

MEHR FRAUEN AN DIE SPITZE!

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



EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

nach der Zwischenbilanz-Veranstaltung im September und den internen Bilanzierungsgesprächen in den Tandems hoffen wir, dass Sie erfolgreich in die zweite Hälfte der Mentoring-Projektlaufzeit starten konnten. Ein wesentlicher Baustein des Mentoring-Konzepts ist die Erweiterung der beruflichen Netzwerke der Mentees – doch die Vernetzung muss nicht auf das Projekt selbst beschränkt sein, auch etablierte Frauennetzwerke bieten eine sinnvolle Gelegenheit, um sich zu karriererelevanten Themen auszutauschen und die eigene berufliche Position zu stärken. Daher finden Sie im vorliegenden Newsletter eine Auswahl an Frauennetzwerken in der Region und deutschlandweit.

Im Interview berichtet Dr. Inga Scheler, diesjährige Mentorin und stellv. Abteilungsleiterin an der TU Kaiserslautern, von einprägsamen Erfahrungen in Ihrer Führungstätigkeit. Darüber hinaus erzählt Bildungsministerin Dr. Stefanie Hubig, was sie von Mentoring-Projekten hält und wie sie ihre eigene Zeit als Mentorin bei „Mehr Frauen an die Spitze!“ erlebt hat – das Interview ist ein Auszug aus der neuen Infobroschüre des Projekts, die Anfang 2017 erscheinen wird.

Viel Spaß beim Lesen!

Ihre Redaktion

INHALT

INTERVIEW	mit Dr. Inga Scheler über ihre Erfahrungen als Führungskraft
IM FOKUS	Ein Überblick über Netzwerke von Frauen, für Frauen
INTERVIEW	mit Ministerin Stefanie Hubig über ihre Zeit im Mentoring-Projekt
AUSBLICK	Aktivitäten und Veranstaltungen im Mentoring-Programm
IMPRESSUM	

INTERVIEW

Dr. Inga Scheler, geb. 1972, studierte Bauingenieurwesen und schloss im Mai 2008 ihre Promotion im Bereich Informatik ab. Im gleichen Jahr begann sie am Regionalen Hochschulrechenzentrum an der Technischen Universität Kaiserslautern zu arbeiten und ist seit Juni 2012 dort stellvertretende Leiterin. Zudem ist sie Mentorin in der aktuellen Runde von „Mehr Frauen an die Spitze!“.



Wie haben Sie sich als junge Führungskraft ein „Standing“ verschafft, als sie die Position der stellvertretenden Leitung des RHRK übernommen haben?

Durch offene, klare Kommunikation und deutliche Positionierung in diskussionsbedürftigen Themenfeldern.

Durch konzeptionelles Arbeiten in unserem Bereich erzielte ich eine hohe Sichtbarkeit der Ergebnisse nach außen (bspw. Stichwort Kundenorientierung in der IT).

Gab es dabei besondere Voraussetzungen für Sie als Abteilungsleiterin an einer technischen Universität?

Nein. Was ich als besonders günstige Situation empfunden habe war, dass ich weit vor der Bewerbung auf diese Position die Möglichkeit erhalten habe, an einem Führungskräfte-Training teilzunehmen, das für mich in der heutigen Arbeit enorm wichtig ist, wie sich aber erst im Lauf der Führungstätigkeit herausstellte.

Was waren für Sie einprägende Erfahrungen in Ihrer Führungstätigkeit?

Ich befinde mich seit Beginn der Führungstätigkeit in unserem Bereich in einem Umstrukturierungsprozess. Dieser wurde vorrangig durch Ruhestandsversetzungen (Generationenwechsel) ausgelöst und durch inhaltliche Neu- / Umorientierung noch verstärkt. Ich durfte diesen Prozess direkt selbst zu großen Teilen (mit)steuern.

Die damit verbundenen täglich neuen Aufgaben machen den Alltag hochinteressant. Die Dynamik und Komplexität der Zusammenhänge in einem solchen Prozess zeigen jedoch häufig auch sehr deutlich die Grenzen der eigenen Leistungsfähigkeit auf.

Überraschend war für mich sehr früh die Erkenntnis, dass man in Gesprächen mit Vorgesetzten oder Professoren der Fachbereiche „gehört“ wird und Wert auf die jeweilige Meinung unabhängig von der Position gelegt wird. Alle Gesprächspartner sind immer bemüht sachbezogene Lösungen zu finden.

Haben Sie Fehler gemacht, und wenn ja, welche?

