

2. CROSS-MENTORING DRESDEN



PROGRAMMINFORMATION

FÜR INTERESSIERTE UNTERNEHMEN

INHALT

Cross-Mentoring Dresden im Überblick.....	3
Cross-Mentoring Dresden: Programmkonzept.....	4
Das Tandem – Die Mentoring-Beziehung zwischen Mentee und Mentor*in.....	6
Die Zielgruppen des Programms	7
Projektsteuerung in den Unternehmen und Vorbereitung bis zum Kick-Off	9
Rahmenveranstaltungen im Cross-Mentoring Dresden	11
Programmkosten	18
Ihre Ansprechpartnerin.....	23



CROSS-MENTORING DRESDEN IM ÜBERBLICK

Programmstart 29. September 2022 • Dauer: 1 Jahr

Regionales Mentoring für den Führungsnachwuchs

Das Cross-Mentoring Dresden unterstützt Führungskräfte in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung. Die Mentoring-Partnerschaft einer weniger erfahrenen Führungskraft zu einer*m erfahreneren Manager*in des eigenen oder eines anderen Unternehmens, die bzw. der sich als externer Mentor*in zur Verfügung stellt, ermöglicht einen offenen und hierarchiefreien Erfahrungsaustausch über die Unternehmensgrenzen hinweg. Vom damit verbundenen Perspektivenwechsel profitieren sowohl die Mentees als auch die Mentor*innen.

Zielgruppe:

- Personen mit Personal- oder Projektverantwortung

Bausteine des Programms:

- Treffen von Mentee und Mentor*in ca. einmal im Monat
- Programmveranstaltungen zur Begleitung der Mentoring-Beziehung
- Zielgruppendifferenzierte Seminarangebote für Mentees und Mentor*innen
- Teilnahme an Netzwerkveranstaltungen

In folgenden Regionen gibt es bereits von Cross Consult konzipierte und durchgeführte Cross-Mentoring Programme

- Augsburg
- Berlin
- Frankfurt
- München
- Münster

Konzept & Beratung durch Cross Consult

Die Programmvorbereitung, die Begleitung der Unternehmen im Matching-Prozess, die fortlaufende Betreuung der Teilnehmer*innen, das Veranstaltungsmanagement und die Evaluation des Programms erfolgen durch Cross Consult.



CROSS-MENTORING DRESDEN: PROGRAMMKONZEPT

Das Cross-Mentoring Dresden ist für Führungskräfte konzipiert. Am Programm können sich Unternehmen aus Dresden sowie aus der Region beteiligen, die ihre Führungskräfte durch die Unterstützung eines*r Mentor*in aus dem mittleren oder höheren Management entweder des eigenen Unternehmens bzw. eines anderen Unternehmens fördern möchten.

Zielgruppen

Das Spektrum der als Mentees teilnehmenden Führungsfrauen und -männer reicht von Positionen der ersten Führungsebene mit noch wenig Führungserfahrung bis hin zu mehrjähriger Führungserfahrung.

Das Programm:

Über ein Jahr hinweg treffen sich die unternehmensübergreifenden Mentoring-Tandems zu persönlichen Treffen, begleitet von verschiedenen Veranstaltungsangeboten und Seminaren des Rahmenprogramms. Ziel des Programms ist es, den Blickwinkel auf das Thema „Führung“ mittels Perspektivwechsel zu fördern und zu entwickeln, und damit Führungskräfte in der Region zu halten.

Das Programm ermöglicht es den Unternehmen, unternehmensübergreifend und doch individuell Führungskräfte in ihrer Entwicklung zu unterstützen.

Im Rahmen des Cross-Mentoring Programms werden Führungskräfte aller Geschlechter in den Blick genommen. Besondere Zielsetzung des Programmes ist zur Übernahme von Verantwortung zu motivieren und die Mentees in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung zu unterstützen.

Was ist Mentoring?

Mentoring ist eine innovative Strategie der Personalentwicklung mit der Führungskräfte durch den persönlichen Kontakt mit einem*r Mentor*in in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung unterstützt werden. Grundlegend ist das berufliche, direkte und partnerschaftliche Vier-Augen-Gespräch zwischen der*dem Mentee und ihrem*r Mentor*in. Dabei sollte der Austausch hierarchiefrei sein und kein Abhängigkeitsverhältnis zwischen den Tandempartner*innen bestehen.

Ziele von Mentoring

- Erfahrungsaustausch
- Weitergabe von informellem Wissen und Kontakten
- Weiterentwicklung des Potenzials der Mentees
- Individuelle Beratung und Feedback
- Karriereförderung
- Unterstützung beim Netzwerkausbau



Die Programme von Cross Consult existieren seit 2001, werden jährlich durchgeführt und sind von der Deutschen Gesellschaft für Mentoring zertifiziert. Das erste Cross-Mentoring Dresden startete im Herbst 2021.

Die Unternehmensberatung Cross Consult konzipiert die Programme in Abstimmung mit den interessierten Unternehmen und übernimmt das gesamte Programmmanagement. Wir betreuen die Teilnehmer*innen über das Jahr hinweg und bieten passende Rahmenveranstaltungen an. Cross Consult verfügt über eine langjährige Expertise in der Konzipierung und Durchführung von Mentoring-Programmen. Bereits seit 20 Jahren führt Cross Consult das Cross-Mentoring München, seit 2008 das Regionale Frankfurter Mentoring, seit 2010 das Cross-Mentoring Augsburg und seit 2013 das Cross-Mentoring Münster durch. Im Oktober 2021 startete zudem ein neues Cross-Mentoring in Berlin.

Was ist Cross-Mentoring?

Cross-Mentoring ist eine spezielle Form des Mentoring. Mentee und Mentor*in stammen hierbei aus unterschiedlichen Unternehmen.

