



MENTORING-PROGRAMM

der Deutschen Union von
Soroptimist International
zur Förderung des weiblichen
Führungsnachwuchses

Erfahrungen und Berichte





Vorwort

Von weiblichen Vorbildern lernen

Das Mentoring-Programm der Deutschen Union von Soroptimist International läuft seit dem Jahre 2003 und hat als Programm zur Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses in der Öffentlichkeit große Anerkennung gefunden.

In bislang drei Programmdurchgängen konnten 45 qualifizierte junge Frauen in ihrem beruflichen und persönlichen Werdegang begleitet und in ihrer Lebens- und Karriereplanung unterstützt werden.

Ergebnisse und Erfahrungen werden in dieser Broschüre zusammengefasst .

Sie bestätigen, dass die wichtigsten Ziele des Programms

- junge Frauen mit Führungspotential zu fördern
 - sie für Managementpositionen vorzubereiten
 - sie zu ermutigen, Beruf und Familie zu vereinbaren
 - das Netzwerk unter Frauen auszubauen und
 - die Deutsche Union von Soroptimist International für junge, engagierte Nachwuchskräfte zu öffnen und bekannt zu machen
- erreicht wurden.

Diese positiven Ergebnisse sind Ansporn, das Projekt auch in Zukunft weiter zu führen. Schon im Sommer 2008 startet das nächste Mentoring-Programm der Deutschen Union und für 2009 ist eine Erweiterung auf europäischer Ebene geplant.

Mein Dank an dieser Stelle gilt allen Soroptimistinnen, den Mentorinnen und den Clubs der Deutschen Union, die ideell und finanziell dazu beitragen, dass dieses Projekt auch in Zukunft mit Erfolg durchgeführt werden kann.

Dr. Ulrike Schnell
Präsidentin der DU von Soroptimist International 2001–2003
Initiatorin des Mentoring-Programms



Ziele und Struktur

Das Mentoring-Programm der Deutschen Union von Soroptimist International zur Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses wird seit 2003 mit großem Erfolg durchgeführt. Das Programm verfolgt das Ziel, den generationsübergreifenden Austausch unter Frauen zu fördern und den weiblichen Führungsnachwuchs im „soroptimistischen“ Sinne in seiner Bereitschaft zu stärken, gesellschaftliche und soziale Verantwortung zu übernehmen. Hierfür stellen die Soroptimistinnen ihr Netzwerk und das Know-how ihrer Mitglieder zur Verfügung. Das Programm wird in enger Kooperation mit der EAF (Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin) durchgeführt. In bislang drei Programmdurchgängen wurden 45 qualifizierte junge Frauen auf ihrem Berufsweg von ihren Mentorinnen begleitet und in ihrer Lebens- und Karriereplanung unterstützt.

Was ist Mentoring?

Unter Mentoring versteht man die persönliche Beziehung zwischen einer erfahrenen Persönlichkeit (dem Mentor oder der Mentorin) und einer jungen Nachwuchskraft (Mentee) zur Unterstützung der persönlichen und beruflichen Entwicklung der Mentee. Eine Mentoring-Beziehung ist ein geschützter Raum, in dem Entwicklung möglich ist und Weichenstellungen vorbereitet werden.

Unter Mentoring-Programmen versteht man die Einrichtung und Organisation formeller Mentoring-Beziehungen. Ausgehend von den angelsächsischen Ländern wird Mentoring heute von zahlreichen Organisationen und Unternehmen angeboten und als Methode der Personalentwicklung geschätzt. Die Mehrzahl der Programme ist in einen gleichstellungspolitischen Kontext eingebettet und dient der Förderung weiblicher Führungsnachwuchskräfte.

Mentoring unter Frauen

Mentoring, das auf dem persönlichen Erfahrungsaustausch und dem Lernen am Vorbild beruht, kann eine wichtige Ressource für die gegenseitige Unterstützung und Stärkung von Frauen darstellen. Förderung und Zuspruch unter Frauen hat es – vor allem im persönlichen und privaten Bereich – immer schon gegeben. Doch erst wenn Mentoring im öffentlichen Raum praktiziert wird, kann es dazu beitragen, den gesellschaftlichen Einfluss von Frauen zu erhöhen. Und erst heute, wo immer mehr Frauen führende Positionen in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft einnehmen, steht auch eine ausreichende Anzahl von Mentorinnen mit der entsprechenden Erfahrung zur Verfügung.

Praktiken des Mentoring haben daher nichts mit persönlicher Begünstigung zu tun und sind umso besser vor Missbrauch geschützt, je öffentlicher und transparenter sie sind. Mentoring beinhaltet eine professionelle Beziehung zwischen erwachsenen Frauen mit klaren zeitlichen



und persönlichen Grenzziehungen. Mentoring etabliert daher ein neues Beziehungsmuster unter Frauen: bei gegenseitigem Respekt beruht es darauf, die Unterschiede zwischen zwei Frauen – in Alter, Erfahrung, Status, Kompetenzen – anzuerkennen und produktiv zu nutzen. Die Vorteile des Mentoring liegen dabei nicht nur auf Seiten der jüngeren Frauen. Auch die Mentorin kann davon für ihre persönliche und berufliche Entwicklung profitieren. Im Austausch mit einem jüngeren, fragenden Gegenüber können neue Impulse und Anregungen gewonnen werden. Und die Weitergabe von Erfahrungswissen umfasst immer auch die Reflexion der eigenen Praxis, die im Alltagsgeschäft oft zu kurz kommt. So bestätigten uns zahlreiche Mentorinnen, dass sie neben der persönlichen Freude in der Begleitung einer jungen, begabten Frau selbst im Mentoring dazu gelernt hätten:

„Mich beeindruckte der Wandel in der Beziehung von offenem, freundlichem und vertrauensvollem Umgang zum gegenseitigen Lernen (Das Auge der anderen dient einer neuen Sicht). Wir hatten auch sehr viel Spaß miteinander – die Treffen waren immer etwas Besonderes und Bereicherndes“. (aus dem Bericht einer Mentorin)

Konzept

Konzept und Curriculum des Programms beruhen auf den langjährigen Erfahrungen der EAF mit Mentoring-Programmen. Es kombiniert eine mehrmonatige Mentoring-Phase mit begleitenden Seminaren und Führungstrainings für die Mentees. Für die Mentorinnen werden gleichfalls Workshops angeboten, um sie auf die Rolle der Mentorin vorzubereiten und sie im Prozess zu unterstützen. Das Programm startet mit einer gemeinsamen Auftaktveranstaltung, bei dem sich alle Mentees, Mentorinnen und die Programmverantwortlichen kennen lernen. Den Abschluss bildet die gemeinsame Präsentation der Mentorinnen und der Mentees mit einer anschließenden Feier.



