

MEHR FRAUEN AN DIE SPITZE!

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



Liebe Leserinnen und Leser,

sechs Monate sind bereits seit Beginn der Mentoring-Runde 2017/2018 vergangen, nach zwei abgeschlossenen Qualifizierungsworkshops, zwei Lunch-Talks und einer Netzwerkveranstaltung steht in Kürze die Mentoring-Zwischenbilanz bevor.

Inhalte dieses Newsletters sind Rück- und Ausblicke auf Veranstaltungen des Programms, ein Auszug aus den Evaluationsergebnissen der siebten Projektrunde sowie ein Interview mit Helga Manneck über eine internationale Netzwerk-Initiative weiblicher Führungskräfte aus Institutionen der öffentlichen Verwaltung.

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

Ihre Redaktion

INHALT

Rückblick auf die vergangenen Workshops

Evaluationsergebnisse Erkenntnisse aus der siebten Projektrunde 2016/2017

Interview Helga Manneck über die Veranstaltung „Crossing the Boundaries“

Ausblick auf Veranstaltungen und Aktivitäten im Projekt

Impressum

RÜCKBLICK

Führungsstil-Workshop – Mai 2017

Der Workshop zum Thema „Zwischen Macht und Verantwortung – Auf den Spuren des eigenen Führungsstils“ war der erste Workshop im Programm für die Mentees. Dieses Jahr fand er erneut mit Übernachtung im Weinbergeschlösschen Oberheimbach statt, was die Vernetzung der Mentees untereinander bestärken soll. Im Workshop hatten sie die Gelegenheit, sich mit ihrem persönlichen Führungsstil auseinanderzusetzen, Führungsinstrumente kennenzulernen und ihre Selbstsicherheit in Bezug auf Führungsaufgaben zu stärken. Der Workshop wurde von Heike Wilbers, Trainerin und Coach für Führungskräfte, geleitet.



Heike Wilbers absolvierte ihr geisteswissenschaftliches Studium der Germanistik und Geschichte in Bochum und Tübingen. Seit 1992 ist sie selbstständige Trainerin für Managementtechniken und Führungskompetenz.

Strategisches Selbstmarketing – Juni 2017

Der zweite Workshop der Programmrunde hatte „Strategisches Selbstmarketing: Tue Gutes und rede darüber“ zum Thema und fand im Justizministerium statt. Geleitet und moderiert wurde dieser Qualifizierungsworkshop durch Frau Marion Bredebusch. Die Mentees haben hierbei vor

Marion Bredebusch, geb. 1966, ist Diplom-Pädagogin und Gründerin des Bredebusch Instituts für Kommunikation und Kompetenz.



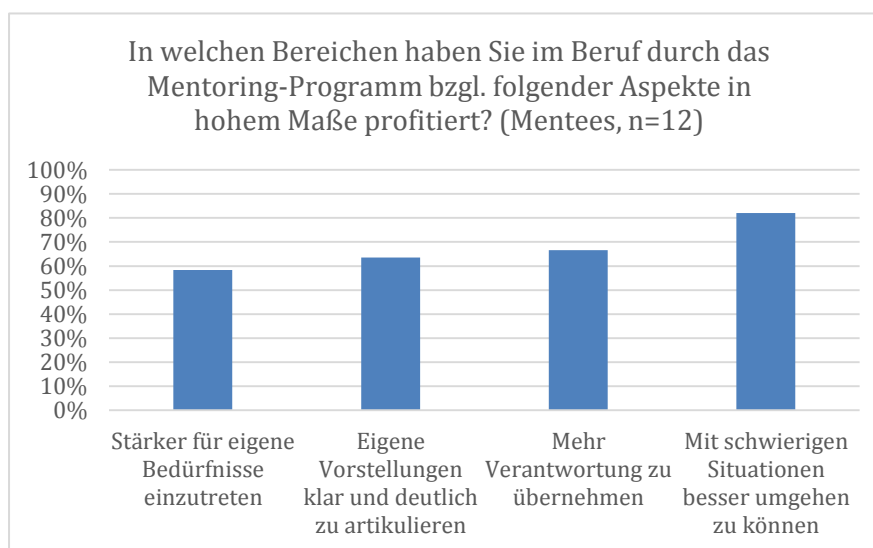
allem gelernt, wie sie ihr Image gestalten und auf sich und ihre eigenen Kompetenzen aufmerksam machen können. Weiterhin wurden ihnen Wege und Strategien gezeigt, durch die sie mehr Aufmerksamkeit auf sich ziehen und dabei authentisch bleiben.

