

**Stadt Bergisch Gladbach
Die Bürgermeisterin**

Federführender Fachbereich Frauenbüro/Gleichstellungsstelle	Drucksachen-Nr. 495/2003				
<table border="1"> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td>Öffentlich</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Nicht öffentlich</td> </tr> </table>		<input checked="" type="checkbox"/>	Öffentlich	<input type="checkbox"/>	Nicht öffentlich
<input checked="" type="checkbox"/>	Öffentlich				
<input type="checkbox"/>	Nicht öffentlich				
Mitteilungsvorlage					
für die Sitzung des ▼	Sitzungsdatum				
Ausschusses für die Gleichstellung von Frau und Mann	24.09.03				

Tagesordnungspunkt 8

**Women Partnership, Mentoring für Frauen im Rheinisch-Bergischen Kreis
- Stand des Projektes**

Inhalt der Mitteilung:

Der Arbeitskreis Frauen und Arbeitsmarkt unter Leitung des Frauenbüros organisiert, betreut und evaluiert das Projekt „Women Partnership – Mentoring für Frauen im Rheinisch-Bergischen Kreis“. Er setzt sich aus MitarbeiterInnen der verschiedensten Institutionen im Kreisgebiet zusammen: IHK Köln - Zweigstelle Leverkusen, Arbeitsamt Bergisch Gladbach, Arbeitgeberverband Köln, RBW, DGB Region Köln/Leverkusen/Erftkreis, Gleichstellungsstelle RBK, Stadt Bergisch Gladbach: Büro der Bürgermeisterin, Frauenbüro/Gleichstellungsstelle mit Regionalstelle Frau & Beruf, Fachbereich 5-500.

Besonders erfreulich ist die Tatsache, dass der AK „KIM – Kompetenz im Management“, ein Mentorinnenprojekt auf Landesebene, mit ihrem wertvollen Know-how für Women Partnership gewinnen konnte.

KIM wird die kompetente Moderation der Workshops übernehmen.

Ziel von Women Partnership ist es, den Anteil weiblicher Führungskräfte im Kreisgebiet zu erhöhen. Darüber hinaus soll ein Netzwerk für Frauen im Rheinisch-Bergischen Kreis geschaffen werden.

1. Projektbeschreibung

Mentoring bedeutet hier die Begleitung und Unterstützung durch beruflich erfolgreiche Frauen, die bereits eine verantwortungsvolle Position erreicht haben (Mentorinnen). Diese geben in regelmäßigen vertraulichen Gesprächen den Mentees Erfahrungen und Hinweise weiter und besprechen die beruflichen Entwicklungsziele - sie geben Hilfe zur Selbsthilfe. Mentees sind berufstätige Frauen, die einen Aufstieg anstreben. Das kann die Veränderung hin zu einem neuen Aufgabengebiet oder einer anderen Funktion, ein Firmenwechsel oder die Selbstständigkeit sein. Von der Mentee wird erwartet, dass sie klare Ziele hat und die beruflichen Bereiche, für welche sie Unterstützung

braucht, definieren kann. Eine wichtige Voraussetzung ist die gegenseitige Bereitschaft, Feed-back zu geben und anzunehmen sowie über die Dauer des Projektes hinaus die Verpflichtung zur Verschwiegenheit gegenüber Dritten zu wahren. Somit können in der geschützten Beziehung Experimentieren und Lernen stattfinden außerhalb der gewöhnlichen Vorgesetzten-Untergebenen-Beziehung und mit Nutzen für beide Frauen.

Für die Mentee betragen die Teilnahmegebühren 120 Euro.

2. Ist-Stand

Das Projekt hatte einen rund einjährigen Vorlauf, der mit der Bildung der 10 Tandems bis September 2003 endet. Jedes Tandem wird von einem/r Ansprechpartner/in aus dem Arbeitskreis über das Jahr begleitet.

In der Vorbereitungsphase erstellten die Mitglieder des Arbeitskreises arbeitsteilig ein Faltblatt, das Begleitprogramm, die Personalunterlagen (Porträtbogen für Mentorin, Bewerbungsbogen für Mentee, Vereinbarung zwischen Mentorin und Mentee), einen Aufgabenkatalog für die 4-Augen-Gespräche und einen Kostenplan.

Im Februar wurde die Auswahl an möglichen Mentorinnen festgelegt, die vom Arbeitskreis angesprochen werden sollten, aus den Branchen z.B. Unternehmensberatung, Planen und Bauen, Supervision, Kultur, Handwerk und Bankgeschäft. 14 Mentorinnen wurden gewonnen.

Die Mentee-Werbung erfolgte durch die Veröffentlichung des Faltblatts, diverse Presseartikel und die Website des Projektes www.women-partnership.de.

