



## **„Von Frauen zu Frauen. Mehr Frauen in die Funktionen.“**

Leitfaden für Frauensekretärinnen zur Implementierung eines  
Nachwuchsförderprogramms in der GPA-djp.

„ Von Frauen zu Frauen. Mehr Frauen in die Funktionen“

Leitfaden für Frauensekretärinnen zur Implementierung eines Nachwuchsförderprogrammes in der GPA-djp.

Stand: Juli 2013

Gewerkschaft der Privatangestellten,  
Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp)

Bundesfrauenabteilung

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Telefon: 050301-21432

Fax: 050301-71432

frauen@gpa-djp.at

www.gpa-djp.at/frauen

Redaktion: Mag.a Kasia Eljasik

Herausgeberin/Layout: Bundesfrauenabteilung

DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

## **1 Inhaltsverzeichnis**

<b>2</b>	<b><i>Ausgangssituation</i></b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b><i>Wieso Mentoring?</i></b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b><i>Mentoring – ein Überblick und Einblick</i></b>	<b>4</b>
<b>5</b>	<b><i>Mentoring lohnt sich</i></b>	<b>8</b>
<b>6</b>	<b><i>Projektentwicklung</i></b>	<b>9</b>
	Phase 1: Zielsetzung, Aufbau, Rahmenprogramm	9
	Phase 2: Auswahl der Mentorinnen und Mentees	10
	Phase 3: Vorbereitung von Mentorinnen und Mentees	11
	Phase 4: Matching von Mentorinnen und Mentees	12
	Phase 5: Zielsetzung für die jeweilige Mentoring-Beziehung	12
	Phase 6: Mentoring-Beziehung	12
	Phase 7: Nach dem Mentoring	12
<b>7</b>	<b><i>Koordinierung und Leitung</i></b>	<b>13</b>
<b>8</b>	<b><i>Literatur</i></b>	<b>13</b>

## 2 Ausgangssituation

Obwohl bereits 45 Prozent der GPA-djp Mitglieder Frauen sind, ist nur ein geringer Teil der Betriebsrätinnen weiblich. Ähnlich sieht die Lage aus bei Jugendvertrauensrätinnen. Nur ein Teil der weiblichen Jugendvertrauensrätinnen setzt ihr gewerkschaftliches Engagement fort, nachdem sie die GPA-djp Jugend verlassen haben.

Mit einer systematischen Nachwuchsförderung kann die GPA-djp zukünftige Engpässe an weiblichen Funktionärinnen abfangen. Vor allem im Hinblick auf das Bundesfrauenforum im Jahr 2015 ist es notwendig eine Nachwuchsförderungsinitiative zu initiieren. Eine der Möglichkeiten Frauen zu unterstützen, sich für die Gewerkschaftskarriere zu entscheiden, sind Mentoring-Programme. Der Einstieg in eine ehrenamtliche Funktion innerhalb der GPA-djp erfordert eine Fülle von fachlichen Kenntnissen ebenso wie bestimmte Handlungskompetenzen, wie Rede- und Argumentationsgeschick, Durchhaltevermögen, Planungs- und Organisationsfähigkeit. Es ist ein vielversprechender Weg, die bisherige Frauenförderpolitik der GPA-djp durch ein eigenes Mentoring-Programm zu ergänzen und zu effektivieren.

Dieser Leitfaden wurde von der Bundesfrauenabteilung ausgearbeitet und dient als Unterstützung für Frauensekretärinnen bei der Entwicklung eines eigenen Nachwuchsförderprogramms. Der Leitfaden zeigt auf, welche Entscheidungen im Vorfeld getroffen werden müssen, warnt vor Stolpersteinen und informiert über Erfolgsvoraussetzungen.

## 3 Wieso Mentoring?

Mentoring-Programme können viel verändern, sie initiieren persönliche Entwicklung und haben weitreichende Auswirkungen noch nach vielen Jahren. Vor allem in Entscheidungs- und Übergangssituationen wie Berufswahl, Arbeitsbeginn, Wiedereinstieg und bei der strategischen Planung der beruflichen Karriere wird Mentoring als Unterstützungs- und Förderungskonzept für Frauen erfolgreich genutzt.

