KIRCHE IM MENTORING
FRAUEN STEIGEN AUF
HILDEGARDIS VEREIN

ABSCHLUSS-DOKUMENTATION

MENTORING-PROGRAMM ZUR STEIGERUNG DES ANTEILS VON FRAUEN IN FÜHRUNGS-POSITIONEN DER KATHOLISCHEN KIRCHE



2015 – 2017

Hildegardis Verein

Hildegardis-Verein e.V.
Wittelsbacherring 9
53115 Bonn

Tel. +49 (0)228 96 59 249
Fax +49 (0)228 96 95 226
post@hildegardis-verein.de

www.hildegardis-verein.de
www.kirche-im-mentoring.de

Impressum
Vorsitzende: Prof. Dr. Gisela Muschiol
Stellvertretende Vorsitzende:
Prof. Dr. Charlotte Kreuter-Kirchhof
Geschäftsführerin: Birgit Mock (V.i.S.d.P.)

Redaktion: Birgit Mock, Juliane Rams,
Dr. Ursula Sautter (Federführung), Alexandra Schmitz

Layout: Marion Schmidt, grafixx-koeln.de

Bildnachweise: Soweit nicht anders angegeben,
liegen die Bildrechte beim Hildegardis-Verein e.V.
(Mark Hammans; Alexandra Schmitz)

© 2018 Hildegardis-Verein, 2. verbesserte Auflage

ISBN 978-3-9819854-0-5

INHALT

Herzlich willkommen! 4

Grußworte 6

Ausgangslage 8
Der Hildegardis-Verein e.V. 9

Das Programm 11
Die vier Kernelemente des Mentoring-Programms 11
Das Mentoring-Konzept 12
Deutsche Gesellschaft für Mentoring e.V. (DGM) 14
Die Mentoring-Beziehung/Das Tandem 15
Zentrale Veranstaltungen 18
Die Mentee-Projekte 22
Intervisionsgruppen 24

Teilnehmende 27
Zahlen, Daten, Fakten: Mentees 28
Zahlen, Daten, Fakten: Mentor/innen 29

Frauen sichtbar machen 31
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit 32

Wirkweise Mentoring 35
Wirkungen bei den Mentees 36
Wirkungen bei den Mentor/innen 37
Wirkungen in den Bistümern 38

Steuerung und Evaluation 41
Steuerung des Programms 41
Teilnehmende (Erz-)Bistümer und Ansprechpersonen 43
Prozessbegleitung im Programm „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf" . . 44
Erfolge des Mentoring 48
Ausblick 49
Nachruf 51

HERZLICH WILLKOMMEN!







Diese Dokumentation steht am Ende des ersten Durchgangs des Programms „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf".

Wir freuen uns, dass sich viele Frauen und Männer an diesem Programm beteiligt haben: Ob als Mentee, als Mentorin oder Mentor, als Mitglied in der Projektsteuerungsgruppe oder als Unterstützerin und Unterstützer.

Vor sechs Jahren haben wir uns im Hildegardis-Verein gefragt, wie es gelingen könnte, den Anteil von Frauen in Leitungspositionen in der katholischen Kirche in Deutschland zu erhöhen. Die „Trierer Erklärung" der deutschen Bischöfe von 2013 war ein Meilenstein bei diesen Bemühungen. Jetzt, im Jahr 2018, blicken wir zurück auf ein erfolgreiches Programm mit beeindruckenden Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Zwei Mentoring-Gruppen mit insgesamt 40 Tandems aus 14 Bistümern waren im ersten Durchgang beteiligt.

Dieses Programm des Hildegardis-Vereins in Kooperation mit der Deutschen Bischofskonferenz ist in mehrfacher Hinsicht das erste seiner Art in Deutschland. Es richtet sich an Frauen, die in der katholischen Kirche arbeiten und künftig eine Leitungsposition übernehmen möchten. Männer und Frauen, die bereits eine Leitungsposition in der Kirche innehaben, geben als Mentor oder Mentorin ihre Erfahrungen an die Mentees weiter. Die in den Bistümern Verantwortlichen entwickelten das Programm in der Projektsteuerungsgruppe weiter und verfolgten das gemeinsame Ziel in den Bistümern. „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf" ist das erste bistumsübergreifende Programm zur Steigerung des Anteils von Frauen in Leitungspositionen in der katholischen Kirche.

Ziel des Programms ist es, dass künftig mehr Frauen in unserer Kirche Leitungsaufgaben wahrnehmen. Das Programm qualifiziert Frauen stärkenorientiert und macht sie in der Kirche und darüber hinaus sichtbar. Diese Frauen sind ein Gewinn für unsere Kirche. Mentoring ist ein bewährtes Instrument, um zielorientiert zu arbeiten und Persönlichkeiten zu bestärken. Mentoring wirkt auf vielfältigen Ebenen. Wir haben bereits in der Vorbereitungsphase feststellen dürfen, dass das Programm über den Kreis der Teilnehmenden hinaus eine bundesweite Ausstrahlung entfaltete. Das hatten wir erhofft – es bestärkt uns und die Deutsche Bischofskonferenz, den eingeschlagenen Weg gemeinsam weiter zu gehen.

Die Arbeit des Mentoring-Programms war nur möglich dank des Einsatzes Vieler. Wir danken der Deutschen Bischofskonferenz, die uns ein verlässlicher Kooperationspartner war und ist. Ohne sie wäre dieser Durchgang des Programms nicht möglich gewesen. Unser Dank gilt dem Bonifatiuswerk für seine Förderung der Bistümer aus den Diaspora-Regionen.

Wir danken allen Mitgliedern der Projektsteuerungsgruppe, die das Programm begleitet, die Anbindung an die Bistümer verantwortet und den Kontakt zu „ihren" Tandems gepflegt haben. Dankbar sind wir unseren Partnerinnen und Partnern, mit denen wir uns in der Kirche gemeinsam dafür einsetzen, dass Frauen in der katholischen Kirche Leitungsaufgaben übernehmen. Wir danken allen Mitarbeiterinnen in unserer Geschäftsstelle, insbesondere unserer Projektleiterin Alexandra Schmitz, bei der alle Fäden zusammengelaufen sind. Unserer Prozessbegleiterin Dr. Andrea Qualbrink danken wir für die vertrauensvolle Zusammenarbeit. Nicht zuletzt gilt unser Dank den Frauen und Männern, die als Mentees, als Mentoren und Mentorinnen das Programm getragen haben. Sie haben uns gezeigt, dass es viele Frauen gibt, die in unserer Kirche Führungsaufgaben übernehmen können und die die Kirche gestalten wollen.

Der Hildegardis-Verein ist seit über 110 Jahren in der Frauenförderung tätig. Für uns ist das Programm „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf" Teil unserer, an den Stärken von Frauen orientierten, Vereinsarbeit. Die Anmeldezahlen für den zweiten Durchgang des Programms, der sich im Sommer 2018 anschließt, übertreffen alle unsere Erwartungen. Unter unserem Motto „Bildung verleiht Flügel" wollen wir diese Arbeit fortsetzen.



Prof. Dr. Gisela Muschiol
Vorsitzende des Hildegardis-Vereins



Prof. Dr. Charlotte Kreuter-Kirchhof
stellv. Vorsitzende des Hildegardis-Vereins



Birgit Mock
Geschäftsführerin des Hildegardis-Vereins

GRUSSWORT



©Deutsche Bischofskonferenz

„Wir verpflichten uns, Frauen noch stärker bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung zu fördern, die allen Christen für das kirchliche Leben aufgetragen ist."

(Erklärung der deutschen Bischöfe vom 21. Februar 2013)

Die deutschen Bischöfe wollen, dass mehr Frauen in kirchliche Führungspositionen kommen, sei es in den Ordinariaten und Generalvikariaten, in den katholischen Akademien, Schulen und Bildungsstätten, in den verschiedenen sozialcaritativen Einrichtungen, in den kategorialen Seelsorgefeldern oder auch in den Pfarreien. „Als Kirche können wir es uns nicht mehr leisten", so Bischof Dr. Bode, der Vorsitzende der Pastoralkommission der Deutschen Bischofskonferenz, „auf die Charismen und Kompetenzen von Frauen zu verzichten. Es ist mir darum ein wichtiges Anliegen, dass Frauen in der Kirche aktiv mitentscheiden und mitgestalten und so der Kirche ein Gesicht geben."

Verschiedene Untersuchungen aus den (Erz-)Bistümern, dem Zentralkomitee der deutschen Katholiken (ZdK) und dem Caritasverband belegen, dass es – auch in Folge dieser Positionierung der Deutschen Bischofskonferenz – eine Tendenz zu vermehrten Einstellungen von Frauen in kirchlichen Führungspositionen gibt. „Ich bin sehr dankbar, dass der Hildegardis-Verein auf die Pastoralkommission der Deutschen Bischofskonferenz zugegangen ist und sich angeboten hat, mit einem Mentoring-Programm die immer noch deutliche Unterrepräsentanz von Frauen an kirchlichen Leitungsaufgaben offensiv anzugehen", hat Bischof Dr. Bode anlässlich der Auftaktveranstaltung zu „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf" gesagt. Es ist durchaus etwas Besonderes, dass die Deutsche Bischofskonferenz und ein katholischer Frauenverband, der Hildegardis-Verein, ein gemeinsames Projekt unternommen haben.

Als erfahrener Anbieter von Mentoring hat der Hildegardis-Verein das Programm „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf" entwickelt. 14 (Erz-)Bistümer haben sich 2016/17 an diesem Programm mit 80 Tandems (Mentor/in und Mentee) beteiligt. Die individuelle Begleitung der Frauen und die Chancen, sich auch über die eigene Einrichtung und das eigene Bistum hinaus kollegial zu vernetzen, wurden als großer Gewinn erfahren. Die Kommission „Frauen in Kirche und Gesellschaft", eine Unterkommission der Pastoralkommission, hat „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf" sehr begrüßt und von Anfang an begleitet. Das Programm hat in den (Erz-)Bistümern zu einer verstärkten Sensibilität für eine geschlechtergerechte Beteiligung von Frauen und Männern an den Aufgaben der Kirche geführt; es hat eine Vielfalt an Leitungsaufgaben in der Kirche deutlich gemacht, die Frauen in der Kirche zugänglich sind, und vor allem hat es mehr Frauen ermutigt, sich auf eine Führungsposition in der Kirche zu bewerben bzw. eine solche anzunehmen. Die Dokumentation des ersten bundesweit durchgeführten Mentorings für Frauen in der Kirche belegt dies eindrücklich. Ich wünsche eine anregende Lektüre und vor allem ein nicht nachlassendes Bemühen um eine gerechte Beteiligung von Frauen und Männern an den Leitungsaufgaben der Kirche.

