

KOMPETENZ ZENTRUM

FRAU UND BERUF
BONN/RHEIN-SIEG

MENTORING4WOMEN – FRAUEN FÜR FÜHRUNG STÄRKEN

PERSONALENTWICKLUNG FÜR
KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN
IN DER REGION BONN/RHEIN-SIEG







INHALT

Grußwort	
Perspektiven gewinnen. Erfolg sichern.	4
Vorwort. Warum mentoring4women	
Führungspotenziale im Unternehmen erkennen. Und gezielt nutzen.	5
Ziele und Vorteile des Projektes	
Zukunft nachhaltig planen. Mit einer Personalentwicklung, die sich auszahlt.	6
Inhalt und Ablauf des Projektes	
Die Chancen liegen im Team. Der Erfolg auch.	8
Fakten zu mentoring4women	
Ein starkes Jahr. Mit einer überzeugenden Bilanz.	10
Interview über Erwartungen, Erfahrungen, Erfolge	
Sicherheit gewinnen. Und Klarheit über Wege und Ziele.	12
Fallbeispiel netTraders GmbH	
Mehr Führungskompetenz. Mehr Mut zum „Try it“.	14
Wirkung des Projektes	
Mitmachen lohnt sich. Sofort und nachhaltig.	16
Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bonn/Rhein-Sieg	
Fachkräfte gewinnen. Standort stärken.	18

PERSPEKTIVEN GEWINNEN. ERFOLG SICHERN.



In der aktuellen Debatte um den Fachkräftemangel ist es für den regionalen Mittelstand unabdingbar, Fach- und Führungskräfte aus den eigenen Reihen durch gezielte Maßnahmen zu fördern.

Nahezu jede vierte Berufstätige in der Arbeitsmarktregion Bonn/Rhein-Sieg ist eine Akademikerin. Damit steht die Region im NRW-Vergleich deutlich an der Spitze. Es ist eine besondere Herausforderung für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), das Potenzial dieser hochqualifizierten Frauen gezielt zu nutzen und sie durch attraktive Angebote zu binden.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bonn/Rhein-Sieg bietet mit mentoring4women – Frauen für Führung stärken Unternehmen die Möglichkeit, ihren Blick auf die Führungskompetenz ihrer Mitarbeiterinnen zu lenken, sie individuell auf ihrem Karriereweg ein Stück begleiten zu lassen, um ihnen perspektivisch weitere Karriereschritte zu eröffnen.

Bereits im ersten Durchgang von mentoring4women 2014/2015 haben 11 regionale Unternehmen, vom Handwerksbetrieb über die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft bis hin zum Handelsunternehmen, die Chance genutzt und 14 Mitarbeiterinnen mit dem Programm auf Führungspositionen vorbereitet. Dieser „Einsatz“ hat sich gelohnt – für beide Seiten.

Als Träger des Kompetenzzentrums Frau und Beruf laden wir Sie daher ein, auch Ihre Mitarbeiterinnen für Führung fit zu machen und auf diesem Weg Ihr Unternehmen weiter für den Wettbewerb zu stärken.

Victoria Appelbe,
Wirtschaftsförderin Bundesstadt Bonn

Dr. Hermann Tengler,
Wirtschaftsförderer Rhein-Sieg-Kreis

FÜHRUNGSPOTENZIALE IM UNTERNEHMEN ERKENNEN. UND GEZIELT NUTZEN.

Die Region Bonn/Rhein-Sieg ist vom Mittelstand geprägt. Über 70 % der Erwerbstätigen arbeiten in Unternehmen mit maximal 250 Beschäftigten. Viele Branchen wie der wissensorientierte Dienstleistungssektor sind Zukunftsbranchen. Zahlreiche Hochschulen, wissenschaftliche Institute und Forschungseinrichtungen schaffen ein qualifiziertes Umfeld und machen die Region zu einem attraktiven Standort. Gute Voraussetzungen für kleine und mittlere Unternehmen. Gute Voraussetzungen auch für qualifizierte Frauen?

Qualifiziertes Personal gesucht!

