

NEWSLETTER 01 | 2014

MEHR FRAUEN AN DIE SPITZE!

Mentoring-Programm für weibliche Führungskräfte
in der Landesverwaltung Rheinland-Pfalz



Zentrum für
Qualitätssicherung
und -entwicklung

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

am 21. März wurde der vierte Jahrgang des Mentoring-Programms „Mehr Frauen an die Spitze!“ feierlich verabschiedet. Gleichzeitig starteten 15 neue Mentoring-Tandems in ein Jahr, das von Mentoring-Gesprächen, Vernetzungsmöglichkeiten und einem vielseitigen Qualifizierungsprogramm geprägt sein wird. Die Höhepunkte der Veranstaltung können Sie auf den folgenden Seiten noch einmal nachlesen.

Außerdem beschäftigt sich dieser Newsletter schwerpunktmäßig mit **Empathie als Schlüsselkompetenz im Berufsleben**. Auch die Mentoring-Beziehung lebt davon, sich aufeinander einzulassen und die Perspektive des anderen nachzuvollziehen. Das ehemalige Mentoring-Tandem Emanuel Rösch und Vera Krupinski reflektiert die Bedeutung von Empathie für (angehende) Führungskräfte. Im **Methodenkoffer** finden Sie Anregungen, wie Sie Empathie zur besseren Gesprächsführung nutzen können.

Der Newsletter erscheint jeweils zum Quartalsende, informiert Sie über die laufenden Ereignisse im Mentoring-Programm und bietet Hintergrundinformationen zum Thema, insbesondere über Frauen im Karriereverlauf. Vergangene Ausgaben des Newsletters können Sie auf der Internetpräsenz des Ministeriums für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen abrufen (<http://mifkjf.rlp.de/frauen/mehr-frauen-an-die-spitze/>).

Gerne nehmen wir Anregungen, Themenvorschläge oder Gastbeiträge aber auch kritische Rückmeldungen entgegen. Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen!

Ihre Redaktion

INHALT

01	RÜCKBLICK Auftakt- und Abschlussveranstaltung am 21. März	3
02	ABSCHIED Das perfekte Abschlussdinner des vierten Mentoring-Jahrgangs	8
03	AUS DER PRAXIS Empathie als Schlüsselkompetenz im Berufsleben	10
04	IM FOKUS Emanuel Rösch und Vera Krupinski im Interview	11
05	METHODENKOFFER FÜRS MENTORING	13
06	BLICK ÜBER DEN TELLERRAND Ein Besuch im Hessischen Rechnungshof	14
07	AUSBLICK Aktivitäten und Veranstaltungen im Mentoring-Programm	15
08	IMPRESSUM	17

RÜCKBLICK

Auftakt- und Abschlussveranstaltung am 21. März

In diesem Jahr feierte das Mentoring-Programm ein erstes Jubiläum mit dem Start des fünften Mentoring-Jahrgangs. Über 60 Mentees haben das Programm bisher durchlaufen dürfen. Mit der Auftaktveranstaltung am 21. März wurde das Startsignal für 15 weitere Tandems gegeben, denen im kommenden Jahr ein reichhaltiges Angebot an Mentoring-Gesprächen, Netzwerkveranstaltungen und Qualifizierungsangeboten für die Mentees geboten wird.

Aus diesem feierlichen Anlass übernahm die Ministerpräsidentin Malu Dreyer das Grußwort. Sie war als damalige Frauenministerin Mitbegründerin des Mentoring-Programms „Mehr Frauen an die Spitze!“. Als Frau an der Spitze der rheinland-pfälzischen Landesregierung gab sie in ihrem Grußwort Einblicke in ganz persönliche Lernerfahrungen auf ihrem Weg. Sie lobte das Mentoring-Programm als erfolgreich etabliertes Instrument der Personalentwicklung und bedankte sich ausdrücklich bei den Mentorinnen und Mentoren für die Weitergabe ihres reichen Erfahrungsschatzes und wertvoller Tipps an die Nachwuchsführungskräfte.