EVALUATIONSERGEBNISSE der 7. Mentoring-Runde (2016-2017)

Die 7. Runde des Projekts „Mehr Frauen an die Spitze!“ endete mit der Auftakt- und Abschlussveranstaltung am 20. März 2017. Wie üblich, wurden die ehemaligen Teilnehmerinnen und Teilnehmer etwa zwei Monate nach Ende der Programmlaufzeit befragt, um ihre Erfahrungen und Anregungen bezüglich des Programms und eventueller Veränderungs- oder Verbesserungsvorschläge zu erfahren. Diese Befragung geschah im Rahmen einer anonymen Online-Befragung an der 12 Mentees und 11 Mentorinnen und Mentoren teilnahmen.

Aus den Ergebnissen der Befragung sieht man, dass rund zwei Drittel der Mentees rückblickend sehr zufrieden mit dem Programm sind, die anderen stufen ihre Zufriedenheit im oberen Mittelfeld ein. Bei den Mentorinnen und Mentoren ist eine noch höhere Zufriedenheit feststellbar. Fast drei Viertel dieser gab an, sehr zufrieden mit dem Programm zu sein.

Die Bedeutung der einzelnen Projektkomponenten betreffend zeigt sich, dass sich für die Mentees der höchste Nutzen aus den drei Hauptbestandteilen des Projekts ergeben hat, nämlich den Workshops, dem Austausch und der Vernetzung mit den anderen Mentees und der Zusammenarbeit im Tandem mit dem Mentor/der Mentorin. Die während der Projektlaufzeit angebotenen Workshops, Prozessbegleitungs- sowie Netzwerkveranstaltungen haben sich als unterschiedlich hilfreich für die Mentees erwiesen und nehmen einen hohen Stellenwert ein. Die Workshops wurden mehrheitlich insgesamt durchgängig mit gut bis sehr gut bewertet.

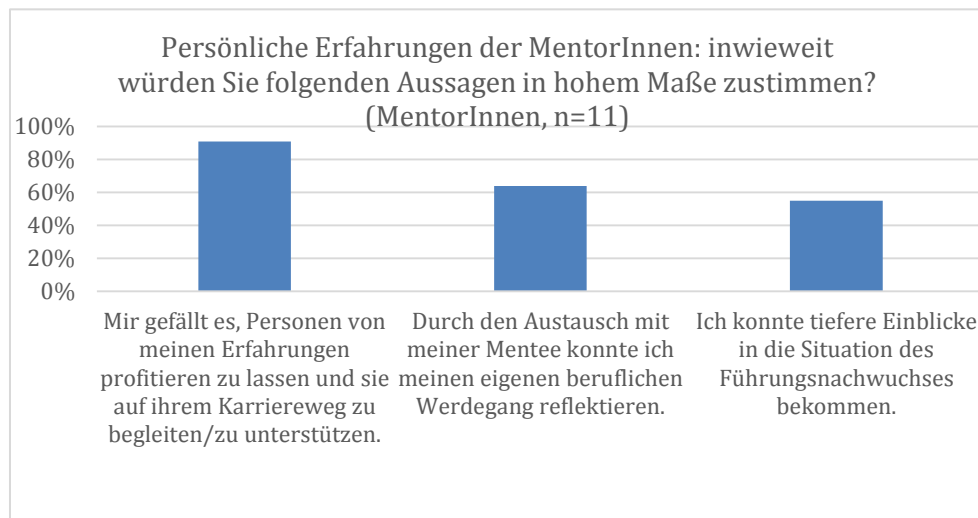


Im Hinblick auf die Fähigkeit, stärker für ihre eigenen Bedürfnisse einzutreten, nehmen die Mentees ebenfalls positive Effekte durch die Teilnahme am Mentoring-Projekt wahr. Die Mehrheit der Mentees gab an, durch die Teilnahme am Projekt die Fähigkeit stärker für ihre eigenen Bedürfnis-