Module des Programms



Auswahlverfahren von Mentees und Mentorinnen

Um eine möglichst große Anzahl geeigneter junger Frauen anzusprechen, wird das Programm öffentlich ausgeschrieben. Dies geschieht u. a. mit Anzeigen in der renommierten Wochenzeitung die ZEIT, aber auch in anderen, internetbasierten Medien wie Jobportalen, die vor allem ein junges Publikum ansprechen. Zunehmend kann auch auf das Netzwerk der Absolventinnen zurückgegriffen werden, welche das Programm weiterempfehlen. Die positive Resonanz auf die Ausschreibungen - bislang haben sich rund 250 Frauen für eine Teilnahme beworben – zeigen das große Interesse an Mentoring und an Netzwerken unter Frauen wie auch den Bedarf an Unterstützung und Orientierung bei der jungen Frauengeneration.

Aus den schriftlichen Bewerbungen wird eine Vorauswahl getroffen. Anschließend werden die Kandidatinnen zu einem Assessment-Center (AC) in die EAF nach Berlin eingeladen. Anhand eines Leitfadens wird ein persönliches Interview sowie eine gemeinsame Gruppenübung durchgeführt, die Ergebnisse werden anschließend anhand vorgegebener Beurteilungsbögen ausgewertet. Das AC wird von Pastpräsidentin Dr. Ulrike Schnell, Programmverantwortliche der Deutschen Union und von der Geschäftsführerin der EAF, Dr. Helga Lukoschat gemeinsam geleitet, ferner sind Soroptimistinnen aus dem inzwischen für das Programm eingerichteten Arbeitskreis sowie Mitarbeiterinnen der EAF beteiligt. Über jede Kandidatin wird eine gemeinsame Entscheidung gefällt.

Auswahlkriterien bilden

- die Zielstrebigkeit der Bewerberin,
- ihre Bereitschaft, künftig Führungsverantwortung zu übernehmen
- ihre kommunikativen Kompetenzen
- ihr soziales, gesellschaftspolitisches Engagement
- und ihre persönliche Lebenssituation.

Die Auswahl der Mentorinnen – alle sind aktive Soroptimistinnen – erfolgt über die persönliche Ansprache von Dr. Ulrike Schnell und über die Mitglieder des Arbeitskreises. Da inzwischen



viele Soroptimistinnen vom Programm überzeugt sind, zeigen sie spontan ihre Bereitschaft, als Mentorin mit zu arbeiten. Voraussetzung für eine Teilnahme als Mentorin ist Offenheit und Unterstützung für die Ziele des Programms, die Bereitschaft, eine junge Frau in ihrem Werdegang zu begleiten und die eigenen Netzwerke oder Kontakte und vor allem ein gewisses Zeitquantum zur Verfügung stellen zu können. Die Mentorinnen erhalten vorab Informationsmaterialien und Leitfäden und werden in einem gemeinsamen Workshop über Ziele und Struktur des Programms detailliert informiert und auf ihre Rolle als Mentorin vorbereitet.

„Als mir dann die Anzeige auffiel, dachte ich bei mir, das ist es, was Du jetzt brauchst: eine Begleitung durch eine Mentorin, Qualifizierungsbausteine und ein professionelles Netzwerk von Frauen, denen es so ähnlich geht wie Dir. Schon während des Auswahlverfahrens in Berlin ahnte ich, dass das Programm meine Erwartungen übertreffen würde. Meine Ahnung ist Realität geworden“. (Julia Teubert)

Das Matching

Das Matching, das heißt die Zuordnung einer Mentee zu einer Mentorin, erfolgt anhand von Profil- und Präferenzbögen und auf Grundlage der Informationen, die in den Vorgesprächen und im Auswahlverfahren über die Persönlichkeiten der Mentees und der Mentorinnen gewonnen werden. Ferner werden die regionale Zugehörigkeit und die berufliche oder fachliche Nähe zwischen den „Tandems“ berücksichtigt – wobei nicht immer alle Wünsche 100prozentig erfüllt werden können. Da der „Pool“ der Mentorinnen begrenzt ist, müssen zum Beispiel immer wieder erhebliche geographische Entfernungen überbrückt werden.

Bis auf zwei, drei Ausnahmen wurde das Matching jedoch von allen Seiten als geglückt empfunden und brachte den Organisatorinnen viel Lob und Zustimmung ein. Nur in einem Fall wurde die Mentoring-Beziehung in gegenseitigem Einverständnis vorzeitig beendet.

„Meine Mentorin als Wegbegleiterin hat mich ermutigt und motiviert, Wege weiterzugehen, Wege neu zu suchen. Durch ihre gezielten Fragen, Anregungen und Beispiele aus ihrem Erfahrungsschatz hat sie mir aufgezeigt, dass es sich lohnt weiter zu gehen, nach vorne zu blicken und an die Sache zu glauben. Ich hoffe sehr, dass der Mentoring-Gedanke in der Deutschen Union von Soroptimist International weiter getragen wird, damit noch viele Frauen diese einmalige Chance erhalten“. (Katharina Ibach)

„Für mich war es eine sehr wertvolle und neue Erfahrung, mit einer Frau aus der Generation meiner Eltern in Kontakt zu treten, die beruflich erfolgreich ist, erfolgreich Kinder groß gezogen hat – also eine Frau mit einem großen Erfahrungsschatz, die nur „Gutes“ im Sinn hat und mit der trotzdem der Kontakt auf gleicher Augenhöhe möglich ist. Das ist eine Erfahrung besonderer Art, die ich so noch nie hatte



und die mich sehr bereichert hat, auch im Hinblick auf das Generationenverständnis. Das hat mir übrigens insgesamt an dem SI-Netzwerk sehr gut gefallen“. (Sylke Känner)

Die Mentees

Bei der Auswahl der Mentees ist es uns u. a. wichtig, junge Frauen mit mehrjähriger Berufserfahrung anzusprechen, da in den Jahren Anfang Dreißig in der Regel entscheidende berufliche und persönliche Weichenstellungen vorzunehmen sind. Oftmals stehen gleichzeitig die nächsten Karriereschritte als auch die Familiengründung auf dem Programm. In dieser Lebenskonstellation kann ein Mentoring-Programm wertvolle Impulse vermitteln.

Im Überblick der bisherigen Programmdurchgänge mit insgesamt 45 Teilnehmerinnen zeigt sich, dass die Mentees im Durchschnitt 32 Jahre alt waren, die jüngste Teilnehmerin war 25, die älteste Teilnehmerin 43 Jahre alt. Ihre Aufnahme in das Programm bildete jedoch die Ausnahme, die in der spezifischen beruflichen Konstellation der Mentee begründet war.