Vorweg eine kleine Anmerkung: Ich bin der Meinung, dass wir immer wieder in der täglichen Arbeit Fehler machen, auch wenn der Erfahrungsschatz zunimmt. Wichtig ist es mir, diese Fehler zu erkennen und daraus dann Schlüsse für die Zukunft zu ziehen.

Ich habe gerade am Anfang einige Fehler bspw. in Personalgesprächen oder auch beim Ent-

scheiden fachlicher Fragen gemacht. Da diese Dinge aber jederzeit für mein Umfeld (Kollegen und Mitarbeiter) transparent nachvollziehbar waren, konnte ich diese dann auch sehr gut reflektieren und daraus Erfahrungswerte für die Zukunft ableiten und den Kurs entsprechend anpassen.

Was bedeutet für Sie, eine „gute Führungskraft“ zu sein?

Für mich steht „gute Führungskraft“ gleich mit einer offenen Kommunikation und transparenter, nachvollziehbarer Arbeit sowie klaren, eindeutigen Entscheidungen. Nach innen (in den eigenen Bereich hinein) bedeutet dies für mich hauptsächlich den Mitarbeitern den Rücken zu stärken und diese auch in schwierigen Situationen zu unterstützen. In der Außenwirkung müssen Entscheidungen und Entwicklungen transparent und verständlich bei den Gegenübern ankommen und eine hohe Bereitschaft zur Diskussion und Kommunikation mit anderen bestehen.

Welchen Rat geben Sie weiblichen Nachwuchsführungskräften?

Weibliche Nachwuchsführungskräfte sollten sich meiner Meinung nach nicht verstecken, klar und deutlich ihre Meinung äußern und diese dann auch vertreten. Man sollte zugleich den Mut haben, Entscheidungen für seinen Bereich zu treffen und diese dann auch zu vertreten und nicht beim ersten Widerstand aufzugeben.

IM FOKUS: FRAUENNETZWERKE

Dass formelle und informelle Kontakte in hohem Maße die persönliche Karriereentwicklung beeinflussen können und daher unverzichtbar sind, wird vermutlich keine Führungskraft abstreiten. Das zeigte auch die Verbleibsanalyse von „Mehr Frauen an die Spitze!“ (2015), in der Personalverantwortliche zu ihrer Einschätzung über die Bedeutung von Netzwerken befragt wurden. Heraus kam, dass alle Befragte den Faktor Netzwerken für mindestens ebenso ausschlaggebend für das berufliche Fortkommen wie die persönliche Qualifikation oder die Unterstützung durch den/die Vorgesetzte halten. Doch nicht alle berufs- und karriererelevanten Netzwerke sind für alle Personengruppen geöffnet; Frauen, ethnische Minderheiten oder Gruppen mit weiteren Diversitätsmerkmalen wird der Zugang in männlich dominierte Netzwerke häufig erschwert. Es ist ein negativer Kreislauf - da Frauen in oberen Hierarchieebenen in Wirtschaft und Politik häufig nur vereinzelt vertreten und schlechter vernetzt sind, folgen nur wenige Frauen in ähnliche Positionen. Denn eine gute Vernetzung dient dem Zweck, weitere Frauen „mit nach oben zu ziehen“ (Giddens 2009). Engagierte Frauen haben daher vor Jahrzehnten den Entschluss gefasst, Frauen untereinander zu empowern und eigene Netzwerke zu gründen. Ziele dieser Initiativen sind, gegenseitig Kontakte zu vermitteln, sich zu qualifizieren und die berufliche und private Stellung der Frau zu verbessern. Der Frauenclub Zonta International wurde beispielsweise schon 1919 in den USA gegründet und war damit die erste weibliche Service-Organisation - beinahe 100 Jahre politische und gesellschaftliche Vernetzungsarbeit, von und für Frauen. Die folgende Übersicht versammelt einige der größeren lokalen sowie überregionalen bzw. internationalen Frauennetzwerke, die auch für weibliche (Nachwuchs-)Führungskräfte in der Verwaltung interessant sind:

