

MEHR FRAUEN AN DIE SPITZE!

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



INHALT

RÜCKBLICK zur Auftakt- und Abschlussveranstaltung 2019

EVALUATIONSERGEBNISSE der Verbleibstudie

INTERVIEW mit Frau Groh-Peter, neue Leiterin des Mentoring-Programms

AUSBLICK auf Veranstaltungen und Aktivitäten im Rahmen des Programms

LITERATUREMPFEHLUNGEN zu aktuellen Themen

IMPRESSUM

Liebe *Leserinnen* und *Leser*,

im März hat die neue Runde des Mentoring-Programms „Mehr Frauen an die Spitze!“ begonnen. Mit der 10. Runde feiern wir in diesem Jahr gleichzeitig das 10-jährige Jubiläum des Programms. Wir heißen die neuen Mentees, Mentorinnen und Mentoren ganz herzlich willkommen und wünschen Ihnen im Rahmen des Programms eine spannende und lehrreiche Zeit.

In dieser Ausgabe des Newsletters berichten wir zunächst von der offiziellen Auftakt- und Abschlussveranstaltung, die am 11. März 2019 im Landesmuseum in Mainz stattfand. Im Zuge der Veranstaltung wurden die Teilnehmenden der neunten Runde des Mentoring-Programms gebührend verabschiedet sowie die neuen Mentees, Mentorinnen und Mentoren der 10. Programmrunde willkommen geheißen. Im weiteren Verlauf präsentieren wir Ihnen die Ergebnisse der Verbleibstudie, in der mittel- bis längerfristige Effekte hinsichtlich der Wirksamkeit sowie der Nachhaltigkeit des Programms untersucht wurden. Abschließend möchten wir Ihnen die neue Programmleiterin Frau Birgit Groh-Peter vorstellen. Sie wird von ihrer beruflichen Laufbahn erzählen und über die zukünftige Ausrichtung des Programms informieren.

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

RÜCKBLICK zur Auftakt- und Abschlussveranstaltung 2019

Am Montag, dem 11. März 2019, fand die Auftakt- und Abschlussveranstaltung der 9. und 10. Runde des Mentoring-Programms „Mehr Frauen an die Spitze!“ der rheinland-pfälzischen Landesverwaltung statt. Rund 200 Gäste besuchten die Veranstaltung im Landesmuseum Mainz. Das Programm, erhielt im Zuge der neuen Runde auch eine neue Leitung: Frau Birgit Groh-Peter, Leiterin des Referats Frauen im Öffentlichen Dienst, Wissenschaft und Kultur des Ministeriums für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz. Sie führte am späten Nachmittag durch die Veranstaltung.



Abbildung 1: Teilnehmende der 10. Programmrunde des Mentoring-Programms
„Mehr Frauen an die Spitze!“

Nach einer mitreißenden Rede der Ministerin Anne Spiegel wurden die Teilnehmerinnen der 9. Programmrunde durch die Übergabe der Zertifikate verabschiedet. Im Rahmen eines selbstorganisierten Beitrags zogen die ehemaligen Teilnehmerinnen anschließend ein Resümee zum vergangenen Programmjahr und ließen die Zuhörerinnen und Zuhörer an den vielen erinnerungswürdigen Momenten des letzten Jahres teilhaben. Für die musikalische Untermalung des Programms sorgte die Schlagzeugin Leonie Klein. Einen wissenschaftlichen Beitrag zur Nachhaltigkeit sowie der Wirksamkeit des Programms lieferte Katharina Hettenhausen vom Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung (ZQ) der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Sie stellte die Ergebnisse der Verbleibstudie¹ des Mentoring-Programms vor. Im Anschluss führte Frau Dr. Stefanie Hülsenbeck die Teilnehmenden durch ihren lebhaften Vortrag in das Instrument „Mentoring“ ein. Zum Abschluss wurden die Mentees, Mentorinnen und Mentoren der 10. Programmrunde feierlich begrüßt. Nach Beendigung des offiziellen Teils ließen die Teilnehmenden die Veranstaltung im Foyer des Museums ausklingen.

¹ Die zentralen Ergebnisse der Studie finden Sie in der aktuellen Ausgabe des Newsletters.