Dr. Ralph Poirel
Sekretär der Pastoralkommission und der Unterkommission Frauen in Kirche und Gesellschaft der Deutschen Bischofskonferenz

LIEBE LESERINNEN UND LESER,



©Bonifatiuswerk der deutschen Katholiken

In diesem Sommer 2018 werden zwei weitere Mentoring-Gruppen im Projekt „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf" ihre Arbeit aufnehmen. Papst Franziskus betonte in einer Ansprache aus dem Jahr 2013: „Ich denke gerne daran, dass es nicht heißt »der« Kirche, sondern »die« Kirche. Die Kirche ist Frau, ist Mutter, und das ist schön." Umso wichtiger erscheint es mir vor diesem Hintergrund, dass die Kirche auch in der Besetzung ihrer Führungspositionen die vielfältigen Charismen der Frauen nutzt. Das Programm „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf" setzt gerade hier an. Es möchte u.a. den Frauenanteil in kirchlichen Führungspositionen erhöhen und die Attraktivität des Arbeitsplatzes Kirche steigern. Gezielt werden Frauen durch erfahrene kirchliche Führungskräfte auf eine solche Tätigkeit vorbereitet. „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf" leistet innovativ einen wertvollen Beitrag zur individuellen Kompetenz- und Karriereentwicklung von Frauen in der Kirche.

Das Bonifatiuswerk der deutschen Katholiken e.V. hat gerne die Unterstützung für dieses Programm zugesagt, damit auch die Diözesen aus den Diaspora-Gebieten Deutschlands am Mentoring-Programm teilnehmen können. Ich freue mich sehr, dass das Programm des Hildegardis-Vereins in Zusammenarbeit mit der Deutschen Bischofskonferenz ein voller Erfolg ist. Die hohe Zahl von Bewerberinnen in den einzelnen (Erz-)Diözesen spricht dabei für sich.

Mein Dank gilt dem Hildegardis-Verein, der sich nicht zuletzt durch das Mentoring-Programm seit über einhundert Jahren in unermüdlicher Weise für Frauen in Kirche und Gesellschaft einsetzt. Vergelt's Gott!

Ihr Monsignore Georg Austen, Generalsekretär des Bonifatiuswerkes der deutschen Katholiken

AUSGANGSLAGE

Der Hildegardis-Verein reagierte 2014 mit der Konzepterstellung des Programms „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf" auf folgende Ausgangslage:

- einen Fach- und Führungskräftemangel, auch in der katholischen Kirche
- einen Anteil von Frauen in kirchlichen Führungspositionen von (nur) 13 % auf der obersten und 19 % auf der mittleren Leitungsebene der Ordinariate/Generalvikariate
- Vorgespräche mit der Deutschen Bischofskonferenz und Idee einer Kooperation
- Vorgespräche mit einzelnen Bistümern und Abklärung des spezifischen Bedarfs
- die Verabschiedung der „Trierer Erklärung" 2013 mit der Absicht der Bischöfe, den Anteil von Frauen in kirchlichen Führungspositionen zu erhöhen.

Kirchenrechtlich stehen Frauen zahlreiche Führungspositionen in der Kirche offen: in Ordinariaten/Generalvikariaten, den katholischen Hilfswerken, im Bereich Bildung und Forschung, im Bereich der Medien, der Verbände und in der Gemeinde- und Kategorialseelsorge.

Die Gründe für die Unterrepräsentanz wurden in zahlreichen sozialwissenschaftlichen Studien, u.a. einer Erhebung des Deutschen Caritasverbandes (2013), veröffentlicht. Hierzu zählen mangelnde Rollenvorbilder am Arbeitsplatz Kirche, traditionelle und prägende Rollenmuster in der Herkunftsfamilie, Angst vor dem Scheitern, Ausgestaltung der Führungsstellen mit extrem hohem zeitlichen Einsatz bzw. räumlichen Mobilitätserwartungen und – damit verbunden – der Frage der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgetätigkeit.

Um den Anteil von Frauen in Leitungspositionen weiter zu erhöhen, sind Maßnahmen sowohl von der Basis („bottom-up") als auch von der Spitze („top-down") aus notwendig. Mentoring hat sich als erprobtes Personalentwicklungsinstrument für den beruflichen Aufstieg von Frauen erwiesen. Vor dem Hintergrund langjähriger Expertise und Erfahrung mit der Methode des Mentorings hat der Hildegardis-Verein das Programm „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf" entwickelt.

Das Programm will

- Frauen zu Leitung ermutigen
- Frauen auf Leitung vorbereiten
- Frauen (in Leitung) in der Kirche sichtbar machen
- den Frauenanteil in kirchlichen Leitungspositionen erhöhen
- zu geschlechtergerechter Personal- und Organisationsentwicklung und damit einer zukunftsfähigen Kirche beitragen.

DER HILDEGARDIS-VEREIN e.V.

Der Hildegardis-Verein ist auf Frauenförderung spezialisiert und in der katholischen Kirche beheimatet. Als ältester Verein zur Förderung von Frauenstudien in Deutschland verfügt er über eine mehr als hundertjährige Erfahrung bei der individuellen und zielgerichteten Unterstützung weiblichen akademischen Nachwuchses. Seit Jahren führt der Hildegardis-Verein erfolgreich Mentoring-Programme für Frauen durch und wurde für sein bundesweit erstes Mentoring-Projekt für Studentinnen mit Behinderung (2008-2013) mehrfach ausgezeichnet, u.a. als Ort im Land der Ideen 2010 und mit dem Aggiornamento-Preis des Katholikentages 2014.

Der Hildegardis-Verein ist vernetzt mit Frauen aller Fachrichtungen, mit allen Hochschulen in Deutschland, mit Frauenbeauftragten und Studierendenvertretungen. Als Programmträger bringt der Hildegardis-Verein seine universitären, studentischen und kirchlichen Netzwerke sowie seine weitreichende Methodenkompetenz mit der inhaltlichen und strukturellen Konzeption, Planung und Durchführung von Mentoring-Projekten ein.

Das aktuelle Programm „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf" ist durch die Deutsche Gesellschaft für Mentoring (DGM) zertifiziert.



Deutschland
Land der Ideen



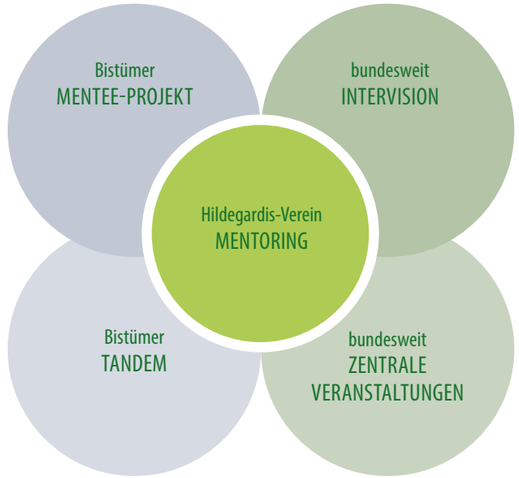
Stefan Hergemöller, Bistum Essen, Mentor

„Außerordentlich positiv: Das Rückmeldegespräch mit dem Hildegardis-Verein nach Ende des Programms. Konstruktiv. Offen. Verbindlich. Professionell."



DAS PROGRAMM

DIE VIER KERNELEMENTE DES MENTORING-PROGRAMMS





Angela Thelen, Bistum Trier, Mentorin

„Das Programm des Hildegardis-Vereins war ein wichtiger Schritt in Richtung Unterstützung von Frauen, sich auf eine Führungsposition im kirchlichen Dienst vorzubereiten. Ich hoffe sehr, dass die Deutsche Bischofskonferenz weitere Anstrengungen unternimmt, dem Anliegen Schubkraft zu geben."



Helga Matzhold, Erzbistum München und Freising, Mentee

*„Ich bin im Mentoring-Jahr vielen interessanten Menschen begegnet. Besonders bereichernd waren die inhaltlichen Impulse ausgewählter Referent*innen sowie die Gespräche mit den Mentees. Die TeilnehmerInnen haben spannende Berufsbiografien, tolle Voraussetzungen und Freude daran, Verantwortung in der Kirche zu übernehmen: Ihre Erfahrungen haben mich motiviert meine eigene Entwicklung voranzubringen."*

DAS MENTORING-KONZEPT



©Erzbischöfliches Ordinariat München/Klaus D. Wolf

„Wir wären als Kirche verrückt, wenn wir auf die Begabung von Frauen verzichten würden. Als Kirche und Gesellschaft haben wir nicht immer so gehandelt, wie es die Bibel sagt und Gott will: dass Frauen und Männer einander auf Augenhöhe begegnen. Hier brauchen wir einen neuen Aufbruch, auch in unserer Kirche."

Reinhard Kardinal Marx,
Vorsitzender der Deutschen Bischofskonferenz

Vernetzung, strukturelle Förderung und individuelle Mentoringbeziehungen sind entscheidende Faktoren für den Aufstieg in Führungspositionen; insbesondere für Frauen. Mentoring ist ein vielfach erprobtes und effektives Instrument der individuellen Karriereförderung und unternehmerisch nachhaltigen Personalentwicklung.

Mentoring bedeutet Unterstützung, Beratung und Coaching durch Austausch von Studien-, Berufs- und persönlichen Erfahrungen. Die Mentorin oder der Mentor ist eine beruflich erfahrene Führungskraft; die sog. „Mentee" ist eine Frau, die sich persönlich, akademisch oder im professionellen Kontext weiter entwickeln möchte.

