

Vorwort

Sind Sie daran interessiert, Frauen auf dem Weg in Führungspositionen in Ihrem Unternehmen zu unterstützen?

Mit der vorliegenden Broschüre wollen wir Münchner Unternehmen ansprechen, die die Zahl der weiblichen Führungskräfte erhöhen wollen.

Die Broschüre stellt Konzept und Durchführungsmodalitäten des Münchner Cross-Mentoring-Programms vor.

Mit dem Cross-Mentoring-Programm sollen Frauen ermutigt werden, die sogenannte „gläserne Decke“ zu durchbrechen. Sie stellt eine der immer wieder beschriebenen Barrieren auf dem Weg zur beruflichen Gleichstellung von Frauen dar. Statistisch drückt sich dies durch den geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen aus. Die Qualifikationen von Frauen sollen mit Hilfe des Cross-Mentoring-Programms durch zusätzliche fachliche wie überfachliche Kompetenzen, Praxiserfahrungen und Kontakte erweitert werden. So wird den beteiligten weiblichen Führungsnachwuchskräften die Möglichkeit eröffnet, die Sprossen der Karriereleiter leichter zu erklimmen. Gleichzeitig werden bei den Unternehmen die weiblichen Humanressourcen besser ausgeschöpft und für den Standort München gesichert.

Am ersten Durchlauf 2001 beteiligten sich die Allianz, die Deutsche Bank AG, die Deutsche Telekom AG und die Fraunhofer Gesellschaft am Münchner Cross-Mentoring-Programm



Dr. Reinhard Wieczorek, Referent für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München

mit insgesamt 13 Mentoringpaaren. Das Programm wird jetzt im zweiten Jahr von sieben Unternehmen weitergeführt, die untereinander Mentoren und Mentees austauschen. Wir freuen uns sehr, dass die Bayerische Landesbank, die BMW Group und die BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH bei der 2. Runde neu hinzu gekommen sind.

Wir hoffen, dass wir mit dieser Broschüre weitere Unternehmen für die Beteiligung am Münchner Cross-Mentoring-Programm gewinnen können.

„Ohne Mentoring hätte ich meine Ziele und Erwartungen in meiner neuen Abteilung nicht so offen zum Ausdruck gebracht.“

Dr. Ulrike Tagscherer, Fraunhofer Gesellschaft, Mentee



Inhalt

Was bedeutet Cross-Mentoring?	4
Welchen Nutzen hat Ihr Unternehmen?	5
Warum Mentoring für Frauen?	6
Public Private Partnership	7
Start des 1. Münchner Cross-Mentoring 2001	8
Interessierte Unternehmen willkommen	9
Organisation und Ablauf des Münchner Cross-Mentoring	10
Zeitplan	15
Das Beraterinnen-Team / Was ist Mentoring?	15/16

Was bedeutet Cross-Mentoring?

Mentoring ist eine innovative Strategie der Personalentwicklung, die in den vergangenen Jahren zunehmend zur beruflichen Förderung von Frauen eingesetzt wurde.

Grundbaustein des Mentoring-Konzepts ist die berufliche, direkte und partnerschaftliche Beziehung zwischen der Mentee und ihrem/r Mentor/in.

Ziel der Mentoring-Beziehung ist es, die Mentee in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung zu unterstützen und sie in ihrer Karriere voranzubringen.

Mentoring beinhaltet

- Erfahrungsaustausch
- Weitergabe von informellem Wissen und Kontakten
- Individuelle Beratung und Feedback
- Karriereförderung
- Unterstützung beim Netzwerkaufbau für eine jüngere Führungskraft (Mentee) durch einen erfahrenen Manager (Mentor/in).