Im Anschluss folgte der Vortrag über Netzwerken von Professorin Jutta Rump, Expertin für den Bereich Personal- und Organisationsentwicklung an der Hochschule Ludwigshafen und geschäftsführende Leiterin des Instituts für Beschäftigung und Employability. Insbesondere mit ihrem 7-Punkte-Plan bündelte sie die Vorüberlegungen, um sich in seinem Umfeld erfolgreich in Netzwerken aufzustellen:



1. sich beruflich Ziele zu setzen, um die richtige Auswahl geeigneter Netzwerke zu treffen,
2. Netzwerke in erster Linie aus rationalen Gesichtspunkten auszuwählen, mit einem Schwung Emotionalität, denn Freude muss es auch machen,
3. sich bewusst zu machen, dass Zeit und Engagement investiert werden müssen,
4. das Netzwerk kontinuierlich zu evaluieren: Was ist der Mehrwert, der tatsächlich generiert wird? Was ist als Investition notwendig?,
5. die Grenzen eines Netzwerkes zu kennen bzw. die vorhandenen Möglichkeiten realistisch wahrzunehmen,
6. sich nicht nur in Frauennetzwerken zu engagieren, sondern auch in gemischten Netzwerken. Letztere sind für die eigene berufliche Karriere ertragreicher und
7. in mehr als nur einem Netzwerk aktiv zu sein (intern, inter-institutionell...).

Sie betonte darüber hinaus die Gefahren des eigenen stereotypen Denkens.

So erzählte sie aus eigener Erfahrung im Umgang mit weiblichen und männlichen Mitarbeitern, welche unterschiedlichen Denkschablonen bei der Aussage: „Ich bekomme Nachwuchs“ unbewusst angeworfen werden, welche Klischees im Denken tief verankert sind, und einer ständigen reflexiven Überprüfung unterworfen werden müssen, damit diese sich auch langfristig ändern können.

Frauenministerin Irene Alt überreichte die Zertifikate an die Mentees sowie die Dankesschreiben an die Mentorinnen und Mentoren des Abschlussjahrgangs. Sie bilanzierte: „Der Frauenanteil in Leitungsfunktionen in der rheinland-pfälzischen Landesverwaltung ist in den letzten Jahren auf rund 30 Prozent angestiegen. Damit liegt Rheinland-Pfalz im Ländervergleich auf einem guten vierten Platz. Das ist eine erfreuliche Entwicklung, dennoch ist es bis zur hälftigen Besetzung von Führungspositionen mit Frauen noch ein weiter Weg. Ich bin aber davon überzeugt, dass unser Mentoring-Programm hier weiterhin eine wertvolle Unterstützung sein kann.“



Daran anschließend präsentierten die Mentees das „perfekte Mahl“, indem sie die Bestandteile des Mentoring-Programms vom gelungenen Entrée über die richtigen Geschmacksverstärker bei der Hauptspeise bis zum abgerundeten Abgang, der in die Zeit nach dem Mentoring-Programm überführt, vorstellten. So präsentierte sich die Gruppe als das Pfeffer, welches in allen Stadien des Programms eifrig eingesetzt wurde.



Die Projektleiterin Frau Ulrike Fluhr-Beck übernahm die Begrüßung des nun startenden Jahrgangs.



Der Festakt wurde auch dazu genutzt, die bisherigen Jahrgänge zusammenzubringen und das übergreifende Netzwerk weiter zu stärken. So fand abschließend mit den ehemaligen Mentees Bettina Thiel, Mirjam Justinger und Sibylle Schwalie sowie Stefanie Rohling und Werner Theis als Mentorin und Mentor der ersten Stunde ein Alumni-Talk unter Moderation von Stefanie Buss vom ZQ statt. Bettina Thiel berichtete, sie sei auf Rat ihrer damaligen Mentorin in ihre derzeitige Position als Referatsleiterin in der Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord gewechselt und profitiere fachlich sehr von der beruflichen Veränderung.