In vielen Branchen macht sich der Fachkräftemangel bemerkbar. Der „War of talents“ ist schon lange kein geschlechtsspezifischer Kampf mehr. Frauen nehmen heute auf dem Papier fast gleichberechtigt am Arbeitsmarkt teil. Die Zahl der erwerbstätigen



Frauen ist in den letzten zehn Jahren in NRW um 15 % gestiegen und mit einem Anteil von knapp 23 % Akademikerinnen führt die Arbeitsmarktregion Bonn/Rhein-Sieg im NRW-Vergleich. Diese hohe Qualifikation spiegelt sich jedoch nicht in den Führungspositionen wider.

Nur jede vierte Leitungsposition wird bundesweit von einer Frau besetzt. Gründe hierfür sind die häufig fehlenden Möglichkeiten in Unternehmen, Beruf, Familie und Kind zu vereinbaren. Gerade bei einem Wiedereinstieg nach der Elternzeit werden Frauen häufig unterhalb ihrer Möglichkeiten eingesetzt. Zudem sind vielfach Aufgabenstellung und die vorhandenen fachlichen wie sozialen Kompetenzen nicht aufeinander abgestimmt. So werden verfügbare Potenziale nicht genutzt. Das kann sich kein Unternehmen auf Dauer leisten.

mentoring4women – Frauen gezielt weiterentwickeln.

Genau hier setzt das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bonn/Rhein-Sieg mit mentoring4women an. Unternehmen, die das Potenzial ihrer Mitarbeiterinnen nutzen und weibliche Führungskräfte aus den eigenen Reihen aufbauen wollen, werden gezielt bei der Personalentwicklung unterstützt. Der Vorteil für Unternehmen: Sie bleiben wettbewerbsfähig, sichern sich den Führungsnachwuchs aus den eigenen Reihen, positionieren sich als attraktiver Arbeitgeber und sparen Kosten für aufwendige Personalsuche und Einarbeitung.



ZUKUNFT NACHHALTIG PLANEN. MIT EINER PERSONALENTWICKLUNG, DIE SICH AUSZAHLT.

Für viele kleine und mittlere Unternehmen ist eine professionelle Personalentwicklung schwer zu realisieren. Neue Methoden wie das Mentoring, das in großen Unternehmen schon gängig ist, sind für kleinere Unternehmen oftmals zu aufwendig und zu teuer.

mentoring4women, das unternehmensübergreifende Führungskräfteprogramm für Frauen, gibt KMU die Möglichkeit, die Methoden und Instrumente einer professionellen Personalentwicklung effizient und kostengünstig zu nutzen. Das Programm hilft mit, qualifizierte Mitarbeiterinnen fit für Führungsaufgaben zu machen und sie so an das Unternehmen zu binden.

mentoring4women. **Erfahrung trifft frische Ideen.**

mentoring4women ist eine besondere Form des Mentorings. Als Cross-Mentoring werden hier ganz bewusst unternehmens- und branchenübergreifend Beratungs- und Unterstützungsbeziehungen zwischen einer erfahrenen Führungspersönlichkeit



(Mentor oder Mentorin) und einer weiblichen Nachwuchsführungskraft (Mentee) aufgebaut.

Diese übergreifende Zusammenstellung der Teams bringt gerade für kleine und mittlere Unternehmen entscheidende Vorteile: Sie können sich so auch außerhalb ihrer Branche austauschen. Der Blick über den Tellerrand bringt konzentrierten Input und schärft das eigene Selbstverständnis als Unternehmen.

“ Die Erfahrungen meiner Mentorin im **Führen internationaler und virtueller Teams** sowie ihre langjährigen Erfahrungen als **Führungskraft in einem Konzern** waren außerordentlich hilfreich für meine Einschätzung von Führungskompetenz.

Ulrike Beverungen
Agfa HealthCare GmbH

Die Mentorinnen bzw. Mentoren unterstützen die Mentees bei der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung. Während des einjährigen Programms führen sie die Mentees zu einer neuen Sichtweise der bestehenden Unternehmensabläufe, geben Tipps aus dem eigenen Erfahrungshintergrund und fördern langfristig deren unternehmensinterne Karriere.

Das Beste aus Ihrem Unternehmen nutzen.

