

MEHR FRAUEN AN DIE SPITZE!

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



EDITORIAL

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

mit dem vierten Newsletter neigt sich das Jahr 2011 dem Ende zu und damit liegt auch der Abschluss des zweiten Mentoring-Durchgangs in der Landesverwaltung in naher Zukunft. Bereits am 8. Dezember bot dies den Mentees Anlass einen Blick zurück auf das vergangene Jahr zu werfen und eigene Erfahrungen und Entwicklungen mit dem Mentoring-Programm in großer Runde zu diskutieren. Mit Nele Haasen, der erfahrenen Coaching- und Mentoring-Expertin, haben wir eine Interviewpartnerin, die den Prozess des Mentoring-Programms von außen in den Blick nimmt. Basierend auf Ihrem neuen Buch, geben wir im Methodenkoffer zentrale Empfehlungen für den Abschluss der Mentoring-Beziehung. Und zu guter Letzt werfen wir einen Blick in die Wirtschaft und informieren über die Studienergebnisse der bereits im Jahr 2010 erschienenen EWMD-Studie. Auch hier zeigt sich: Im Wesentlichen gleichen sich die Erfahrungen von Frauen auf dem Weg nach oben – unabhängig davon in welchem Berufsfeld sie tätig werden.

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/>

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

Ihr ZQ-Redaktionsteam

INHALT

| | | |
|----------------|--|----|
| Editorial | | 2 |
| Rückblick | Wir blicken zurück! – Eine Bilanz Netzwerkveranstaltung am 8. Dezember 2011 | 3 |
| Im Fokus | Nele Haasen, Coaching- und Mentoring-Expertin | 6 |
| Methodenkoffer | Tipps zum Abschluss der Mentoring-Beziehung | 8 |
| Blickpunkt | Frauen in Führungspositionen – ein Blick in die Wirtschaft | 9 |
| Buchtipps | | 11 |
| Impressum | | 11 |

„Wir blicken zurück! – Eine Bilanz“

Netzwerkveranstaltung am 8. Dezember 2011 Überblick über die Diskussionsergebnisse

3

Die inhaltliche Gestaltung der letzten Netzwerkveranstaltung für dieses Jahr übernahmen Mentees des aktuellen Jahrgangs mit dem Ergebnis eines interaktiv gestalteten Austausches rund um die Themen Frauenförderung und Mentoring. Nach offizieller Begrüßung und Vorführung eines kurzen Filmbeitrages zur Einstimmung begann der interaktive Teil der Veranstaltung. Um den Netzwerkcharakter zu stärken und jedem die Möglichkeit zur Diskussion über die jeweiligen Fragen zu bieten überlegten sich die Mentees folgendes Konzept: Jeweils eine Mentee übernahm die Moderation einer Frage an ihrem Thementisch. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer diskutierten abwechselnd an jeweiligen Tisch im festgelegten Zeitrahmen über die Fragen. Im Anschluss erfolgten eine Zusammenfassung der Ergebnisse und eine Bewertung durch die Moderatorinnen. Die Veranstaltung mündete in einem offenen Austausch bei Kaffee und Snack. Im nachfolgenden erfolgt ein Überblick über die Ergebnisse der jeweiligen Diskussionsrunden.



Quelle: www.wordle.net, eigene Zusammenstellung

Was zeichnet Frauen als gute Führungskräfte aus?

Im Vordergrund der Diskussion stand hier das authentische Verhalten von Führungskräften. Es geht also weniger darum, dass Frauen einen männlichen Führungsstil übernehmen, sondern ihren eigenen ausbauen. Bei der Frage nach charakteristischen weiblichen Stärken als gute Führungskraft wurden aus den eigenen Erfahrungen die so genannten „Soft skills“ genannt. Insbesondere würde es sich

4

dabei um folgende drei Fähigkeiten handeln: Erstens würden Frauen über ausgeprägtes Einfühlungsvermögen verfügen. Sie könnten besser mit zwischenmenschlichen Problemen umgehen, z.B. indem sie ihr Gegenüber auf ein Missverständnis ansprechen. Sie würden sich auch nach den privaten Belangen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erkundigen. Zweitens sind es die kommunikativen Fähigkeiten. Beispielsweise würden Frauen bei Besprechungen sach- und ergebnisorientiert argumentieren und ein Diskurs schneller „auf den Punkt“ bringen. Als weitere Stärke weiblicher Führungskräfte wurde die Teamfähigkeit genannt. Die Ergebnisse des gesamten Teams sowie die einzelnen Mitarbeiter stehen dabei im Vordergrund. Frauen als gute Führungskräfte zeichnet somit ein authentisches Auftreten in Kombination aus individuellen Führungsstärken aus. Mit Blick auf die genannten charakteristischen Führungsstärken von Frauen darf der Blick auf geschlechtsspezifische Zuschreibungen jedoch auch nicht ausbleiben. Es heißt nicht, dass männliche Führungskräfte so nicht sein können und auch nicht, dass Frauen per se mit diesen Fähigkeiten ausgestattet sind.

