

MENTORING-PROGRAMM „MEHR FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN“





MENTORING-PROGRAMM
„MEHR FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN“

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung	2
Personalentwicklungsinstrument Mentoring.....	5
Ursprung.....	5
Grundprinzip.....	5
Nachwuchsförderung	5
Instrument „Mehr Frauen in Führungspositionen“	5
Ausgangslage und Zielsetzung	6
Rechtliche Grundlagen	6
Koalitionsvertrag.....	7
Ressortübergreifendes	7
Personalentwicklungskonzept.....	7
Interessenbekundung Mentee.....	8
Mentee	8
Bewerbung	8
Anforderungsprofil.....	8
Vorteile.....	8
Ziel.....	8
Interessenbekundung Mentorin und Mentor.....	9
Mentorinnen und	9
Mentoren	9
Bewerbung	9
Anforderungsprofil.....	9
Vorteile.....	9
Aufgaben	10
Rahmenbedingungen	11
Dauer	11
Gruppengröße.....	11
Zuständigkeit.....	11
Begleitendes.....	11
Programm	11
Networking	11
Zertifikate	11
Auswahl und Bildung von Tandems	12
Auswahl.....	12
Tandem-Bildung	12
Zusammenarbeit.....	12
Themen	12
Ablauf.....	13
Evaluation.....	14

EINLEITUNG

Ein Mentoring-Programm für „Mehr Frauen in Führungspositionen“ - Warum ? - werden Sie sich möglicherweise fragen.

Frauen - das zeigen die letzten Gleichstellungsberichte - sind in höheren Positionen und Führungspositionen in der Thüringer Landesverwaltung nach wie vor unterrepräsentiert.

Diese Unterrepräsentanz gilt es zu beseitigen. Basierend auf Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz und Artikel 2 Abs. 2 Thüringer Landesverfassung hat die Landesregierung als Ziel des Thüringer Gleichstellungsgesetzes festgeschrieben, dass die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des öffentlichen Lebens durch geeignete Maßnahmen zu fördern und zu sichern ist.

Die Vorteile, die damit einhergehen, wenn Frauen und Männer ihre jeweiligen Ressourcen ausschöpfen und sich beruflich weiterentwickeln können, sind unübersehbar sowohl für die jeweilige persönliche Entfaltung als auch für den Freistaat Thüringen als Dienstherr bzw. Arbeitgeber. Es steht bei einer gleichberechtigten Teilhabe beider Geschlechter ein ungleich größeres Potential zur Verfügung, um die anstehenden komplexen Aufgaben und künftige Herausforderungen bewältigen zu können.

Was beinhaltet das Mentoring-Programm der Thüringer Landesverwaltung?

Mentoring ist ein Instrument der Personal- und Führungskräfteentwicklung und soll unter anderem zur Erweiterung der Einsatzmöglichkeiten und zur Entwicklung von Führungskompetenzen beitragen.

Das Programm für die Thüringer Landesverwaltung ist für einen Zeitraum von eineinhalb Jahren angelegt und wird neben mehreren Qualifizierungsmodulen und individuellen Coachings aus Hospitationen bestehen.

Bei den Hospitationen übernimmt eine beruflich erfahrene, in einer höheren Funktionsebene stehende Person als Mentorin bzw. Mentor die Aufgabe, die berufliche Entwicklung einer weiblichen Beschäftigten als Mentee durch Beratung und Förderung anzuleiten und zu unterstützen.

Mentorinnen bzw. Mentoren lassen dabei Mentees an erworbenen Berufserfahrungen teilhaben. Die Themen Fortbildung, Work-Life-Balance, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Persönlichkeitsentwicklung und Karriereplanung spielen eine wichtige Rolle.

Das Programm wird den obersten Landesbehörden bekannt gegeben, die das Mentoring-Programm in ihren Zuständigkeitsbereichen vorstellen, Sinn und Zweck des Mentoring transparent machen, das Interesse von potentiellen Mentees, Mentorinnen und Mentoren wecken sowie für die notwendige Unterstützung des Vorhabens auf allen Hierarchieebenen werben.