Mentoring ist eine Möglichkeit, festgefahrene Strukturen aufzubrechen und neue Wege zu beschreiten. Denn es ist immer noch erheblich schwieriger für Frauen, in Führungspositionen aufzusteigen bzw. sich in einer mit höherem Sozialprestige versehenen Hierarchiestufe zu etablieren, da die vorherrschenden Strukturen das Fortkommen oft unmöglich machen. Mentoring soll daher als Personalentwicklungsstrategie umgesetzt und als Gleichstellungsmaßnahme von Frauen und Männern installiert werden. Es ist ein flexibles Konzept, welches auf unterschiedlichsten beruflichen Situationen angewandt werden kann. Darüber hinaus wird diese Methode von Frauen sehr geschätzt, da sie in hohem Maße zeiteffizient, kommunikativ, persönlich und kostengünstig ist.

## 4 Mentoring – ein Überblick und Einblick

Mentoring ist ein Prozess, in dem eine etablierte Funktionärin (Mentorin) die Karriere und die Entwicklung einer oder mehrerer angehenden Funktionärinnen (Mentee) außerhalb der gegebenen Hierarchie unterstützt. Mentoring wird als Methode eingesetzt, um Frauen durch Wissensweitergabe, und Vernetzung in beruflichen Umbruch- und Neusituationen wertvolle Informationen und Unterstützung zu bieten. Dadurch können sich neue Fähigkeiten und Kompetenzen entwickeln.

Es gibt unterschiedliche Arten und Formen von Mentoring. Der folgende Leitfaden präsentiert die Formen, die für das GPA-djp Programm relevant sind.

Formen von Mentoring	Vorteile	Nachteile
<p><b>One-to-One Mentoring</b></p> <p>Die klassische Paarbeziehung. Eine Mentee wird einer erfahrenen Mentorin zugeteilt. Mentoring-Treffen finden alle vier bis sechs Wochen statt. Unterstützend zur Paar-Beziehung sollten regelmäßige Treffen von Mentees-Peergroups ins Leben gerufen werden.</p> <p><b>Diese Mentoring-Form ist empfehlenswert, wenn genügend Mentorinnen zur Verfügung stehen bzw. wenn die individuelle Betreuung für jeweilige Mentee wünschenswert ist.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Regelmäßige zielorientierte Treffen</li> <li>- Messbare Ergebnisse</li> <li>- Regelmäßiges Feedback, Unterstützung und Reflexion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hierarchische Beziehung zwischen Mentee und Mentorin</li> <li>- Ein hohes Risiko, dass Mentee und Mentorin falsch zugeteilt werden</li> <li>- Mentee und Mentorin sollten ähnliche Ziele verfolgen, sonst kann die Zusammenarbeit frustrierend werden</li> </ul>
<p><b>Gruppen - Mentoring</b></p> <p>Bei dieser Art des Mentorings betreut eine Mentorin eine Gruppe von maximal fünf Mentees. Die Mentees profitieren nicht nur von der Beziehung mit der Mentorin sondern auch von der Gruppendynamik.</p> <p>Regelmäßige Treffen zwischen der Mentorin und den Mentees finden mindestens alle sechs Wochen statt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eine größere Anzahl von Mentees kann am Projekt teilnehmen</li> <li>- Geringer Koordinationsaufwand</li> <li>- Austausch und Vernetzung untereinander wird gefördert</li> <li>- Von Beginn an eine große</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Geringere Intensität in Kontakten mit der Mentorin</li> <li>- Weniger Individualität in der Mentoring-Beziehung</li> <li>- Es ist möglich, dass das Endergebnis den persönlichen Zielen der Mentee nicht entspricht</li> </ul>

Die Mentees bereiten jedes Treffen mit der Mentorin vor, sprechen die gemeinsamen und einzelnen Themen ab, bringen diese in eine angemessene Zeit- und Prioritätenstruktur, setzen Zielvereinbarungen.

