



Erfolgreich abgeschlossen: die Mentees des fünften Jahrgangs des IWIL-Programms

Vorstands aufgestiegen ist. Aber: „Grundsätzlich ist es so, dass jeder, der Karriere machen will, etwas dafür tun muss, denn Karriere passiert nicht einfach“, betont Sabine Hansen.

Der Erfolg des Programms basiert auf seinen Prinzipien. So muss die Leitung eines Mitgliedsunternehmens die Führungskraft dafür vorschlagen und diese selbst ihre Motivation überzeugend erklären. Für das Programm sind zudem einige Verpflichtungen – zum Beispiel aufseiten der Mentee, den Arbeitgeber währenddessen nicht zu wechseln und aufseiten des Unternehmens, niemanden abzuwerben und die Mitarbeiterin nicht nur halten, sondern befördern zu wollen. „Was unser Programm einzigartig macht, sind die Dreiecksgespräche, bei denen Mentee, Mentor und Unternehmensleitung gemeinsam darüber sprechen, ob die jeweiligen Ziele deckungsgleich sind. Unternehmen können also mitgestalten.“

Ebenso elementar ist das Matching. Ein Komitee aus der Vereinsführung und hochrangigen HR-Vertretern der Mitgliedsunternehmen wählt in einem Juryverfahren bis zu 35 Frauen aus, die ein Jahr lang von dem Know-how der Mentoren – Spitzenpersönlichkeiten aus Wissenschaft, Gesellschaft und Wirtschaft – profitieren. Sollte sich dabei zeigen, dass eine vorgeschlagene Führungskraft noch nicht so weit ist, am Mentoring teilzunehmen, kann sie die an die Initiative angeschlossene Leadership Next Academy – auch als Privatperson – nach einem entsprechenden Auswahlverfahren besuchen. Wer seine Kompetenzen, etwa in Sachen Auftritt oder Verhandlung, ausbauen möchte, kann dies als Fellow innerhalb der zehn- bis zwölfwöchigen Spring, Summer oder Winter Classes oder in einzelnen Online-Modulen bei erfahrenen IWIL-Mentoren tun und damit wie mit dem Cross-Mentoring-Programm sein internationales, unternehmensübergreifendes Netzwerk vergrößern. „Oft finanzieren Unternehmen auch den Besuch der Academy“, sagt Sabine Hansen.

Karriere passiert nicht einfach

Die Initiative Women into Leadership fördert Frauen mit einem ausgefeilten Cross-Mentoring-Programm. Um Männer geht es dabei übrigens auch.

VON DENIZ KARIUS



Sabine Hansen hat die Initiative gegründet.

Frauen in Top-Positionen zu bringen, das ist das Ziel der Initiative Women into Leadership (IWIL). „Programme für Talente gibt es viele, aber keins, das sich gezielt an Frauen aus den ersten beiden Ebenen unterhalb der Unternehmensleitung richtet“, sagt Sabine Hansen, Gründerin und Vorstandsvorsitzende von IWIL. „Wir wenden uns mit unserem Cross-Mentoring-Programm an Unternehmen, die ihre weiblichen Führungskräfte systematisch und strategisch von innen nach oben befördern wollen. Es geht uns

darum, Talente sichtbar zu machen.“ Dafür gründete die Personal- und Karriereberaterin 2017 die Initiative, einen gemeinnützigen Verein, mit ursprünglich 17 überregionalen und lokalen Unternehmen und 35 persönlichen Mitgliedern. Von Anfang an ist zum Beispiel die Rheinbahn mit im Boot. „Heute haben wir mehr als 40 Mitgliedsunternehmen, darunter Audi, Eon, die Deutsche Telekom und Großbanken, aber auch die IKB als Mittelstandsbank.“

Bei IWIL geht es nicht nur um Frauen, sondern auch um Männer. „Sie von unserer Idee zu begeistern, ist eins unserer Kernthemen.“ So stehen auch zahlreiche männliche Mentoren ehrenamtlich ihren Mentees zur Seite. Und es kommen immer wieder neue hinzu. Seit der Gründung haben 180 Mentees das Programm durchlaufen. Knapp 50 Prozent davon haben in der Folge ein bis drei Karriereschritte vollzogen, zum Beispiel Dr. Lina Lindemann, Mentee des Jahres 2018, die innerhalb der Ergo Group AG von der Abteilungsleiterin zur Arbeitsdirektorin und Mitglied des



Ein starkes Team: Mareen Sprickmann-Kerkerinck und Nicole Riggers (v.l.)

Auf Augenhöhe

Bereits fünf Jahrgänge haben das Cross-Mentorin-Programm von IWIL erfolgreich durchlaufen. Im Gespräch berichten die IWIL-Mitgründerin und langjährige Mentorin Nicole Riggers (IKB Deutsche Industriebank AG) und ihre Mentee Mareen Sprickmann-Kerkerinck, Führungskraft der Rheinbahn, über ihre Erfahrungen als Tandem.

