

MEHR FRAUEN AN DIE SPITZE!

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



EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

Nachdem nun bereits ein Drittel der aktuellen Projektlaufzeit von „Mehr Frauen an die Spitze!“ vergangen ist, möchten wir Sie mit diesem Newsletter auf den neuesten Stand bringen. Auf den folgenden Seiten erwartet Sie daher ein kurzer Rückblick auf die bisherigen Veranstaltungen im Projekt sowie die Evaluationsergebnisse der 6. Runde (Jahrgang 2015/2016).

Der thematische Schwerpunkt des Newsletters liegt dieses Mal auf der Bedeutung von Stimme und Sprache für die Karriereentwicklung, dafür konnten wir Stimm- und Sprechcoach Andrea Stasche als Interviewexpertin gewinnen. Abschließend folgt ein Ausblick auf die kommenden Veranstaltungen.

Viel Spaß beim Lesen!

Ihre Redaktion

INHALT

01	RÜCKBLICK Bisherige Veranstaltungen im Mentoring-Projekt
02	MENTORING-RUNDE 2015/2016 Evaluationsergebnisse
03	IM FOKUS Interview mit Stimm- und Sprechtrainerin Andrea Stasche
04	AUSBLICK Aktivitäten und Veranstaltungen im Mentoring-Programm
05	IMPRESSUM

RÜCKBLICK

Erster Lunch-Talk am 18. April 2016

Der erste Lunch-Talk stand unter dem Themenmotto „Natural Born High Performer – Frauen in der Leistungsfalle“. Den Input dazu steuerte Birgit Schlicher, Abteilungsleiterin an der Technischen Universität Kaiserslautern, bei. Erstmals war dieser erste Lunch-Talk der aktuellen Mentoring-Runde für alle vorherigen Mentoring-Jahrgänge geöffnet. Fast 50 Mentees, Mentorinnen, Mentoren und ehemalige Teilnehmer/innen kamen im Haus des Deutschen Weines zusammen.



Erster Lunch-Talk im Haus des Deutschen Weines



Geladene Diskussionsgäste bei der ersten Netzwerkveranstaltung: Steffi Rohling, Dr. Silke Heinemann, Katja Heijnen, Univ.-Prof. Silvia Hansen-Schirra, Dr. Heike Kaster-Meurer (von links)

Erste Netzwerkveranstaltung am 3. Mai 2016

Auf der ersten Netzwerkveranstaltung diskutierten Steffi Rohling, Verbandsdirektorin der Volkshochschulen Rheinland-Pfalz e.V., Dr. Silke Heinemann, Abteilungsleiterin im Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie, Univ.-Prof. Silvia Hansen Schirra (Universität Mainz), sowie Dr. Heike Kaster-Meurer, Oberbürgermeisterin der Stadt Bad-Kreuznach, über das Thema „Karriere mit Kind(ern) – möglicher Spagat oder endlose Doppelbelastung?“. Die SWR-Moderatorin Katja Heijnen leitete die Diskussionsrunde. Alle vier Frauen berichteten von ihren Erfahrungen mit dem Versuch, Karriere und Familienarbeit so gut wie möglich zu vereinbaren, und gaben Einblicke in ihre persönlichen Lösungsmodelle und den Umgang mit Hindernissen.

Workshops

Zwei der insgesamt vier Qualifizierungworkshops, die im Laufe der Projektlaufzeit angeboten werden, haben bereits stattgefunden. Der erste Workshop zum Thema „Auf den Spuren des eigenen Führungsstils“ fand am 19./20. Mai 2016 im Landidyll Hotel Birkenhof in Klosterkum (Hunsrück) statt und wurde von Heike Wilbers (r. im Bild), Inhaberin der Aachener Coaching-Agentur „Freiraum“, geleitet. Am 21./22. Juni 2016 folgte der zweite Workshop zum Thema „Selbstmarketing“ unter der Anleitung der freien Beraterin Dr. Elisabeth Zuber-Knost (l.) aus Karlsruhe. Im Oktober und November stehen die Workshops „Argumentation und Verhandlung“ mit Jörg Blömeling sowie „Sicheres Führungsverhalten in Kommunikation und Konflikt“ mit Heike Wilbers im Programm.



