

NEWSLETTER 03 | 2017

MEHR FRAUEN AN DIE SPITZE!

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



Zentrum für
Qualitätssicherung
und -entwicklung

Liebe Leserinnen und Leser,

die Mentoring-Runde 2017/2018 nähert sich langsam ihrem Ende zu. Die Mentees haben bereits alle Qualifizierungsworkshops gemeistert. Es stehen noch jeweils ein Lunch-Talk und eine Netzwerkveranstaltung, sowie die Mentoring-Abschlussbilanz an.

Inhalte dieses Newsletters sind Rück- und Ausblicke auf Veranstaltungen des Programms, sowie zwei Interviews mit der Mentorin Thea Rathgeber-Schmitt und der Mentee Claudia Müller.

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

Am Ende des Jahres möchten wir uns bei allen für die gute und erfolgreiche Zusammenarbeit bedanken. Wir wünschen Ihnen besinnliche Weihnachtsfeiertage und einen erfolgreichen Start ins neue Jahr 2018!

Ihre Redaktion

INHALT

Interview Mentorin Thea Rathgeber-Schmitt über Sprache und unterschiedliches Kommunikationsverhalten von Frauen und Männern

Rückblick auf die vergangenen Veranstaltungen im Programm

Lesetipp Studie zu „Familienfreundlicher Unternehmenskultur“ des BMFSFJ

Interview Mentee Claudia Müller über ihre Karriere bei der Polizei

Ausblick auf die bevorstehenden Veranstaltungen und Aktivitäten im Projekt

Impressum

INTERVIEW: „Sprechen Frauen anders?“ Thea Rathgeber-Schmitt über das Kommunikationsverhalten von Frauen und Männern

Frau Rathgeber-Schmitt, Sie üben nebenberuflich Lehr- und Vortragstätigkeiten zu Fragen der Rhetorik und zum Kommunikationsverhalten der Geschlechter aus. Was hat Sie zu diesem Thema gebracht?

Mein bisheriges Berufsleben ist sehr stark geprägt durch die Beschäftigung mit Frauen- und Geschlechterthemen. Da lag es nahe, dass ich mir auch das Sprachverhalten durch die „Geschlechterbrille“ näher angeschaut habe. Sprache ist immer ein Spiegelbild der Gesellschaft und damit auch ein Spiegelbild für den Stand der Gleichberechtigung der Geschlechter.

Aus der Erkenntnis heraus, dass unser Kommunikationsverhalten entscheidenden Einfluss darauf hat, wie man gesellschaftlich wahrgenommen wird, habe ich schon Ende der 1980er Jahre spezielle Kommunikationstrainings für Frauen angeboten.



Wie entstehen Ihrer Meinung nach Unterschiede in der Kommunikation zwischen Frauen und Männern?

Entwicklungspsychologische Studien sind sich einig, dass sich bereits in frühester Kindheit die Sprachwelten von Mädchen und Jungen in verschiedene Richtungen entwickeln. Denn Gesprächsanlässe und Gesprächsführung unterscheiden sich, je nachdem, ob man ein Mädchen oder einen Jungen vor sich hat. Das Geschlecht ist also ein ganz zentraler Punkt, wie Menschen kommunizieren. Dennoch ist es nicht alleine entscheidend. Es gibt viele weitere Einflüsse wie beispielsweise soziale und kulturelle Faktoren, der jeweilige Gesprächskontext oder auch der Menschentypus. Sonst wäre es auch nicht zu erklären, warum manche Frauen oder manche Männer sich überhaupt nicht (geschlechts-)rollentypisch verhalten.

Gibt es denn Möglichkeiten, seinen Kommunikationsstil zu verändern?

Ja, davon bin ich überzeugt. Aber sicher gelingt es in dem einen Fall mehr und in dem anderen weniger. Ein Verhalten, das man über Jahrzehnte praktiziert und verinnerlicht hat, lässt sich nicht so schnell abschütteln und durch neue Verhaltensweisen ersetzen. Eine Veränderung kann nur gelingen, wenn man sich die eigenen Sprach- und Kommunikationsmuster bewusst macht und sie durchschaut. Dafür sollte man unbedingt auch die Rückmeldungen seines vertrauten Umfeldes nutzen. Viele Menschen sind erstaunt, wie weit die Selbst- und die Fremdwahrnehmung auseinanderliegen. Bei meinen Kommunikationstrainings war deshalb das Feedback der

Gruppe für die einzelnen Teilnehmerinnen immer ein besonders wertvoller und hilfreicher Faktor. Dies galt übrigens auch dann, wenn es in einem zweiten Schritt um das Einüben neuer Muster geht.

