



Women

Partnership

Mentoring für Frauen
im Rheinisch-Bergischen Kreis

Dokumentation

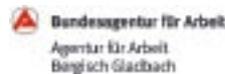


Eine Informationsschrift
des Frauenbüros
Bergisch Gladbach

Women Partnership

Mentoring für Frauen
im Rheinisch-Bergischen Kreis

Dokumentation eines Projektes des
Arbeitskreises „Frauen und Arbeitsmarkt“



Stadt
Bergisch Gladbach

Vorwort

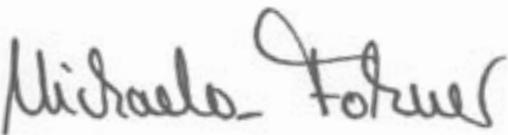
Der Arbeitskreis „Frauen und Arbeitsmarkt“ hat im Jahr 2003 und 2004 auf Initiative des Frauenbüros der Stadt Bergisch Gladbach ein Mentorinnen-Mentee-Projekt unter dem Namen „Women Partnership“ angeboten. Damit wurde eine Projektreihe fortgesetzt, die mit dem Wettbewerb „Familienfreundlicher Betrieb“ einmal begonnen hat.

Ausschlaggebend für das Mentoring-Projekt war die Erkenntnis, dass sich immer mehr Frauen unabhängige Beratung in beruflichen Fragen durch eine erfahrene externe Mentorin wünschen.

Gemeinsam wurde dieses Ziel angegangen. Viele Sitzungen waren notwendig, um dem geplanten Projekt ein Gesicht zu geben und es in allen Facetten zu gestalten.

Unser besonderer Dank gilt dabei der Unterstützung durch die „Agentur KIM, Kompetenz im Management“, die viele der gemachten Erfahrungen aus dem eigenen Mentoring-Programm „Personal-Partnership“ und der dort erarbeiteten Materialien zur Verfügung stellte.

Wir freuen uns, wenn die hier vorgelegte Dokumentation auch andere Organisationen zu einem solchen Projekt anregt. Der Bedarf ist da, und positive nachhaltige Veränderungen für Frauen im Beruf benötigen nach wie vor viele Mütter und Väter. Also, kurz und gut, es lohnt sich.



Michaela Fahner
Frauenbüro der Stadt Bergisch Gladbach

Im Arbeitskreis „Frauen und Arbeitsmarkt“
waren außerdem Mitglieder folgender Organisationen vertreten:

- Arbeitgeberverband Köln: Annette Heinemann
- Agentur für Arbeit Bergisch Gladbach: Regina Brüning
- Deutscher Gewerkschaftsbund
Region Köln/Leverkusen/Erftkreis: Raja Nejedlo
- Industrie- und Handelskammer zu Köln, Zweigstelle Leverkusen: Eva Babatz
- Agentur KIM c/o Zentrum Frau in Beruf und Technik: Margret Tewes
- Rheinisch-Bergische Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH: Bernd P. Mayer
- Rheinisch-Bergischer Kreis, Gleichstellungsstelle: Brunhilde Benkert-Schwieren
- Stadt Bergisch Gladbach, Regionalstelle Frau & Beruf im Frauenbüro: Marlies Christofzik
- Stadt Bergisch Gladbach, Büro der Bürgermeisterin: Susanne Schlösser
- Stadt Bergisch Gladbach, Fachbereich Jugend und Soziales,
Hilfe zur Arbeit: Stephan Dekker

Inhalt

Vorwort	5
Einführung	7
Projektbeschreibung	7
Dokumente für Mentees und Mentorinnen	
Allgemeine Informationen	9
Übersicht Rahmenprogramm	10
Leitfaden für die Zusammenarbeit von Mentee und Mentorin	11
Porträt Mentorin	12
Bewerbung Mentee	15
Vereinbarung zwischen Mentorin und Mentee	18
Themenkatalog für die Zusammenarbeit	19
Projektlaufplan	21
Das Rahmenprogramm	
Vortreffen der Mentees	22
Auftaktveranstaltung	27
Halbjahresworkshop	29
Abschlussveranstaltung	30
Abschlusszertifikat	31
Mentorinnenbrief	32
Auswertung der Fragebögen Mentorinnen und Mentees	33
Erfahrungen einer Mentorin und einer Mentee. Interviews mit einem Tandem	35
Die begleitenden Sitzungen des Arbeitskreises „Frauen und Arbeitsmarkt“	37
Materialien	40
Bilanzfragebogen für Mentees bzw. Mentorinnen	41
Telefonbefragung durch den Arbeitskreis vor dem Halbjahresworkshop bzw. zum Ende	48
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	
Der Internetauftritt	49
Die begleitende Pressearbeit	50
Adressen- und Literaturliste	52
Impressum	54

Einführung

Was bedeutet Mentoring?

Der Begriff Mentoring ist an die Sagen der griechischen Antike angelehnt: In der Odyssee hatte der griechische Gelehrte Mentor dem Sohn des Odysseus während dessen Reise anstelle des Vaters zur Seite gestanden.

Psychologische Wirkungen wie die Stärkung des Selbstvertrauens der Mentee gehören mit zu den Zielsetzungen des Mentorings. Moderne Mentoring-Konzepte unterscheiden sich zwar in vielerlei Hinsicht von ihrem sagenhaften Vorbild, aber wesentliche Grundgedanken entsprechen dem antiken Mentoring.

Mentoring-Projekte werden auf den unterschiedlichsten Ebenen angeboten und durchgeführt. Es gibt Mentoring-Projekte in Unternehmen, in der Kommunalpolitik, in der Kirche und in der Kommune. Doch sie basieren fast alle auf denselben Prinzipien und enthalten meist folgende Elemente:

Kern des Mentorings ist eine direkte Beziehung zwischen Mentorin und Mentee. Die Mentorinnen sind in der Regel erfahrene Frauen, die einer meist jüngeren Mentee für einen vereinbarten Zeitraum ihre Unterstützung bei der Entwicklung der beruflichen Karriere zusichern. Aber auch die Mentorinnen können von der Mentoring-Beziehung profitieren, z.B. indem sie durch den Kontakt mit der Mentee mehr über die Arbeitssituation von Frauen lernen, ihr eigenes Führungsverhalten reflektieren und somit eine weitere Entwicklung ihrer Persönlichkeit erreichen können.

Mentoring-Programme werden häufig von Frauenbeauftragten in Unternehmen oder den Frauenbüros in Kommunen angestoßen und durchgeführt.

Mentoring versteht sich als umfassendes Unterstützungssystem, das in der Lage ist, Barrieren überwinden zu helfen, Motivation zu erzeugen sowie die notwendigen förderlichen Rahmenbedingungen zu schaffen, die ein Gelingen gewährleisten.

Die Motivation für ein Mentoring-Projekt resultierte aus der Tatsache, dass für Frauen der Weg in Führungspositionen oder eine Selbstständigkeit immer noch nicht selbstverständlich ist.

Projektbeschreibung

Women Partnership – Mentoring für Frauen im Rheinisch-Bergischen Kreis

In den Beratungen des Frauenbüros wurden die Mitarbeiterinnen immer wieder mit diesem Wunsch, sich weiterzuentwickeln, einen beruflichen Aufstieg anzustreben oder ganz einfach Karriere zu machen, konfrontiert. Frauen wissen also, was sie wollen, und haben auch eine Vorstellung davon, wie sie ihr Ziel erreichen können.

Es fehlte der Austausch mit einer im Berufsleben erfolgreichen Frau, einer, die schon eine verantwortungsvolle Position erreicht hat.

Diese Lücke wollte „Women Partnership“ ausfüllen. Ziele waren das Mentoring – d. h. die berufliche Begleitung und Unterstützung von Frauen – und der Aufbau eines Netzwerkes aller Beteiligten.

Wer steht hinter „Women Partnership“?

Gute Erfahrungen aus vorhergegangenen Projekten hatte das Frauenbüro mit der Installation eines projektbezogenen Arbeitskreises gemacht. Der Arbeitskreis „Frauen und Arbeitsmarkt“, der sich aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedenster Institutionen im Rheinisch-Bergischen Kreis zusammensetzt, hatte es sich zur Aufgabe gemacht, Frauen im Kreisgebiet beruflich zu fördern, aufstiegsorientierte Hilfestellungen zu geben und somit auch den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

Was geschieht zwischen Mentorin und Mentee?

Die Mentee wurde über den Zeitraum eines Jahres durch eine berufserfahrene Frau auf dem Weg in neue berufliche Aufgaben, Stellen oder Funktionen begleitet. Die Gespräche waren selbstverständlich vertraulich.

Die Mentorin brachte persönliche Erfahrungen, Anregungen und Hinweise ein. Die Mentee wandte sich mit konkreten Fragestellungen an die Mentorin. Diese Partnerschaft bedeutete ein wechselseitiges Geben und Nehmen. So erlebte auch die Mentorin im Austausch eine Bereicherung.

Wer konnte Mentorin werden?

Eine Mentorin ist eine berufserfahrene Frauen, angestellt oder selbstständig, immer aber eine, die eine verantwortungsvolle Position innehat. Sie musste bereit sein, ihre Erfahrungen weiterzugeben, und Hilfe zur Selbsthilfe anbieten. Dazu waren Zeit und Engagement erforderlich.

Wer konnte Mentee werden?

Eine Mentee ist eine berufstätige Frau, die über Berufserfahrung verfügt, sich verändern will und einen beruflichen Aufstieg plant. Entweder im Unternehmen, in dem sie angestellt ist, oder in einem anderen.

Die Kosten der Teilnahme an „Women Partnership“ waren sehr moderat, sie betragen für die Mentee lediglich 120 Euro.

Wann startete „Women Partnership“?

Nach einem Jahr der Vorbereitung begann „Women Partnership“ im September 2003 mit einer Auftaktveranstaltung und war auf ein Jahr begrenzt. Nach der „Halbzeit“ wurde ein Workshop durchgeführt, der die vorliegenden Ergebnisse und Erfahrungen bilanzierte. Mit einer Abschlussveranstaltung im September 2004 wurde das Projekt beendet.

In der Zwischenzeit stand den Mentees und den Mentorinnen eine Ansprechpartnerin bzw. ein Ansprechpartner des Arbeitskreises zur Verfügung.

Wie wurde über „Women Partnership“ informiert?

Zahlreiche Informationen, die einerseits im Frauenbüro angefordert werden konnten, andererseits aber auch auf der Homepage zur Verfügung standen, wurden im Arbeitskreis erarbeitet und für potentielle Mentorinnen und Mentees vorbereitet. So sollte sich ein möglichst umfassendes Bild über das geplante Projekt ergeben, und die Angesprochenen sollten anschließend für sich beurteilen können, ob Mentoring für sie geeignet ist.

Dokumente für Mentorinnen und Mentees

Allgemeine Informationen

Zitat: „Mentoring ist ein Prozess, in dem eine Person, nämlich die Mentorin, die Karriere und die Entwicklung einer andern Person, der Mentee, außerhalb der normalen Vorgesetzten-Untergebenen-Beziehung unterstützt. Bei Mentoring handelt es sich um eine geschützte Beziehung, in der Lernen und Experimentieren stattfinden kann, potentielle Fähigkeiten und neue Kompetenzen entwickelt werden können.“

(aus: Mentoring für Frauen in Europa, Deutsches Jugendinstitut)

Informationen für Mentorinnen und Mentees – was ist Mentoring?

Das Mentoring ist also eine individuell zugeschnittene, lehrende und beratende Begleitung der Mentee durch die Mentorin, die auf Freiwilligkeit beruht. Beide gestalten ihre Beziehung eigenverantwortlich. Eine Vereinbarung gibt den Rahmen vor.

Ziele des Mentoring-Projekts

Frauen (Mentees) sollen unterstützt werden, die sich beruflich weiterentwickeln wollen, die entweder eine neue Tätigkeit im selben Unternehmen oder in einem anderen begonnen haben oder dies anstreben. Sie haben also konkrete Pläne.