Bildquellen: <http://www.zkonsult.de/%C3%BCber-mich/>; <http://www.freiraum-aachen.de/>

MENTORING-RUNDE 2015/2016 - Evaluationsergebnisse

Mit der Auftakt-/Abschlussveranstaltung am 29. Februar 2016 endete die 6. Projekttrunde von „Mehr Frauen an die Spitze!“. Ca. zwei Monate nach ihrer Programmteilnahme wurden die ehemaligen Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu ihren Erfahrungen mit dem Mentoring-Projekt befragt. 12 Mentees und 11 Mentorinnen und Mentoren nahmen an der anonymen Online-Befragung teil.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Mentees im Rückblick insgesamt zufrieden bis sehr zufrieden mit ihrer Teilnahme sind. Was die Bedeutung der einzelnen Projektkomponenten betrifft, haben alle befragten Mentees diese gleich gewichtet; sowohl die Workshops als auch die Zusammenarbeit im Tandem und der Ausbau des Netzwerks wurde als gleichermaßen profitabel betrachtet.

Darüber hinaus wurden die Mentees gebeten, Auskunft darüber zu geben, ob sie sich persönlich und beruflich durch die Projektteilnahme weiterentwickeln konnten. Der Auswertung zufolge gehen alle Mentees in mittlerem bis hohem Maße davon aus, dass es ihnen gelungen ist, ihre Führungsqualifikationen zu stärken. Teilweise gelang es ihnen auch, ihre Kenntnisse über die Spielregeln und Strukturen in der Landesverwaltung zu erweitern und ihre beruflichen Ziele zu klären. Drei Viertel der Mentees gaben in der Befragung an, dass es ihnen nun besser gelinge, neue Aufgaben als Herausforderung zu sehen und mehr Verantwortung im beruflichen Kontext übernehmen zu wollen. Die Teilnahme am Projekt wirkte sich darüber hinaus anscheinend positiv auf die Fähigkeit der Mentees aus, eigene Vorstellungen klar und deutlich zu artikulieren (über 80%) sowie im beruflichen Kontext stärker für eigene Bedürfnisse einzutreten (über 90%). Demnach kann vermutet werden, dass das Selbstbewusstsein vieler Teilnehmerinnen durch die Erfahrungen im Projekt gestärkt wurde.

Auch bei den Mentorinnen und Mentoren zeigt sich eine durchgehend hohe Zufriedenheit. Mehr als zwei Drittel konnten für sich persönlich einen Nutzen aus dem Projekt ziehen, fast alle bezeichnen den Austausch mit ihrer jeweiligen Mentee als sehr wertvoll. Die Befragten gehen davon aus, dass sie ihrer Mentee durch eigenen Erfahrungen weiterhelfen, bei der Karriereplanung beratend zur Seite stehen und Einblicke in die Anforderungen einer Führungstätigkeit geben konnten.

Diese und weitere Ergebnisse der Online-Befragung werden in ausführlicher Form im jährlichen Evaluationsbericht dargelegt.

IM FOKUS

Über die Bedeutung von Stimme und Sprache im Berufsleben

Der US-amerikanische Psychologe Albert Mehrabian untersuchte in den 1960er Jahren die Wirkung von Personen auf andere und stellte dabei die Theorie über die 7-38-55-Regel auf. Diese Regel besagt, dass es in der menschlichen Kommunikation nur sehr wenig auf den gesagten Inhalt ankommt (7%), weitaus wichtiger sind dagegen Stimme (38%) und non-verbale Signale (55%). Zwar wird von anderen Wissenschaftler/innen angezweifelt, ob der non-verbale Kommunikation tatsächlich so eine große Bedeutung zukommt, doch sicher ist: Erwecken Stimme oder Gestik einen negativen Eindruck beim Zuhörer bzw. Zuschauer, wird der – wenn auch wertvolle – Sprachinhalt des Redners oder der Rednerin schlechter wahr- oder angenommen. Körpersprache und Betonung müssen zum Inhalt des Gesagten passen, damit der Inhalt glaubwürdig vermittelt werden kann. Passen sie jedoch nicht zueinander, kann sich dies negativ auf die Einstellung zur sprechenden Person auswirken, da die non- und paraverbalen Botschaften von Körper und Stimme immer stärker wahrgenommen werden.