Dabei werden die Förderung durch die jeweiligen Hausleitungen und die Akzeptanz des Mentoring-Programms vorausgesetzt. Die Gleichstellungsbeauftragten werden beratend eingebunden.

PERSONALENTWICKLUNGSMENTORING

Ursprung

Der Begriff "Mentoring" hat seinen Ursprung in der griechischen Mythologie. Odysseus bat seinen Freund Mentor, gelegentlich auch in Gestalt der Göttin Athene, sich während seiner Abwesenheit, um seinen Sohn Telemach zu kümmern und ihn auf seine künftige Rolle als König vorzubereiten.

Hieraus abgeleitet versteht sich ein „Mentor“ als Lehrer, Erzieher, Vorbild und „väterlicher Freund“ - eine „Mentorin“ mithin als „mütterliche Freundin“.

Grundprinzip

Mentoring beruht auf einer vertrauensvollen Beziehung (Tandem) zwischen einer erfahrenen Führungskraft (Mentorin bzw. Mentor) und einer potentiellen Nachwuchsführungskraft (Mentee).

Der Erfahrungsaustausch steht dabei im Vordergrund. Die Mentorin bzw. der Mentor dient als Vorbild bei der Unterstützung der persönlichen und beruflichen Entwicklung.

Nachwuchsförderung

In vielen Arbeitsfeldern von Wirtschaft, Wissenschaft, Verwaltung, Politik und Gesellschaft sind Mentoring-Programme bereits seit Jahren ein zielführendes Personalentwicklungsinstrument der Nachwuchsförderung, insbesondere für Frauen.

Instrument „Mehr Frauen in Führungspositionen“

Mit dem Mentoring-Programm „Mehr Frauen in Führungspositionen“ soll Mentoring als Instrument der Personalentwicklung und als Fördermaßnahme in der Landesverwaltung zum Einsatz kommen.

Dieses Landesprogramm zur Personalentwicklung soll die Qualifizierung von Frauen für Führungspositionen voranbringen und der Unterrepräsentanz von Frauen entgegenwirken.

AUSGANGSLAGE UND ZIELSETZUNG

Rechtliche Grundlagen Nach § 47 Thüringer Laufbahngesetz (ThürLaufBG) sind im Rahmen von Personalentwicklungskonzepten die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung durch Personalführungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen zu erhalten und zu fördern. Als mögliche Maßnahme ist in § 47 Abs. 2 Ziffer 8 ThürLaufBG Mentoring genannt.

Mit dem Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürGleichG) verpflichtet sich der Freistaat Thüringen die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des öffentlichen Lebens durch geeignete Maßnahmen zu fördern und zu sichern. Ziel der Förderung ist die Erhöhung des Anteils von Frauen oder Männern, soweit sie in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert sind. Eine Unterrepräsentanz im Sinne des ThürGleichG liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil jeweils unter 40 vom Hundert liegt. Die Fördermaßnahmen sollen also dazu beitragen, dass in Führungspositionen eine Frauenquote von mindestens 40% erreicht wird.

Es sollen insbesondere

- Bedingungen geschaffen werden, die für beide Geschlechter die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen,
- Nachteile, die durch eine nach wie vor praktizierte geschlechtsspezifische Arbeitsteilung entstehen, ausgeglichen werden,
- der Anteil von Frauen und Männer, soweit sie in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert sind, erhöht werden und
- eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien, für die das Land Berufungs- oder Entsendungsrechte hat, sichergestellt werden.

Koalitionsvertrag

Der Koalitionsvertrag sieht in Ziffer 3.3 vor, den Anteil der weiblichen Führungskräfte deutlich zu erhöhen. Hierzu soll der Generationswechsel im öffentlichen Dienst genutzt werden. Es soll ein Frauenförderprogramm in der Landesverwaltung eingeführt werden, um Frauen zu ermutigen, Führungsposition zu übernehmen und sie auf diesem Weg zu unterstützen. Darüber hinaus sollen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergriffen und Best-Practice-Modelle gezielt unterstützt werden.