Die Mentee und die Mentorin bilden ein Tandem mit dem Ziel, die fachlichen und sozialen Kompetenzen der Mentee weiterzuentwickeln sowie einen Know-how-Transfer von der erfahreneren zur weniger erfahrenen Frau in Gang zu setzen.

Was wird von der Mentee erwartet?

Die Mentee gestaltet den Mentoring-Prozess aktiv; sie formuliert klar ihre Erwartungen an die Mentorin. Ebenso deutlich formuliert sie auch ihr Entwicklungsziel und benennt die einzelnen Schritte, die sie an dieses Ziel bringen sollen.

Die Mentee kann offen über ihre Ideen, Befürchtungen und Schwächen sprechen. Sie bemüht sich um einen konstruktiven Dialog mit der Mentorin.

Was wird von der Mentorin erwartet?

Die Mentorin hat ein offenes Ohr für die Probleme der Mentee. Sie kann beraten und zur Selbsthilfe anleiten und damit dazu beitragen, die Probleme der Mentee zu lösen. Die Mentorin kann die Mentee bei der Entwicklung und Umsetzung ihrer Ziele unterstützen, konstruktive Kritik üben und Korrektur anbieten. Sie kann auch Kontakte vermitteln.

Rahmenprogramm

Kernstück des Projektes ist die individuelle Mentee-Mentorin-Beziehung, die sich über die Laufzeit von einem Jahr entwickeln soll. Diese Beziehung bleibt jedoch nicht sich selbst überlassen, sondern wird vom Arbeitskreis „Frauen und Arbeitsmarkt“ begleitet. Ein Begleitprogramm bietet dazu den geeigneten Rahmen:

1. Vortreffen für Mentees

Das Vortreffen ist für die Mentees gedacht, die meist noch keine Erfahrungen mit Mentoring-Projekten gemacht haben. Ziele dieser Veranstaltung sind: einander kennen lernen und Grundlagen für ein Netzwerk schaffen; Erwartungen und Fragen formulieren; mehr darüber erfahren, was Women Partnership leisten kann.

2. Auftaktveranstaltung am 26. September 2003

Die Auftaktveranstaltung ermöglicht den Mentees und den Mentorinnen den Einstieg in das Projekt. Wichtige Informationen werden ausgetauscht, die Teilnehmerinnen einander vorgestellt (Kurzporträt), Wünsche, Erwartungen und mögliche Konfliktfelder diskutiert, das erste Treffen wird vereinbart.

3. Halbjahresworkshop im März 2004

Im Laufe des ersten Halbjahres werden Mentees und Mentorinnen telefonisch und per Fragebogen über den Verlauf ihrer Mentoring-Beziehung befragt. Die Ergebnisse bilden die Grundlage für den Halbjahresworkshop. Diese Veranstaltung verfolgt den Zweck, eine Bilanz in der Halbzeit des Projektes zu ziehen, Fragen zu beantworten, Erfahrungen in den Gruppen der Mentorinnen und der Mentees auszutauschen, Anregungen für die Ausgestaltung der Mentee-Mentorin-Beziehung zu gewinnen. Das Tandem kann auch durch Beispiele anderer Kurskorrekturen vornehmen.

4. Abschlussveranstaltung im September 2004

Das Mentoring-Projekt wird beendet mit einem Resümee. Die Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Projekt werden ausgewertet und diskutiert. Wichtigstes Anliegen ist es, auch für die Zukunft der Mentees über das Projekt hinaus eine Perspektive zu entwickeln. Das Referat einer Frau in Führungsposition wird dazu weitere Anregungen geben. In einem feierlichen Rahmen erhalten die Mentees Teilnahmebescheinigungen und die Mentorinnen eine Urkunde.

5. Begleit-Angebote

Mentees und Mentorinnen werden während des Projektes von AnsprechpartnerInnen aus dem Arbeitskreis Frauen und Arbeitsmarkt begleitet. Es findet mindestens eine telefonische Rückkopplung nach ca. drei Monaten bzw. nach ca. neun Monaten statt. AnsprechpartnerInnen stehen auch in der Zwischenzeit beratend zur Verfügung.

6. Öffentlichkeitsarbeit

Das Projekt findet in einem geschützten Rahmen statt. Dennoch wird es - ohne Angabe von Namen und Daten der Teilnehmerinnen - der Öffentlichkeit vorgestellt. Wenn jedoch Mentees und Mentorinnen über ihre Teilnahme an dem Projekt berichten möchten, so kann dieser Wunsch in die Öffentlichkeitsarbeit einbezogen werden.

7. Teilnahmebedingungen

Die Kosten der Teilnahme an „Women Partnership“ betragen für die Mentee 120 Euro. Bewerbungsschluss ist Montag, der 30. Juni 2003.

In einem Leitfaden wurden die Grundlagen der Zusammenarbeit beschrieben und der Mentee und der Mentorin zur Verfügung gestellt. Damit sollte auch die gemeinsame Zusammenarbeit klar umrissen und eventuell falsch orientiertes Anspruchsdenken ausgeklammert werden.

Leitfaden für die Zusammenarbeit von Mentee und Mentorin

Wie kommen sich Mentee und Mentorin näher? Wie gestalten sie ihre Beziehung? Diese Fragen sind entscheidend für das Projekt und seinen Erfolg.

Mentee und Mentorin haben mit Hilfe der AnsprechpartnerInnen zu einem Tandem zusammengefunden, verschiedene Informationen erhalten und müssen nun gemeinsam ihre „Regeln“ klären, z. B.:

- welche Erwartungen jede an das Projekt, an die jeweils andere hat. Hier ist es wichtig festzustellen, dass die Mentorin nicht für die Entwicklung der Mentee verantwortlich ist, dass sie lediglich Hilfe zur Selbsthilfe geben kann. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch eine persönliche Standortbestimmung der Mentee. Diese kann schriftlich zusammengestellt werden und sollte die Ziele der Mentee sowie die Schritte zur Zielerreichung beinhalten (Arbeitsgrundlage).

In einem weiteren Schritt sollte festgelegt werden,

- welche Themen Grundlage der Treffen sind, welche nicht. Manche Partnerinnen möchten vielleicht grundsätzlich Privates ausschließen. An dieser Stelle sollte auch definiert werden, wie die Treffen ausgestaltet werden (nur Gespräch oder auch „Über-die-Schulter-Schauen“ bei Tagungen, Sitzungen, Geschäftsreisen). Mögliche Konflikte werden angesprochen, und es wird versucht, diese gemeinsam zu lösen. Typische Themenschwerpunkte können hierarchische Probleme, zwischenmenschliche Konflikte im Betrieb oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein.
- dass die Beziehung absolut vertraulich ist! Die Inhalte der Gespräche werden von beiden Seiten vertraulich behandelt. Alles, was besprochen wird, darf unter keinen Umständen an Dritte weitergegeben werden. Diese Verpflichtung besteht auch über die Dauer des Projektzeitraums hinaus. Sie ist unabdingbar für das Entstehen eines Vertrauensverhältnisses, aus dem sich die Bereitschaft entwickeln muss, ein offenes Feedback zu geben.
- wie häufig und wo die Treffen stattfinden sollen! Die Häufigkeit und Örtlichkeit der Treffen (Vier-Augen-Gespräche, zu Hause, auf „neutralem“ Boden) werden von Mentee und Mentorin einvernehmlich festgelegt. Es bestehen keine Vorgaben, ein monatliches Treffen ist jedoch empfehlenswert.
- wo und wie Kontakt aufgenommen werden kann. Die Art der Kommunikation zwischen den Treffen wird von den Partnerinnen vorab festgelegt (Telefon, dienstlich oder nur privat; E-Mail; Hotline für alle Fälle). Gleiches gilt für die Art der Erreichbarkeit (am Arbeitsplatz, zu Hause) sowie die Zeitkorridore (abends, ab einer bestimmten Uhrzeit, am Wochenende).
- wie mit Konflikten umgegangen wird. Bei Konflikten stehen generell AnsprechpartnerInnen des Arbeitskreises Frauen und Arbeitsmarkt zur Verfügung. Sollten Konflikte innerhalb des Tandems auftreten, die für die Beteiligten nicht lösbar sind, kann die Beziehung jederzeit aufgelöst werden.

Zur Auswahl geeigneter Mentorinnen und Mentees wurden zwei Fragebögen entwickelt, die das jeweilige Profil und die individuellen Wünsche und Erwartungen abfragten.

Women Partnership



Porträt Mentorin

Ihre persönlichen Daten

Name	Vorname
Unternehmensfunktion	
Beruf	Branche
Alter	Anzahl und Alter der Kinder

Ihre Kontaktadresse

Straße	
PLZ	Ort
Telefon	Telefax
Mobiltelefon	E-Mail

Wichtige Stationen Ihres beruflichen Werdeganges

Ihr derzeitiger Aufgaben-, Funktions- und Verantwortungsbereich

Wie sieht Ihre persönliche Erfolgsstrategie aus?

Gab es in Ihrem Berufsleben Personen, die sich für Ihre berufliche Entwicklung eingesetzt haben?

ja

nein

Verfügen Sie bereits über Erfahrungen mit Mentoring?

ja

nein

Welche persönlichen Erwartungen verbinden Sie mit Ihrer Rolle als Mentorin?

Welche Erwartung haben Sie an die Mentee?

Welche Angebote können Sie Ihrer Mentee machen?

I. Wie oft können Sie Ihre Mentee während eines Jahres persönlich treffen?

- alle 2 Monate monatlich öfter

II. In welchen Bereichen können Sie Ihre Mentee besonders unterstützen? *

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Laufbahnplanung – Karrierestrategie | <input type="checkbox"/> Kontakte / Aufbau eines Netzwerks |
| <input type="checkbox"/> Führungsverhalten, -qualifikation | Sonstiges: |
| <input type="checkbox"/> Präsentation/Durchsetzungsfähigkeit | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Konfliktbewältigung | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Arbeits(zeit)organisation | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Vereinbarkeit von Beruf und Familie | |

*Wennstrategien möglich

III. Kann Ihre Mentee in Ihrem Unternehmen hospitieren? ja nein

Falls ja, wie lange? zwei, drei Tage eine Woche

IV. Kann Ihre Mentee an Konferenzen, Dienstreisen teilnehmen? ja nein

V. Kann Ihre Mentee Sie in ihr Netzwerk, Ihren Berufsverband begleiten? ja nein

VI. Welche Ihrer Kontakte könnten für Ihre Mentee nützlich sein?

VII. Können Sie sich weitere Unterstützungsangebote vorstellen?

Sonstiges / Besondere Interessen

z.B. alternative Fähigkeiten, Voraussetzungen/Verfahren/Methoden, etc.

Ort, Datum

Unterschrift

Women Partnership



Bewerbung Mentee

Ihre persönlichen Daten

Name	Vorname
Unternehmen/Institution	
Beruf	Branche
Abor	Anzahl und Alter der Kinder

Ihre Kontaktadresse

Straße	
PLZ	Ort
Telefon	Telefax
Vorltelefon	E-Mail

Bitte legen Sie diesen Fragebogen Ihren üblichen Bewerbungsunterlagen bei.
(Ggf. Kopien wichtiger Dokumente und Empfehlungsschreiben)

Wichtige Stationen Ihres beruflichen Werdeganges

Wo liegen Ihre beruflichen Schwerpunkte?

Haben Sie bereits Führungs- und Personalverantwortung übernommen?
Wenn ja, in welchem Zusammenhang?

ja

nein

Wie schätzen Sie Ihre aktuelle berufliche Situation und die Aufstiegschancen ein?

Wie sehen Ihre Karriereziele aus?

kurzfristig

mittelfristig

langfristig

Sonstiges

Welche persönlichen und/oder privaten Interessen sollen bei der Entwicklung Ihrer Karriereplanung berücksichtigt werden?

Warum bewerben Sie sich für das Mentoring-Projekt?

