

MEHR FRAUEN AN DIE SPITZE!

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



EDITORIAL

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

2

vor der Sommerpause erhalten Sie die zweite Ausgabe des Programm-Newsletters. Die ersten Treffen zwischen Mentee und Mentor bzw. Mentorin haben stattgefunden, ein Teil des begleitenden Qualifizierungsprogramms konnte bereits durchlaufen werden und ein Stammtisch der Mentees hat sich gegründet. Wir informieren wie gewohnt in einem Rückblick über die vergangene Netzwerkveranstaltung zum Thema „Was bringt Frauen in Führung“. Im Rahmen eines Frühstücks berichteten drei Führungsfrauen aus ihrem beruflichen Werdegang. Wir möchten aber auch zu diesem Zeitpunkt noch einmal eine Übersicht zu den bisherigen Angeboten im Programm liefern. In der „Halbzeit“ gibt es auch einen Kurzbericht aus dem Lenkungsbeirat: Welche Themen wurden besprochen? Was wurde entschieden?

Einen weiteren Einblick möchten wir in dieser Ausgabe über die Wirkung von Stimme im Berufsleben geben. Daran anschließend stellen wir Hinweise zur weiterführenden Vertiefung des Themas vor.

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/>.

Wir freuen uns über Kritik und Anregungen sowie Interesse an Themenvorschlägen oder Gastbeiträgen und wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen unseres Newsletters.

Ihre Redaktion

INHALT

Rückblick: Eindrücke zum Netzwerkfrühstück am 13. April 2011	3
In eigener Sache: Über die Wirkung der Stimme im Berufsleben	6
Weitblick: Literaturtipps zum Nachlesen	8
Halbzeit: Rückblick auf die erste Hälfte der Mentoring-Runde 2011	8
Ausblick: Veranstaltungen im 3. Quartal 2011	10
Impressum	11

Rückblick: „Wie bringen sich Frauen in Führung? Aus Erfahrung anderer lernen.“

Impressionen zur Netzwerkveranstaltung am 13. April 2011

3

Im Rahmen der Reihe „Netzwerkveranstaltungen“ fand am 13. April 2011 ein gemeinsames 2-stündiges Frühstück zum Thema: „Was bringt Frauen in Führung?“ statt. An diesem beteiligten sich neben den aktuellen sowie ehemaligen Mentees und Mentorinnen bzw. Mentoren auch Mitglieder des Lenkungsbeirates. Wie bereits im vorangegangenen Mentoring-Programm wurden auch dieses Mal Gäste aus dem Umkreis der Landesverwaltung zum gemeinsamen Erfahrungsaustausch eingeladen. Zu den geladenen Gästen gehörten: Brigitte Erzgräber, Zentralabteilungsleiterin im damaligen Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur, Andrea Reinhardt, Geschäftsführerin der microTEC Gesellschaft für Mikrotechnologie und Vorstandsmitglied der Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz (ZIRP) sowie Dr. Andrea Stockhammer, seit September 2010 Direktorin des Landesmuseums Mainz innerhalb der Generaldirektion Kulturelles Erbe Rheinland-Pfalz (GDKE).

Auch die erste Netzwerkveranstaltung in diesem Jahr widmete sich wie im Startjahr des Programms dem Thema Frauen in Führungspositionen. Die geladenen Gäste gewährten im Rahmen der Veranstaltung Einblicke in ihre individuellen Erfahrungshintergründe auf dem Weg in ihre heutige Position. Im Vordergrund standen dabei folgende Fragen: Wie ist der Weg in eine Führungsposition gelungen? Welche Unterstützung aber auch welche Hindernisse traten auf? Welche Eigenschaften sollte eine Führungskraft mitbringen und wie kann all dies mit der Familienfrage in Einklang gebracht werden?

