Frauen vernetzen Energie

FEMD

Austausch.
Mentoring.
Empowerment.

Gemeinsam gestalten wir den Energiemarkt von morgen.

AGENDA

Catch-Up 01

Deepdive 02

Gast/Keynote 03

Fast Forward 04

1 Catch-Up

FEMD – FRAUEN VERNETZEN ENERGIE

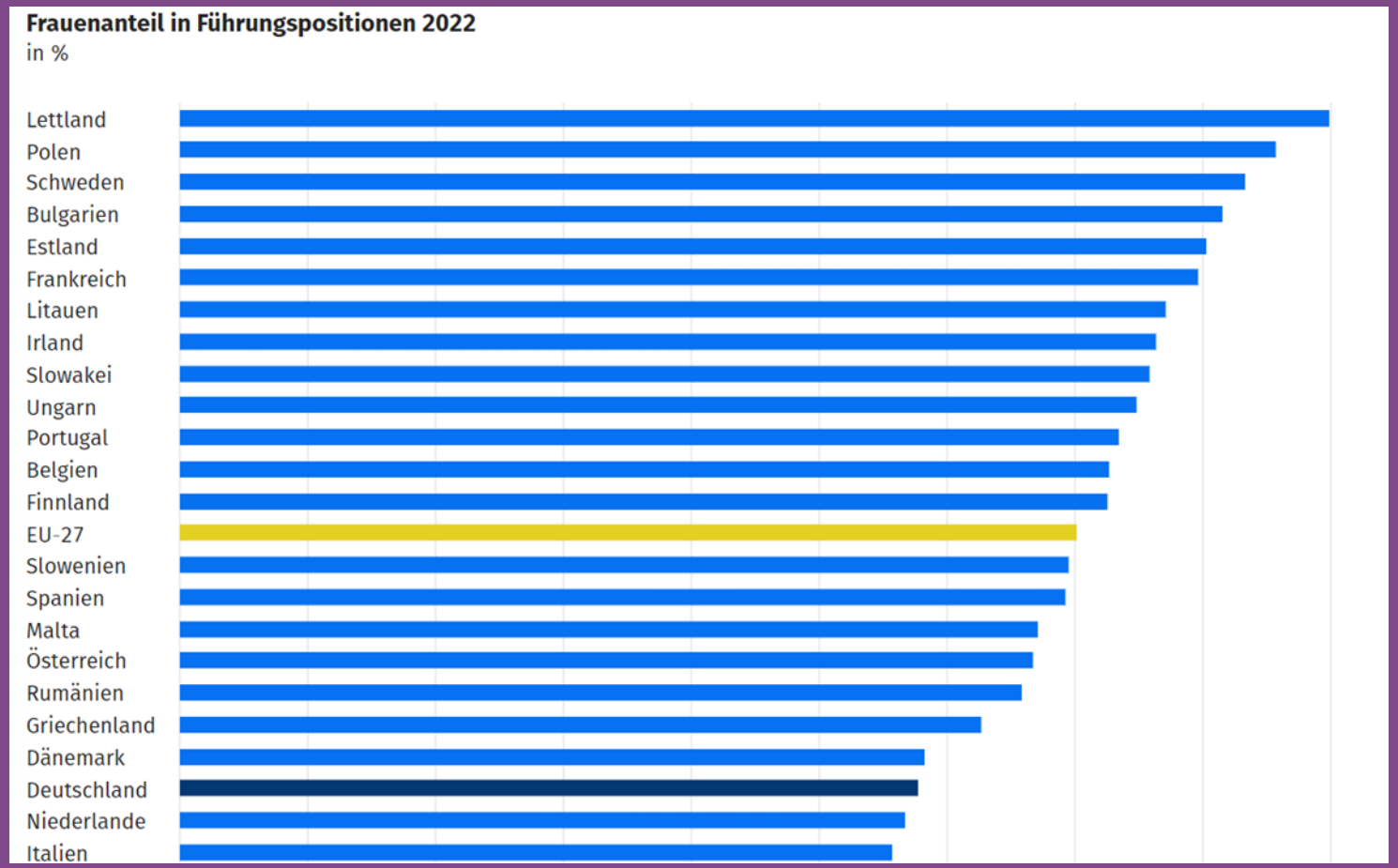
💡 **FEMD steht für**
Austausch, Mentoring, Empowerment –
und für das gemeinsame Ziel, die Energiewelt von morgen aktiv mitzugestalten