Welche Erwartung haben Sie an die Mentorin?

z.B.: Von der Mentorin wünsche ich mir

Sonstiges / Besondere Interessen
z.B. ehrenamtliche Tätigkeiten, Vereins- oder Verbandarbeit, Ausbildung, Schule etc.

Für den Fall einer Aufnahme in das Programm als Mentee wünsche ich, dass das Mentoring-Projekt als externe Personalentwicklungsmaßnahme

- mit Wissen meiner / meines Vorgesetzten
 ohne Information an meine Vorgesetzte / meinen Vorgesetzten durchgeführt wird.

Einverständniserklärung

Ich bin damit einverstanden, mit den obigen Angaben in die Mentee-Liste des Mentoring-Projektes aufgenommen zu werden.* Diese Informationen werden nur den Verantwortlichen und geeigneten Mentorinnen ausgeteilt.

Eine darüber hinausgehende Weitergabe dieser Informationen geschieht nur mit meinem Einverständnis.

* Gemäß § 13 Abs. 1 des Datenschutzgesetzes

Ort, Datum

Unterschrift

Mit einer schriftlich fixierten Vereinbarung für Mentorinnen und Mentees wurde auch gegenseitiges Vertrauen demonstriert und die Sicherheit für eine vertrauliche Behandlung der Treffen und diskutierten Themen gewährleistet.

**Vereinbarung zwischen Mentorin und Mentee
für die Dauer des Mentoring-Programms:**

Es besteht Einverständnis über die folgenden Punkte

- Die Inhalte der Gespräche werden von beiden Seiten vertraulich behandelt. Alles, was besprochen wird, darf unter keinen Umständen an Dritte weitergegeben werden. Diese Diskretionsverpflichtung besteht auch über die Dauer des Projektzeitraums hinaus, da sie unabdingbar für das Entstehen eines Vertrauensverhältnisses ist.
- Die Häufigkeit der Treffen (Vier-Augen-Gespräche) wird von Mentorin/Mentee einvernehmlich festgelegt: Ein vorgegebener Rahmen besteht nicht.
- Die Art der sonstigen Kommunikation zwischen den Treffen wird von den Partnerinnen vorab festgelegt (Telefon - dienstlich oder nur privat; E-Mail etc.).
- Das Gleiche gilt für die Art der Erreichbarkeit (am Arbeitsplatz, zu Hause bei einer der beiden Partnerinnen, auf „neutralem“ Boden) sowie für die Zeitkorridore (abends nach 18 Uhr, am Wochenende usf.).
- Unabdingbar ist die Bereitschaft, ein offenes Feedback zu geben.
- Mögliche Konflikte werden angesprochen, und es wird versucht, diese gemeinsam zu lösen. Typische Themenschwerpunkte sind hierarchische Probleme, zwischenmenschliche Konflikte im Betrieb oder Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Sollten Konflikte auftreten, die für die Beteiligten nicht lösbar sind, kann die Beziehung jederzeit vorzeitig aufgelöst werden.

Themenkatalog für die Zusammenarbeit von Mentorin und Mentee

Mentee:	Mentorin:	Datum:
Beginn des Mentorings:		

Der Themenkatalog ist als Anregung gedacht. Nicht alle Bereiche treffen immer zu. Falls Sie damit arbeiten möchten, blickt es sich an, die für Sie relevanten Inhalte auszuwählen. Ihren jeweiligen Prozess können Sie in der zweiten Spalte festhalten.

Managementpotentiale	Bemerkungen / Vereinbarungen
Selbstmanagementkompetenzen	
Zielbefähigen und Zielsetzung	
Arbeitsorganisation	
Messen von Abläufen/Ergebnissen	
Selbsterkenntnis/Reflexion	
Zielorientiertheit	
Soziale Kompetenzen	
Kommunikationsfähigkeit	
MitarbeiterInnenrezeption	
Teamfähigkeit	
Teamentwicklungsprozess	
Durchsetzungsfähigkeit	
Konfliktmanagement	
Verhandlungskompetenz	
Interdisziplinär	
Methodenkompetenzen	
Terminmanagement	
Kostenmanagement	
Finanzmanagement	
Präsentationstechniken	
Moderationstechniken	

Vorteile:	Mentorin:	Beginn des Mentorings:	Datum:
Managementpotentiale			
Organisationskompetenz	Bemerkungen / Vereinbarungen		
Organisationsgeschick			
Netzwerkführung			
Delegationskompetenz			
Informationsbeschaffung			
Persönlichkeitskompetenzen			
Selbstreflexion			
Positionierung im Unternehmen			
Sicherheitsbewusstsein			
Eigeninitiative			
Kreativität			
Konfliktfähigkeit			
Kritikfähigkeit, aktiv			
Kritikfähigkeit, passiv			
Frusttoleranz			
Risikobereitschaft			
Stressbewältigung			
Selbstvertrauen für eigene Fachkompetenz			
Selbstvertrauen für eigene Persönlichkeit			
Work-Life-Balance			
Eigeninitiative			
Mobilität			
Welche anderen Fähigkeiten/Kenntnisse möchten Sie erwerben?			

Der Projektablaufplan diene zur Orientierung aller an Women Partnership Beteiligten. Die Termine aller gemeinsamen Veranstaltungen wurden frühzeitig verbindlich festgelegt. Ebenso wurde auch das Rahmenprogramm im Arbeitskreis verbindlich ausgearbeitet. Die entsprechenden Unterlagen finden sich auf den folgenden Seiten.

Projektablaufplan

Women Partnership – Terminübersicht

Vortreffen für Mentees

Freitag, 19.09.2003

Zeit: 18.00 – 21.00 Uhr

Ort: Kleiner Sitzungssaal im Bergisch Gladbacher Rathaus

Ziele: kennen lernen und Vernetzung schaffen für die Mentees,

Ziele für das Jahr und die einzelnen Treffen formulieren, Feedback üben

Auftaktveranstaltung

für Mentorinnen und Mentees, mit dem Arbeitskreis Frauen und Arbeitsmarkt

Freitag, 26.09.2003

Zeit: 17.00 – 20.30 Uhr

Ort: Großer Sitzungssaal im Bergisch Gladbacher Rathaus

Ziele: Festlegung der Zusammenarbeit, Angebot von Strategien bei Konflikten

Halbjahresworkshop

für Mentorinnen und Mentees, mit dem Arbeitskreis Frauen und Arbeitsmarkt

Samstag, 20.03.2004

Zeit: 10.00 – 17.00 Uhr

Ort: wird noch bekannt gegeben

Ziele: Erfahrungsaustausch, inhaltlicher Input für die 2. Jahreshälfte, Zwischenbilanz

Abschlussveranstaltung

für Mentorinnen und Mentees, mit dem Arbeitskreis Frauen und Arbeitsmarkt

Freitag, 24.09.2004

Zeit: 17.00 – 21.00 Uhr

Ort: wird noch bekannt gegeben

Ziele: Abschluss-Auswertung, Perspektiven für Mentees, Feier

Rahmenprogramm

Vortreffen mit den Mentees 19.09.03, 18.00 bis 21.00 Uhr
Ziel: kennen lernen und Vernetzung schaffen, Ziele für das Jahr und für die einzelnen Treffen formulieren, Feedback üben

Programmablauf des Vortreffens:

0 Vorbereitungstreffen: 17.00 Uhr

1 Begrüßung 18.00 – 18.10 Uhr

- Arbeitskreis vorstellen
- Wie hat sich das Projekt entwickelt

2 Vorstellung der Mentees auf Flip-Chart 18.10 bis 19.10 Uhr

- Name, Alter, beruflicher Abschluss, Funktion
- Motiv, sich zu bewerben
- Etwas, das mir viel Spaß macht

3 Erwartungen, Fragen, Befürchtungen – Metaplanmethode 19.10 bis 20.10 Uhr

3.1 Fragen:

- Welche Erwartungen habe ich an das Mentoring-Projekt?
- Welche Fragen sind für mich noch zu klären?
- Welche Befürchtungen habe ich?

3.2 Auswertung, sortieren nach:

- Was kann gleich beantwortet werden?
- Was muss in der nächsten Woche geklärt werden?
- Wo sind die Grenzen des Mentorings?

4 Rollenklärung 20.10 bis 21.00 Uhr

- Welche Rolle hat die Mentorin?
- Welche Rolle hat die Mentee?

5 Vorstellung des „Zielpapiers“

„Ziele definieren – Vorbereitung auf das Mentoring-Projekt“

Arbeitsgrundlage für das Vortreffen

Themen:
Fragen, Erwartungen, Befürchtungen
Rollenklärung
Ziele
Feedback

Ergebnis des Vortreffens

Blitzlicht am Ende ergab:

- Vorher keine Fragen gehabt, jetzt konkreter vorstellbar, wie das Mentoring laufen kann
- Rollenklärung war gut
- Es war hilfreich, Gedanken zu sortieren
- Schön, die anderen kennen gelernt zu haben

Bedeutung der Zielklärung

- „Wer den Hafen nicht kennt, für den ist kein Wind der richtige.“ (Seneca)
- Die Mentee muss sich über ihre Ziele klar werden und diese konkret beschreiben
- Die Ziele stehen in einem Gesamtkontext für das Jahr

Anforderungen an ein Ziel

- Es ist in Eckpunkten klar und konkret beschreibbar
- Es ist realistisch
- Es fordert heraus, ohne zu überfordern
- Die Mentee hat Einfluss auf die Zielerreichung
- Die Mentee hat eine eigene Motivation und die Fähigkeit, das Ziel zu erreichen

Das Zielpapier

1. Wie würden Sie Ihre derzeitige berufliche Situation definieren?
2. Welche konkreten Karriereziele verfolgen Sie mit dem Mentoring-Programm?
3. Welche individuellen Fähigkeiten wollen Sie weiterentwickeln?
4. Welche Themen/Fragestellungen möchten Sie mit Ihrer Mentorin besprechen?
5. Welche Unterstützung erhoffen Sie sich von Ihrer Mentorin?
6. Aus heutiger Sicht: Welche Bedingungen müssten erfüllt sein, damit Sie die Programmteilnahme als Erfolg werten können?

Wichtig ist auch die Klarstellung operationalisierter Ziele = messbarer Ziele

- Sie machen Fortschritte sichtbar – beugen Frustration vor
- Sie dienen als Leitstern im Mentoringverlauf, wenn z. B. Alltagsthemen zeitweilig Vorrang haben
- Sie können aber auch – reflektiert – neu formuliert werden

Es war von vornherein klar, dass die Beziehung zwischen Mentorin und Mentee eindeutig definiert werden musste, damit die Erwartungshaltung in einem realistischen Rahmen bleiben konnte. Im Folgenden einige Hilfestellungen für die genaue Definition der Beziehung.

Besonderheiten der Mentoring-Beziehung

- keine direkte Abhängigkeit der Beteiligten
- machtfreier Raum, hierarchiefrei – aber damit auch undefiniert
- passt in kein bekanntes Beziehungsschema, deshalb aktive Gestaltung notwendig

TIPP: Erst klare Form finden, dann inhaltlich arbeiten.

- Zeit / Ort / Länge der Gespräche
- Experimentieren, für beide o.k.
- Regelungen für Kontakte zwischen den Treffs (Anrufe, E-Mails; Orte)
- Vertraulichkeit der Gespräche
- Vorsorge für schlechtere Zeiten
- Feedback

Bedingungen der Zusammenarbeit

- Verantwortung von Mentee und Mentorin
- Engagement
- Verbindlichkeit
- Offenheit
- zeitnahe Kommunikation
- Orientierung am Machbaren
- Vertraulichkeit

Mögliche Rollen der Mentorin

- Führungs- und/oder Fachexpertin
- Karriereberaterin
- Netzwerkerin
- Coach
- Feedbackgeberin
- Kummerkasten (immer nur in Ausnahmefällen)
- Beschützerin
- Vorbild

Mögliche Rollen der Mentee

- Lernende (Fachwissen / Führungswissen / Lebenserfahrung)
- Coachee
- Netzwerkpartnerin
- Feedbackgeberin

Kritische Rollen

- Die Unterlegene
„Sag mir, was ich tun soll!“
- Die Fordernde
„Jetzt zeig mir endlich, wo es langgeht!“
- Die Bewundernde
„Nie werde ich das so können.“
- Die Unzufriedene
„Nie ist es so, wie ich es mir wünsche.“

Rollenerwartungen

- Sind meist unbewusst, wirken aber stark in die Beziehung hinein.
- Wenn sich die Rollen nicht entsprechen, entstehen Gefühle von Über-/Unterforderung / Ausgenutztwerden / Unverstandensein / Nichtwertgeschätztwerden

Deshalb: Rollenklärung

- zu Beginn und immer wieder zwischendurch
- Rollen können sich während eines Jahres durchaus ändern.
Auch die Mentee kann einmal die Wissensvermittlerin sein.
- Aber: Die Forderung, die Mentorin solle auch ihre Probleme auf den Tisch legen, ist verfehlt!