Fünf Mentees hatten ein Kind zum Zeitpunkt des Programms, vier Mentees bereits zwei Kinder, dies entspricht einem Anteil von lediglich 20 Prozent. Für viele Teilnehmerinnen nahm daher die Frage der (künftigen) Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen großen Stellenwert ein. Im Rückblick zeigt sich, dass das Programm durchaus einen positiven Effekt auf die Bereitschaft der jungen Frauen hatte, ihre beruflichen Ambitionen mit Mutterschaft zu vereinbaren und nicht zugunsten des einen auf das andere zu verzichten. So haben insgesamt zehn der Teilnehmerinnen inzwischen ein Kind bekommen.

„Was einem sicherlich gerne im Hinterkopf bleibt, ist, wenn einem die Mentorin das Gefühl gibt, durchaus stolz auf seine bisherige Biographie sein zu können. Schließlich reflektiert sie das vor einem ganz anderen beruflichen wie persönlichen Erfahrungshintergrund. Und das tut gut. Ansonsten ist es sicherlich das Wissen: Frau und Mutter sein, ist kein Widerspruch zu Karriereambitionen. Es setzt allerdings eine kritische Auseinandersetzung mit dem eigenen Rollenverständnis voraus sowie gedankliche und berufliche Flexibilität“. (Daniela Wittig)

Bezüglich der Berufe und Branchen ist das Programm nicht festgelegt, jedoch hat sich ein Schwerpunkt im Bereich Wirtschaft herausgebildet. Die größte Gruppe mit 25 Teilnehmerinnen bilden die Mentees, die in Unternehmen beschäftigt sind, darunter in einigen großen, international tätigen Konzernen wie der Siemens AG, der Lufthansa AG oder der B. Braun Melsungen AG. 11 Teilnehmerinnen sind in öffentlichen Verwaltungen und Verbänden tätig, darunter Bundesministerien sowie Einrichtungen der EU Kommission. Sie bilden die zweitstärkste Gruppe. Die verbleibende Gruppe der Teilnehmerinnen ist in sozialen oder pädagogischen Berufen sowie im Medien- und Kommunikationsbereich tätig.



Bezüglich der Ausbildungen zeigt sich, dass die große Mehrzahl der Teilnehmerinnen über einen Hochschulabschluss verfügte; 28 Mentees haben ein sozial- oder geisteswissenschaftliches Fach studiert, 18 Mentees Wirtschaftswissenschaften und Jura. Die kleinste Gruppe bilden die Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen. Damit spiegelt das Programm die gegenwärtige Situation wieder, wonach Frauen in den Ingenieurwissenschaften zur Zeit lediglich mit 20 Prozent vertreten sind.

Ein wichtiger Befund ist auch, dass alle Mentees ihren Wohnsitz in den alten Bundesländern haben – wenn auch einige der Mentees noch in der ehemaligen DDR geboren wurden. Das heißt, dass künftige Programme noch gezielter darauf ausgerichtet sein sollten, junge Frauen in den neuen Ländern anzusprechen.

„Circa einmal im Monat haben sich die Berliner Mentees zum Abendessen getroffen. Dann haben wir uns zu unseren Mentorinnen, zum Programm, dem Shadowing etc. ausgetauscht. Das war eine sinnvolle Ergänzung zum offiziellen Programm: Ratschläge, Unterstützung, Networking in der Praxis und natürlich Spaß. Dadurch haben sich Freundschaften entwickelt, die über das Programm hinweg bestehen bleiben. (Natascha Zorn)

„Für mich war es eine völlig neue Erfahrung von einer zunächst fremden Person ein derartiges Interesse und eine derartige Offenheit zu erfahren. Die hat mein eigenes Selbstwertgefühl als auch meine eigene Offenheit erhöht. Inzwischen kann ich im Rahmen eines anderen Programms diese Erfahrungen an eine junge Hochschulabsolventin als Mentorin weitergeben“. (Heike Dahme)

„Das Mentoring-Programm kam zu einem Zeitpunkt in mein Leben, wo ich an einem Scheidepunkt angelangt war. Ich hatte einige Entscheidungen getroffen, wusste aber nicht so recht, ob diese Entscheidungen richtig waren. Das Mentoring, die Analyse des beruflichen Werdegangs und die Erarbeitung beruflicher Ziele, gepaart mit einem persönlichen Erfahrungsaustausch mit der Mentorin wie auch mit den anderen Mentees erlaubte mir einen persönlichen Reifeprozess“. (Corinna Hörst)

Die Mentorinnen

Alle Mentorinnen sind Mitglieder der Deutschen Union von Soroptimist International und in Clubs in den verschiedenen Regionen Deutschlands aktiv. Für die Auswahl ist vor allem ihre Offenheit für die Ziele des Programms und ihre Bereitschaft, eine junge weibliche Nachwuchskraft persönlich zu begleiten und zu beraten, maßgeblich. Ferner ist wichtig, dass die Mentorinnen über mehrjährige Berufserfahrung – nach Möglichkeit in einer Führungsposition – und



über ein weit gespanntes Kontaktnetz verfügen. Um interessierte Sorores für die Teilnahme am Programm zu gewinnen, haben sich spezifische Informationsveranstaltungen bewährt. Mittlerweile ist der „Pool“ der potentiellen Mentorinnen auf 60 Frauen angewachsen. Dies ermöglicht den Projektverantwortlichen, beim Matching noch besser auf regionale Zugehörigkeit sowie fachliche und berufliche Interessen von Mentee und Mentorin einzugehen.

„Im eigentlichen Sinne habe ich vielleicht keine „Karriere“ gemacht, aber ich habe eine sehr breit gefächerte Ausbildung und einen spannenden, ereignisreichen beruflichen Alltag. Seit 23 Jahren bin ich mit demselben Mann verheiratet, der sich auch beruflich verwirklicht hat und unsere beiden Kinder kommen im Leben ganz gut zurecht. Mein Hauptanliegen ist eigentlich die Vereinbarkeit möglichst vieler weiblicher Seiten“. (aus dem Fragebogen einer Mentorin)

Potenzielle Mentorinnen füllen einen Profildbogen aus, in dem sie stichpunktartig über ihren persönlichen und beruflichen Werdegang, über ihre Motivation zum Programm und über ihre Erwartungen an eine Mentee Auskunft geben. Dieser bildet – neben der persönlichen Kenntnis der Mentorinnen durch die Programmleiterin – die Grundlage für das Matching. Besonders erfreulich ist, dass einige Mentorinnen bereits mehrfach im Programm mitgewirkt haben und damit zeigen, wie stark sie hinter dem Programm stehen und seine Ziele unterstützen.