Erfolgsfaktoren – Höhere Erwerbstätigkeit bei Frauen

- **58,7%** der Frauen zw. 15 Jahre und Regelaltersgrenze (Arbeitsagentur, 2024)
- **65,8%** der Männer im gleichen Alter
- Die Hälfte aller Frauen in Deutschland arbeiten Teilzeit, **13%** der Männer
- Nur knapp jede dritte Führungskraft **(28,7%)** war 2023 weiblich
- Der Anteil von Gründer:innen lag 2024 bei **18,8%** **(**rückläufig: 2023 **20,7%)**
- Die All-Female Teams bekamen nur **1%** des gesamten investierten Kapitals (*Deutsche Startup Monitor*)

„Höhere Erwerbstätigkeit von Frauen gilt als eine der wichtigsten Ressourcen im Kampf gegen den Fachkräftemangel“
Statista, 2023

Erfolgsfaktoren – Führung



45%

28,7%

Erfolgsfaktoren - Heterogenität

- Homogenität verstärkt die Entscheidungstendenz – Männergruppen riskieren zu viel, Frauen zu wenig
- Männlich geprägte Teams sind hierarchischer – derjenige, der die Macht hat trifft die Entscheidung
- Gemischte Teams finden bessere Kompromisse und treffen bessere und klügere Entscheidungen
- Unternehmen *mit dem größten Anteil* an Frauen im Topmanagement haben 25% höhere Wahrscheinlichkeit, überdschn. effizient zu sein

„Firmen profitieren davon, wenn ihre Teams gemischt besetzt sind. Keine reinen Männerteams, keine reinen Frauenteams.“ Kieler Institut für Weltwirtschaft

→ 25% Frauen in DAX-Unternehmen

2 Deepdive

MENTORING

- *„Kompetenz-aufbau, Reflexion des eigenen Handelns, Stärkung der beruflichen Identität und Erweiterung von Netzwerken.“*

FRAUEN VERNETZEN

- *„Gemeinsam stark: Frauen vernetzen Energie und bauen Brücken zu Netzwerken und Verbänden.“*

PURPOSE & PASSION

- *„Was begeistert Dich neben Deinem Job und wo engagierst Du Dich persönlich?“*

MENTORING

> A mentor is someone who allows you to see the hope inside yourself.
>
> Oprah Winfrey

1 WARUM Mentoring

- **Horizonterweiterung** – Zugang zu Erfahrungen und Perspektiven aus anderen Branchen und Organisationen.
- **Best Practices teilen** – voneinander lernen, wie unterschiedliche Unternehmen mit ähnlichen Herausforderungen umgehen.
- **Netzwerke stärken** – Aufbau belastbarer Kontakte, die über die eigene Firma hinausreichen und neue Chancen eröffnen.
- **Diversität der Rollenbilder** – Mentees erleben vielfältige Karrierewege und Führungsstile, die inspirieren und Mut machen.
- **Solidarität & Empowerment** – Frauen unterstützen sich gegenseitig, unabhängig von Hierarchie oder Arbeitgeber.
- **Brücken bauen** – Mentoring fördert Kooperation zwischen Unternehmen, statt Konkurrenzdenken.
- **Innovation fördern** – durch Austausch entstehen neue Ideen und Impulse für digitale Transformation und moderne Arbeitskultur.
- **Sichtbarkeit erhöhen** – Frauen werden über Unternehmensgrenzen hinweg als Expertinnen und Gestalterinnen wahrgenommen.