se einzutreten in hohem Maße gesteigert zu haben. Ein ähnliches Bild zeichnet sich dabei ab, wenn es darum geht die eigenen Vorstellungen klar und deutlich artikulieren zu können. Die Projektteilnahme hat zudem zwei Drittel der Befragten dazu motiviert, mehr Verantwortung zu übernehmen. Der stärkste Effekt ist bei der Kategorie „mit schwierigen Situationen besser umgehen zu können“ erkennbar, hiervon haben mehr als 80% der Befragten in hohem Maße profitiert.

Des Weiteren wurden die Mentees dazu befragt, ob sie sich durch die Projektteilnahme persönlich und beruflich weiterentwickeln konnten. Die Ergebnisse der Befragung zeigen hierbei, dass die deutliche Mehrheit angibt, in ihren Führungsqualifikationen gestärkt worden zu sein und

nun ihre beruflichen Ziele geklärt zu haben. Die berufliche Entwicklung und Qualifizierung gelang nach eigenen Angaben mehr als zwei Drittel der Mentees.



Seitens der Mentorinnen und Mentoren scheint die Möglichkeit, Nachwuchskräfte von ihren eigenen Erfahrungen profitieren zu lassen und sie auf ihrem Karriereweg begleiten und unter-

stützen zu können, die größte Motivationsquelle für die Programmteilnahme zu sein. Mehr als die Hälfte der Befragten bestätigt zudem, dass sie durch den Austausch mit der Mentee in hohem Maße ihren eigenen beruflichen Werdegang reflektieren konnten.

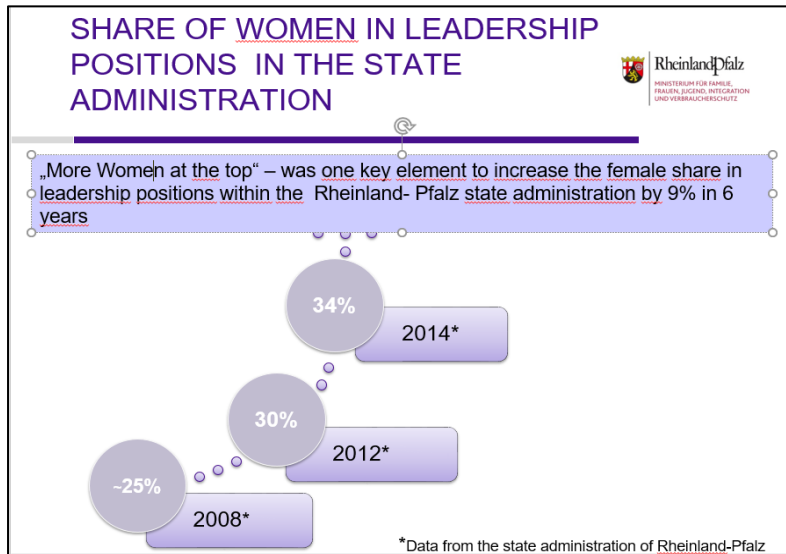
INTERVIEW: Helga Manneck über die Netzwerkveranstaltung „Crossing the Boundaries 2017 – Strategic leadership and international Networking for women“

Im Mai 2017 kamen in Mainz und Wiesbaden weibliche Führungskräfte aus der öffentlichen Verwaltung aus mehreren europäischen Ländern zusammen, darunter Irland, Norwegen, Schweden, die Niederlande und Deutschland. Die Treffen der Gruppe, die sich aus einer internationalen Fortbildungsreihe formiert hat, finden jährlich in einem anderen Land statt. Ziel ist der Informations- und Erfahrungsaustausch zu Fragen von Frauen in Führungspositionen. Dieses Jahr fand die Veranstaltung in Kooperation mit der Landesregierung Rheinland-Pfalz, insbes. dem Wirtschafts- und dem Frauenministerium, statt. Frau Fluhr-Beck informierte die Teilnehmerinnen über das Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“. Im Anschluss an ihren Vortrag fand eine rege Diskussion zur Situation von Frauen in Führungspositionen in den europäischen Ländern statt.