EVALUATIONSERGEBNISSE der Verbleibstudie

Aufgrund des zehnjährigen Bestehens des Mentoring-Programms „Mehr Frauen an die Spitze!“ wurde im vergangenen Jahr durch das Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung (ZQ) der Johannes Gutenberg-Universität Mainz zum wiederholten Mal eine Verbleibstudie mit den ehemaligen Teilnehmerinnen des Programms durchgeführt. Ziel war es, mittel- bis längerfristige Effekte hinsichtlich der Wirksamkeit sowie der Nachhaltigkeit des Programms zu identifizieren. Gegenstand der Untersuchung waren dabei insbesondere die Erreichung individueller Ziele, die allgemeine Bewertung sowie der Einfluss des Programms auf karriererelevante Faktoren in der Landesverwaltung.

Methodisches Design

Zielgruppe der quantitativen Online-Befragung waren die Teilnehmerinnen der ersten (2010/11) bis siebten Programmrunde (2016/17) des Mentoring-Programms „Mehr Frauen an die Spitze!“. Die Phase der Datenerhebung erstreckte sich von Mitte September 2018 bis Mitte November 2018. Insgesamt wurden 80 ehemalige Programmteilnehmerinnen per E-Mail zur Online-Befragung eingeladen. Davon beteiligten sich 50 Personen. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 63%.

Zentrale Ergebnisse

Datengrundlage der Online-Befragung

Die Mehrheit (26%) der Befragten ordnete sich der siebten Programmrunde (2016/17) des Mentoring-Programms zu. 20% gaben an, in den Jahren 2012/13 am Programm teilgenommen zu haben. Jeweils 13% ordneten sich dem ersten (2010/11) bzw. fünften Jahrgang (2014/15) zu. Weitere 11% nahmen im dritten Jahr (2013/14) und jeweils 9% im zweiten (2011/12) sowie im sechsten Jahr (2015/16) am Mentoring-Programm teil. Die Teilnahme am Programm lag demnach zwischen 1,5 und 8 Jahren zurück.

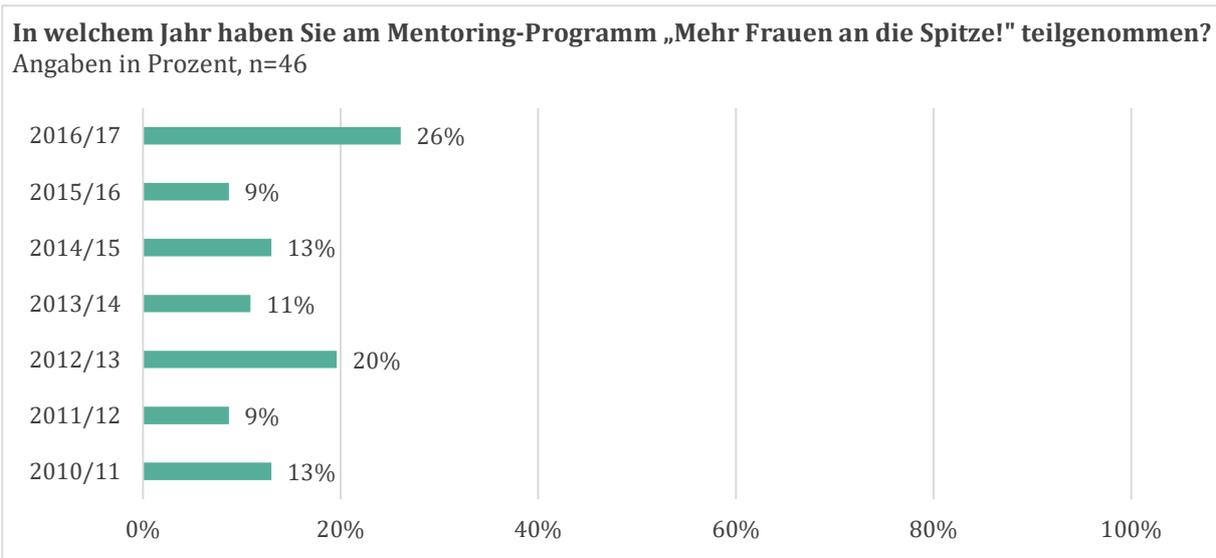


Abbildung 2: Angaben zu den einzelnen Mentoring-Jahrgängen (2010/11 bis 2016/17)