Auch Mirjam Justinger berichtete, durch das Mentoring-Programm Einblick in andere Ministerien erhalten zu haben und so zum Wechsel ins Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen ange-regt worden zu sein. Sibylle Schwalie ist bereits während ihres Mentoring-Jahrs in die nächsthöhere Füh-rungsebene der Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz aufgestiegen. Sie riet dem neuen Mentoring-Jahrgang, sich frühzeitig darüber klar zu werden, was innerhalb des Jahres erreicht werden soll. Ste-fanie Rohling, Direktorin des Verbands der Volkshochschulen von Rheinland-Pfalz, erklärte rückblickend, sie habe während ihrer Mentorinnen-Tätigkeit das eigene Verhalten und dessen Wirkung reflektieren können und sei in ihrem Führungsansatz bestärkt worden. Werner Theis, Abteilungsleiter für Wasserwirt-schaft im Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft, Energie, Weinbau und Forsten, berichtete, er stehe noch immer in Kontakt zu seiner ehemaligen Mentee und wolle auch seiner neuen Mentee Zugang zu bereits geknüpften Netzwerken eröffnen.

Musikalisch begleitet wurde die Veranstaltung von Lara Weber, Stipendiatin der Zukunftsinitiative Rhein-land-Pfalz, an der Violine und Mariko Klimkiewicz-Yamane am Klavier.

Beim kulinarischen Ausklang der Veranstaltung konnten die ehemaligen und neuen Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Mentoring-Programms Frau Rumps eingangs eingeführte Anregungen gleich in die Tat umsetzen und netzwerken.

7



ABSCHIED

Das perfekte Abschlussdinner des vierten Mentoring-Jahrgangs

Als Abschlussveranstaltung im Rahmen des diesjährigen Mentoring-Programms haben sich die Mentees etwas ganz Besonderes einfallen lassen. Sie luden ihre Mentorinnen und Mentoren sowie die Hauptprojektverantwortlichen des Projekts zum „perfekten Abschlussdinner“ ein. Stefanie Buss erinnert sich gerne an den Abend zurück:

„Das Besondere an diesem Abschiedsabend war, dass das Dinner selbst noch gekocht werden musste. Dazu wurde die Gruppe in die verschiedenen Essensgänge eingruppiert. Ausgestattet mit Kochmütze, Kochschürze sowie rutschfestem Schuhwerk ging es unter fachkundiger Anleitung von Katja Beralli an die Zubereitung der erlesenen Speisen in den verschiedenen Gruppen selbst zu. Mit viel guter Laune und unter vielem Lachen wurde das festliche Mahl gezaubert. Passend dazu hergerichtet wurde der Speiseraum der Kantine, der für diesen Anlass in ein gemütliches Ambiente mit Kerzenschein getaucht wurde.

Zum perfekten Abschlussdinner gab es durch die Sprecherin der Mentee-Gruppe, Claudia Belz, auch eine perfekte Abschlussrede. Die Idee des Mentoring aus der griechischen Mythologie resümierend, warf sie einen Blick zurück auf das vergangene Jahr und die Entwicklungen, die sich aus der Teilnahme am Programm ergeben haben und dankte im Namen der Mentees für das Engagement der Mentorinnen und Mentoren und für die Möglichkeit an diesem Programm teilnehmen zu können sowie der Mentee-Gruppe für den besonderen Zusammenhalt, der über dieses Jahr gewachsen ist.

Dieses Abschlussdinner bot den perfekten Rahmen, um weitere Gespräche untereinander anzustoßen oder zu vertiefen, der Wertschätzung an alle Beteiligten Ausdruck zu verleihen sowie einen Einblick zu geben, wie die Weiterarbeit der Mentee-Gruppe auch über das Mentoring-Jahr hinaus aussehen wird. An dieser Stelle noch einmal ein ganz herzliches Dankeschön an den perfekten Abend!“

„Das perfekte
Abschlussdinner“

Vorspeise:
Maronencremesuppe

Zwischengang:
Bunter Salatteller mit
gebratenen Datteln im
Speckmantel mit
Frischkäse gefüllt

Hauptgang:
Saltim Bocca vom
Schweinefilet auf me-
diterranem Gemüse
mit Rosmarin-
kartoffeln

Dessert:
Gefüllter Bratapfel
an Amarettocreme



AUS DER PRAXIS

Empathie als Schlüsselkompetenz im Berufsleben

Der Begriff Empathie umschreibt laut Duden die „Bereitschaft und Fähigkeit, sich in die Einstellungen anderer Menschen einzufühlen“. Dies ist eine Charaktereigenschaft, die insbesondere Frauen zugeschrieben wird. Welche Stärken resultieren aus dieser Fähigkeit und wie lassen sich diese im Berufsleben einsetzen?