Karriereplan? „Mutig auf die Chancen zugehen und vor allem das tun, was einem Spaß macht“

Noch sind Frauen in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert. In der Landesregierung haben sie weniger als 25 Prozent der Führungspositionen inne. Der Blick in die Wirtschaft zeigt noch niedrigere prozentuale Anteile. Betrachtet man den geringen Anteil an weiblichen Führungskräften, stellt sich die Frage, welche Strategien haben diese Frauen rückblickend angewandt, um eine Führungsposition einzunehmen, Wie sind sie gerade auch im Hinblick auf ihre persönliche Lebensplanung vorgegangen, um dieses Ziel zu erreichen?



Im Gespräch wird mit den Gästen wurde schnell deutlich, dass keine der drei Frauen ihren beruflichen Werdegang im Vorfeld plante. Alle hatten ein gewisses Risiko bei beruflichen Entscheidungen in Kauf genommen und sich auf ihrem Weg nicht entmutigen lassen. Alle drei Frauen meistern bzw. meisterten auf dem Weg in die Führungsposition den Spagat zwischen beruflichen und familiären Verpflichtungen.

So zum Beispiel Andrea Reinhardt, die nach einer erfolgreichen Ausbildung zur Bankkauffrau und ersten Anfängen im Berufsleben, zur Überraschung ihres privaten Umfelds, ein geisteswissenschaftliches Studium aufgenommen hatte. Als Philosophin hat sie sich Kompetenzen angeeignet, die heutzutage in der Beraterbranche für sie wertvoll sind: eine schnelle Analysefähigkeit und Problemerkennung. Sie gibt den Rat, eine Berufstätigkeit so zu wählen, dass „man jeden Tag bereit ist, Neues dazu zu lernen“. „Mir hat sicherlich auch geholfen, dass ich nicht die Idee hatte, jetzt linear Schritt für Schritt zu gehen“. Dadurch, dass sie keinen von vornherein festgelegten Plan hatte, konnte sie sich auf die ihr angebotenen Möglichkeiten überhaupt erst einlassen. Was ihr dabei zudem geholfen hat, ist, dass die wichtigen beruflichen Wegbegleiter ihr die Aufgaben auch zugetraut haben. „Wenn ich schon früher so viele Bedenken gehabt hätte, wie ich sie jetzt habe, dann wäre ich jetzt nicht dort, wo ich bin“. So befindet sie sich heute im technologischen Bereich und ist auf diesem Gebiet als „Exotin“ fachlich sehr anerkannt. Deshalb lautet ihr Rat an angehende Führungskräfte: „Gehen Sie mutig auf die Ihnen gegebenen Chancen zu und tun Sie vor allem das, was Ihnen Spaß macht“.

„Erwarte nichts Unmögliches von dir selbst, auch Frauen müssen nicht alles (allein) können und schon gar nicht alles gleichzeitig. Karriere ist das Ergebnis von ‚team play‘: Viele Unterstützer/innen (in der Firma und im privaten Umfeld) tragen einen Teil zu deinem Erfolg bei. Sie tun das gerne, aber achte darauf, etwas zurückzugeben.“

Andrea Reinhardt

Für Brigitte Erzgräber ist in ihrem Berufsleben vor allem die Aufgaben- und Ergebnisorientierung von Beginn an wichtig gewesen. Als alleinerziehende Mutter kam es ihr schon früh auf eine effektive Zeitnutzung an. Auch sie sieht ihren beruflichen Weg im Rückblick nicht stringent durchgeplant. „Ich habe nichts geplant. Es kamen Anforderungen auf mich, auf meine Kolleginnen und Kollegen oder auch auf das Umfeld zu. Und unsere Aufgabe war: Wie bekommen wir diese Anforderungen im Team hin. Es wurden Vereinbarungen getroffen, Aufgaben verteilt und dann haben wir es auch geschafft.“ In diesem Verständnis zeigt sich auch, dass Vollzeitpräsenzen von Führungskräften bei guter Aufgabenabstimmung nicht mehr erforderlich sein müssten.