Mentoring ist ein Prozess. Es bedeutet Entwicklung, Gegenseitigkeit und beiderseitigen Gewinn. Die persönliche Begleitung ermöglicht den Mentees, die eigenen Erfahrungen neu zu bewerten, Potentiale und Begabungen zu entdecken und Kompetenzen zu erweitern. Mentoring hilft ihnen, eigene Ziele zu formulieren und passende Wege zu finden, diese auch zu erreichen.

Die Mentorinnen und Mentoren profitieren von der Möglichkeit, im Austausch mit der Mentee eigene Lebensentscheidungen zu reflektieren, das eigene Wissen aus einem neuen Blickwinkel zu betrachten, den eigenen Führungsstil weiterzuentwickeln und sich mit anderen Mentorinnen und Mentoren zu vernetzen. Mentorinnen und Mentoren mit Führungserfahrung bringen ihr fachliches und organisationsbezogenes Wissen und die Strategien ein, die sie im Umgang mit Hürden und Chancen erworben haben.

Ziele des Mentoring-Programms

Ziel des Programms ist es, Frauen zu ermutigen und zu qualifizieren, eine leitende Aufgabe in kirchlichen Einrichtungen wahrzunehmen und so den Frauenanteil in kirchlichen Leitungspostionen zu erhöhen. Es will mittelfristig zu einer geschlechtergerechten Personal- und Organisationsentwicklung, zu einer geschlechterbewussten Führungskultur und damit zu einer zukunftsfähigen Kirche beitragen.

Die Unterziele lauten Nachwuchssicherung, Attraktivitätssteigerung, Vernetzung und Nachhaltigkeit.

Nachwuchssicherung: Das vorliegende Programm zielt darauf, die Informationslage über den Arbeitgeber Kirche zu verbessern und qualifizierte junge Frauen verschiedener Fachrichtungen für den Arbeitsplatz Kirche zu interessieren. Es will dazu beitragen, die Potentiale von Frauen für die Kirche im professionellen Bereich verstärkt zu erschließen. Das Projekt zielt auch darauf, Nachwuchskräfte, die bereits bei der Arbeitgeberin Kirche tätig sind, an zukünftige Führungsaufgaben heranzuführen und an den Arbeitgeber zu binden.

Attraktivitätssteigerung: Das Programm zielt auf eine erfahrungsgestützte Befassung mit der Ausgestaltung von Arbeitsplätzen. Im Austausch zwischen Mentees und Mentorinnen bzw. Mentoren werden die jeweiligen Erwartungen und Erfahrungen thematisiert. Hier kann die Chance genutzt werden, die Erwartungen und Bedarfe der nachfolgenden Generation mit den bestehenden (Führungs-) Arbeitsplätzen abzugleichen.

Vernetzung: Das Programm zielt auf den Aufbau eines bundesweiten Netzwerkes von weiblichen Potenzialträgerinnen, Führungskräften und Personalverantwortlichen aus den (Erz-)Bistümern. Es bietet die besondere Chance, Frauen aus verschiedenen Regionen und verschiedenen sektoralen Arbeitsfeldern miteinander zu vernetzen.

Nachhaltigkeit: Das Programm zielt auf eine kulturelle und systemische Organisationsentwicklung. Für die eine verbesserte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen, die Sicherung von qualifiziertem Nachwuchs und eine steigende Attraktivität der Kirche als gleichstellungsorientierte und familienfreundliche Arbeitgeberin in diesem Zusammenspiel wichtige Beiträge sein werden.



Vanesssa Lorraine Kienzle, Bistum Aachen, Mentee

„Das Mentoring-Programm hat mich persönlich und beruflich weiter gebracht und ich kann noch heute wertvolle Tipps daraus in meinem Leben umsetzen. Eine der größten Stärken des Programms war für mich, dass man Mentees und Mentoren aus ganz Deutschland und unterschiedlichen Arbeitsbereichen kennenlernen durfte, das war eine enorme Horizonterweiterung. Das Programm kann ich jeder Frau uneingeschränkt empfehlen."

DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR MENTORING e.V. (DGM)

DGM® PROGRAMM NACH QUALITÄTSKRITERIEN DER DEUTSCHEN GESELLSCHAFT FÜR MENTORING

Die Deutsche Gesellschaft für Mentoring e.V. (DGM) ist ein Zusammenschluss von deutschen Mentoring-Expertinnen und -Experten aus Wirtschaft, Verwaltung und Gesellschaft.

Ziel der Organisation ist die Verbreitung von Mentoring und die Entwicklung und Sicherung von Qualitätsstandards im Mentoring. Entscheidend für den Erfolg der Programme ist dabei ein systematisches Vorgehen unter der Berücksichtigung von Qualitätsstandards. Diese wurden von den Mitgliedern der DGM auf der Grundlage jahrelanger Erfahrung in der Durchführung und Evaluation von Mentoring entwickelt.

Die Qualitätsstandards können in drei übergeordnete Bereiche unterteilt werden: die individuelle Förderbeziehung, der Programmrahmen und die institutionellen Voraussetzungen der teilnehmenden Organisationen.

Unter Berücksichtigung dieser Qualitätsstandards ist Mentoring ein hochwirksames Instrument systematischer Personal- und Organisationsentwicklung.

Im Mai 2017 erhielt „Kirche im Mentoring" das Gütesiegel der DGM mit Auszeichnung und ohne Auflagen. Besonders gewürdigt wurden:

- „Das Programm erfüllt die Qualitätsanforderungen der DGM beispielhaft.
- Das Programm, die begleitenden Materialien sowie die reflektierte Konzeption vermitteln einen sehr professionellen Eindruck!"

Weitere Informationen unter:
www.dg-mentoring.de

DIE MENTORING-BEZIEHUNG/DAS TANDEM

Mentoring bedeutet in erster Linie Unterstützung, Beratung und Coaching durch Austausch von Studien-, Berufs- und persönlichen Erfahrungen. Der/die Mentor/in ist in der Regel eine beruflich erfahrene Führungskraft; die sog. „Mentee" ist eine Frau, die sich persönlich, akademisch oder im professionellen Kontext weiterentwickeln möchte.



Im sogenannten „Tandem" treffen Mentor/in und Mentee aufeinander und arbeiten für die Dauer eines Jahres zusammen.

Die Mentoring-Beziehungen des Programms „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf" waren in erster Linie geprägt von regelmäßigen Gesprächen, in denen Mentee und Mentor/in Ideen, Fragen, Ziele und Strategien der Mentee reflektierten und besprachen. Die Treffen fanden in einem regelmäßigen Rhythmus von ca. 4 – 6 Wochen statt.

In einem schriftlichen Vertrag („Mentoring-Vereinbarung") hielten Mentee und Mentor/in die wichtigsten Informationen z.B. über Ziele, Maßnahmen, und die Vertraulichkeit der Gesprächsinhalte fest. Die Vereinbarung diente auch der regelmäßigen Überprüfung der Entwicklungsschritte.

Die Mentees übernahmen in der Tandem-Beziehung eine proaktive Rolle. Sie brachten ihre Anliegen und Fragen in die Gespräche ein. Sie ergriffen die Initiative und steckten ihre Ziele ab. Sie hatten die Chance, neue



Frank Rutte-Merkel, Bistum Aachen, Mentor

„Auch für mich selber habe ich unsere Tandem-Sitzungen als sehr lehrreich empfunden, da ich mich immer wieder selbst hinterfragen musste, »Warum ist diese Entscheidung genau so gefallen?« oder »Warum bist du so und nicht anders vorgegangen?«



Marianne Habersetzer, Erzbistum München und Freising, Mentorin

„Die Arbeit im Tandem war bereichernd, nicht nur im Blick auf Struktur, Arbeitsweise, Informationsvermittlung, sondern auch aufgrund einer hohen Spiritualität, die die Begegnungen kennzeichnete."



Verhaltensweisen zu erproben und eine offene Gesprächskultur zu pflegen. Die Mentees hielten nach jedem Treffen die wichtigsten besprochenen Punkte fest und übermittelten ihrer Mentorin/ihres Mentors eine Kopie des Protokolls. Durch die Verschriftlichung konnten wichtige Ergebnisse und Erkenntnisse fokussiert werden und später mit der Perspektive der Mentorin/des Mentors abgeglichen werden. Sie dienten bei Unstimmigkeiten auch als Klärungsmöglichkeit.

Die Mentor/innen wirkten in der Tandem-Beziehung als Rollenmodelle, Türöffner/innen und Berater/innen. Sie informierten, vermittelten Fach- und Erfahrungswissen und berichteten über ihre eigenen Erkenntnisse aus dem konkreten Arbeitsumfeld. Als Partner/in in einem beruflichen Veränderungsprozess standen sie ihrer Mentee mit Rat und Ermutigung zur Seite. Sie eröffneten Netzwerke und gaben Einblicke in ihr alltägliches Führungshandeln. Die Mentor/innen äußerten ihre eigenen Meinungen, gaben konstruktive Rückmeldung zu Strategien und Verhaltensoptionen.









Regina Laudage-Kleeberg, Bistum Essen, Mentorin

„Meine Mentee und ich haben wechselseitig gelernt. Sie brachte Berufs- und Lebenserfahrung mit, die mir noch fehlte, und ich durfte ihr aus meinem Führungsalltag und -verhalten etwas mitgeben, was ihr für ihren Weg geholfen hat."



Stefan Hergemöller, Bistum Essen, Mentor

„Auch war der »kurze Draht« sehr wichtig. Kurzfristig Fragen beantworten, Zusammenhänge erklären. Das hat alles wunderbar und vertrauensvoll funktioniert. Und ich selbst habe meinerseits dabei durch Feedback meiner Mentee viel gelernt."



Christiane Müßig, Bistum Hildesheim, Mentee

„Von den Gesprächen mit meinem Mentor habe ich persönlich sehr profitiert. In vertrauensvollem Rahmen konnte ich eigene Beobachtungen gründlich reflektieren und wertvolle Anregungen für mein eigenes Handeln mitnehmen."



Eva-Maria Stockheim, Erzbistum München und Freising, Mentee

„Mein Mentor hat mir gute Einblicke in das Handeln einer Führungskraft geboten. Auch hat er mir immer wieder Feedback bezüglich meines eigenen Tuns gegeben und mich ermutigt, in entscheidenden Situationen meine Stärken zu präsentieren. Das Tandem war für mich das Herzstück im Mentoring-Programm."