Gibt es geschlechertypische Karrierewege?

Wichtige Entscheidungen für den zukünftigen Karriereweg fallen bereits mit der Wahl der Leistungskurse und der Berufs- und Studienwahl. Dabei sind geschlechertypische Werdegänge beobachtbar. Mädchen ergreifen häufiger als Jungs Berufe im geisteswissenschaftlichen und Sozial- und Dienstleistungsbereich, welche mit geringen Aufstiegsmöglichkeiten und geringem Ansehen in der Gesellschaft einhergehen. Einerseits wäre es wünschenswert, dass diese Berufe stärker an Anerkennung gewinnen. Andererseits wären Maßnahmen notwendig, um mehr Mädchen für natur- und ingenieurwissenschaftliche Berufe zu begeistern (bspw. durch Informationsveranstaltungen) und mehr Jungen für „Frauenberufe“ (bspw. durch finanzielle Anreize).

Die Familiengründung stellt einen weiteren Entscheidungsmoment dar, welcher zu Ungleichheit auf dem Karriereweg von Frauen und Männer führen kann. Nach dem Mutterschutz erfolgt die Berufswiederaufnahme häufig in Teilzeit. Notwendig sind deshalb strukturelle Maßnahmen, gesellschaftliche Akzeptanz und individuelle Flexibilität um den Wiedereinstieg in den Beruf besser zu gestalten und eine Vereinbarkeit einer verantwortungsvollen Position im Beruf und in der Familie in Einklang bringen zu können.



Frauenquote – kontrovers diskutiert

Die Diskussionsteilnehmer sprachen sich einstimmig für die Einführung einer Frauenquote aus. Um den Weg von weiblichen Nachwuchsführungskräften zu ebnen, seien nicht nur Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familien und Beruf notwendig, sondern grundlegende Änderungen im Arbeitsumfeld und Entscheidungsprozessen bei Stellenbesetzung. Die bisherigen auf Freiwilligkeit basierenden Versuche, mehr Frauen in die Führungspositionen zu bringen, sind gescheitert. Deshalb sei eine Quote erst einmal notwendig, zumindest solange Frauen in Führung nicht als selbstverständlich gelten und der Prototyp einer Führungskraft vor allem in den Köpfen auch weiblich mitgedacht wird.

5

Was hat's gebracht, was nehmen wir mit?

Insgesamt wurde das Konzept des Mentoring als positiv und bereichernd wahrgenommen, auch auf Grund seines generationsübergreifenden Charakters. Die Zielsetzung lag vordergründig in der Stärkung der Kompetenzen der Mentees, Aufzeigen von weiblichen Vorbildern sowie der Möglichkeit zur Vernetzung.

Mentees profitieren am meisten von der Mentoring-Beziehung. Der individuelle und neutrale Zugang bieten einen guten Rahmen für eine vertrauensvolle Beratung. Einige betonten es sei wichtig, dass das Mentoring nur für Frauen stattfindet. Damit entsteht ein geschützter Raum innerhalb dessen sie vertrauliche Themen ansprechen. Bemängelt wurde das geringe Netzwerkverhalten unter den Mentees wie z.B. ihre Beteiligung am selbst initiierten Stammtisch.

Um die Akzeptanz für das Mentoring-Programm zu stärken, sei es wichtig, dieses verbindlicher zu gestalten bspw. indem es als Personalentwicklungsinstrument implementiert wird.

Für Mentorinnen und Mentoren bietet das Programm eine Möglichkeit der Selbstreflexion mit ihrer Rolle als Führungskraft. In ihrer beratenden Funktion fühlen sich manche Mentorinnen und Mentoren ihrer Mentee sehr nah. Sie nehmen ihre Rolle im Mentoring-Programm als sehr zeitintensiv aber durchaus positiv wahr. Wichtig ist für einige, aufgrund der Intensität der Beziehung nach einem Programmdurchlauf eine Pause einzulegen und erst nach zeitlichem Abstand wieder als Mentorin oder Mentor zur Verfügung zu stehen.