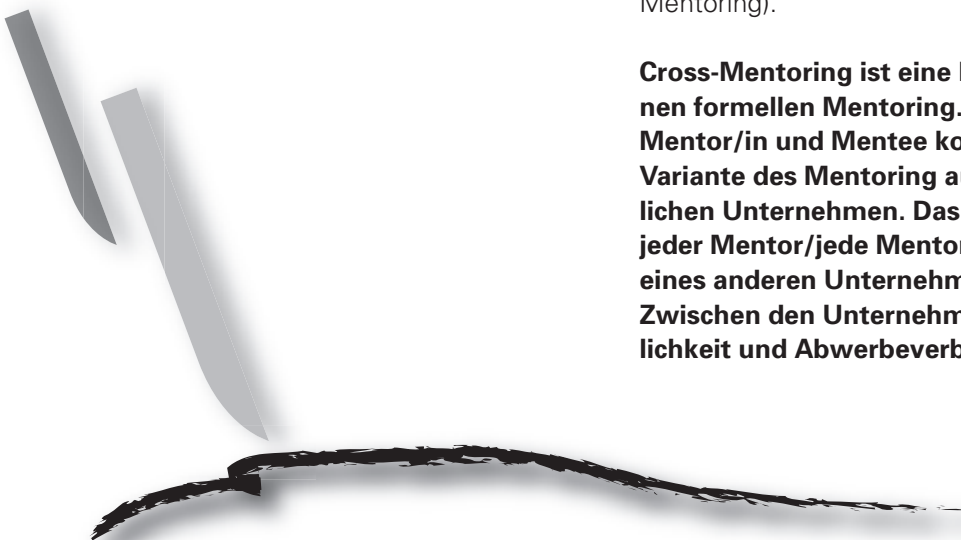
Grundsätzlich gibt es zwei Arten von Mentoring:

- Internes Mentoring wird innerhalb eines Unternehmens oder einer Institution umgesetzt.
- Beim externen Mentoring kommen Mentee und Mentor/in aus unterschiedlichen Unternehmen.

Mentoring kann auf einer informellen Vereinbarung zwischen Mentor/in und Mentee beruhen oder in einem Unternehmen institutionell als Programm eingerichtet werden (formelles Mentoring).

Cross-Mentoring ist eine Form des externen formellen Mentoring.

Mentor/in und Mentee kommen bei dieser Variante des Mentoring aus unterschiedlichen Unternehmen. Das bedeutet, dass jeder Mentor/jede Mentorin eine Mentee eines anderen Unternehmens unterstützt. Zwischen den Unternehmen wird Vertraulichkeit und Abwerbeverbot vereinbart.



Welchen Nutzen hat Ihr Unternehmen?

+ **Einblick in andere Unternehmenskulturen**

Mentees und Mentoren/innen lernen Unternehmensstrategien und Kulturen anderer Firmen kennen und knüpfen ihr Netzwerk zu Münchner Führungskräften weiter.

+ **Effiziente Personalentwicklung**

An konkreten beruflichen Fragen und Themen entwickeln Mentees ihre persönlichen Fähigkeiten weiter und bauen ihr Wissen aus. So können sie bereits während des Mentoring-Prozesses ihre aktuellen Tätigkeiten qualifizierter, zielgerichteter und effizienter erfüllen.

+ **Mehr qualifizierte Frauen in Führungspositionen**

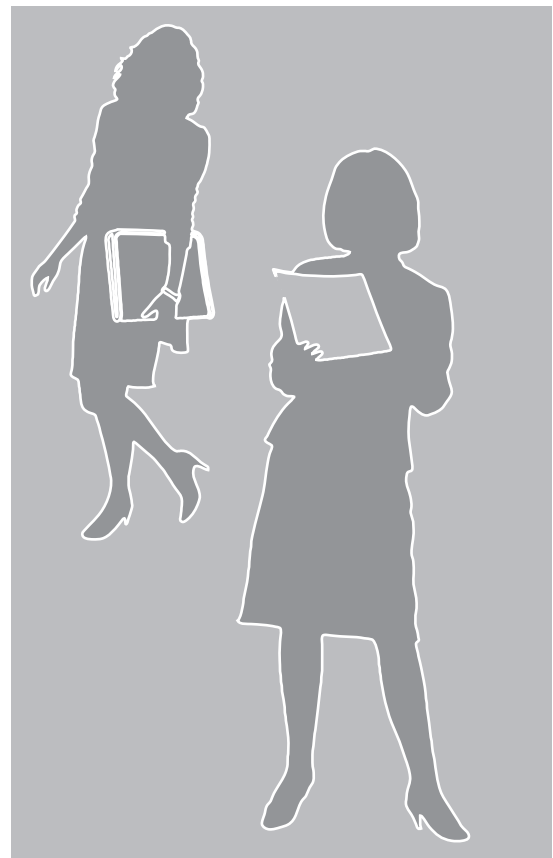
Qualifizierte Frauen, die für höhere Führungspositionen in Frage kommen, werden im Unternehmen exponiert. Das steigert ihre Chance, in die Auswahl der Bewerber für diese Positionen zu kommen.