ZENTRALE VERANSTALTUNGEN

Die Projektteilnehmenden aus allen beteiligten (Erz-)Bistümern trafen sich bei drei zentralen Seminarveranstaltungen.

Die Auftaktveranstaltungen waren der gemeinsame Startschuss für alle Teilnehmenden des Mentoring-Jahres. Hier wurden Spielregeln vereinbart, Rollen und Aufgaben geklärt, sowie Ziele überprüft. Inhaltlich stiegen die Mentees mit einer Stärkenanalyse und Impulsen zu relevanten Aufstiegs- und Führungskompetenzen in das Mentoring-Jahr ein. Die Mentor/innen diskutierten Fragen zu Führungsvorbildern, Führungsqualitäten und Nachwuchsförderung. Beim Auftaktseminar gab es sowohl exklusive Einheiten nur für Mentees bzw. Mentor/innen als auch gemeinsame Lern- und Beratungszeiten sowie Zeitfenster für Gespräche im Tandem.



Die Halbzeittreffen boten die Gelegenheit zur Zwischenreflexion und zur weiteren Vernetzung. Inhalt der Fortbildungs- und Trainingseinheiten war das „Führen als Frau im organisationalen Kontext kirchlicher Einrichtungen". Dabei ging es für die Mentees u.a. um gelungene Kommunikation und Sichtbarkeit als Frau und um ein Verständnis der oft männlich geprägten Unternehmenskultur. Die Mentor/innen befassten sich mit dem wichtigen Thema „unconscious bias" (d.h. unbewusste Rollenstereotypen).



Christiane Müßig, Bistum Hildesheim, Mentee

„Bei den zentralen Veranstaltungen wurde das ganze Spektrum der Berufe und Tätigkeiten erlebbar, die Frauen im kirchlichen Bereich ausüben. Von unserem Erfahrungsaustausch erinnere ich noch deutlich: Zum Leiten gehört immer auch, dass man sichtbar wird und sich zeigt. Dass das Gegenreaktionen hervorruft und zu lernen, wie ich mit diesen Reaktionen umgehen kann, fand ich spannend."



Barbara Niedermeier, Erzbistum München und Freising, Mentee

„Besonders die Inhalte des Zwischentreffens »Machtspiele?! – Präsenz- und Statusverhalten in der Kommunikation« haben mich nachhaltig beeinflusst."

Wenn ausgerechnet die katholische Kirche Frauen fördert

Zur Signifikanz des Mentoringprozesses

Vortrag, gehalten bei der Abschlusstagung der zweiten Mentoring-Gruppe, Münster, 25.09.2017.

Wenn eine deutlich frauendiskriminierende Institution[1] Frauen für Leitungspositionen fördern lässt, dann ist sie entweder außerordentlich selbstwidersprüchlich, oder ziemlich verzweifelt, oder einigermaßen raffiniert. Das Spezifische im Falle der katholischen Kirche besteht nun darin, dass sie in Sachen Geschlechterdifferenz alles drei ist: außerordentlich selbstwidersprüchlich, ziemlich verzweifelt und einigermaßen raffiniert. Das gilt mittlerweile immer und überall, in Projekten wie dem Ihren und an Tagen wie heute wird es aber sehr schön sichtbar. Daher möchte ich darüber reden. […]

Projekte wie Ihres arbeiten mit der Logik der schleichenden Veränderung der sozialen Wirklichkeit. Anderes ist zur Zeit auch gar nicht möglich. Das Problem: Diese Logik der schleichenden Veränderung sozialer Realitäten verlagert systemisch gesehen das Risiko eher auf Sie, auf die innovativen und avantgardistischen Basisakteure. Zudem ist die Basis des aktuellen Aufstiegs von Frauen in kirchliche Leitungspositionen, (…) das zeigt Andrea Qualbrinks Arbeit, der durchaus prekäre Pakt von zeitsensiblen berufenden Leitungsklerikern und kompetenten und leistungswilligen Frauen.

Das sind die drei Probleme, denen Sie gegenüberstehen: Sie müssen viel können, um in dieser Kirche als Frau in Leitungspositionen zu bestehen, die Institution verlagert ihre eigenen Entwicklungsprobleme zumindest teilweise auf Sie und Sie sind abhängig vom Pakt mit fördernden Klerikern. So ist das in unserer Kirche. Es muss nicht immer so bleiben. Aber jetzt schon gilt: Wenn man weiß, wo man ist, hat man eine Chance, darin zu bestehen und wirklich einen Unterschied zu setzen, der den Unterschied ausmacht.

Ein Mentoringprozess wie dieser erhöht die Chancen hierfür erfahrungsgemäß ungemein.[2] Daher muss man allen gratulieren, die ihn konzipiert, verantwortet und durchgeführt haben. Und natürlich allen, die ihn erfolgreich absolviert haben. Ihnen allen: Mein herzlicher Glückwunsch!



©Foto Furgler, Graz

Prof. Dr. Rainer Bucher, Institut für Pastoraltheologie und Pastoralpsychologie der Universität Graz, www.rainer-bucher.de

1 *Vgl.: N. Lüdecke, Mehr Geschlecht als Recht? Zur Stellung der Frau nach Lehre und Recht der römisch-katholischen Kirche, in: S. Eder/I. Fischer (Hrsg.), „… männlich und weiblich schuf er sie …" (Gen 1,27). Zur Brisanz der Geschlechterfrage in Religion und Gesellschaft (=Theologie im kulturellen Dialog 16), Innsbruck 2009, 183–216.*

2 *Vgl. Maria E. Aigner/U. Rapp (Hrsg.), KlarA. Klar anders! Mentoring für Wissenschaftlerinnen (= werkstatt theologie 19), Wien-Berlin 2011.*

Die vollständige Fassung des Vortrags können Sie auf unserer Webseite www.kirche-im-mentoring.de herunterladen.





Die Abschlussveranstaltungen richteten den inhaltlichen Fokus auf die Thematik „In der Kirche führen – Mit Werten führen" und dienten zudem einer Auswertung des Mentoring-Jahres. In einem feierlichen Rahmen präsentierten die Mentees ihre Projekte und erfuhren eine Würdigung ihrer Arbeit. Die Veranstaltung stellte eine größere kirchenpolitische Sichtbarkeit her.

Alle Veranstaltungen waren ressourcenorientiert angesetzt und ließen Raum für Vernetzung, kollegiale Beratung und Austausch. Die Mentees erhielten ein schriftliches Zertifikat über ihre Teilnahme und die im Mentoring erworbenen Qualifikationen. Die Mentor/innen erhielten eine Urkunde für ihr Engagement im Mentoring-Programm.





Eva M. Dech, Bistum Trier, Mentee

„Der Austausch und die Denkanstöße, die ich in jedem Treffen bekam, haben mich stets einen Schritt weiter auf meinem Weg gebracht."



Eva-Maria Düring, Erzbistum Köln, Mentee

„Zu sehen, dass deutschlandweit Frauen auf dem Weg sind, macht Mut."

Es geht nicht um ein Stück des Kuchens, sondern um die Konditorei.

Vortrag, gehalten bei der Abschlusstagung der ersten Mentoring-Gruppe, München, 21.06.2017

Das Mentoringprojekt ist Ausdruck der problemorientierten Selbstwahrnehmung von Frauen in der Kirche, bleibt dabei aber nicht stehen. Es geht eben auch darum, mit diesem Ansatz eine Erfahrung der Neuentdeckungen der Frohen Botschaft in der Welt und in den Arbeitswelten von heute zu eröffnen. Mit systemischem Blick auf die tatsächlich vorhandenen Ressourcen von Frauen macht das Projekt deutlich, was in ihnen steckt und mit ihnen gemeinsam aus Kirche zu machen ist. Oder anders formuliert: es geht nicht allein um die Verbesserung individueller Karriere- und Aufstiegschancen von Frauen in Teilbereichen einer Diözese. Das, was im Projekt und in den begleitenden Tandems geschieht, hat Bedeutung über das Projekt und das Tandem hinaus. Um deren Bedeutung jedoch zu heben, braucht es Zeiten und Räume der Reflexion in der Organisation. So wird deutlich gemacht, dass in den verschiedenen Projekten immer Potential für die Organisationsentwicklung steckt.

Insofern sollten Leitungspersonen ein spezifisches Interesse an diesem Potenzial haben und die beteiligten Personen sowie die Rahmenbedingungen nicht nur in den Blick nehmen, sondern auch entsprechend bei weiteren Überlegungen einbeziehen. Im Mentoring-Programm und den Projekten geht es nicht nur um einzelne Kuchenstücke, sondern um die Strukturen, die Muster, die Ideale und Dynamiken in der Organisation. Im Bild gesprochen, es geht immer auch um die Entwicklung der Konditorei[1].



Prof. Dr. Hildegard Wustmans, Leiterin des Dezernates Pastorale Dienste im Bischöflichen Ordinariat des Bistums Limburg

Die vollständige Fassung des Vortrags können Sie auf unserer Webseite www.kirche-im-mentoring.de herunterladen.

1 *Vgl. Barbara Baumann, „Es geht nicht um die Hälfte des Kuchens, es geht um die ganze Konditorei". Mentoring-Programme im Spannungsfeld von individueller (Karriere-)Förderung und (universitärer) Organisationsentwicklung, in: Maria Elisabeth Aigner/Ursula Rapp (Hg.), KlarA. Klar anders! Mentoring für Wissenschafterinnen (Werkstatt Theologie Bd.19), Wien 2011, 103.*

Im Laufe des Mentorings war jede Mentee für die Entwicklung und Umsetzung eines Projektes verantwortlich. Dabei waren ihnen weder thematisch noch formal Grenzen gesetzt. Die Vielfalt der durchgeführten Vorhaben war dementsprechend groß. Hier nur eine kleine Auswahl:

Ausstellung „Auf Wiedersehen, mein Kind"

Dr. Annette Stechmann, Klinikseelsorgerin, Bistum Hildesheim

„Gespräche sind gut und wichtig; wenn aber keine Worte mehr für das Geschehene gefunden werden, hilft kreatives Gestalten", erklärt Dr. Annette Stechmann. Daher rief sie an ihrem Arbeitsplatz, der Universitätsklinik Göttingen, einen Kurs ins Leben, in dem die Mütter totgeborener Babys unter der Leitung eines Kunst- und Gestaltungstherapeuten ihre Gefühle kreativ ausdrücken konnten. Die dabei entstandenen Bilder wurden abschließend in der Kirche St. Michael in Weende ausgestellt.



