

LEITFADEN FÜR MENTORINNEN UND MENTEEES
MENTORING FÜR FRAUEN IN DER POLITIK



Vorwort	4
Was ist Mentoring?	6
Die politische Situation von Frauen im Bodenseeraum	7
Ablauf einer Mentorschaft	11
Passung und Matching	11
Der erste Schritt ...	11
Das erste Treffen – Beginn einer wichtigen Verbindung	11
Die Gespräche	12
Der Abschluss	12
Rolle, Aufgaben und Tätigkeiten: ICH BIN MENTORIN/MENTOR!	13
Vorteile aus einer Mentorschaft	13
Aufgaben und Verpflichtungen	13
Tätigkeiten als Mentorin/Mentor	14
Das Gespräch gestalten	14
Rolle, Aufgaben und Tätigkeiten: ICH BIN MENTEE!	15
Vorbereitung	15
Durchführung	15
Pflichten der Mentee	15
Tätigkeiten als Mentee	16
Abschluss	16
Vorteile für die Mentee	16
Rahmenprogramm für die Mentorschaften	17
Kontakte	17
Anhang 1: Mentorschaftsvereinbarung	18
Anhang 2: Weiterführende Literatur und Links	19



© Neuauflage 2010

Redaktion: Monika Lindermayr, Frauenreferat im Amt der Vorarlberger Landesregierung und
Bernadette Kubik-Risch, Stabsstelle für Chancengleichheit der Regierung des Fürstentums Liechtenstein
Texte: Christiana Weidel MentoringCenter

Da dies ein länderübergreifendes Projekt ist, wurde als einheitliche Schreibweise die ss-Form gewählt.



Landesrätin
Dr. Greti Schmid

[Politik braucht Frauen]

Die Anzahl der Frauen in der Politik hat sich zwar in den letzten Jahren erhöht, dennoch ist der Anteil der Frauen in der Politik noch gering. Es sind nach wie vor nur wenige Frauen bereit, eine politische Karriere anzustreben.

Wir müssen das politische Engagement der Frauen stärken und ausbauen, damit wir eine Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern in der Politik erreichen können.

Daher unterstützen wir alle Frauen auf ihrem Weg in die Politik durch Erfahrungs- und Informationsaustausch mit erfahrenen Politikerinnen, Funktionärinnen, Beraterinnen und anderen Expertinnen in der Gesellschaft.

[Mit Schwung über die Hürden]

Für eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in der Regierung, im Landtag, in Kommissionen und auf Gemeindeebene sind Frauen in den genannten politischen Feldern nach wie vor zu wenig präsent.

Die Regierung des Fürstentums Liechtenstein lädt politisch interessierte Frauen ein, das Hilfsmittel Mentoring kennenzulernen und zu nutzen. Durch das strukturierte Lernen am Vorbild gelingt es Hürden auf dem politischen Parkett souverän zu meistern.



Regierungschef
Dr. Klaus Tschüscher



Mag. Monika Lindermayr



Bernadette Kubik-Risch

[Mentoring für Frauen in der Politik in Vorarlberg und im Fürstentum Liechtenstein]

Mentoring für Frauen in der Politik schafft Kontakte zwischen Nachwuchspolitikerinnen und erfahrenen Persönlichkeiten, die ihre Erfahrungen und ihr Wissen im Bereich der Politik und Öffentlichkeitsarbeit gerne weitergeben.

Der Leitfaden gibt im Folgenden einen Überblick über Ziele, Möglichkeiten und Ablauf einer Mentorschaft.

Fragen richten Sie bitte an das Vorarlberger Frauenreferat oder an die Stabsstelle für Chancengleichheit in Liechtenstein.

Viel Freude allen Mentorinnen und Mentees beim Lesen, Ausprobieren und „Mentieren“!

[6] WAS IST MENTORING?

Mentoring ist so alt wie die Menschheit.
Immer schon war es erfolgreichen Persönlichkeiten
ein Anliegen, Nachwuchs zu fördern.

Mentoring bedeutet die berufliche Unterstützung einer entwicklungsbereiten Person (= **Mentee**) durch eine erfahrene Persönlichkeit (= **Mentorin** oder **Mentor**) und deren Informationen, Ratschläge und/oder Kontakte.

