



Erfolgreich im Job.

Frau+Beruf
Regionalzentrum Regensburg

Chance 2010

Mentoring für Frauen

Gefördert von:



ESF IN BAYERN
WIR INVESTIEREN IN MENSCHEN

Was ist Mentoring?

Betreut, berät und unterstützt eine erfahrene Person (Mentorin) eine noch unerfahrene (Mentee), so wird dies *Mentoring* genannt. Mentoring basiert auf einer Zweierbeziehung, einem so genannten Tandem, das hierarchie- und generationen-übergreifend angelegt ist und nicht der normalen Vorgesetzten-Untergebenen-Beziehung entspricht.

Stammen Mentee und Mentorin aus derselben Institution, spricht man von internem Mentoring, ansonsten von Cross-Mentoring. Dabei soll Wissen weitergegeben bzw. ausgetauscht und Fähigkeiten entwickelt werden. Ziel ist es, die Mentee in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern, aber auch die Mentorin profitiert beruflich und persönlich von diesem Austausch. Mentoring ist als Instrument der Personalentwicklung und Nachwuchsförderung großer Unternehmen sehr erfolgreich.

Die "Mentorin" erfüllt die Rolle einer Ratgeberin – hierbei nimmt sie keine neutrale Position ein, sondern zeichnet sich durch besonderes, auch persönliches Engagement für die Mentee aus. Das Konzept geht von einem gegenseitigen Geben und Nehmen aus, dabei soll sich das Mentoring inhaltlich an den Bedürfnissen der Mentee orientieren und organisatorisch an den Möglichkeiten der Mentorin.

Warum Mentoring für Frauen?

Frauen erwerben mittlerweile häufig höhere Bildungsabschlüsse als Männer. Trotzdem sind sie im Berufsleben mit besonderen Herausforderungen und Hemmnissen konfrontiert. Erfolg ist keine reine Frage von Qualifikation und Leistung – Stolpersteine auf dem Weg nach oben sind oft geschlechtsspezifische Vorurteile, Haltungen, Wertungen und Rollenbilder.

In Deutschland verdienen Frauen in 2007 durchschnittlich 23 % weniger als Männer. In Managementpositionen sind Frauen unterrepräsentiert. Dies lässt sich sowohl mit den bereits erwähnten traditionellen Rollenerwartungen und mit Rollenverhalten begründen als auch mit offenen und verdeckten Hindernissen in den Organisationen. Diese Barrieren auf dem Berufs- und Karriereweg von Frauen werden für Unternehmen auch als „gläserne Decke“ bezeichnet.

Viele Betriebe haben inzwischen erkannt und errechnet, dass sich ihre innovativen Kräfte und ihre Bilanzen durch die geschickte Mischung von Teams mit Frauen und Männern aller Nationalitäten und verschiedenster Persönlichkeitsstrukturen verstärken und verbessern (Diversity). Die Renditen der von Frauen geführten DAX-Unternehmen sind nachweislich höher als die der von Männern geführten Unternehmen.

Daher ist es sinnvoll, Frauen den Weg in die Führungsriege zu erleichtern. Insbesondere informelle Netze und Kontakte sind auf dem Weg nach oben unentbehrlich – Mentorinnen können ihre Schützlinge in Informationsstrukturen und ungeschriebene Gesetze innerhalb der Branche einführen, um die „gläserne Decke“ zu durchbrechen.

Schwerpunkte des Mentoring sind

- + Erfahrungsaustausch
- + Weitergabe und Erhalt von Wissen
- + Individuelle Beratung und Feedback
- + Karriereförderung
- + Netzwerkkontakte

Für wen ist das Mentoring?

Chance 2010 ist ein externes Mentoring-Programm für Frauen auf dem Weg in verantwortliche Positionen und für Männer und Frauen in Führungspositionen, die sich durch die Förderung einer ambitionierten Frau für Vielfalt in den Führungsriege einsetzen und sich mit ihrem eigenen Führungsverhalten und der eigenen Berufsbiographie auseinandersetzen möchten.