Ein neuer Markt für Oberhausen-Styrum

Martina Stodt-Serve, Gemeindereferentin, Bistum Essen

Einmal im Monat gibt es seit Juni 2016 auf dem Gelände der Kirche St. Joseph im Oberhausen-Styrum jetzt frisches Obst und Gemüse von hiesigen Bauern zu kaufen. Die Idee für einen solchen Markt stammt von Gemeindereferentin Martina Stodt-Serve, die nach der Schließung des örtlichen Supermarktes so die Versorgung mit Produkten aus der Region sicherstellen und dem Stadtteil Leben einhauchen wollte. Ihre Idee zündete: Engagierte Ehrenamtler/innen führen die frische Idee bis heute weiter.



Barbara Niedermeier, Erzbistum München und Freising, Mentee

„Die Erarbeitung meines Projekts hat mir gezeigt, dass ich alles schaffen kann."

Entwicklung eines Qualifizierungsmoduls für Kirchenräte

Theresia Kubat, Sachbearbeiterin, Bistum Dresden-Meißen

Im Rahmen des Erkundungsprozesses, den das Bistum Dresden-Meißen durchführt, entwickelte Theresia Kubat ein Weiterbildungskonzept für die dort ehrenamtlich tätigen Kirchenräte. „Neben dem Wunsch nach Vernetzung und Austausch, gibt es einen großen Bedarf an mehr Informationen zu den anstehenden strukturellen Veränderungen im Bistum", erklärt sie. „Und für die Möglichkeit, die eigenen Erfahrungen rückzumelden." Das Fortbildungsprogramm, das „auch ein Zeichen von Wertschätzung sein soll", wird baldmöglichst umgesetzt werden.

„Mentoring – eine Hilfe für die Übernahme von Führungsaufgaben?!"

Julia Mokry, Jugendseelsorgerin der katholischen Landjugend Bayern, Erzbistum München & Freising

Bereits im Laufe des Mentoring-Jahres in eine Leitungsposition aufgestiegen, arbeitete Julia Mokry im Verlauf des Austausches mit ihrer Mentorin an der Beantwortung der Frage: „Wie begegne ich an meinem ersten Arbeitstag und auch danach am besten meinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen." Was ist gute Führung? Wie fühle ich mich in der Rolle als Leitungskraft bei einem Mitarbeiter- oder Bewerbungsgespräch? Wie strukturiere ich meine Zeit gut? Wie und wann bin ich erreichbar? - das sind nur einige der Punkte, die das Tandem diskutierte. Die Ergebnisse präsentierte Mokry in einem kurzen, anschaulichen Video.



Beate Petsch, Bistum Münster, Mentee

„Meine Projektarbeit hat sich im Laufe des Jahres stetig entwickelt. Durch Anregungen in den Seminaren und Impulse meiner Mentorin konnte ich mich und meine Arbeit reflektieren, verbessern, überprüfen und gestalten. So konnte ich zum Abschluss klar definieren, wie und mit welchen Werten ich meine Rolle als Führungskraft ausfüllen möchte."



Eva-Maria Stockheim, Erzbistum München und Freising, Mentee

„Mit meinem Projekt hatte ich die Chance in der Organisation nachhaltig sichtbar zu werden."

INTERVISIONSGRUPPEN



Im Rahmen der Auftaktveranstaltung konnten sich die Mentees auf freiwilliger Basis zu regionalen Intervisionsgruppen zusammenschließen. Die Gruppen trafen sich zwischen den zentralen Veranstaltungen und konnten auf Wunsch auch nach dem Ende des Mentoring-Programms weitergeführt werden. Für die Dauer eines Treffens wurde ca. ein Tag einkalkuliert.

Die inhaltlichen Themen legten die Teilnehmerinnen selbst fest, ebenso Tagungsort und -zeit. Sie erhielten auf Wunsch Unterstützung (Moderation, Supervision, Beratung etc.) durch den Hildegardis-Verein. Ziel der Treffen war es, kollegiale Beratung zu ermöglichen und Unterstützung für aktuelle Fragestellungen zu erhalten. Damit lernten die Mentees gleichzeitig eine wichtige Methode der Problemlösung kennen, welche ihnen auch im späteren Berufsalltag nützlich sein kann.

Intervision ist eine Form der kollegialen Beratung. Beruflich Gleichgestellte suchen gemeinsam nach Lösungsstrategien für ein konkretes Problem.



Anna-Maria Fischer, Erzbistum Köln, Mentee

„Wir in unserer Intervisionsgruppe kamen aus ganz unterschiedlichen beruflichen Kontexten und konnten uns intensiv austauschen und kennenlernen. Für mich war dies eines der Highlights des ganzen Programms. Die Treffen haben uns gegenseitig gestärkt - und auch viel Freude gemacht!"



Ines Klepka, Bistum Hildesheim, Mentee

„In den Intervisionsgruppen war noch einmal mehr Zeit für einen intensiveren Erfahrungsaustausch. Förderlich war dabei vor allem der interdisziplinäre Blick – als Theologin war es für mich sehr gewinnbringend, z.B. auch aus der Verwaltung und dem Kirchenrecht Impulse zu erhalten!"





Barbara Niedermeier, Erzbistum München und Freising, Mentee

„Ich weiß jetzt, da gibt es in ganz Deutschland engagierte Frauen, die Tolles leisten und die ich jederzeit um Rat fragen kann."



Julia Mokry, Erzbistum München und Freising, Mentee

„Das Mentoring-Programm gab mir Sicherheit in vielen, teils neuen Situationen und stärkte mich in der Leitungsaufgabe!"



Gruppe 1



Gruppe 2

TEILNEHMENDE

Gruppe 1

Bistum Aachen
Carina Quirmbach
Vanessa Lorraine Kienzle
Ute Simon
Angela Göbel
Frank Rutte-Merkel
Franz-Josef Unland

Erzbistum Bamberg
Maike Bruns
Domkapitular Dr. Norbert Jung

Bistum Essen
Christiane Gerard
Martina Stodt-Serve
Dr. Nicole Stockhoff
Stefan Hergemöller
Regina Laudage-Kleeberg
Berthold Rose †

Bistum Hildesheim
Ines Klepka
Christiane Müßig
Annette Stechmann
Dr. Anne Korte-Polier
Bettina Syldatk-Kern
Hans Georg Ruhe

Erzbistum Köln
Eva-Maria Düring
Anna-Maria Fischer
Rainer Tüschenbönner
Andrea Gersch

Bistum Limburg
Annika Frey
Dr. Friederike Lanz
Anneliese Wohn
Franz-Josef Straßner

Bistum Münster
Beate Petsch
Iris Sielker
Prof. Dr. Reinhild Ahlers
Christel Plenter

Erzbistum München und Freising
Janine Gartner
Andrea Sinz
Helga Matzhold
Dr. Sandra Kump
Dr. Marianne Habersetzer
Bettina Nickel

Bistum Trier
Eva Maria Dech
Daniela Michels
Angela Thelen
Cordula Scheich

Gruppe 2

Diözesancaritasverband Berlin
Susanne van Schewick
Ilona Haazipolo
Christina Busch
Dr. Gabriele Pollert
Elke Strohecker
Prof. Dr. Gabriele Kuhn-Zuber

Bistum Dresden-Meißen
Claudia Böhme
Theresia Kubat
Monika Münch
Katharina Brumbauer
Karl-Heinz Maischner
Dr. Hansi-Christiane Merkel

Erzbistum Hamburg
Evelin Sidlo
Walburga Heesing

Bistum Osnabrück
Alwine Röckener
Christine Hölscher
Maria Feimann
Prof. Dr. Judith Könemann

Erzbistum Köln
Cathrin Brück-Thies
Elisabeth Wessel
Rainer Braun-Paffhausen
Volker Scharfen

Bistum Magdeburg
Verena Redemann
Patricia Erben-Grütz
Lydia Schmitt
Dr. Frederike Maier
Monika Schwenke

Bistum Münster
Martina Arenskötter
Kathrin Seibert
Angelika Frank
Prof. Dr. Margret Nemann

Erzbistum München und Freising
Julia Mokry
Barbara Niedermeier
Eva-Maria Stockheim
Robert Lappy
Mathias Pollok
Dr. Gabriele Rüttiger

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN: MENTEES

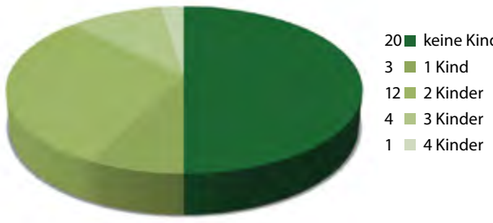
Alter



Familienstand



Anzahl Kinder



Arbeitsbereiche



ZAHLEN, DATEN, FAKTEN: MENTOR/INNEN

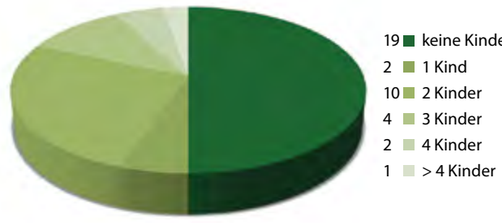
Alter



Familienstand



Anzahl Kinder



Arbeitsbereiche





FRAUEN SICHTBAR MACHEN

„Frauen in kirchlichen Leitungspositionen" – ein unattraktives Thema für die Medien? Keinesfalls. „Kirche im Mentoring" wurde von Beginn an durch eine gezielte Presse- und Öffentlichkeitsarbeit begleitet, die nicht nur in der bistumseigenen Berichterstattung, sondern auch bei lokalen, nationalen und ausländischen Journalist/innen Interesse fand. Dazu trugen sowohl die Projektwebseite bei, die in Deutsch und Englisch zur Verfügung steht, als auch die regelmäßigen Mitteilungen an Medienvertreter/innen.

