



Zitate

- >>den entscheidenden Beitrag von Frauen in der Kirche und Gemeinde dadurch anzuerkennen, dass die gleichberechtigte Mitwirkung von Frauen in Führungspositionen und Entscheidungsprozessen sowie bei der Gestaltung der Theologie und Spiritualität gefördert wird...<<
(ÖRK, aus: Ziele der Ökumenischen Dekade >>Kirchen in Solidarität mit den Frauen<<)

- >>Je höher man kommt, um so weniger Feedback gibt es, von persönlicher Kritik ganz zu schweigen. Aber die Mentees trauen sich durchaus, meine Entscheidungen auch mal in Frage zu stellen oder gezielt nachzuhaken: Wie war das jetzt gedacht? Sie wissen schließlich: Was besprochen wird, bleibt unter uns. <<
(Hanne Laudan, Mentorin, Leiterin des Finanz- und Rechnungswesens bei BP Deutschland)

- >>Es geht darum, die sogenannte gläserne Decke von oben zu durchstoßen, anstatt nur - quasi von unten - an der Führungsqualifikation der Frauen ansetzen. <<
(Karin Dörr, Frauenbeauftragte der Stadt Offenbach)



Gewinnung von



Mentorinnen bzw. Mentoren und Mentees als Tandem

Um zueinander passende Paare bilden zu können, sind ausführliche Angaben sowohl der Mentorinnen und Mentoren als auch der Mentees erforderlich. Eine Projektgruppe entscheidet anhand der Profile über die Zusammensetzung der jeweiligen Tandems.

„Mentoring als individuelles und personalplanerisches Förderinstrument“.

Die nächste Auftaktveranstaltung findet am 20. Februar 2009 statt, eine halbtägige Zwischenauswertung im September 2009 und die Schlussveranstaltung im März 2010 statt.

Kosten für alle Veranstaltungen und Seminarunterlagen für Mentees: 120,-- €

Informationen und Bewerbungsunterlagen erhalten Sie beim:

Büro der Beauftragten für Chancengleichheit
Gänsheidestr. 2 - 4
70184 Stuttgart
Tel.: 0711/2149 572
E-mail: ursula.kress@elk-wue.de

Mentoring für Frauen in der Kirche



Ein Programm für
Chancengleichheit

◆ ◆ Warum Mentoring?

Frauen prägen den kirchlichen Alltag. In kirchlichen Leitungspositionen sind sie dennoch keine Selbstverständlichkeit. Mit Mentoring können festgefahrene Strukturen aufgebrochen werden.

Mentoring erleichtert den Einstieg in Leitungsämter und unterstützt in Übergängen.

Mentoring eröffnet Wege,

- um die vielfältigen Qualifikationen und Kompetenzen von Frauen zu nutzen
- um die Bereitschaft von Frauen zur Übernahme von Aufstiegspositionen zu unterstützen
- um Führungskräfte für Chancengerechtigkeit zu sensibilisieren

>>...Wir wollen, dass Wirklichkeit, Erfahrungen und Fähigkeiten von Frauen in Kirche und Theologie künftig ebenso zur Geltung kommen, wie die von Männern...<<

(Beschluss der EKD-Synode 1989 in Bad Krozingen)

◆ ◆ Was passiert beim Mentoring?

Beim Mentoring geht es darum, dass eine erprobte Leitungskraft (Mentorin/Mentor) ihre beruflichen und persönlichen Erfahrungen weiter gibt. Die weibliche Nachwuchskraft (Mentee) wird gezielt beraten und unterstützt. Sie erlebt praktisches Führungsverhalten und erhält vertiefte Einblicke in die Strukturen und die Kultur der Organisation.

Die Tandems (Mentorin/Mentor und Mentee) sollen sich außerhalb der normalen Vorgesetzten-Untergebenen-Beziehung unter dem Gebot der Verschwiegenheit vertrauensvoll austauschen können.

Der Mentoringprozess ist in der Regel auf zwölf Monate angelegt, Während dieser Zeit treffen sich die Tandems in regelmäßigen Abständen.

Als Formen der Zusammenarbeit bieten sich an:

- Persönliche Gespräche
- Reflexion der beruflichen Praxis
- Hospitationen
- Lernen an konkreten Situationen
- Gemeinsame Auswertung von Projekten

◆ ◆ Wem nützt Mentoring?

Von dem gemeinsamen Austauschprozess profitieren sowohl Mentee und Mentorin/ Mentor als auch die Organisation.

Die Mentee

- gewinnt Einblick in die Anforderungen an eine Führungsperson
- erhält fachlichen Rat
- lernt ihre eigenen Fähigkeiten besser einzuschätzen und eignet sich Führungsqualitäten an
- gewinnt Kontakte und wird in formelle und informelle Netzwerke einbezogen

Die Mentorin/ der Mentor

- gibt Erfahrungen und Wissen weiter
- kann die eigene Arbeitsweise reflektieren
- gewinnt durch den Austausch neue Anregungen und Perspektiven
- setzt sich mit der Genderperspektive auseinander

Die kirchliche Einrichtung

- gewinnt weibliche Nachwuchskräfte
- fördert eine generationsübergreifende Lernkultur
- kann Zielvorgaben aus Gleichstellungsgesetzen und Dienstvereinbarungen umsetzen