+ **Erhöhung der Arbeitsmotivation**

Qualifizierte Mitarbeiterinnen merken, dass es Unternehmenspolitik ist, Frauen den Zugang zu Führungspositionen zu ermöglichen. Sie engagieren sich ihrerseits stärker, um ihre Karrierechancen zu nutzen. Sie werden motiviert und enger an das Unternehmen und seine Ziele gebunden.

+ **Imagegewinn in der Öffentlichkeit**

Durch den gemeinsamen Auftritt nach außen findet das Cross-Mentoring-Programm größeres positives Echo in der Öffentlichkeit. Qualifizierte Frauen bewerben sich vermehrt bei einem Unternehmen, das für sein frauenfreundliches Engagement bekannt ist. Mittelfristig steht ein größeres Potenzial an qualifiziertem weiblichen Führungsnachwuchs zur Verfügung. Das Unternehmen wird außerdem positiv in der Öffentlichkeit, insbesondere bei seinen Kundinnen wahrgenommen.



„Sie ist meine Sparringpartnerin, sie hört mir zu, überlegt mit mir, welche Lösungen es geben könnte: Sie gibt mir Stabilität.“

Christine Lode, Deutsche Bank AG, über ihre Mentorin

Warum Mentoring für Frauen?

Mentoring für Frauen soll mittelfristig die Anzahl der Frauen in Führungspositionen erhöhen. Frauen werden durch Mentoring motiviert, weiter qualifiziert und bestärkt, sich auf Führungspositionen zu bewerben.

Die mit dem Mentoring-Programm verbundene größere Aufmerksamkeit im Unternehmen bietet ihnen die Chance auf stärkere Berücksichtigung bei der Besetzung von Führungspositionen.

Vorteile für Frauen

Die Mentees können durch die Teilnahme an einem Mentoring-Programm in verschiedenen Punkten gewinnen:

- Mithilfe des wohlwollenden außenstehenden Mentors können sie nächste Karriereschritte planen und auf deren Umsetzung hinwirken.
- Sie werden durch den persönlichen Kontakt zu Führungskräften besser vertraut mit den oft männlich geprägten Strukturen in Unternehmen.
- Sie werden in Netzwerke eingeführt und können mit ihrem Mentor/ihrer Mentorin besprechen, wie sie ihre bestehenden Netzwerke noch intensiver nutzen können.
- Sie erhalten kompetente Unterstützung in ihrer beruflichen Arbeit und aktuellen beruflichen Fragen und bauen ihre Führungskompetenzen aus.
- Sie werden als qualifizierte Führungskräfte im Unternehmen sichtbar.

- Das Unternehmen kann auf hochqualifizierten und motivierten weiblichen Führungskräftenachwuchs bei der Besetzung von höheren Führungspositionen zurückgreifen.
- In leitenden exponierten Positionen machen Frauen das Unternehmen bei anderen Frauen (als potenzielle Kundinnen oder Mitarbeiterinnen) bekannter.

Zielgruppe des Cross-Mentoring

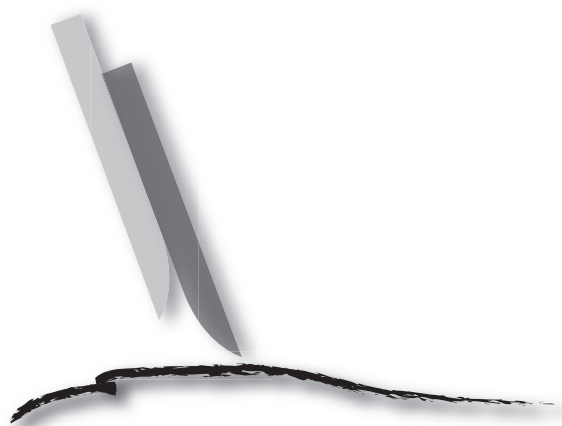
Das Cross-Mentoring-Programm richtet sich an weiblichen Führungskräftenachwuchs, der bereits über erste Führungserfahrung verfügt.

Public-Private-Partnership

Das Referat für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München hat den Impuls zur Umsetzung dieses Cross-Mentoring-Programms in München gegeben und unterstützt das Münchner Cross-Mentoring-Programm durch

- die Förderung der Konzeptentwicklung,
- die Information interessierter Unternehmen,
- die Organisation der Auftakt- und Abschlussveranstaltungen
- die Evaluation der ersten zwei Programmdurchläufe und
- die Herausgabe der Broschüren „Mentoring für Frauen“ und „Das Münchner Cross-Mentoring-Programm“.

