



INFORMATION

zur Pressekonferenz mit

Angela Orthner
Landtagspräsidentin

Dr. Gabriele Kössler
GF Kössler&Partner

Mag. Irene Bouchal
Netzwerk-Managerin Humanressourcen

Mag. Gerlinde Pöchhacker - Mentorin
GF OÖ. Technologie- und Marketinggesellschaft

Elfriede Schaupp - Mentee
HR Managerin Profactor GmbH

am 12. Februar 2007 um 11.30 Uhr im OÖ Presseclub
zum Thema

CROSS-MENTORING-PROGRAMM 2007 - START IN DIE 4. RUNDE

Weiterer Gesprächsteilnehmer:

DI (FH) Werner Pamminger MBA, GF Clusterland OÖ GmbH



Impressum:

MI
Land Oberösterreich
HSt., Red.
Amt der Oö. Landesregierung
Presseabteilung
4021 Linz
Klosterstraße 7
Tel.
(+43 732) 77 20-114 12
Fax
(+43 732) 77 20-115 88
Web
www.land-oberoesterreich.gv.at
E-Mail
landeskorrespondenz@ooe.gv.at
DVR
0069264

Rückfragen-Kontakt:

Elke Leitgeb, Land OÖ, 0732/7720-11744

Mag. Harald Hochgatterer, TMG, 0732/79810-5062 oder 0664/8186562

Landtagspräsidentin Angela Orthner Frauen an die Spitze führen

In Oberösterreich gibt es eine Vielzahl an Maturantinnen, Uni- und FH-Absolventinnen. Aber: Weibliche Führungskräfte in Top-Positionen sind in der heutigen Zeit noch immer eher die Ausnahme als die Regel. Umso wichtiger ist eine gezielte Förderung, um hochqualifizierten Frauen berufliche Perspektiven zu öffnen. Das Cross-Mentoring-Programm ist ein wichtiger Schritt, die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt zu garantieren. „Vorhandenes Potenzial wird gefördert, die persönliche Kompetenz gestärkt. Diese Investition fordert Engagement, Energie und Zeit. Aber es lohnt sich – und wir brauchen die Kreativität und das Know-how der Frauen“, ist die Präsidentin des Oö. Landtags, Angela Orthner, überzeugt.

Die Erfahrungen der drei Vorgängerprogramme zeigen es: Cross-Mentoring macht Sinn. Für die Mentorinnen und Mentoren, die weiblichen „High Potentials“ und natürlich die Unternehmen. „Wichtig ist, dass beide Seiten profitieren. Das gelingt uns mit diesem Programm perfekt“, bekräftigt Präsidentin Orthner weiter.

Cross-Mentoring – die Idee

Die Idee dahinter ist so simpel wie effektiv:

- > Lernen von Vorbildern
- > von Erfahrungen bestmöglich profitieren
- > gemeinsames Arbeiten an der Kompetenzsteigerung
- > Diskussionen über Führungsstrategien
- > laufender Erfahrungsaustausch

Cross-Mentoring – eine Erfolgsgeschichte

Im Jänner 2003 startete zum ersten Mal das Cross-Mentoring-Programm OÖ – initiiert vom Verein Frauen im Trend , begleitet

vom Beratungsunternehmen Kössler & Partner GmbH und gefördert vom Land OÖ. Damals waren acht Unternehmen am Programm beteiligt. Heute hat sich diese Zahl fast verdoppelt.

Mit dem Netzwerk Humanressourcen wurde 2006 ein weiterer wichtiger Partner ins Boot geholt. Als Trägerorganisation übernimmt das Netzwerk die gesamte finanzielle und organisatorische Abwicklung. Darüber hinaus ist das Netzwerk der erste Ansprechpartner für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

„Wir wollen noch gezielter Know-how, Kreativität und die Persönlichkeit von Frauen in Führungspositionen nutzen. Außerdem geht es auch darum, gute, solide und tragfähige Netzwerke zu bauen. Frauen an der Spitze eines Unternehmens sollen selbstverständlich sein. Es freut mich deshalb ganz besonders, dass das Programm mittlerweile eine so gute Akzeptanz in der oö. Wirtschaft erfährt. 10 namhafte Unternehmen sind 2007 bereits angemeldet und nominierten Mentorinnen, Mentoren und Mentees. Und das auch aus bisher männlich dominierten Bereichen, wie zum Beispiel der High-tech-Branche“, erklärt Angela Orthner.