Hierdurch ergeben sich speziell für das Cross-Mentoring zusätzliche Zielsetzungen:

- Einblick in andere Unternehmens- und Führungskulturen,
- Möglichkeit, sein Netzwerk in andere Unternehmen der Region hinein zu erweitern.
- echter hierarchiefreier Dialog

Wie unterscheidet sich Mentoring von Coaching?

Ein*e Mentor*in ist eine erfahrene Führungskraft. Sie leistet ihre Beratung aufgrund der eigenen Erfahrungen und Erlebnisse im Rahmen ihrer beruflichen Entwicklung. Die Themen im Mentoring drehen sich um aktuelle berufliche Fragen, Führungsthemen, Karriere und Netzwerkaufbau.

Coaching wird im Gegensatz zum Mentoring von einem*r professionellen Coach angeboten, der oder die eine fundierte psychologische Ausbildung durchlaufen hat. Im Coaching geht es um Einstellungen, blinde Flecken, Blockaden etc., durch die der oder die Coachee immer wieder in für ihn*sie nachteilige Situationen gerät. Das Coaching dauert je nach Thema ein oder mehrere Sitzungen. Ein*e Coach wird im Gegensatz zu einem Mentor*in im Normalfall nicht seine persönlichen Erfahrungen und Netzwerke weitergeben.

Coaching-Termine werden von Cross-Consult als Begleitveranstaltungen zum Cross-Mentoring angeboten.

DAS TANDEM – DIE MENTORING-BEZIEHUNG ZWISCHEN MENTEE UND MENTOR*IN

Kernstück des Cross-Mentoring-Programms ist die individuelle Mentoring-Beziehung zwischen der*dem Mentee und einer erfahrenen Führungskraft, dem*der Mentor*in. Beide vereinbaren individuell Termine für ihre Gespräche. Anzahl und Dauer der Treffen sind dem Tandem überlassen.

Mögliche Gesprächsinhalte und Aktivitäten der Tandempartner

Auch die Inhalte der Gespräche bestimmt das Tandem selbst, beispielsweise das gemeinsame Erarbeiten von möglichen Karrierezielen, Austausch zu schwierigen beruflichen Situationen, Reflexion von Spielregeln in den Unternehmen, Möglichkeiten, die eigene Sichtbarkeit zu erhöhen, Umgang mit Veränderungsprozessen, und vieles mehr. Die Mentees können nach Absprache im Tandem, im Rahmen eines Shadowing, die Mentor*innen zu Besprechungen, Kundengesprächen oder anderen Meetings begleiten und erhalten so Einblick in die Arbeit der Mentor*innen und damit gleichzeitig in die Herausforderung einer höheren Führungsebene. Um das Netzwerk der Mentees zu erweitern, können die Mentor*innen die Mentees auch in berufliche Verbände und informelle Netzwerke einführen, sowie sie innerhalb und außerhalb des Unternehmens mit für sie interessanten Personen bekannt machen.

Zeitlicher Umfang einer Teilnahme als Mentee bzw. Mentor*in

Erfahrungsgemäß treffen sich die Mentoring-Tandems **einmal im Monat für ca. 2-3 Stunden**. Dazwischen kann es zu Telefonaten, virtuellem Austausch sowie der Begleitung zu Veranstaltungen kommen.

Zu dem Kernstück des Mentoring-Programmes, nämlich der Zusammenarbeit zwischen Mentee und Mentor*in im Tandem, kommen einige Rahmen- und Begleitveranstaltungen des Programms, die die Mentoring-Tandems selbst in ihrer Zusammenarbeit sowie den Netzwerkaufbau zwischen den Teilnehmer*innen unterstützen sollen.

Konkrete Beispiele für Aktivitäten der Mentees in der Mentoring-Beziehung

Die Mentees sollen sich, um den Mentoring-Prozess aktiv mitzugestalten, um gemeinsame Termine mit den Mentor*innen bemühen, die Gespräche vorbereiten, und schon im Vorfeld eigene Ziele und Themen für das Mentoring formulieren. Nachdem eine gemeinsame Vertrauensbasis mit dem Mentor / der Mentorin geschaffen wurde, sind die Mentees meist bereit, in den Gesprächen offen über ihre Ideen, Befürchtungen und Herausforderungen zu sprechen.



Konkrete Beispiele für Aktivitäten der Mentorin * des Mentors in der Mentoring-Beziehung

Mentor*innen können beispielsweise als Sparringspartner*innen zur Erarbeitung von Lösungen beitragen oder gemeinsam mit ihren Mentees Situationen gedanklich durchspielen. Durch ihre größere berufliche Erfahrung können sie an die Mentees weitergeben, welche Strategien und Verhaltensweisen sie für ihre eigene Karriere als hilfreich empfunden haben, und können diese Strategien auch zur Diskussion stellen.

DIE ZIELGRUPPEN DES PROGRAMMS

Die Zielgruppe der Mentees

Mit dem Programm sollen Personen aller Geschlechter gefördert werden, die eine erste Führungsposition innehaben bzw. die über bereits mehrjährige Führungserfahrung verfügen. Dazu zählen junge Führungspersonen, die die Position gerade erst übernommen haben, genauso wie jene, die schon länger in Führung sind, bzw. sich auf den nächsten Karriereschritt vorbereiten wollen.

Da die Hierarchieebenen in den beteiligten Unternehmen sehr unterschiedlich sind, werden Führungspersonen in den Blick genommen, die

- Personalverantwortung haben (wie z.B. Team- oder Gruppenleiter*innen, Filialleiter*innen, Abteilungsleiter*innen, Leiter*innen von Vertriebseinheiten oder -teams)
- Projektverantwortung bzw. fachliche Führung haben. Dazu gehört die Steuerung von Projekten in Matrix-Organisationen ebenso wie Fachgebietsleitungen.
- noch keine Führungskräfte führen

Wichtig ist, dass die als Mentees vorgesehenen Kandidat*innen potenziell gute Karrierechancen haben und sich im Unternehmen weiter entwickeln können und sollen, auch wenn die Teilnahme am Mentoring-Programm keine Beförderung in Aussicht stellt.