Wer sie sind	Was sie tun	Kontakt
Lokale Netzwerke/Regionalgruppen		
Soroptimist Mainz	<ul style="list-style-type: none"> - Weltweit größte Service-Vereinigung berufstätiger Frauen - Ziel: Engagement für Menschenrechte und die Verbesserung der sozialen, beruflichen und wirtschaftlichen Stellung der Frau 	http://www.clubmainz.soroptimist.de/home/
Zonta Club Mainz	<ul style="list-style-type: none"> - Zonta International: Weltweit agierender Club mit über 30.000 Mitgliedern - Ziel: Kontakte zwischen Frauen fördern sowie Einsatz für staatsbürgerliche, soziale und kulturelle Aufgaben 	http://zonta-mainz.de/
CommunicA e.V. Koblenz	<ul style="list-style-type: none"> - Netzwerk von Frauen aus unterschiedlichen Berufsfeldern - Austausch, Vorträge, Workshops, kulturelle Events 	http://communicanetzwerk.de/
Woman's Business Club Frankfurt	<ul style="list-style-type: none"> - Club für Unternehmerinnen, Managerinnen, Frauen in Führungspositionen - Berufs- und branchenübergreifend organisiert - Ziel: Kontaktpflege, Erfahrungsaustausch, strategische Allianzen 	http://womans.de/WOMANs_Business_Club.html
National und international		
Business and Professional Women Germany e.V. (BPW)	<ul style="list-style-type: none"> - 30.000 Mitglieder weltweit - Ziel: Unterstützen Frauen aller Hierarchieebenen und Branchen bei der Entwicklung beruflicher Ziele - Themen: politisch-gesellschaftliche Lobbyarbeit, Lohngleichheit, Vereinbarkeit Familie-Beruf, mehr weiblicher Einfluss bei politischen Entscheidungen - PPW-Clubs in 40 deutschen Städten 	http://www.bpw-germany.de/
Career-Women in Motion e.V.	<ul style="list-style-type: none"> - Wissensplattform für alle, die mehr Frauen in Führungspositionen fordern - Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure - Meinungen, Informationen, Hintergründe über Frauen im Beruf 	www.career-women.org
Frauennetzwerk Connecta e.V.	<ul style="list-style-type: none"> - Formeller und informeller Austausch - Regionale und überregionale Aktivitäten wie Workshops, Vorträge, Seminare 	http://www.frauennetzwerk-connecta.de/146.0.html
DFK – Die Führungskräfte Netzwerk	<ul style="list-style-type: none"> - Branchenübergreifendes Forum für Fach- und Führungskräfte (integriertes Frauennetzwerk) - Ausgerichtet auf Karriereentwicklung - Frauenseminare, Vorträge, lokale Netzwerktreffen 	https://www.die-fuehrungskraefte.de/dfk/
Working Moms e.V.	<ul style="list-style-type: none"> - Netzwerk engagiert berufstätiger Mütter - Ziel: Rahmenbedingungen für bessere Vereinbarkeit schaffen, Erfahrungen weitergeben - Voraussetzung für Mitgliedschaft: Mütter, die mindestens 30 Stunden pro Woche berufstätig sind 	http://www.workingmoms.de/

INTERVIEW

„Jedes Mentoring war ein bisschen anders“



In wenigen Wochen erscheint eine neue Infobroschüre über „Mehr Frauen an die Spitze!“, aus der das folgende Interview mit Dr. Stefanie Hubig entnommen ist. Die Bildungsministerin von Rheinland-Pfalz nahm in den ersten beiden Jahrgängen als Mentorin am Projekt teil und lernte es so von Anfang an kennen.

Sie haben bereits in der ersten Runde des Mentoring-Projekts im Jahr 2010 als Mentorin mitgewirkt. Welchen Eindruck haben Sie damals über das Projekt gewonnen?

Min. Hubig: Ich fand die Idee sehr gut, dass Jüngere von Älteren oder etwas Unerfahrenere von Erfahreneren lernen, man ihnen also eine Mentorin an die Seite stellt. Und dass es darüber hinaus noch darum ging, dass man mehr Frauen in Führungspositionen bekommt, war mindestens genauso gut, weil ich selbst bei mir in meinem beruflichen Umfeld beobachtet habe, dass eben relativ wenige Frauen in Führungspositionen waren. Ich fand von Anfang an, dass dieses Projekt unglaublich gut durchdacht und gut organisiert war. Es gab genaue Überlegungen, wie die Struktur des Mentoring aussehen soll, wie man die Gespräche führen soll, ich habe mich nie alleine gelassen gefühlt während dieser Pilotphase. Ich hatte immer das Gefühl, dass das Pilotprojekt sehr professionell ist.

Wie haben Sie die Zusammenarbeit mit Ihren Mentees erlebt?

Min. Hubig: Ich fand die Zusammenarbeit spannend und bereichernd. Jedes Mentoring war ein bisschen anders, jeder Mensch und seine Arbeitssituation sind ja auch ein bisschen anders. Aber es war immer ein sehr vertrauensvolles Miteinander. Ich habe Mentoring sehr gerne gemacht und auch Spaß an den Gesprächen gehabt, weil ich selbst sehr viel dabei gelernt habe. Über die Art, wie man Dinge angeht, Kontexte und über den eigenen Umgang mit Mitarbeitern und Vorgesetzten. Dadurch, dass man natürlich andere Lebens- und Arbeitssituationen geschildert bekommt, reflektiert man auch sehr viel über die eigene Arbeit.

