

Karriere

ZfK+ CEO der Zukunft: 400 Bewerbungen für Mentorenprogramm

Überraschend viele junge Manager mit Teamerfahrung bewerben sich für das Programm, der Frauenanteil in technischen Bereichen steigt deutlich. Programmleiter Felix Schulz von Thun und Katja Hanns-Terrill von Odgers Deutschland im Gespräch.

13.11.2025



Katja Hanns-Terrill ist geschäftsführende Partnerin von Odgers in Deutschland.

© Odgers

Vor wenigen Monaten fiel der Startschuss zur Cross-Mentoring-Initiative "CEO der Zukunft", mit der die Energiebranche einem drohenden Führungskräfemangel entgegenwirken möchte.

Rund 400 Bewerbungen sind seitdem eingegangen. Bald geht das Programm in die heiße Phase, in der die Mentees und die 30 Mentor:innen zusammenkommen.

Programmleiter Felix Schulz von Thun und Katja Hanns-Terrill, die in ihrer Funktion als geschäftsführende Partnerin von Odgers Teil der Initiative ist, ziehen ein erstes Fazit. Im Interview mit der ZfK sprechen sie über das Feedback aus der Branche, positive Überraschungen und die Zukunftsperspektiven für weitere Durchgänge.

Bei der Initiative "CEO der Zukunft" sind rund 400 Bewerbungen eingegangen. Wie bewerten Sie die Resonanz bisher?

Felix Schulz von Thun: Wir haben Anfang August die Kommunikationskampagne rund um das Programm gestartet. Das war etwas völlig Neues, denn ein Cross-Mentoring-Programm für die Kommunalwirtschaft hat es bislang nicht gegeben. Zeitgleich startete die Bewerbungsphase.

Zur Resonanz: Uns haben ganz viele Anfragen und fast euphorische Nachrichten ereilt, sowohl über Social Media, die Website und das Kontaktformular, als auch über persönliche Ansprache.

Das Feedback war grundsätzlich, dass es ein tolles Programm ist. Es gab viel Lob dafür, dass endlich etwas für die Branche getan wird. Das waren zum einen Führungskräfte, die sich selbst bewerben wollten; es waren aber vor allem auch Geschäftsführer von Stadtwerken, die jetzt noch nicht als Mentor dabei sind, dies in Zukunft aber gerne werden möchten.

"Angesichts der wirklich sehr positiven Resonanz denken wir immer lauter über eine zweite Staffel nach, auch wenn das noch nicht beschlossen ist."

Das klingt fast so, als ob sich bereits eine Fortsetzung abzeichnet, obwohl die erste Runde noch nicht einmal stattgefunden hat.

Katja Hanns-Terrill

ist geschäftsführende Partnerin von Odgers in Deutschland und Mitglied in den Geschäftsbereichen "Energiewirtschaft" und "Öffentliche Hand". Die Betriebswirtin engagiert sich seit 2004 erfolgreich bei der Suche von Spitzenpersonal in der kommunalen Kernverwaltung sowie für Beteiligungsunternehmen der öffentlichen Hand auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene.



Felix Schulz von Thun ist Programmleiter von CEO der Zukunft und Leiter Public Sector Consulting bei der Stadtwerke Lübeck Gruppe.

© Schulz von Thun

Felix Schulz von Thun

ist Programmleiter von "CEO der Zukunft" und Leiter Public Sector Consulting bei der Stadtwerke-Lübeck-Gruppe. Der Wirtschaftsingenieur begleitet seit vielen Jahren Kommunen und kommunale Unternehmen bei der digitalen Transformation, innovativen Organisationsentwicklungen und neuen Arbeitsweisen. Zudem ist er Geschäftsführer von "EnergieCluster Digitales Lübeck e. V." – Heimat der Smart-City-Initiative der Hansestadt Lübeck.

Schulz von Thun: Tatsächlich führen wir mittlerweile eine Liste derjenigen, die beim nächsten Mal dabei sein wollen, potenzielle zukünftige Mentorinnen und Mentoren, die sich selbst gemeldet haben oder von Kollegen aus der Branche vorgeschlagen wurden. Aber es reichte auch bis hin zu Unternehmen, die sehr gerne noch als Sponsor mit eingestiegen wären, denen wir dann aber leider mitteilen mussten, dass die erste Staffel durchfinanziert ist.

Angesichts der wirklich sehr positiven Resonanz denken wir immer lauter über eine zweite Staffel nach, auch wenn das noch nicht beschlossen ist.

Wie fiel das Resümee bei den Bewerbungen aus?