Mentoring sollte nicht als Bonbon für diejenigen angeboten werden, denen im Unternehmen keine Perspektiven eröffnet werden.

Weitere **Kriterien** für die Auswahl der*s Mentee*s:

- Hohes Eigenengagement
- Bereitschaft, Zeit ins Mentoring zu investieren



- Bereitschaft, die eigene Situation kritisch zu reflektieren
- Interesse an der Vernetzung mit anderen
- Themen, die sich für ein Mentoring eignen
(es sollte von den Personalverantwortlichen im Vorfeld geklärt werden, ob die Themen, die die Mentees bewegen, von einem*r Mentor*in begleitet werden können bzw. ob u.U. ein Coaching geeigneter wäre; dies kann auch im Gespräch nach Ausfüllen des Profilbogens geklärt werden.)

Die Zielgruppe der Mentorinnen und Mentoren

Die Erfahrung zeigt, dass junge Mentor*innen, auch wenn sie bereits hohe Positionen bekleiden, mit den derzeitigen Veränderungsprozessen sowie der Beratung und Förderung junger Führungskräfte weniger gut zurechtkommen als erfahrene Mentor*innen, die bereits über eine umfassende Berufs- und Lebenserfahrung verfügen.

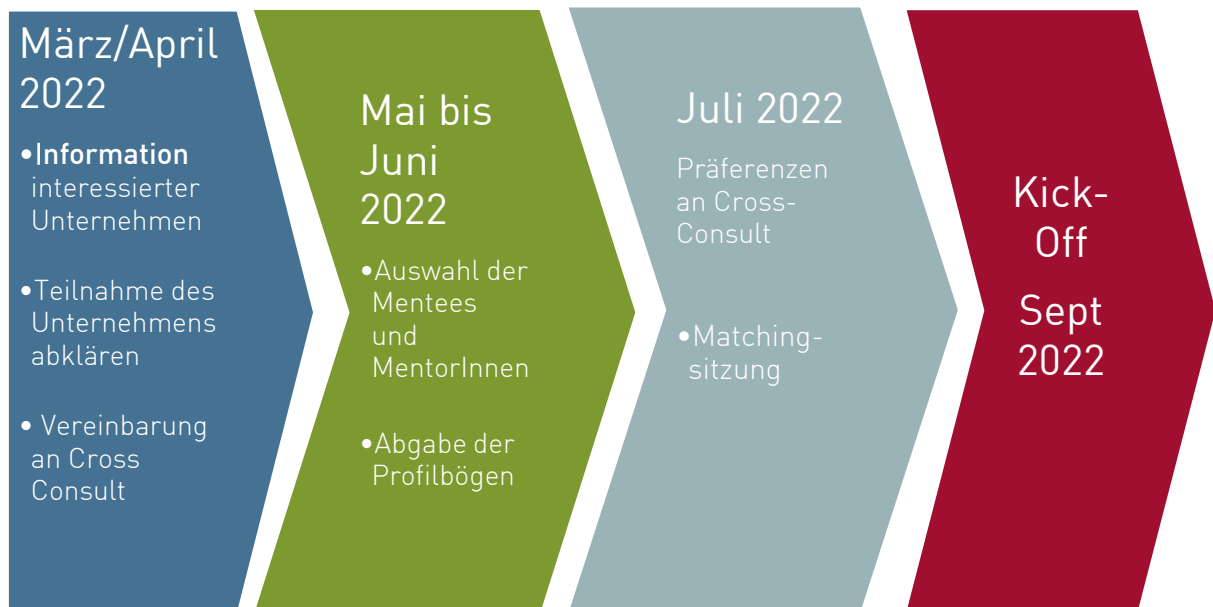
Für das Cross-Mentoring Dresden sollten deshalb vorzugsweise Mentorinnen und Mentoren nach folgenden Kriterien ausgewählt werden:

- Gutes Standing im Unternehmen: anerkannte Führungskraft
- ausreichend Lebens- und Führungserfahrung
- Abteilungsleiter*innen, bzw. zwei Hierarchiestufen über den Mentees
- Alter ab ca. 43+ Jahren (wenn deutlich jünger, bitte Rücksprache mit Cross Consult)
- Erfahrung im Umgang mit Veränderungsprozessen; positive Einstellung dazu
- Bereitschaft, die eigenen Erfahrungen weiterzugeben
- Fähigkeit und Bereitschaft, sich selbst zu reflektieren
- Positive Einstellung zum Thema „Mixed leadership“
- mögliche Multiplikator*innen-Funktion

PROJEKTSTEUERUNG IN DEN UNTERNEHMEN UND VORBEREITUNG BIS ZUM KICK-OFF

Die Vorbereitungen beginnen im April 2022 mit einem ersten (virtuellen) Treffen der interessierten Unternehmen. Bis Ende Juni 2022 entscheiden interessierte Unternehmen über ihre Teilnahme an der nächsten Programmrunde.

Die Projektsteuerungsgruppe setzt sich aus Cross Consult und je einem Vertreter, bzw. einer Vertreterin der beteiligten Unternehmen zusammen. Ihre Mitglieder sind für die unternehmensinterne Steuerung des Programms verantwortlich. Sie bleiben über das Jahr hinweg die internen Ansprechpartner*innen für organisatorische Belange.



