RheinlandPfalz
MINISTERIUM FÜR FAMILIE, FRAUEN, JUGEND, INTEGRATION UND VERBRAUCHERSCHUTZ

Ministerium für Familie, Frauen, Jungend, Integration und Verbraucherschutz
Kaiser-Friedrich-Straße 5a | 55116 Mainz

Vorsitzende des
Ausschusses für Gleichstellung und
Frauenförderung
Frau Ingeborg Sahler-Fesel, MdL
Landtag Rheinland-Pfalz
55116 Mainz

LANDTAG
Rheinland-Pfalz
17 / 3423
VORLAGE

DIE MINISTERIN

Kaiser-Friedrich-Straße 5a
55116 Mainz
Postfach 31 70
55021 Mainz
Telefon 06131 16-0
Telefax 06131 16-2644
Ministerbuero@mffjiv.rlp.de
www.mffjiv.rlp.de

Mein Aktenzeichen	Ihr Schreiben vom	Ansprechpartner/-in / E-Mail	Telefon / Fax
752		Ulrike Fluhr-Beck Ulrike.fluhr-beck@mffjiv.rlp.de	06131 16-4173 06131 1617-4173

11. 07. 18

Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 18.4.2018
TOP 6, „Mehr Frauen an die Spitze"
Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN nach § 76 Abs. 2 GOLT
Vorlage 17/2969

Sehr geehrte Frau Vorsitzende Sahler-Fesel,

in der vorgenannten Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung habe ich zugesagt, den Ausschussmitgliedern Zahlen bezüglich der Rückmeldungen zum Mentoring-Programm, bezogen auf die Programm-Evaluation, zukommen zu lassen. Dieser Bitte komme ich gerne nach.

In der Verbleibsanalyse der Mentoring-Jahrgänge 2010 bis 2014 wurden 64 ehemalige Mentees des Programms durch das Zentrum für Qualitätssicherung und – entwicklung der Universität Mainz angeschrieben, 35 haben geantwortet und sich an der Befragung beteiligt. Erstmals wurden damit die mittel- bzw. längerfristigen Effekte des Programms untersucht.

Im Fokus der Analyse standen insbesondere folgende Aspekte:

- Langfristige Wirksamkeit der im Programm erworbenen persönlichen und beruflichen Kompetenzen
- Bereits sichtbare Karriereeffekte
- Einfluss von karriererelevanten Faktoren

Der Evaluation lagen daran anknüpfend folgende zentrale Fragen zugrunde:

- Ist bei den Teilnehmerinnen ein Zuwachs der beruflichen und persönlichen Kompetenzen sowie der beruflichen Vernetzung zu verzeichnen, was auf die Teilnahme am Programm zurückgeführt werden könnte?
- Haben ehemalige Teilnehmerinnen bereits den „Sprung" in eine Position mit Führungsverantwortung geschafft bzw. eine nächsthöhere Führungsposition in der Landesverwaltung erreicht?

An den jährlichen Abschlussbefragungen der Mentees nahmen im Programmjahr 2015/2016 12 von 16 Mentees, vom Jahrgang 2016/2017 12 von 17 Mentees teil. Im Mittelpunkt dieser Befragungen stehen insbesondere

- Angaben zur allgemeinen Zufriedenheit mit der Programmdurchführung
- Einschätzung der persönlichen Entwicklung im Mentoring-Jahr
- Angaben zur Zufriedenheit mit der Mentoring-Beziehung

Die Ergebnisse der Abschlussbefragungen im Einzelnen können dem als Anlage beigefügten Sprechvermerk entnommen werden.

Mit freundlichen Grüßen
In Vertretung

Christiane Rohleder

Dr. Christiane Rohleder
Staatssekretärin

Anlage

Sitzung des AGF am 18.4.2018

Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grüne nach § 76 Abs. 2 GOLT
Vorlage 17/2969

TOP 6: Berichterstattung zum Mentoring-Programm
„Mehr Frauen an die Spitze !"

Sprechvermerk

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

gerne berichte ich Ihnen über die Entwicklung des Mentoring-Programms „Mehr Frauen an die Spitze!" in den letzten Jahren.

Mit diesem Programm unterstützen wir weibliche Beschäftigte in der Landesverwaltung, die das Ziel und das Potenzial haben, eine Führungsposition in der Landesverwaltung zu erreichen.

Seit dem Programmstart im Jahr 2010 haben bereits ca. 150 Nachwuchs-führungskräfte aus der Landesverwaltung an dem Programm teilgenommen.