Frau Manneck, welche Erkenntnisse haben Sie für sich aus der Begegnung mit den weiblichen Führungskräften aus anderen Ländern gewonnen?

Ich bin sehr froh, dass ich aufgrund des jetzt schon 16jährigen Erfahrungsaustausches in der Gruppe „Crossing the Boundaries“ viele gute Beispiele für den Wandel hin zu einer frauenfreundlicheren Berufswelt näher kennengelernt habe. So hat z.B. Norwegens Regierung bereits Anfang 2008 als erste der Welt eine Quote von 40 Prozent Frauen in den Aufsichtsräten von an

der Börse notierten Unternehmen eingeführt. Ich erinnere mich sehr gut, wie unsere norwegischen Teilnehmerinnen damals von der kontroversen öffentlichen Diskussion bei der Einführung berichtet haben. Heute ist diese Quote in Norwegen Normalität, in Deutschland tut man sich weiter sehr schwer damit.



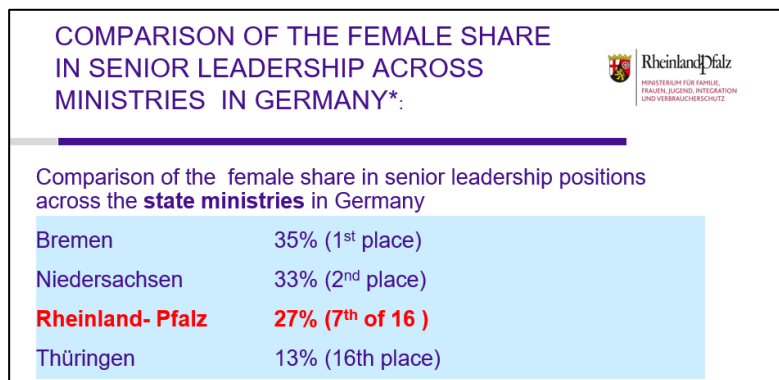
Neben dem Informationsaustausch über Beispiele für Frauenförderung war und ist für uns alle aber ebenso wichtig, als unterstützendes Netzwerk für die persönliche Weiterentwicklung („personal development“) der Gruppenmitglieder zur Verfügung zu stehen. So haben wir oft schwierige Situationen, mit denen Teilnehmerinnen als Führungskräfte konfrontiert sind, ausführlich besprochen, z.B. mit Rollenspielen anschaulich gemacht, analysiert und versucht, Rat zu spenden. Das hat uns allen sehr geholfen und gezeigt, dass die praktischen Probleme für Frauen trotz unterschiedlicher Traditionen und Strukturen in den beteiligten Ländern doch sehr ähnlich sind.

Welchen Eindruck hatten die Teilnehmerinnen davon, wie gut Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland gelingt?

Die ausländischen Teilnehmerinnen waren überrascht, wie gering immer noch im internationalen Vergleich der Frauenanteil in Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft und Verwaltung ist, zumal angesichts der großen Wirtschaftskraft Deutschlands. Als eine entscheidende Ursache wurde angesehen, dass Frauen in Deutschland nach der Geburt eines Kindes eine längere Babypause einlegen, danach häufig ihren Wiedereinstieg in den Beruf in Teilzeit wahrnehmen und diese für längere Zeit ausüben. In anderen europäischen Ländern spielt Vollzeitbeschäftigung auch für Mütter dagegen eine wesentliche größere Rolle. Es bestand der Eindruck, dass hierzulande immer noch die Rolle von Frauen für Wirtschaft und Verwaltung als „komplementär“ angesehen und damit unterschätzt wird.