Frau Riggers, was schätzen Sie am Programm der IWIL?

NICOLE RIGGERS Es ist die Diversität der Branchen, des Alters, des Geschlechts und der Unternehmen, aus denen unsere Mentoren und Mentees kommen, die mich daran begeistert. Eins der Kernthemen ist das Matching von Mentor und Mentee. Das Matching-Komitee hat in den vergangenen fünf Jahrgängen Teams zusammengestellt, bei denen die jeweilige Expertise sehr gut passte. Entsprechend erfolgreich war die Zusammenarbeit. Ich selbst hatte seit 2018 fünf top Mentees, bevor ich im vergangenen Dezember in den Vorstand berufen wurde. Mit ihnen allen habe ich – wie auch mit Mareen – nach dem Ende der Tandem-Zeit immer noch Kontakt.

Wie war das Kennenlernen beim Kick-off-Meeting, Frau Sprickmann-Kerkerinck?

MAREEN SPRICKMANN-KERKERINCK Zunächst einmal hilft die Duz-Kultur, die im Programm herrscht, Hemmschwellen zu überwinden. Damit kann man direkt zu Essenziellem übergehen, ohne sich durch den Respekt vor Titeln aufhalten zu lassen. Beim Kick-off-Meeting durfte ich wie alle anderen zwei Mentoren kennenlernen. Auch das andere Match hätte funktioniert, aber mit Nicole war vom ersten Moment an ein so guter Draht da, dass wir gleich eine offene, vertrauensvolle Basis gefunden haben und direkt in aktuelle Themen eingestiegen sind.

Wie ging es dann weiter?

SPRICKMANN-KERKERINCK Ich war bei der Rheinbahn 2021 frisch eingestiegen. So konnte ich als Mentee der 2022er-Class gemeinsam mit Nicole quasi starten und dabei auch schon die ersten Herausforderungen meistern, etwa als sich die Frage stellte, wie ich ein gutes Band zu den Kollegen knüpfen kann. Wenn am nächsten Tag zum Beispiel ein heikles Gespräch anstand, konnte ich mich mit Nicole auch noch abends austauschen.

Frau Riggers, wie verstehen Sie Ihre Aufgabe als Mentorin?

RIGGERS Mentorin zu sein, bedeutet viel Verantwortung. Es ist mir eine Herzensangelegenheit, Frauen zu unterstützen und zu stärken. Deshalb lege ich auch großen Wert darauf, meine Mentee mindestens zehnmal in dem Jahr zu treffen, besser noch zwölf-

mal. Konkret verstehe ich mich in dieser Rolle als Impulsgeberin und manchmal auch als Bremserin.

Bremserin, inwiefern?

SPRICKMANN-KERKERINCK Als ich Nicole davon erzählte, dass ich ein Baby bekommen würde, war sofort klar, dass sich auch die Themen, über die wir uns austauschten, ändern würden. Dabei war mir besonders wichtig, vor dem Beginn meines Mutterschutzes alle, vor allem für mein Team relevanten Aufgaben zu bearbeiten. Da hat mir Nicole sehr geholfen, indem sie mir riet, geduldig zu bleiben und meine Energie auf die Dinge zu lenken, die ich beeinflussen kann.

RIGGERS Und ich habe mich sehr darüber gefreut, dass Mareen das so gut hat annehmen können.

Frau Sprickmann-Kerkerinck, wo standen Sie vor dem Programm, wo stehen Sie jetzt?

SPRICKMANN-KERKERINCK Mittlerweile habe ich nicht nur das Programm durchlaufen und ein Kind bekommen, sondern verfüge über ein noch größeres internationales Netzwerk und bekleide zusätzlich zu meiner ursprünglichen Aufgabe als Leiterin digitale Projekte auch noch die Position der stellvertretenden Bereichsleiterin für Marketing, Vertrieb und Produktentwicklung. Ich habe also bereits einen weiteren Schritt gemacht. Die Rheinbahn hat keinen Zweifel daran gelassen, dass sie an mich glaubt: Das war großartig zu erfahren. So konnte ich nach dem Mutterschutz zunächst einmal in Teilzeit starten.

Und was nehmen Sie aus Ihrer Zeit als Mentorin mit, Frau Riggers?

RIGGERS Mareen will mir in Zukunft noch ein wenig Trading beibringen, das hatten wir zurückgestellt wegen des Babys. Darüber hinaus habe ich in den vergangenen fünf Jahren Mentees aus verschiedenen Branchen begleitet, mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Zielen. Das hat mich persönlich und im Job bereichert. Vor allem aber: Vertrauen ist ein Geschenk – und ich habe fünfmal Vertrauen geschenkt bekommen. Das macht mich stolz und glücklich.