Wichtig ist auch ein Feedback zwischen Mentorin und Mentee! Hier einige Informationen, wie Feedback richtig eingesetzt, aber auch verstanden werden kann.

Vorteile von Feedback

- Regelmäßiges Feedback hilft Ihnen, dauerhaft in Kontakt zu bleiben
- Sie tauschen sich auf der Meta-Ebene aus
- Sie üben Kommunikations- und Führungsmethoden
- Sie betreiben Konfliktprävention

Regeln für die Feedbackgeberin

1. Schritt: Beobachtetes Verhalten schildern: „Das habe ich gesehen / gehört.“
2. Schritt: Persönliche Interpretation als solche kennzeichnen:
„Als Sie das sagten, löste das bei mir Skepsis / Freude ... aus.“
3. Schritt: Empfehlungen, Tipps, Wünsche: „Das empfehle ich Ihnen ...“

Regeln für die Feedbackempfängerin

Feedback liefert Ihnen Informationen darüber, wie Sie wirken, nicht darüber, wie Sie sind!

Deshalb:

- nur zuhören
- nicht kommentieren oder rechtfertigen
- Informationsfragen sind erlaubt

Was tun bei Konflikten?

- wichtig: rechtzeitig kommunizieren
- Wenn das bilaterale Gespräch nicht ausreicht, eine dritte Person (Pate/Patin aus AK) anfragen.
- Ausstieg ist eine legitime Möglichkeit, sollte aber die letzte sein.
- Dieses Jahr ist wichtig! Klärungen lohnen sich immer!

Auch für die Form und den Verlauf des Mentorings müssen klare Regelungen gefunden und beachtet werden.

Form des Mentorings

- regelmäßige Treffen vereinbaren
- möglichst mindestens 1 Treffen pro Monat für 1 – 2 Stunden
- Vermeiden Sie Terminabsagen!
- Die Mentee sollte immer vorbereitet sein und konkrete Fragen haben

TIPP: Vorbereitungsmail

Ablauf eines Treffens

- Zu Beginn sollte geklärt werden: Thema und Ziele für diesen Termin
- Beim Abschluss fixieren Sie die Ergebnisse, Zielsetzungen und den Termin für das nächste Treffen

TIPP: Die Mentee führt ein Ergebnisprotokoll in Stichworten / Lerntagebuch

Abschließende Tipps

- Mentoring ist individuell.
Respektieren Sie die Einzigartigkeit Ihrer Beziehung
- Gleichen Sie Ihre Erwartungen und Ziele ab
- Achten Sie auf Grenzen
- Achten Sie auf ein ausgewogenes Verhältnis von Geben und Nehmen

Themenkatalog für die Zusammenarbeit

- Als Hilfestellung für die Formulierung des Arbeitsprogramms ist die Themenliste in Ihren Unterlagen gedacht
- Stärken / Schwächen
Selbstbild / Fremdbild
Prioritäten setzen, woran gearbeitet werden soll. Wann habe ich das Ziel erreicht?

Die gemeinsame Auftaktveranstaltung wurde auf den späten Freitagnachmittag gelegt, um so möglichst allen Beteiligten die Gelegenheit zur Teilnahme zu geben. Trotzdem ließen sich einige Terminkollisionen nicht vermeiden. Die anwesenden Mentorinnen und Mentees äußerten sich aber sehr positiv über diese Möglichkeit, alle Beteiligten kennen zu lernen und so auch etwas über die Arbeitskreis-Mitglieder und deren Potential zu erfahren.

Programmablauf der Auftaktveranstaltung:

Auftaktveranstaltung 26.09.03, 17.00 bis 20.30 Uhr

Ziele: Wie wird zusammengearbeitet, Lösungsstrategien für Konflikte anbieten

Begrüßung 17.00 bis 17.15 Uhr

Rede der Bürgermeisterin als Schirmfrau

Mitglieder und die Funktion des Arbeitskreises vorstellen (Planung der Treffen, AnsprechpartnerInnen für Tandems, nach drei Monaten anrufen, Abfrage zur Vorbereitung des Halbjahresworkshops)

Vorstellung der Mentorinnen und Mentees (Kurzporträt)

- Mein Beruf und meine Funktion ...
- Ich bin am Mentoring interessiert, weil ...
- Ich bin besonders interessiert an ... (auch Hobbys können genannt werden)

Input

3.1 Informationen zum Vortreffen

- Wann, warum, mit welchem Ziel, Ergebnis des Treffens vorstellen: „Zielpapier“
- Ergebnis soll in das erste Treffen einfließen
- Als Möglichkeit nutzen, die Ziele während des Jahres überprüfen, „Controlling“

3.2 Technische Absprachen (Rahmen der Treffen)

Zeit, Ort, Länge des Gesprächs, Regelungen für zwischendurch, Anrufe zwischen den Treffen, wie Konflikte aufgreifen, die auftauchen

3.3 Rollenbeschreibung

- Wünsche der Mentee (z.B.: Mentorin als Beschützerin; Expertin, Supervisorin, Coach, Vorbild ...)
- Wünsche der Mentorin

3.4 AnsprechpartnerInnen aus dem Arbeitskreis benennen

3.5 Feedback-Regeln

3.6 Themenkatalog für die Zusammenarbeit mit Themen, die während des Jahres angesprochen werden können – Vorstellung

3.7 Moderationskarten verteilen: „Fragen, die sich während des Imbiss ergeben, können festgehalten werden.“

Die Moderatorin der Auftaktveranstaltung erläuterte die Hintergründe und die Historie des Projekts. Der folgende Ablaufplan kann als Grundlage/Sprechtext für die Moderation genutzt werden.

Einführung der Moderatorin bei der Auftaktveranstaltung

1. Vorstellung

2. Vorstellung des Arbeitskreises Frauen und Arbeitsmarkt

Welche Organisationen verbergen sich hinter dem Arbeitskreis?

Im April letzten Jahres hat sich der Arbeitskreis nach einjähriger Pause wieder getroffen, um zu überlegen, ob es ein neues interessantes Projekt gibt, das wir gemeinsam auf die Beine stellen wollen. Es wurden zunächst verschiedene Ideen angedacht, die Idee des Mentorinnenprojektes war dann die Idee, die alle überzeugte.

Grund dafür waren die Überlegungen, dass es notwendig ist, junge Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen, dass es für Frauen noch zu wenige Netzwerke gibt, die sie unterstützen, und dass es im Rheinisch-Bergischen Kreis etwas in dieser Art überhaupt noch nicht gibt.

Was erwartet Sie im kommenden Jahr:

- Das Mentoring-Projekt hat eine Laufzeit von einem Jahr.
Es wird drei Treffen geben:
- die heutige Auftaktveranstaltung, die dazu beitragen soll, die Treffen zwischen Mentorin und Mentee vorzubereiten und Ihnen eine Anregung zu geben, wie diese Treffen aussehen könnten
- einen Halbjahresworkshop am 20.03. von 10.00 bis 17.00 Uhr
Dieser Workshop soll dazu beitragen festzustellen, was bei Mentorinnen, was bei Mentees an Fragen aufgetreten ist, welche Themen zu klären sind und wie das 2. Halbjahr noch genutzt werden kann.
- Und es wird eine Abschlussveranstaltung geben, die in einem etwas feierlichen Rahmen stattfinden soll und in der wir gerne wissen möchten, wie das Jahr Ihnen gefallen hat, was gut gelaufen ist, aber auch, was nicht so gut gelaufen ist.

Während des gesamten Jahres wird Ihnen bzw. Ihrem Tandem eine Ansprechpartnerin / ein Ansprechpartner aus dem Arbeitskreis zur Verfügung stehen. Diese Ansprechpersonen können Sie bei Fragen und Problemen anrufen und einschalten. Wer das ist, dazu gleich noch Genaueres.

Ein halbes Jahr nach Beginn des Projektes wurde ein Workshop abgehalten, um eine Zwischenbilanz zu ziehen, eventuell aber auch helfend, unterstützend oder korrigierend bei den Tandems aus Mentorinnen und Mentees einzugreifen. Im Vorfeld des Halbjahresworkshops wurden die Tandems von den Arbeitskreis-Mitgliedern telefonisch befragt. Der Ablauf und die Zufriedenheit mit dem Projekt standen im Vordergrund der Befragung. Anhand eines vorher festgelegten Fragenkatalogs konnte die Umfrage auch methodisch ausgewertet werden.

Ablauf-Regieplan des Halbjahresworkshops

Halbjahresworkshop, 20.03.04, 10.00 bis 17.00 Uhr

Ziele:

- Erfahrungsaustausch
- Inhaltlicher Input für die 2. Jahreshälfte
- Zwischenbilanz ziehen

10.00-10.30 Uhr Stehcafé

10.30-11.00 Uhr Zwischenbilanz auf Grundlage der telefonischen Befragung und des Fragebogens

11.00-12.30 Uhr Getrennt Mentorinnen/Mentees: Erfahrungsaustausch zu der Arbeitsweise und den Inhalten der Tandems

12.30-14.00 Uhr Mittagspause

14.00-16.30 Uhr Kurzworkshop: „Gut ausgerüstet für das Abenteuer Karriere?“
Referentin: Birgit Billen

16.30-17.00 Uhr Feedback: Wünsche an die Veranstalterinnen für die Zukunft
Welche Unterstützungsmöglichkeiten sehen Sie über das Projekt hinaus?

Vor Ende des Projektes wurden die Teilnehmerinnen erneut mit Hilfe eines Fragebogens um eine Einschätzung und Stellungnahme zu persönlichen Erfahrungen etc. mit dem Projekt gebeten.

Im Rahmen einer bewusst feierlich arrangierten Abschlussveranstaltung wurde das offizielle Ende des Projektes gefeiert. Es wurde erneut ein Resümee gezogen, und alle Vor- und Nachteile der Projektgestaltung oder eventuelle Friktionen der Tandems wurden diskutiert. Es stellte sich heraus, dass die Tandems zufrieden waren und für viele Mentees konkrete berufliche Perspektiven im Laufe des Jahres entwickelt werden konnten. Von der Selbstständigkeit über eine gemeinsame Zusammenarbeit des Tandems bis hin zu einer außerberuflichen Zielerreichung hatte jede Mentee eine Lösung ihres individuellen „Problems“ gefunden. Es wurde unisono bestätigt, dass die gemeinsamen Gespräche und Anregungen dazu beigetragen und die Veränderungen unterstützt hätten. Doch auch die Mentorinnen waren mit dem Projektverlauf zufrieden und sprachen von neuen Erfahrungen. Alle Mentorinnen erklärten sich bereit, auch künftig für ähnliche Projekte zur Verfügung zu stehen. Die Mentees erklärten ebenfalls ihre Bereitschaft, ihre Erfahrungen künftig als Mentorin zur Verfügung zu stellen.

Die Bürgermeisterin der Stadt Bergisch Gladbach überreichte zum Projektabschluss den Mentees Urkunden, die ihre Teilnahme bestätigten. Die Mentorinnen erhielten ein Abschlusszertifikat und ein kleines Dankeschön.