Auswahl von Mentees und Mentor*innen

Jedes Unternehmen wählt in einem internen Prozess seine Mentees aus. In der Regel bieten die Unternehmen zwischen 1 bis 4 Mentees pro Mentoring-Runde die Möglichkeit, am Programm teilzunehmen. Jedes Unternehmen gewinnt intern ebenso viele Mentees wie erfahrene Führungskräfte, die bereit sind, sich als Mentor*innen zu engagieren. Um das Matching zu erleichtern, füllen die künftigen Mentor*innen und Mentees einen Profilbogen aus, in dem sie Angaben über ihren Beruf, Werdegang und Themen für das Mentoring machen.

Matching

Auf Basis der Informationen aus den Profildbögen sowie aus persönlichen Gesprächen, die die Unternehmensvertreter*innen mit den Mentees und Mentor*innen geführt haben, bildet die Projektsteuerungsgruppe geeignete Tandems.

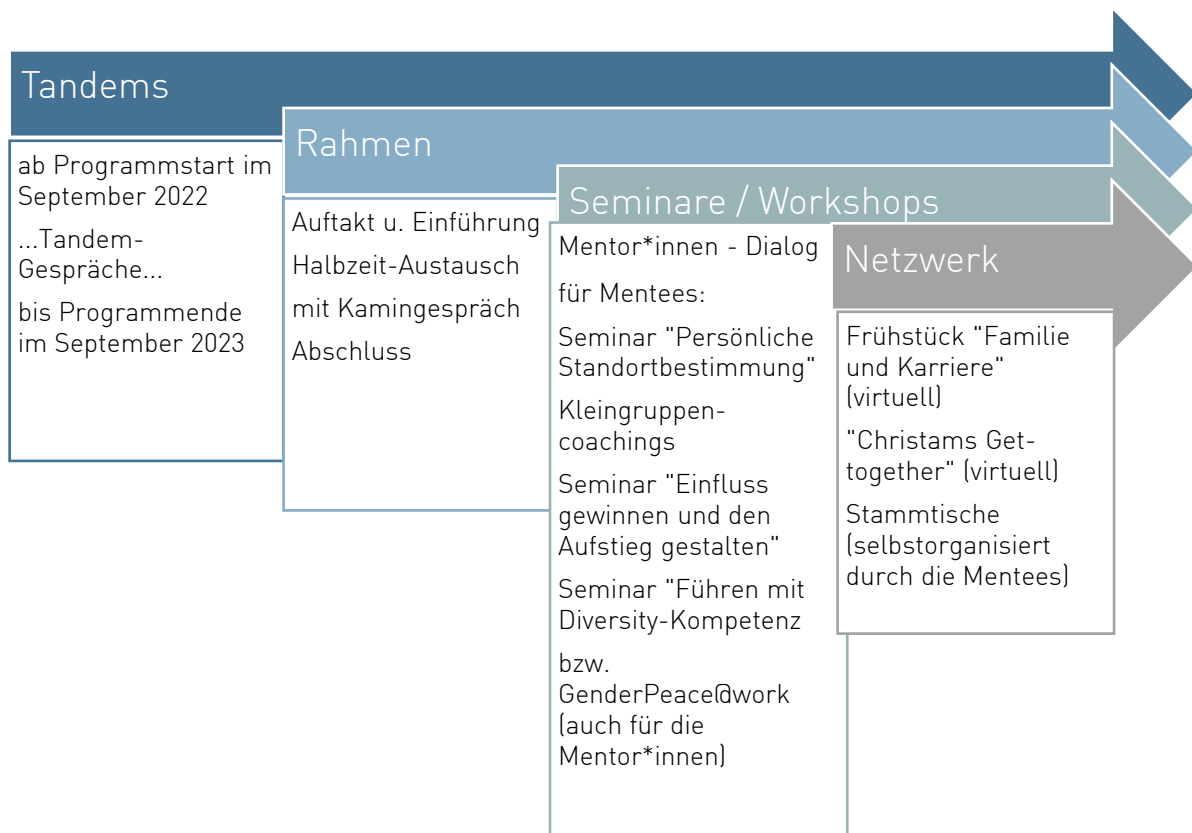
Interne Tandems können intern in Eigenregie des Unternehmens gebildet werden. Gerne unterstützt Cross Consult beim internen Matching-Prozess.

Da die Ziele, Wünsche und Vorstellungen der Mentees im Mittelpunkt des Matching stehen, kann es gelegentlich vorkommen, dass einzelne Mentor*innen beim Matching nicht zugeordnet werden können und somit nicht zum Zug kommen. Dies hat nichts mit der Qualifikation der Mentor*innen zu tun, sondern mit der optimalen Passung. Es ist daher wichtig, die Mentor*innen vorab zu informieren, dass es auch einmal vorkommen kann, dass sie nicht direkt vermittelt werden können.



RAHMENVERANSTALTUNGEN FÜR DIE TEILNEHMER*INNEN AM CROSS-MENTORING DRESDEN

Um den Erfolg des Cross-Mentoring Programms zu gewährleisten, ist es hilfreich, die Tandem-Beziehung zu begleiten, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in ihre jeweiligen Rollen einzuführen und ihnen die Möglichkeit zur Reflexion zu geben. Dazu bietet Cross-Consult verschiedene Begleitveranstaltungen an.



Die aktuelle Corona-Situation macht kurzfristige Anpassungen gegebenenfalls notwendig. Teilweise werden Veranstaltungen auch virtuell oder hybrid angeboten, um allen die Möglichkeit einer Teilnahme zu bieten. Wir fahren auf Sicht und informieren umfassend.