Gehen Sie neue Wege in der innerbetrieblichen Fachkräfteentwicklung. Sichern Sie sich die weiblichen Nachwuchskräfte und fördern Sie das Führungsverständnis sowie die persönliche Entwicklung Ihrer Mitarbeiterinnen. Nutzen Sie das Potenzial an weiblicher Führungskompetenz in Ihrem Unternehmen und melden Sie Ihre Mitarbeiterin für mentoring4women 2016 an.

Die Vorteile für Unternehmen:

- › Senkung der Kosten für die Rekrutierung und Einarbeitung
- › Langfristige Bindung der leistungsstarken und ambitionierten Führungsfrauen
- › Innovations- und Kompetenzzuwachs durch gemischte Teams aus branchenübergreifenden Mentorinnen bzw. Mentoren und Mentees

“ mentoring4women bietet uns die Möglichkeit, eine Mitarbeiterin über eine längere Zeit mit „fremder“ Unterstützung für eine Führungsposition zu entwickeln.

Michael Dreschmann
Geschäftsbereichsleiter ERS EntsorgungService Rhein-Sieg GmbH



DIE CHANCEN LIEGEN IM TEAM. DER ERFOLG AUCH.

mentoring4women richtet sich gezielt an Unternehmen mit 5 bis 250 Beschäftigten. Sie können Mitarbeiterinnen, die eine Führungsposition anstreben oder sich zur Spezialistin entwickeln möchten, anmelden. Wesentliche Voraussetzung: Das Unternehmen möchte den Frauen eine reelle Chance zum Aufstieg bieten.

Im ersten Durchlauf 2014/2015 haben sich alle Mentees persönlich, fachlich und sozial weiterentwickelt. Sie lernten ihre Stärken zu erkennen und ihre Selbsteinschätzung zu verbessern.

Ein Team. Alle gewinnen.

Es muss passen. Deshalb wurden die Tandems aus Mentee und Mentor bzw. Mentorin sorgfältig nach beruflichen und persönlichen Kriterien zusammengestellt. Grundlage waren ausführliche Gespräche und die Lebensläufe der Teilnehmenden. So traf der Geschäftsführer aus dem Maschinenbau auf die Teamleiterin eines IT-Unternehmens, der Partner einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft auf die Diplom-Ingenieurin aus einem Produktionsbetrieb.

„mentoring4women bietet den Teilnehmenden die Möglichkeit, innerhalb eines Jahres in einem festen Rahmen eigene Ziele zu entwickeln und zu erreichen. Da das Mentoring aus einer persönlichen Beziehung schöpft, ist es bei guter Zusammenstellung der Tandems maßgeschneidert“, beschreibt Nora von Schaaffhausen, GKN Sinter Metals Components GmbH, als Mentorin die Ausgangslage für die Zusammenarbeit.



“ Seit der Teilnahme an dem Programm arbeite ich in einem neuen Produktbereich mit Personal- und Produktverantwortung.

Jin-Young Lee
axxessio GmbH

Mit Unterstützung durchs Jahr. Und dabei das Selbstbewusstsein stärken.

Über die gesamte Programmdauer wurden beide Seiten intensiv begleitet. Die Mentees bekamen in Workshops und Netzwerktreffen vom Projektteam in ihrer persönlichen Zieldefinition Unterstützung. Gleichzeitig konnten sie ihr Netzwerk erweitern und Kontakte pflegen.

Alle Mentoren und Mentorinnen wurden in eigenen Treffen auf ihre Rolle vorbereitet und begleitet. Sie lernten moderne Coaching-Instrumente kennen, konnten ihre Beratungskompetenz vertiefen und ihr Netzwerk mit anderen Führungspersönlichkeiten aus der Region ausbauen.

„Die Mentoren und Mentorinnen wurden angemessen auf ihre unterstützenden Aufgaben und die typischen Höhen und Tiefen in der Beziehung zu ihren Mentees eingestimmt,“ erläutert Arno Abs von DHPG Dr. Harzem & Partner KG seine Vorbereitung als Mentor.



Ein intensives Jahr 2014/2015. mentoring4women im Ablauf.