**Diese Mentoring- Art ist empfehlenswert bei einer homogenen Menteegruppe, welche sich in vergleichbaren Lebens- und Berufsstadien befindet.**

- Sichtbarkeit von Mentees
- weniger Hierarchiebildung

- Konfliktpotenzial in der Mentees-Gruppe

### Peer-to-Peer Mentoring

Diese Mentoring-Form setzt die Selbstorganisation von Mentees voraus. Die Mentees bilden eine Gruppe, um sich themenspezifisch auszutauschen sowie um sich gegenseitig zu fördern und zu unterstützen.

Bei den regelmäßigen Treffen kann jede Mentee vorübergehend in die Rolle der Mentorin schlüpfen.

**Diese Form ist empfehlenswert für Mentees, die bereits einen gewissen Erfahrungs- und Wissensschatz mitbringen.**

- Selbstverwaltende Gruppendynamik
- Fehlende hierarchische Struktur
- Große Gestaltungsmöglichkeit für Interaktion, Kommunikation und Problemlösung

- Basisdemokratische Entscheidungen benötigen viel Zeit und Energie
- Balanceakt zwischen persönlichen Zielen und Gruppenzielen
- Fehlende Vorgaben für die Arbeitsstruktur können Auswirkung auf die Zielerreichung haben

### **Cross-Mentoring**

Beim Cross-Mentoring sind die Mentoringpaare organisations- bzw. regionsübergreifend zusammengestellt. Die Mentorin und die Mentee kommen jeweils aus einer anderen Region.

**Für ein kleineres Mentoringprogramm bietet sich zumeist ein Cross-Mentoring an, vor allem wenn wenige Mentoring -Paare am Projekt teilnehmen.**

- Fördert Netzwerkbildung zwischen den Regionen
- Ermöglicht teilnehmenden Regionen von Erfahrungen der anderen zu profitieren

- Projektentwicklung und -durchführung findet regionsübergreifend statt
- Unklare Verantwortungsfelder
- Zeitlicher und finanzieller Aufwand

## 5 Mentoring lohnt sich

### Für die Mentee

Die Mentee bekommt relevante Inhalte vermittelt:

- Organisationsstruktur, Prozessverlauf in der GPA-djp
- Grundlage der Frauenpolitik in der GPA-djp
- Know-how über die Kollektivvertrags-Politik: Einblick in einen der Kernbereiche der GPA-djp und Fertigkeiten sich im eigenen Wirtschaftsbereich einzubringen oder sich in KV-Verhandlungsteams zu reklamieren
- Strategien der Umsetzung, Einflussnahme und Entscheidungsfindung. Es werden Antworten auf folgende Fragen gegeben: Wie kann etwas umgesetzt werden? Wie werden Entscheidungen getroffen? Wie kann dieser Prozess beeinflusst werden?
- Zugang zu verschiedenen Netzwerken
- Ein fundiertes Wissen über die eigene Rolle als GPA-djp Funktionärin
- Konkrete Hilfestellung bei der Funktionsübernahme
- Selbstvertrauen, um in regionalen Vorständen zu kandidieren
- Tipps für Betriebsrats-Wahl, wie sich die Mentee erfolgreich einbringen kann, um einen besseren Listenplatz zu erreichen
- Bei Bedarf können unterstützende Seminare angeboten werden, z.B. Rhetorik, Verhandlungstaktik, Work-Life-Balance, Konfliktmanagement, Moderation und Gruppenleitung u.v.m.

### Für die Mentorin

- Einmalige Gelegenheit die Frauenorganisation aktiv mitzugestalten und als Pionierin zur Sicherung weiblicher Funktionärinnen in der GPA-djp für die Zukunft mitzuwirken
- Die Mentorin erhält Einblicke ins Leben der Mentee(s)
- Sie profitiert vom Wissen und von den Erfahrungen der Mentee(s)
- Sie bekommt neue Impulse für die eigene Arbeit
- Austausch mit der Mentee bzw. mit der Menteegruppe sowie mit den anderen Mentorinnen ist hilfreich für die Überprüfung eigener fachlichen und methodischen Arbeitsweisen
- Reflexion und Weiterentwicklung eigener sozialer Kompetenzen
- Erweiterung des eigenen Netzwerks