Katja Hanns-Terrill: Das war sehr spannend, denn wir wussten natürlich nicht, ob da zehn oder Tausende Bewerbungen kommen würden.

Am Ende ist es mit 400 Bewerbungen eine schöne Größe geworden, die sich auch sehr repräsentativ und breit mit ganz unterschiedlichen Erfahrungen darstellt. Es war auch eine Zahl, derer wir mit unserem Team noch Herr werden konnten, um uns wirklich jede Bewerbung in Ruhe anzuschauen.

Wenn man sich mit viel Herzblut an so eine Bewerbung begibt, soll diese natürlich auch ordentlich geprüft werden. Aber die Zahl der Bewerbungen sagt natürlich noch nichts über die Qualität aus.

Wie genau war der Bewerbungsprozess organisiert?

Schulz von Thun: Wir haben das Verfahren standardisiert, um es beherrschbar und auswertbar zu machen. Es gab ein mehrseitiges Formular auf der Website, das alle Bewerberinnen und Bewerber ausgefüllt haben. Wir haben uns im Vorfeld sehr genau Gedanken gemacht, welche Kriterien bei der Auswertung angesetzt werden.

Hanns-Terrill: Es gab zunächst eine strukturierte Vorauswahl der schriftlichen Bewerbungen, später folgten dann persönliche Gespräche.

Wir haben uns die Bewerbungen sehr objektiv angeschaut und waren auch sehr stringent. Alle haben den gleichen Prozess durchlaufen; es gab keine Abkürzungen, und zwar ohne Ausnahme.

Gab es dabei auch Spielraum für Individualität?

Schulz von Thun: Es gab Möglichkeiten, einen individuellen Lebenslauf sowie ein Empfehlungsschreiben einer Führungskraft oder eines Kollegen hochzuladen. Das wurde auch rege genutzt. Einige haben auch Bewerbungsvideos untergebracht.

Ich möchte auch unterstreichen, dass wir sehr happy sind, dass Odgers mit so viel Herzblut und Expertise diesen Auswahlprozess übernommen hat. Als wir uns zu Beginn des Jahres überlegt haben, wie man das Programm und den Auswahlprozess aufbaut, hatten wir ganz kurz den Gedanken, dass künstliche Intelligenz das vielleicht erledigen könnte. Wir haben uns dann sehr bewusst dagegen entschieden und stattdessen auf ein Partner-Modell mit wirklichen Experten gesetzt. Das war die absolut richtige Entscheidung.

"Es ist schön, dass man jungen Menschen heute schon viel Verantwortung zutraut, und das sowohl in kaufmännischen als auch in technischen Bereichen."

Gab es Aspekte bei den Bewerbungen, die besonders ins Auge fielen?

Hanns-Terrill: Zunächst ist hervorgestochen, dass es doch sehr viele Menschen gibt, die in sehr jungem Alter schon in Führungspositionen gekommen sind und sogar schon größere Teams leiten.

Das zeigt, dass man da schon viel mutiger geworden ist als noch vor zehn, fünfzehn Jahren. Das hat uns erst mal gefreut, denn wir suchen ja nach potenziellen Geschäftsführern oder Vorständen, die heute schon eine gewisse Erfahrung mitbringen, um in drei bis fünf Jahren eine Geschäftsführung übernehmen zu können.

Wir waren sehr positiv überrascht, wie viele diesen Anspruch schon erfüllen, obwohl sie eigentlich noch ziemlich jung sind. Es ist schön, dass man jungen Menschen heute schon viel Verantwortung zutraut, und das sowohl in kaufmännischen als auch in technischen Bereichen.

Ebenso hat uns gefreut, dass der Frauenanteil auch in technischen Bereichen zunimmt. Das ist ganz wichtig, denn wir haben bislang wirklich noch eine sehr männerdominierte Branche.

Von den insgesamt 30 Mentor:innen sind ja auch ein gutes Drittel Frauen, die aktuell in Führungspositionen bei Stadtwerken und Energieversorgern sind. Wie ausgeglichen war die Geschlechterverteilung beim Bewerbungsverfahren?

Hanns-Terrill: Es gibt Hoffnung; das war mein Resümee. Prinzipiell existieren bezüglich der Frauenquote noch Unterschiede zwischen kaufmännischen Positionen und technischen – das sehe ich regelmäßig, wenn wir Positionen besetzen. Gerade bei technischen Rollen ist man schon froh, wenn man dem Kunden eine Shortlist mit einer 20-prozentigen Frauenquote präsentieren kann.

Die Quote bei diesem Programm ist aber deutlich höher, was darauf schließen lassen könnte, dass sich mittlerweile viel mehr Frauen in der Branche auch Dinge zutrauen, dass sie Familie und Beruf unter einen Hut bringen können und dass sie andere Lebensmodelle haben.

