

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. M/16/1035-01	Termin 31.08.2015 09.09.2015	Finanz- und Personalausschuss Gleichstellungsausschuss		
<u>Bericht / Mitteilung</u>			öffentlich		
Termin	Gremium	Vorlage zur*	Ergebnis	Beschluss- kontrolle*	
31.08.2015	Finanz- und Personalausschuss	K			
09.09.2015	Gleichstellungsausschuss	K			

Berichtsgegenstand

Abschluss des Mentoringprojektes zur Berufswegeplanung für dienstjunge Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung Oberhausen

Sachdarstellung

- 1 Die Maßnahme 1.04 des laufenden Frauenförderplans sieht Mentoring als Schritt zur gezielten
2 Mitarbeiterinnenförderung und Personalentwicklung vor. Ziel dieses perspektivisch ausgerichteten
3 Mentoringprojektes für Frauen ist die frühzeitige Karriereplanung in Verbindung mit den eigenen
4 Lebenszielen. Das Mentoringprojekt kann für die weiblichen Beschäftigten der Stadtverwaltung ein
5 Startpunkt für vielfältige Wege sein.
6
7 Die Gründe zur Umsetzung eines solchen Mentorinnenprogrammes finden sich in den derzeitigen
8 Arbeitsrealitäten:
9 Insbesondere Frauen scheitern oftmals auf ihrem Karriereweg durch die Vereinbarkeitsaufgabe von
10 Familie und Beruf. Sie unterbrechen ihren aktiven Dienst für die Familienarbeit und kehren häufig in
11 alternativen Arbeitszeitmodellen zurück und bleiben hier meist unterhalb ihrer persönlichen
12 Möglichkeiten in Tätigkeitsfeldern stecken.
13 Die klassische „Gläserne Decke“ ist aufgrund dessen auch innerhalb der Personalstrukturen der
14 Stadtverwaltung Oberhausen deutlich erkennbar. Insbesondere die untere Führungsebene lässt
15 hinsichtlich der derzeitigen Frauenführungsquote noch großen Bedarf erkennen. Mit diesem niedrigen
16 Unterbau - zum Beispiel auf Fachbereichsleitungsebene (Quote Frauen 22,2% der
17 Fachbereichsleitungen zum Stichtag 01.03.2014 des letzten Frauenförderplanes) - ist die Umsetzung
18 einer erhöhten Frauenquote in der nächsten Ebene der Bereichsleitungen in direkter Karrierelinie
19 schwierig aufgrund des zahlenmäßig geringen Potentials. Folglich ist für die Gleichstellungsstelle in
20 angestrengtem Maße an der Beteiligung und Motivation von Frauen für die
21 Einstiegsführungsfunktionen zu arbeiten.
22
23

Bereichsleiterin Bereich 0-4	Bereichsleiter Bereich 4-1	Dezernent Dezernat 0	Oberbürgermeister
Britta Costecki 12.08.2015	Achim Kawicki 12.08.2015	Jürgen Schmidt 12.08.2015	Klaus Wehling 17.08.2015
* Vorlage zur: * Ergebnis : Beteiligung:			
Kenntnisnahme (K)		Personalrat	[]
		Gleichstellungsstelle	[]

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. M/16/1035-01	Termin 31.08.2015 09.09.2015	Finanz- und Personalausschuss Gleichstellungsausschuss
-----------------------------	--	---	---

25 Die Gleichstellungsstelle hat daher in Kooperation mit dem Fachbereich 4-1-40/Aus- und Fortbildung,
26 Personalentwicklung ein Mentoring für dienstjunge Mitarbeiterinnen über einen Zeitraum von 12
27 Monaten konzipiert. Ziel war es, Mitarbeiterinnen, die am Anfang ihres Berufsweges (nach ca. 3
28 jähriger Berufserfahrung) und vor oder in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen, auf ihrer
29 Berufswegeplanung zu begleiten und ihnen Alternativen zu eröffnen. Mit dem aktiven
30 Mentoringprozess, bei dem eine dienstjunge Kollegin einer erfahrenen Kollegin zugeordnet wurde, mit
31 der sie intensiv im Austausch stehen sollte, wurde im Mai 2014 gestartet. Davor standen die Arbeiten
32 zur Anwerbung der Mentorinnen und zur Auswahl der Teilnehmerinnen, den sogenannten Mentees.

