

MEHR FRAUEN AN DIE SPITZE!

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



INHALT

RÜCKBLICK auf vergangene Veranstaltungen im Rahmen des Mentoring-Programms

GELINGENSBEDINGUNGEN einer Mentoring-Beziehung

FACTS AND FIGURES zur 10. Programmrunde

AUSBLICK auf Veranstaltungen und Aktivitäten im Rahmen des Mentoring-Programms

LITERATUREMPFEHLUNGEN zu aktuellen Themen

IMPRESSUM

Liebe *Leserinnen* und *Leser*,

nun ist etwa die Hälfte der 10. Runde des Mentoring-Programms „Mehr Frauen an die Spitze!“ vergangen. Da bereits mehrere, spannende Qualifizierungsworkshops und Netzwerkveranstaltungen hinter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern liegen, ziehen wir an dieser Stelle ein erstes Resümee.

In dieser Ausgabe des Newsletters berichten wir zunächst von der Netzwerkveranstaltung „Business Knigge“, die am 10. Mai 2019 im Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz stattfand. Im weiteren Verlauf berichten uns einige bereits erfahrene Mentorinnen und Mentoren von den Gelingensbedingungen einer Mentoring-Beziehung und gewähren uns spannende Einblicke in die Beziehung zwischen Mentee und Mentorin bzw. Mentor. Abschließend präsentieren wir Ihnen einige „Facts and Figures“ rund um die aktuelle Programmrunde. Hier berichten wir nicht nur, aus welchen Bereichen die Teilnehmenden stammen und was sie zur Programmteilnahme motivierte, sondern auch, welche Veranstaltungen und Trainerinnen bzw. Trainer die besten Bewertungen erhielten.

Gerne nehmen wir Anregungen, Themenvorschläge oder Gastbeiträge, aber auch kritische Rückmeldungen entgegen.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

RÜCKBLICK auf vergangene Veranstaltungen im Rahmen des Mentoring-Programms

Netzwerkveranstaltung zum Thema „Business-Knigge“

Am 10. Mai 2019 fand im Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz (MFFJIV) die erste Netzwerkveranstaltung der 10. Programmrunde des Mentoring-Programms „Mehr Frauen an die Spitze!“ statt. Anke Quittschau vom Institut „korrekt!“ führte durch die halbtägige Veranstaltung zum Thema „Business Knigge“. Unter dem Motto *„Für die angenehmen Erinnerungen muss man im Voraus sorgen“* vermittelte sie den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die vielfältigen Umgangsformen und Regeln, die es im beruflichen Kontext zu beachten gilt.

Neben Themen wie der optimalen Herangehensweise für einen guten ersten Eindruck und dem idealen Kleidungsstil für jeden Anlass, der richtigen Begrüßung sowie zeitgemäßen Umgangsformen und Stilregeln, ging es unter anderem auch um gekonntes Kommunizieren sowie eine angemessene Tischetikette.

Insgesamt gab Frau Quittschau den Teilnehmerinnen und Teilnehmern drei wesentliche Regeln mit auf den Weg:

1. Es gibt keine zweite Chance für einen (guten) ersten Eindruck.
2. Im Geschäftsleben ist die Position/der Rang ausschlaggebend. Es gibt keine geschlechterspezifische Unterscheidung.
3. Stellen Sie Menschen einander vor. Die wichtigere Person erhält zuerst die Information, wer vor ihr/ihm steht.

Die Trainerin vermittelte die Inhalte der Veranstaltung anhand diverser persönlicher Anekdoten. Die lebhafteste Vortragsweise schlug sich auch in der anschließenden Bewertung der Veranstaltung durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wieder: Mit einer durchschnittlichen Gesamtnote von 1,4 kam die Veranstaltung zum Thema „Business-Knigge“ in der gesamten Programmrunde bisher am besten an.

GELINGENSBEDINGUNGEN einer Mentoring-Beziehung

Die Beziehung zwischen Mentee und Mentorin bzw. Mentor ist das zentrale Element des Mentoring-Programms „Mehr Frauen an die Spitze!“. Da die Beziehung individuell und zum größten Teil abseits der gemeinsamen Veranstaltungen entsteht, liegen uns bisher nur wenige Informationen zu den Gelingensbedingungen dieser vor. Um einen Einblick in das wechselseitige Verhältnis zwischen Mentee und Mentorin bzw. Mentor zu erlangen, haben wir erfahrene Mentorinnen und Mentoren interviewt, die bereits in verschiedenen Programmrunden Mentees betreut haben. Ihre persönlichen Eindrücke zu den Gelingensbedingungen einer Mentoring-Beziehung haben wir im Folgenden zusammengetragen.

