

MEHR FRAUEN AN DIE SPITZE!

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



INHALT

RÜCKBLICK auf den Umgang mit der Corona-Pandemie sowie das erste Online-Seminar

RENOMMEE der Frauen- und Geschlechterforschung

FACTS AND FIGURES zu den Ergebnissen der Eingangs- und Abschlussbefragungen

AUSBLICK – Wie geht es weiter?

LITERATUREMPFEHLUNGEN zu aktuellen Themen

IMPRESSUM

RÜCKBLICK auf den Umgang mit der Corona-Pandemie

Liebe *Leserinnen* und *Leser*,

liebe *Teilnehmerinnen* und *Teilnehmer* der 11. Runde des Mentoring-Programms „Mehr Frauen an die Spitze!“,

die Corona-Pandemie hat auch auf das Mentoring-Programm starke Auswirkungen. Ende Februar war alles bereit für eine wunderbare Abschluss- und Auftaktveranstaltung. Wir wollten die 10. Runde gebührend verabschieden und die Teilnehmenden der 11. Runde herzlich begrüßen. Das Programm war gedruckt, wir hatten eine Gastrednerin und eine Gitarristin für die musikalische Begleitung und dann kam doch alles anders als geplant.

Als Veranstaltungen mit mehr als 100 Teilnehmenden abgesagt werden mussten, gingen wir noch davon aus, dass die 11. Runde wie gewohnt durchgeführt werden kann. Aber dann kam der „Lock-down“. Frauenministerin Anne Spiegel, die Projektleitung und Frau Hettenhausen vom Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung (ZQ) der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, haben lange überlegt, was für Sie und das Mentoring-Programm das Beste wäre. Sollen wir die ersten Veranstaltungen ausfallen lassen, sollen wir später starten oder sollen wir alle Veranstaltungen in den Herbst verlegen? Um Ihnen gerecht zu werden, haben wir uns letztendlich entschlossen, die 11. Runde des Programms in das Jahr 2021 zu verschieben. Die Seminare und Veranstaltungen bauen aufeinander auf, einzelne Seminare ausfallen zu lassen, kam nicht in Betracht. Später zu starten und das Programm dicht zu drängen, war aus unserer Sicht auch keine Alternative. Daher war für uns die einzige gangbare Lösung die Verschiebung des Programms.

Wir freuen uns sehr, dass wir Ihnen dennoch drei Online-Seminare unter dem Titel „Digitales Führen“ bereits jetzt anbieten können. Wir wollen in diesen bewegten Zeiten (für uns) Neues ausprobieren. Wie schon Hermann Hesse in seinem Gedicht „Stufen“ schrieb: „Und jedem Anfang wohnt ein Zauber inne“.

Freuen würden wir uns auch, wenn Sie als Tandems zusammenbleiben und die Zeit jetzt schon nutzen.

In diesem Sinne, lassen Sie uns gemeinsam eine neue Seminarform ausprobieren!