In Bezug auf die jeweiligen Bereiche der Landesverwaltung war die überwiegende Mehrheit (69%) zum Zeitpunkt der Befragung in den obersten Behörden der Landesverwaltung tätig. 22% ordneten sich dem nachgeordneten Bereich zu. Die restlichen 8% lassen sich unter der Rubrik „Sonstiges“ verorten. 86% der Befragten sind Beamtinnen sowie 10% Tarifbeschäftigte. Zwei weitere Befragte (4%) gaben an als Richterinnen tätig zu sein. 69% der Befragten gehen dabei einer Vollzeitbeschäftigung sowie 31% einer Teilzeitbeschäftigung nach. Etwa die Hälfte (52%) der ehemaligen Teilnehmerinnen gab an, Kinder zu haben. Etwas weniger als die Hälfte der Befragten (44%) hatte zum Befragungszeitpunkt weder Kinder noch pflegebedürftige Angehörige. 4% der Befragten haben eine/n pflegebedürftige/n Angehörige/n.

Ziele der Teilnehmerinnen

Die Mehrheit der Befragten entschied sich für eine Teilnahme am Mentoring-Programm, um die eigenen Führungsqualifikationen zu stärken (66%), sich beruflich weiterzuentwickeln (65%) sowie das berufliche Netzwerk auf- und auszubauen (56%). Betrachtet man die Ziele des Programms, wird ersichtlich, dass diese mit den genannten Zielsetzungen der ehemaligen Mentees übereinstimmen. Weniger relevant erschien den ehemaligen Teilnehmerinnen der Austausch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Welche Ziele verfolgten Sie mit Ihrer Teilnahme am Mentoring-Programm? (Top 5)

Angaben in Prozent, n=49

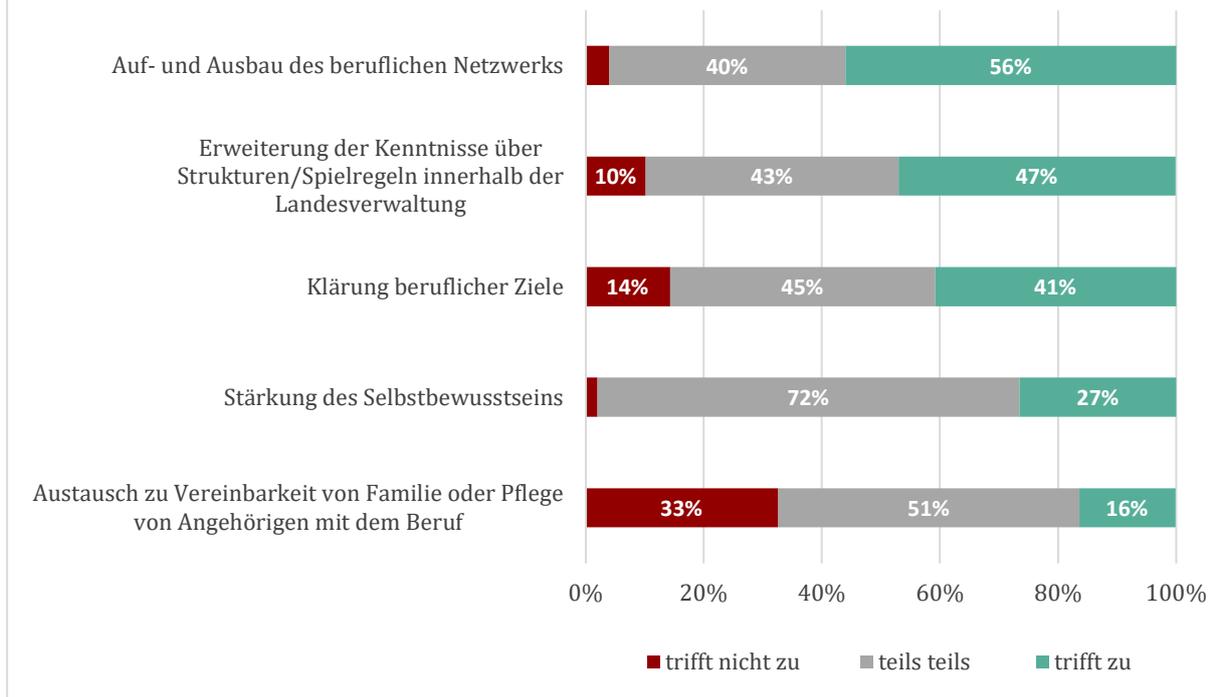


Abbildung 3: Ziele der ehemaligen Teilnehmerinnen im Rahmen des Mentoring-Programms
„Mehr Frauen an die Spitze!“