„Als ein besonderes Highlight empfand ich die Einladung meiner Mentorin zu sich nach Hause. An einem Wochenende nahm sie sich Zeit, mit mir die verschiedensten Themen zu diskutieren, so dass wir uns in sehr angenehmer Atmosphäre auch persönlich näher kennen lernen konnten. Da wir zuvor nur telefoniert und gemailt hatten, bekam unser Kontakt dadurch noch einmal eine neue wertvolle Ebene. Nach diesem Wochenende konnten wir in den folgenden Telefonaten noch offener und freundschaftlicher miteinander reden“. (Sabine Schreiber)

Das Mentoring

Ein zentraler Bestandteil des Mentoring sind persönliche Gespräche und Treffen zwischen Mentee und Mentorin. Hierbei ist hohe Flexibilität möglich: manche Tandems treffen sich sehr häufig, andere müssen aufgrund der geographischen Entfernung ihr Zusammensein in konzentrierter Form organisieren. Bei vielen Tandems stehen berufliche Fragen und Orientierungswünsche der Mentees im Vordergrund. Den Mentees ist es vor allem wichtig, Einblick zu nehmen, mit welchen Methoden sich erfahrene und erfolgreiche Frauen im Beruf behaupten und wie sie ein ausgefülltes und engagiertes Berufs- und Familienleben persönlich „managen“. In anderen Tandems werden auch persönliche Fragen und Probleme der Mentees besprochen.



Wie ein roter Faden zieht sich das Thema der Vereinbarkeit von beruflicher Karriere und Familie durch das Programm.

Ein weiteres Gestaltungselement des Programms bildet das sogenannte Shadowing, bei dem die Mentee ihre Mentorin einmal oder mehrfach in ihrem Arbeitsalltag begleitet. Für das Shadowing eignen sich vor allem Situationen, in denen die Mentorin eine leitende und aktive Rolle einnimmt. Situationen werden direkt erlebt und können anschließend analysiert werden: die Mentorin kann erklären, warum sie sich so und nicht anders verhalten hat, die Mentee kann ihrerseits Fragen stellen und kritische Rückmeldung geben.

Nicht in allen Fällen ist es möglich, das Shadowing zu organisieren. Die Mentorin hat aber auch die Möglichkeit, bestimmte Situationen, zum Beispiel vertrauliche Mitarbeiter- oder Kundengespräche so aufzubereiten, dass sie zum „Fallbeispiel“ für die Mentee werden und sie darüber mehr über das Berufs- und Führungshandwerk ihrer Mentorin lernen kann.

„Zum Einstieg in das Programm ermöglichte mir meine Mentorin einen Shadowing Termin. Ich war an einem Abend Teilnehmerin einer Schulkonferenz mit Schülern, Eltern und Lehrern. Ich empfand diesen Einblick in die Berufswelt meiner Mentorin als sehr hilfreich. Sie war für mich eine Mentorin mit sehr viel Empathie, einer Begleiterin auf einem wichtigen Stück Lebensweg“. (Michaela Quente)

Das Shadowing wurde aber auch umgekehrt praktiziert, das heißt, die Mentorin besuchte zum Beispiel eine Veranstaltung ihrer Mentee und erlebte diese live bei einem öffentlichen Vortrag. Ihr offenes Feedback wurde als ausgesprochen hilfreich empfunden.

„Vor allem das Shadowing war für mich eine Chance, Führung praktisch und angewandt zu erleben und zwar losgelöst vom eigenen Berufsfeld. Spannend war dabei zum einen der Blick hinter die Kulissen in einer völlig anderen Berufswelt. Zum anderen habe ich dabei erkannt, dass Führung ein Handwerk ist, das keinen branchenspezifischen Merkmalen unterliegt. Mir ist auch bewusst geworden, wie entscheidend die Arbeitsatmosphäre von der Führungskraft geprägt und beeinflusst wird. Diese Erkenntnis halte ich zur eigenen Vorbereitung auf eine Führungsrolle ebenfalls für wesentlich“. (Dorothee Jungeblodt)

Eine wichtige Funktion einer Mentorin ist es, Türen zu öffnen und Kontakte herzustellen, die für die Mentee berufliche und persönliche Bedeutung haben können. Einige Mentorinnen nutzen dafür auf überzeugende Weise das Netzwerk von SI. Beispielweise wurde einer Mentee, die im öffentlichen Dienst tätig ist und vor der Überlegung stand, in die Wirtschaft zu wechseln, über ihre Mentorin der Kontakt zu Soroptimistinnen in leitenden Wirtschaftsfunktionen eröffnet.



„Spannend war es, eine andere Organisation von Innen zu erleben, Vergleiche aus meiner Perspektive als Mitarbeiterin eines großen Automobilkonzerns zu ziehen und mögliche Handlungsrahmen und -alternativen zu erkennen. Neben Reflexionen und dem Austausch zu aktuellen Themen aus meinem Berufsalltag konnte ich auch den einen oder anderen Impuls geben, was mir viel Freude bereitet hat. Gerade dieses wechselseitige Geben und Nehmen bereicherte aus meiner Sicht unsere Mentee-Mentorin-Beziehung“. (Inga Steckling)

Darüber hinaus stellten viele Tandems das Mentoring-Programm in ihren Clubs vor; die Mentees gewannen lebendigen Einblick in das Netzwerk und die Arbeit der Soroptimistinnen vor Ort.

Um ihre Beziehung zu kennzeichnen, fanden Mentees und Mentorinnen zahlreiche ausdrucksstarke Symbole: war es bei den einen das Prisma, das Vielfalt der Möglichkeiten darstellte, so bei anderen die Taschenlampe, mit der Licht ins Dunkle gebracht werden kann. Ein Tandem fand als Symbol die Blackbox der Flugzeuge, mit deren Hilfe die Kommunikation zwischen Pilot und Fluglotse sichergestellt wird. Andere wählten den Rucksack, um zu verdeutlichen, dass die Mentee auf ihrem Weg künftig ausreichend Proviant und das richtige Rüstzeug mit sich trägt.

„Obwohl meine Mentorin und ich aus sehr verschiedenen Berufsfeldern kommen, konnte ich aus unseren Treffen sehr viel mitnehmen, da wir uns nicht in Fachgespräche flüchteten, sondern immer das Thema „Frau im Berufsleben“ umkreisten. Besonders intensiv war der Shadowing-Termin. Ich war eine beteiligte Beobachterin ihres Team-Meetings und erlebte sie in ihrem unmittelbaren Arbeitsalltag, beim Anleiten ihrer Mitarbeiter, im Umgang mit heiklen Situationen. Sie hörte sich mein Feedback an und beleuchtete die Hintergründe ihrer Teammitglieder. Ich konnte mich stärker in die weibliche Chef-Perspektive hinein versetzen“. (Denise Rennmann)

Die Seminare

Zum Start des Mentoring – Programms findet ein mehrtägiges Vorbereitungsseminar statt. Neben dem persönlichen Kennen lernen und dem wichtigen Teambuilding der jungen Frauen untereinander (hier wird u.a. auch eine Gruppensprecherin gewählt), setzen sich die Mentees mit ihren Erwartungen an das Programm und an ihre Mentorin auseinander, reflektieren über ihre beruflichen und persönlichen Ziele. Ferner werden Kommunikations- und Gesprächstechniken geübt – zum Teil unter Einsatz von Videokameras, die genaue Beobachtung und Rückmeldung ermöglichen.