Ressortübergreifendes Personalentwicklungskonzept

In Umsetzung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes ist in der Rahmenleitlinie „PERMANENT“ – Personalmanagement für Thüringen – die Sicherung und die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern als ein übergeordnetes Ziel für die Bereiche Personalplanung, Personalentwicklung sowie Personaleinsatz und -betreuung genannt.

INTERESSENBEKUNDUNG MENTEE

Mentee

Als Mentees können weibliche Beschäftigte des höheren Dienstes der unmittelbaren Landesverwaltung teilnehmen.

Bewerbung

Die Mentees bewerben sich über ihre Ressorts im Fortbildungsreferat des TMIK. Dem Bewerbungsschreiben soll ein Lebenslauf beigefügt werden.

Anforderungsprofil

Die Mentees sollen folgende Anforderungen erfüllen:

- Statusamt der Besoldungsgruppe A 13h bis A 15 bzw. vergleichbare Entgeltgruppe,
- Nachweis einer mindestens 4-jährigen Berufstätigkeit in der Landesverwaltung und
- Motivation für die Teilnahme am Mentoring-Programm.

Vorteile

Die Mentees

- lernen ihre eigenen Potentiale zu erkennen und entwickeln diese weiter,
- werden unterstützt bei der Ermittlung ihrer beruflichen Ziele und erarbeiten mit Hilfe ihrer Mentorinnen und Mentoren eine Strategie, wie diese Ziele erreicht werden können,
- bekommen durch ihre Mentorinnen und Mentoren Kontakte zu Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern, die sie auf ihre Potentiale aufmerksam machen können,
- schließen sich zu berufsfördernden Netzwerken zusammen oder schließen sich bereits bestehenden Netzwerken an.

Ziel

Die Mentees werden auf die Übernahme einer zukünftigen Führungsrolle vorbereitet.

INTERESSENBEKUNDUNG MENTORIN UND MENTOR

Mentorinnen und Mentoren

Als Mentorinnen und Mentoren kommen Führungspersönlichkeiten in Führungs- oder Leitungspositionen in Betracht.

Bewerbung

Die Mentorinnen und Mentoren erklären ihre Bereitschaft über ihre Ressorts im Fortbildungsreferat des TMIK.

Anforderungsprofil

Die Mentorinnen und Mentoren sollen folgende Anforderungen erfüllen:

- mindestens Statusamt der Besoldungsgruppe A 15 bzw. vergleichbare Entgeltgruppe,
- mehrjährige Erfahrung in Führungs- oder höheren Positionen im öffentlichen Dienst,
- Motivation für die Teilnahme am Mentoring-Programm und
- Bereitschaft zur Weitergabe von Erfahrungswissen.

Darüber hinaus sollen Mentorinnen und Mentoren

- grundsätzlich Interesse an der Förderung der Chancengleichheit mitbringen,
- Interesse an Personalentwicklung haben,
- strategisch denken können,
- sozial kompetent und bereit sein, Zeit und Engagement einzubringen.

Vorteile

Die Mentorinnen und Mentoren

- erwerben durch die Zusammenarbeit mit ihren Mentees neue Ideen und Denkansätze und reflektieren dadurch ihre bisherigen Positionen,
- entwickeln und trainieren ihre Coaching-Fähigkeiten und erhöhen dadurch die eigene Führungskompetenz.

Aufgaben

Die Mentorinnen und Mentoren

- bauen Vertrauen für eine Tandembeziehung auf,
- möchten Erfahrungswissen weitergeben und ermöglichen Hospitationen im eigenen Verantwortungsbereich,
- ebnen Wege, knüpfen Kontakte und führen in bestehende Netzwerke ein,
- geben Rat bei der Lösung fachlicher Probleme,
- zeigen Organisations- und Kommunikationszusammenhänge einer Behörde auf,
- machen das Wirkungsfeld Verwaltung/Behörde transparenter,
- geben Hilfestellung bei Führungsproblemen,
- ermöglichen ein vertrauensvolles Feedback und
- regen zur strategischen Karriereplanung an.