Berufliche Veränderungen durch die Teilnahme am Programm

Für knapp zwei Drittel (74%) der ehemaligen Teilnehmerinnen ergab sich seit der Teilnahme am Mentoring-Programm eine berufliche Veränderung. In 38% der Fälle übernahmen die Teilnehmerinnen dabei eine höhere Führungsfunktion innerhalb der Landesverwaltung. 16% der Befragten traten zum ersten Mal eine Führungsfunktion innerhalb der Landesverwaltung an, weitere 16% wechselten ihren Arbeitsplatz ohne eine Führungsfunktion aufzunehmen. 11% der ehemaligen Teilnehmerinnen übernahmen eine andere, gleichwertige Führungsfunktion innerhalb der Landesverwaltung.

In der Verbleibstudie aus dem Jahr 2015 hatte sich für die ersten vier Jahrgänge (2010/11 bis 2013/14) in 60% der Fälle eine berufliche Veränderung ergeben (vgl. Romahn, A. 2015, S. 7). Im Hinblick auf die aktuellen Ergebnisse der Verbleibstudie zeigt sich für dieselben Jahrgänge sogar ein Anstieg der beruflichen Veränderungen um bis zu 23 Prozentpunkte (83%). Dies muss allerdings in Relation zum Befragungszeitpunkt betrachtet werden, der für die genannten Jahrgänge weitere drei Jahre zurück lag. Für die eingangs skizzierte Zielgruppe lässt sich daher annehmen, dass sich in den letzten drei Jahren weitere Veränderungen im Hinblick auf die Übernahme einer höheren bzw. erstmaligen Führungsfunktion ergeben haben.

Zur Wirksamkeit des Programms

Mit Blick auf die Ergebnisse zeigt sich, dass das Programm vor allem auf den Kompetenzerwerb sowie die Selbstreflexion der ehemaligen Teilnehmerinnen einen Einfluss hatte. 44% der Befragten gaben an, dass sie seit der Teilnahme am Programm bewusster und konstruktiver mit Problemen umgegangen sind. Des Weiteren konnten 41% der ehemaligen Mentees ihre Stärken und Schwächen besser verorten. Mehr als ein Drittel (37%) der Befragten bemühte sich zudem seit der Teilnahme aktiver um die berufliche Vernetzung. Die Selbsteinschätzung der ehemaligen Teilnehmerinnen zu ihrer Schlagfertigkeit (14%) sowie die zusätzliche Übernahme von Verantwortung im beruflichen Kontext (18%) wurden in Anbetracht der potenziellen Einflussfaktoren geringfügig eingestuft.

Neben allgemeinen Einflussfaktoren wurden die ehemaligen Teilnehmerinnen auch zur Weiterentwicklung unterschiedlicher Kompetenzen im Zuge ihrer Teilnahme am Mentoring-Programm befragt. Hierbei sah die Hälfte der Befragten (50%) in der Selbsteinschätzung des eigenen Potentials einen deutlichen Kompetenzzuwachs. 39% gaben darüber hinaus an, den eigenen Führungsstil weiterentwickelt sowie 38% die eigene Sichtbarkeit und das Selbstmarketing verbessert zu haben.

Bewertung des Programms

Insgesamt waren die ehemaligen Teilnehmerinnen mit dem Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“ durchweg zufrieden. 77% der Befragten würden demnach erneut am Mentoring-Programm teilnehmen.

Kritisiert wurde vor allem die Nachhaltigkeit der Vernetzungsstrukturen. Dies betraf insbesondere die Vernetzung mit anderen Mentorinnen und Mentoren sowie den ehemaligen Mentees anderer Jahrgänge. Da dieser Aspekt durch die ehemaligen Programmteilnehmerinnen als zweitwichtigster Erfolgsfaktor des Mentorings identifiziert wurde, besteht hier trotz der geringen Teilnahme an den angebotenen Netzwerkveranstaltungen akuter Handlungsbedarf. Als weiteres Desiderat wurde zudem wiederholt auf die stärkere Einbindung der Personalentwicklung sowie der Vorgesetzten hingewiesen. Hier sollte die interne Positionierung des Programms weiterhin gestärkt sowie verstetigt werden, um die Potenziale des Programms entsprechend nutzen zu können.