„Deutlich wurde im Vorbereitungsseminar, dass Mentoring nur funktionieren kann, wenn der eigene Standort klar ist. Die zahlreichen Übungen haben geholfen, eigene Ziele zu formulieren, sich über seine Stärken und Schwächen bewusst zu werden, was man von seiner Zukunft – beruflich und privat – erwartet“. (Katharina Ibach)

Während des Mentoring werden zwei Begleitseminare durchgeführt. Im ersten Begleitseminar geht es in der Regel um Rückmeldung auf das Programm, das Klären offener Fragen und Probleme und um die Bestimmung der nächsten „Etappenziele“ in der Mentoring-Beziehung. Im zweiten Begleitseminar steht vor allem das Thema der Work-Life-Balance, also der geglätteten Balance zwischen beruflichen und persönlichen Anforderungen, im Mittelpunkt des Erfahrungsaustausches. Einen weiteren Schwerpunkt bildet das Thema Führung: Was sind Führungsaufgaben? Welche Führungsstile gibt es? Zeigen Frauen ein anderes Führungsverhalten? Gibt es an Frauen besondere Anforderungen?

Die Seminare werden dabei sehr prozess- und teilnehmerinnenorientiert durchgeführt; die Mentees haben immer die Möglichkeit, ihre spezifischen Fragen und Probleme einzubringen.

„Mein Auftrag in diesem Programm war plötzlich klar: Ich wollte ein Gesamtbild von mir erarbeiten, mit all meinen Facetten, beruflich und persönlich. Um das ganze Bild zu sehen, braucht man mehr als einen Blick. Man muss mehrmals hinschauen, Gedanken und Handlungen noch mal überprüfen, seine Position und Strategien überdenken. Die oft sehr persönlichen Übungen, in den Seminaren als Gruppenaktivität oder individuell ausgeführt, legten bei mir deutliche Verhaltensmuster frei. Diese Einsichten halfen mir konkret freier zu denken, aus der einen oder anderen Sackgasse herauszukommen und mir bewusst meinen weiteren Weg auszumalen“. (Katrien Wayenberg)

Im zweitägigen Abschlusseminar wird das Führungsthema nochmals aufgegriffen und vertieft. Einen zweiten Schwerpunkt bilden Übungen zur „Eigen-PR“ und dem Trainieren eines souveränen Auftritts, der Gelassenheit in Stress- und Belastungssituationen.

„Das Thema Führung hat mich in all den Monaten begleitet, auch wenn direkte Führungsthemen bei mir gerade wenig aktuell sind. Führung hat sich für mich klar zu einem positiv besetztem Thema entwickelt, das einerseits mit Macht und dem Willen zur Macht verbunden ist. Andererseits habe ich auch Spaß und Neugier am Thema der Beeinflussung gewonnen, mit der Führung eng verbunden ist. Diese Fähigkeiten sind auch für mich als Unternehmerin von großer Bedeutung“. (Anke Steinbach)

In allen Seminaren kamen neben theoretischem Input durch die Trainerinnen interaktive Methoden wie Gruppenarbeit oder Rollenspiele zum Einsatz.



Die Trainerinnen im Programm – Dr. Lily Segerman-Peck, Dr. Marion Duparée, Professor Ingrid Sanne und Astrid Dinda – sind erfahrene Managementtrainerinnen und haben die EAF bereits in zahlreichen Mentoring-Programmen unterstützt.

Als Veranstaltungsort hat sich das Kloster Haydau in Altmorschen bei Melsungen, sehr bewährt. Das ehemalige Zisterzienserinnen-Kloster hat sich in den vergangenen Jahren zu einem wichtigen kulturellen Zentrum in der nordhessischen Region entwickelt. Es bietet ideale Möglichkeiten für intensives Arbeiten in einer reizvollen Landschaft und ist dabei bundesweit verkehrstechnisch gut erreichbar.

Workshop für Mentorinnen und weitere Angebote

Für die Mentorinnen findet parallel zum Vorbereitungsseminar für die Mentees bzw. im Vorfeld der Auftaktveranstaltung ein gemeinsamer Informations- und Vorbereitungsworkshop statt, in dem sie über das Programm und die Anforderungen und Erwartungen an eine Mentorin informiert werden. Die Mentorin ist Begleiterin, Beraterin, Sparringspartner – sie ist keine Mutter, Vorgesetzte oder Lehrerin! Eine Mentee erwartet von ihrer Mentorin, dass sie mit ihrer Hilfe größere Klarheit über anstehende Entscheidungen gewinnt, ihre Selbstwahrnehmung stärkt und sie in der Mentorin eine reflektierte Gesprächspartnerin findet. Einen besonderen Schwerpunkt bildet das Thema der „Last und Lust“ an der Verantwortung. Eine Mentorin ist keine Fachfrau für alle Lebenslagen: es gibt durchaus Themen oder Probleme, die von ihr nicht behandelt oder gelöst werden können.

Mentoring ist keine Einbahnstraße, sondern ein Geben und Nehmen! Die Mentorin profitiert gleichfalls von der Beziehung, sie erhält neue Anregungen und kann ihre eigenen Erfahrungen weitergeben und reflektieren.

Das Rüstzeug einer Mentorin ist das Zuhören und das Fragen stellen. Eine Mentorin stellt sich auf ihre Mentee ein: sie zeigt Wege auf und hilft, Szenarien durchzuspielen. Sie reflektiert ihr eigenes Wertesystem, scheut sich aber nicht, ihre Position deutlich zu machen.

Zusätzlich wird den Mentorinnen ein eintägiges Führungstraining angeboten, in dem sie – jenseits von den Fragen des Mentoring – Themen und Probleme aus ihrem Berufs- und Führungsalltag reflektieren können und Impulse und Anregungen zur Problemlösung erhalten. Die Deutsche Union versteht das Angebot auch als Dank für das großartige Engagement der Mentorinnen im Programm.

Organisation und Finanzierung

Das Programm wird aus Mitteln der Deutschen Union von Soroptimist International, durch Beiträge der Clubs und durch weitere Mitgliedsspenden bestritten. Zusätzlich leisteten die Mentees einen Eigenbeitrag in Höhe von 600 Euro.



Die Programmleitung hat Pastpräsidentin und Initiatorin Dr. Ulrike Schnell (Club Kassel-Kurhessen-Waldeck) inne; sie wird dabei durch einen mehrköpfigen Arbeitskreis beim Vorstand der Deutschen Union unterstützt. Dem Arbeitskreis gehören zur Zeit Jutta Lemke (Club Cuxhaven), Heidi Freytag (Club Düsseldorf), Lisa Dillmann (Club Mainz) sowie Dr. Marianne Denk-Helmold und Dr. Helga Lukoschat (Club Berlin-Dorotheenstadt) an. Konzeption, Assessment-Center, Auswahl und Briefing der Trainerinnen, Öffentlichkeitsarbeit, Evaluation und organisatorische Aufgaben übernimmt die EAF in Berlin.