An der aktuellen 9. Runde nehmen 22 Frauen teil. Das ist die bisher größte Mentee-Gruppe seit Bestehen des Programms und entspricht einer Steigerungsrate von 36 Prozent gegenüber den Vorjahren. Das zeigt deutlich, dass das Programm eine hohe Anerkennung in der gesamten Landesverwaltung hat. Die Teilnehmerinnen kommen aus allen Ministerien, aus unterschiedlichen Landesämtern und auch aus den Verwaltungen der Hochschulen in Rheinland-Pfalz.

Auch die Mentorinnen und Mentoren arbeiten in ganz unterschiedlichen Bereichen der Landesverwaltung:

- ➔ wir haben erfahrene Führungskräfte aus den Ministerien und aus den nachgeordneten Landesbehörden,
- ➔ aus den Hochschulen sowie dem Polizeibereich

für diese Aufgabe gewinnen können.

Erstmals haben wir mit der Oberbürgermeisterin von Bad Kreuznach (Dr. Heike Kaster-Meurer) auch eine erfahrene Kommunalpolitikerin als Mentorin dabei. Viele dieser Führungskräfte sind schon zum zweiten oder dritten Mal als Mentor bzw. Mentorin tätig.

Nach wie vor beteiligen sich alle Ressorts einschließlich der Landtagsverwaltung und der Staatskanzlei an dem Programm. Die Projektleitung ist weiterhin in der Frauenabteilung unseres Ministeriums angesiedelt. Der Frauenanteil in Führungsfunktionen in der Landesverwaltung ist in den letzten Jahren von 25 Prozent auf derzeit über 34 Prozent angestiegen.

Unser Ziel ist aber, die hälftige Besetzung von Führungspositionen mit Frauen in absehbarer Zeit zu erreichen. Wir haben über 50 % Frauen in den Eingangsämtern des 4. Einstiegsamtes, damit haben wir genügend weibliches Potenzial, um dieses Ziel zu erreichen.

Natürlich kann und will nicht jede dieser Frauen eine Führungsfunktion übernehmen, aber diejenigen, die den Willen und das Potenzial dazu haben, sollen mit dem Programm unterstützt werden.

Das Zentrum für Qualitätssicherung und -Entwicklung (ZQ) an der Universität Mainz befragt in unserem Auftrag jedes Jahr die Mentees zu ihrer Zufriedenheit mit dem Programm. Der überwiegende Teil der Mentees bestätigt in den Befragungen die positive Wirkung auf die eigene berufliche und persönliche Entwicklung und den Ausbau von persönlichen Kompetenzen.

Die Teilnehmerinnen loben insbesondere:

- ➔ den kontinuierlichen Austausch mit ihrer Mentorin bzw. ihrem Mentor und deren Unterstützung bei der weiteren Karriereplanung sowie den Austausch innerhalb der Mentee-Gruppe
- ➔ das Qualifizierungsprogramm, das auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten ist und
- ➔ die verschiedenen thematischen Netzwerktreffen und Lunchtalks, bei denen man Kolleginnen aus den früheren Programmrunden treffen kann

sowie

➔ die große Professionalität und die hohen Qualitätsstandards bei der Durchführung des Programms.

Fast alle befragten Mentees gaben an, dass sie wieder an dem Programm teilnehmen würden, wenn sie nochmal vor der Entscheidung stünden.

Diese hohe Zufriedenheit gilt auch für die Mentorinnen und Mentoren, denn etwa die Hälfte von ihnen nahm bereits mehrmals in dieser Funktion an dem Programm teil. Auch sie erleben ihre ehrenamtliche Tätigkeit (als Mentor oder Mentorin) als große persönliche aber auch berufliche Bereicherung.

Unser Mentoring-Programm gilt auch außerhalb von Rheinland-Pfalz als bundesweites Best-Practice-Modell. So hat die Programmleiterin bereits mehrfach das Konzept und den Programmablauf in anderen Bundesländern sowie bei Bundesbehörden vorgestellt und über die guten Erfahrungen in Rheinland-Pfalz berichtet.

Das Bundesverteidigungsministerium aber auch der Bundesnachrichtendienst haben sich bei der Entwicklung Ihrer Mentoring-Programme für weibliche Führungskräfte an unserer Konzeption wesentlich orientiert.

Es ist geplant in diesem Jahr eine Verbleibstudie zu erstellen, um die langfristige Wirksamkeit des Mentoring-Programms auf die Karriere und die persönliche Entwicklung der Mentees zu überprüfen. Dazu werden die Meetees der Jahre 2010 – 2017 befragt. Über die Ergebnisse dieser Studie werden wir sehr gern berichten.