Bewerbungsphase



Zusammenstellung der Tandems



März 2014: Start von mentoring4women



Begleitprogramm

Workshops und Netzwerktreffen für Mentees, Treffen für Mentoren und Mentorinnen



Rahmenprogramm

26. März 2014

Auftaktveranstaltung mit Oberbürgermeister Jürgen Nimptsch und Landrat Frithjof Kühn im Alten Rathaus Bonn

28. August 2014

Bergfest im Münster-Carré

12. März 2015

Abschlussveranstaltung im Stadtmuseum Siegburg mit Landrat Sebastian Schuster und Bürgermeisterin Gabriele Klingmüller, Übergabe der Zertifikate

EIN STARKES JAHR. MIT EINER ÜBERZEUGENDEN BILANZ.



“ Die individuelle und gleichzeitig **professionelle Ausrichtung** der Mitarbeiterförderung in der klaren Struktur des **mentoring4women**-Programms passt sehr gut zu unserem **Verständnis als moderner Arbeitgeber**.

Ludgera Decking
Vorständin RSAG AöR

3 moderierte Netzwerktreffen für Mentees in Unternehmen der Teilnehmenden

117 Tandemtreffen aller Teams über das Jahr verteilt; ca. 5-12 Treffen pro Tandem; darüber hinaus regelmäßiger Kontakt über Telefon und E-Mail

2 Workshops für Mentees einmal zur Standortanalyse, einmal zu den Themen Durchsetzungsstärke und Verhandeln

2 Organisatorinnen das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bonn/Rhein-Sieg in Kooperation mit die jobwerker

MENTORING4WOMEN IN ZAHLEN.

10
positive Rückmeldungen
von den teilnehmenden
Unternehmen

9
Mentees
betonen die Weiterentwicklungen
ihrer Persönlichkeit

12
Mentees
betonen ihr verbessertes
Selbstmanagement

5
Karriereschritte
im Verlauf des Programms

4
Mentees
haben schon während des Programms
Führungsfunktionen übernommen

1
selbstorganisierter monatlich
stattfindender Stammtisch der Mentees

7
Frauen
die zu Beginn des Programms
in Führungsposition waren

2
Netzwerk-Dinner
für Mentorinnen
und Mentoren

14
Tandems
aus Mentorinnen bzw. Mentoren
und Mentees sind gestartet und 14
Tandems sind ins Ziel gekommen

351
Tage
Dauer des
Programms

11
teilnehmende Unternehmen
Agfa HealthCare GmbH, axcesso GmbH, Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe, DHPG Dr. Harzem & Partner KG, Entsorgung-Service Rhein-Sieg GmbH (ERS), Fleischhof Rasting GmbH, GILGEN'S Bäckerei & Konditorei GmbH & Co. KG, MediStructura GmbH, netTraders GmbH, Rhein-Sieg-Abfallwirtschaftsgesellschaft AÖR (RSAG), Stenzel Die Optik

SICHERHEIT GEWINNEN. UND KLARHEIT ÜBER WEGE UND ZIELE.

Gianna Gilgen, Mentee
GILGEN'S
Bäckerei & Konditorei
GmbH & Co. KG

Jenny Porr, Mentorin
Mambo GK-Möbel-
Handels-GmbH



Das Mentoring soll keine Beratung oder Training sein. Worin liegt der besondere Nutzen?

Gianna Gilgen: Beim Training liegt der Schwerpunkt darauf, ein bestimmtes System zu erlernen. Beim Mentoring hat meine Mentorin mir Impulse und Denkanstöße gegeben und die Entscheidung lag bei mir, was ich davon übernehme. Darin liegt für mich der besondere Nutzen: Ich entwickle selber Lösungen.

Jenny Porr: Das Verhältnis ist wie von Großeltern zu Enkelkindern. Es gibt keine direkte Verantwortung in der Umsetzung. Es gab einen geschützten Raum,

in dem man sich austauschen konnte. Das Ganze ist aber keine Einbahnstraße. So hat mir meine Mentee auch Feedback gegeben. Das macht den besonderen Charme aus.

Was war Ihre Motivation als Mentorin, Ihre Erfahrung an die Mentee weiterzugeben?

Jenny Porr: Grundsätzlich arbeite ich sehr gern mit Menschen und entwickle sie weiter. Ich interessiere mich für Probleme und arbeite gern an Lösungen. Das Cross-Mentoring ist eine gute Chance, den eigenen Horizont zu erweitern und über den Tellerrand zu gucken.