Wie waren die Reaktionen der anwesenden Frauen auf das Mentoring-Projekt „Mehr Frauen an die Spitze!“?

Das Projekt wurde sehr positiv aufgenommen. Alle fanden es erfolgversprechend, Frauen über den Weg des Mentoring mit Führungsthemen und –verantwortung vertraut zu machen. Das Weitergeben praktischer Erfahrungen sowie die Begleitung über einen längeren Zeitraum geben den betreuten jüngeren Frauen



neben dem vermittelten Wissen auch mehr Sicherheit im Auftreten und im Umgang mit praktischen Fragen/Problemen.

Was sind die Erfahrungen der weiblichen Führungskräfte in Bezug auf ähnliche Projekte oder Programme in ihren eigenen Ländern?

Der positive Eindruck, den das rheinland-pfälzische Mentoring-Projekt hervorrief, wurde auch durch eigene Erfahrungen der Teilnehmerinnen gestützt. Mehrere waren in ihren Heimatländern ebenfalls als Mentorinnen für Frauen tätig bzw. waren selbst „gecoach“ worden. Uneingeschränkt positiv bewertet wurde auch die Unterstützung von Gründungsaktivitäten von Frauen, die das rheinland-pfälzische Wirtschaftsministerium fördert.

Gibt es in diesen Ländern weitere Bemühungen, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen?

Ich habe den Eindruck, dass es in den beteiligten Ländern, auch in Deutschland, auf allen Ebenen viele gute Ansätze zugunsten einer stärkeren Beteiligung von Frauen an verantwortlichen Positionen gibt. Aber es gibt auch überall noch dicke Bretter, die durchbohrt werden müssen. Vieles muss zusammenkommen, damit Frauen erfolgreich im Beruf sein können, nicht zuletzt braucht es einen Mentalitätswechsel.

Helga Manneck, Jahrgang 1950, Juristin, seit 2013 in Pension, vorher Ministerialrätin im Bundesministerium für Wirtschaft, zuletzt Leiterin des Bereichs „Grundsatzfragen der Dienstleistungswirtschaft“.



Anmerkung: Die Äußerungen geben ausschließlich die persönliche Meinung der Interviewpartnerin wieder.

AUSBLICK

Aktivitäten und Veranstaltungen im Mentoring-Projekt

Zwischenbilanz-Veranstaltung und Business-Knigge



25. September 2017, 09:30 Uhr bis 16:00 Uhr, Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz, Raum 110.

Von 09:30 Uhr bis 10:45 Uhr findet die Mentoring-Zwischenbilanz für die Mentees des Projekts statt. Im Anschluss referiert Anke Quittschau über das Thema Business-Knigge. Dieser Teil der Ver-

anstellung richtet sich an die Mentees sowie (ehemalige) Mentorinnen des Projekts.

Anke Quittschau, geb. 1965, studierte Betriebswirtschaftslehre und gründete 2003 gemeinsam mit Christina Tabernig das Trainingsinstitut „korrekt!“, dessen Inhaberin die beiden sind.

Der Schwerpunkt des Instituts sind Coachings und Seminare zum Thema „Imageconsulting“. In diesem Seminar geht es um die Spielregeln des Business-Knigge, den eigenen überzeugenden Auftritt und erfolgreiches Umsetzen der eigenen Potentiale.

Dritter Qualifizierungsworkshop: „Argumentation und Verhandlung“

17./18. Oktober 2017, jeweils 09:00-17:00 Uhr, Ministerium für Umwelt, Energie, Ernährung und Forsten Rheinland-Pfalz



Jörg Blömeling ist Kommunikationstrainer mit Schwerpunkt in den Bereichen Präsentation und Verhandlungsführung und leitet das Argumentations- und Verhandlungsseminar für die Mentees von „Mehr Frauen an die Spitze!“. Im Vordergrund stehen erfolgreiche Verhandlungstechniken und -strategien.

Eine Einladung mit ausführlicheren Informationen zu Inhalt und Ablauf folgt.

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)

Betül Çarkacı, wissenschaftliche Hilfskraft

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.