VERANSTALTUNGSFORMATE: UNTERNEHMENSKULTUR PHYSISCH ERLEBEN UND UNSER BUNDESWEITES NETZWERK VIRTUELL KENNENLERNEN



Echte Einblicke in die teilnehmenden Unternehmen

Ein Großteil der Veranstaltungen wird in Präsenz rollierend in den verschiedenen teilnehmenden Unternehmen stattfinden. Denn (Büro-)Räume sind mehr als reine Plätze zum Arbeiten. Sie werden auch nach der Pandemie eine Schlüsselrolle behalten. Sie sind nämlich Ausdruck einer (Unternehmens-)Kultur und bestimmter Werte, sie bestimmen nachhaltig und ganz konkret, wie gearbeitet wird, wo gearbeitet wird und wie wohl sich die Mitarbeiter*innen fühlen. Letztlich bestimmen die Räume auch die Produktivität eines Unternehmens.

Deswegen möchten wir allen teilnehmenden Unternehmen die Möglichkeit bieten, sowohl ihr eigenes Unternehmen physisch vorzustellen als auch die anderen Unternehmen persönlich kennenzulernen.

Alle physischen Rahmen- und Netzwerkveranstaltungen sind so aufgebaut, dass nach dem offiziellen Part bei einem gemeinsamen Imbiss ausreichend Zeit für informellen Austausch bleibt. Das bietet die Möglichkeit, sich nicht nur im Rahmen des eigenen Tandems auszutauschen, sondern auch mit anderen Mentees und Mentor*innen in Kontakt zu kommen. Außerdem wird die Vernetzung aktiv durch bestimmte Formate und didaktische Methoden gefördert, so dass auch introvertiertere Teilnehmer*innen mühelos mit neuen Menschen in Kontakt kommen können.

Kick-Off: Auftaktveranstaltung mit Einführungsworkshops • ca. 4 Stunden

Die Kick-Off-Veranstaltung im September 2022 gibt den Startschuss. Um den Start der Mentoring-Tandems zu erleichtern, erhalten alle Mentees und Mentor*innen eine Einführung ins Programm. Neben wichtigen Informationen zum Programm bieten die Einführungsworkshops 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 bieten die Einführungsworkshops Mentees und Mentor*innen die Gelegenheit, sich gegenseitig besser kennen zu lernen und sich mit den anderen Beteiligten über ihre Teilnahme am Programm auszutauschen.

Halbzeit-Austausch mit Kamingespräch, • ca. 3 Stunden

Der Halbzeit-Austausch dient dazu Zwischenbilanz zu ziehen. Er bietet den teilnehmenden Mentees und Mentor*innen die Möglichkeit, von den Erfahrungen der anderen Tandems zu profitieren. Was haben die Tandems gemacht, welche Themenkomplexe wurden bearbeitet, wo besteht u.U. noch Unterstützungsbedarf? Wer hat schon das Shadowing ausprobiert? Dies sind nur einige der Fragen, die beim Halbzeit-Austausch behandelt werden. Außerdem soll die Veranstaltung den Mentees und den Mentor*innen Gelegenheit geben, sich näher kennen zu lernen, neue Kontakte zu knüpfen sowie bestehende zu intensivieren. Der Halbzeltaustausch wird durch ein Kamingespräch ergänzt, welches von den Mentees moderiert wird. Hier stellen sich die Mentor*innen allen Teilnehmer*innen zum Gespräch, berichten von ihrem Werdegang und erzählen über ihre Erfahrungen als langjährige Führungskräfte.

Abschlussveranstaltung mit Bar Camp • ca. 3 Stunden

Mentees und Mentor*innen ziehen Bilanz des Mentoring-Jahres. Es besteht die Möglichkeit zu resümieren, was jede*r für sich aus dem Jahr mitnimmt bzw. wo Verbesserungsbedarf gesehen wird. Es geht aber auch darum, zu feiern und die geknüpften Kontakte auf neue Füße zu stellen.

Darüber hinaus haben alle Mentoring-Tandems das Jahr über an Themen gearbeitet. Ein Bar Camp im Rahmen der Abschlussveranstaltung soll eine vertiefte Diskussion zu gewünschten, offenen oder noch nicht ausreichend diskutierten Themen anstoßen und damit auch die Gelegenheit bieten, mehrere Perspektiven auf die Themen einzuholen. Vielleicht sogar einen weiteren Austausch auch nach Beendigung des Programms anzustoßen.



ANGEBOT FÜR MENTEES UND MENTOR*INNEN

Optional: Führen mit Diversity-Kompetenz • ganztägig

Das Seminar wendet sich sowohl an die Mentees als auch an die Mentor*innen. Führungskräfte aller Geschlechter haben auf Grund ihrer herausgehobenen Funktion in allen Unternehmen großen Einfluss auf die interne Unternehmenskultur und den Umgang der Mitarbeiter*innen miteinander. In den vergangenen Jahrzehnten haben sich traditionelle Lebensmodelle verändert und die Lebenswirklichkeit der Mitarbeiter*innen und der Führungskräfte ist bunter geworden. Im Rahmen von Diversity geht es darum, dass Führungskräfte einen adäquaten Umgang mit unterschiedlichen Mitgliedern in ihrer Mannschaft finden. Unterschiedliche Herangehensweisen der Geschlechter, Jungen und Erfahrenen, sowie mit verschiedenen kulturellen Hintergründen, erweitern die Perspektiven, führen aber auch zu einem erhöhten Kommunikationsbedarf in den Teams.

Der bewusste Umgang mit diversen Gruppen ist daher mittlerweile für Führungskräfte eine notwendige Voraussetzung, um im Dialog mit anderen kompetent, situationsadäquat und authentisch führen zu können. Im Seminar Führen mit Diversity-Kompetenz für Führungskräfte soll die Sensibilisierung für die verschiedenen diversen Gruppen, sowie die Reflexion typischer Verhaltensmuster erfolgen. Zudem werden gemeinsam berufliche Situationen der alltäglichen Führungsarbeit in der Zusammenarbeit zwischen den Geschlechtern, sowie anderen diversen Gruppen im jeweiligen Arbeitskontext analysiert.