RAHMENBEDINGUNGEN

Dauer	Die Dauer der Fördermaßnahme ist auf 1 ½ Jahre festgelegt und soll regelmäßig angeboten werden.
Gruppengröße	Die Fördermaßnahme wird auf eine Gruppe von maximal 12 Mentees begrenzt.
Zuständigkeit	Die Steuerung und Koordinierung des Mentoring-Programms obliegt dem Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales, Referat 13 – Ressortübergreifende und –interne Fortbildung. In jedem Ressort wird eine Ansprechpartnerin bzw. ein Ansprechpartner bestimmt. Die Gleichstellungsbeauftragten werden beratend tätig.
Begleitendes Programm	Ein begleitendes Programm unterstützt das Mentoring. Den Rahmen bilden die Kick Off- und die Abschlussveranstaltung. Das begleitende Programm bietet sowohl für Mentees als auch für Mentorinnen und Mentoren attraktive Angebote. In einer gemeinsamen Einführungsveranstaltung werden beide Seiten auf ihre Rollen vorbereitet. Die Mentees werden bei dem jeweiligen Mentor bzw. der Mentorin im Rahmen von Tagespraktika (H1 bis H3) hospitieren, erhalten Qualifizierungen in Führungsfragen (Q1 bis Q3) und individuelle Coachings (C1 und C2). Begleitend haben die Mentorinnen und Mentoren ebenfalls die Möglichkeit Coaching-Angebote anzunehmen.
Networking	Netzwerkveranstaltungen (N1 bis N3) sollen den Austausch der Programmteilnehmerinnen und der Mentorinnen und Mentoren untereinander ermöglichen und ihre Vernetzung fördern.
Zertifikate	Zum Abschluss der Fördermaßnahme werden für alle Beteiligten Zertifikate erstellt.

AUSWAHL UND BILDUNG VON TANDEMS

Auswahl

Die Auswahl der Mentees erfolgt in Zusammenarbeit mit den Ressorts anhand der eingereichten Bewerbungsbögen.

Tandem-Bildung

Den Kern des Mentoring-Programms bildet die Beziehung zwischen Mentee und Mentorin oder Mentor (Tandem).

Die Mentees können Vorschläge für die Auswahl ihrer Mentorin bzw. ihres Mentors unterbreiten, wobei zwischen Mentee und Mentorin bzw. Mentor mindestens eine Gehaltsstufe Unterschied sein sollte. Jede Mentorin bzw. jeder Mentor betreut nur eine Mentee. Die Mentee und ihre Mentorin bzw. ihr Mentor dürfen nicht in einer hierarchischen Beziehung zueinander stehen. Es sollen möglichst ressortübergreifende Tandems gebildet werden (Cross-Over).

Zusammenarbeit

Die Beziehung zwischen beiden ist hierarchiefrei und durch hohes gegenseitiges Vertrauen gekennzeichnet.

Vertraulichkeit ist eine Grundvoraussetzung für das Verhältnis zwischen Mentee und Mentorin bzw. Mentor. Zu Beginn der Tandembeziehung treffen die Mentee und die Mentorin bzw. der Mentor eine schriftliche Vereinbarung über die Vertraulichkeit, die Ziele und Erwartungen. Die Tandems treffen sich in eigener Absprache in regelmäßigen Abständen zu persönlichen Gesprächen.

Themen

Themen sind Führung, Kommunikation am Arbeitsplatz, Austausch über das Arbeitsfeld öffentlicher Dienst, methodisches Know-how sowie die berufliche und persönliche Weiterentwicklung der Mentee.