Erfahrungen und Perspektiven

Die Auswertung der Programme – u. a. werden durch die EAF Fragebögen zu Beginn und Ende des jeweiligen Programmdurchgangs an die Mentees sowie ein abschließender Fragebogen an die Mentorinnen verteilt – zeigt, dass das Programm auf beiden Seiten sehr gut aufgenommen wird.

Erfahrungs- und Lernzuwächse bei den Mentees

Bei den Mentees wird die bereits sehr hohe Karriereorientierung weiter verstärkt; gleichzeitig trägt bei zahlreichen Mentees das Mentoring dazu bei, die Anforderungen in einer Führungsposition realistischer einzuschätzen. Eine kleine Anzahl von Mentees gibt nach der Teilnahme am Programm an, die Prioritäten nun anders setzen zu wollen und zunächst keine Führungsposition anzustreben – auch dies bildet eine wichtige Erkenntnis! Signifikant ist der Lernzuwachs auch bei den Vorstellungen, in welchem Bereich eine Führungsposition angestrebt wird. Hier hat das Programm wichtige Orientierung gebracht.

Erfahrungszuwächse verzeichnen die Mentees vor allem im Bereich der personalen und sozialen Kompetenzen, vor allem in der besseren Wahrnehmung eigener Stärken und Leistungen und in der Fähigkeit, sich selbst darzustellen.

Sehr erfreulich ist, dass das Programm für den Großteil der Teilnehmerinnen die erwarteten Impulse für das Engagement vermittelt hat. So wurde nach dem ersten Durchgang die Darstellung der Ziele von SI International fester Programmbestandteil; zahlreiche Mentorinnen haben ihre Mentee in die jeweiligen Clubs eingeladen. Zwischenzeitlich sind neun ehemalige Mentees Mitglieder in Clubs der Deutschen Union geworden. Mehrere Mentees haben inzwischen Kontakt zu Clubs vor Ort aufgenommen.

Erwartungen an das Programm

Bei zwei Dritteln der Mentees haben sich die Erwartungen in hohem bis sehr hohem Umfang erfüllt. Sie erhielten durch das Programm zahlreiche Impulse zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung. Bei einem Drittel der Mentees haben sich diese Erwartungen allerdings



nicht in vollem Umfang erfüllt. Dieses Drittel wünscht sich insbesondere noch mehr praktischen Erfahrungsaustausch zum Thema Führungsaufgaben und -anforderungen und mehr berufliche Kontakte. Aber auch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wünschen sich einige der Teilnehmerinnen noch mehr Information und Unterstützung.

Beziehung zur Mentorin

Sehr positiv beurteilt die große Mehrheit der Mentees die persönliche Beziehung zur Mentorin. Die Mentees fühlen sich im hohem Maße ernst genommen und geben an, dass sie ihre Mentorin jederzeit um Rat fragen könnten. Auch das Feedback seitens der Mentorin wird als sehr hilfreich empfunden. Die Mentees geben zum Beispiel an, dass sie es sehr geschätzt haben, auf eine „offene Gesprächspartnerin zu treffen“, dass sich ihr „Horizont erweitert“ habe oder auch, dass man von der „Andersartigkeit“ der Mentorin viel lernen könne.

„Den für mich wichtigsten und eindrucklichsten Aspekt meiner Mentoring-Beziehung bedeutet aber das, was ich als Öffnung meiner Welt bezeichne: Diese Öffnung gilt für mehrere Ebenen und Bereiche. Sie betrifft sicherlich das Vertrauen, dass Kind und Beruf sich verbinden lassen werden – und gerade hier ist meine Mentorin durch die eigene Erfahrung eine wichtige Gesprächspartnerin. Sie gilt für Situationen, in denen ich stärker als früher Risiken eingehe und mich traue, Fehler zu machen – ohne dieses Vertrauen bzw. ohne diesen Mut wäre es mir wahrscheinlich auch kaum möglich, meiner neuen Aufgabe gerecht zu werden.“ (Anna Blankenhorn)

Herausforderungen aus Sicht der Mentees

Trotz der überwiegend sehr positiven Erfahrungen im Mentoring tauchen natürlich auch Herausforderungen und Schwierigkeiten auf. Nicht jedes Tandem entwickelt die gleiche Intensität in der Beziehung. Als Probleme in der Mentoring-Beziehung werden vor allem Zeit- und Termenschwierigkeiten genannt, zum Teil wird auch die regionale Entfernung als Hindernis bezeichnet. Vereinzelt wünschen sich Mentees noch mehr Verständnis für ihre jeweilige Situation.

Als wichtiges Kriterium für die Auswahl einer Mentorin geben die Mentees an, dass dies die Zeit sei, die eine Mentorin mit der Mentee verbringen könne, dicht gefolgt in von der beruflichen Position der Mentorin und ihren Führungsqualitäten. Insgesamt wird von der Mentorin Offenheit und Reflexionsfähigkeit erwartet.

„Auf die Gespräche habe ich mich immer sehr gefreut, denn es waren eindeutig die intensivsten Kontakte und für mich die wertvollsten mit meiner Mentorin. Leider hatten wir oft zu wenig Zeit, weil ich einen Zug zurück nach Hannover erwischen musste.“ (Julia Teubert)



Die Sicht der Mentorinnen

Auch aus Sicht der Mentorinnen bestätigen sich die positiven Erfahrungen in der persönlichen Beziehung zur Mentee. Unisono bestätigen die Mentorinnen, dass der Kontakt zur Mentee offen und entspannt und die Beziehung von gegenseitiger Anerkennung geprägt war. Den Mentorinnen macht es vor allem Freude, ihre Erfahrungen weiter zu geben. Zugleich geben sehr viele Mentorinnen an, dass umgekehrt das Feedback der Mentee für sie anregend war und sie es gern angenommen haben. Diese Befunde bestätigen einmal mehr die Erkenntnis, dass nicht nur die Mentee, sondern auch die Mentorin profitiert, indem sie zum Beispiel ihre beraterischen Kompetenzen erproben und erweitern kann.

„Es war ein ausgesprochen herzliches Verhältnis. Die Chemie hat vom ersten Moment an gestimmt. Sie hat das Mentoring eine Zeitlang unterbrochen und wir konnten offen ansprechen, wo Grenzen des Mentoring sind. Für mich habe ich gelernt, wo und wie der Unterschied zur Supervision ist“. (aus dem Fragebogen einer Mentorin)

Zahlreiche Mentorinnen freuen sich darüber, im Rahmen des Programms so viele „interessante und kompetente junge Frauen“ kennen gelernt zu haben und fühlen sich in ihrer Motivation bestärkt, den weiblichen Nachwuchs zu fördern und sich auch künftig für mehr Frauen in führenden Positionen in Beruf und Gesellschaft einzusetzen. Zwei Drittel der Mentorinnen geben an, weiterhin mit ihrer Mentee in Kontakt bleiben zu wollen.