Dr. Gabriele Kössler

Cross-Mentoring - Gewinn für ALLE

Eine Nachwuchsführungskraft ein Stück auf ihrem Weg “von außen” zu begleiten – das ist Cross-Mentoring. Und zwar: individuell zugeschnitten, unterstützend und beratend. Mentoring sollte Teil einer gezielten Personalentwicklungsstrategie und der Führungskultur eines Unternehmens sein.

Die Bedeutung von Cross-Mentoring – Mentorin/Mentor und Mentee kommen dabei aus verschiedenen Unternehmen – nimmt immer mehr zu. Die Mentees lernen andere Unternehmen,

Strategien und Führungsstile kennen. Positive und negative "Vor"-Urteile, die sich im Unternehmen gebildet haben, können erst gar nicht zum Tragen kommen. Eine klare win-win-Situation ist das Ergebnis. Es profitierten beide von dieser Erfahrung: Die Mentee bekommt die Möglichkeit von der erfahrenen Führungskraft zu lernen und Mentor oder Mentorin profitieren durch die Reflexion ihres eigenen Führungsverhaltens. Aber auch das Unternehmen gewinnt: Einerseits mit gezielter Führungskräfte-Entwicklung für junge, talentierte und engagierte Mitarbeiterinnen, andererseits werden „High Potentials“ und „High Performers“ enger an das Unternehmen gebunden. Umso wichtiger ist es, dass sich auch die Unternehmen ganz bewusst mit dem Mentoring-Programm identifizieren. Und: Eine konsequente externe Betreuung ist das Um und Auf!

Die Herausforderung für externe Berater/Begleiter liegt hier in verschiedenen Ebenen. Sehr viel Fingerspitzengefühl braucht es, die Mentoren/Mentorinnen und Mentees bestmöglich zu „matchen“, das heißt die geeigneten "Paarungen" zu finden. Dieser Prozess basiert auf persönlichen Gesprächen und strukturierten Fragebögen mit allen Beteiligten sowie einer Leadership-Analyse mit den Mentees. Begleitet wird die Mentoring-Arbeit – die in Zweier-Gesprächen abläuft – einerseits durch kontinuierliche Meetings aller Teilnehmer und Teilnehmerinnen. Andererseits wird der Kontakt zu den Unternehmen und – wenn gewünscht – zu den Vorgesetzten gehalten. Darüber hinaus erfolgt die Begleitung der einzelnen Paare in ihrer Arbeit. Abschließend wird das Programm evaluiert. Eine effiziente externe Begleitung heißt: einen guten Start gewährleisten, vorantreiben und begleiten, Fangnetz sein, evaluieren und eine gute Basis für das nächste Programm schaffen.

„Seit mittlerweile vier Jahren begleite ich die Gruppen des oberösterreichischen Cross-Mentoring Programms. Viel

persönliches Engagement fließt dabei in meine Arbeit. Und auch ich konnte viel profitieren: von den Teilnehmerinnen und den Teilnehmern, aber auch von den Netzwerken, die sich im Rahmen des Programms bilden. Ich freue mich auf den Startschuß für die 4. Runde“, so Dr. Kössler.