Wir hatten gehofft, dass die Frauenquote etwa ein Drittel der Gruppe ausmacht – vorausgesetzt natürlich, dass sie gut sind, denn es ist ja auch wichtig, dass Frauen nicht nur aufgrund einer Quote weiterkommen.

Ohne zu viel zu verraten, es gibt eine leichte Tendenz dazu, dass die Quote sogar übererfüllt werden könnte. Denn die Gespräche mit den Damen waren wirklich extrem gut. Zunächst müssen wir die letzten Prozessschritte aber noch abwarten.

Schulz von Thun: Danke an dieser Stelle auch an die Unterstützung des VKU. Wir haben sehr aktive Netzwerke, gerade wenn es um Frauen in der Kommunalwirtschaft geht, und wir haben den Eindruck, dass einige Bewerbungen auch aus dem ZfK-Frauennetzwerk gekommen sind.

"Ein Großteil derjenigen, die dieses Mal nicht weitergekommen sind, klangen vielversprechend und eignen sich sicherlich für eine zukünftige Staffel."

Zuletzt werden rund 40 Bewerberinnen und Bewerber ausgewählt. Hatte das vorwiegend logistische Gründe?

Hanns-Terrill: In der Tat. Wir brauchen eine Größe, die man managen kann, denn wir haben ja auch nur eine begrenzte Anzahl an Mentorinnen und Mentoren zur Verfügung stehen. Einige davon können zwei oder drei Mentees übernehmen, andere nur einen.

Wir versuchen, auf alle Wünsche einzugehen, damit es wirklich passt. 40 Mentees war die Obergrenze dessen, was wir uns da für die erste Staffel zugetraut haben.

Welche Maßstäbe werden für die finale Auswahl angesetzt?

Hanns-Terrill: Von den insgesamt circa 400 Bewerbungen haben uns 144 im besonderen Maße überzeugt.

Gleichzeitig möchte ich betonen, dass ein Großteil derjenigen, die dieses Mal nicht weitergekommen sind, vielversprechend klangen und sich sicherlich für eine zukünftige Staffel eignen. Aber, realistisch gesehen, waren sie in unseren Augen noch nicht so weit, in einer überschaubaren Zeit in eine Geschäftsführerrolle kommen zu können.

Von den ursprünglich 144 Kandidat:innen haben fast alle in einem sehr kurzen Zeitraum ihr Interesse am weiteren Prozess signalisiert. Unser Team hat dann mit jedem ein circa halbstündiges Gespräch geführt. Es war ein Speeddating-Marathon.

Das klingt sehr zeitintensiv für Sie als Bewertungsteam.

Hanns-Terrill: Wir haben uns insgesamt knapp zwei Wochen Zeit genommen, die Bewerber:innen zu interviewen, damit es vergleichbar bleibt und man die Kandidat:innen bei der Auswertung noch im Kopf behält.

Eins ist dabei festzuhalten: Der absolute Großteil dieser Personen war hochmotiviert. Genau das war im Grunde die einzige Anforderung der Mentor:innen. Im Vorfeld haben wir natürlich abgeklärt, welches Kompetenzmodell diese nutzen möchten.

Das Interview führte Ruth Heer.

Das Gespräch mit Katja Hanns-Terrill und Felix Schulz von Thun ist der erste von zwei Interviewteilen, die im Rahmen einer Serie über die Initiative "CEO der Zukunft" veröffentlicht werden.

Mehr zum Thema aus dem ZfK-Archiv:

Top-Beirat stärkt kommunale Führungskräfte-Initiative "CEO der Zukunft"

Segbers: "Mit 42 war ich für die Branche sehr jung"

Jurczyk: "Mentale Stärke wird wichtiger"

Mehr zum Thema



Karriere

Sieben neue Mitglieder beim VKU

Die Gesamtzahl überspringt damit die Marke von 1600 Unternehmen. Neu im Vorstand ist Torsten Röglin aus Frankfurt (Oder).



Karriere

Frauen in Führung: Stadtwerke verschenken Potenziale

Ein Studie zeigt: Kommunale Versorger könnten Frauen in der zweiten und dritten Ebene besser fördern. Denn das ist das Sprungbrett nach ganz oben – und gut für die...



Karriere

Zapreva: "Netzwerken heißt, anderen zu helfen"

Beim ZfK-Frauen Netzwerk spricht die Verbund-Chefin über Führungs-Erfahrungen, Frauenförderung und das Ereignis, das dazu führte, dass sie nicht Medizinerin wurde.