems aus Mentee und Mentorin, die ihre Treffen und Gespräche in eigener Verantwortung planen und gestalten. Rahmenveranstaltungen unterstützen die Tandems bei der Aufnahme ihrer Mentoring-Beziehung und ermöglichen den Austausch zu Gestaltungsmöglichkeiten sowie aktuellen Themen. Cross Consult bietet gezielte Trainings und Workshops an, die einem weiteren Kompetenzaufbau sowie der persönlichen Entwicklung der Teilnehmer dienen.

“Die im Rahmenprogramm angebotenen Abendveranstaltungen wie Diskussionsveranstaltungen mit Vortrag oder Kamingsgespräche stellen für mich eine wichtige Ergänzung des Cross-Mentoring-Programms dar. Hier werden in offener Atmosphäre durch den einleitenden Vortrag bzw. die “Führungskraft zum Anfassen” für jede/n Einzelne/n Fragestellungen und Aspekte aufgeworfen, die in der anschließenden Diskussion vertieft werden können. Hieraus ergeben sich wiederum wertvolle Impulse für das nächste Mentoring-Gespräch und die Gestaltung der eigenen Entwicklung.”

Dr. Kirsten Boenisch

Gruppenleiterin, BMW Group

Mentee im Cross-Mentoring München

1. Rahmenveranstaltungen

Kick-Off

Auftakt und Einführungsworkshops

In einer öffentlichen Kick-Off-Veranstaltung fällt der Startschuss für das Mentoring-Jahr. Beteiligte Unternehmen haben die Möglichkeit, sich Presse und Öffentlichkeit als "employer of choice" zu präsentieren, dem Personalentwicklung wichtig ist.

Ein anschließend stattfindender Einführungsworkshop bereitet die Mentees und Mentoren auf das Mentoring und ihre Rolle vor. Die Teilnehmer/innen erhalten Informationen und Tipps, die ihnen helfen, das Mentoring in ihrem Tandem effizient zu gestalten und die Mentoring-Beziehung professionell zu starten.

Feedbackworkshop

Ein Workshop zur Halbzeit des Programms bietet den Mentoring-Tandems die Möglichkeit der Reflexion des Erreichten und Anregungen für die weitere Gestaltung der Mentoring-Beziehung.

Abschlussworkshop & Evaluation

In einer Abschlussveranstaltung werden die Erfahrungen der Tandems ausgewertet und evaluiert. Die Mentoring-Beziehungen werden offiziell beendet. Die Tandems können aber eine informelle Fortführung ihrer Zusammenarbeit festlegen.

2. Seminarangebot

Standortbestimmung für Mentees

Mentees erarbeiten mit einer Trainerin, ob sie ihr Potenzial im Berufsalltag optimal einsetzen. Daraus ergeben sich weitere Themen für das Mentoring.

Kleingruppencoaching für Mentees

Mentees können in Gruppen zu maximal fünf Teilnehmern unter Moderation eines erfahrenen Coaches Fragen klären, die sich aus dem Mentoring ergeben oder im Mentoring nicht zu lösen sind.

Unternehmenskulturen im Austausch

Dieser Workshop bietet den Teilnehmern die Gelegenheit, die Unternehmenskultur ihres Unternehmens zu reflektieren und ihren Einblick in die Unternehmenskulturen der anderen teilnehmenden Unternehmen zu vertiefen.

Beratungs-Know-how für Mentoren

Mentoren erweitern ihre Beratungsinstrumente und erarbeiten Vorgehensweisen in spezifischen Beratungsfällen.

Je nach Bedarf konzipiert Cross Consult ein spezifisches Trainings- und Rahmenprogramm.

3. Vernetzungsangebote

Mit Vorträgen zu unterschiedlichen Themen, Diskussionsveranstaltungen und Kamingesprächen, bietet Cross Consult den Teilnehmern eine Horizonterweiterung und die Möglichkeit der Vernetzung der Teilnehmer/innen.

Unter Anleitung von Cross Consult treffen sich Mentees und Mentoren zu einem Stammtisch, um von einem zwanglosen Erfahrungsaustausch zu profitieren. Unternehmensübergreifende Kontakte können hier intensiviert werden.

3 Schritte

zur Teilnahme Ihres Unternehmens

Cross Consult führt Unternehmen einer Stadt oder einer Region, die Interesse an einem Cross-Mentoring haben, zusammen, bzw. spricht Unternehmen aus Ihrer individuellen Wertschöpfungskette an. Wir beraten Sie bei der Einführung eines Cross-Mentoring Programms, informieren Sie über den Ablauf und koordinieren für Sie das Projekt.