Mit dem Beginn des Programms sind die beteiligten Unternehmen für Umsetzung und Finanzierung verantwortlich.



Start des Münchner-Cross-Mentoring 2001

Das 1. Münchner Cross-Mentoring startete im März 2001. Die Unternehmen Allianz, Deutsche Bank AG, Deutsche Telekom AG und Fraunhofer Gesellschaft beteiligten sich mit insgesamt 13 Mentees und 13 Mentoren/innen. Das zugrundeliegende Konzept wird Ihnen auf den nächsten Seiten vorgestellt.

Eine Auftaktveranstaltung im kleinen Sitzungssaal des Münchner Rathauses gab den Startschuss. Anschließend trafen sich die Mentoring-Tandems selbständig ein Jahr lang in etwa vierwöchigem Abstand zu persönlichen Gesprächen.

Umrahmt wurde das Programm durch ein gemeinsames Training für die Mentees, eine Zwischenveranstaltung, Gruppensupervision für Mentees, Workshops für Mentoren sowie die Abschlussveranstaltung. Sie finden diese

Veranstaltungen auf den folgenden Seiten näher erläutert. Sie bieten Mentoren/innen und Mentees Gelegenheit, auch untereinander Netzwerke zu bilden.

Im April 2002 endet die 1. Runde des Cross-Mentoring. Gleichzeitig beginnt die 2. Runde mit sieben Unternehmen für das Jahr 2002/2003.

Eine Evaluation im Auftrag der Landeshauptstadt München fasst die Ergebnisse des 1. Münchner Cross-Mentoring zusammen.



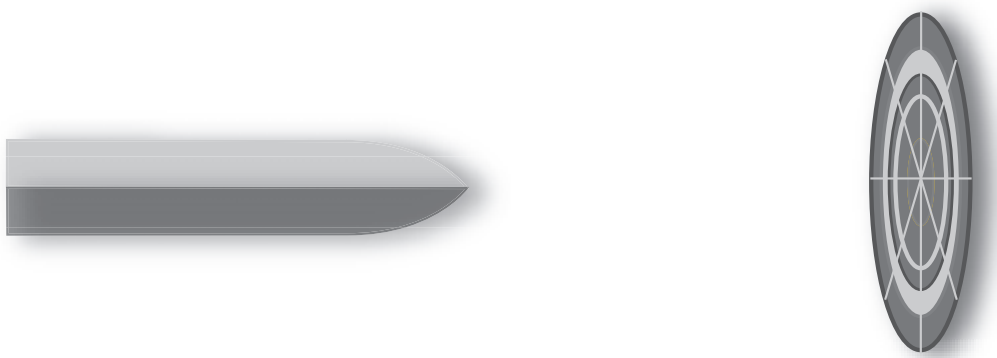
„Wenn die Chemie nicht stimmt, ist es schwierig, eine Vertrauensbasis aufzubauen – und die Chemie stimmte bei uns.“

Gabriele Holzapfel, Deutsche Telekom AG, Mentorin

Interessierte Unternehmen willkommen

Interessierte Unternehmen sind für weitere Runden des Cross-Mentoring willkommen. Beteiligen können sich Unternehmen aus dem Großraum München.

Für Information, Beratung und Öffentlichkeitsarbeit wenden Sie sich bitte an das Beraterinnen-Team. Die Adressen finden Sie auf Seite 16.



„Ich steuere meine Ansichten bei und unterstütze meine Mentee darin, ihre eigenen Ideen kritisch zu hinterfragen. Letztlich soll sie ihre eigene Entscheidung treffen. Ich füge meine Sicht als Unbeteiligter bei und stehe als eine Art Resonanzboden zur Verfügung.“

Christian Lutz, Allianz AG, Mentor



Ablauf des Münchner Cross-Mentoring-Programms

Präsentations-Veranstaltung

Auf einer Präsentations-Veranstaltung, die etwa ein halbes Jahr vor der Auftaktveranstaltung stattfindet, lernen sich die Vertreter/innen aller am Cross-Mentoring interessierten bzw. bereits beteiligten Unternehmen kennen. Informationen und Fragen zum Konzept und dessen Umsetzung werden unter der Moderation des Beraterinnen-Teams diskutiert. Ziel ist es, das gemeinsame Vorgehen zur Initiierung einer weiteren Runde des Münchner Cross-Mentoring festzulegen.