Was hat Ihnen als Mentee besonders gut gefallen?

Gianna Gilgen: Die Auswahl des Tandems passte auf Anhieb. Das war mir extrem wichtig und hat mir eine Sicherheit in Bezug auf das Gesamtprogramm gegeben. Es war sehr effektiv, da wir offen an den Themen gearbeitet haben. Gerade die individuelle Gestaltung hatte ich in der Form nicht erwartet.

Gab es ein positives Ergebnis, mit dem Sie so nicht gerechnet haben?

Gianna Gilgen: Mein Ziel war zu Beginn klar. Ich wollte Mitglied der Geschäftsführung werden. Aber meine Sichtweise hat sich durch das Mentoring stark verändert.

Ich habe gelernt, meine Bedürfnisse zu berücksichtigen und diese in die Strategie mit einzuplanen. Der starke Zusammenhalt unter den Mentees war eine zusätzliche Quelle von Ideen und ehrlichen Rückmeldungen.

Jenny Porr: Ich bin ergebnisoffen ins Mentoring hineingegangen. Ich habe mich sehr gefreut, dass meine Mentee viel abgerufen hat und auch wirklich etwas von mir wollte.

Wenn Sie als Mentee zurückblicken auf das gemeinsame Jahr, wo stehen Sie jetzt?

Gianna Gilgen: Das Ziel ist jetzt noch klarer und in Teilen auch schon erreicht. Ich habe Anteile am

Unternehmen. Der Plan, mehr Erfahrungen zu sammeln, steht auch und nun folgt die Umsetzung. Ich habe eine große Sicherheit bekommen, dass dies der richtige Weg ist. Gleichzeitig bin ich mir als Führungskraft und in der Personalentwicklung selbstsicherer geworden. Ich gehe insgesamt mit schwierigen Situationen gelassener um. Ich kläre meinen Standpunkt besser, kann dadurch auch bessere Entscheidungen treffen und bin risikobereiter geworden.

In welcher Form hat Ihr Unternehmen vom Mentoring-Programm profitiert?

Gianna Gilgen: Im Rahmen des Mentorings wird man in vielen Bereichen weiterentwickelt und stärker mit dem Unternehmen verbunden. Man „bekommt“ eine in sich sichere Führungskraft, die durch die vielseitigen Impulse mehr Potenzial hat. Ihr können neue Aufgaben übertragen werden. ■



Das Interview führte **Susanne Müller**, die jobwerker

MEHR FÜHRUNGSKOMPETENZ. MEHR MUT ZUM „TRY IT“.

Mit den Aufgaben gewachsen. So lässt sich die Entwicklung der Firma netTraders GmbH beschreiben. Seit Frühjahr 2004 entwickelt und betreibt das Unternehmen von Bonn aus mit rund 18 Mitarbeitenden mehrere reichweitenstarke Websites mit den Schwerpunkten Wohnen und Mobilität.

mentoring4women wirkt. Das Beispiel der netTraders GmbH zeigt, wie das Mentoring-Programm abgelaufen ist und was es bei Mentee, Mentor und Unternehmen bewirkt hat.

Der Geschäftsführer und Mitbegründer André Richter weiß, wie wichtig es ist, Aufgaben delegieren zu können und verantwortungsbewusste Mitarbeitende zu haben. Zwei Mitarbeiterinnen in leitenden Funktionen nahmen an mentoring4women teil. Sein Fazit nach einem Jahr: „Meine Mitarbeiterinnen fühlen sich jetzt sicherer in ihrer Rolle als Führungskraft. Das wiederum ist eine echte Entlastung für mich und macht es mir deutlich leichter, mehr und mehr Verantwortung abzugeben.“