1. Informationsveranstaltung

Eine Informationsveranstaltung ermöglicht es Ihnen, andere am Cross-Mentoring interessierte Unternehmen kennen zu lernen. Hier können Sie alle noch offenen Fragen bezüglich der Einführung des Mentoring in Ihrem Unternehmen diskutieren.

2. Planungsphase – ca. 4 Monate bis zum Auftakt

Im Verlauf der Planungsphase werden Sie von Cross Consult umfassend betreut und beraten. Sie erhalten alle notwendigen Informationen, um Mentees und Mentoren für eine Teilnahme am Programm zu gewinnen und in Abstimmung mit den anderen Unternehmen interessante Tandems zusammen zu stellen.

Bis zur Kick-Off-Veranstaltung erfolgen in dieser Phase folgende Schritte:

- ✗ Bildung einer Projektsteuerungsgruppe: jedes Unternehmen sendet ein/e Vertreter/in
- ✗ Bestimmung der Zielgruppe
- ✗ Bestimmung von Kriterien zur Auswahl von Mentees und Mentor/innen
- ✗ Auswahl von Mentees und Mentor/innen: Die Auswahl erfolgt unternehmensintern nach den vorher von den Unternehmen einstimmig festgelegten Kriterien
- ✗ Bildung der Mentoring-Tandems (Matching): zur Vorbereitung erstellen Mentees und Mentoren Profilbögen, die der Projektsteuerungsgruppe als Grundlage für das Matching dienen.

3. Kick-Off-Veranstaltung

Am Ende der Planungsphase steht die Kick-Off-Veranstaltung, der offizielle Startschuss des Programms für die Mentees und die Mentoren.

Cross Consult bietet Ihrem Unternehmen umfangreiches Know-how zur Konzeption und Organisation von Cross-Mentoring Programmen. Im Dialog mit Ihnen entsteht ein für Ihr Unternehmen tragfähiges Konzept.


Cross Consult

Ihr Partner

Unsere langjährige Erfahrung in der unternehmensübergreifenden Koordination und Vernetzung gewährt einen reibungslosen Ablauf des einjährigen Programmes. Wir sichern Ihnen den erfolgreichen Einsatz von Mentoring in der Personal- und Führungskräfteentwicklung zu. Individuelle Beratung, Full-Service-Lösungen und Flexibilität sind unsere Stärke.

Leistungen von Cross Consult

- ✔ Information und Zusammenführung von interessierten Unternehmen
- ✔ Erstellung und Abstimmung eines Feinkonzeptes zur Durchführung des spezifischen Cross-Mentoring nach Wünschen der Unternehmen
- ✔ Bereitstellung von Unterlagen und Informationen für den internen Auswahlprozess der Mentees und Mentor/innen
- ✔ Beratung bei der Auswahl der Mentees und Mentor/innen im Unternehmen
- ✔ Vorbereitung und Leitung von Besprechungen zur Projektsteuerung
- ✔ Beratung bei der Zusammenstellung der Tandems
- ✔ Koordination zwischen den Unternehmen für alle Abstimmungsprozesse
- ✔ Einführung und Vorbereitung der Teilnehmer
- ✔ Organisation und Durchführung der Veranstaltungen und Workshops
- ✔ Unterstützung bei der Vernetzung der Mentees und Mentor/innen
- ✔ Konzeption und Durchführung eines individuellen Rahmenprogramms
- ✔ Zielgruppenspezifische Trainingsangebote für Teilnehmer
- ✔ PR und Öffentlichkeitsarbeit für das Programm in Zusammenarbeit mit Ihren Presseabteilungen



Weiterführende Literatur zu Mentoring:

Sibylle Peters, Sonja Schmicker, Sybille Weinert (Hrsg.), Flankierende Personalentwicklung durch Mentoring, Rainer Hampp Verlag, München und Mering, 2004

Schönfeld, Simone; Tschirner, Nadja:
Mentoring-Programme für Frauen:
Ein Anstoß zum Aufstieg. 2. Auflage 2002.
In: Peters, S.; Bense, N. (Hg.): Frauen und
Männer im Management. Diversity in Diskurs
und Praxis. , S.227 – 246.

Schönfeld, Simone; Tschirner, Nadja:
Mentoring: Konzept und Erfahrungen. 2002.
In: Wirtschaftspsychologie,
Themenschwerpunkt: Management und
Geschlecht I.2002, S. 85 – 91.

crossXconsult

Cross Consult GbR

Kontakt

Bavariaring 43

80336 München

t 089 / 452 052 6-0

f 089 / 452 052 6-10

simone.schoenfeld@crossconsult.de

nadja.tschirner@crossconsult.de

www.crossconsult.de