Zentrale Ergebnisse

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass...

- ...vor allem die Stärkung der Führungsqualifikation, die berufliche Entwicklung und Qualifizierung sowie der Auf- und Ausbau des beruflichen Netzwerks als zentrale Ziele der Programmteilnehmerinnen identifiziert wurden.

- ...74% der ehemaligen Mentees nach der Teilnahme am Mentoring-Programm eine berufliche Veränderung erfahren haben. Mehr als die Hälfte (54%) übernahm dabei eine erstmalige oder höhere Führungsfunktion.
- ...das Mentoring-Programm sich insbesondere auf den Umgang mit Problemen sowie die berufliche Vernetzung auswirkt und zu einer kritischen Selbstreflektion anregte.
- ...durch die Teilnahme am Programm insbesondere Kompetenzen im Bereich der Selbsteinschätzung, des Führungsstils sowie des Selbstmarketings erworben wurden. Der Erwerb neuer Kompetenzen sowie das Vernetzen wurden dabei als zentraler Mehrwert des Programms identifiziert.
- ...die nachhaltige Vernetzung stärker gefördert und die Personalentwicklung sowie die Vorgesetzten in Zukunft stärker eingebunden werden müssen.

INTERVIEW mit Frau Groh-Peter, neue Leiterin des Mentoring-Programms „Mehr Frauen an die Spitze!“

Liebe Frau Groh-Peter,
seit dieser Programmrunde haben Sie erstmalig die Leitung des Mentoring-Programms „Mehr Frauen an die Spitze!“ der rheinland-pfälzischen Landesverwaltung übernommen. Um sie näher kennenzulernen, würden wir Ihnen gerne einige Fragen zu Ihrer Person sowie dem Programm stellen.

Wie verlief Ihr bisheriger beruflicher Werdegang?

Birgit Groh-Peter: *Ich arbeite seit 1991 als Juristin in der Landesverwaltung von Rheinland-Pfalz. Bevor ich in die Landesverwaltung wechselte, war ich als Juristin in der Personalabteilung einer Bank tätig. Über die Familien- und Jugendabteilung und die Kulturabteilung hat mich mein Weg in die Frauenabteilung geführt. Zurzeit bin ich Referatsleiterin für die Bereiche „Frauen im öffentlichen Dienst, in Wissenschaft und Kultur“.*

Wie kam es dazu, dass Sie das Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“ übernommen haben? Bitte erläutern Sie kurz wie die Übernahme und der Programmauftakt bisher verlaufen sind.

Birgit Groh-Peter: *Frau Fluhr-Beck, die bisher das Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“ betreut hat, geht Anfang 2020 in ihren wohlverdienten Ruhestand. Es war daher sehr schnell klar, dass ich die Projektleitung von „Mehr Frauen an die Spitze“ übernehmen werde. Wir waren uns einig, dass der beste Zeitpunkt für eine „Übergabe“ des Programms die Auftakt- und Abschlussveranstaltung war und ich mit dem Start der 10. Runde neue Projektleiterin werde. Dies war eine gute Entscheidung, denn das Programm ist sehr gut angelaufen, was auch damit zusammenhängt, dass Frau Fluhr-Beck im Hintergrund immer noch als Ansprechpartnerin für mich zur Verfügung steht.*

Wie haben Sie die Übernahme der neuen Aufgaben und vor allem der neuen Funktion als Leiterin des Mentoring-Programms empfunden?

Birgit Groh-Peter: *Die Aufgabe war für mich nicht ganz so neu, da ich als Referatsleiterin immer über den Verlauf des Mentoring-Programms informiert war. Es macht aber*

natürlich einen Unterschied, das Programm jetzt zu leiten. Bei der Übernahme der Aufgabe habe ich Dankbarkeit gegenüber meiner Vorgängerin empfunden, denn sie hat das Programm entwickelt und vorangetrieben und mir die Möglichkeit gegeben ein sehr gutes Mentoring-Programm zu übernehmen.