Eine Karriere als Kunsthistorikerin hatte Andrea Stockhammer auch nicht in erster Linie im Sinn als sie ihr Studium begann. Sie war sich über die sich anschließende schwierige Situation auf dem Arbeitsmarkt bewusst, wollte sich dadurch jedoch nicht von ihrem Wahlstudium abbringen lassen. Dass es sich gelohnt hat, zeigt ihre heutige Position. Nachdem sie zunächst in verschiedenen Projekten tätig war und ihre Promotion abschloss, übernahm die heute Vierzigjährige die Leitung des Landesmuseums in Mainz. Die Wünsche an zukünftige Etappen im Berufsleben fixierte sie dabei nicht an bestimmte Positionen, sondern immer an den für sie herausfordernden Aufgabenstellungen.

Kompetenzen für die Führungsposition

Ein weiterer Aspekt des Gesprächs stellte die Frage nach geeigneten Eigenschaften bzw. Kompetenzen dar, die eine zukünftige Führungskraft auszeichnen sollte. Welche Kenntnisse verhalfen den Gästen auf ihrem Weg in die Führungsposition? Die Rolle des Teamplayers stellt wie oben bereits beschrieben auch für Andrea Stockhammer eine der zentralsten Komponenten dar. Zur Beginn ihrer Berufslaufbahn war sie in verschiedenen Projekten tätig, dadurch lernte sie sich in Teams zurechtzufinden. Einen Vorteil der Projektarbeit sieht sie einerseits darin, dass „man sich jedes Mal aufs Neue erfinden kann“ und sich stetig weiterentwickelt, andererseits stellen gegenseitige Absprachen und

beiderseitige Verlässlichkeit in der Zusammenarbeit Grundpfeiler auch für die Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dar .

Auf die Besonderheiten von Führungspositionen in der Verwaltung verweist Brigitte Erzgräber. Ihrer Erfahrung liegen 25 Jahre im öffentlichen Dienst zugrunde. Durchsetzungskraft und Überzeugungsarbeit sind Kompetenzen, die sie auf dem Weg nach oben schulen konnte, um bspw. in der Aushandlung bestimmter Rahmenbedingungen die nötigen Bündnispartner zu erreichen und Interessen für bestimmte Zielgruppen nachdrücklich zu vertreten.

5

„Ich habe nichts geplant. Es kamen Anforderungen auf mich, auf meine Kolleginnen und Kollegen oder auch auf das Umfeld zu. Und unsere Aufgabe war: Wie bekommen wir diese Anforderungen im Team hin. Es wurden Vereinbarungen getroffen, Aufgaben verteilt und dann haben wir es auch geschafft.“

Brigitte Erzgräber

Kinder und Führung? Mehr Netzwerken und Forderungen stellen!

Alle drei Gäste meistern den Spagat zwischen beruflicher Karriere und familiären Verpflichtungen. Bei der Frage nach der Vereinbarkeit und deren optimalen Lösung scheint es sich zunächst um ein Konstrukt zu handeln, welches auf mehreren Ebenen angesiedelt ist. Es sind Fragen nach der partnerschaftlichen Verantwortung für die Kindererziehung, nach den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sowie nach der teils unausgesprochenen gesellschaftlichen Erwartung an das Mutterdasein. „Du musst als Mutter für das Kind in den ersten drei Jahren da sein“, ist eine noch immer weit verbreitete Vorstellung. Dass die Vereinbarkeit von Karriere und Familiengründung trotzdem gelang, fußt in erster Linie auf individuellen Lösungsansätzen und einer großen Portion Organisationsfähigkeit. Obwohl die Betreuungssituation heutzutage in vielerlei Hinsicht noch nicht als zufriedenstellend beschrieben werden kann, fiel sie vor gut 25 Jahren noch magerer aus. Zu diesem Zeitpunkt war Brigitte Erzgräber auf eine Kinderbetreuung angewiesen und fand zum damaligen Zeitpunkt keine Möglichkeit, ihre Tochter unterzubringen. Daraufhin hatte sie sich mit anderen Müttern zusammengeschlossen und eine Elterninitiative gegründet. Es kam ein Netzwerk zustande. Das fehlende Netzwerk, außerhalb der familiären bzw. privaten Strukturen, bemängelt auch Andrea Stockhammer, die noch heute von ähnlichen Erfahrungen berichten kann. Sie beobachtet, dass die Frauen vor allem ihr familiäres Umfeld einschalten, wenn sie Möglichkeiten der Kinderbetreuung in Anspruch nehmen möchten. Im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern, sei das Betreuungssystem in Deutschland noch zu wenig ausgebaut. Gerade für die aus Wien zugezogene Mutter, ist eine Betreuung durch das eigene soziale Umfeld nicht zu organisieren. Entsprechend ausgebauten Netzwerke vor Ort greifen bislang noch unzureichend den vorhandenen Bedarf auf. „Es braucht einen langen Atem und viel Geduld, eine gute Kinderbetreuung zu organisieren.“ Für sich hat sie noch keine zufriedenstellende Lösung gefunden. Die gleichberechtigte Beteiligung ihres Mannes an der Betreuung des Kindes ist für sie dagegen selbstverständlich. Andrea Reinhardt fügt hinzu, dass der Staat seinen Beitrag in puncto Vereinbarkeit noch stärken könnte, besonders was den Wandel der Mentalität im Hinblick auf berufstätige Mütter oder Väter in Elternurlaub betrifft. Als Managerin eines Unternehmens, das sich dem Diversity-Ansatz verschrieben hat, begrüßt sie Maßnahmen, die es auch für Männer selbstverständlicher werden lassen, ihre Verantwortung für den familiären Bereich zu übernehmen.