ABLAUF

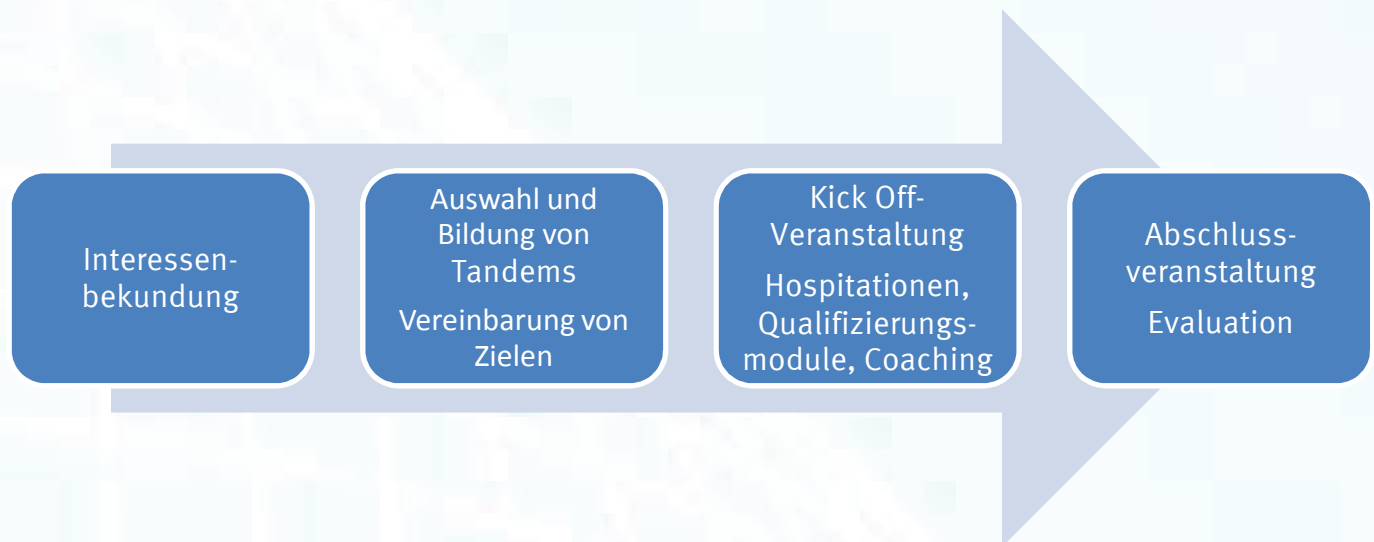
Januar bis März		Interessenbekundung
April		Auswahl und Bildung von Tandems Vereinbarung von Zielen und Regeln
Mai	N 1	Kick Off – Veranstaltung
Juni, Juli, August	H 1	Hospitationen*
September	Q 1	Qualifizierungsmodul (2 Tage) „Selbstmarketing - Eigene Sichtbarkeit erhöhen“
September bis Dezember	H 2	Hospitationen*
Januar	N 2	Zwischenbilanz
März	Q 2	Qualifizierungsmodul (2 Tage) „Persönlichkeitsentwicklung für Führungskräfte“
Januar bis Juni	H 3	Hospitationen*
		C 1 Individuelles Coaching für Mentees
		C 2 Individuelles Coaching für Mentorin bzw. Mentor auf Wunsch
September	Q 3	Qualifizierungsmodul (2 Tage) „Mich als Führungskraft weiter stärken“
Oktober	N 3	Abschlussveranstaltung und Evaluation

*) Während der Phasen H 1 – H 3 sind 6 bis 12 Hospitationstage zu absolvieren.

EVALUATION

Die Teilnahmen an den Hospitationen und Qualifizierungsmodulen werden protokolliert bzw. evaluiert. Alle Ergebnisse werden ausgewertet und mit den zu Beginn gesteckten Zielen verglichen.

Die Instrumente zur Evaluation werden im TMIK entwickelt, angewendet und das Ergebnis in einem Bericht zusammengefasst und veröffentlicht.



Herausgeber:

Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales
Referat 13 – Ressortübergreifende und -interne Fortbildung
Steigerstraße 24
99096 Erfurt

Telefon: 0361/57 3313 313

E-Mail: fortbildung@tmik.thueringen.de

Foto: Urs Estermann, Schweiz, www.freeminds.ch
(mit freundlicher Genehmigung)

Stand: 18.07.2016