2 WAS ist Mentoring

- **Begleitung & Orientierung** – ein erfahrener Mensch unterstützt beim Reflektieren und Navigieren von Karrierewegen.
- **Wissens- und Erfahrungstransfer** – praktische Tipps, Lessons Learned und Einblicke in unterschiedliche Perspektiven.
- **Empowerment** – Stärkung von Selbstvertrauen, Mut und Entscheidungsfähigkeit.
- **Netzwerköffnung** – Zugang zu Kontakten und Chancen, die über die eigene Organisation hinausgehen.
- **Dialog auf Augenhöhe** – ein vertrauensvoller Austausch, bei dem beide Seiten lernen können.
- **Impulse für Entwicklung** – Unterstützung bei Zieldefinition, Priorisierung und persönlichem Wachstum.

WAS Mentoring *nicht ist*

- **Keine Therapie oder Coaching-Ersatz** – Mentoring ist keine professionelle psychologische Beratung.
- **Keine direkte Karrieregarantie** – Mentoren öffnen Türen, aber übernehmen nicht die Verantwortung für Ergebnisse.
- **Keine einseitige Belehrung** – es geht nicht um „Frontalunterricht“, sondern um Austausch und Reflexion.
- **Keine operative Unterstützung** – Mentoren erledigen keine Aufgaben oder Projekte für Mentees.
- **Keine hierarchische Abhängigkeit** – Mentoring basiert auf Freiwilligkeit und Vertrauen, nicht auf Macht oder Kontrolle.
- **Kein kurzfristiges „Quick Fix“** – nachhaltige Wirkung entsteht durch kontinuierlichen Dialog, nicht durch einmalige Tipps.

3 WIE Mentoring stattfindet

- **Regelmäßige Gespräche** – persönlich, virtuell oder telefonisch, meist in festgelegten Abständen.
- **Kick-off & Zieldefinition** – zu Beginn werden Erwartungen, Ziele und Rollen geklärt.
- **One-on-One Sessions** – vertrauliche Gespräche zwischen Mentor:in und Mentee.
- **Begleitende Formate** – Workshops, Netzwerk-Events oder Peer-Mentoring ergänzen den Austausch.
- **Reflexion & Feedback** – beide Seiten reflektieren regelmäßig Fortschritte und passen den Prozess an.
- **Abschluss & Ausblick** – am Ende wird das Gelernte zusammengefasst und nächste Schritte definiert

WIE Mentoring ist

- **Freiwillig & vertrauensvoll** – basiert auf gegenseitigem Interesse und Offenheit, nicht auf Pflicht.
- **Dialogorientiert** – ein kontinuierlicher Austausch, geprägt von Fragen, Zuhören und Reflexion.
- **Individuell zugeschnitten** – Inhalte und Schwerpunkte richten sich nach den Bedürfnissen des Mentees.
- **Inspirierend & unterstützend** – Mentoren geben Impulse, teilen Erfahrungen und ermutigen.
- **Beidseitig bereichernd** – auch Mentor:innen lernen durch neue Perspektiven und Fragen der Mentees.
- **Strukturiert, aber flexibel** – es gibt einen Rahmen (z. B. regelmäßige Treffen), aber keine starre Agenda.

4 WER ist der Mentor

- **Erfahrene Fach- oder Führungskraft** – bringt Wissen, Erfahrungen und Perspektiven aus Beruf und Leben ein.
- **Impulsgeber & Sparringspartner** – stellt Fragen, gibt Feedback, teilt Lessons Learned.
- **Türöffner** – ermöglicht Zugang zu Netzwerken, Kontakten und Chancen.
- **Rollenmodell** – zeigt unterschiedliche Karrierewege und Führungsstile auf.
- **Begleiter, nicht Entscheider** – unterstützt bei Reflexion und Orientierung, übernimmt aber keine Verantwortung für die Karriere des Mentees.