### Für die GPA-djp

- Nachhaltige Nachwuchsförderung von weiblichen Funktionärinnen
- Die vielfältigen Erfahrungen und das wertvolle Wissen langjähriger Funktionärinnen wird weiter gegeben
- Das Mentoring-Programm leistet einen wichtigen Beitrag für engagierte Frauenarbeit in der GPA-djp
- Es ist ein Instrument, um eine größere Frauenrepräsentanz zu erreichen
- Innerhalb der Frauenorganisation werden Kommunikationsflüsse verbessert und verstärkt. Es sorgt für einen geschlossenen Auftritt der GPA-djp Frauen und fördert das Zusammengehörigkeitsgefühl



## 6 Projektentwicklung

Das Implementieren eines Mentoring-Programms benötigt einen systematischen Zugang mit klar definierten Zielen, Aufgaben, Ressourcen und Prozeduren. Ein erfolgreiches Mentoring-Programm entsteht in sieben Phasen.<sup>1</sup>

### **Phase 1: Zielsetzung, Aufbau, Rahmenprogramm**

#### **Ziel des Projektes**

...ist die Förderung von weiblichen Nachwuchsfunktionärinnen in der GPA-djp. Die GPA-djp ist bestrebt, ihren Kontakt zu den weiblichen Mitgliedern zu verstärken und Frauen aus den von ihr vertretenen Betrieben zur aktiven Mitarbeit im ehrenamtlichen Bereich zu gewinnen.

#### **Aufbau**

Die Gesamtkonzeption, Koordination und Organisation des Mentoring-Programms wird von der jeweiligen Frauensekretärin in der Region übernommen. Die Bundesfrauenabteilung bietet das Know-how sowie laufende inhaltliche Unterstützung bei der Entwicklung und Durchführung des Programms. Die organisatorische Begleitung des Projektes erfolgt jedoch in der jeweiligen Region.

Vor Beginn und während des Projekts wird organisationsintern Öffentlichkeitsarbeit durch die Bundesfrauensekretärin und die Regionalfrauensekretärinnen geleistet.

Die Mentorinnen und die Mentees werden von den jeweiligen Regionalfrauensekretärinnen gesucht und in der weiteren Folge einander zugeordnet (Matching). Die Mentorinnen werden im Vorfeld von den Regionalfrauensekretärinnen mit Unterstützung der Bundesfrauenabteilung auf ihre Aufgaben vorbereitet. Zur gleichen Zeit werden Mentees eingeladen, sich für das Programm zu bewerben.

#### **Dauer**

Eine Mentoring-Beziehung sollte zwischen einem halben und einem Jahr dauern.

#### **Rahmenprogramm**

Eine Kick-off-Veranstaltung für das gesamte Programm wird im Herbst 2013 von der Bundesfrauenabteilung organisiert.

Bei den regionalen Start-Veranstaltungen (Frühjahr 2014) findet das erste Kennenlernen der Mentoringpaare statt. Das Wissen über die eigene Rolle als Mentorin oder Mentee wird vermittelt und das geplante Mentoring-Programm vorgestellt. Wenn erforderlich bilden sich die Peergruppen.

Die Zwischenevaluation im Juni 2014 bietet eine gute Gelegenheit das Programm zu evaluieren. Organisatorischer Abschluss in jeder Region findet im Herbst 2014 statt. Nach Ende der Laufzeit liefert jedes Mentoring-Paar und jede Region einen ausführlichen, schriftlichen Erfahrungsbericht.

Offizieller Abschluss des Programms findet beim Bundesfrauenvorstand 2014 statt.

#### **▪ Angebote für Mentees**

Viele Begegnungsmöglichkeiten der regionalen Gruppe bieten den Teilnehmerinnen regen Austausch, gemeinsame Reflexion und dadurch wirksame Netzwerkbildung. Daher sollten in jedem Bundesland

---

<sup>1</sup> Nach: Womentor-, the European Federation of Mentoring for Girls and Women, European Guidelines for Mentoring Programmes. A Guideline for Setting up and Running Mentoring Programmes with a Special Focus on Mentoring for Girls and Young Women, July 2010

mehrere Veranstaltungen stattfinden. Es können thematische Seminare sein, welche den Mentees Gelegenheit zum Ausbau ihrer fachlichen und persönlichen Kompetenzen geben.