Ziel einer solchen **Mentorschaft** ist die berufliche und persönliche Weiterentwicklung der Mentee. Durch die Weitergabe von Erfahrungen können erfolgreiche Verhaltensweisen aufgezeigt, von der Mentee bei Bedarf angewendet und auf die eigene Situation hin angepasst werden.

In einem Mentoringprogramm wird der Erfolg dieses Lernens am Vorbild aufgegriffen und in einem extra dafür geschaffenen Rahmen strukturiert. Weitergabe von informellem Wissen führt gezielt in Netzwerke und Unternehmenskulturen ein. Das bedeutet gerade auf politischer Ebene einen unumgänglichen Schritt, wenngleich unterstützende Personen den Begriff „Mentor bzw. Mentorin“ oft gar nicht auf sich beziehen und vor allem ihnen die Systematik der gegebenen Hilfestellung gar nicht bewusst ist.

Eine Mentorschaft erfolgt immer als persönliche Vereinbarung und als unbezahlte Unterstützungsleistung. Das gilt auch für Programme, in diesen wird jedoch bewusst vereinbart, das Mentoring zeitlich zu beschränken und nach Ablauf der Vereinbarung keine weiteren Verpflichtungen zu verlangen. Inhalt der strukturierten Beziehung sind vor allem gezielte Gespräche, aber auch Mitnehmen der Mentee zu Veranstaltungen oder Sitzungen und Herstellen neuer nützlicher Kontakte im beruflichen oder politischen Umfeld.

Die Mentee gewinnt dadurch wichtige neue Einsichten in politische Karrieren, sie erweitert ihr Verhaltensrepertoire im Umgang mit anderen und entwickelt mehr Bewusstheit für ihre politische Karriereplanung. Vor allem gewinnt sie mehr Selbstsicherheit im Umgang mit der Öffentlichkeit, wie zahlreiche Erfahrungen bisheriger Mentoringprogramme auf europäischer Ebene zeigen.

Die Mentorin oder der Mentor erhält wertvolle Möglichkeiten zur Selbstreflexion, kann ihr / sein eigenes Verhalten und Wertvorstellungen überprüfen und bekommt durch das Aufzeigen eigener Erfolge neue Motivation für den eigenen Karriereweg.

Mentorinnen und Mentoren sollten ein eigenes Netzwerk im Rücken haben, damit sich die Elemente des Beratens, Unterstützens und Vernetzens ideal ergänzen können. Das Ausweiten des Mentoring-Gedankens in bestehende Vernetzungen und Frauengruppen spielt im Programm eine wichtige Rolle.

Die Ausgangssituation des Mentoring-Programmes wird geprägt durch die politische Situation, die sich Frauen im Bodenseeraum bietet.

Die Anzahl der Frauen in politischen Entscheidungspositionen soll dauerhaft erhöht werden. Um dieses Ziel zu erreichen, ist die Kenntnis der Lage wichtig:

[Politische Vertretung in Vorarlberg]

Emanzipatorische Frauenpolitik ist vor allem eine Frage der Inhalte. Trotzdem ist der Frauenanteil an den gewählten Mandataren und Mandatarinnen ein Indikator dafür, inwieweit es Frauen möglich bzw. verwehrt ist, ihr Schicksal politisch selbst zu bestimmen.

[Gemeindevertreterinnen]

Von den 1.779 Vorarlberger GemeindevertreterInnen sind nach den letzten Gemeindevertretungswahlen im April 2010 369 Frauen. Der Frauenanteil an den Gemeinderatsmitgliedern beträgt somit aktuell 20,7 %. Seit den Gemeinderatswahlen 1991 (9,1 %) stieg der Frauenanteil kontinuierlich an und hat sich inzwischen etwas mehr als verdoppelt. Gegenüber den Gemeinderatswahlen 2005 ist er allerdings nur minimal (0,5 %) gestiegen. Die fünf Gemeinden mit dem höchsten Frauenanteil sind: Weiler (44 %), Lochau (41 %), Klaus (38 %), Hörbranz (37 %), Bregenz (36 %).