Bildung einer Steuerungsgruppe

Die Unternehmen bestimmen Verantwortliche aus ihren Personalabteilungen, die in einer gemeinsamen Steuerungsgruppe die Interessen ihres Unternehmens vertreten und das Projekt organisieren. Das Beraterinnen-Team übernimmt die Koordination und konzeptionelle Beratung des Projekts.

Aufgaben der Verantwortlichen aus den Unternehmen sind:

- Auswahl der Mentees und Mentor(inn)en im unternehmensinternen Auswahlverfahren
- Teilnahme an Treffen der Steuerungsgruppe
- Mitwirkung am Matching-Prozess
- Ansprechpartner/-in für die Mentees und Mentoren aus dem eigenen Unternehmen

Notwendige Vorarbeiten im Unternehmen

Um ein Programm erfolgreich etablieren zu können, müssen in den einzelnen Unternehmen einige Vorarbeiten geleistet werden, die vor dem ersten gemeinsamen Meeting der Steuerungsgruppe abgeschlossen sein sollten:

- Abgleich der Ziele des Cross-Mentoring mit unternehmensinternen Zielen
- Information/Überzeugung des Top-Managements und Herbeiführen eines Beschlusses zur Durchführung des Programmes
- Vorabinformation aller relevanten Gruppen im Unternehmen über das geplante Programm
- Kommunikation von Informationen über das inhaltliche und zeitliche Konzept
- Abstimmung des Konzeptes mit relevanten Gruppen

Erarbeitung eines gemeinsamen Konzepts

Das Beraterinnen-Team modifiziert das vorliegende Grobkonzept entsprechend den Vorstellungen der Unternehmen. Ein genauer Zeitplan zur Umsetzung wird in Abstimmung mit den beteiligten Unternehmen aufgestellt. Es werden Regeln vereinbart, wie Vertraulichkeit und Abwerbeverbot, die die gute Zusammenarbeit der Unternehmen sicherstellen sollen.

Wesentlicher Erfolgsfaktor: Unterstützung durch die Unternehmensleitung

Die eindeutige Unterstützung des Programms durch die Unternehmensleitung ist für den Erfolg des Mentoring und dessen Akzeptanz im Unternehmen sehr wichtig. Führungskräfte werden dadurch motiviert, sich als Mentor/innen zu betätigen. Mentees erfahren so eine Bestätigung der Bedeutung des Programms und damit ihres eigenen Stellenwerts im Unternehmen.

Information im Unternehmen

Jedes Unternehmen entscheidet, wann es über das Cross-Mentoring-Programm intern informiert. Wichtig ist besonders, die Vorgesetzten der Mentees über das Programm und seine Zielsetzung zu informieren und sie zur Teilnahme an der öffentlichen Auftaktveranstaltung einzuladen.

Auswahl der Mentees und Mentor/innen

Die Anzahl der Mentoring-Paare insgesamt wird einvernehmlich festgelegt. Die beteiligten Unternehmen wählen intern eine entsprechende Anzahl an Frauen aus, die als Mentees am Programm teilnehmen sollen. Das Auswahlverfahren kann jedes der beteiligten Unternehmen selbst bestimmen. Jedes Unternehmen stellt möglichst ebenso viele Mentoren wie Mentees zur Verfügung. Führungskräfte, die als Mentoren in Frage kommen, werden angesprochen und über das Programm informiert.

Anforderungsprofile für die Mentees

Das genaue Anforderungsprofil für die Mentees und Mentor/innen wird in Absprache mit den Unternehmen und beteiligten Organisationen erstellt.

Maßgeblich sind folgende Kriterien:

- Erste Führungserfahrung
- Die Mentees sollten ein Entwicklungsassessment durchlaufen haben, sofern dies im Unternehmen Bestandteil der Führungslaufbahn ist.
- Eignung für weiterführende Aufgaben sollte bereits nachgewiesen sein.
- Engagement
- Zeit für das Mentoring und die begleitenden Veranstaltungen

- Zwei Jahre Zugehörigkeit zum Unternehmen
- Offenheit, über eigene Ideen, Schwächen und Befürchtungen zu sprechen
- Kritikfähigkeit

Anforderungsprofile für die Mentor/innen

Die Unternehmen einigen sich auf die Hierarchieebene, aus der die Mentoren kommen sollen.

Die Mentor/innen sollten neben der Zeit für regelmäßige Treffen mit der Mentee auch Offenheit und Bereitschaft zu einem partnerschaftlichen Austausch und Dialog mit der Mentee mitbringen.