Eine Achterbahnfahrt mit Energiespritzen

„Jemanden über einen langen Zeitraum als Stütze zu haben, jemanden, der einem zur Seite steht und bei dem klar ist, es geht um mich als Person und erst in zweiter Linie um die Firma“, beschreibt die Mentee Stefanie Senn, die bei netTraders den Bereich Marketing und Vertrieb leitet, ihr Grundgefühl beim Mentoring-Programm. „Die Zusammenarbeit war wie eine Achterbahnfahrt mit Energiespritzen. Wir haben viel mein eigenes Handeln in Führungssituationen reflektiert.“ Ihr Mentor Herbert Müller, Geschäftsführer der TEMATEC GmbH in Hennef, ergänzt: „Wenn sich das eigene Verhalten im betrieb-



lichen Kontext verbessert, hat dies sehr wohl einen Nutzen für das Unternehmen.“ Er beschreibt weiter, „die Erfahrung in 12 Treffen mit einer unbekannt Person so viel zu erreichen, hat mich positiv überrascht.“

Vom Nutzen der Begleitung

Der zielorientierte Ablauf von mentoring4women wurde durch das umfangreiche Begleitprogramm gefördert. „Der Austausch mit anderen, aber auch die praktischen Übungen in den Workshops waren hilfreich“, zählt Stefanie Senn auf. Ihr Mentor wollte sein eigenes Kommunikationsverhalten außerhalb seines Unternehmens überprüfen. „So habe ich Fragetechniken und andere Verhaltensweisen ausprobiert und gemeinsam mit meiner Mentee geschaut, ob diese Verhaltensweisen hilfreich sind.“ Die Geschäftsführung von netTraders lobt insbesondere „die fokussierte und ergebnisorientierte Unterstützung durch die Mentoren in der Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung“.

“ Ich kann nur jedem, der überlegt, als **Mentee** an einem **Mentoring-Programm** teilzunehmen, sagen: Mach es definitiv. Es ist eine **Lebenserfahrung**. Die Früchte nimmt man auch über das Jahr hinaus mit.

Stefanie Senn
netTraders GmbH



Fit für die Zukunft!

„Ich bin selbstsicherer in meiner Funktion als Teamleiterin. Alles geht schneller, die Ziele sind klarer und ich arbeite jetzt auch konkreter daraufhin.“ Stefanie Senn weiß, dass sich ihr Kommunikationsverhalten verändert hat. Sie sieht sich in ihrer Führungskompetenz gefestigt. Ihr Chef André Richter bestätigt das und ergänzt: „Wir haben jetzt zwei im besten Sinne selbstbewusstere Führungskräfte, die mehr und konstruktiver gegebene Strukturen hinterfragen, die aktiv Verantwortung suchen und die auch von ihrem Team noch stärker akzeptiert werden.“



MITMACHEN LOHNT SICH. SOFORT UND NACHHALTIG.



“ Durch **mentoring4women** haben wir zusätzliche **Impulse** und **Ideen** bekommen, um unser firmeninternes Mentoring-Programm auszubauen.

Keyvan Mahboobi

Prokurist/Head of Finance and Human Resources, axxessio GmbH

“ Die Form des Mentorings halten wir für eine **moderne Personalentwicklung** für Führungskräfte, die ihren Horizont in **persönlichen** und **unternehmerischen Fragestellungen** erweitern wollen.

Michael Hennes

Leiter Personalwesen, Fleischhof Rasting GmbH

Ein Jahr später. Alle Teilnehmenden haben eine positive Bilanz gezogen. Und allen ist klar, dass das Programm nachhaltig in die Unternehmen wirkt. Mentees und auch ihre Vorgesetzten sehen die stärksten Veränderungen in den Bereichen Karriereentwicklung, vertieftes Führungsverständnis, Selbstmanagement und persönliche Entwicklung.

So geht es weiter!

Für alle Teilnehmenden ist mit dem Jahr das Programm nicht beendet. Nachtreffen, eine Xing-Gruppe und direkte Kontakte zwischen Mentees und Mentorinnen bzw. Mentoren halten den Austausch und das Netzwerk lebendig. Alle Unternehmen werden darin gefördert, das Mentoring-Wissen der Mitarbeiterinnen gezielt zu nutzen. Auch die Einführung von firmeninternen Mentoring-Programmen wird unterstützt.

Nach dem Jahr ist vor dem Jahr.

mentoring4women ist kein starres Konstrukt. Die Erfahrungen des ersten Durchlaufs fließen in die Weiterentwicklung des Programms und in die Durchführung des kommenden Durchgangs 2016/2017 ein. Mit einem Leitfaden werden kleine und mittlere Unternehmen bei der Umsetzung firmeninternen Mentorings unterstützt. Mehr branchenübergreifenden Input soll ein Unternehmenspool aus KMU bieten, die Interesse an der Durchführung eines Cross-Mentorings im Verbund haben.