Optional: GenderPeace@work: gemeinsam erfolgreich • 1,5 Tage

Gemeinsam stark, gemeinsam erfolgreich, alles Begriffe, die wir wohl alle unterschreiben würden. Wenn es aber um das Thema „Mixed Leadership“ oder anders um „Gleiche Chancen für Männer und Frauen“ geht, entsteht meist der Eindruck, dass es ein Gegeneinander sei, ein Kampf der Geschlechter, damit sie auch einen Teil des Kuchens abgekommen. Auch wenn sich immer wieder der Gedanke breit macht, dass sich nur durch zusätzlichen Druck etwas bewegen wird, so wissen wir längst, dass Druck alleine nicht zum Erfolg führt. Dies gilt vor allem bei Themen des kulturellen Wandels, und nichts anderes ist die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungspositionen in Wirtschaft und Gesellschaft. Um das Ziel zu erreichen, ist es einerseits wichtig die erlebten Verluste und künftigen Chancen für alle Geschlechter ins Bewusstsein zu rücken und Wege aufzuzeigen, wie ein produktiver Dialog gelingen kann. Das bedeutet, dass Frauen und Männer zunächst auf sich blicken und sich kennenlernen dürfen und ihnen dann die Chance des Perspektivenwechslens und eines



wertschätzenden Austauschs zu bieten. Nur so können gemeinsame Visionen entstehen, die tragfähig und nachhaltig sind.

Ziel des Seminars: Bewusstsein schaffen für die eigenen Bedürfnisse, Herausforderungen, inneren Begrenzungen, um in einen produktiven Dialog einsteigen zu können. Denn nur was im Inneren angenommen wird, darf sich auch im Außen zeigen und auch bei anderen sein.

Themen:

- Sich selbst im Kontakt mit dem anderen Geschlecht wahrnehmen und spüren
- Bewertungen bewusst machen
- Stereotype heben
- Abwehrmechanismen und Ängste verstehen
- Eigene Wünsche und Bedürfnisse erkennen und annehmen
- Mechanismen für einen produktiven Dialog erkennen

ANGEBOT FÜR MENTEES

Das begleitende Seminarangebot für Mentees umfasst Kleingruppencoachings und in Abstimmung mit den teilnehmenden Unternehmen die Seminare „Persönliche Standortbestimmung“ sowie das Seminar „Einfluss gewinnen und den Aufstieg gestalten“. Die Termine finden über das Mentoring-Jahr verteilt statt.

Seminar „Persönliche Standortbestimmung“ für Mentees • ganztägig

In diesem eintägigen Seminar haben die Mentees die Möglichkeit, sich mit ihrer eigenen Führungsrolle und den aktuellen Herausforderungen, denen sie begegnen, auseinanderzusetzen. Neben Fragen der Selbstführung und den eigenen Bedürfnissen im Kontext der Organisation, wird es darum gehen, die Herausforderungen in den Blick zu nehmen, die entstehen, wenn die Mentees führen. Die eigene Wahrnehmung von Führung wird auf den Prüfstand gestellt, der eigene Führungsstil reflektiert und die Erwartungen in den Blick genommen, die aus dieser Rolle entstehen. Das Seminar hilft anhand einer Verzahnung von Kollegialer Beratung, Theorie und Praxis, sowie Reflexion und Feedback dabei, die eigenen Spannungsfelder, Konflikte und Dilemmata, wahrzunehmen und verschiedene Lösungsansätze in den Blick zu nehmen.



Seminar „Einfluss gewinnen und den Aufstieg gestalten“ • 1 Tag

In diesem Seminar geht es darum, sich mit der Bedeutung von Einfluss in Organisationen auseinanderzusetzen, sowie zu erarbeiten, in welchen Facetten Einfluss genommen werden kann und was mikropolitische Agieren in der heutigen Organisationswelt heißt.

Die Methoden umfassen Impulsvorträge, Gesprächsrunden und Übungen zur intensiven Auseinandersetzung mit der eigenen Person.

Peer-Kleingruppencoachings für Mentees • 2 x halbtags (max. 6 Personen)

Um auftauchende Fragen zur Mentoring-Beziehung zu klären, an individuellen Fragestellungen zu arbeiten und die Mentees in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen, wird den Mentees Coaching in einer Kleingruppe von maximal sechs Teilnehmer*innen angeboten. Dort können Fragen, die sich in und während der Mentoring-Beziehung ergeben haben, aber auch persönliche und berufliche Konfliktthemen unter professioneller Begleitung angesprochen und bearbeitet werden.

ANGEBOT FÜR MENTOR*INNEN

Mentor*innen-Dialog - Anregungen für die Berater*innen-Rolle • 3 Stunden

Mentor*innen haben bei diesem ca. 3-stündigen Austausch die Gelegenheit, sich mit anderen Mentorinnen und Mentoren aus den beteiligten Unternehmen auszutauschen und ihre Rolle im Mentoring zu reflektieren. Sie können sich neue Anregungen für den weiteren Verlauf des Mentoring-Jahres holen und ihre persönlichen Kontakte zu den Mentor*innen anderer Unternehmen vertiefen. Im Mittelpunkt des Workshops steht das Thema „Beratung“, das sowohl in der Rolle des Mentors als auch in der Rolle als Führungskraft reflektiert werden kann. Im Austausch werden darüber hinaus auch aktuelle Fragestellungen diskutiert, die die Führungskräfte gerne unternehmensübergreifend in den Blick nehmen möchten.