Empathisches Verhalten wird häufig als das Gegenstück zur „Ellbogen-Mentalität“ im beruflichen Alltag angesehen. Es geht darum, sich in die Situationen und Denkweisen anderer Menschen hineinzudenken und in deren Rolle zu schlüpfen. Empathisch kompetente Menschen sind in der Lage, einem anderen Menschen dessen Problem besser zu erklären, als dieser hierzu selbst in der Lage wäre. Diese Fähigkeit lässt sich im Berufsleben als Werkzeug einsetzen: Wer andere Menschen überzeugen möchte, muss ihre Gedanken, Bedürfnisse und Empfindungen kennen. Dies geschieht durch Zuhören, Mitfühlen, Eindringen und Verstehen-Wollen: man nimmt sein Gegenüber ernst, stellt sich selbst für einen Moment in den Hintergrund und versucht, die Situation durch die Augen des anderen wahrzunehmen. Das bedeutet nicht, dass man zwangsläufig das Verhalten des Gegenübers gutheißen oder seine Ansichten teilen muss. Jedoch lassen sich durch Empathie die Motive und Beweggründe für dieses Verhalten besser nachvollziehen und auch das zukünftige Verhalten anderer Menschen in spezifischen Situationen treffsicherer vorhersagen. Insbesondere für Führungskräfte, die darum bemüht sind, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verstehen und mit ihnen gemeinsam die bestmöglichen Ergebnisse erzielen wollen, ist Empathie demnach eine Kernkompetenz.

„Wenn es ein Geheimnis des Erfolgs gibt, so besteht es in der Fähigkeit, den Standpunkt des anderen zu verstehen und die Dinge mit seinen Augen zu sehen.“
Henry Ford

Empathie kann sich jedoch nicht nur auf Mitmenschen, sondern auch auf die eigene Person beziehen. Durch bewusste Selbst-Einfühlung widmet man den eigenen Gefühlen und Bedürfnissen die gleiche Präsenz und Aufmerksamkeit, die man auch seinem Gegenüber anbietet. Bei der Selbst-Empathie geht es also darum, in sich hinein zu hören und somit zu innerer Klarheit zu gelangen, d.h. die eigenen Stärken und Schwächen wahrzunehmen, Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen und das eigene Verhalten zu steuern. Diese Selbstreflexion schafft die Voraussetzung dafür, empathisch auf andere reagieren zu können. Empathie kann demzufolge als Meta-Kompetenz angesehen werden, von der sich andere „Soft Skills“ wie Kommunikationsfähigkeit, Kritikfähigkeit oder auch Motivationsfähigkeit ableiten lassen.

Zwar wird Frauen in der Regel ein höheres Maß an Empathie zugesprochen, jedoch ist Einfühlungsvermögen keine Frage der Veranlagung, sondern lässt sich gezielt trainieren. Verhaltenstrainer/innen empfehlen zum einen das Lernen am Modell: Wer im Berufsleben ein Vorbild hat, das besonders offen für die Gefühle und Bedürfnisse der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist, kann sich an dieser Präsenz und Einfühlungsbereitschaft orientieren und versuchen, sie selbst im Umgang mit anderen umzusetzen. Wer sich selbst und anderen mehr Aufmerksamkeit widmet und Wertschätzung entgegenbringt, trainiert Stück für Stück eine der wichtigsten Schlüsselkompetenzen im privaten und beruflichen Miteinander – die Empathie.