Worauf freuen Sie sich besonders?

Birgit Groh-Peter: *Ich freue mich besonders auf den Kontakt mit den Mentees, den Mentorinnen und den Mentoren. Die Gespräche sind für mich sehr bereichernd und es macht Spaß eine angehende Führungskraft ein kleines Stück des beruflichen Weges begleiten zu dürfen.*

Wo sehen Sie potenzielle Herausforderungen im Zuge des Programms?

Birgit Groh-Peter: *Die größte Herausforderung ist auch gleichzeitig der größte Vorteil des Programms. Jede Runde ist anders als die vorhergehende Runde, daher wird in jeder neuen Runde ein „kleiner“ Entwicklungsprozess gestartet. Dies ist wichtig, denn ein Mentoring-Programm, das sich nicht weiterentwickelt und statisch wird, bietet keine Anreize mehr. Wenn wir beispielsweise in den vorherigen Runden das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ behandelt haben und feststellen müssen, dass diese Thematik für die aktuelle Runde nicht relevant ist, müssen wir als Projektleitung und externes Projektbüro reagieren und ein Thema anbieten, was den Mentees oder auch den Mentorinnen und Mentoren am Herzen liegt. Kurz gesagt: „Das Programm ist ständig im Wandel“.*

Vielen Dank für Ihre Offenheit und weiterhin viel Erfolg in Ihrer neuen Rolle als Leiterin des Mentoring-Programms „Mehr Frauen an die Spitze!“!

AUSBLICK auf Veranstaltungen und Aktivitäten im Rahmen des Programms

Netzwerkveranstaltung zum Thema „Netzwerken“

Datum: Mittwoch, 07. August 2019; 10:00 – 14:00 Uhr

Ort: Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz

Referentin: Heike Schubert

Teilnehmende: Mentees, Mentorinnen und Mentoren, Ehemalige

Mentoring-Zwischenbilanz

Datum: Freitag, 13. September 2019; 10:00 – 14:00 Uhr

Ort: Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz

Referentin: Heike Schubert

Teilnehmende: Mentees

Qualifizierungsworkshop „Erfolgreich verhandeln mit geschickter Argumentation“

Datum: Mittwoch, 23. Oktober; 10:00 bis 17:00 Uhr

Donnerstag, 24. Oktober; 09:00 bis 17:00 Uhr

Ort: Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz

Referent: Jörg Blömeling

Teilnehmende: Mentees

Zu den Veranstaltungen folgen separate Einladungen mit genaueren Informationen zu den einzelnen Themen sowie dem jeweiligen Ablauf.

LITERATUREMPFEHLUNGEN zu aktuellen Themen

In dieser Ausgabe widmen sich die Literaturempfehlungen dem Thema „*Gleichberechtigung von Frauen in der Politik*“.

Parität ohne Paritätsgesetz (ZEIT, 2019)

<https://www.zeit.de/gesellschaft/2019-01/frauen-politik-bundestag-paritaet-verfassung-juristinnenbund/seite-2>

Gleichstellungsindex 2017 - Gleichstellung von Frauen und Männern in den obersten Bundesbehörden (Christian Meißner, Destatis 2018)

<https://www.bmfsfj.de/quote/daten/Gleichstellungsindex2017.pdf>

100 Jahre Frauenwahlrecht in Deutschland – eine Errungenschaft und ihre Folgen (Dr. Kerstin Wolff 2019)

<https://www.100-jahre-frauenwahlrecht.de/dossiers-frauen-und-politik/aktives-frauenwahlrecht/dr-kerstin-wolff-100-jahre-frauenwahlrecht-in-deutschland-eine-errungenschaft-und-ihre-folgen.html>

IMPRESSUM

Herausgeber:

Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung (ZQ)

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Externes Projektbüro des Mentoring-Programms „Mehr Frauen an die Spitze!“ der Landesverwaltung Rheinland-Pfalz

Redaktion:

Katharina Hettenhausen, wissenschaftliche Mitarbeiterin (verantwortlich)

Talisa Schwall, wissenschaftliche Hilfskraft

Kontakt:

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Colonel-Kleinmann-Weg 2

55099 Mainz

Telefon: 06131-39 25078

E-Mail: katharina.hettenhausen@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.