Birgit Groh-Peter

Birgit Groh-Peter

Projektleitung

Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz

RÜCKBLICK auf das erste Online-Seminar „In Krisenzeiten: Führen auf Distanz“

Aufgrund der durch die Corona-Pandemie anhaltenden Ungewissheit sowie der fehlenden Planungssicherheit in diesem Jahr, wird – wie bereits eingangs erwähnt – die 11. Runde des Mentoring-Programms „Mehr Frauen an die Spitze!“ auf das kommende Jahr verschoben. Um die Zeit bis zum Start der offiziellen Programmrunde so gut es geht zu überbrücken, möchten wir Ihnen, den Mentees sowie den Mentorinnen und Mentoren der 11. Runde, in diesem Jahr ein Sonderprogramm anbieten. Unter Berücksichtigung der derzeitigen Auflagen und damit einhergehenden Beschränkungen, finden zwischen Juni und November dieses Jahres drei Online-Seminare statt, die sich aktuellen Themen und Herausforderungen in Anbetracht der gegenwärtigen Situation widmen. Das erste Online-Seminar, zum Thema „In Krisenzeiten: Führen auf Distanz“, fand bereits am 30. Juni 2020 unter der Leitung von Frau Schubert, *comsense coaching* und *mediation*, statt. Vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen wurden die Teilnehmenden mit wichtigen Grundlagen und Techniken zur Bewältigung der momentanen besonders herausfordernden Führungssituation vertraut gemacht. Im Fokus standen insbesondere der Umgang mit der Krise sowie das Führen in Krisenzeiten. Dabei bot das Seminar einerseits einen theoretischen Input sowie andererseits die Möglichkeit, sich im Plenum sowie in Kleingruppen zu Themen des effizienten Führens, des zielorientierten Agierens im instabilen Umfeld, der Priorisierung von Aufgaben sowie der Bewältigung der Arbeit im Homeoffice auszutauschen.

Im Zuge der anschließenden Evaluation des ersten Online-Seminars zeigte sich, dass sowohl die Inhalte als auch das Format überwiegend positiv bewertet wurden. Die Veranstaltung erhielt auf einer Skala von 1 = „sehr gut“ bis 6 = „ungenügend“ eine durchschnittliche Bewertung von 1,9. Des Weiteren gaben 67% der Befragten an, dass ihre Erwartungen an das Online-Seminar voll und ganz erfüllt wurden (n=15).

Die Termine und Themen der Veranstaltungen im August und November dieses Jahres können Sie unserem Ausblick auf Seite 11 entnehmen.

RENOMMEE der Frauen- und Geschlechterforschung

Die Frauen- und Geschlechterforschung gehört mittlerweile laut Metz-Göckel zu den „*anerkannten wissenschaftspolitischen Desideraten*“¹. Dementsprechend werden Geschlechterthemen mittlerweile an fast allen deutschen Hochschulen berücksichtigt und Forschungskontexte etabliert. Obwohl die Begriffe *Frauenforschung* und *Geschlechterforschung* häufig synonym verwendet werden, zeichnen sie sich durch unterschiedliche Forschungsschwerpunkte aus: Während sich die Frauenforschung im Allgemeinen der Forschung über Frauen und deren Lebenssituation widmet, nimmt die Geschlechterforschung vor allem die soziokulturelle Konstruktion von Geschlecht in den Blick.² Die Erkenntnisse dieser Forschungszweige rücken durch medienwirksame Debatten, wie beispielsweise im Zuge der *#metoo*-Bewegung, zunehmend in den Fokus der Öffentlichkeit. Auch auf politischer Ebene werden Fragen der Gleichstellung immer häufiger thematisiert. Gleichwohl werden Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung vor allem durch Vertreterinnen und Vertreter antifeministischer Positionen in Frage gestellt und als *unwissenschaftlich*, *unnützlich* oder *ideologisch* abgewertet.³

Zur Historie und dem Ursprung der Frauen- und Geschlechterforschung

Ihren Ursprung hat die Frauen- und Geschlechterforschung in der Frauenbewegung der 1960er Jahre. Ziel der Bewegung war es, etablierte Denkmuster im Kontext geschlechterspezifischer Aspekte aufzubrechen. Die wissenschaftliche Betrachtung dieser Aspekte durchlief dabei verschiedene Phasen, vom Aufbruch und der Ausbreitung über die Professionalisierung, wodurch sich die Frauen- und Geschlechterforschung fortlaufend institutionalisierte. Konflikte entstanden hierbei vor allem durch die interdisziplinäre Ausrichtung des Fachgebiets und der disziplinären Struktur der Wissenschaft. Die Institutionalisierung erfolgte demnach sehr langsam und erforderte eine Anpassungsleistung an das Wissenschaftssystem, die in einer Etablierung als eigenes transdisziplinäres Fachgebiet mündete.⁴