Quelle: Magazin „Weiterbildung“ 05/2012, Schwerpunkt Empathie

IM FOKUS

„Wir stehen uns gegenseitig mit hohem Respekt gegenüber.“

Vera Krupinski, Referentin im Ministerium für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung, wurde im vergangenen Jahr von Emanuel Rösch, Referatsleiter im Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur als Mentor begleitet. Beide betrachten ihr lehrreiches und intensives Mentoring-Jahr als vollen Erfolg. Im Interview reflektieren die Nachwuchsführungskraft und der erfahrene Mentor über die Bedeutung von Empathie im Berufsleben.



An mich als Führungskraft stelle ich den Anspruch...

...dass ich die notwendige geistige und fachliche Flexibilität mitbringe, um die jeweiligen Meinungen und individuellen Arbeitsstile der Mitarbeiter/-innen und Kollegen/-innen zu respektieren, aber

...meine Kolleginnen und Kollegen bei der Arbeit zu unterstützen und zu fördern; dies bedeutet für mich, dass ich die Arbeit meiner Kolleginnen und Kollegen wertschätze und sie begleite, soweit es

dennoch zielgerichtet und strukturiert Entscheidungen umsetze. Eine Stärke ist sicherlich, dass ich meine Projektbeteiligten auf Augenhöhe einbinde und es mir gelingt, sie für eine gemeinsame Zielrichtung schnell zu begeistern. Ich selbst möchte authentisch und vor allem kritikfähig bleiben.

erforderlich ist. Es ist auch meine Aufgabe, sie bei auftretenden Problemen bei der Arbeit bei der Suche nach geeigneten Lösungen zu unterstützen und sie gegebenenfalls zu begleiten.

Empathie ist eine soziale Schlüsselkompetenz für Führungskräfte, weil...

...insbesondere von weiblichen Führungskräften der mittleren Ebene erwartet wird, das Management der unterschiedlichen Arbeitszeit- und Lebensmodelle, gerade bei der Beschäftigung von Frauen/ Mütter mit Kindern aus der eigenen Lebenserfahrung und -situation heraus mit noch mehr Verständnis und Effizienz umzusetzen.

...sie dann in der Lage sind zu erkennen, wann die Belastungsgrenze der Kolleginnen und Kollegen erreicht ist bzw. wann Unterstützungen durch die Führungskräfte erforderlich sind. Empathie ist für mich auch eine wesentliche Voraussetzung, die eine Führungskraft haben muss, um die Kolleginnen und Kollegen für die Arbeit zu motivieren.

Im beruflichen Alltag hilft mir meine Empathie-Fähigkeit, wenn...

...sich gerade im Umgang mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern individuelle Problemstellungen ergeben, die auch mit deren persönlichen Lebensbedingungen in Verbindung stehen. Ich pflege einen offenen und transparenten Umgang mit den Mitarbeitern und wir stehen uns gegenseitig mit hohem Respekt gegenüber. So gelingt es, mögliche Unsicherheiten und Ängste abzubauen und die jeweiligen persönlichen Fähigkeiten und besonderen Kenntnisse gemeinsam zu analysieren.

...Kolleginnen und Kollegen aufgrund persönlicher oder beruflicher Probleme nicht mehr in der Lage sind, sich auf die Arbeit zu konzentrieren. In diesem Fällen versuche ich, mit den Kolleginnen und Kollegen ins Gespräch zu kommen und gemeinsam nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen – das heißt jedoch nicht, dass ich die persönlichen Probleme der Kolleginnen und Kollegen löse.

Warum hat gerade Ihr Tandem einen besonderen Mehrwert erzielt?

Vera Krupinski: Aus dem Abgleich meiner Eindrücke in meinem jetzigen Arbeitsumfeld und den Erfahrungen von meinem Mentor hat sich gezeigt, dass sich auch im sozialen Spannungsfeld von Arbeitsgruppen und Netzwerken Hierarchien und Arbeitsmuster erkennen und bestimmen lassen. Hier ist es wichtig, sich die einzelnen Rollen und Verhaltens- bzw. Entscheidungsmuster anzusehen. Herr Rösch und ich sind beide davon überzeugt, dass im Team durch die Nutzung der individuellen Kenntnisse und Fähigkeiten das beste gemeinsame Ergebnis erzielt werden kann.