WER ist der Mentee

- **Person mit Entwicklungszielen** – möchte sich fachlich, persönlich oder karrieretechnisch weiterentwickeln.
- **Aktiver Gestalter** – bringt eigene Fragen, Themen und Ziele ein.
- **Lernende & Reflektierende** – nutzt den Austausch, um neue Perspektiven zu gewinnen und Handlungsoptionen zu entwickeln.
- **Netzwerkaufbauende** – profitiert von Kontakten und öffnet sich für neue Impulse.
- **Verantwortlich für Umsetzung** – entscheidet selbst, welche Impulse sie aufgreift und wie sie diese in ihrer Praxis anwendet.

2. Säule: Frauen vernetzen Energie – 2 FEMD Frauen stellen sich vor

Nadine Enders

Leiterin Marketing/Vertrieb bei A/V/E

Lena Müller-Kempe

Senior Sales Managerin bei E.ON One

Tipps für Frauen in der Energiewirtschaft – Erfolgreich vernetzen

1 Mut & Sichtbarkeit

- Veranstaltungen besuchen
- Chancen nutzen & sich trauen
- Kontakte aktiv pflegen: LinkedIn, Follow-ups

2 Für Introvertierte

- Small Talk: Event, Vortrag, Anreise, notfalls auch das Wetter ;)
- Vorbereitung hilft: 2-3 Themen
- Kollegin mitnehmen

3 Klein anfangen

- Expertenkreise, Verbände,
- Frauennetzwerke, FEMD, Zfk
- User Groups & Anwendergruppen
- Regionale Energie-Stammtische

4 Interne Hürden

- Wünsche klar äußern
- Fachinfos sammeln
- Job hinterfragen

Next Events

1 **E-world energy & water**

10.-12. Februar 2026 in Essen
Treffpunkt BEMD Stand, Save the Date to be continued

2 **Energy Future Leaders Kongress**

10.-11. März 2026 in Leipzig
Treffpunkt …

Warum Purpose & Passion als dritte Säule von FEMD?

Gegenseitige Unterstützung und Vernetzung leben wir auch neben dem Job.

Lasst uns schauen, ob wir hier in der FEMD Community Gemeinsamkeiten finden!

Können wir in dieser Tätigkeit voneinander lernen?

Purpose & Passion – 3. Säule FEMD

Hast Du neben Deinem Job eine weitere Leidenschaft professionalisiert oder engagierst Dich in internationalen Vereinen?

- Was machst Du konkret
- Kannst Du diese Tätigkeit für andere anbieten
- In welchen Vereinen oder Verbänden engagiert Du Dich

Hast Du konkrete Ziele mit dieser Tätigkeit und könnten wir uns untereinander unterstützen?