Was sind zentrale Kernpunkte, die Sie unseren Mentees bezüglich ihres Kommunikationsverhaltens für ihre berufliche Weiterentwicklung mitgeben würden?

Zunächst möchte ich Frauen ermutigen, ihre Interessen, Ambitionen und Karriereziele offensiv zu vertreten und sich nicht zu scheuen, eigene Leistungen herauszustellen. Ich empfehle ihnen außerdem, sich bewusst Zeit zu nehmen, um qualifizierte Kontakte zu generieren, zu pflegen und klug zu nutzen. Studien zufolge sind gute Kontakte noch immer der wichtigste Erfolgsfaktor, ob jemand beruflich vorankommt. Was Frauen bei der privaten Kontaktpflege bestens unter Beweis stellen, vernachlässigen sie leider häufig im beruflichen Kontext. Zuletzt möchte ich ihnen eine Leitidee erfolgreicher Führungskräfte mitgeben: „Dem Erfolg in der Sache geht der Erfolg auf der Beziehungsebene voraus.“ Damit dies gelingen kann, ist es wichtig, seinem Gegenüber stets mit einer positiven Grundhaltung, Anerkennung und Respekt begegnen.

Thea Rathgeber-Schmitt absolvierte 1981 ihr Studium der Erziehungswissenschaften und war bis 1992 in der psychosozialen Beratung tätig. In diesem Zeitraum übernahm sie die Leitung einer Beratungsstelle für Frauen in Not- und Krisensituationen in Kiel und Alzey. Seit 1989 übt sie nebenberuflich Vortrags- und Seminartätigkeiten zu Sprache und Kommunikation aus. Im rheinland-pfälzischen Frauenministerium leitet sie das Referat Frauenorganisationen, kommunale Gleichstellung und Gender Mainstreaming.

RÜCKBLICK

November 2017 – Kommunikations- und Konflikt-Workshop



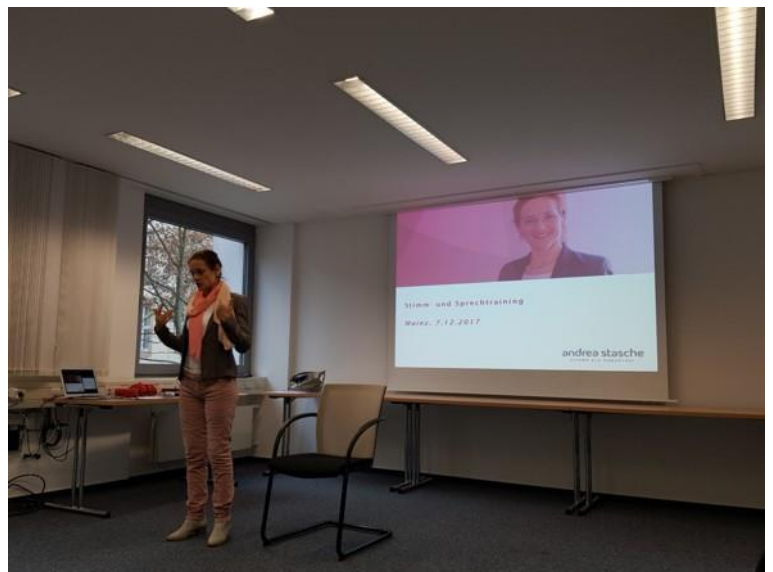
Referentin Marion Bredebusch, geb. 1966, ist Diplom-Pädagogin und Gründerin des Bredebusch Instituts für Kommunikation und Kompetenz in Saarbrücken.