Das Matching - Bildung der Mentoring-Paare

Das Matching, also das Bilden der passenden Mentoring-Tandems, braucht Zeit und eine sorgfältige Auswahl, um menschlich wie fachlich passende Paare zusammenbringen zu können.

Das Matching erfolgt in einer gemeinsamen Sitzung der Unternehmensvertreter/innen, unterstützt durch das Beraterinnen-Team.

Profilbögen

Notwendig sind dafür ausreichende Informationen über die Kompetenzen, Persönlichkeiten und Karrierewünsche der Mentees und der Mentor/innen. Diese Informationen werden mithilfe eines Profilbogens ermittelt, der vom Beraterinnen-Team erstellt wurde und den die Unternehmensvertreterinnen im Vorfeld an Mentees und Mentor/innen verteilen. In ihnen geben Mentees und Mentor/innen ausführliche Auskunft zu ihrer Person, ihrem Werdegang, ihren Erwartungen und Wünschen sowie ihrer Motivation, am Programm teilzunehmen

Ablauf des Münchner Cross-Mentoring-Programms

Die beantworteten Fragebögen werden vor dem Meeting von den Unternehmensvertreterinnen vertraulich untereinander ausgetauscht, um erste Überlegungen zum Matching anstellen zu können. Eventuell können weitere passende Mentor/innen angesprochen werden.

Einführungsworkshops

Kernstück des Mentoring-Programmes ist die partnerschaftliche Mentee-Mentor/in-Beziehung. Um den Erfolg von Mentoring-Programmen zu gewährleisten, ist es ratsam, Mentees und Mentor/innen in Einführungsworkshops in ihre jeweiligen Rollen einzuführen und ihnen Hinweise und Informationen zu geben, die ihnen die Ausübung ihrer Rollen erleichtern. Dies gibt beiden Seiten die Möglichkeit, ihre Erwartungen und Wünsche an das Programm miteinander zu besprechen. Deshalb führt das Beraterinnen-Team im Anschluss an die Auftaktveranstaltung Einführungsworkshops durch. Sie bieten Mentees und Mentor/innen auch die Gelegenheit, sich gegenseitig besser kennenzulernen und sich mit den anderen Beteiligten über ihre Teilnahme am Programm auszutauschen.

Auftaktveranstaltung

In der öffentlichen Auftaktveranstaltung werden die Teilnehmer, Interessierte aus den beteiligten und anderen Münchner Unternehmen sowie die Medien über die Zielsetzungen des Mentoring-Programms informiert.

Ein hochrangiger Vertreter der Landeshauptstadt München wird die Teilnehmerinnen und Teilnehmer begrüßen.

Die Unternehmen haben Gelegenheit, ihre Motivation für die Teilnahme am Programm sowie ihre weiteren Aktivitäten im Rahmen von Gleichstellungsprogrammen und Nachwuchsförderung in kurzen Vorträgen darzustellen. Ein Mentoring-Paar aus der vorangegangenen Cross-Mentoring-Runde berichtet von seinen Erfahrungen.

Mentoring-Prozess

Das Mentoring geht jetzt eigenverantwortlich in die Hände der Mentees und Mentor/innen über. Sie vereinbaren regelmäßige Termine für Gespräche, die im Abstand von etwa vier Wochen stattfinden.

Inhalte der Gespräche können sein:

- Gemeinsames Erarbeiten der Karriereziele der Mentee und Aufstellen eines persönlichen Entwicklungsplans für die Mentee. Das kann die Arbeit am Stärkenprofil sein oder die Erarbeitung sinnvoller Schritte zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung der Mentee: zum Beispiel Aufenthalt im Ausland oder bei Niederlassungen, Übernahme von Projekten, Bewerbungen auf bestimmte Positionen.
- Mentee und Mentor/in erwägen gemeinsam Vor- und Nachteile sowie Gründe und Konsequenzen anstehender Entscheidungen auf Seiten der Mentee oder auch des Mentors/der Mentorin.

- Mentor/in und Mentee besprechen aktuelle Projekte, an denen die Mentee arbeitet und diskutieren sich daraus ergebende Themen.
- Die Mentee erhält Einblick in die Arbeit des Mentors. Die Mentee begleitet den/die Mentor/in zu Besprechungen oder Kundengesprächen.
- Der/die Mentor/in führt die Mentee in berufliche Verbände und informelle Netzwerke ein, nimmt sie zu informellen Arbeitsessen oder Veranstaltungen mit und macht sie innerhalb und außerhalb des Unternehmens mit einflussreichen, für sie interessanten Personen bekannt.
- Die Mentee kann mit dem/der Mentorin besprechen, wie sie mit beruflichen Schwierigkeiten umgehen sollte. Der/die Mentor/in kann sie auf eventuell für sie ungünstiges Verhalten hinweisen.