Mitmachen lohnt sich.

Aktuelle Informationen finden Sie unter www.mentoring4women.de

“ mentoring4women ist ein nachhaltiges Programm, das **individuell fördert** und Frauen da abholt, wo sie gerade stehen. Außerdem macht es Spaß, ist wahn-sinnig interessant, vermittelt Wissen und **schafft Netzwerke**.

Julia Sonneberger
Fleischhof Rasting GmbH



FACHKRÄFTE GEWINNEN. STANDORT STÄRKEN.

Die Region Bonn/Rhein-Sieg ist reich an Wissen, Erfahrung und Ideen rund um das Thema Frauenerwerbstätigkeit. Mit dem Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bonn/Rhein-Sieg gibt es erstmals eine Stelle, an der die Erfahrungen aus vielen Projekten und das Know-how in der regionalen Arbeitsmarktpolitik gebündelt werden.

Aktiv für Unternehmen. Gut für die Region.

Das Kompetenzzentrum bietet kleinen und mittleren Unternehmen Unterstützung und Beratung in allen Fragen zur Frauenerwerbstätigkeit. Es werden gemeinsame Projekte für eine familienbewusste



Personalpolitik und zur Sicherung von weiblichen Führungskräften angeregt und begleitet. So ist das Programm mentoring4women nur eines von vielen. Ein weiteres wichtiges Projekt ist das Netzwerk FAMILIENBEWUSSTE UNTERNEHMEN Bonn/Rhein-Sieg.

Übergeordnete Ziele aller Aktivitäten sind die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege und die Sicherung des Fachkräftebedarfs für regionale KMU. Mitarbeiterinnen sollen in größerem Umfang als bisher gehalten werden, sowie auch neue Bewerberinnen gewonnen werden. Das macht die Region attraktiver und schafft für Unternehmen ein produktives Wettbewerbsumfeld.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bonn/Rhein-Sieg ist ein gemeinsames Projekt der Wirtschaftsförderungen der Stadt Bonn und des Rhein-Sieg-Kreises. Finanziert wird es durch Mittel des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung, des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW sowie durch Mittel der Kommunen. Das Kompetenzzentrum ist Mitglied im Bündnis für Fachkräfte.

Die zweite Förderphase des Projekts läuft bis Sommer 2018.

Weitere Informationen zum Kompetenzzentrum finden Sie unter www.competentia.nrw.de/bonn_rhein-sieg



IMPRESSUM

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bonn/Rhein-Sieg

Büro Bonn

Amt für Wirtschaftsförderung
Berliner Platz 2
53111 Bonn

Büro Siegburg

Referat Wirtschaftsförderung
Kaiser-Wilhelm-Platz 1
53721 Siegburg

Ansprechpartnerin für Mentoring

Johanna Helbig
Telefon 02 28 / 77 23 65
info@mentoring4women.de
www.mentoring4women.de

Text und Gestaltung

kipconcept gmbh, Bonn

Fotos

Jennifer Zumbusch Fotografie, www.fotolia.de / lightpoet (1), Ibrahim Loutfi (4)

Begleitende Durchführung des Mentoring-Programms 2014/2015

Susanne Müller

die jobwerker
WIR BEWEGEN SIE 

Die Broschüre wurde auf mit Blauem Engel zertifiziertem Recycling-Papier gedruckt.

Bonn, Juni 2015



Büro Bonn

Amt für Wirtschaftsförderung
Berliner Platz 2
53111 Bonn

Büro Siegburg

Referat Wirtschaftsförderung
Kaiser-Wilhelm-Platz 1
53721 Siegburg

Ansprechpartnerin für Mentoring

Johanna Helbig
Telefon 02 28 / 77 23 65
info@mentoring4women.de

Weitere Informationen finden Sie unter
www.mentoring4women.de

gefördert vom:

**Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen**



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

Träger:

**ZUKUNFT.
FUTURE.
AVENIR.
BONN.**

:rhein-sieg-kreis