Frauen in den Vorarlberger Gemeinderäten nach politischen Parteien

Partei	1995			2005			2010		
	Mandate	davon Frauen		Mandate	davon Frauen		Mandate	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
ÖVP	629	97	15,4	606	143	23,6	632	152	24,0
SPÖ	170	30	17,6	181	42	23,2	117	32	27,4
FPÖ	203	32	15,8	132	22	16,7	136	20	14,7
GRÜNE	30	11	36,7	61	24	39,3	77	35	45,5
LIF	8	2	25,0	-	-	-	-	-	-
Andere Listen	712	57	8,9	640	109	17,0	652	114	17,5
Mehrheitswahl*)				159	19	11,9	165	16	9,7
GESAMT	1.752	229	13,1	1.779	359	20,2	1.779	369	20,7

*) Mehrheitswahl bedeutet, dass in einer Gemeinde, in der keine politische Partei bzw. andere Liste kandidiert, die Wahlberechtigten auf dem Stimmzettel wählbare Personen anführen.

Quelle: Landesstelle für Statistik; eigene Berechnungen

Nach politischen Parteien aufgeschlüsselt haben die Gemeinderatsfraktionen der Grünen den höchsten Frauenanteil (45,5 %), gefolgt von der SPÖ (27,4 %) und der ÖVP (24 %).

Seit den Gemeindevertretungswahlen 2010 gibt es nur noch zwei (davor: drei) Vorarlberger Gemeinden, in denen eine Frau das Amt der Bürgermeisterin innehat. Es sind dies die Gemeinden Lingenau und Mellau.

[Landtag und Landesregierung]

Im Landtag stieg der Frauenanteil an den Landtagsabgeordneten seit den achtziger Jahren kontinuierlich an; seit 2004 ist er allerdings ziemlich konstant. Seit der letzten Vorarlberger Landtagswahl im Jahr 2009 beträgt der Frauenanteil an den Landtagsabgeordneten wieder 36 % (1984: 8,3 %, 1994: 19,4 %, 1999: 30,5 %), wie auch schon nach den Landtagswahlen im Jahr 2004. Zwischendurch war er vorübergehend auf 38,9 % gestiegen, da innerhalb der ÖVP-Fraktion eine Frau einem Mann in das Mandat nachgefolgt war.

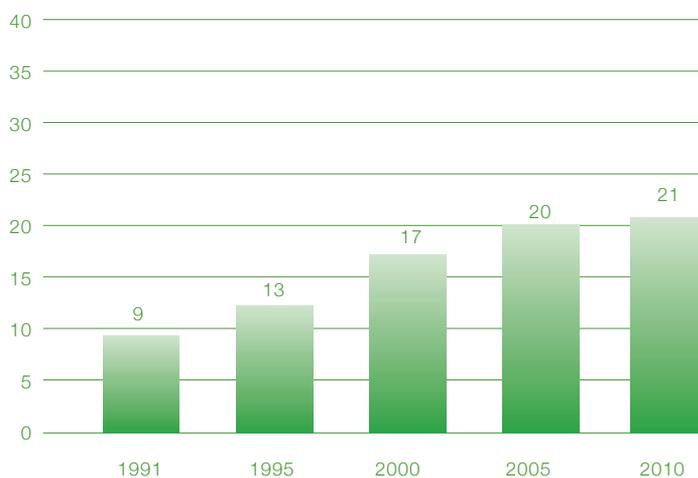
Mit 36 % Frauenanteil im Landtag hat Vorarlberg nach Wien, Oberösterreich und Salzburg derzeit den vierthöchsten Anteil an Mandatarinnen im Landtag.

Unter den sieben Mitgliedern der Vorarlberger Landesregierung sind seit 2009 erstmals zwei Frauen (Frauenanteil: 28,6 %), bisher war immer nur eine Frau, in der Landesregierung vertreten.

Erstmals hat Vorarlberg – seit Oktober 2009 – eine Frau als Landtagspräsidentin.