NETZWERKVERANSTALTUNGEN IM RAHMEN DES CROSS-MENTORING DRESDEN – OFFEN FÜR EHEMALIGE

Frühstück „Familie und Karriere“ • ca. 2 Stunden, virtuell am Morgen

Im virtuellen Frühstück „Familie und Karriere“ bekommen die Mentees die Möglichkeit, sich spezifisch zum Thema Familie und Karriere und ihrer Work-Life-Balance auszutauschen. Das Frühstück findet einmal pro Programmjahr (bei Nachfrage auch 2x) statt. Eingeladen werden neben den aktuell teilnehmenden Mentees auch alle ehemaligen Mentees.

Christmas Get.together • ca. 2 Stunden, virtuell am späten Nachmittag

Bei einem ungezwungenen virtuellen Treffen bei Café und Kuchen können Mentees und Mentor*innen aus allen Runden des Cross-Mentoring in Kontakt treten und sich zu Themen wie Work-Life-Balance, Homeoffice, virtueller Führung, Motivation in Krisenzeiten, etc. austauschen. Moderiert wird das virtuelle Get.together von Cross Consult.

Virtuelles Mentor*innen-Networking • ca. 2 Stunden, 1 x/ Jahr, nachmittags

Um das Netzwerk der Mentor*innen auch nach der Teilnahme am Cross-Mentoring aufrecht zu erhalten, gibt es ein zusätzliches, virtuelles Mentor*innen-Networking, an dem sowohl alle aktiv teilnehmenden als auch die Mentor*innen aus vorhergehenden Runden teilnehmen können.

Stammtische, Online-Mitgliederbereich

Zusätzlich zu den vielfältigen Möglichkeiten persönlich in Kontakt zu treten, erleichtert der Online-Mitgliederbereich der Cross Consult Website die Vernetzung untereinander.

Online-Profile der Teilnehmer*innen, Informationen rund ums Programm, Fotos und ein Veranstaltungskalender sind für alle Teilnehmer*innen des Cross-Mentoring Dresden im Mitgliederbereich zugänglich. Nach dem erfolgten Matching der Mentoring-Tandems erhalten alle Mentees, sowie die Mentorinnen und Mentoren ihren Zugangscode für den passwortgeschützten Mitgliederbereich per E-Mail zugesandt.

Die Stammtische führen die Mentees in Eigenregie durch. Der erste Stammtisch wird virtuell von Cross Consult initiiert und moderiert.

Bei Bedarf kann auf Wunsch der Mentor*innen auch ein Mentor*innen-Stammtisch initiiert werden, der dann in Eigenregie der Mentor*innen weitergeführt wird.





Cross Consult & Friends:

Jedes Jahr bieten wir standort- und jahrgangsübergreifende virtuelle Netzwerkveranstaltungen an. Wir schöpfen aus einem Netzwerk von weit über 100 Unternehmen und über 2500 Teilnehmenden in 20 Jahren Cross Mentoring mit Cross Consult. Das Netzwerk vernetzt alle ehemaligen und aktiven Mentees und Mentor*innen der jeweils laufenden Cross Mentoring Programme. Derzeit haben wir Cross-Mentoringprogramme in München, Frankfurt, Berlin, Augsburg, Dresden und Münster.

Zwei virtuelle Vortragsveranstaltungen sind Teil des Angebotes und an den optional zu zahlenden Netzwerkbeitrag gekoppelt.

Optional: Virtuelle standortübergreifende Vortragsveranstaltungen • ca. 2 Stunden, abends

Wir bieten in jedem Programmjahr virtuelle interaktive Vorträge von externen Speaker*innen zu einem interessanten und aktuellen Thema an.

Der Abend gibt Anregung zu beruflichen Fragen und Themen und bietet die Möglichkeit, sich mit Teilnehmer*innen aller bundesweiten Programme und Jahrgänge zu vernetzen.

Die Teilnahme an unseren virtuellen, standortübergreifenden Cross Consult & Friends Angeboten ist an die Beteiligung Ihres Unternehmens an diesem Netzwerk geknüpft.

PROGRAMMKOSTEN

Honorar bei Beteiligung am 2. Cross-Mentoring Dresden (2022/2023):

Grundbeitrag pro teilnehmendem Mentee/1 Jahr: EUR 2.600,00

Optional: Netzwerkbeitrag pro Unternehmen: EUR 200,00

Die oben aufgeführten Beträge verstehen sich zzgl. 19% gesetzlicher Umsatzsteuer.
Die Teilnahme des Mentors/der Mentorin ist im Basisbeitrag bereits enthalten.
(Das Programm findet ab einer Teilnehmerzahl von insgesamt 10 Mentees statt.)

Der Grundbeitrag beinhaltet

- die Erstellung eines Feinkonzeptes für das Cross-Mentoring Dresden nach Absprache in der Projektsteuerungsgruppe
- Beratung zur Durchführung des Programms im jeweiligen Unternehmen
- Teilnahme an und Beratung der Steuerungsgruppe bei der Organisation und Durchführung des Mentoring-Programms sowie Bereitstellung dafür nötiger Informationsmaterialien
- Beratung zur Auswahl von Mentees und Mentor*innen
- Bildung der Mentoring-Tandems in Zusammenarbeit mit der Projektsteuerungsgruppe (Matching)
- Durchführung und Organisation des Rahmenprogramms:
 - Gestaltung und Moderation der Kick-off-, Zwischen- und Abschlussveranstaltungen;
 - Gestaltung und Durchführung der Einführungsworkshops für Mentees und Mentor*innen
- Unterstützung bei der Vernetzung der Mentees und Mentor*innen zwischen den teilnehmenden Unternehmen:
 - 1 Frühstück „Familie und Karriere“, 1 Get.together, 1. Mentee-Stammtisch (virtuell)
- Koordination des Projektes zwischen den Unternehmen sowie den Teilnehmer*innen
- Mentor*innen-Dialog „Anregungen für die Berater*innenrolle“, 1 Termin

Die Teilnahme der Mentees und Mentor*innen an den genannten Veranstaltungen ist im Gesamtpreis enthalten. Da es sich um ein Pauschalangebot handelt, kann bei Nichtwahrnehmung des Angebotes keine Kostenerstattung erfolgen.