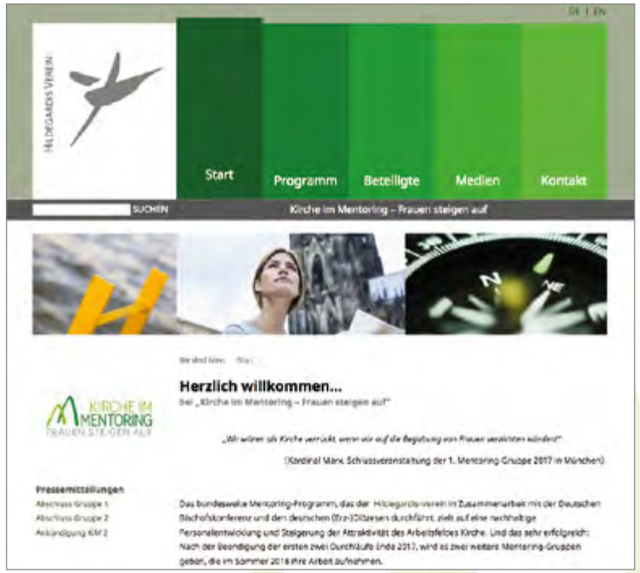
Im Laufe der vergangenen zwei Jahre boten sich so zahlreiche Möglichkeiten, das Programm der Öffentlichkeit vorzustellen, d.h. sein Konzept, seine Elemente und seine Beteiligten bekannt zu machen. Viele Mentees und Mentor/innen stellten sich für Einzelporträts zur Verfügung. Auf diese Weise wurden nicht nur theoretische und praktische Aspekte des Mentoring-Ansatzes sichtbar gemacht, sondern es wurde – gerade über die Unmittelbarkeit der Lebensgeschichten – die individuelle und gesellschaftspolitische Relevanz des Projektkonzeptes deutlich.



© Bistum Münster

„Wir brauchen und wollen mehr Frauen in Führungspositionen und müssen die Rahmenbedingungen so gestalten, dass Frauen sich ermutigt fühlen, sich auch auf Führungspositionen bei uns zu bewerben."

Dr. Norbert Köster,
Bistum Münster, Generalvikar



PRESSE- UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Hier nur eine kleine Auswahl von Medien,
die über unser Projekt berichtet haben:

WDR (Lokalzeit Münsterland)	„Katholische Kirche will Frauen in Führungspositionen bringen" *(Min. 3:52 - 6:52)*
WDR (Nachrichten)	„Frauen-Power für katholische Kirche?"
NDR (Blickpunkt Diesseits)	Interview mit Birgit Mock
Deutschlandfunk (Tag für Tag)	Interview mit Prof. Dr. Charlotte Kreuter-Kirchhof
Katholisch.de	„Es braucht Autorität und Handlungsvollmacht"
Bistumspresse	„Von null auf 20 - in 30 Jahren"
Radio Vaticana	„Mehr Frauen in kirchliche Leitung: Ideen die verändern"
Bayrischer Rundfunk	„Frauen steigen auf – vielleicht irgendwann..."
Katholisch.de	„Ein Jahr auf dem Weg in die Führungspositionen"
Kirche+Leben, Netz	„Ein halbherziges Förderprojekt und zu wenig Frauen-Bewerbungen auf Spitzenposten"
Domradio.de	„Katholische Kirche fördert weibliche Führungskräfte – »Marktlücke« entdeckt"
Katholisch.de	„Förderprogramm für Frauen in der Kirche beliebt"
Katholische Nachrichten-Agentur	„Förderprogramm eröffnet Chancen"
Kirche in der Region	„Frauen-Aufstieg in der Kirche"
Catt.ch	„Il cardinale Marx incoraggia la presenza femminile nella Chiesa – Folle rinunciare al talento delle donne"
FSD-Münster	„Mentoring-Projekt: Frauen fit machen für Führungspositionen"
Katholisch.de	„Frauen in die Spitze"
KathStern	„Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf"
Kirchenbote	„Mehr Frauen in Führungspositionen"
Kizköln	„Geh in Kirche – es lohnt sich"
La Croix	„ Femmes dans l'Église, l'Allemagne passe à l'action »
Merkur.de	„Katholische Kirche sucht weibliche Chefs"
mk online - Sankt Michaelsbund	„Kirche will mehr weibliche Führungskräfte"
Osservatore Romano	„Bildung verleiht Flügel"
Radio Vaticana	„Mentoring für Frauen verläuft gut"
Süddeutsche Zeitung	„Kardinal Marx für Frauenförderung in katholischer Kirche"
Tag des Herrn	„Frauen-Aufstieg in der Kirche"
The Tablet	„Bishops pledge promotion of women"
Zenit	„Kirche im Mentoring"



WIRKWEISE MENTORING

Das Mentoring-Programm hat Wirkungen auf verschiedenen Ebenen und in verschiedener Art und Weise gezeigt. Dabei war sowohl die Arbeit im Tandem als auch der Austausch innerhalb der Mentee-Gruppe sowie zwischen den Mentorinnen und Mentoren von Bedeutung.

DIE INDIVIDUELLE EBENE

- die eigene Karriere in die Hand nehmen
- Reflexion und Auseinandersetzung mit den eigenen Zielen

DIE EBENE DER ORGANISATION

- Kultur & Werte
- Sichtbarkeit von Frauen (in Leitung)
- Neue Vorbilder, Auseinandersetzung mit bestehenden Frauenbildern in Kirche
- Personalentwicklung
- Entwicklung von neuen Strategien
- Entstehung von Talentpools



Nicole Stockhoff, Bistum Essen, Mentee

„Das Mentoring-Programm hat mich gestärkt: Ich habe meine Stärken entdeckt und meine Führungseigenschaften weiterentwickelt. Als Grundvoraussetzung für beruflichen Erfolg in der Kirche sehe ich die Offenheit für Veränderungen. Neue Situationen bieten oft Chancen, die wir als Frauen mutig ergreifen müssen. Im Mentoring-Programm."



Bettina Syldatk-Kern, Bistum Hildesheim, Mentorin

„Durch das Mentoring-Programm schaue ich nun aufmerksamer im Arbeitsalltag, wo und wie ich junge Kolleginnen und Kollegen fördern kann."

WIRKUNGEN BEI DEN MENTEES

- Die Mentees konnten eigene Ziele und Rollen klären.
- Sie erkannten Möglichkeiten, ihre eigene Laufbahn im Bistum zu planen.
- Die Mentees lernten, Verantwortung für ihre eigene Entwicklung zu übernehmen und erlebten eine Stärkung des Selbstbewusstseins und des Selbst-Marketings.
- Die Mentees entwickelten ein Führungsverständnis.
- Der Blick über den „Teller-/Bistumsrand" war für die Mentees eine wichtige Erfahrung. Sie schauten mit anderen Augen auf ihr eigenes Arbeitsfeld – das beinhaltete auch eine positive Bewertung der eigenen Situation.
- Die Mentees haben die Bedeutung von Netzwerken kennengelernt.
- Einige der Frauen konnten schon zum Abschluss des Programms neue Leitungsaufgaben wahrnehmen.



Verena Redemann, Bistum Magdeburg, Mentee

„Bereits die Teilhabe am Programm hat meine Sichtweise auf Frauen in Führung erweitert. Die Tatsache, dass ich gesehen wurde, empfand ich als wertschätzend."



Christiane Müßig, Bistum Hildesheim, Mentee

„Ich habe vom Mentoring-Programm insgesamt profitiert. Besonders die Erkenntnis, dass es vor allem auf mich selber ankommt. Wie ich mich selber sehe, wie ich mich einbringe und mit wieviel Selbstvertrauen ich agiere. Ich warte nun nicht mehr darauf, dass mir jemand anderes den Weg bahnt."

WIRKUNGEN BEI DEN MENTOR/INNEN

- Die Mentor/innen übernahmen Verantwortung für die nächste Generation.
- Durch die Gespräche im Tandem fand eine Reflexion des eigenen Werdegangs statt und die eigene Wirkung im System wurde reflektiert.
- Das Programm führte zu einer verstärkten Reflexion des eigenen Führungshandelns als Mann oder Frau – in manchen Fällen entwickelte sich eine „Gender Awareness" im Führen (das Erkennen von geschlechtsspezifischen Mustern sowie Handlungs- und Bewertungsunterschieden).
- Bei vielen hat sich der Blick für andere Abteilungen und Arbeitsfelder im eigenen Bistum geweitet.
- Die Mentor/innen verstanden sich als Unterstützung für die Mentees und als Multiplikator/innen für das Thema „Frauen in Führung".
- Die Mentor/innen erfuhren durch ihre Rolle Wertschätzung als Mensch, aber auch als Führungskraft mit großem Erfahrungswissen.



Marianne Habersetzer, Erzbistum München und Freising, Mentorin

„Obwohl ich mittlerweile im Ruhestand bin, möchte ich meine Dienste, wenn sie gebraucht werden, anbieten; vor allem ist es mir ein Anliegen, dass auch Frauen mit Familie den Mut haben, sich für Führungspositionen zu empfehlen."



Stefan Hergemöller, Bistum Essen, Mentor

„Die Arbeit im Tandem war gut und intensiv. Wir haben uns regelmäßig getroffen und über Führungssituationen gesprochen. Auch hat meine Mentee konkrete Führungssituationen miterlebt, z.B. Sitzungen. Ich selbst musste mich so auch nochmal reflektieren, weil ich ihr zeigen wollte, wie Gespräche moderiert werden, wie Vorgesetzte Sitzungen leiten."

WIRKUNGEN IN DEN BISTÜMERN

Das Mentoring-Programm spricht in erster Linie Frauen an, die sich vorstellen können, Leitungspositionen zu übernehmen. Gleichzeitig haben sich die Bistümer ihrerseits mit ihren Kriterien für die Besetzung von Leitungspositionen und mit der strategischen Vorbereitung von Stellenbesetzungen befasst. Das Mentoring-Programm zeigte nicht nur auf der personellen Ebene, sondern auch auf der organisatorischen Wirkung:

Das Thema „Frauen in Führung" wurde neu betrachtet.