Für das berufliche Fortkommen zeigt sich dadurch, dass weniger entscheidend ist, *was* man sagt, sondern *wie* man es sagt und durch Körpersprache vermittelt. Stimm- und Sprechexpertin Andrea Stasche erklärt im folgenden Interview, ob und inwiefern sich Stimme und Sprache optimieren lassen.



INTERVIEW mit Sprech- und Stimmtrainerin Andrea Stasche

Wieso haben Sie sich dem Thema Sprechtechnik, Stimmtraining und Körpersprache verschrieben?

Nach meinem Schauspielstudium und vielen Jahren am Theater hatte ich Lust auf etwas Neues und habe Sprechwissenschaft und Sprecherziehung studiert. Damit hatte ich beides zusammen: Bühnenerfahrung und den theoretischen Background. Das habe ich zu meinem neuen Beruf gemacht. Da Stimme, Sprechen und Körpersprache in allen mündlichen Kommunikationssituationen aktiv sind, lohnt es sich, damit zu beschäftigen. Viele Menschen meinen allerdings, dass es nur auf das Wort ankommt. Diese Meinung kann ich in meinen Seminaren sehr schnell widerlegen.

Welche Bedeutung haben Stimme und Sprache Ihrer Meinung nach für den beruflichen Aufstieg?

Informationsvermittlung geschieht häufig mündlich, also ist die Stimme immer mit dabei. Wir lernen schon im Kindesalter, welche Stimme Autorität und Souveränität vermittelt. Die besten Inhalte leiden, wenn Sie mit einer dünnen, hohen, knarrenden, kraftlosen usw. Stimme gesprochen werden.

Welche Fehler beobachten Sie häufig, was Sprache, Rhetorik etc. angeht?

Viele Menschen bringen zu wenig Intensität beim Sprechen auf, dadurch werden sie leise und undeutlich. Das führt mitunter zu „einschläfernden“ Effekten. Der Inhalt kann noch so interessant sein: Wenn er lasch vorgetragen wird, interessiert er mich weniger. Außerdem wird oft in „Girlanden“ gesprochen, ein Satz wird an den anderen gereiht. Dadurch entstehen keine Pausen und die „Message“ wird nicht auf den Punkt gebracht. Das erschwert die Informationsaufnahme. Die Pausen nach den Sätzen unterstreichen die Wichtigkeit meiner Aussage. Außerdem kann man dann wunderbar atmen.

Wie sehr können Stimme und Sprache im Laufe des Lebens noch beeinflusst und verbessert werden?

Stimme und Sprechen sind Verhaltensmuster, die durch Nachahmung in der Kindheit und spätere Einflüsse entstanden sind. Erworbene Verhaltensmuster sind grundsätzlich veränder

bar. Mitunter gilt es auch nur, für bestimmte berufliche Situationen Veränderungen anzubahnen. Nicht jedes erlernte Verhaltensmuster ist für jede spätere berufliche Situation tauglich.

Welche Rhetorik-Tipps haben Sie?

Wenn ich mein Sprechen verändern möchte, muss ich zunächst wissen, welche Details es betrifft. Da für mich ja alles „normal“ ist, was ich mache, brauche ich einen Input von außen. Dazu empfehle ich einen Profi. Viele Rückmeldungen sind nicht hilfreich, da sie nicht konkret genug sind und sich im Bereich der Wertungen wie „hat mir nicht so gut gefallen“ bewegen. Interessant ist zu erfahren, was genau nicht gefallen hat. Das kann man dann verändern.