Ablaufplan der Abschlussveranstaltung

24.09.04, 17.00 bis 21.00 Uhr

Ziele:

- Abschluss-Auswertung
- Öffentlichkeitsarbeit
- Perspektive für Mentees entwickeln
- Feierlicher Abschluss

Vorab – Fragebogen versenden:

- Wo stehen die Mentorinnen?
- Was hat das Frauenmentoring gebracht?
- Was sind meine wichtigsten Erkenntnisse?
- Ist mein persönliches Ziel erreicht worden?
- Welche Schwierigkeiten hat es gegeben?

- Zusammenfassung des Mentorinnenprojektes anhand des Fragebogens
- Abschlussfeedback aller Beteiligten
- Überreichung von Zertifikaten durch Bürgermeisterin Maria-Theresia Opladen als Schirmfrau
- Feierlicher Ausklang bei gutem Essen in schöner Atmosphäre

Women
Partnership



ABSCHLUSSZERTIFIKAT

Der Arbeitskreis „Frauen und Arbeitsmarkt“, der sich aus Vertreterinnen und Vertretern der verschiedensten Institutionen im Rheinisch-Bergischen Kreis zusammenschließt, hat das Ziel, Frauen beruflich zu coachen und somit den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Deshalb wurde das Mentoring-Projekt „Women Partnership“ ins Leben gerufen.

Frau ...

hat in der Zeit vom 26.09.2023 bis 24.09.2024 am Projekt „Women Partnership“ teilgenommen. Ihre Mentorin war ...

Frau ... hat darüber hinaus an den vom Arbeitskreis „Frauen und Arbeitsmarkt“ organisierten Veranstaltungen und Workshops teilgenommen.

Wir wünschen Frau ... für ihre Zukunft weiterhin viel Erfolg!

Bergisch Gladbach, den 24. September 2024

Stadt Bergisch Gladbach
Schulrat

Arbeitskreis „Frauen und Arbeitsmarkt“

.....
Wolfgang Olfender
Schulrat

.....
Michaela Felber

[Logo der beteiligten Institutionen]

Women
Partnership



Mentorinnenbrief

Der Arbeitskreis „Frauen und Arbeitsmarkt“, der sich aus Vertreterinnen und Vertretern der verschiedensten Institutionen im Rheinisch-Bergischen Kreis zusammenschließt, hat das Ziel, Frauen beruflich zu coachen und somit den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Deshalb wurde das Mentoring-Projekt „Women Partnership“ ins Leben gerufen. Im Mentoring geben erfahrene Führungsfrauen ihr Wissen über Karriereplanung und -strategie an aufstiegsorientierte Frauen weiter.

Frau ...

hat in der Zeit vom 26.09.2003 bis 24.09.2004 im Projekt „Women Partnership“ eine Mentee beraten. Damit hat sie als Mentorin wesentlich zum Erfolg und zur Entwicklung des Projektes beigetragen.

Wir danken Frau ... für ihr kompetentes und engagiertes Mitwirken bei „Women Partnership“.

Bergisch Gladbach, den 24. September 2004

Stadt Bergisch Gladbach
Schulnfrau

Arbeitskreis „Frauen und Arbeitsmarkt“

.....
Maria Theresia Spicker
Bürgermeisterin

.....
Michaela Fanner

.....
[gekennzeichnete/r Mitarbeiterin]

Auswertung der Fragebögen Mentorinnen und Mentees

Bei allen Tandems fanden die Treffen regelmäßig statt. Der überwiegende Teil hat sich im Laufe des Jahres mindestens 8-mal getroffen.

Einen wichtigen Schwerpunkt bildeten Themen wie:

- Unterstützung bei Bewerbungen, Vorträgen oder Präsentationen.
- Aber auch die Teilnahme an Weiterbildungen oder der Zugang zu Netzwerken war in einzelnen Tandems ein Thema.
- Erstaunlich ist, dass die Begleitung der Mentorinnen in ihren Berufsalltag kaum eine Rolle spielte.

Treffpunkt war in der Regel das Büro der Mentorin oder ein Restaurant. Die Treffen der Tandems dauerten zwischen eineinhalb und drei Stunden.

In den Gesprächen spielten vor allem berufliche Fragestellungen eine Rolle, gefolgt von persönlichen Fragen. Den dritten Platz in der Bedeutung nahmen strategische Fragen zur Karriereplanung ein.

Bei der Frage, welche Ziele im Laufe des Mentorings an Bedeutung gewonnen haben, wurden von den Mentees folgende Ziele am häufigsten genannt:

- Hinweise zur Erweiterung der persönlichen Qualifikation
- Strukturierung und Erweiterung des Aufgabenbereiches
- Umgang mit Vorgesetzten
- Stärkung der Konfliktbereitschaft

Es fand eine relative Ausgewogenheit in der Nennung der anderen Ziele statt.

Ähnlich war das Antwortverhalten der Mentorinnen, auch hier fand eine große Ausgewogenheit in der Nennung der Ziele statt. Am häufigsten wurden genannt:

- Positionierung im Unternehmen
- Entwicklung von Bewerbungsstrategien
- Umgang mit Vorgesetzten

Die berufliche Situation wurde vom überwiegenden Teil der Mentees folgendermaßen beschrieben:

- Ich habe die Möglichkeit, Ziele zu entwickeln und zu verfolgen.
- Ich kann Grenzen setzen.
- Meine Vorgesetzten schätzen meine Leistungsfähigkeit hoch ein.
- Das Arbeitsklima ist von Kollegialität geprägt.

Bei der Frage nach den Strategien, die angewandt werden, um den Anforderungen als potentielle Führungskraft gerecht zu werden, waren sich Mentees und Mentorinnen einig:

- Lernen durch Erfahrung
- Anpassung an Gegebenheiten
- Erweiterung der fachlichen Qualifikation
- Hoher Arbeitseinsatz

Bei der Frage, ob die wichtigsten Ziele des Mentorings erreicht wurden, fallen folgende Besonderheiten auf: Die Positionierung in einer Führungsrolle wurde von keiner Mentee genannt. Interessant ist, dass, obwohl keine Mentee die „Selbstständigkeit“ als berufliches Ziel zu Beginn des Mentorings angab, diese Kategorie nun von drei Mentees als wichtiges Ziel genannt wurde.

Weitere häufig genannte Ziele waren sowohl bei den Mentees als auch bei den Mentorinnen

- Erweiterung der fachlichen Kompetenz,
- Erweiterung der persönlichen Qualifikation und
- Erweiterung des Aufgabenbereiches.

Alle Mentees bestätigten, dass die ursprünglich gesetzten Ziele zwar nicht erreicht, aber wesentliche Etappen für die Zukunft definiert wurden. Drei Mentorinnen bestätigten diese Aussage, zwei gaben an, dass keine wesentlichen Etappen für die Zukunft definiert wurden. Hier ein auffallender Unterschied im Antwortverhalten, möglicherweise bedingt durch die Tatsache, dass die Antworten von verschiedenen Tandems gegeben wurden.

Die am häufigsten genannten, zentralen Beratungsthemen waren aus Sicht der Mentees:

- Offenes Feedback
- Stärken-/Schwächen-Analyse
- Hinweise zur Erweiterung der persönlichen Qualifikation
- Strukturierung und Erweiterung des Aufgabenbereiches
- Formulierung und Durchsetzung berechtigter Ansprüche
- Stärkung der Konfliktbereitschaft

Das heißt, die persönlichkeitsbezogenen Themen standen im Vordergrund.

Aus Sicht der Mentorinnen waren die zentralen Beratungsthemen:

- Offenes Feedback
- Umgang mit Vorgesetzten
- Positionierung im Unternehmen
- Hinweise zur Erweiterung der persönlichen Qualifikation
- Entwicklung von Bewerbungsstrategien
- Work-Life-Balance

Das Vorhandensein von frauenspezifischen Hindernissen am Arbeitsplatz wurde von einigen bejaht, von anderen verneint, sowohl auf der Seite der Mentees als auch auf der Seite der Mentorinnen.

Alle Mentees bestätigten die Wichtigkeit einer weiblichen Mentorin. Dies war ein wichtiges Feedback für den Arbeitskreis.

Vier Mentees und vier Mentorinnen gaben an, dass das Mentoring auch fortgesetzt werden soll.

Alle waren mit dem Mentoring zufrieden.

Große Zustimmung gab es zu Women Partnership als guter Möglichkeit, die persönliche und berufliche Weiterentwicklung zu fördern, das Führungspotential zu entwickeln und zu stärken und ein berufliches Netzwerk zu fördern.

Alle Mentees und Mentorinnen würden das Programm weiterempfehlen.

Optimiert werden könnten aus Sicht der Mentees und Mentorinnen weitere Kontakte zu Expertinnen. Außerdem wünschen sich die Mentees mehr Kontakte zu anderen Mentorinnen, ein Supervisionsangebot und den Zugang zu Netzwerken.

Alle Mentees sind bereit, zu einem späteren Zeitpunkt als Mentorin ihrerseits zur Verfügung zu stehen, und die Mentorinnen stehen ebenfalls grundsätzlich erneut zur Verfügung.

Erfahrungen einer Mentorin und einer Mentee

Interviews mit einem Tandem

Eine Mentorin und eine Mentee haben im Anschluss an das Projekt über ihre Erwartungen, Erfahrungen und Erlebnisse in einem Interview berichtet.

Monika Garske stellte ihre Erfahrung als Direktorin der Deutschen Bank mit Zuständigkeit für das Firmenkundengeschäft bei Women Partnership zur Verfügung. In diesem Interview berichtet sie über ihre Erfahrungen und gibt einen persönlichen Einblick in den Projektablauf.

Wie sind Sie auf Women Partnership aufmerksam geworden?

Monika Garske: Frau Babatz, Leiterin der IHK Leverkusen, hat mich auf das Mentoring-Programm angesprochen und gefragt, ob ich mich nicht als Mentorin zur Verfügung stellen möchte. Die IHK Leverkusen war Mitglied des Arbeitskreises und ich kenne Frau Babatz über das Wirtschaftsgremium Bergisch Gladbach, dem ich angehöre.

Was war ausschlaggebend für Ihr Engagement in diesem Projekt?

Monika Garske: Mentoring war mir nicht fremd, weil wir im eigenen Hause auch Mentoring-Programme durchführen, an denen ich auch schon teilgenommen habe. Spannend an diesem Projekt war, dass die Mentees und Mentorinnen aus verschiedenen Branchen kamen. Hierin sah ich durchaus auch neue Impulse.

Wie oft haben Sie sich mit der Mentee getroffen und wie lange dauerten die Treffen?

Monika Garske: Wir trafen uns in der Regel einmal im Monat für ca. 2 Std. Bei Bedarf haben wir uns darüber hinaus auch schon mal noch zusätzlich telefonisch ausgetauscht.

Hatten Ihre Gespräche eine bestimmte Systematik oder Thematik? Oder sind Sie mehr spontan an die Sache herangegangen?

Monika Garske: Zu Beginn sind wir sehr spontan an die Sache herangegangen, was aber sehr positiv war, da man sehr schnell auf wirklich wichtige Punkte zu sprechen kam. Voraussetzung dafür ist natürlich eine große Offenheit auf beiden Seiten. Später ergaben sich auch konkrete Fragestellungen, die wir dann „bearbeitet“ haben.

Nahmen Sie an dem begleitenden Angebot des Projektkreises teil?

Monika Garske: Ich selbst nicht.

Haben Sie die Hilfe Ihrer Projektansprechpartnerin in Anspruch genommen oder nehmen müssen?

Monika Garske: Nein. Allerdings haben wir unsere „Patin“ einmal zu einem unserer Treffen hinzugebeten. Dies gab auch noch mal ein gutes Feedback von dritter Seite.

Wie würden Sie abschließend Women Partnership beurteilen?