Zusammenfassend betrachtet ist die Teilnahme an einem Mentoring-Programm gewinnbringend für beide Parteien, indem sie zur individuellen Reflexion über den bisherigen beruflichen Werdegang anregt und dazu ermutigt zukünftige Ziele aktiv anzugehen.

Erfolgsfaktoren von Mentoring sind:

Die Intensität der persönlichen Beziehung von Mentorin bzw. Mentor und Mentee – Vertrauen und Offenheit. Die Fokussierung auf Themen, die aus dem Arbeitsumfeld der Mentee stammen – Learning-on-the-Job. Die Vermittlung professioneller Arbeitsmethodik durch die Mentorin/ den Mentor – Das Richtige richtig tun!

Dr. Frank Edelkraut, Mentus GmbH, in: Weiterbildung, Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends (5. Ausgabe 2011)

Im Fokus:

„Für den Prozess ist es wichtig, wieder aus der Rolle der Mentee bzw. der Mentorin/ des Mentors auszusteigen.“

Nele Haasen – Coach für die „Prozessbegleitung“ der Tandems im Mentoring-Programm

6

Nele Haasen, Diplom-Journalistin, ist seit 1997 als freiberufliche Trainerin und Beraterin tätig. Ihre Arbeitsschwerpunkte bilden die Beratung von Unternehmen und Organisationen bei der Einführung von Mentoring-Programmen, Schulungen für Mentorinnen und Mentoren als auch der Mentees, Führungskräfte-Entwicklungen, Teamentwicklung und Coaching. Seit Beginn des Mentoring-Programms übernahm sie für zwei Jahre die Prozessbegleitung der Mentoring-Tandems in der Landesverwaltung Rheinland-Pfalz. Aus beruflichen Gründen wird sie diese Aufgabe zukünftig abgeben. Ein Anlass, um mit ihr einen Rückblick auf das Mentoring-Programm zu nehmen.



Welche Kompetenzen zeichnen für Sie eine gute Führungskraft aus?

Zum einen eine hohe Beziehungsfähigkeit: Es ist wichtig, einen guten Kontakt zu anderen Menschen halten zu können. Zum anderen halte ich Selbstreflexion für wichtig, dass Führungskräfte aus ihren Erfahrungen lernen.

Jeder hat seine Lernfelder, an denen er oder sie arbeiten kann. Drittens braucht eine Führungskraft einen guten Überblick über ihre Aufgaben und Ziele und sollte sich nicht im Detail verlieren zu gehen. Die Fähigkeit „von oben“ drauf zu schauen, um zu entscheiden, wem welche Aufgaben übertragen werden können und diese dann auch nicht selbst machen.

Warum ist aus Ihrer Sicht Mentoring für weibliche Nachwuchsführungskräfte wichtig und inwiefern kann dieses zur beruflichen und persönlichen Entwicklung der Mentees beitragen?

Mentoring ist gleichermaßen für weibliche und männliche Nachwuchsführungskräfte wichtig, weil sie von erfahrenen Führungskräften profitieren können. Eine Differenzierung nach weiblichen und männlichen Führungskräften möchte ich nicht vornehmen. Das Besondere bei Mentoring ist die eins-zu-eins-Beziehung, die individuell zugeschnitten ist und mit Mentor oder Mentorin einen vertrauensvollen Ansprechpartner bietet. Dies ermöglicht, persönliche berufliche Anliegen und Fragestellungen anzusprechen. Dank des Mentoring wird die persönliche Entwicklung der Mentees angestoßen. Angehende Führungskräfte kommen oft persönlich weiter: Sie fühlen sich der Aufgabe besser gewachsen und gehen diese mit einem besseren Selbstbewusstsein ein.



Mentoring alleine kann meiner Ansicht nach nicht bewirken wird, dass mehr Frauen in die Führungspositionen kommen. Es kann es unterstützen, aber es reicht als Maßnahme nicht aus. Dafür wäre noch zusätzlich mehr Flexibilität in der Arbeitswelt wichtig, etwa Führungspositionen in Teilzeit und flexiblere Arbeitszeiten, mit denen Frauen und Männer ihre Kinder besser betreuen können. Es ist sehr bedauerlich, dass viele Frauen aus Führungspositionen ausscheiden, sobald sie Kinder bekommen, da sollte man sie mehr fördern und fordern.