Allgemeines

Wichtig erscheint für Mentorinnen und Mentoren vor allem das Erfahren der Bedürfnisse und Erwartungen ihrer Mentee durch intensives Zuhören. Dazu sollte zunächst sowohl die berufliche als auch die persönliche Situation besprochen werden. Zudem gilt es zu klären, wie viel Unterstützung von Seiten der Mentee gewünscht wird. Die Mentee sollte stets, gemeinsam mit ihrer Mentorin bzw. ihrem Mentor, eigene Lösungsstrategien erarbeiten.

Spannend und lehrreich wird das Mentoring, wenn beide Seiten die Beziehung mitgestalten und sich entsprechend einbringen. Mentorinnen und Mentoren sollten dabei keine Angst haben, sich selbst als Lernenden zu erleben.

Jede Mentoring-Beziehung bringt auch Herausforderungen mit sich: Das kann unter anderem an erschwerten Rahmenbedingungen liegen, wenn beispielsweise Mentee und Mentorin oder Mentor nur schwer miteinander harmonisieren. In Zeiten hoher Auslastung kann es zudem schwierig sein, allen Terminen und Veranstaltungen nachzukommen. Des Weiteren können Probleme aus der Beziehung heraus entstehen. Für eine Mentorin bzw. einen Mentor kann es schwierig sein, wenn Probleme der Mentee nicht nur fachliche, sondern auch persönliche Aspekte betreffen. Letztlich sollte man sich darüber im Klaren sein, dass sich Anregungen entscheidend auf den Werdegang der Mentee auswirken können. Daher gilt es möglichst zu vermeiden, eigene Erwartungen und Bedürfnisse in die Lösungsvorschläge der Mentee hineinzuprojizieren. Diese müssen sich stattdessen an ihren individuellen Gegebenheiten orientieren.

Ziele der Mentoring-Beziehung

Die Definition von Zielen der Mentee, die sie mit der Mentoring-Beziehung und der Teilnahme am Programm verfolgen möchte, ist essenziell. Hier gilt es die Erwartungshaltung beider Seiten entsprechend abzugleichen.

Viele Mentorinnen und Mentoren möchten die Mentee im Laufe des Jahres begleiten, indem sie ihr zur Seite stehen, viele konstruktive Gespräche führen und bei Problemen helfen, um die angestrebten Ziele zu erreichen. Hierfür ist es notwendig, diese vorab gemeinsam zu definieren.

Dabei kann es der Mentorin bzw. dem Mentor, als außenstehende Person, leichter fallen einzuschätzen, welche Ziele realistisch sind und sich lohnen verfolgt zu werden. Die Mentee hat so die Möglichkeit, durch das Schildern einer Situation, ein neutrales und objektives Feedback zu erhalten.

Sind die Ziele erst einmal festgelegt, kann die Mentorin oder der Mentor bei deren Umsetzung helfen, indem der Mentee viele Fragen gestellt sowie gemeinsam Vor- und Nachteile abgewägt werden und der nötige Raum gegeben wird, eigene Lösungsstrategien zu entwickeln. Durch regelmäßige Gespräche kann die Mentorin bzw. der Mentor darüber hinaus Mut machen, Vertrauen geben und Strategien gemeinsam mit ihr besprechen.

Wie können Sie als Mentorin oder Mentor der Mentee dabei behilflich sein, geeignete Ziele zu erkennen und zu definieren?

Indem ich sie auf der Spurensuche nach ihren Zielen wachsam, fragend und hinterfragend begleite.

Organisatorisches

In welcher Regelmäßigkeit gemeinsame Treffen sinnvoll und gut umsetzbar sind, wird unterschiedlich gesehen. Einige Mentorinnen und Mentoren vereinbaren nur vereinzelt feste Treffen und stehen bei Bedarf zur Verfügung. Andere halten es für sinnvoll, sich mindestens einmal im Monat zu treffen und per E-Mail oder Telefon in Kontakt zu stehen. Hier zeigen sich verschiedene, individuelle Präferenzen, die Mentee und Mentorin oder Mentor gemeinsam ausloten müssen.