Auch wenn das Thema der Vereinbarkeit für Frauen und ihren Aufstieg in zentralere Positionen nach wie vor ein wichtiges darstellt, ergab sich aus der Diskussion der Bedarf an weiteren Schwerpunkten

Was bedeutet für Sie Glück?

„Zeit mit meiner Familie, meinem Kind und meinem Mann zu verbringen. Außerdem diese Zeit bewusst zu genießen, in der Gegenwart zu sein.“

Dr. Andrea Stockhammer

zum Thema Frauen in Führung, die nicht abschließend für alle zufriedenstellend beantwortet werden konnten. Aus dieser Diskussion entstand der Wunsch das Thema unter der Bandbreite des zwischen Männern und Frauen unterschiedlich ausgeprägten Kommunikations- und Selbstdarstellungsverhaltens an anderer Stelle des Programms noch einmal aufzugreifen.

6

In eigener Sache: Über die Wirkung der Stimme im Berufsleben

Ein Grundprinzip der menschlichen Kommunikation lautet: Es kommt nicht nur darauf an, was gesagt wird, sondern auch, wie es gesagt wird. Dieses "Wie" entsteht durch Mimik, Gestik und die Stimme. Die Stimme vermittelt uns ein bestimmtes Bild von dem Sprecher bzw. der Sprecherin. Dies beinhaltet nicht nur die äußeren Merkmale wie Geschlecht oder Alter sondern auch die soziale Herkunft sowie den Bildungsgrad.



Durch den Einsatz unserer Stimme möchten wir beim Gegenüber Gehör und Aufmerksamkeit erlangen. Unsere Wahrnehmung beim Gegenüber im Hinblick auf den Inhalt des Gesagten. Authentizität und Souveränität wird maßgeblich durch die Stimme beeinflusst. Beispielsweise kann der Satz „Frau Schmidt, kommen Sie bitte kurz in mein Büro“, je nach Betonung und Stimmlage als eine zögernde Bitte oder eine bestimmende Aufforderung verstanden werden. Die meisten Menschen konzentrieren sich immer noch viel stärker auf die Inhalte als auf das *Wie* des Gesagten. Mehrere Studien belegen jedoch die Kraft der Stimme, deren gekonntes Einsetzen trainiert werden kann. Laut den Forschungsergebnissen von Albert Mehrabian (ehemaliger Professor für Psychologie an der University of California in Los Angeles), ist die Stimme zu 38 Prozent für den Erfolg einer Rede verantwortlich. Den größten Einflussfaktor bildet die Körpersprache (Gestik, Mimik) mit 55 Prozent, während der Inhalt nur 7 Prozent ausmacht.