METHODENKOFFER FÜRS MENTORING

Empathie als Schlüssel zur besseren Gesprächsführung

Empathie bildet die Voraussetzung für Menschenkenntnis und gehört – implizit oder explizit – zum Anforderungsprofil von Führungspositionen. Die folgenden neun Tipps sind nicht neu, sondern bewährt in ihrem Einsatz und für konstruktive Gespräche. Sie können dabei helfen, das eigene Einfühlungsvermögen in Gesprächssituationen stets zu verbessern.

13

1. Sich Zeit nehmen

Für ein Gespräch sollte ein ausreichendes Zeitfenster angesetzt werden. Wenn man selbst oder der Gesprächspartner bzw. die Gesprächspartnerin nicht genügend Zeit haben, sollte das Gespräch verschoben werden. Während des Gesprächs sollten Unterbrechungen von außen vermieden werden.

2. Mit vier Ohren hören

Jede Mitteilung beinhaltet vier Dimensionen: eine sachliche (z.B. „Die Kaffeekanne ist leer.“), eine Beziehungsdimension („Warum hat niemand neuen Kaffee gekocht?“), einen Appell („Jemand muss neuen Kaffee kochen.“) sowie eine Selbstoffenbarung („Ich möchte neuen Kaffee haben.“). Bei jeder Aussage im Gespräch sind diese gleichzeitig wirksam, auch wenn die „offizielle“ Mitteilung nur auf einer Ebene gesendet wird. Daher sollte man sich aller vier Dimensionen bewusst sein.

3. Aufmerksamkeit zeigen

In einer Gesprächssituation sollte man sich auf den Gesprächspartner bzw. die Gesprächspartnerin konzentrieren. Dies kann durch Blickkontakt und eine dem anderen zugewandte Körperhaltung verdeutlicht werden.

4. Interesse durch Fragen signalisieren

So erhält der Gesprächspartner bzw. die Gesprächspartnerin die Möglichkeit, alle für ihn/sie relevanten Gedanken zu äußern. Jedoch sollte nicht der Eindruck einer ausforschenden Befragung erweckt werden.

5. Nicht unterbrechen

Dies ist besonders für den Beginn eines Gesprächs wichtig. Zunächst sollte man den Gesprächspartner bzw. die Gesprächspartnerin das Gesprächstempo vorgeben lassen, auch wenn es möglicherweise lange dauert. Nur so erhält man viele Informationen über die Probleme und Sichtweisen des/der anderen, während diese/r sich über das entgegengebrachte Interesse freut. Später lässt sich das Gespräch dann leichter den eigenen Zielsetzungen entsprechend strukturieren.

6. Verständnisfragen stellen

Wenn etwas unklar ist, sollte sofort nachgefragt werden.

7. Nähe schaffen durch Kontaktaussagen

Einwürfe wie „Ja“ oder „Erzählen Sie weiter“ zeigen mehr Anteilnahme, als lange Sätze oder die Ausführung von eigenen, ähnlichen Erfahrungen und vermitteln zudem Wertschätzung, wobei der Standpunkt des Gesprächspartners bzw. der Gesprächspartnerin nicht geteilt werden muss.

8. Aktiv zuhören

Dies beinhaltet, sich immer wieder zu vergewissern, dass man das Gegenüber richtig verstanden hat, z.B. indem man mit eigenen Worten wiederholt, wie man das Gehörte verstanden hat.

9. Emotionale Übereinstimmung herstellen

Hierbei macht man dem Gesprächspartner bzw. der Gesprächspartnerin bewusst, wie man seine bzw. ihre Gefühle erlebt hat. Eine so vermittelte emotionale Übereinstimmung erzeugt ein positives Gesamtgefühl von dem Gespräch.