Feedback Veranstaltung

Die nicht öffentliche Feedback-Veranstaltung dient dazu, nach sechs Monaten eine Halbjahresbilanz des Programmes zu ziehen. Die Mentees und Mentor/innen haben sich dann bereits mehrere Male getroffen. Es haben sich für die Beteiligten erfahrungsgemäß Fragen ergeben, die im Rahmen der Veranstaltung behandelt werden können. Darüber hinaus soll die Veranstaltung den Mentees und den Mentor/innen Gelegenheit geben, in ihrer jeweiligen Gruppe zusammen zu treffen und sich über die bis zu dem Zeitpunkt gemachten Erfahrungen auszutauschen.

Begleitende Trainings

Gruppen-Supervision für Mentees

Um auftauchende Fragen zur Mentoring-Beziehung oder mögliche Konflikte zu klären und die Mentees in ihrer Persönlichkeitsentwick-

lung zu unterstützen, ist es empfehlenswert, den Mentees Supervision in kleinen Gruppen anzubieten. Dort können Fragen, die sich in und während der Mentoring-Beziehung ergeben haben, unter professioneller Begleitung angesprochen und bearbeitet werden.

Mentoren-Workshops

Mentoren haben an zwei Terminen zu je drei Stunden die Gelegenheit, unter Moderation einer Vertreterin des Beraterinnen-Teams ihre Rolle im Mentoring zu reflektieren und miteinander Erfahrungen auszutauschen. Sie können sich neue Anregungen für den weiteren Verlauf holen und ihre persönlichen Kontakte zu den Mentoren anderer Unternehmen vertiefen.

Empowerment-Workshop

Zusätzlich wird in der Anfangszeit des Mentoring ein zweitägiger Empowerment-Workshop für die Mentees angeboten. Er trägt dazu bei, dass die Mentees sich ihrer Stärken bewusster werden und die Ergebnisse in ihre Mentoring-Beziehung mit einbringen und umsetzen können.

Darüber hinaus fördert der Workshop in der ersten Phase des Mentoring den Kontakt und Ausbau eines Netzwerks unter den Mentees.

Abschlussveranstaltung

Die Abschlussveranstaltung bildet, wenn möglich, zugleich die Auftaktveranstaltung für die nächste Runde des Cross-Mentoring.

Internes Abschlusstreffen

Kurz vor der öffentlichen Abschlussveranstaltung ziehen Mentees und Mentoren in einem vom Beraterinnen-Team moderierten internen Treffen Bilanz des Mentoringjahres.

Ziele des internen Abschlusstreffens

- Reflexion der Entwicklungs- und Lernerfahrungen der Teilnehmer/innen im Rahmen des Mentoring-Prozesses
- Erfahrungsaustausch mit den anderen Teilnehmern/innen des Mentoring-Programmes
- Eine Gruppendiskussion zur Dokumentation der Entwicklungsschritte der Teilnehmer/innen und kritische Beleuchtung des Programmverlaufes

Öffentliche Abschlussveranstaltung

Sie beendet das Mentoring-Programm. Ergebnisse aus dem internen Abschlusstreffen können hier präsentiert werden. Die öffentliche Abschlussveranstaltung dient dazu, vor der eingeladenen Presse und Vertretern anderer Unternehmen Resümee zu ziehen und Erfolge zu bilanzieren.

Ziele der öffentlichen Abschlussveranstaltung

- Information der Öffentlichkeit über den Erfolg des Programmes
- Möglicherweise Fortsetzung des Cross-Mentoring mit weiteren Unternehmen
- Anregung weiterer (Cross-)Mentoring-Programme zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen in Unternehmen

Evaluation des Programmes

Um die Effekte des Programmes auf die Mentees und Mentor/innen zu dokumentieren, empfiehlt es sich, das Programm zu evaluieren. In einer Evaluation werden die Effekte für die Teilnehmer/innen dokumentiert und so wichtige Hinweise zur Wirkung von Mentoring als Personalentwicklungsinstrument gewonnen.