Monika Garske: Es ist sehr gut – allerdings sollten alle Beteiligten es auch ernst nehmen und wirklich damit arbeiten. Es ist mehr als eine „angenehme Nebensache“. Wichtig ist mir auch, dass man von einem solchen Projekt nicht automatisch einen Karrieresprung hin zu mehr Verantwortung und Gehalt erwartet. Ich sehe Mentoring als Weitergabe von Erfahrung, die dann meist ohnehin zu beruflichen Erfolgen führt. Dies kann im Einzelfall auch etwas dauern. Oft werden durch Mentoring auch Dinge deutlich, die einen bisher am Weiterkommen gehindert haben – hier meine ich insbesondere Dinge im Rahmen der eigenen, persönlichen Kompetenz.

Würden Sie ein weiteres Mal an einem solchen Projekt teilnehmen?

Monika Garske: Ja. Auch eine Mentorin erweitert dadurch ihren Horizont.

Halten Sie ein solches Projekt für grundsätzlich empfehlenswert?

Monika Garske: Ja. (Hierzu verweise ich allerdings auch noch einmal auf meine vorletzte Antwort.)

Frau Klar nahm als Mentee an Women Partnership teil. Im Laufe des Jahres ist sie in die Selbstständigkeit eingetreten. In diesem Interview berichtet sie über ihre Erfahrungen, gibt einen persönlichen Einblick in den Projektablauf und teilt mit, wie ihre Mentorin bei der Entscheidungsfindung geholfen hat.

Wie sind Sie auf Women Partnership aufmerksam geworden?

Gabriele Klar: Artikel im „Sonntagsblatt“ kurz vor Bewerbungsschluss.

Was war ausschlaggebend für Ihre Entscheidung, an diesem Projekt teilzunehmen?

Gabriele Klar: Interessante Mentorinnen und die Einbindung in ein NRW-weites Projekt bzw. Zusammenarbeit mit KIM.

Wie oft haben Sie sich mit der Mentorin getroffen und wie lange dauerten die Treffen?

Gabriele Klar: Monatlich für zwei Stunden.

Hatten Ihre Gespräche eine bestimmte Systematik oder Thematik? Oder sind Sie mehr spontan an die Sache herangegangen?

Gabriele Klar: Teilweise haben wir aktuelle Themen behandelt, diese aber mit System. Teilweise hatten wir feste Themen geplant.

Nahmen Sie an dem begleitenden Angebot des Projektkreises teil?

Gabriele Klar: Ja.

Welche waren für Sie die wichtigsten Impulse ihrer Mentorin?

Gabriele Klar: Fremdbild-Einschätzung, Impulse und Hilfestellung zur Herangehensweise und Bewältigung von Herausforderungen.

Haben Sie schon vor dem Projekt an eine Selbstständigkeit gedacht?

Gabriele Klar: Nein.

Wie würden Sie abschließend Women Partnership beurteilen?

Gabriele Klar: Gut, mit viel Mühe und Liebe gestaltet, leider sind nicht alle Tandems zusammengeblieben. Die Vernetzung auch mit den Arbeitskreis-Mitgliedern könnte besser sein. Viele Impulse aus der „Frau-im-Beruf-Welt“.

Halten Sie ein solches Projekt für grundsätzlich empfehlenswert?

Gabriele Klar: Jede Frau sollte mindestens einmal im Leben die Gelegenheit dazu haben.

Die begleitenden Sitzungen des AK „Frauen und Arbeitsmarkt“

Vor und während der gesamten Dauer des Mentoring-Projektes hat sich der Arbeitskreis zu regelmäßigen Sitzungen getroffen, die Vorgehensweise abgestimmt und diverse Details abgesprochen. Es wurden die Tandems zusammengestellt, die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit besprochen, das Rahmenprogramm geplant. Während des Projektes wurde immer auch ein aktueller Erfahrungsaustausch über die jeweiligen zu betreuenden Tandems eingefügt. Im Folgenden werden einige typische Situationen, Probleme und Diskussionsstandpunkte, die sich im Laufe der Zeit ergaben, in Auszügen wiedergegeben. Sie stehen exemplarisch für Teile des Projektverlaufs. Es werden Probleme erwähnt, Positives dargestellt und Hilfestellungen erläutert. So ergibt sich auch ein genaueres Bild der gemeinsamen Projektarbeit des Arbeitskreises. Das gesamte Projekt nahm inklusive Vor- und Nachbereitung ca. zwei Jahre in Anspruch.

Auszüge aus Protokollen des Arbeitskreises „Frauen und Arbeitsmarkt“:

Sitzung am 16.07.2003

TOP 2: Weiteres Vorgehen

Alle 25 Mentee-Bewerberinnen erhalten einen Brief vom Frauenbüro. Die 10 Mentees, die ausgewählt wurden und unter TOP 1 benannt sind, erhalten eine Zusage und die Information, dass sich ihre Mentorin mit ihnen bis zum 07.08.2003 in Verbindung setzen wird. Außerdem gibt es einen Hinweis in dem Schreiben, dass ein Vereinbarungstext über die Zusammenarbeit zwischen Mentee und Mentorin durch die Mentorin vorgelegt wird, der unterschrieben an das Frauenbüro zurückzusenden ist.

Die zweite Gruppe von 8 Frauen betrifft die Mentees, die noch nicht in der näheren Auswahl sind, aber weiter in der Reserveliste verbleiben sollen. Diese Mentees erhalten eine Information, dass die Auswahl noch nicht komplett abgeschlossen ist und wir uns im August wieder bei ihnen melden.

Alle Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen werden gebeten, schnellstmöglich die Mentorinnen persönlich anzusprechen. Dabei wird den Mentorinnen die Information über die Anfrage der Mentee dargestellt werden, und bei grundsätzlicher Zustimmung der Mentorin werden die Bewerbungsunterlagen der Mentee der Mentorin zugeleitet. Die auch in der ausgeteilten Mappe befindlichen Mentorinnen-Bögen mit Informationen über die Mentorin sind allein für den Ansprechpartner bzw. die Ansprechpartnerin beigelegt worden, um die Kontaktaufnahme zu ermöglichen. Diese werden nicht weitergegeben.

Sitzung am 27.01.2004

TOP 2: Ergebnisse der Interviews mit den Tandems

Die Befragten zeigten sich alle sehr zufrieden mit dem Matching. Alle Tandems arbeiten und haben eine vertrauensvolle Zusammenarbeit gefunden.

Die Befragungsergebnisse über die Interviews wurden zusammengefasst unter den folgenden Kategorien:

Welche Themen wurden bearbeitet?

- Kontakte wurden hergestellt
- Persönlichkeitsentwicklung
- Situative Themen
- Smalltalk
- Journalistische Praxis
- Weiterbildung
- Berufliche Perspektive
- Umorientierung: Strategische Fragen
- Bewerbung, z. B. Vorstellungsgespräch
- Umgang mit Vorgesetzten
- Führen von Konfliktgesprächen
- Gehaltsverhandlungen

Welche Themen sind noch offen?

- Wie kann ich mich gut präsentieren?

Gab es Konflikte?

- Diskretion (z. B. Treffen im Café)

Sitzung am 17.06.2004

TOP 1: Nachbereitung des Halbjahresworkshops am 20.03.2004

Da sich zum Halbjahresworkshop die meisten Mentorinnen nur für den Vormittag angemeldet hatten, wurde das Programm gedreht, sodass der Vortrag nachmittags stattfand. Bei den Arbeitskreis-Mitgliedern, die teilgenommen hatten, gab es weitgehend Einvernehmen über die Einschätzung, dass das Programm zu voll war und deshalb für den Fachvortrag zu wenig Zeit war. Diese Planung habe sich für die Zukunft nicht bewährt. Überwiegend war die Stimmung als sehr positiv erlebt worden. Es ist noch nicht gelungen, den Netzwerk-Gedanken im Sinne von einer Verbindung zwischen Arbeitskreis-Mitgliedern und den Tandems zu transportieren.

TOP 2: Aktuelles von den Tandems

Frau ... erzählt von dem untypischen Verlauf des Mentoring-Prozesses ihres Tandems. Eine Mentee steht kurz vor der Selbstständigkeit, für die sie das Netzwerk einschließlich einiger Arbeitskreis-Mitglieder sehr gut genutzt hat. Das Arbeitskreis-Mitglied wird bei der Präsentation der Mentee anlässlich ihrer Selbstständigmachung auch eine Einführung halten. Da der Arbeitskreis schon länger nach einer Möglichkeit für eine weitere Presse-Veröffentlichung sucht, wird vorgeschlagen, dass das Arbeitskreis-Mitglied die Mentorin und die Mentee fragt, ob sie für ein Pressegespräch zur Verfügung stehen. Dies soll dann kurzfristig im Juli im Frauenbüro mit der Frauenbeauftragten und dem Tandem, ergänzt durch zwei Arbeitskreis-Mitglieder, stattfinden.

TOP 3: Telefonische Befragung der Tandems

Im Rahmen dieses Tagesordnungspunktes werden als weitere Fragen diskutiert die Verantwortung des Arbeitskreises, auf die Beendigung der Beziehung zwischen Mentorin und Mentee mit dem Abschlussworkshop hinzuweisen, um die Mentorinnen von ihrer Verpflichtung zu entlasten. Ob und wie es weitergehen soll mit dem Mentoring-Programm, soll auf der nächsten Arbeitskreis-Sitzung diskutiert werden. Eine weitere Frage war, was mit dem Namen Women Partnership geschehen soll. Es besteht Einvernehmen darüber, dass der Namen beim Arbeitskreis bleibt, da er unabhängig vom weiteren Vorgehen immer in Zusammenhang mit dem Arbeitskreis und den beteiligten Institutionen gesehen werden wird.

Sitzung am 21.07.2004

TOP 1: Telefonische Befragung der Tandems

Die Arbeitskreis-Mitglieder haben erneut ihre Tandems telefonisch befragt. Zusammenfassend lässt sich festhalten, 7 Tandems arbeiten vertrauensvoll und erfolgreich. Z.T. befinden sie sich bereits in einer Abschlussphase, da die Ziele erreicht wurden oder der Weg klar geworden ist.

Sitzung am 12.10.2004

TOP 1: Reflexion Abschluss des Projektes

Es gab nur positive Rückmeldungen zu Women Partnership. Interessant war, dass die Mentees nicht realisiert hatten, dass die Bildung der Tandems bereits ein Ergebnis des Arbeitskreises war, und so immer wieder nach der Rolle des Arbeitskreises gefragt wurde.

Ein weiteres Fazit bleibt, dass der Halbjahresworkshop in der jetzigen Form nicht mehr durchgeführt werden sollte, sondern, wenn, halbtags und ohne zusätzliche Referentin.

Weitere Materialien für Mentorinnen und Mentees

Zahlreiche Materialien wurden im Laufe des Projekts erarbeitet. Als Grundlage dienten dabei vielfach die bei „Personal-Partnership“, dem Mentoring-Programm der Agentur KIM, bereits bewährten Fragebögen usw., die auf die Bedürfnisse von Women Partnership zugeschnitten wurden.

Die meisten Materialien können sicherlich als Grundlage für ähnliche Projekte genutzt werden. Sie geben aber auch Zeugnis darüber, wie tief die Auseinandersetzung mit dem Thema insgesamt bei allen Beteiligten war. Einzelne, exemplarische Auswertungen werden in dieser Dokumentation ebenfalls veröffentlicht. Sie belegen das Projekt zu den unterschiedlichsten Projektständen.

