

# **ZUSAMMENFASSUNG DER BAUSTEINE DES MENTORING-KONZEPTE FÜR MEHR FRAUEN IN FÜHRUNG**

## **KONTEXT DES MENTORING-PROGRAMMS**

- Das Mentoring-Programm ergänzt Maßnahmen, die Frauen in Führungspositionen unterstützen und geht aus dem Konzept „Frauen in Führung“ hervor.
- Es richtet sich im ersten Schritt an angehende oder bisher nur für kurze Zeit in Führung befindliche Frauen. Im zweiten Schritt werden auch männliche Mentees vom Mentoring-Programm profitieren können. Die Teilnahme der Mentees erstreckt sich über die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Verwaltungsvorstandes.
- Mentor\*innen kommen aus der nächsthöheren Führungsebene als die Mentees. Ausgeschiedene Führungskräfte können bis zu drei Jahre nach ihrem Ausscheiden als Mentor\*in fungieren.
- Es ersetzt keine Fortbildungsmaßnahmen, wie „Fit für Führung“, „Fit für Teamleitung“ oder Einzel-Coaching-Maßnahmen.
- Das Mentoring wird in begleitende Personalentwicklungsmaßnahmen wie Personalentwicklungsgespräche oder weiterführende Fortbildung eingebunden werden.
- Das Konzept wird aus dem Projekt-Team Audit berufundfamilie heraus entwickelt und mit der Kommunalen Fortbildung abgestimmt sowie in das allgemeine Programm der Kommunalen Fortbildung überführt.

## **UMSETZUNGSPHASEN UND INHALTE DES MENTORING-PROGRAMMS**

### **1. Vorbereitungsphase**

- Für das Mentoring-Programm müssen Haushaltsmittel bereitgestellt werden. Die externe Begleitung (Matching von Mentees und Mentor\*innen), Moderation der Workshops, fachlicher Input) sind in bisherigen Mitteln der Gleichstellungsstelle, dem Audit ober den Mitteln des Haupt- und Personalamtes nicht eingeplant.
- Die Projektkoordination kann im ersten Durchlauf durch die Gleichstellungsstelle in Kooperation mit der internen Kommunikation und dem Haupt- und Personalamt erfolgen.
- Die externe Begleitung für das Matching, die Moderation der Workshops und den fachlichen Input wird durch das Audit Projekt-Team ausgewählt.
- Die Mediation bei Konfliktsituationen wird zunächst die Gleichstellungsstelle übernehmen, aber fachlich zuständige Stellen oder – wenn nicht anders möglich – externe Fachkräfte hinzuziehen.

- Die Laufzeit eines Durchgangs beträgt 12 Monate, das Mentoring wird für 3 Jahre geplant, im zweiten Durchlauf können auch Männer als Mentees teilnehmen.
- Die Bewerbungsfrist für die Mentees und Mentor\*innen beträgt 2 Monate nach Projektstart und erfolgt digital mit Hilfe eines Fragebogens.
- Bei den Informationsmaterialien kann auf bestehende Mentoring-Programme zurückgegriffen werden. Folgende Informationsmaterialien werden erstellt: Kooperationsvereinbarung mit den Ressort- und Stadtbetriebs- sowie Amtsleitungen oder Geschäftsbereichsleitungen, Eigenleistung der beteiligten Mentees und Mentor\*innen, Checklisten für Zielvereinbarungen oder Protokolle

**2. Matching:** Das Matching der Paare wird mit einer externen Unterstützung durch die Gleichstellungsstelle und das Haupt- und Personalamt auf Grundlage der Bewerbungen vorgenommen.

**3. Auftaktveranstaltung** (Tagesveranstaltung für die Mentees, Halbtagesveranstaltung für die Mentor\*innen)

- Input: Konstruktives Feedback, Selbstcoaching und Selbstmotivation (für die Mentees)
- Information über die Matching-Kriterien und die Rahmenbedingungen zum Mentoring, Kennenlernen der Tandempartner\*innen
- Einführung in das Mentoring in zwei getrennten Gruppen für Mentees und Mentor\*innen incl. Festlegung der Rollen im Mentoring-Projekt
- Abschluss einer individuellen Tandemvereinbarung mit individuellen Zielvorstellungen und Regeln (Formblatt Zielvereinbarung)
- Vorstellen der Formblätter für Protokolle der Coaching-Termine, Reflexionsbögen für Mentor\*innen und Mentees
- Information zum Input „Konstruktives Feedback, Selbstcoaching und Selbstmotivation“: Ziel des Inputs ist es, Anregungen für ein sicheres und souveränes Auftreten zu geben. Klarheit über die eigenen Positionen, Wünsche und Ziele zu gewinnen. In diesem Workshop lernen die Teilnehmerinnen Instrumente kennen, die sie für ihre persönliche Entwicklung, Selbstcoaching und Selbstmotivation unmittelbar anwenden und nutzen können.