Der Workshop „Sicheres Führungsverhalten in der Kommunikation und bei Konflikten“ war der letzte Workshop des aktuellen Programmjahres 2017/2018. In praktischen Rollenspielen erarbeitete die Trainerin mit den Mentees Techniken, um sich auch in spannungsreichen beruflichen

Situationen sicher zu fühlen und erfolgreich kommunizieren zu können. Den Mentees wurden Instrumente zur Kommunikation in der Führung nähergebracht und Werkzeuge und Techniken zur Verbesserung ihres Konfliktverhaltens an die Hand gegeben. Wichtig war in diesem Workshop zudem, die eigene Rolle in verschiedenen Konfliktsituationen kritisch reflektieren zu können und demzufolge die Grenze des eigenen Verhaltens in Konflikten zu erkennen.

Dezember 2017 - Netzwerkveranstaltung mit Themenschwerpunkt: Stimm- und Sprechtraining

Klar und prägnant, Aufmerksamkeit schaffen, sich durchsetzen und in Erinnerung bleiben: Was man mit der eigenen Stimme alles schaffen kann, erklärte Trainerin und Schauspielerin Andrea Stasche den Mentees und Mentorinnen beim Stimm- und Sprechtraining. Die Teilnehmerinnen lernten praktische Techniken, um ihre Stimme und Sprechweise positiv zu beeinflussen. Viele Wege helfen laut Stasche, um die eigene Sprechtechnik auszubauen, zum Beispiel die richtige Atemtechnik und Körperhal-



tung. Außerdem rät sie: Wer seine Stimme in Form halten will, sollte sich morgens einsprechen, auf Räuspern und trockene Luft verzichten und scharfe, heiße und kalte Speisen oder Zitrusfrüchte meiden.

Andrea Stasche ist Coach und Dozentin für Stimm- und Sprechtraining sowie Performance. Für Stasche ist Stimme ein „Powertool“

Der Workshop fand am 7. Dezember im Frauenministerium statt und bot beim anschließenden Mittagessen Gelegenheit zum Netzwerken.

Lesetipp: Studie „Familienfreundliche Unternehmenskultur“ des Bundesfamilienministeriums



Welche Rolle spielt die Unternehmenskultur bei der Frage der Vereinbarkeit in einem Unternehmen, und welche Typen von Unternehmenskulturen gibt es? Diese Fragen stehen im Vordergrund der Studie, die herausgefunden hat, dass nur ein Viertel der Beschäftigten die Unternehmenskultur seines Arbeitgebers als sehr familienfreundlich wahrnimmt. Interessant ist außerdem, dass die Empfindung der Unternehmen selbst und der Beschäftigten sich deutlich voneinander unterscheiden, was als „Kulturgap“ bezeichnet wird; 44 Prozent der Unternehmen behaupten von sich, eine sehr familienfreundliche Unternehmenskultur zu pflegen, diese Einschätzung liegt damit um 20 Prozent höher als die der Beschäftigten selbst. Ebenfalls erstaunlich ist allerdings, dass von durchschnittlich 4,4 Vereinbarkeitsangeboten je Unternehmen in der Praxis nur 2,8 Angeboten von den Beschäftigten tatsächlich genutzt werden. Auch Best-Practice-Beispiele werden angeführt. Die komplette Studie ist hier nachzulesen:

https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Wissenplattformfuer_die_Praxis/Kulturstudie.pdf

Abbildung 9: Wichtigkeit für Beschäftigte und tatsächliches Angebot von Maßnahmen zur Betreuungsunterstützung



Quellen: Roland Berger, GfK

INTERVIEW: Mentee Claudia Müller über ihre Erfahrungen als erste weibliche Schutzpolizeibeamtin

Frau Müller, in Ihrem Steckbrief haben Sie angegeben, dass Sie die erste weibliche Schutzpolizeibeamtin in Rheinland-Pfalz waren. Wie haben Sie das erlebt?

Selbstverständlich war es eine aufregende Zeit, da ich einerseits wieder in meine Heimat „Rheinland-Pfalz“ kam, zum anderen aber auch die einzige Frau in Uniform war und quasi im Fokus der Öffentlichkeit und auch der männlichen Kollegen stand. Aber auch für diese war es aufregend und neu, da sie teilweise nicht wussten, wie sie mit mir umgehen sollten. Ich war ja schon die Zusammenarbeit mit Kollegen in Uniform aus Hessen gewohnt.



Mit welchen Schwierigkeiten wurden Sie konfrontiert und wie haben Sie diese gemeistert? Wie waren die Reaktionen Ihrer männlichen Kollegen auf Sie?

Schwierigkeiten gab es wenige: Zwar musste die Rheinland-pfälzische Uniform, die es zunächst nur für Männer gab, etwas umgenäht werden (taillierter, Hosen an den Beinen enger...), aber bald wurden auch erste Frauen-Uniformen geschneidert. Auch war für mich im „Mannschaftsgebäude“ noch kein Zimmer und auch keine Toilette bzw. Duschaum vorhanden, sodass ich im Stabsgebäude Unterkunft fand, was aber nicht unangenehm war. Es hat sich irgendwann alles von alleine ergeben. Anfangs hatte ich mehr repräsentative Aufgaben wahrzunehmen und stand im Fokus der Öffentlichkeit, was sich aber, als die ersten Frauen in RLP eingestellt wurden, (1.9.1987) verlagerte.

Sie haben zwei Kinder, die nun im Alter von 20 und 25 Jahren sind. wie haben Sie trotz Ihrer Kinder ihre berufliche Karriere weiter vorangetrieben?

Mein (Ex-)Mann und ich hatten ein gutes Netzwerk. Familie und Freunde waren da, um im Einsatzfall und im täglichen Dienst auf unsere Kinder zu achten. Jeweils nach rund einem Jahr Elternzeit nahm ich meinen Dienst in Teilzeit wieder auf (50 Prozent). Aber auch meine Vorgesetzten waren immer sehr kooperativ und – vielleicht auch weil ich eine Vorreiterrolle hatte – vielleicht aber auch, da ich fleißig und nicht die Dummste bin, wurde ich regelmäßig befördert.

Wie sieht es aktuell mit dem Frauenanteil in Ihrer Behörde aus? Hat sich seit Ihrem Berufsstart etwas geändert?

Der Frauenanteil in der Schutzpolizei des Landes RLP beträgt derzeit fast 23 Prozent. Allerdings sind nur 14 Prozent der Stellen im Höheren Dienst mit Frauen besetzt. Derzeit liegt der Frauenanteil bei den Neueinstellungen bei 33 Prozent. Die Zahlen sprechen für sich.

Welche Effekte erhoffen Sie sich durch die Teilnahme am Mentoring-Projekt?

Für das Mentoring-Programm habe ich mich – trotz meines fortgeschrittenen Alters – beworben, weil ich mir einen fachlichen und persönlichen Austausch mit erfahrenen Führungskräften (auch außerhalb der Polizei) wünschte und Einblicke in unterschiedlichste Führungs- und Arbeitsstile erhoffte. Weiterhin wollte ich mein persönliches Netzwerk erweitern.

1987 wechselte Claudia Müller von der Polizei des Landes Hessen nach Rheinland-Pfalz, wo sie die erste weibliche Schutzpolizeibeamtin war. Bis 1990 war sie Gruppenführerin in der Ausbildungshundertschaft der Polizei und nahm 1993 ein Studium an der Landespolizeischule Rheinland-Pfalz auf, nach dessen Abschluss sie zur Kriminalpolizei wechselte. Aktuell ist sie Pressesprecherin und stellvertretende Leiterin der Pressestelle des Polizeipräsidiums Koblenz.

AUSBLICK

Aktivitäten und Veranstaltungen im Mentoring-Programm

Vierter Lunch-Talk

Am 16. Januar 2018, 12.00-13.30 Uhr, veranstalten wir den letzten Lunch-Talk der aktuellen Runde. Thema diesmal: „Sprechen Frauen anders?“. Die Einladung wird in Kürze verschickt.

Abschlussbilanz-Veranstaltung

Am 02. Februar 2018 findet von 09.00 – 14.00 Uhr im Bildungsministerium die abschließende Bilanzierungsveranstaltung des Programms statt.

Vierte Netzwerkveranstaltung:

Die letzte Netzwerkveranstaltung wird von den Mentees selber organisiert und findet am 20. Februar 2018 statt. Eine Einladung mit ausführlicheren Informationen zu Inhalt und Ablauf folgt.

Auftakt-/Abschlussveranstaltung:

Die 8. Runde des Mentoring-Programms wird mit der offiziellen Auftakt-/Abschlussveranstaltung am 12. März 2018 im Landesmuseum in Mainz beendet.

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.