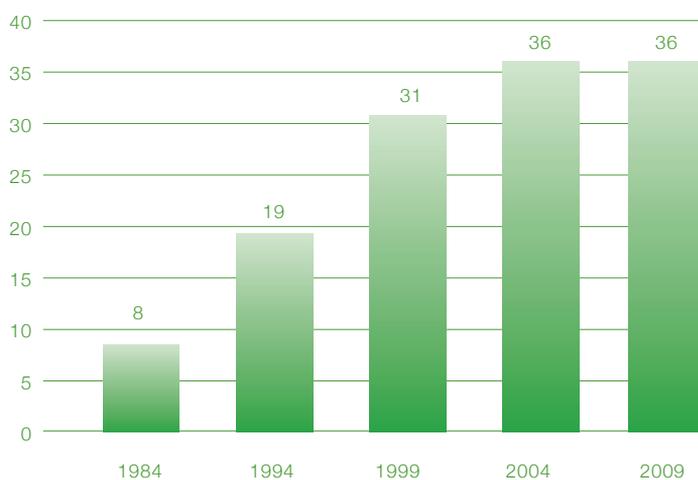


Frauenanteil in den Vorarlberger Gemeinderäten in %



Quelle: Landesstelle für Statistik

Frauenanteil im Vorarlberger Landtag in %



Quelle: Landtagskanzlei

**Frauen in politischen Gremien –
Einführung des Frauenstimmrechts 1984**

Regierung

Vor 1993	keine Frau in der Regierung		Frauen in %
1993–1997	2 Frauen	3 Männer	40 %
1997–2001	1 Frau	4 Männer	20 %
2001–2005	1 Frau	4 Männer	20 %
2005–2009	1 Frau	4 Männer	20 %
2009–2013	2 Frauen	3 Männer	40 %

Von 1993 bis 1997 waren zwei der fünf **Regierungsmitglieder** Frauen, von 1997 bis 2009 war eine Frau Regierungsmitglied. Seit März 2009 sind wiederum zwei Frauen in der Regierung vertreten.

Landtag

1986	1 Frau	15 Männer	6 %
1989	1 Frau	24 Männer	4 %
1993	2 Frauen	23 Männer	8 %
1997	1 Frau	24 Männer	4 %
2001	3 Frauen	22 Männer	12 %
2005	6 Frauen	19 Männer	24 %
2009	6 Frauen	19 Männer	24 %

Frauen belegen im **Landtag** in der aktuellen Mandatsperiode (2009–2013) 6 von 25 Sitzen, unter den sieben stellvertretenden Abgeordneten befinden sich zwei Frauen.

Gemeinderat

1987	4 Frauen	102 Männer	4 %
1991	8 Frauen	98 Männer	8 %
1995	17 Frauen	93 Männer	15 %
1999	27 Frauen	79 Männer	26 %
2003	30 Frauen	76 Männer	28 %
2007	27 Frauen	78 Männer	27 %

Die 11 liechtensteinischen Gemeinden werden jeweils von einem alle vier Jahre gewählten Gemeinderat unter Vorsitz eines direkt gewählten Vorstehers verwaltet. In der aktuellen Mandatsperiode (2007–2011) sind alle Gemeindevorsteher männlich. In den Gemeinderäten sind 27 Frauen (27 %) und 78 Männer (73 %) vertreten. Seit 1999 liegt der Frauenanteil um 27 %. Bei den Gemeinderatswahlen 2007 lagen die Wahlchancen der Kandidatinnen für den Gemeinderat bei 55,8 %.



Die Weitergabe von Erfahrungen vermittelt Freude und bewirkt ein zufriedenes Gefühl.

[Passung und Matching]

Nach Anmeldung als Mentorin, Mentor oder Mentee wird durch die Leitung des Mentoring-Programms eine *Passung* vorgenommen: Ziele der Mentees und Möglichkeiten von Mentorinnen werden verglichen, Bedürfnisse und Stärken sollen einander ergänzen oder übereinstimmen.

Wohin will die Mentee?

Was will sie als nächsten Schritt erreichen?

Welchen Zeitrahmen hat die Mentorin oder der Mentor, über welche Stärken und Kontakte verfügen sie, was ist ihr geografischer und was ihr politischer Netzwerk-Bereich?

Diese und ähnliche Fragen führen zum „*Matching*“, damit Mentee und Mentorin oder Mentor nicht nur gut in der Persönlichkeit zusammenpassen, sondern auch die Rahmenbedingungen für eine Mentorschaft stimmen.