Mentoring-Programme, Qualifikation, Glück, Unterstützung des oder der Vorgesetzten – was ist denn Ihrer Meinung nach für die Karriere am ausschlaggebendsten? Was war für Ihre Karriere besonders wichtig?

Min. Hubig: Ich glaube, alle Faktoren müssen zusammenkommen. Man muss qualifiziert sein, man muss aber auch zur richtigen Zeit am richtigen Ort sein, und es muss Leute geben, die einen fördern - ich denke, das war bei mir alles der Fall.

Wie sehr können speziell Mentoring-Programme junge Frauen dahingehend beeinflus-

sen, dass sie sich um eine Führungsposition bemühen?

Min. Hubig: Mentoring-Programme haben den Vorteil, dass man in einer sehr geschützten Beziehung sehr offen über ganz viele Fragen sprechen kann. Mentoring-Programme können Frauen im wahrsten Sinne des Wortes selbstbewusster machen: Sie lernen ihre Stärken und Fähigkeiten kennen, sie erhalten offenes Feedback und werden ermutigt, auch Dinge für sich einzufordern.

Die meisten fragen sich vor allem nach einer gewissen Zeit im Berufsleben, ob und wann sie sich auf Stellen bewerben sollen, ob sie aufgefordert werden müssen oder sich pro aktiv melden können. Sollen sie ihre Karriere planen? Kann man das überhaupt? Über diese Dinge kann man ganz offen miteinander sprechen und sich beraten lassen von einer Person, die Erfahrung hat, den Blick von außen, keine eigenen Interessen verfolgt. Ich glaube, diese Art von Beratung stärkt junge Frauen.

Kann das Mentoring-Projekt denn dazu beitragen, dass es in der rheinland-pfälzischen Landesverwaltung paritätische Verhältnisse in den Führungspositionen geben wird?

Min. Hubig: Mentoring alleine wird nicht bewirken, dass wir am Ende 50 Prozent Frauen in Führungspositionen haben, aber es trägt mit dazu bei. Ein wesentlicher Punkt für mehr Frauen in Führungspositionen ist sicherlich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In immer noch vielen Familien tragen Frauen zu Hause die Hauptlast, selbst wenn beide Partner gleichermaßen berufstätig sind. Wenn wir hier noch bessere Bedingungen schaffen, werden davon aus meiner Sicht viele Frauen profitieren. Darüber hinaus habe ich die Erfahrung gemacht, dass da, wo mehr Frauen in einer bestimmten Struktur arbeiten, mehr Frauen in diese Struktur folgen – sei es, weil sie gezielt geworben werden, sei es, weil ihnen das Arbeitsumfeld besser gefällt. In einer reinen Männerdomäne zu arbeiten, muss man schon mögen.

Sind Sie heute noch mit dem Projekt oder Personen darin verbunden?

Min. Hubig: Ich habe mit einer Mentee noch engen Kontakt und mit einer weiteren lockeren Kontakt.

Was würden Sie den heutigen Mentees noch mit auf den Weg geben?

Min. Hubig: Mut haben. In Führungspositionen gehen.

Dr. Stefanie Hubig, geb. 1968 in Frankfurt am Main, ist seit Mai 2016 Bildungsministerin von Rheinland-Pfalz. Zum Zeitpunkt ihrer Projektteilnahme war sie Leiterin der Abteilung Strafrecht im damaligen Ministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. Sie nahm in zwei Projektdurchläufen als Mentorin teil.

AUSBLICK: Aktivitäten und Veranstaltungen im Mentoring-Projekt

Vierter Workshop: „Sicheres Führungsverhalten in Kommunikation und Konflikt“

Termin: 17./18. November 2016

Ort: Ministerium für Umwelt, Energie, Ernährung und Forsten Rheinland-Pfalz

Referentin: Heike Wilbers

Dritte Netzwerkveranstaltung des Mentoring-Projekts

Termin: 8. Dezember 2016 (ca. 11-14 Uhr)

Thema: Stimm- und Sprechtraining

Referentin: Andrea Stasche

Anmerkung: Die Teilnehmerzahl ist auf 15-17 Personen begrenzt, daher wird die Veranstaltung zunächst nur für die aktuellen Mentees geöffnet, ggf. auch für weitere Projektteilnehmerinnen.

Vierter Lunch-Talk

Termin: 11. Januar 2017, 12.15-13.30 Uhr

Ort und Thema werden rechtzeitig bekannt gegeben.

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.