Um die aktive Vernetzung von Mentees zu unterstützen, können zusätzlich Podiumsdiskussionen, Stammtische oder gemeinsame Ausflüge organisiert werden. Sie ermöglichen den Teilnehmerinnen das Kennenlernen der gesamten Gruppe und stärken dadurch die neu entstandenen Netzwerke. Die Treffen können von der jeweiligen Region bzw. regionsübergreifend koordiniert werden.

#### ▪ **Angebote für Mentorinnen**

Parallel zum Mentees-Programm sollte es Angebote für Mentorinnen geben. Regelmäßige Mentorinnen-Treffen fördern die Evaluation und liefern die notwendige Unterstützung bei der Arbeit mit den Mentees. Bei Bedarf können von Mentorinnen Coaching-Stunden bei einer externen Moderatorin in Anspruch genommen werden.

#### ▪ **Angebote für Mentoring-Gruppe/Peergruppe**

Peergruppe ist eine Gruppe der gleichgesinnten, die aus maximal fünf Mentees besteht. Begleitend zur Mentoring-Beziehung tauschen sich die Teilnehmerinnen in Kleingruppen über praxisrelevante Fragenstellungen, die im gewerkschaftlichen Arbeitsalltag unmittelbar angewendet werden können, aus. Anforderungen sowie aktuelle Herausforderung werden gemeinsam reflektiert. Die Einteilung der Peergroups erfolgt im Rahmen der Start-Veranstaltung in der jeweiligen Region bzw. beim Matching (Gruppenmentoring). Die Treffen werden von der Peergroup selbstorganisiert.

## ***Phase 2: Auswahl der Mentorinnen und Mentees***

### **Bewerbung**

Kandidatinnen für Mentees füllen ein Bewerbungsformular aus, in dem sie Auskunft über ihre Ziele, Interessen und Wünsche geben. Die zukünftigen Mentorinnen formulieren schriftlich Themen, die sie einbringen möchten.

### **Kriterien für Auswahl von Mentorinnen**

Mentorinnen sind Mitglieder aus dem regionalen Frauenpräsidium und dem Bundesfrauenpräsidium.

Die Aufgaben einer Mentorin sind:

- Sich Zeit nehmen

Damit das Mentoring erfolgreich sein kann, sind regelmäßige persönliche Treffen der Mentorin mit der/den Mentee(s) notwendig. Die Erfahrungen zeigen, dass Treffen in einem Abstand von vier bis sechs Wochen sinnvoll sind. Des Weiteren nehmen die Mentorinnen an der Start-, der Schlussveranstaltung und der Zwischenevaluation teil.

- Wissen und Erfahrung weitergeben

Die Mentorin gibt der/den Mentee(s) ihre Erfahrungen weiter. Neben dem Einblick in ihre Gewerkschaftsarbeit kann auch ihre berufliche und persönliche Entwicklung zur Sprache kommen.

- Den Mentees das eigene Netzwerk öffnen

Die Mentorin führt die Mentee(s) in relevante formelle und informelle Netzwerke ein. Durch sie lernen die Mentees, wie nachhaltige Kontakte geknüpft werden können. Die Mentorin stellt den Mentees Personen aus ihrem Interessensgebiet vor und ermutigt sie, auf diese neuen Kontakte aktiv zurückzugreifen.

- Beraten und Ermutigen

Die Mentorin unterstützt die Mentee(s) bei ihrem gewerkschaftlichen Engagement. Sie steht ihr/ihnen bei der Lösung von Problemen, Konflikten und schwierigen Entscheidungen zur Seite, hindert sie jedoch nicht an selbständigen Handlungen.

- Inhalte vermitteln und praktische Tipps geben

Die Mentorin führt die Mentee(s) in die für das Engagement in der GPA-djp relevanten Themen und Inhalte ein und unterstützt sie mit praktischen Tipps. Sie vermittelt das Wissen und Selbstvertrauen, um eigene Ziele zu verfolgen.