- Es fand eine Auseinandersetzung mit dem „Frauenbild" und männlich geprägten (Leitungs-) Strukturen innerhalb der Organisation statt.
- In einigen Bistümern hat das Programm Irritation und Innovation ausgelöst.
- Durch das Mentoring-Programm wurden Frauen mit Leitungsinteresse sichtbar. Das Argument "Wir finden keine Frauen für Leitung" greift nicht mehr.
- Durch das Programm wurde (weibliche) Nachwuchskräfteförderung zum integralen Bestandteil des Themas Führung.
- Es entstand ein Zusatzprogramm für die Bewerberinnen, die nicht ins Programm aufgenommen werden konnten – so wurde der Pool an Frauen, die sich für Leitung interessieren, noch vergrößert.



Frank Rutte-Merkel, Bistum Aachen, Mentor

„Ich habe hier im Generalvikariat dringend dafür geworben, dass sich unser Bistum auch in Zukunft am Angebot des Hildegardis-Vereins beteiligt und so weiteren Kolleginnen die Mitarbeit in diesem spannenden Projekt ermöglicht. Als Arbeitgeber kann dem Bistum Aachen nur daran gelegen sein, weitere motivierte junge Kolleginnen fit zu machen für die Übernahme von Verantwortung als Führungskraft."



Manuela Weinhardt-Franz, Bistum Hildesheim, Mitglied der Projektsteuerungsgruppe

„Die große Resonanz auf unsere Ausschreibung war eine tolle Bestätigung! Um zu sehen, wie viele Frauen sich auf den Weg machen wollen und zu Veränderung bereit sind, braucht es manchmal eben solche besonderen Programme."

























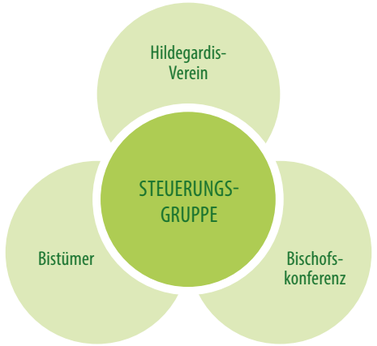




STEUERUNG UND EVALUATION

STEUERUNG DES PROGRAMMS

Die zentrale Steuerung des Programms wird von einer Gruppe übernommen, der verantwortliche Vertreterinnen und Vertreter der beteiligten (Erz-)Bistümer, der Deutschen Bischofskonferenz und des Hildegardis-Vereins angehören. Damit wird sichergestellt, dass die regionalen Besonderheiten der Bistümer und ihre spezifischen Anliegen in dem bundesweiten Programm berücksichtigt werden. In der Praxis wurden die Steuerungsverantwortlichen vor Ort mit vielfältigen Aufgaben betraut: (Mit-)Verantwortung an der Auswahl der Teilnehmenden, kontinuierliche Kommunikation mit den Teilnehmenden, diözesaner Auftakt der Arbeit des Bistumstandems und Abschlussrunde, Vorstellung der Mentees und ihrer Projekte in Leitungsgremien des (Erz-)Bistums, Termine mit der regionalen Presse, Personalentwicklungsgespräche. In vielen (Erz-)Bistümern gab es eine enge und intensive Begleitung der Mentees und Mentor/innen durch die Kontaktperson in der Projektsteuerungsgruppe (PSG). Dadurch hatten die Teilnehmenden feste Ansprechpartner/innen im Bistum für jeden Klärungsbedarf rund um das Programm.





Frank Rutte-Merkel, Bistum Aachen, Mentor

„Mit viel Engagement wurde bei uns in der Diözese die Projektsteuerung vorgenommen – ich bin dafür sehr dankbar! Gerade angesichts bestehender Herausforderungen im System habe ich mich gut begleitet gefühlt."



Barbara Niedermeier, Erzbistum München und Freising, Mentee

„Die PSG hat uns vor Ort in unserem Erzbistum durch zusätzliche Treffen und Fortbildungen ein sehr gutes Standing verschafft."



Die Verantwortlichen stellten die Kommunikation zwischen dem Hildegardis-Verein und dem (Erz-)Bistum sicher und berichteten in der Steuerungsgruppe über die Maßnahmen, die vor Ort im Bereich Frauenförderung und Personalentwicklung durchgeführt wurden. Die Steuerungsgruppe wurde so zu einem Forum, das bundesweit Fragen einer geschlechtergerechten Organisationsentwicklung beriet und strategisch weiterentwickelte.

von links nach rechts:
Weinhart-Frank, Korte,
Polier, Stechmann,
Syldatk-Kern, Müßig, Klepka



Hans Georg Ruhe, Bistum Hildesheim, Mentor

„Ich empfehle die Schaffung einer bundesweiten kirchlichen Personalagentur für Frauen in Führung. Sie könnte frei werdende Führungspositionen in kirchlichen Einrichtungen identifizieren und potentielle Leiterinnen daraufhin orientieren, profilieren und trainieren."

TEILNEHMENDE (ERZ-)BISTÜMER UND ANSPRECHPERSONEN

Bistum Aachen
Kirche im Bistum Aachen
Margherita Onorato-Simonis

Erzbistum Hamburg
ERZBISTUM HAMBURG
Robert J. Olbricht †

Erzbistum München und Freising
ERZDIÖZESE MÜNCHEN UND FREISING
Edda Hamm

Erzbistum Bamberg
ERZBISTUM BAMBERG
Andrea Bauer

Bistum Hildesheim
BISTUM HILDESHEIM
Manuela Weinhardt-Franz

Bistum Münster
Bistum Münster
Marianne Urbanek-Westermann

Diözesancaritasverband Berlin
caritas
Volker Schrinner

Erzbistum Köln
ERZBISTUM KÖLN
Klaus Fischbach/Ute Zumkeller

Bistum Osnabrück
Bistum Osnabrück
Dr. Yvonne von Wulfen

Bistum Dresden-Meißen
BISTUM DRESDEN-MEISSEN
Monika Münch

Bistum Limburg
BISTUM LIMBURG
Dr. Beate Gilles/Stephan Menne

Bistum Trier
BISTUM TRIER
Dr. Yvonne Russell/Andrea Gerards

Bistum Essen
Bistum Essen
Dr. Markus Hein/Helen Wieners

Bistum Magdeburg
BISTUM MAGDEBURG
Dr. Friederike Maier

Deutsche Bischofskonferenz
DEUTSCHE BISCHOFSKONFERENZ
Dr. Claudia Kunz

PROZESSBEGLEITUNG IM PROGRAMM „KIRCHE IM MENTORING – FRAUEN STEIGEN AUF"

Dr. Andrea Qualbrink



Für die Durchführung dieses Mentoring-Programms wurde eine Prozessbegleiterin beauftragt. Ihre Aufgabe bestand in der konzeptionellen und strategischen Beratung. Aus der Perspektive der Prozessbegleitung seien folgende Beobachtungen in Form von Spots genannt:

Aktualität

Mit der Konzeptionierung und dem Angebot des Programms „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf" reagierte der Hildegardis-Verein auf die Selbstverpflichtungserklärung der Bischöfe aus dem Jahr 2013. Der Verein nahm das Engagement der Laien-Verbände im Gesprächsprozess zum Anlass und entwarf eine überdiözesane personalentwicklerische Maßnahme für den Aufstieg von Frauen in kirchlichen Einrichtungen. Zentral für das überdiözesane Greifen des Programms war unzweifelhaft die Kooperation mit und die Unterstützung durch die Deutsche Bischofskonferenz.

Mentoring als Methode

Die Anlage als Mentoring-Programm entsprach den langjährigen positiven Erfahrungen des Hildegardis-Vereins bei der professionellen Durchführung dieser Methode zur Frauenförderung. Das im Mentoring zentrale Instrument der Tandems erwies sich als das tragende Element des Programms. Mentor/innen, vor allem aber Mentees reflektierten die Arbeit miteinander als entscheidenden Lernort formellen und auch informellen Wissens über Aufsteigen, Führen und die Organisation. Das Arbeiten im Tandem entspricht dem Wissen der Aufstiegsforschung um die Relevanz von System- und Erfahrungswissen; von Netzwerken und Sichtbarwerden; von persönlicher Ansprache und Förderung – ein Mehr des Mentorings gegenüber einer reinen Fortbildungsmaßnahme, das mich in diesem Ausmaß allerdings positiv überraschte.

Die Elemente des Programms

Die drei Präsenzveranstaltungen boten den notwendigen Rahmen für Fortbildungsinhalte und Vernetzung. Hinsichtlich der Fortbildungsinhalte wurde das Aufsteigen und das Führen gezielt unterschieden und in den Blick genommen. Die Veranstaltungen wurden intensiv für Austausch und Vernetzung genutzt, und dies sowohl auf der Ebene der Mentor/innen als auch der Mentees. Hier zeigt sich insbesondere das Mehr durch die überdiözesane Anlage des Programms: In meiner Beobachtung wurde viel Zeit für den Austausch über die Organisationen und eigenen Situationen genutzt, haben sich z.T. überörtliche Bindungen ergeben, die auch gegenseitige Unterstützung umfassen.

Eindrücklich war für mich die Vorstellung der unterschiedlichen Projekte der Teilnehmerinnen des Programms auf der letzten Präsenzveranstaltung: in ihrer Unterschiedlichkeit, ihrem Ideenreichtum, in der Durchführung auch gegen Widerstände und in der souveränen Präsentation. Im nächsten Durchgang wäre dieser Präsentation noch mehr Raum zu geben. Deutlich gezeigt hat sich, dass eine sehr klare Kommunikation über das Projekt als integraler Bestandteil des Programms gegenüber Teilnehmerinnen und ihren Vorgesetzten schon im Auswahlverfahren zentral wichtig ist. Etwaige Unsicherheiten über den Umfang des Projekts und seine Präsentation sind zu Beginn des Programms auszuräumen; Kenntnisse im Projektmanagement sind durch die Mentees ggf. nachzuholen. In einigen Fällen hat sich gezeigt, dass Projekte, die quer zu der bestehenden Struktur der Organisation durchgeführt wurden, zu Irritationen und auch zu Widerständen in den Organisationen führten: eine relevante Information über die Organisation, aber z.T. auch sehr unerwartete, anstrengende und zu bewältigende Erfahrungen für die Mentees. In einigen Fällen wurden die Projekte von den Mentees bewusst zum Sichtbarwerden eingesetzt und genutzt.