Cross Consult behält sich vor, die Programmstruktur während des laufenden Cross-Mentoring-Jahrs geringfügig zu ändern und anzupassen, falls dies aus organisatorischen Gründen bzw. wegen der Corona Pandemie notwendig ist. Bei einer Teilnehmerzahl von mehr



als 15 Mentees werden Halbeizaustausch und Kamingsgespräch an zwei separaten Terminen angeboten, einer davon virtuell.

Der Netzwerkbeitrag beinhaltet

→ Zwei virtuelle Vortragsveranstaltungen mit Key Note Speaker*in

Der Netzwerkbeitrag deckt die Kosten für die Honorare der Referent*innen, die Koordinationskosten für die Netzwerkveranstaltungen sowie weitere bei der Durchführung der Veranstaltungen entstehende Kosten ab.

Begleitendes Seminarangebot

Begleitend zur Teilnahme am Programm werden den Mentees das Seminar „Persönliche Standortbestimmung“ sowie Peer-Coachings angeboten, die pro Mentee hinzu gebucht werden können. Das Seminar „Führen mit Diversity-Kompetenz“ bzw. das Seminar „GenderPeace@work“ kann auch für die Mentorin bzw. den Mentor gebucht werden, und wird optional angeboten.

Persönliche Standortbestimmung für Mentees

1 Termin (1 Tag), Teilnehmerzahl max. 10 Personen pro Termin

Kosten pro Mentee: € 350,-- , zzgl. 19% gesetzl. MwSt.

Das Seminar „Persönliche Standortbestimmung“ findet ab einer Teilnehmerzahl von 6 angemeldeten Mentees statt.

Peer-Coaching für Mentees

2 Termine im gesamten Jahr, Dauer: 3.5 Stunden, Teilnehmerzahl max. 6 Personen pro Gruppe

Kosten 1 Mentee/pro Termin: € 250,-- zzgl. 19% gesetzl. MwSt.

Das Peer-Coaching findet ab einer Teilnehmerzahl von 3 angemeldeten Mentees statt.

Seminar „Führen mit Diversity-Kompetenz“ für Mentees, Mentorinnen und Mentoren

1 tägig für Mentees, Mentorinnen und Mentoren; Teilnehmerzahl max. 12 Personen pro Gruppe

Kosten pro Teilnehmer pro Seminar: € 350,-- zzgl. 19% gesetzl. MwSt.

Das Seminar findet ab einer Teilnehmerzahl min. 8 angemeldeten Personen statt.



Seminar „GenderPeace@work“ für Mentees, Mentorinnen und Mentoren

1,25 tagig fur Mentees, Mentorinnen und Mentoren; Teilnehmerzahl min. 10 Personen pro Gruppe, max. 20 (gendergemischte Gruppe), 2 Trainer*innen

Kosten pro Teilnehmer pro Seminar: € 450,-- zzgl. 19% gesetzl. MwSt.

Das Seminar findet ab einer Teilnehmerzahl min. 10 Personen statt.

Seminar „Einfluss gewinnen und den Aufstieg gestalten“ fur Mentees

1 Termin (1 Tag), Teilnehmerzahl max. 12 Personen pro Termin

Kosten pro Mentee: € 350,-- , zzgl. 19% gesetzl. MwSt.

Das Seminar „Einfluss gewinnen und den Aufstieg gestalten“ findet ab einer Teilnehmerzahl von 6 angemeldeten Mentees statt.



Kostenüberblick Cross-Mentoring Dresden 2022/2023

	Basisangebot pro Mentee (Teilnahme bei Einzelabrechnung)	Pauschalpaket
Grundbeitrag pro Mentee	€ 2.600,00	X
Seminarbuchung Mentee:		
Seminar Persönliche Standortbestimmung	€ 350,00	X
1. Peer-Kleingruppencoaching	€ 250,00	X
2. Peer-Kleingruppencoaching	€ 250,00	X
Seminar „Einfluss gewinnen und den Aufstieg gestalten“ pro Mentee	€ 350,00	X
Gesamtbeitrag bei Einzelabrechnung zzgl. ges. Umsatzsteuer	€ 3.800,00	Gesamtbeitrag Pauschalpaket zzgl. ges. Umsatzsteuer: € 3.550,00
Optionaler Netzwerkbeitrag	€ 200,00	
Optionale Seminarbuchung für Mentee und Mentor*in		
Seminar Führen mit Diversity-Kompetenz	€ 350,00	
Bzw. GenderPeace@work	€ 450,00	

Zusätzlich zu kalkulierende Kosten:

Die teilnehmenden Unternehmen verpflichten sich, Räume für die Veranstaltungen des Programms bereit zu stellen (inkl. Getränke und Verpflegung). Sollte die Anmietung externer Räume notwendig sein bzw. von den beteiligten Unternehmen gewünscht werden, werden die Kosten dafür anteilig umgelegt.

IHRE ANSPRECHPARTNERIN

Cross Consult GbR

Dr. Nadja Tschirner
Geschäftsführende Gesellschafterin
Bavariaring 43
80336 München
Tel. +49 (0)89 - 4 52 05 26 - 28
Fax +49 (0)89 - 4 52 05 26 - 10
nadja.tschirner@crossconsult.de
www.crossconsult.de

Cross Consult hat das
Memorandum für Frauen in Führung
initiiert:



nähere Informationen unter:
www.mff-memorandum.de

„CLEVER AUS DER ABSEITS- FALLE“



Wie Unternehmen den
Wandel zu mehr
Frauen in Führung ge-
stalten

Autoren:
Schönfeld, Simone,
Tschirner, Nadja