Nach Abschluss der Bewerbungsphase waren Anfang Juli 25 Mentee-Bewerbungen (22 bis 58 Jahre) eingegangen. Die ausgewählten 10 Mentees kommen aus den unterschiedlichsten Berufsfeldern bzw. Bildungsgängen (z.B. Werbung, Projektmanagement, Jura), sie sind zwischen 22 und 41 Jahre alt.

Bei der Zusammenstellung der Tandems waren Hauptkriterien die Fragestellung der Mentee und das Alter. Acht Frauen wurde mitgeteilt, dass sie Nachrückerinnen sind. Da das Projekt ein lebendiger Prozess ist und durch evtl. später notwendig werdende Änderungen ein „Nachrücken“ durchaus möglich ist, wurde den infrage kommenden potentiellen Mentorinnen und Mentees mitgeteilt, dass sie in jedem Fall über den Fortgang des Projektes informiert werden.

Das Spektrum der Wünsche der Mentees an das Projekt ist breit gefächert, genannt wurden häufig Persönliches (Stichwort „persönliche Entwicklungschancen“), Berufliches (Stichwort „Führungsposition angestrebt“) sowie beide Bereiche Verbindendes (Stichwort „Vereinbarkeit Familie und Beruf“).

Im August wird von der Mentorin ausgehend ein Vortreffen mit „ihrer“ Mentee verabredet. Bei diesem Vortreffen ist wichtig, ob die „Chemie“ zwischen den beiden Frauen stimmt und sie über ein Jahr als Tandem zusammenarbeiten wollen. Dazu wird eine von beiden Partnerinnen unterzeichnete Vereinbarung geschlossen.

Jedes Tandem hat zur Unterstützung eine/n AnsprechpartnerIn aus den AK-Mitgliedern.

3. Planung des Jahres

Am 19.09. treffen sich die Mentees untereinander zum ersten Mal im Bergisch Gladbacher Rathaus und werden auf das Projekt eingestimmt. Bei dieser Veranstaltung wird allen Teilnehmerinnen Gelegenheit gegeben, sich (näher) kennen zu lernen und ins Gespräch zu kommen sowie Wünsche, Erwartungen, auch Befürchtungen an- und auszusprechen.

Am 26. September gibt es, ebenfalls im Rathaus, die Auftaktveranstaltung, diesmal nehmen Mentorinnen, Mentees und der Arbeitskreis teil. Bürgermeisterin Opladen wird die Begrüßungsworte sprechen, anschließend wird der Arbeitskreis alle am Projekt Beteiligten willkommen heißen.

Der Termin des ersten Zweiergesprächs wird vereinbart, eine Vernetzung geschaffen, eine Kurzvorstellung (Portrait) ist geplant. Bei einem gemeinsamen Imbiss können akut auftauchende Fragen notiert und bei Bedarf anschließend im Plenum geklärt werden.

Im Folgenden treffen Mentorin und Mentee sich ihren individuellen Verabredungen gemäß zu Zweiergesprächen im Turnus von ein bis zwei Monaten. Auch Hospitationen oder Praktika im Unternehmen der Mentorin sind z.T. für die Mentee möglich.

Während dieser Phase steht jeder Mentorin und „ihrer“ Mentee ein/e konkrete/r Ansprechpartner/in des Arbeitskreises zur Verfügung (s.o.). Auf diese Weise können im Vorfeld noch nicht absehbare Einzelfragen behandelt und geklärt werden. Rückkoppelungen zu den AnsprechpartnerInnen im Arbeitskreis finden erstmals nach drei Monaten statt.

Am 20. März 2004 wird zur „Halbzeit“ des Projektes ein Tages-Workshop Ergebnisse evaluieren, Erreichtes bilanzieren und, falls vonnöten, über vorgenommene Änderungen berichten oder diese ankündigen. Die Mentees erhalten vier Wochen vorher per Post Fragebogen.

Die zentrale Frage nach der Zwischenbilanz lautet: „Wie wird das 2. Halbjahr inhaltlich gestaltet?“ Ziel ist es, in den Prozess steuernd einzugreifen da, wo dies notwendig ist.

Bei der Abschlussveranstaltung am 24.09.2004 können die Mentees und Mentorinnen rückblickend ihre Erfahrungen formulieren. Ihre Perspektiven über das Projekt hinaus sollen erörtert werden, eine Frau in Führungsposition soll mit einem Referat dazu weitere Anregungen geben. Der vorbereitende Fragebogen enthält folgende Fragestellungen:

- Was hat das reine Frauenmentoring gebracht?
- Was sind meine wichtigsten Erkenntnisse?
- Ist mein persönliches Ziel erreicht worden?
- Welche Schwierigkeiten hat es gegeben?

Diese sind Grundlage für die dem Plenum vorgetragene Zusammenfassung des Projektes.

Den Mentorinnen werden Urkunden, den Mentees Teilnahmebescheinigungen ausgehändigt.