Welche Techniken/Methoden (z.B. im Blick auf Gesprächsgestaltung, Zielsetzung und -verfolgung) sind Ihrer Ansicht nach empfehlenswert, um vom Mentoring-Programm zu profitieren, sowohl für Mentees als auch für Mentorinnen und Mentoren?

Wichtig ist es zu Programmbeginn folgende Fragen für sich zu klären: Was ist die Zielsetzung des Programms? Was ist die Erwartung seitens der Veranstalter? Wie organisiere ich meine Rolle? Diese Fragen werden im Rahmen des Einführungsworkshops behandelt. Durch diese Auseinandersetzung wird die Mentoring-Beziehung intensiver wahrgenommen.

Es ist ratsam, innerhalb des Tandems die Rollen zu klären und feste Vereinbarungen zu treffen. Bereits zu Beginn der Beziehung sollten u.a. geklärt sein: Häufigkeit und Form der Treffen innerhalb des Tandems sowie die Kommunikationsform, ob beispielsweise Telefonate zwischen den Terminen erwünscht sind. Ansonsten bleiben die Beziehung und das was darin möglich und „erlaubt“ ist, oft unklar und oberflächlich.

Mentorinnen und Mentoren sollten die Gelegenheit haben, ihre Rolle am Anfang zu reflektieren. Meiner Ansicht nach haben sie eine Beraterrolle, aber müssen nicht Lösungen oder Antworten für die Fragestellungen der Mentees finden. Aufgrund ihrer Erfahrung können sie hervorragend Fragen stellen, neue Perspektiven einfließen lassen und ein spannender

Sparringspartner sein. Die Mentees üben mit ihnen Problemlösungsstrategien ein, was ihnen auch nach Ende des Mentoring noch weiterhilft.

Offiziell ist die Mentoring-Beziehung auf die Dauer von einem Jahr angelegt. Zum Zeitpunkt des Programmablaufs stehen die Tandempartner vor einem klärenden Abschlussgespräch und der Entscheidung über eine Auflösung bzw. Fortführung der Mentoring-Beziehung. Welche Aspekte sollten im Rahmen dieses Gespräches angesprochen werden? Gibt es aus zeitlicher Perspektive Gründe, wann eine Mentoring-Beziehung beendet werden soll?

Das Abschlussgespräch bietet einen guten Rahmen für das Tandem, um zu klären, ob die Beziehung fortgeführt werden sollte, aus welchen Gründen und bis zu welchem Zeitpunkt. Ein Jahr ist eine gute Taktung - „ Es ist irgendwann gut“. In der Regel hat die Mentee nach einem Jahr die Problemlösungsstrategie des Mentors verstanden und für sich weiterentwickelt. Mentee und Mentorin bzw. Mentor kommen nach einem Jahr in eine gleichwertige Beziehung: sie begegnen sich als zwei Führungskräfte, die sich kollegial austauschen. Für den Prozess ist es wichtig, wieder aus der Rolle der Mentee bzw. der Mentorin/ des Mentors auszusteigen. In Mentoring-Programmen, die über zwei Jahre angelegt sind, treffen sich die Tandems nach meinen Erfahrungen auch nicht häufiger. Zudem ist die Planung des Karriere- und Privatlebens kurzfristiger geworden und dadurch könnten viele schwer vorhersehen, wo sie in zwei Jahren sind. Deshalb ist ein einjähriger Turnus ein guter Rhythmus.

Im Rahmen des Mentoring-Programms in der Landesverwaltung übernahmen Sie die Betreuung der Prozessbegleitung. Wie beurteilen Sie rückblickend das Programm in seiner Gesamtheit und welche Anregungen geben Sie dem Programm mit auf den Weg?

Die Kombination aus Mentoring-Beziehung und Rahmenprogramm ist gut. Sowohl Mentees als auch Mentorinnen und Mentoren profitieren sehr von dem Austausch. Es braucht jedoch wesentlich mehr, um Frauen zu fördern. Eine Verantwortung des Gesamtsystems, mehr aufeinander abgestimmte Maßnahmen, um den Anteil von Frauen in Führungsposition zu erhöhen.