Das Instrument der Intervisionsgruppe wurde von manchen der Mentees und überdies sehr unterschiedlich genutzt, hat sich aber insgesamt als wichtiges Element erwiesen. Die zweimalige Begleitung einer Intervisionsgruppe vermittelte mir beim ersten Treffen einen starken Eindruck der Wirkungen des Programms in den Organisationen: Die Frauen thematisierten Rückmeldungen auf ihre Teilnahme am Programm und Erwartungen bezüglich ihrer beruflichen Entwicklung. Hier waren die Erfahrungen und Erwartungen der Frauen unterschiedlich, zeigten aber insgesamt, dass die Teilnahme an einem Programm, das die eigenen Karriereambitionen in der Organisation öffentlich macht, Reaktionen hervorruft, mit denen umzugehen ist. Bei einem zweiten Treffen wurde zu den eigenen Kompetenzen und Ressourcen, Zielen und Strategien und den Sorgen und Fragen gearbeitet. Die intensive und vertrauensvolle gemeinsame Arbeit der Mentees an ihren Themen beeindruckte mich sehr. Nicht zuletzt wurde dieses Treffen auch strategisch für den Austausch über das Thema Frauen und Führung mit dem Ortsbischof genutzt, für den direkten Kontakt und das Ansprechen von Problematiken, Ideen etc.

Die Projektsteuerungsgruppe

Die starke Einbeziehung von Personalverantwortlichen in den beteiligten (Erz-)Bistümern durch die intensive Zusammenarbeit in der Projektsteuerungsgruppe war entscheidend für die erfolgreiche Installation und reflektierte Begleitung und Justierung des Programms in seinen verschiedenen Phasen.





So fiel zu Beginn unmittelbar positiv ins Gewicht, dass notwendige organisationsstrukturelle Überlegungen im Blick auf die Ausschreibung und Umsetzung des Programms in den verschiedenen (Erz-)Bistümern noch in das Konzept aufgenommen werden konnten. Die zeitintensive programmbegleitende Kooperation mit den Personalverantwortlichen aus den (Erz-)Bistümern hat programmoptimierend gewirkt, Austausch und Vertrauen befördert. Von den reflektierten Erfahrungen des Piloten kann bei weiteren Programmdurchführungen profitiert werden.

Fazit

Ich durfte in der Prozessbegleitung zahlreiche hochmotivierte, loyale, spirituelle und führungsmotivierte Frauen kennenlernen. Mich freut, dass das Programm und all die Bewerbungen auf die Plätze für Mentees zeigen, dass es eben diese Frauen gibt, die bereit sind, Führung mit all ihren Aufgaben und Implikationen in der katholischen Kirche zu übernehmen. Ich hoffe und wünsche, dass die Frauen nachhaltig von dem Programm, seinen Impulsen, der Förderung durch die Mentor/Innen und die Kontakte untereinander profitieren.

Mich freut auch das ausdrückliche Interesse der Mentor/innen daran, diese Frauen mit hohem vor allem auch zeitlichen Engagement kennenzulernen und zu unterstützen, aber auch Mentees und Mentor/innen aus anderen (Erz-)Bistümern zu treffen und von der Vernetzung in diesem Kontext zu profitieren.

Ich denke, die Mentees und Mentor/innen der ersten beiden Durchgänge können vor Ort möglicherweise unterstützend wirksam werden für die „neuen" Mentees und Mentor/innen, z.B. im Blick auf die konkrete Gestaltung der Tandems.

Auf Grund der Rückmeldungen habe ich die Hoffnung, dass das Programm auch langfristig in die Organisationen und die Kirche als Institution hineinwirkt:

- indem durch das Programm Frauen mit Interesse an Führungsverantwortung sichtbar werden,
- indem Frauen kirchliche Leitungspositionen erlangen,
- indem sich das Frauenbild in der Kirche diversifiziert,
- indem sich Mentees und Mentor/innen, Frauen und Männer im Interesse an der Weiterentwicklung der kirchlichen Führungskultur überdiözesan vernetzen,
- indem sich Personalverantwortliche und Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Arbeit für eine geschlechterbewusste Personal- und Organisationsentwicklung austauschen,
- indem das Thema – auch durch eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit – vor Ort und überdiözesan wahrnehmbar ist. Ordinariate erweisen sich dann als „lernende Organisationen", die Lernerfahrungen mit dem Thema und mit den am Mentoring beteiligten Personen machen und gestaltend handeln.







ERFOLGE DES MENTORING

Weibliche Nachwuchskräfte identifizieren ihre Stärken, präzisieren ihre Ziele und vergewissern sich ihrer Grundhaltungen.

Führungskräfte werden zu Botschafterinnen für das Anliegen weiblicher Nachwuchsförderung.

Nachwuchskräfte qualifizieren sich mit Fachwissen und Handwerkszeug für Leitung und erproben das Gelernte parallel in der Praxis.

Die Projektsteuerungsgruppe entwickelt sich zu einem überdiözesanen Forum für Fragen einer geschlechtergerechten Personal- und Organisationsentwicklung.

Ein kollegiales Frauen-Netzwerk zukünftiger Führungskräfte entsteht.

Die (Erz-)Bistümer können auf einen Talentpool von 40 qualifizierten weiblichen Nachwuchskräften mit Führungsbereitschaft zurückgreifen.

Mehr als ein Viertel der beteiligten Nachwuchskräfte treten bereits im Mentoring-Zeitraum eine neue Stelle an.

Mentoring erweist sich als Lernraum in Verbindung von Theorie & Praxis, Persönlichkeitsbildung & Fachinhalten, Erfahrungs- & Strukturwissen.

Frauen in Leitung werden in der Kirche sichtbar(er).

Die Kirche zeigt sich als lernende Organisation und nimmt Führungs- und Nachwuchskräfte in die Verantwortung zu Selbstreflexion, Entwicklung und Innovation.

AUSBLICK

Die Anmeldungen für den zweiten Mentoring-Durchgang, den der Hildegardis-Verein in bewährter Kooperation mit der Bischofskonferenz in den Jahren 2018 – 2020 durchführen wird, haben alle Erwartungen des Vereins übertroffen. Bereits für die dritte Tandemgruppe, die für 20 Plätze konzipiert war, haben die Bistümer und katholischen Hilfswerke 35 Tandems angemeldet. So startet der Hildegardis-Verein mit zwei parallelen Gruppen; eine weitere Tandemgruppe nimmt ihre Arbeit in 2019 auf.

Diesem zweiten Durchgang liegt ein optimiertes Programmkonzept zugrunde, das der Hildegardis-Verein auf der Grundlage folgender Auswertungen aktualisierte:

- Auswertungsgespräche mit den (Erz-)Bistümern und der deutschen Bischofskonferenz
- Evaluierungen in der Projektsteuerungsgruppe
- Externe Evaluation (8 qualitative Interviews mit Mentees, Mentor/innen und Mitgliedern der Steuerungsgruppe)
- Reflexionseinheiten auf den zentralen Veranstaltungen und Auswertungsbögen.

Das Konzept hält an den bewährten Programmelementen fest und ergänzt sie durch eine stärkere Standardisierung der Auswahlverfahren, eine Erweiterung der zentralen Seminare, eine größere Einbeziehung des Mentee-Projektes in die Organisation, einen Ausbau der regionalen Intervision, einigen zusätzlichen Angeboten für die Mentor/innen und einer Weiterentwicklung der Steuerungsarbeit.

Die Verantwortlichen im Verein freuen sich auf alle neuen Begegnungen und die gemeinsame Wegstrecke.

Diese Vorfreude ist vor allem geprägt von der guten, vertrauensvollen und bereichernden Zusammenarbeit mit den Mentees, Mentorinnen, Mentoren, Steuerungsgruppenmitgliedern, Partnerinnen und Partnern des hier dokumentierten Programmdurchgangs. Wir sind zuversichtlich, dass das Netzwerk all derer, die unsere Kirche verantwortlich mitgestalten und in die Zukunft führen wollen, Frauen wie Männer, weiter wachsen wird.

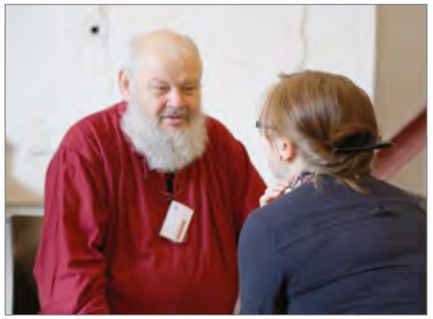











NACHRUF

Im Mentoringjahr sind zwei wunderbare Menschen verstorben, die das Programm auf gute und sehr engagierte Art begleitet haben.

Berthold Rose, langjähriger Vorsitzender der Mitarbeitervertretung (MAV) im Bischöflichen Generalvikariat in Essen und Leiter der Abteilung Weltkirche und Mission, ist in der Nacht zum 22. Dezember 2016 überraschend im Alter von 60 Jahren verstorben. Berthold Rose war als Mentor für das Bistum Essen am Mentoring-Programm beteiligt.

Robert Josef Olbricht, Pastoralreferent, Supervisor und Coach im Erzbistum Hamburg verstarb plötzlich und unerwartet am 10. Januar 2017. Er wirkte für das Erzbistum Hamburg in der Projektsteuerungsgruppe mit.

©fotolia | supertramp8

Hildegardis-Verein e.V.
Wittelsbacherring 9
53115 Bonn

Tel. +49 (0)228 96 59 249
Fax +49 (0)228 96 95 226
post@hildegardis-verein.de

www.kirche-im-mentoring.de

in Kooperation mit

DEUTSCHE BISCHOFSKONFERENZ

mit Unterstützung von

bonifatius werk

zertifiziert durch

DGM® PROGRAMM NACH QUALITÄTSKRITERIEN DER DEUTSCHEN GESELLSCHAFT FÜR MENTORING

ISBN 978-3-9819854-0-5