Seitdem stoßen beide Forschungszweige auf anhaltendes Interesse. Ein bleibendes Manko bezieht sich jedoch auf die Berücksichtigung wissenschaftlich erzeugter Erkenntnisse in der Praxis der Gleichstellungsarbeit. Eine positive Entwicklung der vergangenen Jahre lässt sich hingegen mit

¹ vgl. Metz-Göckel, (2010): *Institutionalisierung der Frauen-/Geschlechterforschung: Geschichte und Formen*. In: Becker, R. und Kortendiek, B. (Hrsg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

² vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2019): *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung*. 23. Fortschreibung des Datenmaterials (2017/2018) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn.

³ vgl. Lenz, I. (2018): *Gaga!? Die vielfältige Geschlechterforschung und ihre Gegner*. In: Heinrich-Böll-Stiftung e.V. (Hrsg.): *Gunda-Werner-Institut. Feminismus und Geschlechterdemokratie*. Berlin.

⁴ vgl. ebd.

Blick auf die Förderung von Gleichstellung auf Ebene des Forschungspersonals sowie innerhalb von Forschungsinstitutionen beobachten.

Die Zukunft der Frauen- und Geschlechterforschung

Perspektivisch bietet die Frauen- und Geschlechterforschung großes Innovationspotenzial für verschiedene Disziplinen, auch über das Feld der Gesellschafts- und Geisteswissenschaften hinaus, sodass auch Technik-, Natur-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften sowie die Medizin von den Erkenntnissen profitieren können.⁵ Die Anerkennung dieses Potenzials zeigt sich – wie bereits eingangs erwähnt – auch in der fortlaufenden Ausbreitung des Forschungsfeldes. Die Anzahl der genderteil- oder vollnominierten Stellen wächst stetig. So gab es in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2017 bereits 63 Gender-Professuren, womit das Bundesland die meisten Professuren vorweisen kann, gefolgt von Berlin und Niedersachsen. Rheinland-Pfalz belegt in diesem Ranking den 7. Platz.⁶ Die Zahlen gilt es dabei selbstverständlich in Relation zur Anzahl der Universitäten des jeweiligen Bundeslandes sowie deren unterschiedliche Schwerpunktsetzungen zu interpretieren. Als bevölkerungsreiches Bundesland verfügt Nordrhein-Westfalen über deutlich mehr Universitäten als Rheinland-Pfalz, woraus sich unter anderem die höhere Anzahl an Gender-Professuren ergibt.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich die Frauen- und Geschlechterforschung in ganz Deutschland auf dem Vormarsch befindet. Auch wenn sie nach wie vor stärker als die meisten anderen Disziplinen gewissen Zweifeln ausgesetzt ist, ist sie ein essenzieller Bestandteil des wissenschaftlichen Systems.

⁵ vgl. Schirmer, J. und Metzner, S. (2013): *Geschlechterforschung - Bericht und Empfehlungen*. Hannover: Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen.

⁶ vgl. Deutscher Bundestag (2018): *Genderprofessuren an Universitäten und Fachhochschulen in Deutschland Rechtsgrundlagen und Programme*. In: Wissenschaftliche Dienste – Dokumentation. Berlin.

FACTS & FIGURES zu den Ergebnissen der Eingangs- und Abschlussbefragung der 10. Programmrunde