Quelle: http://www.managerseminare.de/Datenbanken_Wissen/Mehr-Gespraechserfolg-durch-Empathie-9-Kurz-Tipps,152566

Diese neun Tipps können auch im Gespräch innerhalb des Mentoring-Tandems hilfreich sein. Hierbei ist es von besonderer Bedeutung, dass beide Seiten sich in die jeweilige andere Sichtweise hineinversetzen und die gegenseitigen Wahrnehmungen nachvollziehen können. .

BLICK ÜBER DEN TELLERRAND

Ein Besuch im Hessischen Rechnungshof in Darmstadt

Nicht nur in Rheinland-Pfalz wird auf die Förderung von Nachwuchsführungskräften großer Wert gelegt – ein Blick über die Landesgrenze gab einigen Mentees, Mentorinnen und Mentoren sowie Programmverantwortlichen wertvolle Einblicke in die dortigen Personalentwicklungsstrategien.

Auf Einladung von Dr. Claudia Brillmann, Direktorin im Hessischen Rechnungshof (HRH) und mehrjährig als Mentorin im Mentoring-Programm der Landesverwaltung Rheinland-Pfalz engagiert, kam eine Delega

tion des Mentoring-Programms am 17. Februar 2014 zu Besuch an den HRH in Darmstadt. Das Treffen war hochrangig besetzt mit dem Präsidenten des HRH Dr. Wallmann, dem Vizepräsidenten Dr. Cuny und den Direktorinnen Dr. Breidert und Dr. Brillmann sowie den Direktoren Dr. Nowak, Dr. Keilmann, Herrn Balk und Herrn Doetschmann. Das Mentoring-Programm war mit den Mentorinnen, der Landtagsdirektorin Ursula Molka und Referatsleiterin Dr. Stein-Hobohm, den Mentees Claudia Belz, Tanja Girke, Susanne Seifert und Nicole Schneider sowie der Projektleitung Ulrike Fluhr-Beck und der wissenschaftlichen Begleitung Stefanie Buss vertreten.

Nach den Begrüßungen durch Herrn Wallmann und Frau Molka fand eine kurze Vorstellungsrunde der Anwesenden statt, die auch Einblick in die jeweiligen beruflichen Werdegänge gewährte. Dr. Nowak führte mit der Darstellung zu den Aufgaben und der Personalsituation in Bezug auf weibliche Führungskräfte in die fachliche Diskussion über. Hierzu präsentierte er anschaulich die Unterrepräsentanz von weiblichen Führungskräften im HRH und ließ O-Töne von Frauen aus dem HRH zu Wort kommen. Ergänzt wurden seine Ausführungen durch die Bilanzierung von Dr. Cuny über die Personalentwicklungsinstrumente für Führungskräfte. Insbesondere erschien der Erfolg des seit 10 Jahre bestehenden Hessischen Führungskollegs, in dem von 182 Führungskräften insgesamt 93 Frauen teilnahmen und innerhalb von 9 Durchgängen 87 Beförderungen auf 37 Frauen fielen. Jedoch nimmt seitens des HRH aktuell die erste weibliche Führungskraft an dem Kolleg teil, was auf die besondere Stellung des HRH innerhalb der Landesverwaltung zurückgeführt wird.

Ulrike Fluhr-Beck informierte über den Aufbau des Mentoring-Programms in Rheinland-Pfalz und wurde um eine Bilanz der bisher vier Jahrgänge umfassenden Fortbildung durch die Evaluationsergebnisse von Stefanie Buss ergänzt. Als erste Gemeinsamkeit der dargestellten Führungsentwicklungsinstrumente lassen sich als Erfolgskriterien die Laufzeit des Instruments über mindestens ein Jahr und die feste Gruppenzusammensetzung über den gesamten Zeitraum der Weiterbildungsmaßnahme festhalten. Dies führe zu einem Vertrauensverhältnis, welches die Ansprache auch sensibler Themen sowie eine Vernetzung über den eigenen Arbeitsbereich hinaus ermögliche. Die Darstellungen wurden schließlich durch die konkreten Erfahrungen der Mentees mit der Weiterbildungsmaßnahme eindrücklich unterstützt.