33
34 In Kooperation und unter enger Begleitung des „Zentrums für Frau in Beruf und Technik Castrop
35 Rauxel“ wurden dazu erste Interessenbekundungsworkshops für erfahrene Führungs- bzw.
36 Verwaltungsfrauen sowie potenzielle Mentees im letzten Quartal 2013 sowie im ersten Quartal 2014
37 durchgeführt. Im Nachgang hierzu erhielten die Mentees die Möglichkeit, sich über persönliche
38 Anschreiben für das Projekt zu bewerben und somit bewusst für die Teilnahme zu entscheiden. 14
39 Frauen aus unterschiedlichsten Dienststeinheiten (Jugendamt, Regionalteams, Finanzen, Immobilien,
40 etc.) und Professionen (Verwaltungsfrauen, Juristin, Sozialarbeiterinnen) haben sich erfolgreich zur
41 Teilnahme an dem Mentoringprojekt beworben. Die dazu passenden 14 Pendants der Mentorinnen
42 wurden persönlich durch die Gleichstellungsstelle sowie den Fachbereich 4-1-40/Aus- und
43 Fortbildung in der Zusammensetzung von Fachbereichsleiterinnen und Ansprechpartnerinnen für
44 Gleichstellungsfragen akquiriert und gesetzt.

45
46 Das Matching der jeweiligen Tandems d. h. Zusammenführung (einer Mentee und einer Mentorin)
47 erfolgte unter intensiver Unterstützung des Zentrums für Frau in Beruf und Technik und mit
48 Beteiligung des Fachbereichs 4-1-40/Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung sowie der
49 Gleichstellungsstelle Anfang Mai 2014.

50
51 Der offizielle Start der Tandemphase und somit des Mentoringjahres erfolgte zeitnah hierzu am
52 19.05.2014. Als Ziele für die Mentees erhoffte sich die Gleichstellungsstelle bereits an dieser Stelle:

- 53
54 • Aufzeigen alternativer Planungswege vor der Vereinbarkeitsfrage zwischen Beruf und Familie
55 • Wissen über individuelle Karrierechancen erwerben
56 • Hinterfragen ihrer beruflichen Wege, unter Einbeziehung verschiedener Lebenslaufmodelle
57 • Erweiterung des Blickes auf die breit gefächerten Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der
58 Verwaltung
59 • Netzwerke bilden
60 • Gegenseitige Unterstützung im Beruf erfahren
61 • Stärkung zur Selbsthilfe – Probleme selbst lösen
62

63 Grundsätzlich wurde aber auch ein Ausbau der bereits erreichten individuellen beruflichen sowie
64 sozialen Entwicklungen der Mentorinnen kalkuliert:

- 65
66 • Weitergabe des individuellen Wissens, der Kenntnisse, der Erfahrungen und Strategien über
67 die Organisation
68 • Unterstützung und Förderung junger Frauen der Stadtverwaltung
69 • Netzwerke bilden/ Austausch untereinander forcieren
70 • Erkennen und Nutzen persönlicher Kompetenzen
71

72 Die bis zum 07.05.2015 laufende Tandemphase beinhaltete neben den Treffen der einzelnen
73 Tandems zudem auch einen Zwischenworkshop, klassische Angebote des allgemeinen Austauschs
74 der Gruppen (individuell sowie gemischt) sowie einen Abschlussworkshop.