Ähnlich steht es auch mit der geeigneten Umgebung der Treffen. Einige bevorzugen eine ruhige Ecke eines Cafés oder Restaurants, andere treffen sich lieber in beruflichen Räumlichkeiten, vorausgesetzt diese können ohne Störung genutzt werden. Inhaltlich richten sich die Treffen vor allem nach den Bedürfnissen der Mentee, die hierzu idealerweise den entsprechenden Input geben sollte. Eine entsprechende Vor- bzw. Nachbereitung der Treffen kann hilfreich sein, ist aber nicht zwingend erforderlich.

Ausgestaltung der Mentoring-Beziehung

Eine vertrauensvolle, offene Beziehung zwischen Mentee und Mentorin bzw. Mentor entwickelt sich vor allem dann, wenn die Chemie zwischen beiden stimmt. Offenheit, Vertrauen und vorurteilsfreies aufeinander Zugehen sind dabei wichtige Aspekte, die von beiden Seiten berücksichtigt werden sollten. Probleme und Unsicherheiten können auftreten, wenn keine Sympathie

vorhanden ist oder die Mentorin bzw. der Mentor Personen aus dem näheren Umfeld der Mentee gut kennt.

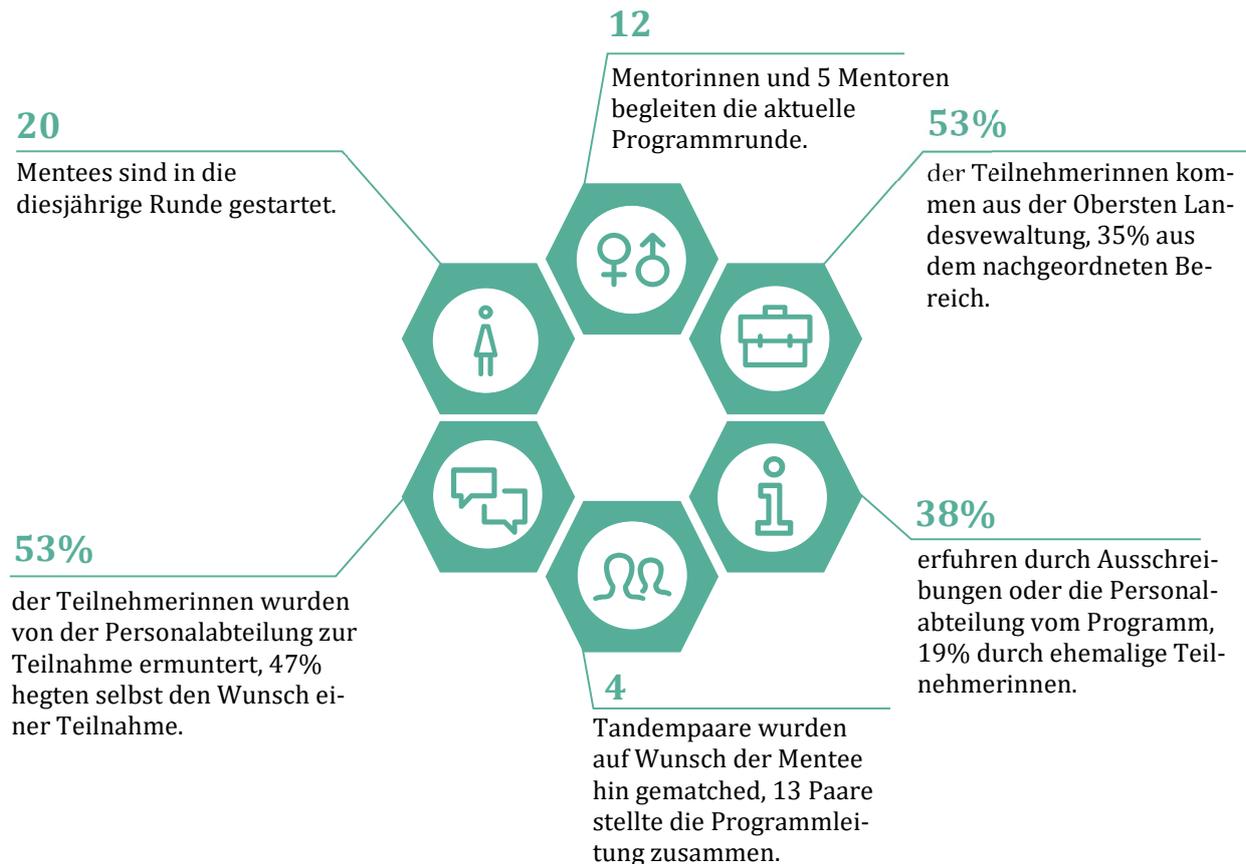
Wurde eine gute Basis innerhalb der Mentoring-Beziehung geschaffen, profitiert die Mentee vor allem durch die Beantwortung ihrer Fragen. Eine einseitige Gesprächsführung gilt es zu vermeiden. Insgesamt ist es hilfreich, wenn die Mentorin oder der Mentor vorab erläutert, welche Erfahrungen sie oder er mitbringt, damit die Mentee diese entsprechend einordnen und von diesen bestmöglich profitieren kann.