- Sichtbarkeit
- Netzwerk zur Verfügung stellen

3 Gast / Keynote

VON STIMMEN ZU WIRKUNG: die strategische Rolle von Women's Networks

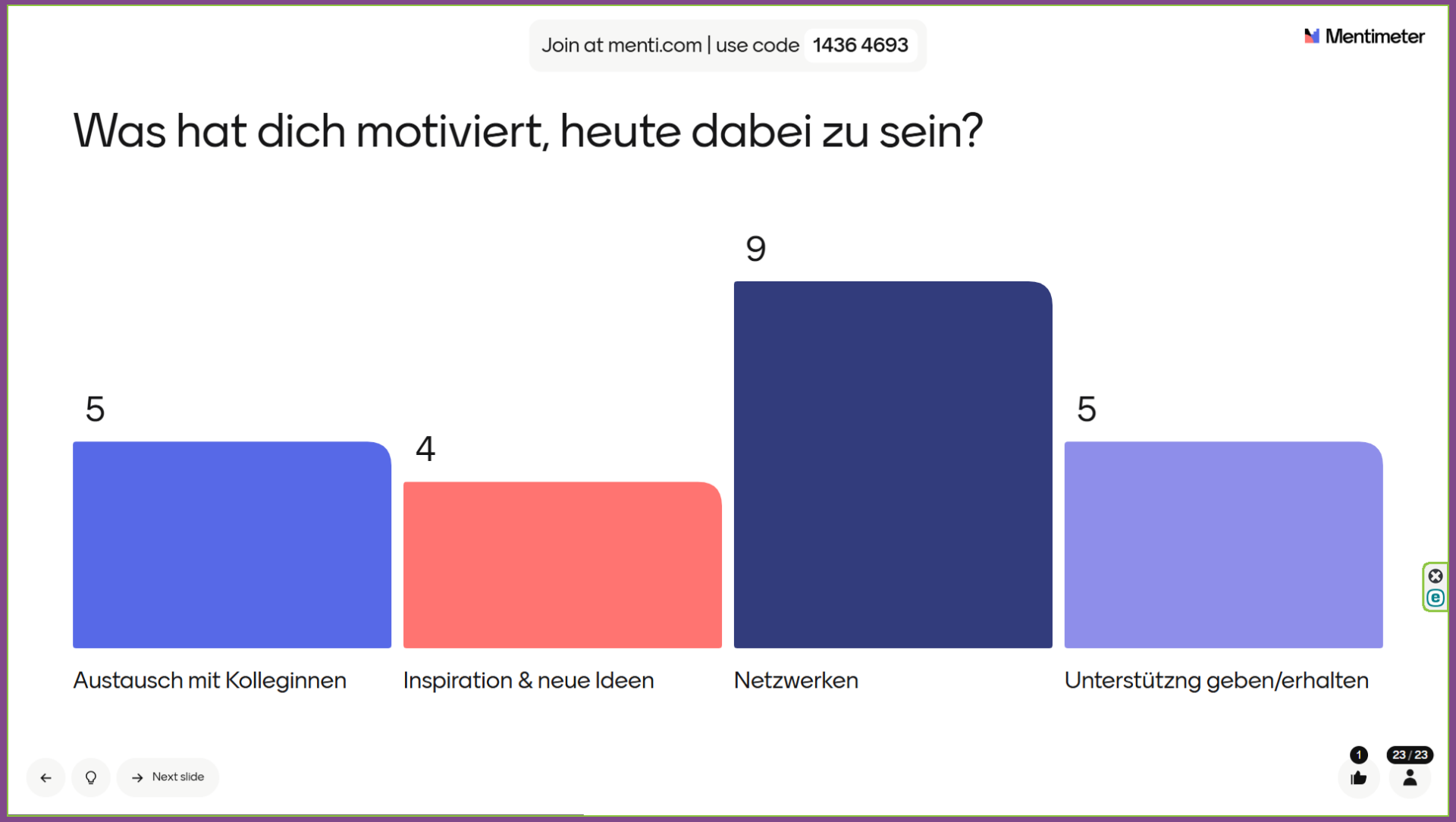
WER ICH BIN – UND WARUM ICH HEUTE HIER STEHE

Joanna Jędrys, PhD

Geophysikerin. Innovationsmanagerin.

Co-Gründerin & Co-Chair des globalen Women's Network bei Wintershall Dea.

- **Erstes globales Mitarbeitenden-Netzwerk** ERG des Unternehmens aufgebaut und strategisch geführt → gewachsen auf **über 450 Mitglieder:innen in elf Ländern**, mit **CEO-Sponsorship** und eigenem **Jahresbudget**.
- **Ein globales Kernteam von 40–50 freiwilligen Kolleg:innen** geleitet und Ressourcen sowie unternehmensweite Initiativen über elf Business Units hinweg koordiniert.
- **Vier Global Summits** und über ein Dutzend **Webinare** mit internationalen Expert:innen organisiert – mit Schwerpunkten auf Psychological Safety, Team Collaboration und Inclusive Leadership.
- **Als strategische Beraterin für Senior Leadership** zu Inclusion- und Engagement-Themen gewirkt und eine offene, innovative und lernorientierte Unternehmenskultur gefördert.
- **Interaktive Workshops und Learning Sessions** zu Psychological Safety, Empathic Leadership und interkultureller Zusammenarbeit moderiert.

4 Fast Forward!

Fishbowl und Retro – Next steps forward!