Gerade in der Beziehung „Führungskraft und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter“ hat der gezielte Einsatz von Stimme großes Potenzial, sei es um zu motivieren, zu begeistern, Vertrauen zu schaffen, zu delegieren, konstruktive Kritik zu üben und vielem mehr. Führung findet im direkten Kontakt mittels Kommunikation in Gesprächen, Sitzungen u.Ä. statt. Tritt an diesen Punkten mangelnde Stimme oder Sprechweise auf, hat dies auch eine nicht zu unterschätzende Wirkung auf die Zuhörenden.

7

Tipps zur Wirkung der Stimme im Berufsleben

Lautstärke und Betonung bewusst einsetzen

Die Stimme gibt Ihrem Gegenüber Informationen darüber, welche Einstellung Sie zu ihm haben und wie Sie sich selbst fühlen. Beispielsweise vermittelt das leise, zögernde Sprechen Unsicherheit, die schrille laute Stimme mangelnde Kontrolle. Selbstsicher wirken Menschen mit einer deutlichen Aussprache, deren Stimme fest und ausdrucksvoll klingt. Durch eine bewusste Betonung wird die Ausdruckskraft des Gesagten verstärkt.

Atmung beachten

Das Sprechen fängt mit der Atmung an. Wichtig ist eine mühelose Atmung, diese sorgt für einen guten Stimmklang. Bei der stockenden Atmung dagegen, klingt die Stimme schlechter. Um dies zu vermeiden, sollten Sie darauf achten Ihre Bauchdecke nicht anzuspannen. Eine weitere Voraussetzung für ein leichtes Atmen bildet eine aufrechte Körperhaltung. Sie erlaubt dem Atem genug Raum einzunehmen, wodurch die Stimme voller klingt, ihre Artikulation besser wirkt und Ihre Gesamtpräsenz verstärkt wird.

Deutlich und Langsam

Eine deutliche Artikulation, eingebaute Denkpausen bei gleichzeitigem ruhigem aber souveränem und vor allem akustisch verständlichem Sprechen deuten auf Macht. Damit zeigen wir dem anderen, dass wir uns unseres sprachlichen Beitrages sicher sind und die dargelegte Position nach außen souverän vertreten können.

„Verschaff' Dir gehör!“ – kleines Stimmtraining

Kurz vor einem Auftritt kann eine stimmliche „Generalprobe“ hilfreich sein, indem einige Worte laut ausgesprochen werden, z. B. die Monatsnamen des Jahres. Achten Sie dabei auf Ihren Atemrhythmus und betonen Sie die Worte ganz bewusst. Nach jeweils vier Monatsnamen machen Sie eine Pause, als wäre ein Satz zu Ende.

Weitblick: Ausgewählte Literaturtipps zum Nachlesen

Amon, Ingrid: Die Macht der Stimme. Persönlichkeit durch Klang, Volumen und Dynamik. Redline Wirtschaftsverlag

Hertlein, Margit: Frauen reden anders. Selbstbewusst und erfolgreich im Jobtalk. Rowohlt

Waibel, Jochen: Ich Stimme. Das Stimmhaus-Konzept für die Balance von Stimme und Persönlichkeit. Edition Humanistische Psychologie

Halbzeit: Rückblick auf die erste Jahreshälfte der Mentoring-Runde 2011

Bevor die Sommerpause im Juli folgt, möchten wir, einen kurzen Rückblick über die erste Hälfte des Programms bieten und diesen mit den Eindrücken aus den Befragungen anreichern.

Auftakt und Einführung

Die zweite Runde startete mit der Auftaktveranstaltung am 17. Februar 2011 in der Staatskanzlei Rheinland-Pfalz. Um grundlegende Begriffe, Konzepte und Verläufe von Mentoring kennenzulernen sowie als Vorbereitung auf die Mentoring-Beziehung, fand am 18. Februar 2011 ein einführender Workshop zur Prozessbegleitung statt. Dieser widmete sich dem Austausch über Themen und Aktivitäten im Mentoring, Anregungen zu möglichen Gesprächsthemen sowie der Klärung der eigenen Rolle in der Mentoring-Beziehung.