Um die Mentee beim Netzwerken zu unterstützen, können die Mentorinnen und Mentoren sie zudem in ihre eigenen Netzwerke einführen oder wo immer möglich Ratschläge zum Auf- und Ausbau des eigenen Netzwerks geben.

FACTS & FIGURES zur 10. Programmrunde

Mit der Programmrunde 2019/20 feiert das Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“ sein zehnjähriges Bestehen. Auch in diesem Jahr unterstützen wieder zahlreiche Mentorinnen und Mentoren angehende weibliche Führungskräfte aus dem ministeriellen sowie dem nachgeordneten Bereich. Nachdem Sie nun bereits mehr als die Hälfte des Programms durchlaufen haben, ist es an der Zeit, ein erstes Resümee zu ziehen...

Teilnehmerinnen



Veranstaltungen

In der aktuellen Programmrunde fanden bereits sechs Veranstaltungen statt, die der Prozessbegleitung, der Qualifizierung sowie einer besseren Vernetzung dienten. Alle Workshops wurden anschließend evaluiert, um die Zufriedenheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit dem Programm sicherzustellen sowie Verbesserungsvorschläge zu sammeln.

Die durchschnittliche Bewertung aller bisherigen Veranstaltungen der Programmrunde liegt bei **1,9¹**.

¹ Die Bewertungen entsprechen Schulnoten von 1 (sehr gut) bis 6 (ungenügend). Die abgebildete Bewertung stellt den errechneten Mittelwert aller Befragten dar.

Folgende Veranstaltungen kamen bei den Teilnehmenden besonders gut an:²



Neben den Veranstaltungen können die Teilnehmenden in den Veranstaltungsevaluationen auch die Trainerinnen und Trainer bewerten. Dabei waren folgende Trainerinnen besonders beliebt:



² Die Bewertungen entsprechen Schulnoten von 1 (beste Bewertung) bis 6 (schlechteste Bewertung). Die abgebildeten Bewertungen stellen jeweils den errechneten Mittelwert aller Befragten dar.

AUSBLICK auf Veranstaltungen und Aktivitäten im Rahmen des Mentoring-Programms

Vierter Qualifizierungsworkshop zum Thema „Stimm- und Sprechtraining“

Datum: Dienstag, 12. November 2019, 10.00 – 16.30Uhr

Ort: Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz
Kaiser-Friedrich-Straße 5a, 55116 Mainz

Referentin: Andrea Stasche

Zielgruppe: Mentees, Mentorinnen und Mentoren, Ehemalige

Fünfter Qualifizierungsworkshop zum Thema „Kommunikations- und Konflikttraining“

Datum: Montag – Dienstag, 02. - 03. Dezember 2019, jeweils 10-17 Uhr

Ort: Bellevue Rheinhof
Rheinalle 41, 56154 Boppard am Rhein

Referentin: Heike Wilbers

Zielgruppe: Mentees

Mentoring-Abschlussbilanz

Datum: Freitag, 31. Januar 2020, 10.00 – 14.00 Uhr

Ort: Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz
Kaiser-Friedrich-Straße 5a, 55116 Mainz

Referentin: Heike Schubert

Zielgruppe: Mentees, Mentorinnen und Mentoren

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 „*Einflussreiche Frauen im Jahr 2019*“.

Greta Thunbergs Kampf für das Klima (MDR, Februar 2019)

<https://www.mdr.de/nachrichten/politik/ausland/portrait-greta-thunberg-100.html>

Ursula von der Leyen wird neue Kommissionspräsidentin (Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg)

<https://www.europawahl-bw.de/eu-kommissionspraesident.html>

Jutta Allmendinger – Deutschlands wichtigste Soziologin über Karriere, Frauenrollen, Arbeitsmodelle (manager-magazin, März 2019)

<https://www.manager-magazin.de/unternehmen/karriere/jutta-allmendinger-ueber-frauen-quote-maennerrollen-und-arbeitsmodelle-a-1257193-3.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.