[Der erste Schritt ...]

... kommt von der Mentee.

Es wird ein Treffen vereinbart, wobei üblicherweise die Mentee den längeren Weg auf sich nimmt, denn Mentoring erfordert in erster Linie das Engagement der Mentee.

Die Mentee bereitet sich gründlich auf das Treffen vor (siehe Seite 15).

[Das erste Treffen – Beginn einer wichtigen Verbindung]

Das Treffen soll in einer positiven und respektvollen Atmosphäre stattfinden, Mentorin oder Mentor und Mentee müssen sicher sein können, dass vertrauliche Dinge nicht ausgeplaudert und Daten nicht an Dritte weitergegeben werden.

Die beiden schliessen eine **Vereinbarung**, um individuelle Ziele und Ablauf der Mentorschaft festzuhalten:

Was soll die Mentee im Zeitraum der Mentorschaft konkret erreichen?

Wie werden die Treffen organisiert? – Zeit, Ort und Dauer festlegen.

Was ist an Elementen in der Mentorschaft möglich und sinnvoll?

Mögliche Themen für die Mentoringgespräche umfassen den politischen Bereich der Mentee, die bisherige politische Karriere der Mentorin oder des Mentors, wichtige Aspekte zur Entwicklung einer politischen Persönlichkeit und die strategische Planung des Weiterkommens in der politischen Laufbahn:

1. **Beratung** in konkreten Situationen, wobei es an der Mentee liegt, ihre Probleme möglichst anschaulich darzustellen
2. **Diskussion** über erfolgreiche Verhaltensweisen im Zusammenhang mit der eigenen Persönlichkeit
3. **Feedback** zum Verhalten
4. **Planung** der politischen Karriere und Analyse der möglichen Hemmnisse
5. **Vermittlung** von weiterführenden Kontakten und Einführung in Netzwerke

Was Mentees beim Einstieg in die Politik erfahrungsgemäss hilft:

- > Einblicke in politische Alltagsarbeit zu erhalten
- > Tipps im Umgang mit politischen Gegnern und Gegnerinnen in der Kommunalpolitik zu erhalten
- > durch Strategiediskussionen zu einer besseren Einschätzung der eigenen Persönlichkeit zu kommen
- > Wahlkampfstrategien ausführlich zu erläutern und Alternativen zu besprechen

Als besonders hilfreich erweist sich das Einführen in persönliche Kontaktnetzwerke:

- > Mitgehen bei Veranstaltungen und Kennenlernen des Umfeldes
- > Vorstellen bei befreundeten Politikern und Politikerinnen
- > Hilfestellung und Feedback geben im Bereich des öffentlichen Auftretens

Der Abschluss

Eine erfolgreiche Loslösung aus der Mentorschaft gelingt gut durch ein Ritual: ein Abschlusstreffen, z.B. als Abschiedsessen gestaltet. Wichtig ist die bewusste Verabschiedung, der Rückblick auf die gesetzten Aktivitäten, auf das Erreichte und auf noch offene Fragen. Die nächsten Schritte der Mentee werden dargelegt, bei denen die gewonnenen Erfahrungen und Kontakte genutzt werden können.

Manche Lernerfahrungen entfalten erst Jahre später ihre Wirkung, wie Beispiele aus unserer eigenen Geschichte zeigen. Daher ist die **Kraft des Mentorings** nach dem letzten formalen Treffen dennoch nicht einfach zu Ende, sie wirkt weiter. Mentorin und Mentor bleiben symbolisch Mentorin oder Mentor, auch wenn die Mentorschaft abgeschlossen ist.



ROLLE, AUFGABEN UND TÄTIGKEITEN: ICH BIN MENTORIN, MENTOR!

Als Odysseus auf seine berühmten Reisen ging, traute er seinen Sohn Telemach Freund Mentor an, er solle ihm Lehrer und Berater sein. Es wird erzählt, dass Pallas Athene, Göttin der Weisheit, in Mentors Rolle schlüpfte, Telemach auf die Rolle des Königs vorbereitete und ihn von manchem Unsinn abhielt ...