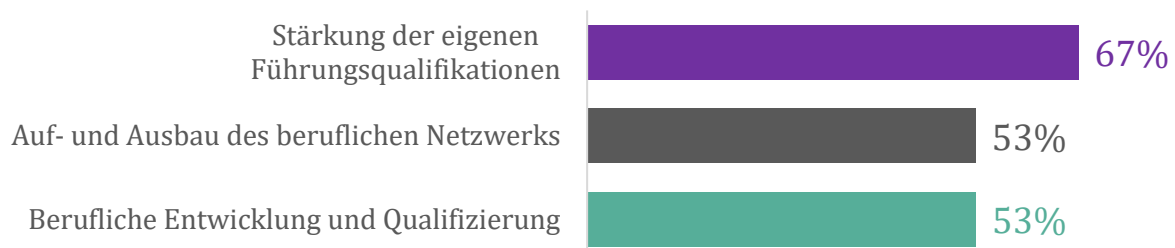
Das Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“ wird, verbunden mit dem Ziel einer kontinuierlichen Qualitätssicherung und -entwicklung, bereits seit Anbeginn wissenschaftlich begleitet. Den grundlegenden Rahmen der Evaluation bilden, neben einzelnen Veranstaltungsbefragungen, insbesondere die Eingangs- sowie die Abschlussbefragungen der Teilnehmenden des Programms. Während im Zuge der Eingangsbefragungen vor allem potenzielle Ziele und Erwartungen der Teilnehmenden in den Blick genommen werden, zielen die Abschlussbefragungen primär auf die Zufriedenheit mit dem Programm sowie die Frage, inwieweit die Ziele und Erwartungen der Teilnehmenden erfüllt wurden. Des Weiteren haben die Befragten im Rahmen der Abschlussbefragung die Möglichkeit, Verbesserungsvorschläge für die zukünftige Ausgestaltung des Programms zu äußern. In unserem „Facts & Figures“-Teil stellen wir Ihnen nachfolgend ausgewählte Ergebnisse der Eingangs- und Abschlussbefragung der 10. Programmrunde vor.

Ergebnisse der Eingangsbefragung

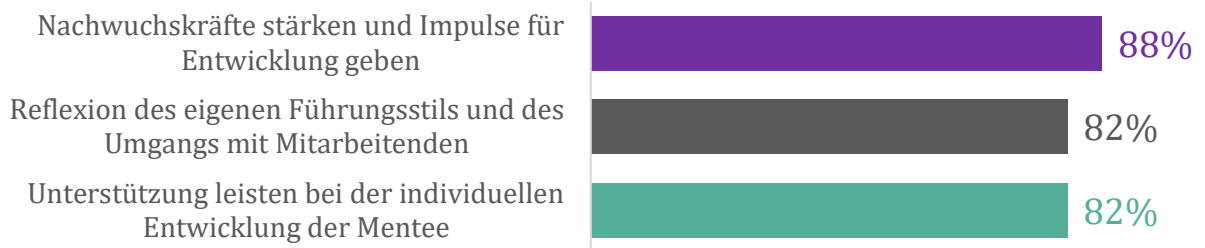
Rücklaufquote der Eingangsbefragung



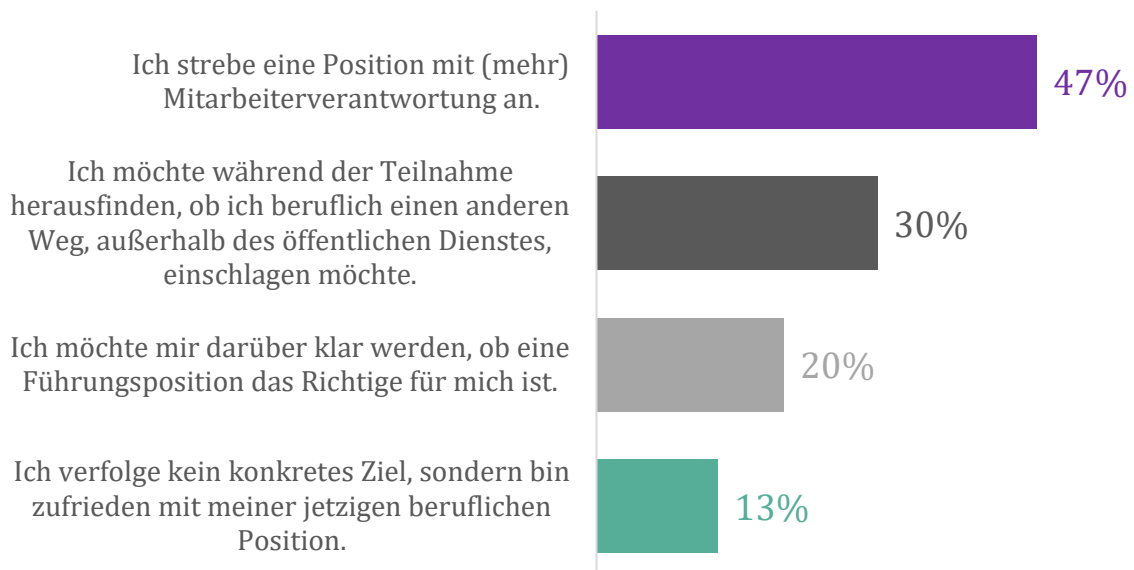
Welche Ziele verfolgen die Mentees in erster Linie mit Ihrer Teilnahme am Mentoring-Programm "Mehr Frauen an die Spitze!"?