Zielgruppen sind

- + Frauen und Männer aus großen Unternehmen und aus KMU
- + Führungskräfte
- + Absolventinnen Uni/FH
- + Berufsrückkehrerinnen
- + Frauen auf dem Weg nach oben

Wer profitiert vom Mentoring?

Das Mentoring soll Frauen unterstützen, mit neuen Herausforderungen im Beruf umzugehen und auf ihrem beruflichen Weg weiter zu kommen. Frauen auf dem Weg nach oben erhalten tiefere Einblicke in Strukturen und bekommen Zugang zu Netzwerken und zu Wissen, das auf Erfahrung beruht.

Die Mentorinnen wiederum reflektieren ihren beruflichen Werdegang und ihr Führungsverhalten und profitieren vom „frischen“ Wissen der Mentees, neue Impulse werden gesetzt. Der Kontakt zu anderen Mentorinnen erweitert und bereichert das bestehende Netzwerk sinnvoll.

Mentorinnen	Mentees
Weiterentwicklung	Persönlichkeitsentwicklung
Neue Impulse	Einblicke erhalten
Selbstreflexion	Karriereplanung
Perspektivenwechsel	Zugang zu und Einbindung in Netzwerke
Verbesserung der Führungs- und Methodenkompetenz	Entwicklung von Führungs- und Methodenkompetenz
Kontakte zu anderen Mentorinnen	Unterstützung

Wie profitiert die Firma vom Mentoring?

In einer Informationsgesellschaft mit harten Wettbewerbsbedingungen sind die Anforderungen an Prozesse, Produkte und Dienstleistungen unübertroffen hoch. Das Qualifikationspotenzial der einzelnen MitarbeiterInnen ist ein strategischer Erfolgsfaktor. Neben den „hard skills“, dem Fachwissen, kommt es auf neue Führungseigenschaften und Führungsstile an – auf „soft skills“ wie Kooperationsbereitschaft, Kommunikationsfähigkeit, soziale und emotionale Fähigkeiten.

Gewinne der Firma

- + Nutzung vorhandener Potenziale in Zeiten von Veränderungen und Personalstraffung
- + Verbesserte Kommunikation zwischen Hierarchien, Generationen und Geschlechtern
- + Pflege des Arbeitsklimas
- + Effizienz und Innovation durch gemischte Teams
- + Frauen in Fach- und Führungspositionen
- + Größerer Pool von Nachwuchsführungskräften
- + Positives Bild der Firma
- + Impulse für Personalgewinnung und Personalentwicklung
- + Qualifizierung der vorhandenen Führungskräfte durch die Aufgabe als MentorIn

Was macht das Regionalzentrum Frau und Beruf?

Das Projekt **Frau+Beruf-Regionalzentrum Regensburg** wird vom Europäischen Sozialfonds sowie dem Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Frauen gefördert und hat folgende Ziele

- + Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen
- + Beschäftigungspotentiale von Frauen ausschöpfen
- + Qualifikationen erhalten, gegebenenfalls anpassen und erhöhen
- + Förderung und Sicherung der Existenzgründung von Frauen
- + Berufliches Fortkommen gezielt ausbauen
- + Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit verbessern.

Und setzt diese durch folgende **Schwerpunkte** um

- + Beratung und Coaching
- + Berufliche Fortbildung
- + Frauen und familienfreundliche Personalpolitik
- + Kontaktforen und Netzwerke

Träger des Projekts **Frau+Beruf** ist das Amt für Weiterbildung, Volkshochschule der Stadt Regensburg.

Chance 2010 wird durch **Frau+Beruf-Regionalzentrum Regensburg** organisiert und während des gesamten Prozesses begleitet.