Warum sollten Sie sich als Mentorin oder Mentor betätigen?

Was erwartet Sie als Mentorin oder Mentor?

Was wird von Ihnen als Mentorin oder Mentor erwartet?

Vorteile aus einer Mentorschaft

Meist erscheinen Mentorin oder Mentor als Gebende. Aber auch Mentorin oder Mentor können Vorteile aus einer Mentorschaft ziehen:

- > Sie erhalten eine wertvolle Gelegenheit zur Selbstreflexion.
- > Sie üben Weitergabe und eignen sich dadurch wertvolle Kenntnisse im erfolgreichen Wissensmanagement an.
- > Sie erhalten durch die Rückmeldungen der Mentee Aufschluss über Ihr Verhalten und Ihre Persönlichkeit.
- > Sie erhalten Informationen in Bereichen, mit denen Sie bisher wenig zu tun hatten.
- > Sie stärken Ihre Persönlichkeit durch neue positive Beziehungen.
- > Sie erweitern Ihr eigenes Kontaktnetzwerk.

Aufgaben und Verpflichtungen

- > Mentoring bedeutet Erfahrungen weiterzugeben. Was die Mentee daraus macht, ist ihre Sache. Sie verpflichten sich nur zur persönlichen **Unterstützung**. Was dies konkret bedeutet, legen Sie gemeinsam mit der Mentee fest.
- > Als Mentorin oder Mentor verfügen Sie über viele **Erfahrungen** in der Politik, aber auch über Einfluss und Macht. Erzählen Sie über gelungene Verhaltensweisen und wodurch Sie Ihre Erfolge erreichten. Ihre Kontakte können der Mentee zur richtigen Zeit neue Türen öffnen, nutzen Sie Ihren Einfluss, um der Mentee damit einen Schritt nach vorne zu ermöglichen.
- > Der **zeitliche Aufwand** richtet sich dabei nach Ihren Rahmenbedingungen, meist beträgt er durchschnittlich zwischen 2 und 4 Stunden im Monat, oft ist der Kontakt auch 14-tägig, in intensiven Phasen wöchentlich.
- > Die **Rolle** einer Mentorin oder eines Mentors ist keine lebenslange Aufgabe als persönliche Ratgeberin, sondern gezielte Wissensvermittlung und auf Zeit befristet. Mentorin oder Mentor sein, ist kein Beruf, sondern eine Haltung mit Engagement.

Tätigkeiten als Mentorin oder Mentor

1. Eine gute Beziehung aufbauen
2. Aktiv und interessiert zuhören
3. Durch konkrete Fragen Denkprozesse anregen
4. Eigene Verhaltensbeispiele zur Problemlösung aufzeigen
5. Situationsbeschreibungen zusammenfassen und analysieren
6. Situationsbezogen hilfreiche Kontakte vermitteln
7. Zu neuen Herausforderungen ermutigen und beraten



Das Gespräch gestalten

Informieren Sie sich zuerst über die Ziele der Mentee, ihre Vorstellungen, Probleme und Hoffnungen.

Sind die Wünsche mit Ihrer Unterstützung leichter realisierbar?

Dann vereinbaren Sie realistische Ziele:

- > Besprechen von Situationen
- > Begleiten bei Veranstaltungen oder Sitzungen
- > Kennenlernen politischer Persönlichkeiten
- > Stärken wichtiger Kompetenzen
- > Erarbeiten einer Laufbahnplanung in der Politik

ROLLE, AUFGABEN UND TÄTIGKEITEN: ICH BIN MENTEE!

Die Mentee trägt die Hauptverantwortung am Mentoringprozess, sie muss als erste aktiv werden und sie bereitet sich daher am besten gut darauf vor:

Vorbereitung

Überlegen Sie vor dem ersten Treffen:

-----> Was wollen Sie eigentlich in der Politik erreichen?

-----> Wobei und wodurch könnte Ihre Mentorin oder Ihr Mentor Sie konkret unterstützen?

Beschreiben Sie kurz und schriftlich Ihre Ausgangslage: Ihr berufliches Umfeld, Ihr politisches Vorwissen, Ihre aktuellen Funktionen, ev. Probleme.

