

25 gutes und effektives Instrument zur Stärkung der Unterneh-
mensnetzwerke, sowie der Personalentwicklung und –
bindung. Gemeinsam können Unternehmen verschiedener
Größen und Branchen und deren Führungskräfte die Chance
nutzen, die Zukunft aktiv zu gestalten.

30 Rechtsanwältin und Wirtschaftsmediatorin Ricarda Bayer
hatte das Projekt 2011 initiiert und begleitet sowohl organi-
satorisch als auch inhaltlich den Cross-Mentoring-Prozess.
Als langjährige Führungskraft bringt sie wichtige Erfahrun-
35 gen mit und erläuterte dem Publikum – bestehend aus einer
ausgewogenen Mischung von jungem Führungskräftenach-
wuchs und gestandenen Führungskräften – wie es zum
Cross-Mentoring-Projekt kam und was man sich konkret
darunter vorstellen muss.

40 Mentorinnen und Mentoren sind erfahrene Führungskräfte,
die bereit sind, junge Nachwuchskräfte an ihrem Wissen und
an ihren Erfahrungen teilhaben zu lassen. Im Mittelpunkt
des Mentoring-Prozesses stehen die Mentees. Sie haben die
45 wertvolle Chance, auf ihrem Karriereweg und in ihrer Per-
sönlichkeitsentwicklung gefördert zu werden - individuell
und mit gemeinsam definierten Zielvorgaben. Im Verlauf
eines Projektjahres treffen sich Mentees und MentorIn mo-
natlich, die Termine werden gemeinsam vereinbart und ver-
50 bindlich eingehalten.

Das Besondere am Cross-Mentoring ist, dass Mentees und
Mentoren aus unterschiedlichen Branchen kommen. Dies
bringt die große Chance mit sich, Einblick in andere Unter-
nehmenskulturen und Führungsverhalten zu erhalten, neue
55 Sichtweisen zu erlangen und Führungsthemen branchen-
übergreifend zu bearbeiten.

Spannende Einblicke in den laufenden Cross-Mentoring-Prozess gewährten drei Cross-Mentoring-Tandems und eine
60 Mentorin. Vier der insgesamt sieben MentorInnen waren bereits beim ersten Durchgang dabei. „Mir haben die regelmäßigen Treffen und das Netzwerken richtig gefehlt“ begründete Robert Schneider, Logistikleiter und Mitglied im Management Team bei der myonic GmbH in Leutkirch, seine Entscheidung erneut teilzunehmen. Im Interview berichtete Andreas Hartrampf, Hauptabteilungsleiter Betriebsmittelbau bei ifm electronic gmbH Tettngang, von seinen Erfahrungen mit der Implementierung von Cross-Mentoring bei ifm: „Als Chef ist es toll zu sehen, wie sich fachliche und
65 persönliche Kompetenzen weiterentwickeln“. Dass seine Mentee aus der Modebranche und somit aus einem völlig anderen Bereich kommt, empfindet er als Bereicherung. „Die Fragestellungen sind genau die gleichen, es geht um das Führen von Menschen“, so Hartrampf. Doch nicht nur die Mentees profitieren von den Erfahrungen der Mentoren, sondern auch umgekehrt. Renate Trel, Personalleiterin bei rose Plastic AG brachte dies auf den Punkt: „Meine Mentee hat mir gezeigt wie Facebook und Twitter funktionieren“.
70
75

80 Anschaulich schilderten die Teilnehmer, wie sie zum Projekt gekommen sind, welche Bedenken ursprünglich durchaus vorhanden waren und auch davon, dass der Skepsis mittlerweile eine große Begeisterung gefolgt ist. Unisono berichten die Tandems von einem sehr bereichernden Miteinander und Voneinander-Profitieren.
85

Start des nächsten Cross-Mentoring-Projektes ist für März 2014 vorgesehen, interessierte Unternehmen können sich ab sofort unter www.wir-rv.de, www.weingarten.ihk.de bzw. www.ricarda-bayer.de näher informieren.
90