Projektleitung und Ansprechpartnerin

Frau+Beruf-Regionalzentrum Regensburg

Stadt Regensburg, Volkshochschule
Ladehofstraße 30, 93049 Regensburg
Tel. (0941) 507 44 30
Fax (0941) 507 44 32
frauundberuf@regensburg.de
www.frauundberuf.org

Ansprechpartnerin:

Stefanie Breuer-Indefrey, Dipl. Sozialpädagogin, Systemischer Coach

Was passiert bei Chance 2010?

Das Mentoring besteht aus einer **Arbeitsbeziehung** zwischen einer Mentorin und einer Mentee (Frau-Frau-Tandem) für die Dauer eines Jahres, einem flankierenden **Seminarprogramm** und regelmäßigen **Netzwerktreffen** aller am Programm beteiligten Tandems.

Geplant sind ein Infoabend für alle Interessierten, jeweils ein Startseminar für Mentorinnen und für Mentees, eine große Auftaktveranstaltung mit allen Beteiligten, eine Halbzeitbilanz, zwei Trainingsseminare und ein Abschlusstreffen.

Das Programm beginnt im **November 2009** und endet im **Dezember 2010**.

Alle Teilnehmerinnen erhalten ein **persönliches Logbuch** als Arbeitshandbuch für das Programm.

Das Logbuch hat folgenden Inhalt

- + Leitfaden für das Mentoring
- + Gestaltung Erstgespräch
- + Verbindliche Vereinbarung
- + Programmablauf (Beginn, Ende, Veranstaltungen)
- + Rahmenbedingungen
- + Kommunikationswege und Ansprechpartnerinnen
- + Tandem-Übersicht
- + Infos zu anderen Projekten/Literaturliste

Welchen organisatorischen Rahmen hat Chance 2010?

Die Mentorinnen schließen mit den Mentees einen Kontrakt über die Dauer und den Umfang ihrer Tandem-Beziehung (siehe Anhang).

Die Mentorinnen bieten den Mentees ihre Unterstützung unentgeltlich und ehrenamtlich an und nehmen dafür kostenlos an allen Veranstaltungen teil.

Für die Mentees fallen Seminargebühren von insgesamt ca. 500 Euro an.

Die Mentees schließen mit **Frau*Beruf-Regionalzentrum Regensburg** einen Fortbildungsvertrag für das Mentoring-Programm ab.

Frau*Beruf-Regionalzentrum Regensburg übernimmt die Projektleitung und organisiert die Workshops und Veranstaltungen. Die Mitarbeiterinnen von **Frau*Beruf** stehen als Ansprechpartnerinnen während des Programms zur Verfügung.

Programm Chance 2010

	Veranstaltungen	Inhalte	Zeitplan
1	Vortrag und Infoabend für Mentorinnen und Mentees	Vortrag über Sinn und Nutzen von externem Mentoring, Vorstellung des Mentorinnenprogrammes Chance 2010	Do, 12.11.2009 19– 21 Uhr VHS, Ladehofstr. 30, 1.OG, Raum 8
2	Startseminar für Mentees	Gewünschte Ziele, Klärung Erwartungen und Anforderungen	Do, 03.12.2009 18– 21 Uhr VHS, Ladehofstr. 30, 1.OG, Raum 8
3	Startseminar für Mentorinnen	Gewünschte Ziele, Klärung Erwartungen, Anforderungen, Rollen	Di, 15.12.2009 18– 21 Uhr VHS, Ladehofstr. 30, 1.OG, Raum 8
4	Auftaktveranstaltung und Beginn des Mentorings	Offizieller Teil Rahmen zur informellen Begegnung Zeit und Raum für Tandems	Do, 28.01.2010
5	Für Mentees: PEP-Seminar in Kooperation mit dem BPW	PEP-Personal-Empowerment-Program, ein interaktives Trainingsprogramm für Frauen, das auf Führungsaufgaben vorbereitet	2 Tage- Intensivtraining Sa, 24.04. – So, 25.04.2010
6	Halbzeitbilanz	Stand Gesamtprojekt Erfahrungsaustausch Workshops	Di, 15.06.2010
7	Für Mentees: Assessment-Training	Einstellungs- und Entwicklungs-Assessments: Zwei Tage Intensivtraining und ein Tag Life-Simulation in der Uni Regensburg	Mo, 04.10. – Di, 05.10.2010 sowie Mo, 11.10. oder Di, 12.10.2010
8	Für Mentorinnen: Wunsch-Seminar	z.B. Führung spezial, Work-Life-Balance o.A.	September 2010 Termin noch offen
9	Abschlusstreffen	Ergebnisse, Bilanz Tandems Zertifikate/Präsente	Mo, 14.12.2010