Die Evaluation der ersten und zweiten Runde des Münchner Cross-Mentoring wurde von der Landeshauptstadt München übernommen. Über eine Fortsetzung dieser Evaluation beziehungsweise einer Evaluation durch externe Berater wird in der Steuerungsgruppe in Abstimmung mit der Landeshauptstadt München entschieden.



Zeitplan des Münchner Programmes

Das Mentoring-Programm dauert ein Jahr. Der genaue Zeitplan ergibt sich aus der Abstimmung der Unternehmen. Bisherige Programme waren folgendermaßen strukturiert:

Herbst

Informationsveranstaltung für interessierte Unternehmen

Im Anschluss daran:

- Ausarbeitung des Konzepts in Abstimmung aller Beteiligten
- Auswahl der Mentees und Mentor/innen
- Unternehmensinterne Information und Information der Vorgesetzten
- Matching der Mentoring-Paare

April

Auftaktveranstaltung und Information der Öffentlichkeit
Einführungsworkshops für Mentees und Mentor(inn)en

Mai

Empowerment-Workshop für Mentees

Juni

1. Gruppen-Supervision für Mentees
Mentoren-Workshop

Oktober

Feedback-Veranstaltung

Januar

2. Gruppen-Supervision für Mentees
Mentoren-Workshop

April

Interne Auswertung des Mentoring
Öffentliche Abschlussveranstaltung

Die Leistungen des Beraterinnen-Teams

- Information und Beratung interessierter Unternehmen
- Moderation einer Einführungs-, Feedback- und Abschlussveranstaltung
- Beratung bei der Einführung des Cross-Mentoring in den beteiligten Unternehmen (Auswahl der Mentoren/innen und Mentees, unternehmensinterne Information, Matching der Mentoring-Paare aus den verschiedenen Unternehmen)
- Koordination zwischen den beteiligten Unternehmen
- Konzept, Organisation und Durchführung von Einführungsworkshops für Mentoren/Mentorinnen und Mentees
- Ansprechpartner für Medienvertreter, Koordination der Öffentlichkeitsarbeit

Das Beraterinnen-Team

Nele Haasen,

Dipl.-Journalistin, Buchautorin, Trainerin. Ausbildungen in Transaktionsanalyse, Konfliktmanagement und Prozesskommunikation. Beratung und Training in Mentoring-Programmen.

Friedrichstraße 21, 80801 München,
Tel.: 089 / 39 57 60
E-Mail: info@nelehaasen.de

Simone Schönfeld,

Dipl.-Soziologin, imento (Institut für Mentoring, Training und Organisationsentwicklung). Entwicklung und Durchführung von Mentoring-Programmen für Unternehmen und andere Organisationen: Analysen, Konzepterstellung, Trainings, Evaluationen.

Wildmoosstraße 11 K, 82194 Gröbenzell,
Tel: 081 42 / 59 79 83
E-Mail: C.S.Schoenfeld@t-online.de

Dr. Nadja Tschirner,

Politikwissenschaftlerin, imento. Ausbildung zur psychologischen Organisationsberaterin, Beratung bei der Entwicklung und Durchführung von Mentoring-Programmen für Unternehmen, Forschungseinrichtungen, Gewerkschaften u.a. Entwicklung und Durchführung von Gender-Trainings.

Frauenlobstraße 28, 80337 München,
Tel.: 089 / 5 38 97 03
E-Mail: n.tschirner@t-online.de

Weiterführende Literatur zu Mentoring:

Haasen, Nele: Mentoring. Persönliche Karriereförderung als Erfolgskonzept. Heyne, München 2001.

Hofmann-Lun, Irene / Schönfeld, Simone / Tschirner, Nadja: Mentoring für Frauen in Europa. Eine Strategie zur beruflichen Förderung von Frauen, Broschüre, DJI München 1999 2.

Hofmann-Lun I./ Schönfeld S. / Tschirner N.: Mentoring für Frauen. Eine Evaluation verschiedener Mentoring Programme. Ergebnisbericht. Deutsches Jugendinstitut e.V., München 1999.

Landeshauptstadt München, Referat für Arbeit und Wirtschaft (Hrsg): Erfolgsmodell Mentoring für Frauen. Zukunftsorientierte Personalentwicklung. Broschüre, München 11/2000

Segermann-Peck, Lily M.: Frauen fördern Frauen. Netzwerke und Mentorinnen. Ein Leitfaden für den Weg nach oben. Frankfurt/New York 1994.

Van Winsen, Christa: High Potentials. Wie komme ich in die Führungsauswahl? Mentoring und Coaching. Regensburg 1999.