Es ist mir aufgefallen, dass die Mentees sich mehr am angebotenen Rahmenprogramm teilnehmen als die Mentorinnen und Mentoren, diese sicherlich könnten sie auch noch

mehr von den Prozessbegleitungen profitieren. Mir ist jedoch bewusst, dass es auch eine Frage der zeitlichen Ressourcen ist. Die Mentorinnen und Mentoren, die an der Prozessbegleitung teilgenommen haben, haben sehr positives Feedback gegeben.

Für die Vernetzung der Mentees wäre es möglicherweise besser, wenn die Gruppe homogener zusammengestellt wäre. Insgesamt haben am Mentoring-Programm viele engagierte Frauen teilgenommen. Es hat mich sehr gefreut, einen Beitrag zu ihrer persönlichen Entwicklung leisten zu können.

Methodenkoffer: Tipps zum Abschluss der Mentoring-Beziehung

Hinweise auf Quellen:

Schmid, Bernd/ Haasen, Nele (2011): Einführung in das systemische Mentoring. Heidelberg: Carl Auer Verlag Compact, S. 105f.

Haasen, Nele (2011): Seminarunterlagen im Rahmen der Prozessbegleitung des Mentoring-Programmes „Mehr Frauen an die Spitze“.

Zum Abschluss des Mentoring ist ein Gespräch des Tandems ratsam, um die Ergebnisse des Jahres zusammenzufassen und neue Rollen für den zukünftigen Umgang miteinander festzulegen. Die folgende Checkliste und die darin enthaltenen Fragen können Ihnen dabei behilflich sein, die bisherige Zeit Revue passieren zu lassen – als Anregung zur eigenen Vorbereitung eines solchen Gesprächs wie auch als Leitfaden zu dessen Durchführung.

Folgende Aspekte sind zum Zeitpunkt des Abschluss der Mentoring-Beziehung von Bedeutung:

1. Bilanz ziehen: Unerfülltes stehen lassen und (innerlich) verabschieden (loslassen)
 - Was war wertvoll, wesentlich, nahrhaft? > Würdigung
 - Was war unpassend, hinderlich, unnötig? > Loslassen, verstehen
 - Was ist rund, vollendet? > Loslassen, abschließen
 - Was ist (noch) nicht rund, schief gelaufen, hat gefehlt? > Loslassen oder andere Kontexte finden
 - Was wird mir fehlen? > Loslassen, bedauern

2. Ein gutes Ende finden: Dank und Würdigung
 - Was schätzen Sie an Ihrem Tandempartner?
 - Was hätten Sie im Nachhinein lieber anders gemacht?
 - Was wird Ihnen eventuell fehlen, wenn das Mentoring beendet ist?
 - Wie wollen Sie den gemeinsamen Abschied begehen? Was ist für Sie passend?

3. Rollenwechsel klären: Herausfinden, ob und wie es weitergehen soll

- In welchen Rollen wollen Sie sich beide künftig begegnen? Was kennzeichnet diese Rollen?
- Was hat jeder in dieser neuen Rolle dem Tandempartner anzubieten?
- Auf was müssen beide in diesen neuen Rollen verzichten (was sie bisher gewohnt waren oder bekommen haben)?
- Was sind ihre Erwartungen aneinander bei künftigen Begegnungen (Häufigkeit der Treffen, Initiative, Themen, Art des Austauschs, Bezug zum Mentoring)?
- Was bedeutet die neue Rolle eventuell für den Kontakt mit ihrer Umwelt? Wem müsste was kommuniziert werden?

4. Künftigen Umgang mit dem Mentor/Mentorin bzw. der Mentee klären

Das Ende des Mentoring bedeutet, dass Sie sich künftig in anderen Rollen begegnen werden. Damit gegenseitige Klarheit über die Erwartungen und Ziele künftiger Begegnungen herrscht, ist es wichtig, sich über diese neuen Rollen auszutauschen. Folgende Fragen können Ihnen helfen, das mit Mentor/in bzw. Mentee abzustimmen:

- Welche Erwartungen haben Sie künftig an Mentor/in?
- Wie könnten Sie sich künftig gegenseitig von Nutzen sein?
- Wie soll Ihr Kontakt künftig aussehen (Häufigkeit, Inhalte)?