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. M/16/1035-01	Termin 31.08.2015 09.09.2015	Finanz- und Personalausschuss Gleichstellungsausschuss
-----------------------------	--	---	---

76 Im Laufe des Mentorings entwickelte sich zudem ein sehr positiver und dynamischer
77 Entwicklungsprozess der Mentees. Darauf basierend wurde - nach Anregungen der Mentees - das
78 bestehende Rahmenprogramm um ein Hospitationsangebot in anderen Bereichen der
79 Stadtverwaltung, ein spezielles Seminar zur Weiterentwicklung individueller Lebens- und
80 Karriereschritte sowie ein „Women after Work Treffen“ erweitert.

81
82 Den offiziellen Ausklang fand das Mentoringprogramm am 07.05.2015 im Rahmen eines
83 gemeinsamen Abschlussworkshops unter Beteiligung des Personaldezernenten Jürgen Schmidt, des
84 Fachbereichs 4-1-40/Aus- und Fortbildung sowie der Gleichstellungsstelle.

85
86 Nach Ablauf des ersten Mentoringprogramms für dienstjunge Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung
87 Oberhausen lässt sich zusammenfassend festhalten, dass ein „erweiterter Blick“ der Mentees für ihre
88 persönliche Weiterentwicklung im beruflichen Feld erreicht werden konnte. Die
89 Maßnahmeneffektivität zeigte sich insbesondere bei den Mentees durch die unmittelbare praktische
90 Umsetzung einiger festgesetzter Ziele schon während und auch nach der Maßnahme.

91
92 Mit Blick auf die Evaluation des Mentoring lässt sich feststellen, dass Entwicklungsmöglichkeiten
93 zielorientiert und effektiv genutzt wurden. Schon vor Ablauf des Mentoringprogramms erfolgte bei
94 einigen Mentees eine erfolgreiche berufliche Umorientierung bzw. Weiterentwicklung. Hieraus
95 abgeleitet konnten die im Auftakt beschriebenen Zielinhalte bereits während der Maßnahme als
96 „erfolgreich vermittelt“ gesetzt werden.

97
98 Konkret ist bei den Mentees in dem Jahr des Mentorings einiges an Entwicklung passiert: Eine
99 Kollegin hat sich für eine berufliche Neuorientierung entschieden und ist aus dem Dienst der
100 Stadtverwaltung ausgeschieden, zwei Mentees haben Kinder bekommen und zwei Mentees haben
101 bereits in dem Projekt ihre Stellen gewechselt.

102
103 Im allgemeinen Bewertungsaspekt gaben sowohl Mentorinnen als auch Mentees positive Feedbacks
104 zu der Maßnahme. Beschreibende O-Töne der Teilnehmerinnen sind:

105 Mentee: „Das, was ich erwartet habe, ist auch eingetroffen. Wir Mentees sind sehr zufrieden mit dem
106 gesamten Projekt.“

107 Mentorin: „Erstaunlich, wie passgenau Tandems gefunden wurden. Das eine Jahr ist für mich schnell
108 umgegangen. Für mich gab es durch mein Mentee Einblicke in Verwaltungsbereiche, die ich sonst
109 noch nicht kannte. Für mich war die Teilnehme eine neue und gute Erfahrung.“

110
111 Abschließend bleibt festzuhalten, dass eine kontinuierliche Durchführung des Mentoringprogramms
112 als Personalentwicklungsmaßnahme angestrebt werden sollte.

113
114 **Zusammenfassung:**

115
116 Das Mentoringprojekt zur Berufswegeplanung für dienstjunge Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung
117 Oberhausen von 2014 bis 2015 ist erfolgreich durchgeführt worden. Die Ziele des Aufzeigens
118 alternativer Planungswege für die individuellen Karrieren der Frauen in Verbindung mit den eigenen
119 Vorstellungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden erreicht. Mit der Durchführung dieses
120 Pilotprojektes ist der Grundstein für den Einsatz von Mentoringmaßnahmen als
121 Personalentwicklungsinstrument innerhalb der Verwaltung gelegt.