1. Vortrag und Infoabend für Mentorinnen

Haben Sie das Gefühl, in Ihrem Berufsleben sollte etwas Entscheidendes passieren? Trauen Sie sich eine verantwortliche Position zu? Sind Sie schon Führungskraft? Sind Sie noch Studentin, aber bald schon Absolventin? Erwägen Sie die Einführung eines Mentoring-Programms für Frauen in Ihrem Unternehmen?

Das dauerhafte Coaching einer aufstiegsorientierten Mitarbeiterin durch eine erfahrene Führungskraft ist Gold wert. Erfahrene Mitarbeiter reflektieren und verbessern durch das Coaching ihre Führungsqualitäten.

Die Personalberaterin Astrid Travi erläutert das Konzept eines externen Mentoring-Programms. Die Projektmitarbeiterin von Frau und Beruf stellt das geplante Mentoring-Programm beim Regionalzentrum vor.

2. Startseminar für Mentees

Wir vermitteln Ihnen die richtige Partnerin! Starten Sie mit uns in das Mentoring-Programm des Regionalzentrums Frau und Beruf!

Klären Sie an diesem Abend ganz konkret

- Ihre Erwartungen an die Mentorin und an das Mentoring-Programm
- Ihre Ziele, die Sie bei Führung und Aufstieg erreichen wollen.

3. Startseminar für Mentorinnen

Wir bereiten Sie auf ihre Rolle vor, klären konkrete Aufgabenstellungen, unterstützen Sie bei der bewussten Gestaltung der Tandembeziehung. Ihre Erwartungen, Wünsche, mögliche Befürchtungen, Anforderungen und Rollenkonzepte werden thematisiert.

Erfahrene Mentees und Mentorinnen berichten über persönlichen Erfahrungen.

4. Auftaktveranstaltung und Beginn des Mentorings

Beim Kick-off begegnen sich Mentorinnen/Mentoren und Mentees zum ersten Mal. Durch einen feierlichen, offiziellen Start wird die Zusammenarbeit begonnen, insbesondere die Mitarbeit der Mentorinnen gewürdigt, die ihren Einsatz „ehrenamtlich“ bzw. als zusätzlichen Zeitaufwand leisten. Die Auftaktveranstaltung hat einen offiziellen Charakter und bietet zudem Gelegenheit zur informellen Begegnung.

Tandemtreffen

Nach der Auftaktveranstaltung finden die ersten selbst initiierten Treffen der Tandems statt. Die Häufigkeit der Treffen hängt von Engagement, räumlicher Distanz und den getroffenen Zeitvereinbarungen ab. Organisation, Dauer und Ablauf bestimmen die Tandems in Eigenregie. Die Projektleitung unterstützt und berät die Tandems kontinuierlich oder auch punktuell. Bei Fragen und Problemen können sich Mentorinnen und Mentees an die Projektleitung wenden. Um die Kontinuität der Zusammenarbeit zu sichern, hat sich für persönliche Treffen eine

Frequenz von sechs bis acht Wochen bewährt. Bei großer regionaler Entfernung kann die Anzahl der Treffen reduziert, dafür deren Dauer erhöht werden. Regelmäßige Kontakte per E-Mail oder Telefon sind dann umso wichtiger, ersetzen aber nicht das persönliche Gespräch.