Women Partnership
BILANZFRAGEBOGEN

Bitte bis 26.08.2004 zurück ans:

Stadt Bergisch Gladbach
Frauenbüro
Postfach 20 04 20

51439 Bergisch Gladbach

E-Mail: innenbuero@stadt-egl.de
Fax: 0 22 02 / 14 26 88

Wertes:

1. Wie oft haben Sie sich mit Ihrer Mentorin im vergangenen Jahr zu persönlichen Gesprächen getroffen?

- 3 – 6 mal
- 6 – 12 mal
- 12 – 18 mal
- mehr als 18 mal

2. Gab es begleitende Aktivitäten zu den Mentoring-Gesprächen?

- Ich nahm an einer Weiterbildung teil
- Ich nahm an einem Coaching teil
- Ich begleitete meine Mentorin bei einzelnen beruflichen Veranstaltungen
- Ich konnte an Entscheidungsprozessen meiner Mentorin teilhaben
- Meine Mentorin sah meine Bewerbungen, Vorträge, Präsentationen usw. durch
- Wir erschlossen uns (gegenseitig) den Zugang zu Netzwerken
- Meine Mentorin hat Kontakt mit meinem/meiner Vorgesetzten aufgenommen
- Anders, und zwar:

3. Wie war der zeitliche Rahmen Ihrer Meetings durchschnittlich?

- Eine Stunde
- Eineinhalb bis zwei Stunden
- Zwei bis drei Stunden
- Mehr als drei Stunden

4. Wo haben Sie sich in der Regel getroffen?

<input type="checkbox"/> Im Büro der Mentorin
<input type="checkbox"/> Im Café / Restaurant
<input type="checkbox"/> Privat
<input type="checkbox"/> An verschiedenen Orten

5. In den Gesprächen spielen vor allem drei Rollen:

	Teilw. - erf. zu	Teilw. über- wiegend zu	Teilw. teilweise zu	Teilw. kaum zu	Teilw. nicht zu
aktuell aufgetretene berufliche Fragen					
aktuell aufgetretene persönliche Fragen					
strategische Fragen der Karriereplanung					
Sonstiges					

8. Haben sich die Ziele im Laufe des Mentorings verändert?
Bitte kreuzen Sie nachfolgend die Ziele an, die aus Ihrer Sicht im Verlaufe des Mentorings deutlich an Bedeutung gewonnen haben.

Strategische Karriereberatung	<input type="checkbox"/>
Stärken-/Schwächenanalyse	<input type="checkbox"/>
Positionierung in einer Führungsrolle	<input type="checkbox"/>
Positionierung im Unternehmen	<input type="checkbox"/>
Hinweise zur Erweiterung der fachlichen Qualifikation	<input type="checkbox"/>
Hinweise zur Erweiterung der persönlichen Qualifikation	<input type="checkbox"/>
Realistische Einschätzung von Gehaltsansprüchen	<input type="checkbox"/>
Entwicklung von Bewerbungsstrategien	<input type="checkbox"/>
Strukturierung und Erweiterung des Aufgabenspektrums	<input type="checkbox"/>
Verbesserung des Selbstmanagements	<input type="checkbox"/>
Umgang mit MitarbeiterInnen	<input type="checkbox"/>
Umgang mit Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>
Formulierung und Durchsetzung berechtigter Ansprüche	<input type="checkbox"/>
Schränkung der Konfliktbereitschaft	<input type="checkbox"/>
Work-Life-Balance	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Sonstiges, und zwar	

7. Wie schätzen Sie Ihre aktuelle berufliche Situation ein?

	Trifft voll- ständig zu	Trifft über- wiegend zu	Trifft teilweise zu	Trifft kaum zu	Trifft nicht zu
Ich habe gute Aufsteigerchancen					
Ich kann eigenverantwortlich ar- beiten					
Ich habe die Möglichkeit					
• Ziele zu entwickeln					
• Ziele zu verfolgen					
Ich kann auch persönliche Anlie- gen äußern					
Ich kann Grenzen setzen					
Meine Vorgesetzten schätzen meine Leistungsfähigkeit hoch ein					
Meine Kolleginnen/Kollegen schätzen meine Leistungsfähig- keit hoch ein					
Das Arbeitsklima ist von Kollegia- lität geprägt					
Ich werde gefördert					

8. Hat Ihre Mentorin Sie darin bestärkt, Erkenntnisse aus dem Mentoring im beruflichen Alltag einzusetzen?

Trifft vollstän- dig zu	Trifft überwie- gend zu	Trifft teilweise zu	Trifft kaum zu	Trifft nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Welche Strategien haben Sie angewendet, um den Anforderungen als (potenzielle) Füh-
rungskraft gerecht zu werden?

	Trifft voll- ständig zu	Trifft über- wiegend zu	Trifft teilweise zu	Trifft kaum zu	Trifft nicht zu
Lernen durch Erfahrung					
Anpassung an die Gegebenhei- ten					
Offensive Positionierung					
Erweiterung der fachlichen Qua- lifikation					
Austausch mit Kolleginnen und Kollegen					
Austausch im Netzwerk					
Hoher Arbeitsinsatz					

Women Partnership
BILANZFRAGEBOGEN

- 4 -

Sinkung der Frustrationstoleranz			
Orientierung an einem persönlichen Vorbild			
Sonstiges			

10. Haben Sie die wichtigsten Ziele des Mentorings erreicht?
 Bitte nur die wichtigsten Ziele ankreuzen

	Trifft vollständig zu	Trifft überwiegend zu	Trifft teilweise zu	Trifft kaum zu	Trifft nicht zu
Positionierung in der Führungsrolle					
Positionierung im Unternehmen					
Erweiterung der fachlichen Qualifikation					
Erweiterung der persönlichen Qualifikation					
Verbesserung des Gehaltes					
Mehr Personalverantwortung					
Erweiterung des Aufgabenspektrums					
Erweiterung des Verantwortungsbereiches					
Aufstieg in der Hierarchie					
Stellenwechsel					
Gezielte Erweiterung des beruflichen Netzwerkes					
Selbstständigkeit					

11. Die ursprünglichen Ziele wurden zwar nicht erreicht, aber es wurden wesentliche Etappen für die Zukunft definiert?

Trifft vollständig zu	Trifft überwiegend zu	Trifft teilweise zu	Trifft kaum zu	Trifft nicht zu
<input type="checkbox"/>				

12. Was waren die zentralen Beratungsthemen?

	Treff voll- ständig zu	Treff über- wiegend zu	Treff in weite- ren	Treff kaum zu	Treff nicht zu
Strategische Karriereberatung					
Offenes Feedback					
Stärken-/Schwächenanalyse					
Positionierung in einer Führungs- rolle					
Positionierung im Unternehmen					
Hinweise zur Erweiterung der fachlichen Qualifikation					
Hinweise zur Erweiterung der persönlichen Qualifikation					
Realistische Einschätzung von Gehaltsansprüchen					
Entwicklung von Bewerbungsstra- tegien					
Strukturierung und Erweiterung des Aufgabebereiches					
Verbesserung des Selbstmana- gements					
Umgang mit Mitarbeiter:innen					
Umgang mit Vorgesetzten					
Formulierung und Durchsetzung berechtigter Ansprüche					
Stärkung der Konfliktbereitschaft					
Work-Life-Balance					
<input type="checkbox"/> Sonstiges, und zwar					

13. Gab es frauenspezifische Hindernisse in Ihrer beruflichen Entwicklung?

<input type="checkbox"/> Ja, und zwar					
	Treff voll- ständig zu	Treff über- wiegend zu	Treff in weite- ren	Treff kaum zu	Treff nicht zu
Fehlende Akzeptanz als Frau					
Rollenkonflikte					
Geringere Förderung als männli- che Kollegen					
Geringeres Gehalt					

Women Partnership
BILANZFRAGEBOGEN

- 6 -

<input type="checkbox"/> Ja, und zwar				
Verbindlichkeit vor Familie und Beruf schwierig				
Mehrwert aufgrund des Frauenseins				
<input type="checkbox"/> Nein				

14. War es wichtig für Sie, durch eine weibliche Mentorin begleitet zu werden?

<input type="checkbox"/> Ja
<input type="checkbox"/> Nein

15. Werden Sie Ihre Mentoringbeziehung fortsetzen?

<input type="checkbox"/> Wir werden das Mentoring nach einem Jahr beenden
<input type="checkbox"/> Wir haben das Mentoring vor Ablauf des Jahres eingestellt
<input type="checkbox"/> Wir werden das Mentoring fortsetzen

16. Ich bin mit dem Mentoring insgesamt zufrieden

<input type="checkbox"/> Ja
<input type="checkbox"/> Nein

17. Women Partnership ist geeignet, um bei jungen weiblichen Nachwuchskräften

<input type="checkbox"/> die persönliche Weiterentwicklung zu fördern
<input type="checkbox"/> die berufliche Weiterentwicklung zu fördern
<input type="checkbox"/> das Führungspotenzial zu entwickeln/stärken
<input type="checkbox"/> das berufliche Netzwerk zu fördern

18. Ich würde solche Programme grundsätzlich weiterempfehlen

<input type="checkbox"/> Ja
<input type="checkbox"/> Nein

19. Was könnte aus Ihrer Sicht optimiert werden?

<input type="checkbox"/> Weitere Kontakte zu Expertinnen
<input type="checkbox"/> Weitere fachliche Hinweise
<input type="checkbox"/> Mehr Kontakte zu anderen Mentees
<input type="checkbox"/> Mehr Kontakte zu anderen Mentorinnen
<input type="checkbox"/> Supervision
<input type="checkbox"/> Unterlagen zu Women Partnership
<input type="checkbox"/> Auftaktveranstaltung

<input type="checkbox"/> Zwischenworkshop
<input type="checkbox"/> Abschlussveranstaltungen
<input type="checkbox"/> Begleitung durch den Arbeitskreis Frauen und Arbeitsmarkt
<input type="checkbox"/> Sonstiges:

20. Würden Sie sich – ggf. zu einem späteren Zeitpunkt – erneut eine Mentorin suchen?

<input type="checkbox"/> Ja
<input type="checkbox"/> Nein

21. Was würden Sie sich sonst noch vom Mentoring wünschen?

<input type="checkbox"/> Ergänzende Weiterbildung, und zwar
<input type="checkbox"/> Weitere fachliche Hinweise, und zwar
<input type="checkbox"/> Weitere Kontakte zu ExpertInnen
<input type="checkbox"/> Begleitung der Mentorin bei einzelnen beruflichen Veranstaltungen
<input type="checkbox"/> Teilnahme an Entscheidungsprozessen der Mentorin
<input type="checkbox"/> Stützung von Bewerbungen, Vorträgen, Präsentationen usw. durch die Mentorin
<input type="checkbox"/> Mehr Kontakte zu Mentorinnen und Mentees
<input type="checkbox"/> Erschließung des Zugangs zu Netzwerken
<input type="checkbox"/> Anderes, und zwar:

22. Würden Sie selbst später gerne als Mentorin tätig werden?

<input type="checkbox"/> Ja
<input type="checkbox"/> Nein

**Telefonbefragung durch den Arbeitskreis vor dem
Halbjahresworkshop bzw. vor dem Ende
Mentor:in und Mentee**



12.-23. Januar 2004
Juli 2004

Rückmeldebogen zum Verlauf des Mentorings

Gesprächspartner:in:

Datum:

Mentor:in:

Gespräche sind vertraulich und werden nicht weitergegeben.

Leitfragen:

Haben Sie sich getroffen?

Was haben Sie sich vorgenommen?
(Wie klar und deutlich sind die Ziele und Vereinbarungen?)

Was sind die weiteren Ziele? Haben Sie zu den regelmäßigen Treffen noch
weitere Vereinbarungen getroffen?

Sind Ihnen die nächsten Schritte deutlich?

Wie zufrieden sind Sie? Können Sie Ihre Interessen einbringen?

Fühlen Sie sich richtig gemacht?

Hätten Sie noch zusätzliche Wünsche an den AK Frauen und Arbeitsmarkt
/ die Ansprechpartnerin / den Ansprechpartner?

Gibt es Wünsche für den Workshop am 20. März 2004 / für die
Abschlussveranstaltung am 24.09.2004?

Was haben Sie in der Zwischenzeit im Mentoring erreicht?

Außerdem:

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Internet

Von Anfang an wurde das Mentoring durch einen Internet-Auftritt begleitet. Es wurden allgemeine Dokumente wie Bewerbungsunterlagen, aber auch Informationen über die zur Verfügung stehenden Mentorinnen eingestellt und der Arbeitskreis vorgestellt. So bekam das Projekt direkt ein Gesicht.