**4. Zwischenworkshop** (Tagesveranstaltung für die Mentees, Halbtagesveranstaltung für die Mentor\*innen)

- Input: Medientraining (für die Mentees)
- Feedback der Mentor\*innen und Mentees in getrennten Gruppen

- Gemeinsames Feedback im Plenum (unter den Fragestellungen: welche positive Rückmeldung können wir geben? Gab es in den Tandems besondere Erlebnisse? Wie wurden anstehende Probleme gelöst? Gibt es noch ungelöste Probleme? Welche Themen sollen in der gemeinsamen Abschlussveranstaltung besprochen werden? Wie wurde von den zuständigen Führungskräften der nachhaltige Erfolg des Mentorings unterstützt? Welche Unterstützung wäre wünschenswert?)
- Neue Zielvereinbarungen zwischen den Mentoring-Paaren
- Input „Medientraining“: Ziel des Praxistrainings ist es, Presseanfragen souverän, kompetent, überzeugend und sympathisch beantworten zu können. Es werden Techniken vorgestellt, die in der Vorbereitung eines Interviews dazu dienen, die Gedanken zu ordnen und die wichtigsten Aussagen und Prioritäten zu klären.

#### **5. Abschlussveranstaltung** (Tagesveranstaltung für die Mentees, Halbtagesveranstaltung für die Mentor\*innen)

- Input: Auftreten und Präsenz (für die Mentees)
- Präsentation der Ergebnisse des Mentorings durch die Mentees
- Ergebnisse des Feedbacks der beteiligten Mentees und Mentor\*innen
- Get-together für die Mentees, Mentor\*innen und nächsthöheren Führungskräfte
- Input „Mein gelungener Auftritt“: Ziel des Inputs ist es, die eigene Wirkung zu reflektieren. Hierbei werden Stimmbildungselemente und Elemente der Auftrittspräsenz zum Tragen kommen.

#### **FREISTELLUNG BZW. ZEITLICHE GEBUNDENHEIT**

- Die Mentees werden für eine monatliche Sitzung mit ihrer Mentorin/ihrem Mentor und drei Veranstaltungen freigestellt.
- Die Mentor\*innen nehmen sich die Zeit für ein Treffen mit den Mentees im Monat und drei Halbtagesveranstaltungen.
- Die jeweiligen nächsthöheren Führungskräfte vereinbaren mit den Mentees die entsprechende Freistellung und nehmen an der Abschlussveranstaltung teil.

## ÜBERSICHT ÜBER DIE ZEITLICHEN ABLÄUFE DER DURCHLÄUFE

Ablauf über die Jahre verteilt	2019	2020	2021
<b>Einstieg Mentoring I</b>	Mai - Juli 2019: Klärung der Rahmenbedingungen und Vorbereitungsphase	Bis Febr. 2020: Vorbereitungsphase Mentoring II	
	Bis Oktober 2019: Vorbereitungsphase Mentoring I	Mai 2020 Zwischenworkshop I: Input: Medientraining (für die Mentees) und Feedback + Auswertung I	Februar 2021 Abschlussworkshop II: Input: Auftreten und Präsenz (für die Mentees) Präsentation der Mentees
<b>Einstieg Mentoring II</b>	November 2019 Aufaktveranstaltung I: Input: Konstruktives Feedback, Selbstcoaching und Selbstmotivation (für die Mentees)	März 2020 Aufaktveranstaltung II: Input: Konstruktives Feedback, Selbstcoaching und Selbstmotivation (für die Mentees)	Mai 2021 Zwischenworkshop III: Input: Medientraining (für die Mentees) und Feedback + Auswertung III
		Oktober 2020 Abschlussworkshop I: Input: Auftreten und Präsenz (für die Mentees) Präsentation der Mentees	Oktober 2021 Abschlussworkshop III: Input: Auftreten und Präsenz (für die Mentees) Präsentation der Mentees
		August 2020 Zwischenworkshop II: Input: Medientraining (für die Mentees) und Feedback + Auswertung II	
		Bis Oktober 2020: Vorbereitungsphase Mentoring III	
<b>Einstieg Mentoring III</b>		November 2020 Aufaktveranstaltung III: Input: Konstruktives Feedback, Selbstcoaching und Selbstmotivation (für die Mentees)	