Anregungen

Für die Gestaltung des Programms haben Mentorinnen und Mentees immer wieder wichtige Anregungen gegeben. Diese betreffen sowohl organisatorische wie inhaltliche Fragen. U. a. wurde eine gemeinsame Auftaktveranstaltung eingeführt und es wurden die Informationsangebote für die Mentorinnen ausgebaut. Mehrfach gaben die Mentees Impulse für die Themen und Methoden in den Seminaren und Trainings. So hat sich das Mentoring-Programm in einem gemeinsamen Prozess des Austausches und Reflexion kontinuierlich weiter entwickelt

„Unsichtbar für andere sehe ich noch etwas, wenn ich ganz genau hinschaue. Verleihen die Soroptimisten auch schon Flügel? Gut möglich, denn ich bin schon reich beschenkt worden. Also dann: here I come, the sky is the limit!“. (Katrien Wayenberg)

Perspektiven

Mit ihrem Mentoring-Programm stellt die Deutsche Union von Soroptimist International ihr Netzwerk berufstätiger Frauen für die Förderung der jungen Frauengeneration zur Verfügung und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen in unserer Gesellschaft.



Durch das Vorbild der Mentorinnen sind junge Frauen mit Kinderwunsch ermutigt worden, Kinder und Karriere zu vereinbaren. Ein interessantes Ergebnis des Programms, denn die aktuellen gesellschaftspolitischen Debatten zeigen, dass unsere Gesellschaft aufgrund der demographischen Entwicklung junge Frauen in doppelter Perspektive benötigt: als künftige Fach- und Führungskräfte und als Mütter.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Programm seine wichtigsten Ziele:

- Junge Frauen mit Führungspotential zu fördern,
- sie zu ermutigen, Beruf und Familie zu vereinbaren, und
- Soroptimist International für junge, engagierte Nachwuchskräfte zu öffnen und bekannt zu machen

in hohem Maße erreicht hat.

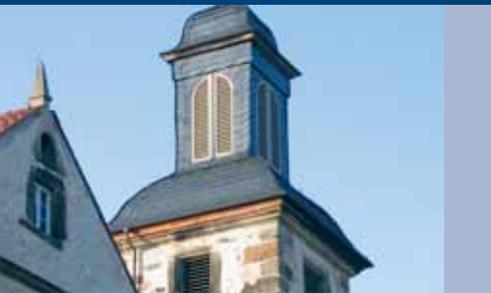
Um die Entwicklung der jungen Frauen weiter zu verfolgen, das Netzwerk unter Frauen weiter aus zu bauen, hat im Oktober 2006 ein erstes Nachfolgetreffen stattgefunden. Weitere Alumnae-Treffen sollen regelmäßig alle zwei Jahre folgen.

Die positive öffentliche Resonanz und das Interesse anderer Unionen an unserem Programm haben uns zur Überlegung geführt, das Mentoring-Programm künftig um die europäische Dimension zu erweitern. So ist geplant – ggf. mit Unterstützung durch Mittel der EU – das Programm ab 2009 in interessierten Unionen der europäischen Föderation von SI einzuführen und um gemeinsame, länderübergreifende Bestandteile zu erweitern, die für Mentees und Mentorinnen europaweit angeboten würden. Die hervorragenden Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch, welche Soroptimist als internationale Organisation bietet, würden damit noch besser genutzt.

Die europäische Erweiterung bietet spannende Aussichten:

- das Netzwerk würde größer und interessanter,
- unterschiedliche Sichtweisen und Erfahrungen über die Rolle der Frau in Wirtschaft und Gesellschaft würden thematisiert
- die länderübergreifende Verständigung und Kooperation würden gefördert.

In diesem Sinne hofft die Deutsche Union von SI International künftig zahlreiche Kooperationspartnerinnen für ein Mentoring unter europäischer Perspektive zu gewinnen.



Liste der Mentees aller Jahrgänge

Mentee	Beruf/Organisation
Anna Blankenhorn	Persönliche Referentin des amtierenden Vizepräsidenten für Studium und Internationales, Humboldt-Universität Berlin
Anna M. Braun	Rechtsreferendarin, Landgericht Mönchengladbach
Heike Dahme	Gruppenleiterin Produktionslogistik Siemens AG
Anne Dierlamm	Referentin Betriebsverfassung Konzern Deutsche Lufthansa AG, Wiesbaden
Alexandra Dreyer	EU Liaison Officer, Deere & Company
Monika Ertl	DATEV Consulting
Dr. Katja Flieger	selbständig, Bereich Gesundheitsinformationsdienstleitung, Berlin
Juliane Grauer	Referentin Job Change Grundsatzfragen Konzern-Personalpolitik Deutsche Lufthansa AG
Reinhild Gutzeit	Referentin Personalentwicklung, B. Braun Melsungen AG
Ute Hildebrand	Investment Controller IDS GmbH Analysis and Reporting Services
Dr. Babara Hillen	Historikerin und Biografin, Agentur für Autobiografien, Bonn
Tina Höffinghof	Administrative Director beim Munich Intellectual Property Law Center MIPLC
Dr. Corinna Hörst	Programm Officer German Marshall Fund of the United States, Brüssel
Katharina Ibach	Seit Mai 2004 Geschäftsführerin Ibach Steinkonservierung GmbH & Co. KG
Dorothee Jungeblodt	Kauffrau Maschinenbau
Sylke Känner	Abteilungsleiterin Soziales & Internationales, Studierendenwerk Hamburg
Dr. Kristina Klee	Referentin beim Bundeskanzleramt
Monika Kress	Referentin für Personalentwicklung
Jeanette Liebeherr	Wissenschaftliche Mitarbeiterin TU Berlin
Stephanie Lins	Business Development Managerin, Texas Instruments
Nicole Martin y Troyano	Consultant für Personal- und Organisationsentwicklung
Katja Ohly-Nauber	DaimlerChrysler AG Vertriebsorganisation, Berlin
Michaela Quente	Kommunale Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Lippstadt
Dr. Cornelia Rabe-Menssen	Psychologin an der Charité Berlin
Denise Rennmann	PR Managerin Hewlett Packard Böblingen
Jeannine Reynolds	Marketingreferentin im Bereich strategisches Produktmarketing, GEZE Leonberg
Nicola Roether	Persönliche Referentin des Präsidenten der Universität Mainz
Evelyn Rudorf	Team- und Projektleiterin DaimlerChrysler AG, Berlin
Silke Schmid	Referentin interne Kommunikation, Carl Zeiss
Sabine Schreiber	Referentin bei der Europäischen Kommission, Vertretung in Deutschland
Dr. Christina Schuh	Wissenschaftliche Referentin für Evaluation und Statistik bei der Alexander von Humboldt Stiftung
Friederike Schulze Hülshorst	Rechtsberatung WLV e. V.
Gabriele Staats	Leiterin Graphische Betriebe Staats GmbH, Lippstadt
Bettina Gräfin zu Solms-Laubach	Rechtsanwältin und Steuerberaterin bei Deloitte & Touche
Inga Steckling	Beraterin für Organisationsentwicklung DaimlerChrysler AG
Anke Steinbach	Management-Beraterin
Julia Teubert	Referentin Human Resources
Dr. Petra Wahl	Patent- und Lizenzreferentin BayerMaterialScience AG, Leverkusen
Claudia Wagner	Marketing Managerin, Skandia
Katrien Wayenberg	Akzent Language Solutions
Annette Weltin	Gesellschafterin GOBIO GmbH – Institut für Gewässerökologie und angewandte Biologie, Promotionsstudentin an der Universität Frankfurt
Claudia Wiek	Rechtsanwältin in einer internationalen Kanzlei
Daniela Wittig	Assistentin der Geschäftsführung
Brigitta Wortmann	Political Adviser bei der Deutschen BP AG
Natascha Zorn	Managerin Kundenzufriedenheit bei einem IT-Dienstleister