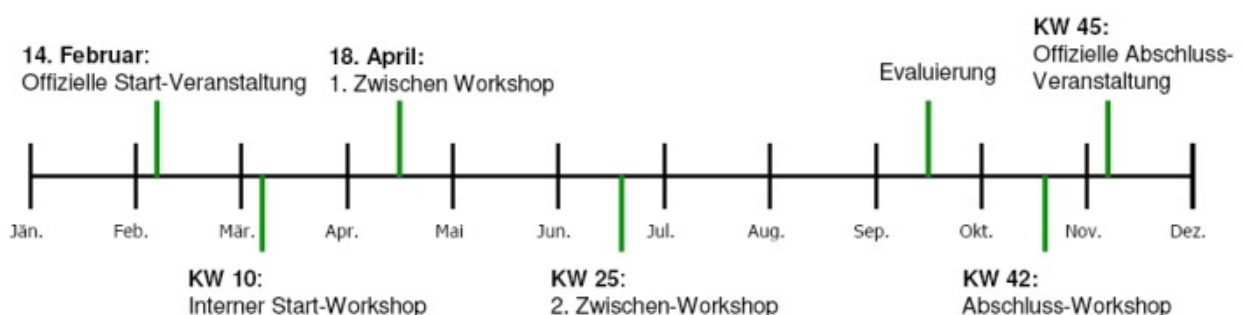
Mag. Irene Bouchal

Netzwerk HR als Personalmanagement-Plattform

Das Cross-Mentoring-Programm geht nun in seine vierte Runde. Wir haben die Erfahrungen der letzten Jahre eingearbeitet und das Programm wieder weiterentwickelt. Neu ist unter anderem die inhaltliche Fokussierung in den gemeinsamen Zwischen-Workshops. Im Rahmen dieser Meetings werden die gesammelten Eindrücke in Form von Erfahrungsberichten besprochen und ergänzende Themen gemeinsam bearbeitet. Fachvorträge von Experten aus den Bereichen Rhetorik oder Basistheorien zu Führung runden das Programm ab und bieten wiederum Möglichkeit zur Reflexion und zum gemeinsamen Lernen. Das zusätzliche Angebot bringt eine stärkere Professionalisierung. Und: Bestehende Kontakte werden in vertrauter Atmosphäre intensiviert.

Ein weiteres Highlight stellt die Gründung des Mentee-Clubs - ebenfalls am 14. Februar – dar. Ziele dieser Initiative: Information, Erfahrungsaustausch und Netzwerkbildung aller Mentees der bisherigen Runden.

Termine Cross-Mentoring 2007 – Das Programm in der Übersicht:



Schwerpunkte im Netzwerk HR

Das Netzwerk Humanressourcen ist die branchenübergreifende Informations- und Kommunikationsdrehscheibe rund um das Thema Personalmanagement. Gemeinsam mit kompetenten Partnern aus Wissenschaft und Praxis stärkt es nachhaltig die HR-Kompetenz der Unternehmen. Besonderes Augenmerk liegt auf den kleinen und mittleren Unternehmen. Ziel ist es, die Vorteile der Integration eines modernen HR-Managements in die Unternehmensstrategie bewusst zu machen. Denn: Eine maßgeschneiderte Personal- und Organisationsentwicklung ist für jedes Unternehmen ein zentraler kritischer Erfolgsfaktor – unabhängig von Größe und Branche.

Neben dem Cross-Mentoring-Programm gibt es im Jahr 2007 folgende Highlights:

- > Auftaktveranstaltung „Alter macht Zukunft“ (19.03.)
- > Fachexpertenabend: Betriebliche Gesundheitsförderung (12.04)
- > Best Practice Forum: Strategieorientierte Teamentwicklung (15.05)
- > HR-Tagung-07 (Innovationsbewusstsein in Unternehmen) (25.09.)

Alle Infos: www.netzwerk-hr.at

Mag. Gerlinde Pöchhacker - Mentorin
Cross-Mentoring setzt nachhaltige Akzente

Frauen in techniknahen Berufen hatten bisher - aufgrund ihres Geschlechts - oft nicht jene guten Voraussetzungen wie ihre männlichen Kollegen. Mit dem Cross-Mentoring-Programm werden Hemmschwellen überwunden und Tipps auf dem Weg „nach oben“ gegeben. Die Förderung von Frauen in der Technik ist ein wichtiger

Bestandteil unseres Wirtschaftsprogramms „Innovatives OÖ 2010“. Sowohl im Themenfeld „Forschung & Entwicklung“ als auch im Bereich „Berufliche Entwicklung“ wurden Maßnahmen umgesetzt, die auf die Verbesserung der Aus-, Weiter- und Berufsbildung von Frauen – und somit ihrer Chancen in der Arbeitswelt - abzielen. Cross-Mentoring ist aber nicht nur für die Mentees von Vorteil. Die Mentorinnen und Mentoren profitieren ebenso von der Interaktion mit ihren „Schützlingen“:

- Einblick in das Arbeitsumfeld der Mentees
- Vermittlung neuer Ideen und Impulse
- Feedback und Reflexion der eigenen Arbeitsweise
- Training von sozialer und kommunikativer Kompetenz
- Aufzeigen neuer Kooperationsmöglichkeiten

Elfriede Schaupp - Mentee

Entwicklungen entscheidend forcieren

Die Teilnahme am Cross-Mentoring-Programm ist eine viel versprechende Chance, die persönliche und berufliche Entwicklung - innerhalb oder außerhalb des Unternehmens – entscheidend zu forcieren. Konkret bedeutet das für mich:

- Meine eigenen Fähigkeiten besser kennen und einschätzen zu lernen ,
- Unterstützung bei der Tätigkeit im Job zu erhalten und diese effizienter zu gestalten,
- Ideen und Mut zur eigenen Karriere zu entwickeln und diese zielstrebig anzugehen,
- Wichtige Kontakte zu knüpfen und in
- in ein Netzwerk, das neue Impulse und konkrete Hilfe bieten kann, eingebunden zu sein.