AUSBLICK

Aktivitäten und Veranstaltungen im Mentoring-Programm

Einführungsveranstaltung mit anschließendem Mittagessen

Gemeinsamer Workshop für Mentees, Mentorinnen und Mentoren am 4. April 2014, 9 bis 13 Uhr

Der Workshop bildet den Rahmen für ein gegenseitiges Kennenlernen der Tandems. Gleichzeitig wird ein Überblick über die Phasen im Mentoring-Prozess, die Chancen und Grenzen von Mentoring sowie die Rol-

le der Beteiligten gegeben. Zudem werden hilfreiche Fragetechniken und Anregungen für das Erstgespräch im Tandem vorgestellt.

Der Workshop findet im Sitzungssaal 330 im Ministerium der Justiz und für Verbraucherschutz statt. Für das anschließende Mittagessen ist ein Tisch im Landtagsrestaurant reserviert.

Mittagstisch für aktuelle und ehemalige Mentees

am 10. April um 12:30 Uhr in den Martinsstuben Mainz

Der Mittagstisch bietet den neuen Mentees Gelegenheit, ihre Fragen rund um den Programmverlauf an ehemalige Teilnehmerinnen zu stellen und deren Perspektive kennenzulernen. Das gemeinsame Mittagessen bildet den Ausgangspunkt für die weitere Vernetzung im Kreise der Mentees, die danach selbstorganisiert weitergeführt wird.

Zwischen Macht und Verantwortung – Auf den Spuren des eigenen Führungsstils

2-tägiger Workshop für Mentees am 29. und 30. April 2014, jeweils 9 bis 17 Uhr

Im zweitägigen Workshop stehen die Auseinandersetzung mit dem eigenen Führungsstil, das Kennenlernen unterschiedlicher Führungsfunktionen und –instrumente sowie die Stärkung der Selbstsicherheit bei Führungsaufgaben im Mittelpunkt. Ziel ist es, Sicherheit und Vielseitigkeit in der Gestaltung einer Führungsposition zu erlangen. Dabei wird der Umgang mit Macht und Verantwortung reflektiert, Aufstiegs- und Erfolgskompetenzen, um in Führung zu kommen, persönlich erfahren. Darüber hinaus gerät der Blick auch auf das eigene Selbstmanagement und Möglichkeiten unterschiedlicher organisatorischer Führungsmodelle (Führen in Teilzeit).

Der Workshop findet im Hotel Weinberg-Schlösschen in Oberheimbach (mit Übernachtung) statt.

Netzwerkveranstaltung für Mentees, Mentorinnen und Mentoren

15. Mai 2014, 18 Uhr

Die Veranstaltung unter dem Titel „Speed-Dating“ richtet sich an die Tandems des aktuellen Mentoring-Jahrgangs und bietet Raum zum gegenseitigen Austausch über die unterschiedlichen Arbeitsgebiete und –aufgaben mit einem anschließenden gemeinsamen Abendessen.

Stammtisch Mentoring

3. Juni 2014, 12:30 bis 14 Uhr

Zum Stammtisch sind alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer des aktuellen Jahrgangs eingeladen, um in informeller Runde Gespräche zu führen und sich auszutauschen. Der Ort wird rechtzeitig bekanntgegeben.

IMPRESSUM**Herausgeber:**

Zentrum für Qualitätssicherung und – entwicklung (ZQ)

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Externes Projektbüro für das Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“ in der Landesverwaltung Rheinland-Pfalz

Redaktion:

Dipl.-Päd. Stefanie Buss, wissenschaftliche Mitarbeiterin (verantwortlich)

Milena Merten, wissenschaftliche Hilfskraft (Artikel & Interview)

Kontakt:

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Gresemundweg 4

55099 Mainz

Telefon: 06131-39 25049

E-Mail: Stefanie.Buss@zq.uni-mainz.de

<http://www.zq.uni-mainz.de>

Alle Angaben, insbesondere die URL-Adressen, sind ohne Gewähr.



Das Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“ ist ein Projekt des Ministeriums für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen in Rheinland-Pfalz. Es wird finanziert über Haushaltsmittel des Landesamts für Soziales, Jugend und Versorgung.