5. PEP-Seminar in Kooperation mit dem BPW (für Mentees)

PEP (Personal Empowerment Program) ist ein speziell für Frauen entwickeltes, interaktives Trainingsprogramm, das den Aufstieg thematisiert und gezielt auf Führungsaufgaben vorbereitet.

6. Halbzeitbilanz

Das Gesamtprojekt wird vorgestellt und mit den Beteiligten diskutiert. Die Halbzeitbilanz dient auch zum Erfahrungsaustausch. Die Tandems berichten von ihrer Arbeit, Zielvereinbarungen werden dahingehend überprüft, ob Veränderungsbedarf besteht. Ein Augenmerk wird der Frage gelten, welche Resonanz bislang wahrzunehmen ist: Wie wird das Programm aufgenommen, welche Reaktionen gibt es? Besteht Handlungsbedarf seitens der Projektleitung?

7. Training Bewerbung und Assessment (für Mentees)

Dieses Seminar thematisiert verschiedene Bewerbungsstrategien, trainiert Einstellungsverfahren und bereitet auf Aufstiegs-Assessments vor.

8. Führung spezial (für Mentorinnen)

Bei Bedarf wird eine Fortbildung angeboten, die speziell auf die Bedürfnisse der MentorInnengruppe zugeschnitten ist. Die Inhalte werden im Projektverlauf festgelegt.

9. Abschlusstreffen

Die Abschlussveranstaltung findet in einem feierlichen, öffentlichkeitswirksamen Rahmen statt. Ergebnisse werden präsentiert und zusammengefasst. Die Tandems ziehen Bilanz in einer Präsentation. Als Höhepunkt der Veranstaltung werden Zertifikate und Erinnerungspräsente überreicht als Anerkennung der geleisteten Arbeit. Gastrednerinnen und -redner runden das Programm ab, auch ein kultureller Beitrag ist geplant. Engagierte Mentorinnen und Mentees werden dahingehend unterstützt, die Mentoring-Idee als frauenpolitisch relevante Maßnahme weiterzutragen.

Kontrakt zwischen MentorIn und Mentee

Vereinbarung (Muster)

Die Mentorin
und die Mentee
treffen für den Zeitraum von bis
folgende Mentoring-Vereinbarung:

Zielsetzung

Förderung der Mentee durch die Mentorin im Hinblick
auf die berufliche und persönliche Entwicklung.

Inhalte

Die Mentorin und Mentee treffen sich im Abstand von Wochen für die
Dauer von ca. Stunden zum Mentoring-Gespräch. Sie besprechen
und vereinbaren die Interessen, Themen und Ziele beim ersten Treffen.
Aktuelle Themen und Fragestellungen werden in die laufende Mentoring-
Beziehung eingebunden. Außerhalb der persönlichen Treffen sind Mentorin
und Mentee wie folgt zu erreichen:

Mentorin:

Mentee:

Alle Gesprächsinhalte behandeln Mentorin und Mentee
vertraulich. Ausnahmen werden jeweils untereinander abgestimmt.
Bei Meinungsverschiedenheiten, die die Mentoring-Beziehung
nachhaltig beeinflussen, wird ein Gespräch mit der Projektverantwortlichen
und ggf. weiteren Personen gesucht.

Vorzeitige Beendigung der Mentoring-Beziehung

Sollte es trotz des Bemühens beider Parteien wegen auftretender
Konflikte nicht möglich sein, die Mentoring-Beziehung fortzuführen,
besteht die Möglichkeit, diese Vereinbarung vorzeitig zu lösen.
Der Anspruch auf Vertraulichkeit bleibt weiterhin bestehen.

Ort, Datum

Ort, Datum

.....

Unterschrift Mentee

Unterschrift Mentorin