Workshops

In der ersten Hälfte des Programms wurden zwei Seminare sowie ein weiterer Workshop im Rahmen der Prozessbegleitung für die Mentees angeboten. Das erste zweitägige Seminar der neuen Runde unter der Leitung von Heike Wilbers umfasste das Thema: Führung. Grundlage des Trainings lag in der Entwicklung des individuellen Führungspotentials sowie der Erweiterung der Managementkompetenzen. Im Vordergrund standen dabei die Anforderungen an eine Führungskraft sowie die Entwicklung eines eigenen Führungsmodells. Die Mehrheit der teilnehmenden Mentees empfand dieses Thema als besonders relevant für ein Mentoring-Programm. Durch eine gelungene Mischung von Theorie- und Praxisanteil z.B. in Form von Rollenspielen profitierten die Teilnehmerinnen von neuen Ideen und Impulsen sowie vom praktischen Nutzen der vermittelten Kenntnisse. Die Anlegung des Seminars auf zwei Tage förderte zudem ein besseres Kennenlernen der Mentees untereinander.

Die Definition eigener Stärken und Weiterentwicklungspotentiale in Bezug auf Führung war das Thema des zweiten Seminars am 17. Mai. Im Rahmen dieses eintägigen Workshops bot sich für die Mentees unter der Anleitung von Dr. Anne Drescher die Möglichkeit einer Selbsteinschätzung im Hinblick auf die geforderten Kompetenzen einer Führungskraft, unter der besonderen Berücksichtigung der Rollen und Aufgaben einer Führungskraft in der Landesverwaltung Rheinland-Pfalz, und zudem einer Zielformulierung für den gesamten Mentoring-Prozess. In diesem Zusammenhang wurde die Frage nach dem Leitbild von Führung innerhalb der Landesverwaltung virulent.

Um die bis dato gesammelten Erfahrungen in der Tandembeziehung sowie im Gesamtprogramm auszutauschen fanden am 8. Juni eine zweite Prozessbegleitung für Mentees sowie ein Erfahrungsaustausch für Mentoren/innen unter der Leitung von Nele Haasen statt.

Netzwerkveranstaltungen

Zu guter Letzt fanden bereits zwei Netzwerkveranstaltungen statt. Die erste widmete sich dem Thema: Frauen in Führung. In dessen Rahmen fanden Gespräche mit den geladenen Gästen sowie ein Erfahrungsaustausch untereinander statt (siehe auch Artikel ab Seite 3). Die zweite Veranstaltung aus dieser Reihe widmete sich ganz und gar dem Netzwerken. Was sollten Frauen beim Networking beachten? Wie betreiben Sie Networking und welche Netzwerke sich als lohnenswert erweisen? Mit Hilfe der „world-cafe“-Methode und unter Anleitung von Marion Bredebusch fand eine methodische Heranführung an ein erfolgreiches Netzwerk-Konzept statt. In kleinen Gruppen wurden Aufgaben zum Thema Netzwerken gemeinsam gelöst, um anschließend mit allen Teilnehmenden erörtert zu werden.

Lenkungsbeirat

Der Lenkungsbeirat hat sich in der ersten Hälfte des Jahres zwei Mal getroffen. Mit Wahl einer Sprecherin für den Lenkungsbeirat durch die Mentees wurde Frau Dr. Rita Wirrer als Mitglied des Lenkungsbeirats zur zweiten Sitzung am 14. Juni aufgenommen. Mit der Installierung der Sprecherin soll die direkte Kommunikation zwischen Mentee-Gruppe und dem Lenkungsbeirat gestärkt werden.

Inhaltlich hat sich der Lenkungsbeirat mit den bereits durchgeführten Veranstaltungen beschäftigt und über Anpassungen für nächste Durchgänge diskutiert. Es fand außerdem ein erster Austausch darüber statt, welche erste Resonanz bei den beteiligten Personen zu ihrer Teilnahme am aktuellen Programmdurchlauf wahrgenommen wird.