Durchführung

Wichtig ist es, sich zu Beginn gemeinsam mit der Mentorin oder dem Mentor über Ziele, Inhalte und Organisation der Mentorschaft zu einigen und dieses in einer Vereinbarung festzuhalten:

Was legen wir als Ziel der Mentorschaft fest?

Wie werden wir miteinander arbeiten?

-----> Wie häufig?

-----> Wie lange?

-----> Wo werden wir uns treffen?

-----> Sollen wir unsere Termine am Vortag sicherheitshalber bestätigen?

-----> Werden wir E-Mails zur Kommunikation einsetzen?

-----> Sind Telefonkontakte zwischen den Terminen möglich?

-----> Wann ist die beste Zeit für Telefonate?

-----> Welche Privatheit wollen wir bewahren (Telefon zuhause, etc)?

-----> Soll es Begleitung zu Sitzungen oder Veranstaltungen geben?

-----> Wollen wir uns den Grund für einen möglichen Ausstieg aus der Mentorschaft mitteilen?

Im Zeitraum der Mentorschaft treffen Sie sich dann regelmässig oder punktuell mit Ihrer Mentorin oder Ihrem Mentor, je nach ihrem/seinem verfügbaren Zeitbudget.

Pflichten der Mentee

Sie sind verantwortlich für ...

-----> den ersten Schritt, die Kontaktaufnahme mit der Mentorin oder dem Mentor.

-----> das Ausfüllen der Vereinbarung zwischen Ihnen und der Mentorin oder dem Mentor.

-----> das Führen von Besprechungsprotokollen.

Ausserdem:

Zwischen Ihnen und Ihrer Mentorin oder dem Mentor soll Vertrauen herrschen, daher soll nichts nach aussen getragen werden, auch nicht nach Ablauf der Mentorschaft.

Sie verpflichten sich durch die Mentoringbeziehung zur aktiven Mitarbeit und Durchführung der vereinbarten Aktivitäten.



Tätigkeiten als Mentee

Informieren über erfolgreiches Verhalten und politische Karriereplanung, über informelle Spielregeln und Handlungsstrategien;

Um Unterstützung fragen bei Entscheidungsprozessen, bei Strategieplanungen, beim Gewinnen neuer Kontakte;

Am Vorbild lernen, neues Verhalten ausprobieren, reflektieren und mit der Mentorin oder dem Mentor besprechen.

Abschluss

Vereinbaren Sie mit Ihrer Mentorin oder Ihrem Mentor ein abschliessendes Gespräch und bereiten Sie sich darauf sorgfältig vor:

Fassen Sie z.B. Ihre Gedanken über den Verlauf der Mentorschaft schriftlich zusammen, schreiben Sie einen Brief und legen Sie in Punkten dar, was Ihnen die Mentorschaft gebracht hat: Was haben Sie in der Mentorschaft gelernt? Welche Einsichten haben sich für Sie ergeben, welche Kontakte konnten Sie nutzen?

Die Mentorinnen und Mentoren stellen ihre Erfahrungen unentgeltlich aus Engagement zur Verfügung, sie freuen sich bestimmt über Ihren Dank.

Okay, Sie haben jetzt viel vor. Aber was bringt Ihnen Mentoring aus der Sicht einer Mentee?

Vorteile für die Mentee

-----> Sie erhalten Einsicht in erfolgreiche politische Karrieren.

-----> Sie erweitern Ihr persönliches Verhaltensrepertoire im politischen Umfeld.

-----> Sie erlangen mehr Selbstsicherheit und Bewusstheit für Ihre politische Laufbahnplanung.

RAHMENPROGRAMM FÜR DIE MENTORSCHAFTEN

Mentoring für Frauen bedeutet gezielte Frauenförderung. Erfolgreiche Vorbilder sind wichtig, jedes Gespräch kann einen wichtigen Schritt weiterbringen.

Ein Mentoring-Gespräch wird Mentorinnen und Mentoren bei Interesse vom Frauenreferat bzw. der Stabsstelle für Chancengleichheit angeboten.