Frauen in Führungspositionen – ein Blick in die Wirtschaft

Ergebnisse der EWMD-Studie* (2010), durchgeführt in Kooperation mit der Helga Stödter-Stiftung, mit repräsentativen weiblichen Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern

*European Women's Management Development Network

Authentisch bleiben und eigenes Zutrauen

Während etwa bestehende Studien de facto mangelnden Mut und Durchsetzungsfähigkeit bei Frauen als „karrierehemmend“ bezeichnen, fehlt nach Einschätzung der interviewten Frauen den Frauen eher der Glaube an den Erfolg und das Zutrauen in ihre Fähigkeiten als die Fähigkeiten selbst. Auch gehe es nicht darum, „typisch männliche Eigenschaften“ zu kopieren und sich selbst zu verleugnen, sondern im Gegenteil darum, sich selbstbewusst treu zu bleiben. Das Fazit: Frauen sollten mehr Mut haben und authentisch bleiben.

Selbstbewusstsein, Durchsetzungskraft und Durchhaltevermögen sowie eine strukturierte Karriereplanung sind wichtige Voraussetzungen, damit Frauen eine Führungsposition einnehmen und auch auf Vorstandsebenen bestehen können.

Aufbrechen traditioneller Rollenbilder und Flexibilisierung im Arbeitsleben

Als besondere Hindernisse auf dem Weg ins Top-Management gaben die interviewten Karriere-Frauen an: das traditionelle Weltbild mit Männern in Führungspositionen sowie die fehlenden Möglichkeiten, Beruf und Privatleben/Familie gelungen in Einklang zu bringen. Das zeige sich etwa in starren Arbeitszeiten und einem mangelnden Angebot an qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungsmöglichkeiten, besonders vor dem Kindergartenalter.

Unterstützung nutzen

Außerdem betonten die Frauen, die an der Studie teilgenommen haben, dass ein bedingungsloser Rückhalt von Partner, Familie und Freunden sowie ein aktives Netzwerken den beruflichen Weg nach oben erheblich erleichtere.

Nach Aussage der Initiatorin Gabriele Hantschel, Managerin IBM Deutschland und Vorstandsvorsitzende der Helga-Stödter-Stiftung zur Förderung von Frauen für Führungspositionen, können Veränderungen in diese Richtung am effektivsten von der Unternehmensspitze durchgesetzt werden. Dazu gehört zum Beispiel, eine positive Work-Life-Kultur im Unternehmen zu integrieren, die internen Prozesse im Hinblick auf Beurteilungs- und Karrieremanagement transparenter und flexibler zu gestalten und die Karriereplanung von Frauen aktiv zu unterstützen. Dafür sei es auch wichtig, weibliche Vorbilder in Unternehmen verstärkt sichtbar zu machen und die Prozesse zur Förderung von Frauen mit Hilfe einer so genannten „Gender Scorecard“ auf ihre Effektivität zu überprüfen und zu dokumentieren.

Zum EWMD Netzwerk

Das Management-Netzwerk EWMD unterstützt Frauen in Führungspositionen, setzt sich für eine bessere Work-Life-Balance im Management ein und fördert die Sichtbarkeit von Managerinnen in Wirtschaft und Gesellschaft. Der EWMD verfügt bereits seit Jahren über ein eigenes Mentoring-Programm, in dem erfahrene Führungskräfte Berufsanfängerinnen bei der Karriereplanung und beruflichen Entwicklung unterstützen.

Zum Studienhintergrund

Für die Studie wurden Fragebögen an alle weiblichen Vorstände und Aufsichtsräte der 200 umsatzstärksten Unternehmen in Deutschland, Österreich und der Schweiz verschickt, mit einigen von ihnen wurden zudem ausführliche Interviews geführt. Die Befragung wurde konzeptionell als qualitative Sozialforschungsstudie angelegt. In die Fragebögen integriert waren daher offene Fragen wie „Welche Kompetenzen kommen Ihrem Erfolg besonders zugute?“ „Wie haben Sie Ihre jetzige Position erreicht?“ Die Auswertung erfolgte anhand der Antworten von Frauen aus dem Top-Management.

Weitere Informationen unter: <http://www.ewmd-deutschland.de/26.html>

Buchtipps

Assig, Dorothea (2001): Frauen in Führungspositionen. Die besten Erfolgsrezepte aus der Praxis. München: DTV-Beck.

11 Kellner, Hedwig (2001): Karrieresprung durch Selbstcoaching: Fragen, die sie sich stellen sollten, wenn Sie vorankommen wollen. Frankfurt/Main: Campus Verlag

*Wir wünschen allen Leserinnen und Lesern
besinnliche Weihnachtsfeiertage und
einen guten Rutsch in das neue Jahr 2012!*

Impressum

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

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

Texte:
Stefanie Buss
Katarzyna Rycombel
Nele Haasen

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.