Für den aktuellen Durchlauf wurde bereits angeregt, mehr Möglichkeiten zum Austausch der Mentorinnen und Mentoren untereinander zu schaffen sowie die Vernetzung aller Beteiligten stärker zu forcieren.

Einzelne Verfahrensabläufe zur verbindlichen Teilnahme an Veranstaltungen und dem Vorgehen in den Ressorts wurden ausgetauscht. Bei Nicht-Teilnahme an einer Veranstaltung sind jeweils das Personalreferat sowie das ZQ durch die Mentee zu benachrichtigen.

In der zweiten Sitzung des Lenkungsbeirats wurden die Evaluationsergebnisse der vergangenen Runde vorgestellt. Sich daraus ergebende Fragestellungen für den weiteren Fortlauf des Programms werden in den nächsten Sitzungen des Lenkungsbeirats weiter vertieft und zum gegebenen Zeitpunkt veröffentlicht.

O-Töne: Rückmeldungen zum Gesamtprogramm



„ Die 2-tägige mit einer Übernachtung verbundene Veranstaltung ermöglichte eine Vertiefung der Beziehungen zwischen den Mentees und förderte die Entstehung eines „Wir-Gefühls“ in der Gruppe.“

Mentee

„Inhaltlich gute Diskussion in freundlicher und anregender Runde.“ Mentor (über die erste Prozessbegleitung)

„Es ist hervorragend, mit welcher Professionalität dieses Programm umgesetzt wird. Dies beweist den Stellenwert, den dieses Programm in der Landesverwaltung hat.“

Mentee

„Das Mentoring-Programm führt aus meiner Sicht zu einer sehr viel individuelleren Beratung der einzelnen Person und dazu, dass die jeweiligen Bedürfnisse und Fragen, die sich immer wieder ändern, passgenauer erörtert werden können.“

Mentor

„Das Besondere an dem Programm ist für mich die dreier Kombination: Mentoring-Beziehung, Seminare mit Inhalt und Netzwerkaufbau und Kontakt zu anderen Mentees. Die Bausteine ergänzen sich gegenseitig.“

Mentee

Ausblick: Veranstaltungen im 3. Quartal 2011

25./26. August 2011 – Kommunikation und Konflikt

Führungsaufgaben erfordern einen wirkungsvollen persönlichen Ausdruck sowie einen entschlossenen Umgang mit Konflikten und deren Lösung. Das zweitägige Seminar vermittelt in praxis- und transferorientierten Einheiten Strategien für erfolgreiches und souveränes Kommunikations- und Konfliktverhalten in Bezug auf zukünftige Führungsaufgaben. Dabei werden unterschiedliche Handlungsmuster für spezifische Gesprächs- und Konfliktsituationen erarbeitet und trainiert, konkrete Erfahrungen im Arbeitsfeld reflektiert sowie alltagstaugliche Lösungen aufgezeigt.

15. September 2011 – Projektführung

Ziel des Trainings besteht in dem Erlernen der wichtigsten Instrumente für die tägliche Projektsteuerung sowie die Führung von Teams. Neben den Grundlagen der Projektführung, werden die einzelnen Schritte im Projektverlauf sowie die Gestaltung des Führungsalltags im Projekt, wie Gestaltung erfolgreicher Projektmeetings, thematisiert.

21. Oktober 2011 – Prozessbegleitung für Mentoring-Tandems

Ende Oktober findet eine abschließende Sitzung der Reihe Prozessbegleitung statt. Neben den aktuellen Anliegen der Mentees sowie Mentoren/innen bietet dieser Termin einen Rahmen für einen Rückblick auf die vergangene Erfahrung im Mentoring-Programm sowie

Impressum

Herausgeber:
Zentrum für Qualitätssicherung und – Entwicklung
(ZQ)
Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Redaktion:
Dipl.-Päd. Stefanie Buss,
wissenschaftliche Mitarbeiterin

Texte:

Katarzyna Rycombel, Projektmitarbeiterin
Stefanie Buss

Kontakt:

Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Forum universitatis 4
55099 Mainz
Telefon: 06131-39 25049
E-Mail: Stefanie.Buss@zq.uni-mainz.de

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