Für **Mentees** werden monatliche „Stammtischtreffen“ empfohlen, die von den Mentees selbst organisiert werden sollten. Dabei können untereinander Erfahrungen ausgetauscht, sowie die eigene Rolle überdacht und erweitert werden.

Als Begleitmaterial der Mentorschaften stehen folgende Unterlagen zur Verfügung und werden bei Interesse und Anmeldung zugesandt:

- > Profil Mentee und Mentorin
- > Vereinbarung einer Mentorschaft

Im Anhang des Leitfadens werden die Inhalte der **Vereinbarung** einer Mentorschaft aufgezeigt und Empfehlungen für Links im Internet gegeben.

Wir wünschen Ihnen nun viel Erfolg beim Start Ihrer Mentorschaft, stehen bei Fragen gerne zur Verfügung und sind bei Bedarf gerne behilflich bei der Suche nach Mentorinnen oder Mentoren.

Kontakte

Mag* Monika Lindermayr
Frauenreferat
Im Amt der Vorarlberger Landesregierung
Römerstrasse 15
A-6901 Bregenz
Tel. +43 5574 511-24113
monika.lindermayr@vlr.gv.at
<http://www.vorarlberg.at/frauen>

Bernadette Kubik-Risch
Stabsstelle für Chancengleichheit der
Regierung des Fürstentums Liechtenstein
Äulestrasse 51
FL-9490 Vaduz
Tel. +423 236 60 60
info@scg.llv.li
www.scg.llv.li





**Die Mentorin/der Mentor
und die Mentee**

schliessen eine persönliche Vereinbarung zur Gestaltung einer Mentorschaft mit dem Zweck der Förderung der Mentee in der Politik

Konkretes Ziel:

Inhalt der Mentorschaft (Zutreffendes ankreuzen):

- > Austausch von Erfahrungen zu Themen und Spielregeln in der Politik
- > Gemeinsame Strategieplanung für die Mentee
- > Unterstützung bei Projekten
- > Begleiten bei Sitzungen und/oder Veranstaltungen
- > Vermittlung von Kontakten zu anderen PolitikerInnen und Einführen in Netzwerke
- > Anderes:

Organisation der Mentorschaft

Dauer: Die Mentorschaft beginnt am und endet am
Häufigkeit und Dauer der einzelnen Treffen:

Geplante Örtlichkeiten:

Ausstiegsmöglichkeit: Die Mentorschaft kann jederzeit auf Wunsch, mit/ohne Einverständnis der Partnerin oder des Partners aufgelöst werden.

Privatsphäre: Die Partnerin oder der Partner verpflichten sich, die Privatsphäre der anderen zu respektieren sowie Daten und Informationen, die sie während der Mentorschaft erhalten, vertraulich zu behandeln, auch nach der erfolgten Mentorschaft.

Verantwortlichkeiten: Beide Seiten tragen Verantwortung für den Ablauf der Mentorschaft und die Einhaltung der vereinbarten Treffen und Aktivitäten; die Mentee verantwortet die Vorbereitung dieser Treffen, das Führen der Protokolle und die Verständigung der Projektleitung vom Ende der Mentorschaft.



Professionelles Networking

Karin Ruck, New BusinessLine/Überreuter (2006)

Frauen in die Chefetagen? Mentoring – Unternehmerinnen – frauenspezifisches Personalmarketing. Studien zur Frauen- und Geschlechterforschung, Band 1.

Maria Buchmayr/Gabriella Hauch/Gudrun Salmhofer (Hrsg), Studien Verlag, Innsbruck 2003

„Hauptsache Frauen“

Rösselhumer, Maria/Appelt, Birgit (2001)

Internet-Links

Die EU-Datenbank für Frauen in Führungspositionen der Politik und Gesellschaft in Europa, statistische Daten über die Beteiligung von Frauen an politischen Gremien bzw. Entscheidungsprozessen sowie politische Positionen einzelner Frauen (leider nicht immer ganz aktuell, dennoch sehr aufschlussreich)

<http://www.db-decision.de>

Informationen zum Thema Mentoring im virtuellen MentoringCenter:

www.MentoringCenter.at

Mentoring in der Politik, Evaluation des Pilotprojekts „Von Frau zu Frau“, 2006

www.frauenkommission.ch