Wie kann man sich vor wichtigen Vorträgen oder Gesprächen stimmlich „auflockern“?

Sie können „Gesichtsgymnastik“ machen, Die Lippen wie beim Pferdeschnauben lockern und anschließend zu einem Kussmund formen, damit die Muskeln aktiviert werden. Ein bisschen Zunge hin- und herbewegen sowie gähnen, das weitet die Kehle. Wichtig ist auch, sich körperlich auf den Raum einzustellen und einen guten Stand zu haben. Den ganzen Körper und das Gesicht abzuklopfen sind außerordentlich wirksame Methoden aus dem Schauspieltraining. Wichtig ist auch, sich nicht nur inhaltlich vorzubereiten, sondern körperlich. Am liebsten wäre es vielen Vortragenden, wenn Sie „kopfschwebend“ auf die Bühne kämen und den lästigen Körper samt Händen und Armen vor der Tür parken könnten.

Inwiefern hilft ein Schauspieltraining dabei, auf Vorträgen oder in Gesprächen besser zu überzeugen?

Methoden aus dem Schauspieltraining sind auf Gesprächs- oder Auftrittskontexte übertragbar. Wenn sie an die jeweiligen Situationen angepasst werden, können sie das Repertoire erweitern und eine gute Präsenz erzeugen. Vielen TN ist Authentizität sehr wichtig. Authentizität ist jedoch in erster Linie eine Wirkung, die sich von Situation zu Situation verändert. Wenn ich mit einem Baby im Kinderwagen spreche, spreche ich anders als mit meinem Chef: Welche Person ist dann authentisch? Es geht nicht um Schauspielerei, sondern um adäquate Mittel und Methoden für meine Berufsrolle. Manchmal muss ich da auch erst mal meine Komfortzone verlassen.

Zur Person: Andrea Stasche, geb. 1957 in Leipzig, studierte Schauspiel an der Theaterhochschule Leipzig. Nach einigen Jahren im Theater- und Filmbereich folgte ein Studium der Sprecherziehung, außerdem absolviert sie verschiedene Fortbildungen, u.a. im Linklater-Stimmtraining. Als Dozentin und Coach für Stimmtraining und Performance war und ist sie als Lehrbeauftragte an verschiedenen Universitäten tätig und leitet Workshops für Manager und Führungskräfte sowie Schauspieler, Lehrer/innen und Dozent/innen.

AUSBLICK

Aktivitäten und Veranstaltungen im Mentoring-Projekt

2. Lunch-Talk

Der zweite Lunch-Talk findet am 12. Juli 2016 von 12.30 bis 13.30 Uhr in der Trattoria am Kaisertor (Rheinallee 2-4, 55118 Mainz) statt und ist für die aktuellen sowie ehemaligen Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Mentoring-Projekts geöffnet.

2. Netzwerk-Veranstaltung

Bei der zweiten Netzwerk-Veranstaltung am 14. September 2016 steht das Thema „Business-Knigge“ im Mittelpunkt. Geplanter Veranstaltungszeitraum ist 9.30 Uhr bis 13 Uhr – genauere Informationen werden rechtzeitig vorher in der Einladung bekannt gegeben.

Gemeinsame Zwischenbilanz für Mentees, Mentorinnen und Mentoren

Am 22. September 2016 sind alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer der aktuellen Mentoring-Runde dazu eingeladen, unter der Anleitung von Prozessbegleiterin Nathalie Krahé die erste Hälfte der Mentoring-Runde zu reflektieren und Ziele und Schwerpunkte für die zweite Jahreshälfte zu setzen.

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:

M.A. Anne Romahn, wissenschaftliche Mitarbeiterin (verantwortlich)

Kontakt:

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Colonel-Kleinmann-Weg 2

55099 Mainz

Telefon: 06131-39 25078

E-Mail: anne.romahn@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 Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz Rheinland-Pfalz. Es wird finanziert über Haushaltsmittel des Landesamts für Soziales, Jugend und Versorgung.