Welche Ziele verfolgen die Mentorinnen und Mentoren in erster Linie mit Ihrer Teilnahme am Mentoring-Programm "Mehr Frauen an die Spitze!"?

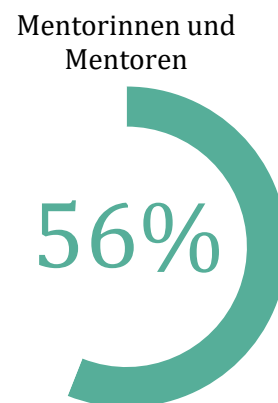


Welche beruflichen Ziele verfolgen die Mentees zum Zeitpunkt der Befragung?

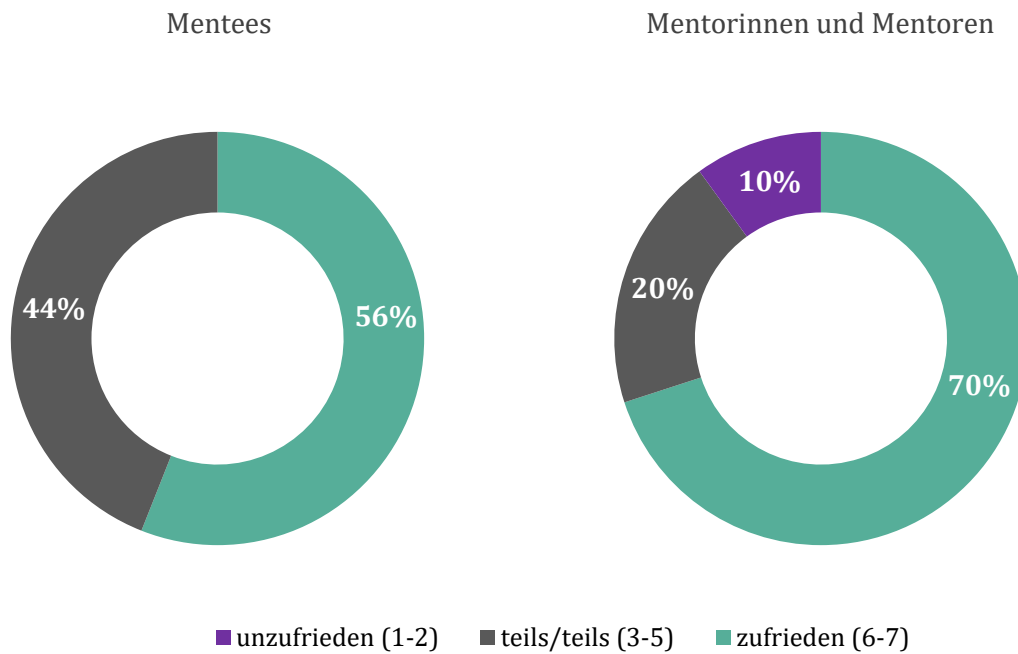


Ergebnisse der Abschlussbefragung

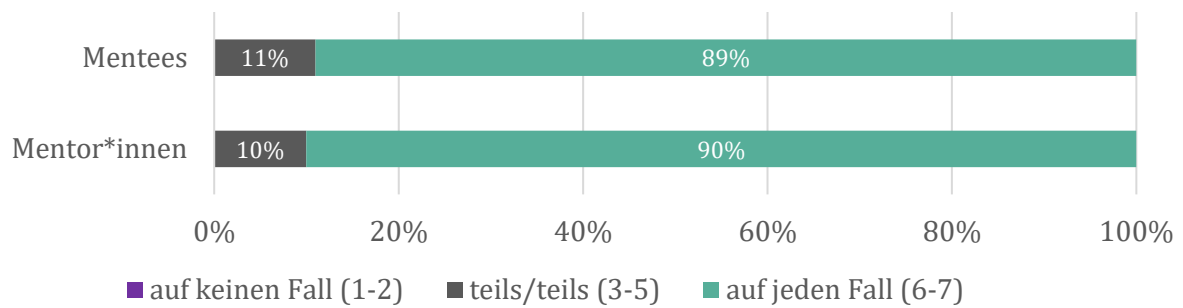
Rücklaufquote der Abschlussbefragung



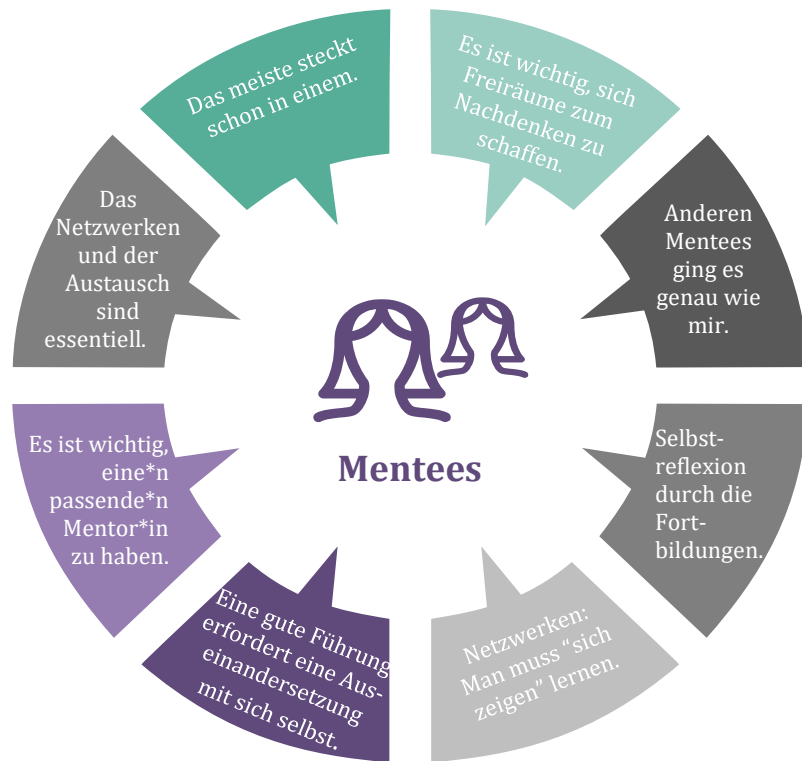
Wie zufrieden waren Sie insgesamt mit dem Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze“?



