



# MEHR FRAUEN AN DIE SPITZE!

Mentoring-Programm für weibliche Nachwuchsführungskräfte in der Landesverwaltung

Informationen unter: [www.mentoringprogramm.rlp.de](http://www.mentoringprogramm.rlp.de)

## Information für interessierte Führungskräfte und weibliche Nachwuchsführungskräfte

Auch der 5. Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes verdeutlicht, dass mit einem Frauenanteil von ca. 34% in Führungspositionen der Landesverwaltung nach wie vor ein Handlungsbedarf besteht. Das Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“ soll dazu beitragen, Mentoring als formelles Instrument der Personalentwicklung verstärkt in der Landesverwaltung umzusetzen, um insbesondere weibliche Nachwuchsführungskräfte in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern. Auch das Rahmenkonzept zur Personalentwicklung der Landesregierung misst der Qualifizierung von Frauen in Führungspositionen im Hinblick auf ihre Unterrepräsentanz große Bedeutung bei. In der Wirtschaft und im Wissenschaftsbereich sind Mentoring-Programme bereits seit vielen Jahren ein individuelles und zielführendes Instrument der Nachwuchsförderung.

Das Grundprinzip des Mentoring beruht auf einer vertrauensvollen Beziehung zwischen einer erfahrenen Führungskraft (Mentorin/ Mentor) und einer potentiellen Nachwuchsführungskraft (Mentee). Der Erfahrungsaustausch steht dabei im Vordergrund. Die Mentorin bzw. der Mentor dient als Vorbild für die Mentee, um sich mit bewährten Strategien, Chancen und Problemen auf dem Karriereweg in einer Landesverwaltung auseinanderzusetzen.

## Zielsetzung

Die Landesverwaltung in Rheinland-Pfalz verfolgt mit dem Aufbau des Mentoring-Programms vorrangig drei Zielsetzungen:

1. Den Frauenanteil in Führungspositionen langfristig zu erhöhen sowie die berufliche Entwicklung von Frauen zu fördern und dadurch auch
2. den Anteil von Frauen in Gremien, Beiräten und Ausschüssen nachhaltig zu steigern.
3. Eine Kompetenzerhöhung aller Beteiligten in Bezug auf Gleichstellungsfragen und eine Sensibilisierung bezüglich der Situation weiblicher Beschäftigter zu erreichen.

Die Teilnahme am Programm begründet keinen Anspruch auf die Übertragung von höheren Funktionen oder Führungsfunktionen.

Das Programm wird vom Zentrum für Qualitätssicherung und –entwicklung der Universität Mainz wissenschaftlich begleitet.

## Zielgruppe

### Mentees

Weibliche Beschäftigte des 3. oder 4. Einstiegsamtes (ehemals gehobener bzw. höherer Dienst), in der Regel in den Besoldungsgruppen A 13 - A 15, R1 sowie vergleichbar Beschäftigte in den oberen und obersten Landesbehörden, die für eine Führungsposition geeignet sind und diese anstreben; eine 2-jährige Berufstätigkeit innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes sollte bereits abgeleistet sein.

### Mentorinnen/Mentoren

Führungspersönlichkeiten ab der Besoldungsgruppe A 15/ Entgeltgruppe E 15 bzw. in einer gleichwertigen Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes; mehrjährige Erfahrung in Führungs- oder Leitungspositionen innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes mit Personalverantwortung.

## Bewerbung

Die Auswahl der Mentees erfolgt in der Eigenverantwortung der einzelnen Ressorts. Die Projektleitung kann bei Bedarf zur Unterstützung herangezogen werden, wenn es beispielsweise um allgemeine Informationen über das Mentoring-Programm, die Zusammenstellung der Tandems, die Auswahl geeigneter Mentorinnen/ Mentoren geht.

Die Mentorinnen/Mentoren können sich über ein teilnehmendes Ressort oder direkt bei der Projektleitung bewerben.

## Mentoring-Programm

### Tandembeziehung

Der Kern des Mentoring-Programms ist die Beziehung zwischen Mentee und Mentorin/ Mentor (Tandem). Die Beziehung zwischen beiden ist hierarchiefrei und durch hohes gegenseitiges Vertrauen gekennzeichnet. Sie treffen sich in regelmäßigen Abständen und in einem festgelegten Turnus zu persönlichen Gesprächen. Die Gesprächsinhalte richten sich nach den Wünschen der Mentee und beinhalten Themen wie beispielsweise, gute Führung, Kommunikation am Arbeitsplatz, Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Vorgesetzten und Kolleginnen/Kollegen, aber auch die berufliche und persönliche Weiterentwicklung der Mentee und den Austausch über den Arbeitsplatz „Öffentlicher Dienst“.

