




Cross-Mentoring im Überblick

Mit dem landesweiten Mentoringprogramm erhalten Unternehmen ein komplettes und langfristig wirkendes Personalentwicklungsinstrument zur Förderung Ihrer weiblichen Mitarbeitenden.

Aufstieg in Unternehmen beruht auf 3 Säulen:

-  **Cross-Mentoring** mit einem erfahrenen Mentor bzw. Mentorin (Treffen ca. alle 6 Wochen). Mentee und Mentor*in sind aus unterschiedlichen Unternehmen/ ggf. Branchen.
-  bedarfsgerechte **Weiterbildungen** zu Soft Skill- und Führungsthemen (z.B. Kommunikation, Konfliktmanagement, Zeit- und Stressmanagement, Mitarbeitergespräche, Selbstmarketing, Führungsinstrumente Netzwerken etc.).
-  **regionale** und **überregionale Netzwerkveranstaltungen**, neben der zielgerichteten Vernetzung der Teilnehmenden untereinander, stehen Veranstaltungsformate rund um den Themenkomplex **Unternehmenskultur** im Fokus sowie Formate von Projekt-Kooperationspartnern.

Nach Abschluss des Mentorings erhalten die Teilnehmenden Zugang zum **Alumninetzwerk**. Das Mentoring wird auf **regionaler Ebene** durch die **Projektleiter*innen** begleitet. MV-weit gibt es im 8. Durchgang 4 regionale Cross-Mentoring-Projekte. Pro Region stehen 18 Plätze zur Verfügung.

Durch die Landesservicesstelle und **Begleitung** der Fachstelle Mentoring an der Universität Greifswald wird darüber hinaus sichergestellt, dass eine stetige **Qualitätssicherung** sowie aktueller Zugang zu Wissen und Methoden stattfinden. Als Vorstandsmitglied der Deutschen Gesellschaft für Mentoring e.V. besteht ein konstanter Austausch innerhalb des nationalen Fachexpert*innen-Netzwerkes.

Das Projekt wird kofinanziert von der Europäischen Union und unter Trägerschaft des Ministeriums für Justiz, Gleichstellung und Verbraucherschutz Mecklenburg-Vorpommern durchgeführt. Die Eigenbeteiligung für Mentees beträgt 600€ für die gesamte Laufzeit.



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Mentees

Frauen

oder

- die für Aufstieg in leitende Tätigkeit (Verantwortung für Projekte, Budget, oder Mitarbeitende) vorgesehen sind
- sich erst seit Kurzem in leitender Tätigkeit befinden (Zeitraumen: seit Januar 2022)
- Interesse an beruflicher und persönlicher Entwicklung haben

Mentorinnen und Mentoren

Frauen und Männer

- mit langjährigen Führungserfahrungen
- Motivation für Begleitung & Förderung von Nachwuchsführungskräften
- Interesse an Austausch

8. Projekt-Durchgang

01.01.2024 bis 30.06.2025

BEWERBUNGS- UND AKQUISEPHASE

Akquise Unternehmen & Auswahl Mentees und Mentor*innen

Interesse an einer Programmteilnahme?

Kontaktaufnahme zur Projektkoordinatorin eines regionalen Cross-Mentoring-Projekts (rCMP)
Interessierte Mentees füllen einen Profilbogen aus, welcher von den Projektkoordinatorinnen der rCMPs als auch der Servicestelle hinsichtlich der Teilnahmekriterien geprüft wird (bis 28.02.24).

Wie läuft die Mentor*innensuche und das Matching?

Abgabe von Entwicklungszielen und Erwartungen an Tandemarbeit - individuelle Matchingvorbereitung

1. Kennenlertreffen zwischen Mentee und Mentor*innen durch Begleitung des rCMP, bei beidseitiger Zustimmung: **Matching der Tandems** (Mentee & Mentor*in) bis 30.05.24.

regionale Einführungsworkshops für Mentees: Vorstellung der Servicestelle, Kennenlernen der regionalen Mentee-Gruppe, Vorbereitung auf Tandemarbeit mit Mentor*in, Erarbeitung persönlicher Ziele für die, unterstützende Materialien, inhaltliche und organisatorische Vorbereitung

2024/25 - ARBEITSPHASE



Auftaktveranstaltung (Juli/August '24)



Tandemtreffen zwischen Mentee und Mentor*in
(beliebig oft, empfohlen ca. alle 6 Wochen)
erstes Treffen begleitet durch rCMP



Programmbegleitendes **Weiterbildungsangebot**
Seminare der Servicestelle - regionale Veranstaltungen durch rCMP



Netzwerktreffen und Veranstaltungsangebote zu Unternehmenskultur I

Peergroup-Mentoring

für Mentees, Mentor*innen
und Unternehmensvertreter*innen



Abschlussveranstaltung mit Übergabe
der Abschlusszertifikate (Jun '25)



Während der Arbeitsphase wird zur Sicherstellung der Qualität alle 3 Monate der Stand der Arbeit im Tandem abgefragt. Nach 6 Monaten Arbeitsphase erfolgt eine Zwischenevaluation der Mentee und ggf. ein Gespräch mit dem Unternehmen. Bei Problemen unterstützt die regionale Projektleitung.