### **Kriterien zur Auswahl von Mentees**

Das Projekt richtet sich an weibliche Betriebsrätinnen und Ersatzbetriebsrätinnen, die Interesse an einer Funktionärinnen-Laufbahn im Frauenvorstand 2015-2020 haben. Die zweite Zielgruppe sind Jugendvertrauensrätinnen mit Aussicht auf ein Betriebsrat-Mandat. Bei der Auswahl sollte darauf geachtet werden, dass die Betriebsrätinnen ca. 80% der Teilnehmerinnen ausmachen. Somit wird die Nachwuchsförderung mittel- und langfristig gewährleistet. Die Bewerbung von Mentees erfolgt über die folgenden Netzwerke: Betriebsrätinnen mit Interesse an einer Funktionärinnen-Laufbahn, Jugendvertrauensrätinnen, Frauenbeauftragte in den Wirtschaftsbereichen, Absolventinnen der Gewerkschaftsschule, SOZAK-Absolventinnen usw.

### **Voraussetzungen für Mentees**

- Klare Ziele

Klare Ziele sind hilfreich für den Mentoring-Prozess. Die Mentee soll eine Vorstellung davon entwickeln, was sie im Mentoring-Jahr erreichen möchte und was ihr das Know-How einer Mentorin im Hinblick auf ihr gewerkschaftliches Engagement und persönlich bringen kann.

- Interesse an Funktionärinnen-Laufbahn

Die Mentee sollte eine aktive Rolle in der Gewerkschaft spielen wollen.

- Bereitschaft und Verantwortung für die Gestaltung der Mentoring-Beziehung

Die Mentees gestalten aktiv den Mentoring-Prozess, äußern ihre Wünsche und Erwartungen, initiieren Aktivitäten und pflegen regelmäßigen Kontakt mit der Mentorin und mit den anderen Mentees.

- Lernbereitschaft und Konfliktfähigkeit

Die Mentee ist offen für Feedback, Anregungen und konstruktive Kritik von der Mentorin und der Mentee-(Peer)Gruppe. Die Mentee hat Mut, neue Verhaltensweisen und Handlungsalternativen auszuprobieren.

- Selbstverantwortung/Gruppenverantwortung

Die Mentee erreicht ihre Ziele zwar mit Unterstützung anderer, aber letztlich nur durch ihr eigenes Engagement. Die Mentees arbeiten gemeinsam, fördern, unterstützen und beraten sich gegenseitig.

- Verbindlichkeit

Jede Mentee unterschreibt am Anfang ihres Mentoring-Programms eine Mentoringvereinbarung. Sie verpflichtet sich damit, am gesamten Programm aktiv teilzunehmen und die oben genannten Grundsätze zu respektieren.

### ***Phase 3: Vorbereitung von Mentorinnen und Mentees***

Die Mentorinnen werden von den Regionalfrauensekretärinnen über ihre Rolle aufgeklärt und auf die Zusammenarbeit mit den Mentees vorbereitet. Die Mentees erhalten schriftliche Informationen über das Programm, den Zeitaufwand und der Zielsetzung.

#### ***Phase 4: Matching von Mentorinnen und Mentees***

Die Zuteilung einer Mentee bzw. der Menteegruppe mit der Mentorin ihres/ihren Interesses erfolgt aufgrund der schriftlichen Unterlagen der angemeldeten Mentorinnen und Mentees. Entscheidendes Kriterium für die Zuteilung ist dabei, inwieweit die berufliche Funktion und Erfahrung der Mentorin mit dem Hintergrund und den Zielen der Mentees übereinstimmen.

Ein gutes Matching sorgt dafür, dass Mentee und Mentorin optimal zueinander passen. Es wird erreicht über die Berücksichtigung folgender Faktoren: Persönlichkeitsvergleich, Rücksichtnahme auf verschiedene Erwartungen, Beachtung eines speziell gewünschten Erfahrungsbereichs.

#### ***Phase 5: Zielsetzung für die jeweilige Mentoring-Beziehung***

Der Anfang einer Mentoring-Beziehung spielt eine wesentliche Rolle. Es ist empfehlenswert, dass Mentorinnen und Mentees separat auf ihre Rolle vorbereitet werden.