Pressearbeit

Mit begleitender Pressearbeit wurde in der Region auf das Projekt aufmerksam gemacht. So wurden unter anderem auch Mentees für das Projekt interessiert. Denn eine der Vorgaben war, dass Mentees aus dem regionalen Umfeld kommen mussten. Beispielhaft sind einige Pressemeldungen aufgeführt, die so oder so ähnlich auch für andere Mentoring-Projekte adaptierbar sind.

Mitglieder des Arbeitskreises hatten sich zu einer Gruppe zusammengefunden, die die Pressemeldungen sowie die jeweilige Vorgehensweise ausarbeitete. Diverse Pressemeldungen in der regionalen Presse, aber auch in der überregionalen wie Kölner Stadt-Anzeiger etc. belegen das Interesse an diesem Projekt. Auch der lokale Hörfunk berichtete darüber. Im Folgenden werden einige Pressemeldungen beispielhaft dargestellt.

Pressemeldung (Februar 2003)

Women Partnership – Arbeitskreis „Frauen und Arbeitsmarkt“ mit neuem Projekt

Der Arbeitskreis „Frauen und Arbeitsmarkt“ hat ein neues Projekt entwickelt, das speziell auf Frauen im Berufsleben zugeschnitten ist. Berufstätige Frauen im Kreisgebiet sollen durch ein Mentoring-Angebot aufstiegsorientierte Hilfestellung erhalten. Das Projekt trägt den Namen „Women Partnership“.

Women Partnership spricht speziell jüngere, berufstätige Frauen an, die sich beruflich verändern oder weiterentwickeln wollen. Sie sind die Mentees, die jeweils von einer erfahrenen Mentorin betreut werden.

Ein weiteres Ziel von Women Partnership ist die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Eine Landesinitiative zu diesem Thema gibt es bereits. Der Rheinisch-Bergische Kreis folgt der Idee und möchte gezielt Frauen aus der Region eine solche Chance eröffnen.

Mehr Informationen dazu bietet das beiliegende Faltblatt.

Zur Erinnerung: Der Arbeitskreis im Rückblick

Im Sommer 2000 suchte der „Arbeitskreis Frauen und Arbeitsmarkt“ den familienfreundlichsten Betrieb im Rheinisch-Bergischen Kreis. Ziel war es aufzuzeigen, was Betriebe unternehmen, um ihren Angestellten die Vereinbarung von Beruf und Familie zu erleichtern. Nachdem dieses Projekt erfolgreich umgesetzt war, suchte der Arbeitskreis andere Betätigungsfelder. Schnell fand sich die Idee, ein Mentoring-Projekt für den Rheinisch-Bergischen Kreis zu konzipieren.

Der Arbeitskreis und seine Mitglieder

Der Arbeitskreis „Frauen und Arbeitsmarkt“ setzt sich aus den VertreterInnen verschiedener Institutionen zusammen, die alle im Rheinisch-Bergischen Kreis wirken:

Frauenbüro, Stadt Berg. Gladbach, Michaela Fahner, Regionalstelle „Frau & Beruf im Frauenbüro“ der Stadt Berg. Gladbach, Marlies Christofzik (Koordination)

Arbeitgeberverband Köln, Annette Heinemann

Arbeitsamt Bergisch Gladbach, Regina Brüning

Deutscher Gewerkschaftsbund Region Köln/Leverkusen/Erftkreis, Raja Nejedlo

Gleichstellungsstelle Rheinisch-Bergischer Kreis, Brunhilde Benkert-Schwieren

Industrie- und Handelskammer zu Köln, Zweigstelle Leverkusen, Eva Babatz

KIM – Kompetenz im Management, Agentur der Landesinitiative Chancengleichheit im Beruf, Margret Tewes

Rheinisch-Bergische Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH, Dr. Annika Edelmann

Stadt Bergisch Gladbach, Büro der Bürgermeisterin, Susanne Schlösser, und Fachbereich Jugend und Soziales, Stephan Dekker

Eine Erleichterung bei der Umsetzung des Projektes ist die Unterstützung durch KIM – „Kompetenz im Management“, eine Agentur der Landesinitiative Chancengleichheit im Beruf. KIM betreut das Mentoring-Projekt des Landes Nordrhein-Westfalen und bringt Know-how ein.

Women Partnership startet im September 2003

Der Arbeitskreis wird Women Partnership im September 2003 mit einer Auftaktveranstaltung für Mentorinnen und Mentees starten. Bis dahin gibt es noch viel zu tun. Im März, d. h. ab sofort, beginnt die Werbephase: Interessierte Mentorinnen und Mentees können sich bewerben. Anschließend werden Tandems gebildet: Der Arbeitskreis ermittelt, welche Mentorin und welche Mentee zusammenpassen. Es werden Vereinbarungen getroffen. Und dann kann es losgehen ...

Übrigens: Die Mentee muss 120 Euro Teilnahmegebühr einbringen. Anmeldeschluss ist Montag, der 30. Juni 2003.

Pressemeldung (Juli 2004)

Women Partnership – Mentoring für Frauen im Rheinisch-Bergischen Kreis

Im September 2003 startete das Mentoring-Projekt „Women Partnership“, initiiert vom Arbeitskreis Frauen und Arbeitsmarkt, dessen Mitglieder verschiedenen Institutionen im Rheinisch-Bergischen Kreis angehören; die Koordination hat das Frauenbüro der Stadt Bergisch Gladbach übernommen.

Ziel des Mentoring-Projektes ist, junge Frauen, die Führungspositionen anstreben, zu unterstützen. Zu diesem Zweck wurden 10 Tandems gebildet: Jeweils eine beruflich bereits erfolgreiche Frau (Mentorin) begleitet und unterstützt über den Zeitraum eines Jahres eine aufstiegsorientierte Frau (Mentee). Bei der Zusammenstellung der Tandems hatte die Ähnlichkeit der Fach- und Interessengebiete oberste Priorität. In der Phase der Kooperation und natürlich darüber hinaus hat die Vertraulichkeit höchsten Stellenwert.

Neben den regelmäßigen Einzelkontakten zwischen Mentorinnen und Mentees und Mentorinnen und Arbeitskreis-Mitgliedern erhielten alle Beteiligten nach sechs Monaten am 20. März 2004 im Rathaus Bensberg im Rahmen eines Workshops Gelegenheit dazu, im gemeinsamen Gespräch ihre Erfahrungen auszutauschen und (Zwischen-)Bilanz zu ziehen.

Das geplante Netzwerk ist entstanden: Es gab bereits mehrere „inoffizielle“ Treffen zwischen Angehörigen der drei beteiligten Gruppen. Diese beabsichtigte Vernetzung soll den Mentees dabei helfen, über den Rahmen des Projektzeitraumes hinaus ihre beruflichen Schritte zu klären und die erworbenen Kenntnisse für ihre individuellen Fort-Schritte einzusetzen.

Das Projekt endet mit einer Abschlussveranstaltung am 24.09.2004. Bei dieser Feier erhalten die Mentees Zertifikate über die Teilnahme an dem Projekt; Erfahrungen und Ergebnisse für die Mentees werden thematisiert.

„Women Partnership – Mentoring für Frauen im Rheinisch-Bergischen Kreis“ endet mit der Abschlussveranstaltung im Bensberger Rathaus im September.

Im Rahmen unseres heutigen Pressegesprächs berichtet eines der zehn aktiven Tandems über seine Erfahrungen mit dem Projekt „Women Partnership – Mentoring für Frauen im Rheinisch-Bergischen Kreis“.

Weitere Informationen über Women Partnership im Internet unter:

www.women-partnership.de [Hinweis: Diese Internetseite ist nicht mehr aktiv.]

Adressen- und Literaturliste

1. Adressen von Netzwerken in der Region Köln (branchenübergreifend)

Expertinnen Beratungsnetz Köln e.V.

Rolshover Str. 87-91, 51105 Köln
Tel.: (02 21) 9 83 32 71, Fax: (02 21) 9 83 32 58
E-Mail: info@expertinnen-koeln.de, Internet: www.expertinnen-koeln.de
für die Beratung in allen Branchen

Schöne Aussichten

Interessengemeinschaft für Frauenbetriebe und -projekte e.V.
Verband freiberuflich tätiger Frauen e.V., Gereonshof 36, 50670 Köln
Tel.: (02 21) 1 39 35 39, Fax: (02 21) 1 39 35 40
E-Mail: info@schoene-aussichten.de, Internet: www.schoene-aussichten.de
Der Verband gibt heraus das Frauenbranchenbuch „Frauenunternehmen
Rheinland – Euregio“, für 2004/2005 bereits in 10. Auflage erschienen

CD-Rom „frauennetze

Die frauenpolitische Datenbank“
Ausgabe 2004/2005
Verlag die media, Helga Dickel, Seyengasse 5, 50678 Köln
Tel.: (02 21) 2 40 86 75, Fax: (02 21) 2 40 86 76
E-Mail: info@diemedia.de, Internet: www.diemedia.de
4600 Adressen und Informationen aus Beruf, Weiterbildung,
Politik, Kultur und Frauenbewegung, zusätzlich: Branchen

Agentur KIM – Kompetenz im Management

c/o Zentrum Frau in Beruf und Technik
Erinstraße 6, 44757 Castrop-Rauxel
Margret Tewes, Tel.: (0 23 05) 9 21 50-16, E-Mail: tewes@zfbt.de
Susanne Eyssen, Tel.: (0 23 05) 9 21 50-21, E-Mail: eyssen@zfbt.de
Internet: www.zfbt.de
NRW-weites Mentoring-Programm

2. Literatur

Bock, Stephanie: Regionale Frauennetzwerke. Frauenpolitische Bündnisse zwischen beruflichen Interessen und geschlechterpolitischen Zielen, Opladen 2002

Fey, Gudrun: Kontakte knüpfen und beruflich nutzen. Erfolgreiches Netzwerken, Regensburg-Düsseldorf 1999

Frerichs, Petra / Wiemert, Heike: „Ich gebe, damit Du gibst“, Frauennetzwerke – strategisch, reziprok, exklusiv, Soziale Chancen, Schriftenreihe des ISO-Instituts, Köln, Hrg. Walter R. Heinz, Band 2, Opladen 2002

Hausladen, Anni / Laufenberg, Gerda: Die Kunst des Klüngelns, Erfolgsstrategien für Frauen, Reinbek bei Hamburg 2001, E-Mail: info@frauen-kluengeln.de, Internet: www.frauen-kluengeln.de

Nitsche, Isabel: spielregeln im job, wie frauen sie durchschauen und für sich nutzen, Kösel Verlag 2003, Internet: www.printtv.de (sehr zu empfehlen, da viele Buchtipps und Netzwerkadressen!)

3. Weitere interessante Internet-Seiten

www.u-netz.de – das virtuelle Unternehmerinnenforum

www.frauen nrw.de – mit Informationen zu Organisationen, Angeboten, Projekten, Veranstaltungen, mit Vernetzung/Forum und Internetadressen

Impressum

Herausgeberin:
Stadt Bergisch Gladbach
Der Bürgermeister
Frauenbüro/Gleichstellungsstelle

Autorin: Annette Heinemann
Redaktion: Marlies Christofzik, Gudrun Armbruster
Gestaltung und Satz: thurm-design

1. Auflage, Bergisch Gladbach 2005

Die Dokumentation kann bezogen werden über:

Frauenbüro der Stadt Bergisch Gladbach
Hauptstraße 192
51465 Bergisch Gladbach
Telefon: (0 22 02) 14 26 49
Telefax: (0 22 02) 14 26 88
E-Mail: frauenbuero@stadt-gl.de

„Women Partnership“ wurde getragen vom Arbeitskreis Frauen und Arbeitsmarkt.

Das Projekt wurde gefördert mit Mitteln des Ministeriums für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen, des Deutschen Gewerkschaftsbundes, der Stadt Bergisch Gladbach und der Gleichstellungsstelle des Rheinisch-Bergischen Kreises.