### Rahmen- und Seminarprogramm

Das Mentoring ist eingebettet in ein einjähriges Rahmen- und Seminarprogramm. Den Rahmen bildet die Auftakt- und Abschlussveranstaltung jeder Programmrunde. Das Seminarprogramm bietet sowohl für Mentees als auch Mentorinnen/ Mentoren attraktive Angebote. In einer gemeinsamen Einführungsveranstaltung werden beide Seiten auf ihre Rollen vorbereitet. Die Mentorinnen/ Mentoren haben die Möglichkeit an den Vernetzungstreffen teilzunehmen; sie können Fragestellungen im Zusammenhang mit ihrer Funktion als Mentor /Mentorin mit der wissenschaftlichen Begleitung des Programms oder der Projektleitung klären sowie in Austausch mit den anderen Mentorinnen/ Mentoren treten.

Die Mentees werden auf die Übernahme einer zukünftigen Führungsrolle vorbereitet. Sie erhalten Workshopangebote, beispielsweise aus den Bereichen:

- Führungskräfte training
- Kommunikations- und Konfliktmanagement
- Rhetorik und Präsentation
- Selbstmarketing

Ein Workshopthema wird jeweils nach den Wünschen der jeweiligen Menteeerunde ausgewählt.

### Netzwerkveranstaltungen

Das Mentoring-Programm will den informellen Austausch und die Vernetzung von Frauen in der Landesverwaltung fördern. Die mehrmals im Jahr stattfindenden Netzwerkveranstaltungen für aktuelle und ehemalige Mentees sowie Mentorinnen/ Mentoren bieten die Möglichkeit, berufliche Erfahrungen miteinander auszutauschen und sich kennenzulernen. Diese Vernetzungstreffen mit Diskussionsrunden stehen jeweils unter einem Schwerpunktthema, wie z.B. Führen in Teilzeit, Was ist gute Führung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Richtig Netzwerken u. ä..

### Lunchtalk

Der Lunchtalk findet viermal in einem Mentoringjahr statt. Das Mittagessen mit einem kurzen Inputreferat bietet die Möglichkeit, sich zu einem bestimmten Thema auszutauschen. Eingeladen werde hierzu die Teilnehmenden der aktuellen Runde sowie auch ehemalige Teilnehmende des Programms.

## Vorteile durch Mentoring

Die Vorteile **für Mentees** liegen vor allem in

- der Unterstützung bei der Ermittlung ihrer beruflichen Ziele und der Entwicklung von Strategien, wie diese Ziele erreicht werden können.
- der Erweiterung des eigenen Kompetenzprofils zur Übernahme einer Führungsposition.
- der Herstellung von Kontakten zu Entscheidungsträgern.
- dem Zusammenschluss und dem Zugang zu (berufsfördernden) Netzwerken.

Die Vorteile **für Mentorinnen/ Mentoren** liegen vor allem in

- der Erweiterung der eigenen Gesprächsführungs- und Beratungskompetenz.
- der Reflexion der eigenen Führungsrolle und dem Führungsverhalten gegenüber eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- dem informellen Austausch mit weiteren Führungskräften aus anderen Bereichen.
- der Erweiterung der eigenen Sicht durch Einblicke in andere Arbeitsbereiche und -strukturen

### Kontakt, Information und Beratung

Projektleitung  
Ministerium für Familie, Frauen, Jugend,  
Integration und Verbraucherschutz; Referat 752

#### Frau Birgit Groh-Peter

Telefon: 0 61 31 - 16 41 92  
Email: [birgit.groh-peter@mffjiv.rlp.de](mailto:birgit.groh-peter@mffjiv.rlp.de)

### Beratung und wissenschaftliche Begleitung

Externes Projektbüro  
Johannes Gutenberg-Universität Mainz  
Zentrum für Qualitätssicherung und –entwicklung

#### Frau Katharina Hettenhausen

Telefon: 0 61 31 – 39 26 813  
Email: [katharina.hettenhausen@zq.uni-mainz.de](mailto:katharina.hettenhausen@zq.uni-mainz.de)