Liste der Mentorinnen aller Jahrgänge

Mentorin	Beruf/Organisation
Barbara Assmann	Mitglied des Landesvorstands der Johanniter Unfallhilfe, Geschäftsführerin der Johanniter Dienste gGmbH
Helga Beyer-Ahrens	Inhaberin eines Steuerberatungsbüros
Dr. Marlis Brunk	Stellvertretende Abteilungsleiterin, Projektmanagerin in Beratungs- und Entwicklungsprojekten im IT- und TK-Bereich, Consulting in IT-/Organisationsprojekten
Dr. Dorothee Buchholz-Schmalz	Fachärztin, Psychoanalytikerin, Konsiliarärztin, Supervisorin
Christine Cromwell-Ahrens	Inhaberin von „Cromwell-Ahrens Communication Services“
Dr. Marianne Denk-Helmold	Inhaberin Kommunikationsberatung C-om-munity Business Communication
Lisa Dillmann	Referatsleiterin und stellv. Abteilungsleiterin Programmwirtschaft beim ZDF Mainz
Prof. Dr. Saskia Drösler	Professorin für Medizin-Controlling, FHS Niederrhein
Tanja Dünnründ	Learning and Development Manager bei Coca Cola
Dr. Madeleine Durand-Noll	Selbständige Unternehmensberaterin, Geschäftsführerin einer GmbH für Internet-Dienstleistungen
Regine Eiser-Müller	Oberstudiendirektorin und Schulleiterin
Heidi Freytag	Kontrollleiterin Pharma, Sachtleben Chemie
Dr. Gabriele Fröhlich-Gildhoff	Chefärztin der Abteilung für Psychosomatik und Psychotherapie in der Wickerklinik
Christiane Fünser	Syndikusanwältin, Wintershall, Zuständigkeit für Russland
Marlies Hampel	Leiterin der Staatsanwaltschaft Essen
Charlotte Helzle	Geschäftsführerin Elektronikunternehmen
Marita Hensel	Geschäftsführerin CoachIT
Heide Ibach	Geschäftsführerin der Ibach Steinkonservierung GmbH & Co. KG
Ursel Imhof	Realschullehrerin/Fachseminarleiterin und Schulbuchautorin
Dr. Cornelia Jausch-Hancke	Ärztin für Innere Medizin und Endokrinologie, FB-Leiterin Endokrinologie, Diabetes und Stoffwechsel und Diabetologie an der Deutschen Klinik für Diagnostik
Barbara Kohl	Abteilungsleiterin Dresdner Bank
Dagmar Lipper	Wirtschaftsingenieurin
Dr. Ute Lukas	Dr. Ute Lukas „Personal Entwicklung“
Ursula Matthiessen-Kreuder	Rechtsanwältin, Leiterin personalpolitische Grundsatzfragen, Metro Gruppe
Uta Meurer	Geschäftsführerin und Chefredakteurin Bibliomed-Verlag
Ursula Möhrle	Stellvertretende Schuldirektorin
Dr. Edeltraud Priddat	Universität Witten-Herdecke, Projektleiterin Fundraising
Cornelia Schäffer	Unternehmensberaterin, Lead Autorin, Lehrerin
Dr. Marianne Gräfin Schmettow	Senior Produktmanagerin bei Aventis Deutschland
Dr. Renate Schwärzel	Abteilungsleiterin im Bereich Archividienstleistungen
Sabine Schymosch	Marktbereichsleiterin bei der Kreissparkasse Peine
Verena von Treschkow-Bronke	Wirtschaftsprüferin und Steuerberaterin, Partnerin bei Rölfs Partner
Dr. Susanne Vedder	Chefärztin am St. Christophorus Krankenhaus in Werne
Elfi Wiedemann	Abteilungsleiterin Gleichstellung, Frauen, Familie beim Ministerium für Arbeit Soziales, Gesundheit und Frauen Brandenburg

WEITERE INFORMATIONEN UND KONTAKT:



Soroptimist International (SI)

Ist die weltweit größte Serviceorganisation von Frauen in verantwortlichen Positionen des Berufslebens. Neben ihrem Engagement in Fragen der rechtlichen, sozialen und beruflichen Sicherung der Frau versteht sich SI als Netzwerk von Frauen für Frauen im Berufs- und Privatleben. In Deutschland gibt es zur Zeit 181 Clubs und mehr als 5 000 Mitglieder.

Soroptimist International
Deutsche Union
Geschäftsstelle
Seelhorststraße 51
30175 Hannover
Telefon: 05 11 - 2 88 03 26
E-Mail: soroptimist.DU@soroptimist.de

Dr. Ulrike Schnell, Pastpräsidentin der DU
E-Mail: ulrikeschnell@t-online.de



Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e. V. (EAF)

Die 1996 gegründete EAF ist eine gemeinnützige Organisation mit dem Ziel, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen zu fördern, zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer beizutragen und neue Wege in der Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses zu beschreiten.

In den vergangenen Jahren hat die EAF zahlreiche Modellprojekte zur Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses entwickelt und erprobt.

Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e. V.
Dr. Helga Lukoschat
Schumannstraße 5
10117 Berlin
Telefon: 0 30 - 28 87 98 53
E-Mail: lukoschat@eaf-berlin.de

Impressum:

Deutsche Union Soroptimist International
Kontakt: Dr. Ulrike Schnell

Redaktion: Dr. Helga Lukoschat,
Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin (EAF)

Layout und Druck: Nina Dietrich, Bibliomed-Verlag, Melsungen
und Werbedruck Schreckhase, www.schreckhase.de