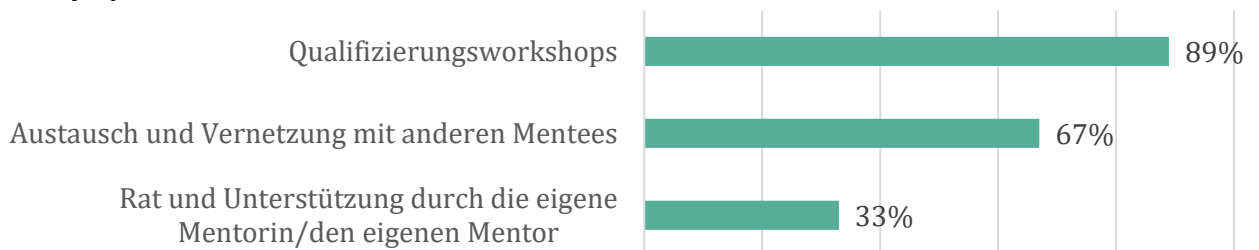
Wenn Sie noch einmal vor der Entscheidung stünden, würden Sie wieder am Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“ teilnehmen?



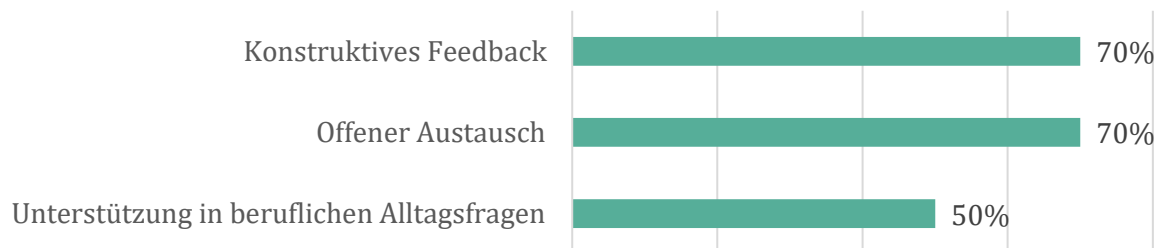
Was waren die wichtigsten Erkenntnisse der Mentees während der Teilnahme am Mentoring-Programm?



Von welchen Bestandteilen/Aspekten des Mentoring-Programms haben die Mentees insgesamt am meisten profitiert?



Wodurch konnten die Mentorinnen und Mentoren im Rahmen der Mentoring-Beziehung die beste Unterstützung leisten?



AUSBLICK – Wie geht es weiter?

In Ergänzung zu unserem ersten Online-Seminar „In Krisenzeiten: Führen auf Distanz“ sind dieses Jahr folgende weitere Veranstaltungen geplant:

Zweites Online-Seminar zum Thema „Virtuelles Präsentieren“

Datum: Montag, 24. August 2020, 09.00 – 13.00 Uhr (inkl. 30 min. Pause)

Plattform: Online-Seminar unter Anwendung der Software „Zoom“

Referent: Jörg Blömeling

Zielgruppe: Mentees, Mentorinnen und Mentoren der 11. Programmrunde

Drittes Online-Seminar zum Thema „Netzwerken in digitalen Zeiten“

Datum: Mittwoch, 11. November 2020, 09.00 – 13.00 Uhr (inkl. 30 min. Pause)

Plattform: Online-Seminar unter Anwendung der Software „Zoom“

Referent: Dr. Branko Woischwill

Zielgruppe: Mentees, Mentorinnen und Mentoren der 11. Programmrunde

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 „Digitale Führung“.

Burkhard, A. (2020): *Führung zwischen Tradition und Wandel*. In: Burkhard, A. *Wirksame Führung in Banken und Sparkassen*, Wiesbaden: Springer VS.

Bitte klicken Sie [hier](#). 

Dahm, Markus H./von Welzeck, Laura (2018): *Virtuelle Teams zum Erfolg führen*. In: *humanresourcesmanager.de*.

Bitte klicken Sie [hier](#).

Pause, Christoph (2020): *Führen im Homeoffice. Wie virtuelle Führung gelingt*. In: *business-wissen.de*.

Bitte klicken Sie [hier](#).

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

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



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR FAMILIE,
FRAUEN, JUGEND, INTEGRATION
UND VERBRAUCHERSCHUTZ

Das Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“ ist ein Projekt des Ministeriums für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz und wird aus Haushaltsmitteln des Landes Rheinland-Pfalz finanziert.