Beim Start-Workshop in der jeweiligen Region wird das Basiswissen über die Ziele des Programms vermittelt. Während des Workshops klären die Mentees ihre Erwartungen, präzisieren Ziele für das kommende (halbe)Jahr und finden ihre Gleichgesinnten, um eine Peer-Gruppe zu bilden.

Die Mentorin und die Mentee(s) setzen ihre Ziele und unterschreiben eine Mentoringvereinbarung. Darin sollen die definierten Ziele und der organisatorische Rahmen (Dauer der Vereinbarung, Häufigkeit der Treffen, Ort, ...) festgehalten werden. Ebenso ist eine Vereinbarung über Abgrenzung der Privatsphäre, über Ausstiegsmöglichkeiten und Verantwortlichkeiten sinnvoll. In der Vereinbarung werden konkrete Ziele der Mentee eingetragen, deren Umsetzung von den Regionalfrauensekretärinnen laufend überprüft werden soll.

#### ***Phase 6: Mentoring-Beziehung***

Die Mindestanforderung des Programms sind regelmäßige Treffen (alle vier bis sechs Wochen), wobei das Treffen keinesfalls unter einer Stunde dauern soll. Das Festlegen der Themen bei den Treffen obliegt primär der Mentee bzw. der Mentee-Gruppe in Absprache mit der Mentorin.

Die gemeinsamen Mentoring-Treffen (Start-, Abschlussveranstaltung und Zwischenevaluation sowie eventuelle Mentee-Seminare) sollten von einer externen Moderatorin begleitet werden. Für die Mentorinnen können unterstützende Coaching-Stunden angeboten werden.

#### ***Phase 7: Nach dem Mentoring***

Verlauf und Erfolg des Projekts sollten von den Regionalfrauensekretärinnen mit Unterstützung der Bundesfrauenabteilung regelmäßig begleitet und ausgewertet werden. Damit die Umsetzung der Menteeziele auch laufend überprüft wird, wird es telefonische strukturierte Interviews geben. Die Mentorinnen und die Mentees bekommen bei der Zwischenevaluation und bei der Abschlussveranstaltung die Gelegenheit über ihre Beziehung ausführlicher zu berichten.

Abschließend wird das Programm durch die Frauensekretärinnen evaluiert und ein ausführlicher Abschlussbericht erstellt.

## 7 Koordinierung und Leitung

### Regionalfrauensekretärinnen

Die Organisation des Projekts sowie die regionale Durchführung obliegen den Regionalfrauensekretärinnen:

- Suche und Auswahl von geeigneten Mentorinnen und Mentees
- Matching
- Erstellung und Durchführung eines Rahmenprogramms
- Erstellung eines Abschlussberichtes

### Die Bundesfrauenabteilung unterstützt die Regionalfrauensekretärinnen

- Mit inhaltlichen Wissen über das Mentoring
- Bei der Planung und Implementierung
- Beim Auswahl der geeigneten Mentoring-Art
- Bei der Erstellung des Rahmenprogramms
- Bei der Erstellung von Arbeitsunterlagen
- Beim Abschlussbericht
- Coaching für Mentorinnen
- Zwischenevaluation
- Abschlussseminar

## 8 Literatur

1. Mentoring: Internationale Erfahrungen und aktuelle Ansätze in der Praxis Ergebnisse einer Literaturanalyse, Margarete Dolff/Prof. Dr. Katrin Hansen, Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen
2. European Guidelines for Mentoring Programmes. A Guideline for Setting up and Running Mentoring Programmes with a Special Focus on Mentoring for Girls and Young Women, Womentor- the European Federation of Mentoring for Girls and Women, July 2010
3. Sascha Felden, Mentoring – ein Überblick und Einblick, <http://mercuriurval.wordpress.com/2013/01/08/mentoring-ein-ueberblick-und-einblick/>
4. GPA-djp, Bundesfrauenabteilung, Mehr Frauen in die GPA. Funktionärinnen fördern Nachwuchs. Das Pilotprogramm der GPA – Frauen
5. GPA-djp, Bundesfrauenabteilung, Mentoring. Leitfaden für Betriebsrätinnen zur Implementierung von Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb