

**TU Wien
Institut für Gestaltungs- und Wirkungsforschung
Argentinierstr. 8/187
1040 Wien**

Endbericht

Mentoring4her

OCG-Mentoring

*Industrie- und Wirtschaftsmentoring für Frauen im IT-
Bereich*

**Beginn: September 2008
Mentoring-Laufzeit: Dezember 2008 – Juli 2009
Zwischenbericht: März 2009**

**August 2009
Mag. Andrea Birbaumer
Assoz. Prof. Dr. Hilda Tellioglu**

Inhalt

1. Vorbemerkung	3
2. Konzept, Rahmen und Ziel	3
3. Die TeilnehmerInnen.....	5
4. Bilanz anhand des Projektverlaufs.....	5
5. Begleitende Evaluation	9
5.1 Aus der Sicht der MentorInnen.....	9
5.2 Aus der Sicht der Mentees	14
5.3 Behandelte Themen	19
6. Zusammenfassung	21
7. Anhang.....	23
7.1 Fragebogen Mentees	23
7.2 Fragebogen MentorInnen.....	28
7.3 Mappe Mentees.....	31
7.4 Mappe MentorInnen	45
7.5 Fragebogen MentorInnen (Evaluation).....	48
7.6 Fragebogen Mentees (Evaluation)	50
7.7 Bereinigte Liste der TeilnehmerInnen, bereinigter Zeitplan (Stand Projektende)	51

1. Vorbemerkung

Der vorliegende Endbericht zum Pilotprojekt **Mentoring4her** besteht aus zwei Teilen. Im ersten Abschnitt wird eine kurze Übersicht über das Gesamtkonzept und die TeilnehmerInnen gegeben. Die ausführliche Darstellung findet sich im Anbot vom August 08.

Daran anschließend wird anhand des Ablaufs eine Bilanz des Gesamtprojekts gezogen.

Der zweite Teil des Berichts beinhaltet die Erkenntnisse aus der Evaluation, die über die gesamte Laufzeit durchgeführt wurde.

Eine Zusammenfassung am Ende rundet den Bericht ab und gibt einen Überblick über das Gesamtprojekt in Hinblick auf den Zeitplan, die Organisation und Ablauf sowie Evaluation.

2. Konzept, Rahmen und Ziel

Das Programm **Mentoring4her** vernetzt als Wirtschafts- und Industrie-Mentoring-Projekt der OCG in Kooperation mit der TU Wien/Institut für Gestaltungs- und Wirkungsforschung Frauen aus dem IT-Bereich mit MentorInnen aus Industrie, Wirtschaft.

Im Rahmen des Projekts gehen ausgewählte Mentees eine 8-monatige Beziehung mit jeweils einem Mentor/einer Mentorin ein. Die MentorInnen haben die Aufgabe, die Entwicklung und Karriere der Mentees außerhalb einer Vorgesetzten-Untergebenen-Beziehung zu unterstützen. Über den Zeitraum von 8 Monaten haben die Mentees die Möglichkeit von ihrem/ihrer RatgeberIn zu lernen, ihren/seinen Einfluss zu nützen, von seinen/ihren Kontakten zu profitieren, neue Arbeitsfelder kennen zu lernen etc.

Den MentorInnen gibt dieses Programm Gelegenheit, Erfahrungen weiterzugeben, die eigene Karriere und den eigenen Arbeitsstil zu reflektieren.

Mentoring4her baut auf den Erfahrungen des Projekts TU!-MentorING^x auf, das im Jahr 2006 als Pilotprojekt für Industriementoring für Dissertantinnen und Post Docs verschiedener Studienrichtungen der TU erfolgreich durchgeführt wurde.¹

Aufgrund von Analysen aktueller Mentoringprogramme² hat sich die Einbettung in ein Rahmenprogramm als wesentlicher Erfolgsfaktor herausgestellt.

Dieses soll einerseits Vernetzung und Einschulung beinhalten, andererseits ein Bezugssystem mit relativ fixen Vorgaben darstellen, das den Beteiligten Halt gibt und ihnen die Gestaltung ihrer Mentee-MentorIn-Beziehung erleichtert.

- Auftaktveranstaltung und Abschlussevent bilden den offiziellen und feierlichen Anfangs- und Endpunkt des Projekts.
- Eine kompetente 5-stündige Einschulung ist unmittelbar vor dem Auftakt der Beginn für die Mentees.
- Eine ca. zweistündige Einführung bringt den MentorInnen die Ziele des Projekts näher und ermöglicht eine erste Vernetzung.
- Zum Rahmen zählt auch die sogenannte Mentoring-Vereinbarung, die das erste Kennenlernen erleichtert und als Hilfestellung für das gemeinsame Festlegen von Themen und Zielen der Mentoring-Beziehung in Form eines Vertrags dient.
- Die laufende Betreuung der Mentees und MentorInnen geschieht auf unterschiedlichen Ebenen. Veranstaltungen und Vernetzungsangebote verteilen sich regelmäßig auf die gesamte Laufzeit, um eine kontinuierliche Einbettung in einen Gesamtzusammenhang zu

¹ Birbaumer A.: TU!-MentorINGx. Implementierung eines Mentoringprogramms für Absolventinnen (Dissertantinnen und Post Docs) technischer Studienrichtungen der TU Wien. Im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie und der FFG –Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft im Rahmen des Programms FEMtech. Bericht an das bmvit. Wien 2007

² Siehe Birbaumer A., Gindl M. und G. Hefler: Recherche zu Mentoring für Absolventinnen technischer Studienrichtungen. Bericht an das bmvit. Wien 2005

ermöglichen. Zudem stehen die Projektleitung und die Projektmitarbeiterin jederzeit für E-Mail-Kontakte zur Verfügung stehen. Der Kontakt wird auch über die regelmäßig übermittelten Protokolle der Treffen gehalten.

- Für den Fall schwerwiegenderer Probleme oder Konflikte in der Mentee/MentorIn Beziehung, kann im Einzelfall ein professionelles Coaching in Anspruch genommen werden.
- Etwa in der Halbzeit der Projektdauer gibt es für die Mentees ein lockeres Vernetzungstreffen, das vor allem dem Erfahrungsaustausch, einer Zwischenbilanz und der Förderung der Peer-Kontakte dient.
- Eine Vernetzung der Mentorinnen und Mentoren ist mit Hilfe zweier vorab festgelegter, aber freiwilliger Termine in der Projektlaufzeit gewährleistet.
- 2 Fortbildungsseminare für die Mentees im Rahmen der 8 monatigen Laufzeit sind eingeplant, wovon eines relativ zu Beginn und eines im letzten Drittel angeboten wird.

Vor allem im Industriementoring wird fast ausschließlich mit Tandem-Beziehungen gearbeitet. Für **Mentoring4her** wurden 14 Paare (ab März 13 Paare) zusammengestellt, die sowohl fachlich als auch was ihre persönlichen Themen betrifft, bestmöglich harmonisieren. Wünsche und Interessen der Mentees werden mithilfe von Fragebögen erhoben. Die MentorInnen geben ihre Informationen über Tätigkeitsbereiche, Netzwerke, familiäre Verhältnisse, Laufbahn etc. ebenfalls via Fragebogen der Projektleitung bekannt.

Über die Laufzeit des Programms finden etwa 8 Treffen zwischen Mentor/Mentorin und Mentee statt (vorgeschlagene Frequenz: 1x/Monat für zwei Stunden).

Mentoring4her hat zum Ziel, Frauen aus dem IT-Bereich mit Führungskräften und/oder etablierten ExpertInnen aus Industrie und Wirtschaft zusammenzubringen.

Die Mentees haben so die Möglichkeit, in sorgfältig ausgewählten One-to-one Beziehungen Unterstützung in ihrer Berufs- und Laufbahnplanung abseits einer herkömmlichen Vorgesetzten-Untergebenen-Beziehung zu erhalten. Das Mentoring Programm kann für die Mentees eine Orientierung in unterschiedlichen Arbeitsfeldern/Branchen/Tätigkeitsbereichen der IT gewährleisten.

Die Mentees bekommen Einblick in die Berufsrealität durch ihre MentorInnen und können von deren beruflichen und persönlichen Erfahrungen profitieren.

Die MentorInnen haben die Möglichkeit, Erfahrungen und Know-how weiterzugeben, ihren Mentees Kontakte zu eröffnen. Sie können die 8-monatige Mentee/MentorIn-Beziehung zudem für die Reflexion der eigenen Karriere sowie des eigenen Arbeitsstils nutzen.

Ein wichtiges Merkmal von **Mentoring4her** ist die gezielte Mischung weiblicher und männlicher MentorInnen. Erfahrungsgemäß legt die Mehrzahl der potentiellen Mentees Wert auf eine gute Qualifikation ihrer potentiellen MentorInnen, nicht aber auf das Geschlecht. Frauen in technischen Berufsfeldern müssen von Frauen UND Männern gefördert werden.

3. Die TeilnehmerInnen

Das Projekt läuft mit 13 Paaren. Bei Projektstart waren es 14 Paare. Eine Mentee ist im Februar 09 aus dem Projekt ausgestiegen, da sie ein gutes Angebot aus dem Ausland bekommen hat. 2 Mentees kommen aus dem Burgenland und arbeiten mit einem MentorInnenteam aus Wien, 1 Paar ist in Krems (NÖ) tätig, 3 Paare in der Steiermark, 7 Paare kommen aus Wien und Umgebung.

Laufzeit: Dezember 08 bis Juli 09

Die Mentoren und Mentorinnen sind in Wirtschaft und Industrie hochrangig tätige Personen, die selbst über eine naturwissenschaftliche oder technische Ausbildung verfügen. Die MentorInnen, 9 Frauen und 4 Männer, sind zwischen 31 und 52 Jahre alt.

4 MentorInnen sind EinzelunternehmerInnen bzw. GeschäftsführerInnen, 3 sind ProjektleiterInnen oder ProjektmanagerInnen, 5 haben AbteilungsleiterInnenfunktion oder sind Senior Consultants, eine Mentorin arbeitet im Grafikdesign.

Die Suche nach geeigneten Mentoren und Mentorinnen, die einerseits fachlich zu den Mentees passen und andererseits bereit sind, persönliche Ressourcen zu investieren, ist sehr aufwändig. Eine Vorlaufzeit von ca. 3 Monaten bis Projektstart ist ideal.

Die Mentees sind Frauen, die in unterschiedlichen Feldern des IT-Bereichs tätig sind. Sie kommen aus Wien und Umgebung, dem Burgenland, der Steiermark und Niederösterreich und haben kein einschlägiges Studium absolviert. Einige sind in Ausbildung, einige sind auf Jobsuche. Die Mentees sind zwischen 34 und 47 Jahre alt. 2 Mentees sind noch in Ausbildung im Mediendesign-Bereich, alle anderen haben unterschiedliche Ausbildungen im IT-Bereich (Datenbanken, Webdesign, Netzwerkadministration, Software Development, Marketing, HTL).

4. Bilanz anhand des Projektverlaufs

Das Einschulungstraining für Mentees fand am 25. November 2008 halbtägig statt. Es war verpflichtend und diente neben der Klärung der individuellen Ziele für das Mentoring auch der Peer-Vernetzung. Das Einschulungstraining hat sich als sehr wichtig und notwendig herausgestellt. Zum einen hatten die Mentees Gelegenheit für ein Kennenlernen und einen ersten Austausch, den die Beteiligten als sehr spannend erlebt haben. Auffallend war das große Bedürfnis nach Vernetzung, deren Fehlen im IT-Bereich von vielen als Manko empfunden wird.

Unter professioneller Anleitung beschäftigten sich die Mentees intensiv mit ihren Zielvorstellungen für dieses Projekt, was m.E. unumgänglich für das Gelingen der Tandem-Beziehungen ist. Hilfreich war hier ganz offensichtlich das Gruppensetting, das eine Fülle an Anregungen sowie das Entdecken von Gemeinsamkeiten ermöglichte. Themen der Mentees waren u.a. die Auseinandersetzung mit der Selbständigkeit, das Finden von neuen Jobmöglichkeiten, aber auch der explizite Wunsch nach höheren und/oder leitenden Positionen. In einigen Fällen spielen auch fachliche Unterstützung und Neuorientierung eine Rolle.

Die Einführung für MentorInnen fand am 27. November 2008 statt. Sie sollte die Aufgaben des Mentors/der Mentorin deutlich machen, den Rahmen von **Mentoring4her** vorstellen und ein erstes Vernetzen möglich machen.

Es hat sich bewährt, neben der Einschulung der Mentees auch eine kürzere Einführung für die MentorInnen einzuplanen. Diesen wurde dadurch mehr Gelegenheit zur Reflexion gegeben. Besonders groß war ihre Neugier auf die Wünsche der Mentees. Die Projektleitung hatte eine kurze Zusammenfassung aus dem Einführungsworkshop der Mentees vorbereitet. Das ermöglichte den MentorInnen, sich gedanklich auf die nächsten Monate einstellen zu können.

Die Auftaktveranstaltung fand am 3. Dezember 2008 um 18 Uhr statt.

Der würdige, aber dennoch gemütliche Auftakt kam bei allen gut an. Wichtig dabei waren der

offizielle „Startschuss“ und die schriftliche und mündliche Übermittlung aller organisatorischen Rahmenbedingungen, aber auch der breite Raum, der der ersten Begegnung der MentorIn-Mentee Paare zur Verfügung stand. Einige Tandems dehnten ihr erstes Gespräch noch weit über die offizielle Zeit hin aus. In den Räumen der OCG und mit deren VertreterInnen konnte auch die Kooperation zwischen OCG und TU positiv vermittelt werden. Problematisch und organisatorisch sehr zeitintensiv stellte sich der Umstand heraus, dass einige Mentees und einige MentorInnen nicht teilnehmen konnten und somit im Nachhinein mithilfe von Sonderterminen erste Treffen arrangiert werden mussten. Auch diese Treffen fanden unter Anleitung der Projektleitung und in angenehmer Atmosphäre statt. Der Gruppenzusammenhang und die Einbettung in ein Projekt ist so allerdings nicht leicht herzustellen.

Insgesamt fanden über die Laufzeit des Programms **ca. 8 Treffen** zwischen Mentor/Mentorin und Mentee statt.

Die vorgeschlagene Frequenz von etwa zwei Stunden/Monat wurde im Schnitt eingehalten. Das erste Treffen zwischen MentorIn und Mentee hatte das vorrangige Ziel, eine Mentoring-Vereinbarung zu erstellen. Die dort definierten Ziele und Inhalte bestimmen die Themen der folgenden Treffen.

In der Regel wurden monatliche Treffen vereinbart, in einigen Fällen waren die Treffen seltener, dafür länger, und bei einigen Paaren blieb es nicht bei diesen Treffen, sondern die Beziehungen wurden intensiver und um außertourliche Begegnungen erweitert. Eine wichtige Rolle spielte auch die Möglichkeit sich über E-Mail auszutauschen. Einige Paare waren so laufend in Kontakt. Die Mentoring-Vereinbarungen wurden alle getroffen und an die Projektleitung weitergeleitet. Ebenso bekamen wir laufend die mehr oder weniger ausführlichen Protokolle der Treffen (siehe Evaluation).

Zwei ganztägige **Seminare** sind verpflichtender Teil der Peer-Vernetzung einerseits und Fortbildungsangebot andererseits:

1. Freitag, 23.1.2009, 9:00 – 17:00 Seminar zu Lebens- und Laufbahnplanung, Mag. Regina Trotz.

Laut Rückmeldungen wurde das Seminar sehr geschätzt und als wertvoll empfunden. Lebens- und Laufbahnplanung ist offensichtlich ein zentrales Thema für die Mentees. Besonders hervorzuheben ist hier auch der Peer-Vernetzungscharakter. In einem Fall wurden die Erkenntnisse des Seminars zum zentralen Thema der nächsten Treffen mit der Mentorin.

2. Freitag, 15.5.2009, 9:00 – 17:00 Seminar zu Selbst- und Zeitmanagement, Dr. Renate Augusta

Für einige Mentees stellte insbesondere dieses zweite Seminar wertvolle Anregungen zur Verfügung, die in der Folge in die Treffen der Paare eingeflossen sind. Geschätzt wurde auch die hohe Professionalität der Leiterin und die spezielle Konzeption in Hinblick auf die Mentoring-Situation.

Ein Treffen aller Mentees in der Halbzeit des Pilotprojekts diente der Vernetzung und dem Erfahrungsaustausch (siehe auch Evaluation).

Montag, 23. März 2009, 18:00 – 20:00

Zum Halbzeittreffen kamen 7 Mentees, einige fielen krankheitshalber aus, andere konnten aus beruflichen Gründen leider nicht kommen. Da das Halbzeittreffen vorrangig unter Motto der Vernetzung der Mentees untereinander stand, ist das Fehlen fast der Hälfte der TeilnehmerInnen sehr schade. Ein reger Austausch über die bisher behandelten Themen und die Erfahrungen mit den MentorInnen prägte dennoch diesen Abend. Die Zwischenbilanz fiel durchwegs positiv aus. Die Paare sind großteils sehr gut gematcht worden, die Treffen funktionieren gut. In einigen Fällen ist großes persönliches Interesse neben dem fachlichen entstanden, andere profitieren von den beruflichen Kontakten ihrer MentorInnen, wieder andere vor allem von deren Erfahrungen und den Einblicken in den Arbeitsalltag. Die Mentees, die zu diesem Treffen nicht kommen konnten wurden per E-Mail gebeten, eine Einschätzung und Bilanz an die Projektleitung zu schicken, damit wir von allen Beteiligten einen Eindruck über den Verlauf des Projekts bekommen.

Die **Vernetzung der Mentorinnen und Mentoren** wurde durch zwei von vornherein terminlich fixierte Treffen (10. März 09 und 11. Mai 09) in lockerem Rahmen ermöglicht.

Beide Vernetzungstreffen fanden in lockerer Atmosphäre in einem Lokal statt. Es entstand ein reger Austausch über die Erfahrungen mit den Mentees. Diese optionalen Treffen wurden von insgesamt etwa 2/3 der MentorInnen wahrgenommen, einige konnten aufgrund terminlicher Probleme an diesen Treffen nicht teilnehmen, andere waren beruflich im Ausland u.ä. Bei beiden Treffen waren andere MentorInnen anwesend, niemand hat beiden Treffen teilgenommen. Die Runde bereichert hat an beiden Terminen Frau Mag. Trotz, die aus ihren Erfahrungen mit den Mentees bei der Einschulung und im ersten Seminar einiges beitragen konnte. Themen waren unter anderem die Motivation der Mentees, ihre Weiterentwicklung selbst in die Hand zu nehmen, aber der Austausch über Möglichkeiten Mentees konkret in ihrem Job zu unterstützen. Speziell beim zweiten Termin ging es auch verstärkt um die Veränderungsprozesse im IT-Bereich, die durch die Finanz- und Wirtschaftskrise entstanden sind und alle am Projekt Beteiligten in der einen oder anderen beeinflussen.

Die **laufende Betreuung** der Mentees und MentorInnen war durch die Erreichbarkeit der Projektleitung Mag. Birbaumer und der Projektmitarbeiterin Dr. Tolar gewährleistet. Die Protokolle der einzelnen Treffen der Mentoring-Paare ermöglichten ein kontinuierliches Mitverfolgen. Die regelmäßige Erinnerung an die nächsten Termine vermittelte den TeilnehmerInnen das Gefühl der Betreuung.

Bei auftretenden organisatorischen Fragen oder auch Kooperationsschwierigkeiten einzelner Tandems wandten sich die Beteiligten in der Regel per E-Mail an die Projektmitarbeiterin oder die Projektleitung, vereinzelt auch telefonisch. Diese Möglichkeit der Kontaktaufnahme und Betreuung scheint ausreichend zu sein. So geschieht es über den unkomplizierten E-Mail-Weg auch immer wieder, dass ein Kommentar abseits der Protokolle an die Projektleitung geschickt wird, bspw. darüber, wie befruchtend das letzte Treffen gewesen sei, oder wie gut sich die Mentee mit Ihre/r/m MentorIn versteht und ähnliches mehr.

So ist bspw. eine Mentorin sofort bei Auftreten eines Problems mit der Bitte um Unterstützung und Beratung an die Projektleitung herangetreten. Bei einem Paar ist gegen Ende des Jahres 08 eine Schwierigkeit in der Kommunikation aufgetreten, die durch ein moderiertes Gespräch mit der Projektleitung weitgehend gelöst werden konnte.

Externes Coaching für MentorInnen nach Bedarf stellt sicher, dass bei Unklarheiten kompetente Unterstützung für MentorInnen gewährleistet ist. Das Coaching-Angebot sollte nur in dringenden Fällen in Anspruch genommen werden.

Es wurde über die gesamte Projektlaufzeit kein externes Coaching in Anspruch genommen. Kleinere Probleme konnte, wie oben erwähnt, durch ein moderiertes Gespräch mit der Projektleitung gelöst werden. Dennoch sollte es ein Coaching-Angebot geben, da immer wieder Schwierigkeiten auftreten können. Es sollte ein optionales, auf keinen Fall verpflichtendes sein, wie die bisherigen Erfahrungen (auch aus den vergangenen Projekten) zeigen.

Die **Abschlussveranstaltung** fand am 3. Juli 2009 von 18:00 bis 21:00 Uhr statt. Trotz Ferienbeginn konnten fast alle ProjektteilnehmerInnen anwesend sein. Der bewährte angenehme Rahmen in der OCG und deren Gastfreundschaft verliehen der Veranstaltung sowohl Feierlichkeit als auch Gemütlichkeit. Natürlich spielte auch in diesem Rahmen die schwierige Lage in der IT-Branche eine Rolle, Dr. Hilda Tellioglu nahm in ihrer Rede darauf Bezug. Sie betonte aber weniger die Schwierigkeiten für Frauen als deren sichtbares Engagement und die auch in diesem Projekt spürbare Power und Kompetenz. Die positive und zukunftsorientierte Stimmung wurde durch die Beiträge eines Mentors und einer Mentee verstärkt. Eine kurze Bilanzierung der Projektleitung und –mitarbeiterin rundete die Vorträge ab, bevor es zur Verleihung der Zertifikate für Mentees und MentorInnen kam. Bei einem reichlichen Buffet wurde dann dem Netzwerken und Kontakte vertiefen ausführlich Rechnung getragen. Die Veranstaltung endete mit dem Wunsch, weiter in Kontakt zu bleiben, sich nicht aus den Augen zu verlieren und sich weiter über eine Web-Plattform auszutauschen. Bei **Mentoring4her** wurde eine wissenschaftlich fundierte begleitende Evaluation durchgeführt. Diese bietet die Chance, ein Konzept in der Praxis wissenschaftlich zu überprüfen und Erkenntnisse systematisch für eine Fortführung des Projekts zu nutzen. Erfahrungen aus

anderen Projekten der TU sind in die Konzeption von **Mentoring4her** ebenso eingeflossen wie umfangreiche Analysen bestehender europäischer Projekte. Insbesondere hatten die Erfahrungen und „lessons learned“ aus dem Vorläuferprojekt TU!-MentorING^x großen Einfluss auf die Konzeption. Insofern kann mit dieser Begleitstudie nicht nur ein konkretes Projekt evaluiert, sondern ein verallgemeinerbarer Beitrag zu grundlegenden Gestaltungsmerkmalen von Mentoringprojekten geleistet werden.

5. Begleitende Evaluation

Die Projektevaluation wurde begleitend zur gesamten Laufzeit von **Mentoring4her** durchgeführt. Die Datengewinnung erstreckte sich von der Akquirierungsphase über die Beobachtung der laufenden Organisation bis hin zu Analysen der stattgefundenen Treffen und schriftlichen Dokumente.

Eine Bewertung des Rahmenprogramms hinsichtlich Ablauf, Seminare, Vernetzungsmöglichkeiten, Betreuung, Coaching wurde im vorigen Kapitel ausgeführt.

Das Halbzeit-Vernetzungstreffen der Mentees im März 09 wurde ausführlich protokolliert und wird gemeinsam mit den zusätzlich erhobenen Erfahrungen in die Auswertung einbezogen. Eine kurze Zusammenfassung findet sich ebenfalls in Kapitel 4.

Eine Datenerhebung bei den MentorInnen über Erfahrungen, Bewertung, Gesamtkonzept, persönliche Einstellung etc. wurde gegen Ende der Projektlaufzeit mittels Fragebogen durchgeführt.

Ebenfalls gegen Ende der Projektlaufzeit wurden die Mentees um ihre Einschätzung des Projekts, vor allem aber um Beschreibung ihrer persönlichen Erfahrungen, ihrer Fortschritte und individuellen Nutzens, den sie aus **Mentoring4her** ziehen, gebeten (Fragebogen).

Zudem sind Protokolle und Mentoring-Vereinbarungen sowie andere schriftliche Einschätzungen der TeilnehmerInnen Bestandteile der finalen Analyse.

Ziel ist es, ein möglichst umfassendes Bild des Projekts zu zeichnen, um eine eventuelle Fortführung auf der Basis gut dokumentierter Evaluationsergebnisse bestmöglich zu gestalten.

5.1 Aus der Sicht der MentorInnen

5.1.1 Programm/Organisation

Die MentorInnen waren mit dem Programm und der Organisation von **Mentoring4her** größtenteils sehr zufrieden. Einige erwähnten explizit die ausgewogene Mischung von dargebotenem Rahmen und Flexibilität der persönlichen Ausgestaltung als angenehm und hilfreich.

Information war ausgezeichnet; es wurde Unterstützung angeboten, aber nicht aufgezwungen; MentorIn/Mentee konnten sich sehr individuell miteinander beschäftigen (M8).

Möglichkeiten zur individuellen Gestaltung
Gedankenaustausch mit Mentee (M1).

Die Rückmeldungen zur Gesamtorganisation reichten von „alles ok“ bis „grandios“. Einige MentorInnen hätten sich mehr Kontakt untereinander gewünscht, vereinzelt auch zu Projektleitung

Als besonders positiv wurden die verschiedensten Aspekte und Elemente des Projekts erwähnt: Das Matching, der Gesamtverlauf, die Zeit für Gespräch und Auseinandersetzung, die lockeren Vernetzungstreffen für MentorInnen, die Angebote für die Mentees etc.

Zeit und Ansprechpartner/innen für regelmäßige persönliche Gespräche sind immer wichtig und leider in der heutigen Zeit oft selten.

Am wichtigsten erscheint mir daher, die richtigen Menschen zusammenzubringen und einen Rahmen für persönliche Gespräche zu bieten (M7)

Die Spezialtage für die Mentees (M6).

Das freiwillige Vernetzungstreffen für die Mentor/innen
Natürlich die Treffen mit der Mentee (M11).

Matching von Mentor in Mentee
Vorbereitung / Vereinbarungen / Durchführung / Abschluss (M14).

Matching – fachliche Nähe

Grundsätzlich hat das Matching der Paare sehr gut funktioniert. In einigen Fällen sind persönliche Beziehungen entstanden, die über das Projekt hinausreichen werden. Kriterien für die Zusammenstellung der Paare sind Alter, persönliche Interessen und Schwerpunkte bzw. Ziele, Position auch Arbeitsbereich und fachliche Nähe. Welchen Stellenwert letztere einnimmt, ist nicht immer leicht einzuschätzen. Hier gehen auch die Meinungen der MentorInnen auseinander. Für die einen war die fachliche Nähe zur Mentee ein wichtiger Faktor, für andere eher nebensächlich. Meiner Einschätzung nach war gerade bei den TeilnehmerInnen von **Mentoring4her** das Thema ‚fachliche Nähe‘ von Orientierungsthemen, Arbeitslosigkeit und der Auseinandersetzung mit persönlichen Arbeitsstilen überlagert, die Fachdiskussionen blieben bei den meisten eher im Hintergrund.

Fachliche Nähe nicht sehr wichtig. Themen ändern sich während des Programms oft stark (M8).

Für allgemeines berufliches Mentoring (Reflexion der eigenen Rolle, Karriereplanung, Auftreten, ...) ist die fachliche Nähe nicht notwendig. Aber klarerweise verbreitert die fachliche Nähe die Gesprächsbasis, und die Unterstützung kann konkreter sein (M7).

Sehr wichtig (M11).

nur so weit, dass Grundverständnis für Fragestellungen vorhanden ist (M1).

Hilfreich, aber nicht prior (M14)

Vernetzung MentorInnen

Für die MentorInnen gab es bei **Mentoring4her** mehr Vernetzungsangebote als im Vorläuferprojekt. Damit wurde dem Wunsch der damals teilnehmenden MentorInnen Rechnung getragen. **Mentoring4her** bot eine Einführung für die MentorInnen an sowie zwei lockere optionale Vernetzungstreffen, die jeweils von ca. einem Drittel der MentorInnen in Anspruch genommen wurden. Was die Vernetzung betrifft, sind die Bedürfnisse der MentorInnen nicht einheitlich. Für die meisten waren die beiden angebotenen Treffen ausreichend, einige hatten zusätzlich den Wunsch nach einem ‚Halbzeittreffen‘, wie es die Mentees hatten, große Einigkeit herrschte allerdings darüber, in Zukunft auch ein Web-Plattform oder ähnliches für vermehrten Austausch einzurichten.

Kein Bedürfnis nach Vernetzung, liegt aber mehr an meiner persönlichen Auslastung, und nicht am Desinteresse; Angebot war ausreichend (M8).

Ich hatte keine Kontakte zu den anderen Personen - abgesehen von einer einzigen Ausnahme. Vielleicht lag das nur an meinem fehlenden Engagement. Vielleicht hätte man aber auch hierfür einen gewissen organisatorischen Rahmen bereitstellen können. Ein großes Bedürfnis nach mehr Vernetzung hatte ich nicht aber ev. hätte ich doch das eine oder andere Angebot genützt und zumindest mitgemacht (M7).

Vernetzung über eine Mailing List wäre eventuell fein gewesen. Ist mir aber nicht wirklich abgegangen (M11).

Mehr - aus Termingründen konnte ich leider nicht einmal die angebotenen Treffen nutzen - für MentorInnen, die nicht aus Wien kommen, wäre deshalb virtueller Austausch noch wichtiger (M1).

Mehr Vernetzung unter Einbeziehung wäre hilfreich gewesen - für meine Situation allerdings kein must (M14)

Veränderungswünsche – Verbesserungsvorschläge

Gegen Ende des Projekts hat sich bei allen Beteiligten der Wunsch nach einem elektronischen Austauschforum herauskristallisiert. Für ein nächstes Mentoring Projekt, insbesondere mit TeilnehmerInnen aus dem IT-Bereich empfiehlt sich, ein solches Forum gleich von Beginn an einzurichten. Da für ein Folgeprojekt auch eine Ausweitung in andere österreichische Bundesländer angedacht ist, wäre eine elektronische Netzwerk Plattform ohnehin unumgänglich, da der Face to Face Kontakt schon durch die räumliche Distanz schwer herstellbar sein wird. Für **Mentoring4her** wurde bereits eine Möglichkeit des Austausches, auch über das Projekt hinaus, eingerichtet.

Weitere Veränderungswünsche beziehen sich u.a. auf einen vermehrten persönlichen Kontakt zur Projektleitung während des Projektverlaufs sowie auf ein sog. ‚Halbzeittreffen‘ der MentorInnen analog zum Angebot für Mentees. Weiters spricht eine Mentorin die unbezahlte Arbeit als Problem an.

Ein gemeinsames Forum/Wiki/Blog etc. wäre sicher nicht schlecht. Darüber hinaus fände ich es schon ganz gut, wenn die Projektleitung ein- oder zweimal persönlich anruft und nachfragt, wie es so läuft. (Wie schon unter Punkt 2 geschrieben, meine ich, dass auch in Zeiten von Web 2.0 das persönliche Gespräch nach wie vor wichtig ist.) (M7).

Ein Spezialtag für MentorInnen mit Coach oder so wäre nett (M6).

Projekt, in dem MentorInnen ohne Bezahlung arbeiten, ist von der Signalwirkung etwas problematisch - (Bezahlung von Frauenarbeit !) (M1).

Etwas zu wenig Vorbereitung/Einführung für MentorInnen - das war aber teilweise auch meine Schuld, da ich nicht alle Treffen genutzt habe.

Eine Internet-Plattform zum Austausch wäre wichtig - die kommt aber in Zukunft ohnehin :-)
(M1)

Vernetzung der Mentoren und Mentees übers Internet (Diskussionsforum, Board etc.)
(M14).

5.1.2 Persönliche Erfahrungen

Motivation

Im Zuge der Fragen zur Einschätzung des Projekts **Mentoring4her** wurden die MentorInnen nach ihrer persönlichen Motivation sich als MentorIn zur Verfügung zu stellen und nach deren Erwartungen befragt. Die meisten haben ihre Teilnahme mit Neugier und Interesse begründet, ohne sehr spezifische Erwartungen zu haben. Die Möglichkeit, in einem Mentoring Projekt die eigene berufliche Laufbahn, die persönlichen Weichenstellungen und Arbeitsstile zu reflektieren, sind ein wesentlicher positiver Faktor der MentorInnentätigkeit, ein wichtiger Benefit für MentorInnen. Erwähnenswert scheinen mir auch die in einigen Fällen geäußerten Erwartungen in Hinblick auf Lernerfahrungen. Einige MentorInnen haben sich für **Mentoring4her** u.a. zur Verfügung gestellt, um selbst in ihrer Coaching- und Beratungskompetenz neue Erfahrungen zu sammeln, ihre Kenntnisse zu erweitern. Dieser Aspekt scheint deswegen wesentlich, da es also möglich ist, auch als MentorIn zu lernen und nicht nur Wissen weiterzugeben.

Neugier. Ich habe mir interessanten Austausch erwartet, ohne damit übermäßig belastet zu sein, das ist eingetroffen. Meine Mentee war sehr selbständig und aktiv, das hat mich positiv überrascht (M8).

Motivation:

- Persönliche Neugier, was das für ein Programm ist, was das bringt, wer da mitmacht
- Als Vater von vier Töchtern Interesse an der Förderung von Frauen in der Wirtschaft
- als ehemaliger Lehrer Interesse daran, eigenes Wissen an andere weiterzugeben

Erwartungen und deren Erfüllung:

Ich hatte wenig konkrete Erwartungen und war offen für das, was kommt.

Es ist gut gelaufen. Insofern haben sich meine "Erwartungen" erfüllt (M7).

Möchte was weitergeben – weitere Erfahrung im ‚Coaching‘ sammeln (M6).

Frauen in der IT unterstützen - so weit in diesem Rahmen/dieser Zeit möglich eingetroffen; ev. Kennenlernen einer Frau, die auch als Kollegin in Frage kommt - diese Hoffnung wurde leider nicht erfüllt; Vernetzung mit anderen Frauen in der IT - nicht wirklich eingetroffen (M11).

aus Interesse -

Erwartungen: eigenen Werdegang reflektieren - andere mit meinen Ideen und

Erfahrungen unterstützen - selbst was Lernen und erfahren

Eingetroffen: eigentlich alles (M1).

ich lerne bei jedem Coaching dazu, in diesem Setting aus meiner Sicht besonders viel, und, ich tue Gutes (M14)!

Erfahrungen

Die Schilderungen der Erfahrungen der MentorInnen während des Projekts sind geprägt von Gegenseitigkeit, von einem Geben und Nehmen. Wie eingangs als Projektziel definiert, sollen die Tandem Beziehungen vor allem eines nicht sein: Ein einseitiges Chef – Untergebenen – Verhältnis. Die MentorInnen machen in ihren Kommentaren sehr deutlich, wie sie wechselseitiges Lernen und Profitieren von Erfahrungen des jeweils anderen erfahren und geschätzt haben. In manchen Äußerungen ist zudem das Staunen darüber spürbar, wie reichhaltig und überraschend Mentoring-Beziehungen sein können. Eine Mentorin betont zudem, wie wichtig es ist, dass die Mentees ihre Wünsche und Zielvorstellungen klar formulieren können, um ein Mentoring erfolgreich nutzen zu können.

Ich habe mitgenommen, dass in der IT viele ähnliche Probleme haben und in sehr ähnlicher Weise damit umgehen. Ich war sehr überrascht, dass meine Mentee profitiert hat, weil ich eigentlich nicht das Gefühl hatte, viel herzugeben – das war das Neue. Profitieren – tut man ja von jedem Kontakt mit Menschen, aber das war eher gering, war auch nicht mein Anspruch oder meine Erwartungshaltung. Ich habe mich einfach mit einem sehr interessanten und gescheiterten Menschen ein paar Stunden lang unterhalten und austauschen dürfen (M8).

Bei Gesprächen über Karriereplanung, mögliche berufliche Veränderungen, manchen Schwierigkeiten und Chancen setzt man sich auch als Mentor notwendigerweise mit diesen Themen wieder expliziter auseinander. Daher habe ich auch mehr über mich selbst gelernt und auch meine eigene Situation reflektiert.

Das Verhältnis zwischen Mentor und Mentee war also kein einseitiges Geben in eine Richtung, sondern durchaus ein wechselseitiges (M7).

Habe wieder gesehen, dass vom gegenüber der Wunsch kommen muss (M6).

Zudem habe ich wunderbare, neue Menschen kennengelernt, mit denen ich weiter in Kontakt bleiben will (M1).

Ich glaube an mich und kann dadurch vieles erreichen
Ich verändere mich und mein Umfeld verändert sich
Ich bin selbst glücklich, wenn ich andere glücklicher mache (M14).

MentorIn/Mentee – Beziehung

Im großen und ganzen haben alle 13 Tandems gut funktioniert. In einem Fall gab es immer wieder Schwierigkeiten, die mit der gesundheitlichen und auch in anderen Belangen problematischen Situation der Mentee in Zusammenhang steht. Dennoch hat sich auch dieses Paar – zum Teil mit Unterstützung der Projektleitung – immer wieder darum bemüht, im Rahmen der Möglichkeiten für die Mentee eine Verbesserung zu erzielen. Ein weiteres Paar (ursprünglich 14) ist frühzeitig aus dem Projekt ausgestiegen, da die Mentee ein lukratives berufliches Angebot im Ausland bekommen hat. Obwohl dieses nicht ursächlich mit dem Mentoring in Zusammenhang steht, ist es doch ein Beispiel dafür, dass Mentoring immer wieder Kräfte abseits der MentorIn/Mentee Beziehung freizusetzen vermag, Chancen vermehrt wahrgenommen und ergriffen werden. Einige MentorInnen berichten von sich verändernden Beziehungen während der Laufzeit, von anfänglicher Scheu hin zu offener und vertrauensvoller Haltung. Bei anderen wiederum hat sich dieses lockere, interessierte Aufeinander zugehen von Beginn an eingestellt. Ein wesentlicher Faktor für das Gelingen einer Mentoring Beziehung ist – nach einem sinnvollen Matching – das Aushandeln der Inhalte. Hierzu ist die zu Beginn gemeinsam getroffene Mentoring-Vereinbarung unerlässlich. Sie nimmt die erste Scheu und Vorsicht, sie bietet Rahmen und Verbindlichkeit. In vielen Fällen haben sich im Lauf des Projekts die anfangs getroffenen Vereinbarungen verändert, weil sich die berufliche Situation der Mentee geändert hat, weil neue Impulse entstanden sind oder auch weil MentorIn und Mentee im Laufe der Zeit neue Aspekte aneinander entdecken konnten.

Beziehung hat sehr gut funktioniert. Kontakt war kurzfristig, regelmäßig und auf beide verteilt (M8).

Wir hatten regelmäßige monatliche Treffen von ca. 1h Dauer und dazwischen auch manche Treffen im Rahmen von gemeinsamen Konferenzbesuchen oder zufälligen Begegnungen. Die Gespräche waren geprägt von lockerer Atmosphäre, persönlicher Offenheit (auch private Themen wurden angesprochen) und gegenseitiger Wertschätzung (M7).

Anfangs gespannt – nach Beendigung des sehr gespannten IT-Jobs der Mentee sehr entspannt (M6).

Offenes Gesprächsklima, Vertrauen (M11).

Gute Gespräche (M1).

Beziehung hat sich sehr gut entwickelt (M14).

Selbsteinschätzung – Lernmöglichkeiten für die Mentee

Für etwaige Folgeprojekte hilfreich sind die – aus der Sicht einiger MentorInnen – genannten Kenntnisse und Erfahrungen, die sie gerne an ihre Mentees weitergegeben haben. Diese Erfahrungen dienen insbesondere für neue MentorInnen als Anhaltspunkt, wie sie Mentees unterstützen können. Der Bogen spannt sich von fachlicher Hilfestellung über Führungskompetenzen, Branchenkenntnis, Netzwerke bis hin zu persönlichen Strategien (Soft Skills) und Lebensphilosophien. Die Ermutigung der Mentee, sich ihren Platz zu suchen, ihre Position zu verteidigen und selbstbewusst und selbständig ihren Weg zu gehen, ist neben der Vermittlung aller möglicher Kenntnisse zentraler Bestandteil dessen, was MentorInnen weitergeben können und sollen.

Erfahrung vieler Berufsjahre
Management
MitarbeiterInnenführung
Praxis vor Theorie (M8).

Mein eigener beruflicher Weg war nicht linear. Dass man auch noch in der Mitte des Lebens neu anfangen und jede Krise als Chance für eine Verbesserung sehen kann, war sicher eine tröstliche und motivierende Erfahrung für die Mentee. Daneben konnte ich wohl sicher auch einige fachliche Anregungen geben und Zugang zu neuen Themen, Wissen, Menschen, Konferenzen ermöglichen (M7).

Kann gut coachen – Weiß über Arbeitssuche heutzutage Bescheid – Möchte Wichtigkeit von Soft Skills weitergeben (M6).

Fachlich: Praxistipps für Projektmanagement, SW-Qualitätssicherung, Support/Service, SW-Prozess Management
Soft Skills: Erfahrungsaustausch über Umgang mit/Steuerung von rein männlichen Teams, mit Internationalität, über Bewerbungen (Anschreiben, Lebenslauf, Interview, Assessment Center) (M11).

Selbständig denken - die richtigen Fragen stellen; neue Ideen zulassen und selbstbewusst vertreten; Was braucht es alles, um sich selbständig zu machen?
Projektmanagementskills, Konfliktbewältigungsstrategien, Fragen der Organisations- und Personalentwicklung (M1).

Mehr auf den ganzen Menschen zu sehen und nicht zu richten od. zu urteilen (M14).

Schlussbemerkung

Fast alle MentorInnen sind bereit, auch weiterhin Kontakt zu ihren Mentees zu halten, sei es per E-Mail oder in Form von Treffen, einige machen eine Weiterführung des Kontakts vom Bedarf der Mentee abhängig, andere haben schon jetzt weitere Treffen vereinbart.

Für etwaige weitere Projekte würde der überwiegende Teil der MentorInnen wieder zur Verfügung stehen. Es wurde eine Dokumentation angelegt, um für eventuelle Folgeprojekte einen Grundstock an Kontakten zu haben bzw. potentielle weitere MentorInnen auf relativ raschem Wege akquirieren zu können.

5.2 Aus der Sicht der Mentees

5.2.1 Programm/Organisation

Positive Rückmeldungen zum Projekt und dessen Organisation haben bei den Mentees deutlich überwogen. Betont wurden dabei ganz unterschiedliche Aspekte. Die Beziehung zu den jeweiligen MentorInnen hatte klarerweise einen großen Stellenwert. Das Matching hat offensichtlich auch aus der Sicht der Mentees sehr gut funktioniert, sie haben auf unterschiedlichen Ebenen von ihren MentorInnen profitiert. Einige Mentees beschreiben die Chance, die sie durch das Mentoring Projekt bekommen haben, sich in Ruhe und konzentriert mit ihren eigenen beruflichen Vorstellungen, ihren Plänen und Wünschen auseinandersetzen zu können, als Gewinn. Für die meisten waren die Kontakte zu anderen Frauen im IT Bereich wichtig, die möglicherweise in den Aufbau neuer Netzwerke münden werden. Die angebotenen Seminare im Verlauf des Projekts wurden ebenso als anregend und bereichernd erlebt wie das Engagement aller Beteiligten.

Dass wir uns kontinuierlich getroffen haben und, dass ich auch Frauen aus anderen Bereichen kennen gelernt habe, das erweitert meinen Horizont. Auch Zeit zu finden über

sich selber (Karriere, Lebensweg und Wünsche) nachzudenken und dadurch besser zu wissen, wo will ich hin und was kann ich aus dem was ich bereits gemacht habe mitnehmen in die Zukunft (E7).

- * Dass das Matching so toll funktioniert hat.
- * Den Einsatz meiner Mentorin und auch aller anderen MentorINNEN.
- * Nette Menschen kennengelernt zu haben, die in einer ähnlichen Situation sind.
- * Das Selbstmanagement Seminar von Frau Dr. Augusta (E2).

Dass man von wirklich kompetenten Fachleuten begleitet wird die wissen wie die Realität dann tatsächlich aussieht. Oft hört bzw. sieht man ja nur die positiven Dinge aber ein engagierter Mentor sagt einem schon wo es in der Realität wirklich lang geht (E11).

Das Matching von Mentoren und Mentees (E14).

Die Idee
Die begleitenden Seminare
Das Engagement (E1)

Hier half die auch Kombination mit dem Seminarangebot sehr: Ich habe schon einige Seminare zu ähnlichen Themen besucht, aber diese waren auf den Mentoringprozess für meine Bedürfnisse sehr gut abgestimmt. Mir halfen sie besonders bei meinen Zielformulierungen. ...und es ergaben sich dadurch auch wichtige Inputs für die Gespräche mit meiner Mentorin (E6)

Veränderungswünsche – Verbesserungsvorschläge

Die Vorschläge für künftige Projekte beziehen sich, von seitens der Mentees einerseits auf vermehrte Vernetzung untereinander, die wohl am ehesten über eine Web Plattform zu gewährleisten ist, da es in Zukunft vermutlich noch größere räumliche Distanz geben wird. Einigen fehlte der Austausch untereinander vermutlich aus deswegen, weil sie nicht alle angebotenen Treffen wahrgenommen haben. Es war leider so, dass weder die beiden Seminare noch das Halbeittreffen von allen Mentees besucht wurde. Letzteres sogar nur von ungefähr der Hälfte. Die räumliche Trennung ist sicher als Herausforderung für ein Mentoring Projekt zu sehen, da die Peer Vernetzung ein wesentlicher Bestandteil ist (siehe Konzept). Hier müssen für Folgeprojekte neue Lösungen gefunden werden. Eine Mentee hat in diesem Zusammenhang auch die Fahrtkosten angesprochen, die unter Umständen auch ein Problem darstellen können. Ein Mehr an Projektleitung wurde nur von einer einzigen Mentee gewünscht, für die anderen war die Kontaktmöglichkeiten über E-Mail offensichtlich ausreichend.

Irgend etwas , wo man vielleicht festhält, wie man sich verändert hat, damit man am Ende darauf zurückblicken kann, was habe ich alles gemacht, wie habe ich die Situationen gemeistert.

Als "Portfolio geschädigte" würde ich anregen, ob man nicht eine Plattform oder Worddokument (was auch immer) verwenden kann nicht muss, um seine Reflexionen niederzuschreiben vielleicht mit anderen zu teilen um sich vielleicht mehr Feedback auch von den anderen Mentees zu holen.

Eine Form, wo man nicht nur vom Mentor, sondern sich auch von der ganzen Gruppe Feedback und Rat holen kann - Peer Coaching (E7).

- * Spürbare Projektleitung von Mentoring4her. Hatte manchmal das Gefühl, dass die Verantwortlichen gar nicht wirklich in den Kontakt mit den Meentees kommen wollten.
- * Eine Plattform für Mentees schaffen. Damit das Zusammengehörigkeitsgefühl besser entwickelt wird (E2).

Für meine Begriffe oft zeitlich sehr kurzfristige Treffen und ob man die Treffen nicht örtlich auf die Mentees abstimmen könnte (E11).

Ich würde mir wünschen, dass ein Teil der Fahrtkosten für Teilnehmerinnen, die nicht aus Wien sind, durch das Programm übernommen wird (E14).

Keine Ahnung (E1).

Ein Follow Up in irgendeiner Form würde mir sehr gefallen. So etwa in einem Jahr, vielleicht (E6).

5.2.2 Persönliche Erfahrungen

Lernerfahrungen/Benefit

Was haben die Mentees aus **Mentoring4her** mitnehmen können, welche Erfahrungen stellen für sie eine Bereicherung dar? Auffallend häufig finden in den Rückmeldungen ‚Stärkung des Selbstbewusstseins‘, ‚erhöhtes Selbstvertrauen‘, ‚Mut‘ und ‚Durchsetzungskraft‘ Erwähnung. Viele Mentees gehen aus dem Projekt gestärkt hervor, haben von der Ermutigung ihrer MentorInnen sehr profitiert. Ein weiterer Aspekt, der in unterschiedlicher Weise beschrieben wird, ist der Perspektivenwechsel. Die Mentees haben in der Auseinandersetzung mit ihren MentorInnen gelernt, ihre eigene Situation, manchmal auch ihre Stärken und Schwächen von verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten. Sie haben sich mit ihren Fähigkeiten beschäftigt und ihre Ressourcen gestärkt. Bei einigen sind in den acht Monaten auch entscheidende berufliche Weichenstellen geplant oder vollzogen worden (beispielsweise der Gang in die Selbständigkeit, Firmen- oder Positionswechsel, Konzentration auf neue Ziele etc.)

Durch die Mentoringbeziehung bin ich aus meinem Trott heraus in ein anderes Fahrwasser gekommen. Es haben sich mir andere Ebenen und Wirkungskreise aufgetan. Am Anfang der Mentoringbeziehung bestand die Bereitschaft etwas zu verändern und mit Hilfe des Mentors und auch der Seminar (die sehr gut zur Reflexion waren) habe ich mich darauf besonnen, was ich bereits alles kann und was ich noch machen möchte (E7).

- * Meine Mentorin...werden auch nach dem Programm in Kontakt bleiben.
- * Meine berufliche Situation hat sich verändert, bin nun auch Kundenbetreuerin und bekomme laufend mehr Verantwortung.
- * Mein Selbstvertrauen ist gestiegen.
- * Ich versuche nun die Situationen, in denen ich mich befinde, von mehreren Perspektiven aus zu sehen (E2).

Es hat sich für mich sehr viel verändert. Ich habe von meiner "Zweitfirma" gekündigt und will mich jetzt wirklich mehr auf meine Selbstständigkeit konzentrieren. Ich denke, wenn man das Vertrauen und den Mut dazu hat - dann gelingt dir sehr viel im Leben (E11).

Ich habe jetzt ein guten Durchblick in dieser Sache bekommen und so kann ich die nächsten Schritte besser definieren (E14).

Was hat sich verändert?

Mehr Distanz zu meiner Arbeit, vor allem auf emotionaler Ebene (ich lasse mich von meiner Arbeit bzw. Chefs/Kollegen/Kunden nicht mehr so vereinnahmen wie früher), die Trennung Beruf / Privat lerne ich gerade.

Was nehme ich mit?

Viele Eindrücke, neue Kontakte/Freunde, bessere Orientierung für meine Zukunft (E1).

Profitieren vom Mentor/von der Mentorin

Die folgenden Beschreibungen der MentorInnen illustrieren deren Funktion als Rollenmodelle, als Vorbilder oder als erfahrene Ältere. Die Mentees haben neben konkreter fachlicher oder netzwerkerischer Unterstützung von ihren MentorInnen auch Werthaltungen und

„Lebensweisheiten“ zu schätzen gelernt. Sie bekamen Anregungen für Weiterbildungsmöglichkeiten und Richtungsänderungen ihrer beruflichen Laufbahnen und Tipps für ihre konkreten Arbeitssituationen im Umgang mit Konflikten, KollegInnen etc. Einige haben sich selbst anders kennengelernt, Rückmeldung über ihr eigenes Verhalten bekommen, eine andere Sichtweise auch auf persönliche Eigenschaften entwickeln können.

Ich habe einen anderen Bereich kennen gelernt, der mir in meiner weiteren Berufsplanung weiterhelfen wird und bin so zu meinem jetzigen Studium (eEducation) gekommen, welches ich im Moment an der D. Uni mache.

Von meinem Mentor habe ich gelernt, dass es nie zu spät ist zu lernen und etwas ganz Neues anzufangen. Er hat mich sehr unterstützt indem er mir bei meinen Problemen zugehört hat und mir immer wieder mit Tipps zur Verfügung gestanden hat. Ich hab einen Berufswechsel durchgeführt und habe hier meine Probleme besprechen können mit jemandem, der weder aus meiner Firma ist und auch nicht aus meinem Freundeskreis und ganz neutral zu den Dingen steht und mir immer wieder Wege zur Behebung des einen oder anderen Problems aufgezeigt hat (E7).

* Ich habe eine neue/andere Sichtweise der Dinge bekommen.

* Sie hat mir auch viele gute Tipps zur Verbesserung meiner Kommunikation sowohl beruflich wie auch privat gegeben.

* Das es wichtig ist, einen Schritt noch dem anderen zu machen und sich auch über kleine Erfolge freuen zu können.

* Sich auch selbst zu loben und sehen was man schon alles geschafft hat (E2).

Dass ich für gewisse Projekte einfach eine längere Anlaufzeit brauche und dabei alle möglichen und unmöglichen Ereignisse in Erwägung ziehen muss (E11).

Als ich bei Mentoring4her begonnen habe, hatte ich ein bestimmtes Ziel (eine Idee, die ich umsetzen wollte), das ich gerne einer/m anvertrauen wollte, und dieses auch gemeinsam durchgehen und heraus finden wollte ob diese Idee realistisch und realisierbar ist. Durch die Gespräche mit meiner Mentorin ist mir das gelungen (E14).

Ich habe mich selbst (besser) kennengelernt.

Und neue Sichtweisen, Aufgaben, Gedanken, Tipps und Tricks, mich in der Kommunikation mit meiner Umgebung verbessern zu können (E1).

„super passende Mentorin“, wir finden Themen, treffen den Punkt, habe viel mitnehmen können, es funktioniert wechselseitig, „ping-pong mäßig“, wir entwickeln von einem Treffen zum anderen neue Ideen (E6).

die Zuordnung des Mentors passt sehr gut „Ich habe einen Coach gezogen!“, er hat sehr geholfen, ich kriege von ihm Aufgaben, Übungen, was ich beobachten oder notieren soll, ich habe dadurch herausgefunden, was die Dinge sind, die mich meine Energie kosten, habe meine Stärken und Schwächen erkannt und herausgefunden, was die Gründe dafür sind, warum ich Schwierigkeiten habe (E1).

„Paarfindung genial!“ wir passen gut zusammen, können offen reden am Anfang war es schwierig, weil ich im alten Job nicht zufrieden war und es deswegen nicht die Motivation gab mir zu überlegen wie das weiterzuentwickeln wäre, weil ich eben einfach nicht zufrieden war, da haben wir beschlossen einfach drauflos zu diskutieren (E13).

ich habe so viele Ideen, jedes Mal fällt mir ein „das noch und das noch“, er holt mich in die Realität zurück, sagt dass man das nach und nach machen sollte (E11).

Resümee

In den Resümees der Mentees nahm die persönliche Entwicklung einen zentralen Stellenwert ein. Das Mentoring hat ihnen geholfen, sich persönlich und beruflich weiter zu entwickeln, ihnen neue Perspektiven eröffnet, manchen auch eine neue, klarere Orientierung für ihre Zukunft ermöglicht. Die Erweiterung des Horizonts, der eigenen Sichtweisen und Möglichkeiten hat offensichtlich wesentlich mehr Gewicht als ein rein fachspezifisches oder berufliches Coaching. Das Schiff ist durch die Unterstützung des Leuchtturms wieder in ruhigere Gewässer unterwegs – wie es eine Mentee bildlich ausdrückt.

Ich hatte einen netten Mentor von der D. Uni, der mich gut berät. Vielleicht kann ich auch bei einigen seiner Projekte mitarbeiten wir haben schon darüber geredet. Außerdem sind bei dem Mentoring viele verschiedene Frauen, aus diversen Bereichen, was die Sache sehr interessant macht. Es ist eine echte Bereicherung ich kann nur jedem empfehlen so etwas zu machen. Auch wenn es beruflich nicht immer gleich etwas bringt, sondern eher privat mir als Person, weniger meiner Karriere, à la long wird sich das dann auch im beruflichen niederschlagen.

Für mich war es eine sehr gute Begleitung durch unruhige Zeiten wieder hin zu eher ruhigeren Fahrwassern (E7).

Um es bildlich auszudrücken, möchte ich den Vergleich eines Schiffes wählen, das sich bei Sturm und Nebel in unruhigen Gewässern befindet, irgendwo in der Nähe einer Küste, die aber nur schemenhaft zu erkennen ist. Ein Schiff das gerne im Meer ist, dort wo es ist, dem aber rauer Wind entgegenschlägt und das weiß, es muss eine (neue) Küste erreichen um nicht zu kentern und um später wieder erfolgreich in See stechen zu können. So möchte ich meine Situation am Anfang des Mentoring beschreiben.

Das Mentoring und der Mentor waren für mich der Leuchtturm der mich unterstützt im Sturm wieder eine sichere neue Küste zu erreichen. Als Schiff musste ich das Meer alleine durchqueren, dabei könnte mir der Leuchtturm nicht helfen, aber ich hatte eine Funkverbindung und jederzeit, wenn ich es brauchte konnte ich mich melden, meine Position bekanntgeben und bekam Feedback, Tipps und Hilfestellungen, wie aus Sicht des Leuchtturms die Küste zu erreichen wäre. Der Leuchtturm seinerseits hat auch immer wieder meine Position erfragt um mir im Falle zur Seite stehen zu können. Nicht immer hatte ich Kontakt zum Leuchtturm, nicht immer konnte ich die Situation selbst bestimmen, aber wenn es ging und wenn ich wollte konnte ich Kontakt aufnehmen, um meinen Weg zu finden.

Jetzt liege ich im Moment in einem Hafen, bereite mich vor das Meer wieder zu attackieren und in See zu stechen (E7).

Ich bin sehr froh, dass ich bei diesem Programm mitgemacht habe und ich würde es jederzeit wieder machen.

Durch Mentoring habe ich gesehen, dass es doch einige Frauen gibt, die mit einer ähnlichen beruflichen Situation leben und dadurch auch mit ähnlichen/gleichen Problemen kämpfen.

Die neuen Sicht und Denkweisen der Mentorin und der Seminarleiterinnen unterstützten mich sehr, meine beruflichen und auch privaten Probleme zu erkennen und Lösungen bzw. Lösungsansätze zu entwickeln.

Ich finde, dass mir dieses Programm bei meiner persönlichen Entwicklung sehr geholfen hat (E2).

Äußerst positiv. Ich bin froh bei diesem Projekt dabei gewesen zu sein. Habe wirklich sehr viel in meinem Leben - ob privat oder beruflich – dazugelernt (E11).

Ich bin sehr froh darüber, dass ich als Mentee bei dem Programm dabei sein dürfte und auf diesen Weg meine Mentorin kennengelernt habe (E14).

Aus eigener Erfahrung weiß ich, wie schwer es als Frau in der IT ist. Umso mehr ist es nötig, dass man Frauen außerhalb deren Tätigkeitsbereiches fördert und unterstützt.

Bis zu diesem Projekt habe ich allerdings leider immer genau das Gegenteil erfahren. Deshalb war es schön zu sehen, dass es auch Menschen gibt, die Frauen nicht als Ware, Lückenbüßer oder Mädchen für Alles betrachten, sondern als gleichwertige Partner mit entsprechenden Potentialen (E1).

Für mich persönlich war es eine unerwartete, außergewöhnliche und zeitlich fast perfekte Chance, mein Dasein als Frau in der IT reflektieren zu können (E1).

Ich kann nach dem halben Jahr sagen, dass ich nun weiß wo ich in meinem Beruf stehe und ich hinwill. Ich kenne einige meiner Stärken und auch meiner Schwächen nun genauer und ich weiß wo ich noch was optimieren kann und habe das auch schon begonnen umzusetzen. ... ich weiß jetzt genau was ich brauche. Das war mir zu Beginn alles andere als klar (E6).

5.3 Behandelte Themen

In der zu Beginn des Projekts für alle TeilnehmerInnen zusammengestellten Mappe war neben einer Kurzvorstellung des Projekts, der ausführlichen Beschreibung des Ablaufs und des Terminplans, der Listen von Mentees und MentorInnen auch eine Themenliste enthalten, die aus dem Vorläuferprojekt entwickelt wurde. Es handelte sich um eine Zusammenstellung verschiedenster Themenbereiche, die als Anhaltspunkt und Ideengeber gedacht war (siehe Anhang).

Im Projekt *Mentoring4her* lässt sich eine Tendenz in Richtung der Themenbereiche „Berufliche Orientierung“ und „Persönlichkeit/Reflexion des Arbeitsstils“ feststellen. Genannt wurden beispielsweise Positionierung im jetzigen Arbeitsfeld, Umgang mit KollegInnen, Stärken/Schwächen und Tipps durch Mentor/in, Projektmanagement, aktuelle Jobsituation und Veränderungspotential, Selbst- und Fremdsicht, Konzeption und Umsetzung gemeinsamer Projekte mit dem Mentor/der Mentorin, fachliches Coaching, Aufgaben abgeben lernen, Überlastung reduzieren, Lebenslauf, Bewerbung, Präsentation.

Weniger häufig wurden Themenbereiche behandelt, die sich mit privaten Konstellationen auseinandersetzen oder aber mit der Rolle als Frau in männerdominierten Arbeitsfeldern.

Fragen der Orientierung waren bei vielen Paaren zentral. Dabei ging es häufig um neue berufliche Perspektiven oder um den möglichen Schritt in die Selbständigkeit.

Meine Mentee hat sich überlegt, sich selbständig zu machen. Ihr Ziel war, herauszufinden, ob ihre Geschäftsidee tragfähig ist, wie weit sie sich selbst diesen Schritt zutrauen kann, welche anderen Voraussetzungen sie mitbringen sollte ...

In unseren Gesprächen ging es einerseits um die Erstellung eines Businessplans, andererseits um die Umstellungen und Konsequenzen die so ein Schritt hätte.

Ergebnis: gut begründete Entscheidung für weitere Vorgangsweise. Businessplan, erarbeitet mit Studenten der FH, Teilnahme an Unternehmerakademie (M1).

Arbeitsplatzsituation – Möglichkeit, selbständig was auf die Beine zu stellen (M6).

Durch die auftretende Wirtschafts- und Finanzkrise im Lauf des Projekts wurde für einige auch das Thema Jobsuche infolge Arbeitslosigkeit vorrangig.

Als Folge der Wirtschaftskrise und des Konkurses des Arbeitgebers der Mentee wurde diese in der Mitte des Programms arbeitslos und musste sich neu orientieren.

Die Themen drehten sich daher klarerweise stark um mögliche berufliche Wege, Entscheidungsfindung, ev. Weiterbildung etc. (M7).

Im Themenbereich „Persönlichkeit/Reflexion des Arbeitsstils“ waren Kooperations- und Kommunikationsstile, der Umgang mit KollegInnen, Teamarbeit, aber auch Abgrenzung der eigenen Arbeitsbereiche, Delegieren von Aufgaben und die Arbeit an eigenen Stärken und Schwächen Thema.

Überlastung, Stress Management, richtiges Delegieren (M11).

Positionierung, Umgang mit schwierigen MitarbeiterInnen/Chefs, wie finde ich meinen Weg in meinem Beruf? (M8).

Verändere dein Hinsehen und die Welt verändert ihr Aussehen
Prävention von internem und externem Drama - bei meiner Mentee hat sich dadurch einiges verändert (M14).

das Thema ist also Dinge wegzukriegen, weil ich überlastet bin, an dem arbeiten wir, ich kann sie auch zwischendurch anrufen und fragen „was meinst du dazu?“
ich mache jetzt eine Lebenslaufüberarbeitung und bewerbe mich einmal bei fünf Stellen, wenn es akut ist, sagt sie, soll ich anrufen, weil dann ist es wichtig, dass es schnell geht (E3).

6. Zusammenfassung

Evaluation

Für die Evaluation wurden sämtliche schriftlichen Dokumente, die im Lauf des Projekts entstanden sind, herangezogen. Besonders detailliert ausgewertet und beschrieben wurden in erster Linie die Fragebögen, die zum Ende des Projekts an MentorInnen und Mentees ausgesendet wurden. Ergänzend einbezogen wurden Protokolle der jeweiligen Treffen der einzelnen Paare, Mentoring-Vereinbarungen, das Protokoll des Halbzeittreffens der Mentees sowie E-Mails der TeilnehmerInnen an die Projektleitung, die immer wieder Kommentare und Einschätzungen enthielten.

Als Schlussfolgerungen zum Programmverlauf und zur Organisation lässt sich festhalten, dass der Ablauf und die Begleitung positiv bewertet wurde. Geschätzt wurde von fast allen die klare aber lockere Struktur, der Rahmen im Hintergrund. Für zukünftige Projekte sind vor allem die Einrichtung einer Web Plattform von Beginn an einzuplanen und eventuell ein sogenanntes ‚Halbzeittreffen‘ für MentorInnen analog zu dem schon eingeplanten Treffen der Mentees etwa in der Mitte des Projekts.

Eine Herausforderung für ein etwaiges Folgeprojekt stellt vor allem die Ausdehnung auf verschiedene Bundesländer dar. Da die Peer-Vernetzung einen zentralen Faktor für das Gelingen von Mentoring Programmen darstellt, müssen Wege gefunden werden, über räumliche Distanz hinweg ein Gruppengefühl herzustellen.

Die Auswertung der Dokumente ergab einmal mehr, wie wichtig ein gutes Matching für das Gelingen des Projekts ist. Bei **Mentoring4her** gab es ausschließlich positive Bewertungen der Paar Zusammenstellungen. Die fachliche Nähe der jeweiligen Paare wurde unterschiedlich bewertet, sie scheint aber bei dieser Gruppe nicht zentral wichtig gewesen zu sein. Wie schon an verschiedenen Stellen erwähnt, ist der Mentoring Prozess nur bei einem Paar schwierig verlaufen, was meines Erachtens weniger am Matching lag als an den Umständen, unter denen die Mentee an diesem Programm teilgenommen hat.

Die Person des Mentors/der Mentorin ist ausschlaggebend für den Lernerfolg und den persönlichen Gewinn der Mentees. Dabei geht es nur teilweise um die Vermittlung von Inhalten und beruflichem Know how, viel wichtiger ist die Unterstützung und Begleitung der Entscheidungsprozesse der Mentee, die Stärkung ihres Selbstbewusstseins und das Einbringen anderer Sichtweisen (Feedback).

MentorInnen müssen offen auf die Mentees zugehen können, die Beziehung sollte von gegenseitigem Geben und Nehmen geprägt sein.

Projektverlauf

Die Akquirierung gestaltete sich extrem schwierig, da die Zielgruppe kaum vernetzt ist. Unterstützende Organisationen sind kaum bereit, ein externes Angebot wie **Mentoring4her** weiterzuleiten. Firmen im IT-Bereich unterstützen gerne mit MentorInnen, nicht aber mit der Vermittlung von potentiellen Mentees, da sie fürchten, dass diese „abgeworben“ werden könnten. Generell war es unproblematischer, Kontakt mit kleineren Firmen herzustellen. Aufgrund dieser schwierigen Lage haben wir die Zielgruppe auch auf arbeitssuchende Frauen ausgeweitet. Deutlich spürbar in der Kontaktaufnahme mit Firmen und Institutionen war die generell gedämpfte Stimmung aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung.

Mentoring4her lief wie geplant und im Anbot vom August 08 beschrieben. Das Projekt wurde mit 13 MentorIn/Mentee Paaren aus Wien, Niederösterreich, der Steiermark und dem Burgenland durchgeführt. Die Auftakt- bzw. Abschlussveranstaltung, die Einschulung der Mentees, die Einführung für die MentorInnen sowie die beiden Seminare zu Lebens- und Laufbahnplanung und Selbst- und Zeitmanagement bildeten zusammen mit optionalen MentorInnen-Treffen und dem Halbzeittreffen der Mentees der organisatorischen und inhaltlichen Rahmen. Das Matching der Tandems hat den Erfahrungen gemäß sehr gut funktioniert, die Paare arbeiteten gut und lustvoll miteinander. Zum Teil sind Zeitpunkt persönliche Beziehungen entstanden. Lediglich bei einem Tandem war ein moderiertes Treffen mit der Projektleitung nötig.

Die Rückmeldungen zu den Veranstaltungen waren durchwegs positiv, die angebotenen Inhalte werden als äußerst hilfreich bezeichnet.

Die Möglichkeit per E-Mail mit der Projektleiterin und der Projektmitarbeiterin zu kommunizieren, Fragen zu stellen, Kommentare abzugeben etc. und gegebenenfalls Hilfestellung in Anspruch zu nehmen wurde genutzt.

Die Vernetzung der Mentees scheint auf E-Mail-Ebene gut zu funktionieren, es wurde gleich beim Einschulungstermin eine Adressenliste ausgetauscht. Das Halbzeittreffen war leider nur von einem Teil der TeilnehmerInnen besucht.

Die beiden optionalen Treffen der MentorInnen waren fruchtbar und anregend, es wurde Interesse an weiterem Austausch geäußert.

Die Evaluation lief über die gesamte Projektlaufzeit, die Erkenntnisse und Änderungsvorschläge sind im vorigen Abschnitt ausführlich dargelegt.

Probleme hat es weder in der Organisation noch in den Paarbeziehungen gegeben. Das Coaching-Angebot musste nicht in Anspruch genommen werden.

7. Anhang

7.1 Fragebogen Mentees



Institut für Gestaltungs- und Wirkungsforschung
Multidisciplinary Design Group



**OESTERREICHISCHE
COMPUTER GESELLSCHAFT**[®]
AUSTRIAN
COMPUTER SOCIETY

Mentoring4her

Industrie- und Wirtschaftsmentoring für Frauen im IT-Bereich

Bewerbung als Mentee

Liebe Bewerberin!

Wir ersuchen Sie nachfolgenden Fragebogen auszufüllen und mit einem Lebenslauf möglichst rasch an marianne.tolar@tuwien.ac.at zu retournieren, spätestens jedoch bis 24.10.2008.

Wir benötigen die hier erhobenen Daten für die Auswahl der für Sie am besten geeigneten Mentorin / des am besten geeigneten Mentors. Weiters fließen die Angaben in die Evaluation des Mentoring-Programmes ein, die parallel zum Projekt durchgeführt wird.

Persönliche Daten

Name / Vorname / Titel:

Adresse:

.....

e-Mail:

Tel.:

Ich bin am besten erreichbar an folgenden Tagen:

zu folgender Uhrzeit:

Alter: Jahre

Familienstand:

ledig in Partnerschaft lebend verheiratet geschieden

.....

Haben Sie Kinder? (Anzahl) (Alter)

Angaben zur beruflichen Tätigkeit

In welcher Firma / welchem Bereich arbeiten Sie?

Wie groß ist die Firma? (zur ungefähren Einschätzung <z.B. *internationaler Konzern, KMU – Klein-/Mittelunternehmen, oder Angabe MitarbeiterInnenanzahl, ...>*)

Was ist Ihre derzeitige Position / Berufsbezeichnung?

Welche Ausbildung haben Sie absolviert? (berufsbildende Schule <*wir ersuchen um möglichst genaue Bezeichnung, Fachbereich, an welcher Einrichtung absolviert*>, andere Ausbildungen, Zusatzausbildungen, ...)

Teilnahme-Motivation und Lebenslaufplanung

Warum bewerben Sie sich als Mentee?

Was sind, von Ihrem aktuellen Standort aus betrachtet, für Sie die drei nächsten wichtigsten Aufgaben und Ziele für Ihre weitere berufliche Laufbahn?

1.

2.

3.

Was möchten Sie durch die Teilnahme am Mentoring-Programm erreichen?

Wo sehen Sie sich beruflich in 3 Jahren?

Wo sehen Sie sich beruflich in 10 Jahren?

Thematischer Kontext und inhaltliche Interessen

Bitte geben Sie eine kurze inhaltliche Beschreibung Ihrer aktuellen Tätigkeit(en)!

Wünsche zur Mentorin / zum Mentor

(Bitte Zutreffendes ankreuzen):

- Ich möchte nur mit einer weiblichen Mentorin zusammenarbeiten.
- Ich möchte nur mit einem männlichen Mentor zusammenarbeiten.
- Das Geschlecht der Mentorin / des Mentors spielt für mich keine vorrangige Rolle.

Führen Sie Berufsfelder, inhaltliche Interessen, Tätigkeitsbereiche an, mit denen die Mentorin/der Mentor vertraut sein soll!

(Bitte mehrere nennen und nach Wichtigkeit reihen):

1
2
3
4
5

Welche persönlichen Eigenschaften wünschen Sie sich von Ihrer Mentorin / Ihrem Mentor?

Bitte beachten Sie:

Aus organisatorischen Gründen können wir ausschließlich **vollständig ausgefüllte Bewerbungsbögen** berücksichtigen, die **gemeinsam mit einem Lebenslauf** bis **spätestens 24.10.2008** via e-mail an marianne.tolar@tuwien.ac.at geschickt werden.

Zu- und Absagen von Bewerbungen teilen wir bis Mitte November 2008 schriftlich mit.

7.2 Fragebogen MentorInnen



Institut für Gestaltungs- und Wirkungsforschung
Multidisciplinary Design Group



**OESTERREICHISCHE
COMPUTER GESELLSCHAFT**®
AUSTRIAN
COMPUTER SOCIETY

Mentoring4her

Industrie- und Wirtschaftsmentoring für Frauen im IT-Bereich

Fragebogen für MentorInnen

Liebe Mentorin, lieber Mentor!

Wir ersuchen Sie nachfolgenden Fragebogen auszufüllen und möglichst rasch an marianne.tolar@tuwien.ac.at zu retournieren, spätestens jedoch bis 24.10.2008.

Wir benötigen die hier erhobenen Daten für die Auswahl der für Sie am besten geeigneten Mentee. Weiters fließen die Angaben in die Evaluation des Mentoring-Programmes ein, die parallel zum Projekt durchgeführt wird.

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Persönliche Daten

Name / Vorname / Titel:

Adresse:

e-Mail:

Tel.:

Ich bin am besten erreichbar an folgenden Tagen:

zu folgender Uhrzeit:

Geschlecht: weiblich männlich Alter: Jahre

Familienstand:

ledig in Partnerschaft lebend verheiratet geschieden

.....

Haben Sie Kinder? (Anzahl) (Alter)

Angaben zur beruflichen Tätigkeit

In welcher Firma / welchem Bereich arbeiten Sie?

Wie groß ist die Firma? (zur ungefähren Einschätzung <z.B. *internationaler Konzern, KMU – Klein-/Mittelunternehmen, oder Angabe MitarbeiterInnenanzahl, ...>*)

Was ist Ihre derzeitige Position / Berufsbezeichnung?

Welche Ausbildung haben Sie absolviert? (Studium und/oder berufsbildende Schule <*wir ersuchen um möglichst genaue Bezeichnung, Fachbereich, an welcher Einrichtung absolviert*>, Zusatzausbildungen, ...)

Im IT-Bereich: In welche Berufsfelder / Inhalte haben Sie aufgrund Ihrer Tätigkeit Einblick?

Bitte beschreiben Sie Ihr heutiges Tätigkeitsfeld, schildern Sie Ihre wichtigsten Aufgabenfelder!

Welche Art von Leitungsfunktion üben Sie aus? Welche Verantwortungen sind damit verbunden? (Projektleitung, Abteilungsleitung, Konzernleitung,)

Teilnahme-Motivation und Netzwerkkontakte

Bitte erläutern Sie kurz, aus welchen Interessen heraus Sie sich zur Teilnahme an diesem Programm entschlossen haben!

Was kann eine Mentee von Ihnen lernen? In welchen Belangen können Sie ihr hilfreich zur Seite stehen?

Über welche Netzwerkkontakte verfügen Sie?

Fach- bzw. berufsspezifische Netzwerke	
National	International

Andere Netzwerke z.B.: Frauennetzwerke, Karrierenetzwerke,	
National	International

7.3 Mappe Mentees

Diese Mappe wurde an die Mentees zu Projektbeginn verteilt. Sie enthält die Projektbeschreibung, die Ziele des Projekts, den Ablauf mit allen Terminen, die Liste der teilnehmenden Mentees, die Liste der teilnehmenden MentorInnen, die Zusammenstellung der Tandems, die Mentoring-Vereinbarung, einen optionalen Themenkatalog sowie den gesamten Zeitplan des Projekts (Stand: Dezember 2008).



Institut für Gestaltungs- und Wirkungsforschung
Multidisciplinary Design Group



OESTERREICHISCHE®
COMPUTER GESELLSCHAFT
AUSTRIAN
COMPUTER SOCIETY

Mentoring4her

Industrie- und Wirtschaftsmentoring für Frauen im IT-Bereich

Die interne **Auftaktveranstaltung** des Projektes **Mentoring4her** findet am

Mittwoch, den 3.12. 2008 statt.

Mentoring4her ist das erste Wirtschafts- und Industrie-Mentoring-Projekt der Technischen Universität (TU) Wien, das im Auftrag der Österreichischen Computer Gesellschaft (OCG) durchgeführt wird. Erstmals wendet sich ein Mentoringprojekt an Frauen mit unterschiedlichen Qualifikationen im IT-Bereich.

Zur Auftaktveranstaltung eingeladen sind neben **Mentoren und Mentorinnen** aus Wirtschaft und Industrie, den **Mentees** (Frauen aus dem IT-Bereich) alle **UnterstützerInnen** des Projekts aus der OCG und der TU Wien.

Veranstaltungsort: OCG, Zemanek Saal, Wollzeile 1-3, 1010 Wien

Zeit: 18:00 – 21:00

Ablauf:

- 18:00 Eröffnung und Begrüßung, Mag.^a Andrea Birbaumer,
Mentoring4her-Projektleitung
- 18:10 Begrüßung und Zielsetzungen der OCG, als Auftraggeberin,
a.o. Univ.-Prof. Dr. Gerald Futschek, Präsident der OCG
- 18:20 Initiativen und Kooperationen der TU Wien,
a.o. Univ.-Prof. Dr. Gerald Steinhardt, Dekan der Fakultät für Informatik der TU
Wien

- 18:30 Geschlechterdifferenz in IT
Assoc.-Prof. Dipl.-Ing.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Hilda Tellioglu, Assistentin an der
TU Wien, Leiterin des Arbeitskreises IT für Frauen in der OCG
- 18:40 Mag.^a Andrea Birbaumer und Dr.ⁱⁿ Marianne Tolar zu Rahmen und
Ablauf des Projekts
- 19:00 Buffet, Kennenlernen der MentorInnen und Mentees sowie
Vereinbaren des ersten Treffens.

Zum Anliegen des Projektes:

Im Rahmen des Mentoring-Projektes werden Frauen aus dem IT-Bereich für 8 Monate eine Mentoringbeziehung mit einem Mentor/einer Mentorin aus Wirtschaft, Industrie oder einer Einrichtung des öffentlichen Dienstes eingehen. Der Mentor/die Mentorin unterstützt Entwicklung und Karriere der weniger erfahrenen Mentee außerhalb der normalen Vorgesetzten-Untergebenen-Beziehung. Über den Zeitraum von 8 Monaten lernt die Mentee von ihrem/r Ratgeber/in, nutzt ihren/seinen Einfluss und ihre/seine Kontakte. Die Mentorin/der Mentor gibt Erfahrungen weiter, reflektiert die eigene Karriere sowie den persönlichen Arbeitsstil. Ziel ist es, den Mentees Unterstützung in ihrer Berufslaufbahn zu bieten und ihre Weiterentwicklung zu fördern.



Institut für Gestaltungs- und Wirkungsforschung
Multidisciplinary Design Group



**OESTERREICHISCHE
COMPUTER GESELLSCHAFT**[®]
AUSTRIAN
COMPUTER SOCIETY

Mentoring4her

Industrie- und Wirtschaftsmentoring für Frauen im IT-Bereich

Liebe Mentee,

Herzlich willkommen im Projekt „Mentoring4her“! Wir möchten Ihnen einen kurzen Überblick über die zentralen Programmpunkte des Projekts geben.

Zum Ablauf des Programmes

Laufzeit: Ende November 2008 bis Anfang Juli 2009

- Insgesamt werden über die Laufzeit des Programmes *Treffen* im Ausmaß von 16 Stunden *zwischen Mentor/Mentorin und Mentee* stattfinden.
Vorgeschlagene Frequenz: Einmal pro Monat für jeweils zwei Stunden.
Das erste Treffen zwischen MentorIn und Mentee hat das Ziel, eine Mentoring-Vereinbarung (Vorlage siehe Mappe) zu erstellen. Die dort definierten Ziele und Inhalte bestimmen die Themen der folgenden Treffen. Von jedem Treffen ist ein Kurzprotokoll an die Projektleitung (andrea.birbaumer@tuwien.ac.at) zu übermitteln.
- Ein *Treffen aller Mentees* in der Halbzeit des Pilotprojekts dient der Vernetzung und dem Erfahrungsaustausch.
Montag, 23.3.2009, 18-20h (OCG, Zemanek-Saal)
- Zwei *Seminare* (ganztägig) sind ebenfalls verpflichtender Teil der Peer-Vernetzung und ein Fortbildungsangebot.
Freitag, 23.1.2009, 9-17h Seminar zu Lebens- und Laufbahnplanung,
Leitung: Mag.^a Regina Trotz (OCG, Zemanek-Saal).
Fr, 15.5.2009, 9-17h Seminar zu Selbst- und Zeitmanagement,
Leitung: Dr.ⁱⁿ Renate Augusta (OCG, Zemanek-Saal).
- Die *Abschlussveranstaltung* mit Buffet findet am Mo, 6.7.2009 von 18-21h statt (Ort: OCG, Zemanek-Saal). Die Teilnahme ist verpflichtend.

Evaluation

Begleitend zur gesamten Laufzeit wird eine Projektevaluation durchgeführt. Hierfür ersuchen wir um die Übermittlung einer Kopie der Mentoring-Vereinbarung an die Projektleitung. Ebenso soll von jedem Treffen ein Protokoll erstellt und an die Projektleitung geschickt werden. Weiters fließt das Halbzeittreffen in die Evaluation ein. Gegen Ende der Projektlaufzeit werden Sie über Ihre Projekterfahrungen befragt werden.

Kontakt

Anfragen können jederzeit an folgende e-mail Adresse übermittelt werden:

marianne.tolar@tuwien.ac.at

Das Projektteam wünscht viel Erfolg!

Projektleitung: Mag.^a Andrea Birbaumer, andrea.birbaumer@tuwien.ac.at

Projektkoordination: Dr.ⁱⁿ Marianne Tolar, marianne.tolar@tuwien.ac.at

Adresse für die Veranstaltungen:

Österreichische Computer Gesellschaft, Wollzeile 1-3, 1010 Wien



Institut für Gestaltungs- und Wirkungsforschung
Multidisciplinary Design Group



Mentoring4her

Industrie- und Wirtschaftsmentoring für Frauen im IT-Bereich

Zeitplan – Übersicht

Wann?	Wer?	Was?	Wo?
Di, 25.11.2008, 14 – 19h	Mentees	Einschulung	OCG, Raum 106
Do, 27.11.2008, 19 – 21h	MentorInnen	Einführung	OCG, Raum 106
Mi, 03.12.2008, 18 – 21h	Mentees und MentorInnen	Auftaktveranstaltung mit Buffet	OCG, Zemanek-Saal
Fr, 23.01.2009, 9 – 17h	Mentees	Seminar 1: Lebens- und Laufbahnplanung	OCG, Zemanek-Saal
Di, 10.03.2009, ab 19h	MentorInnen	Optionales Treffen	voraussichtlich Restaurant AQUA, 1040 Wien, Favoritenstr. 4-6
Mo, 23.03.2009, 18 – 20h	Mentees	Halbzeittreffen	OCG, Zemanek-Saal
Mo, 11.05.2009, ab 19h	MentorInnen	Optionales Treffen	voraussichtlich Restaurant AQUA, 1040 Wien, Favoritenstr. 4-6
Fr, 15.05.2009, 9 – 17h	Mentees	Seminar 2: Selbst- und Zeitmanagement	OCG, Zemanek-Saal
Mo, 06.07.2009, 18 – 21h	Mentees und MentorInnen	Abschlussveranstaltung mit Buffet	OCG, Zemanek-Saal

Projektleitung: Mag.^a Andrea Birbaumer, andrea.birbaumer@tuwien.ac.at
Projektkoordination: Dr.ⁱⁿ Marianne Tolar, marianne.tolar@tuwien.ac.at

Österreichische Computer Gesellschaft (OCG)
1010 Wien, Wollzeile 1-3



Institut für Gestaltungs- und Wirkungsforschung
Multidisciplinary Design Group



Mentoring4her

Industrie- und Wirtschaftsmentoring für Frauen im IT-Bereich

Teilnehmerinnen: Mentees

Name	Tätigkeit	Bundesland	Kontakt
DI Pooran Jalili	Software engineer and Project office	Steiermark	PooranJalili@yahoo.com
Silke Klebermass	Consultant	Wien	silke.klebermass@inode.at
Katja Kröll	Projektleiterin und Kundenbetreuerin	Steiermark	kk@sol-it.at
Carola Lefcu	in Ausbildung zur Mediendesignerin	Burgenland	lefcucarola@yahoo.de
Gabriele Lichtenstrasser	Executive Assistant	Niederösterreich	StepA@aon.at
Verena Oßberger-Slatner	Assistentin Konzerninformatik, Training und Support	Niederösterreich	v.ossberger-slatner@gmx.at
Mag. Marion Polaschek	Analytikerin	Niederösterreich	marion.polaschek@univie.ac.at
Doris Prokopetz	in Ausbildung zur Mediendesignerin	Burgenland	vanessanicos@yahoo.de
Isabella Rath	Netzwerkadministratorin	Wien	isabella_r@gmx.at
Andrea Schnabl	Projektbetreuung des Personalverrechnungsprogramms	Wien	andrea.schnabl@oeh.univie.ac.at
Veronika Stocker	UNITY Administration	Niederösterreich	verosto_at@yahoo.com
Romana Thiel	Business Development	Oberösterreich	r.thiel@hcs.at
Nicole Wieser	Support Engineer	Steiermark	win@grintec.com
Ing. Petra Zamburek	Programmiererin	Wien	petra.zamburek@inbox.com



Institut für Gestaltungs- und Wirkungsforschung
Multidisciplinary Design Group



Mentoring4her

Industrie- und Wirtschaftsmentoring für Frauen im IT-Bereich

Teilnehmerinnen: MentorInnen

Name	Funktion	Bundesland	Kontakt
DI Stefan Breitenfeld	Einzelunternehmer	Steiermark	info@stefanbreitenfeld.com
Ingrid Ganz-Weinzettl	Key Account Manager, Gesellschafterin	Steiermark	ingrid.ganz-weinzettl@acp.at
Dr. Michael Gervautz	Geschäftsführer, Projektleiter	Wien	gervautz@imagination.at
Mag. Dagmar Heidecker	Senior Consultant	Niederösterreich	dagmar.heidecker@ntx.at
Martin Herget	Geschäftsführer, Key Account Manager	Wien	mherget@isconsult.at
Mag. Michael Hlobil	Professional Development Ressource Manager	Niederösterreich	mhlobil@microsoft.com
Rosemarie Hochreiter	Grafikdesignerin	Wien	hochreiter@imagination.at
Mag. Daniela Kain	Abteilungsleiterin IT-Business Analyse	Wien	daniela.kain@umweltbundesamt.at
DI Dr. Ingrid J. Kurnig	IT-Projektmanagerin	Wien	it-consult@kurnig.com
DI Monika Ranzinger	Senior Consultant, Aufsichtsrat	Steiermark	monika.ranzinger@grintec.com
Gerhard Schwed, MAS	Leiter der Stabstelle für mediengestützte Lehre	Niederösterreich	gerhard.schwed@donau-uni.ac.at
Mag.(FH) Alexandra Sumper	Projektleiterin / Testmanagerin in SW-Projekten	Wien	alexandra.sumper@anecon.com
Ing. Danja Stiegler	IT Service Managerin, IT Projekt Managerin	Wien	danja_s@gmx.at
DI Carole Tomaschek	Dienststellenleiterin IT	Niederösterreich	carole.tomaschek@wienkav.at



Institut für Gestaltungs- und Wirkungsforschung
Multidisciplinary Design Group



**OESTERREICHISCHE
COMPUTER GESELLSCHAFT**®
AUSTRIAN
COMPUTER SOCIETY

Mentoring4her

Industrie- und Wirtschaftsmentoring für Frauen im IT-Bereich

TeilnehmerInnen: Paare

Name Mentee	Name MentorIn
DI Pooran Jalili	DI Monika Ranzinger
Silke Klebermass	Mag. Michael Hlobil
Katja Kröll	DI Stefan Breitenfeld
Carola Lefcu + Doris Prokopetz	Dr. Michael Gervautz + Rosemarie Hochreiter
Gabriele Lichtenstrasser	DI Dr. Ingrid J. Kurnig
Verena Oßberger-Slatner	Gerhard Schwed, MAS
Mag. Marion Polaschek	Mag. Daniela Kain
Isabella Rath	Mag. Dagmar Heidecker
Andrea Schnabl	Mag.(FH) Alexandra Sumper
Veronika Stocker	Ing. Danja Stiegler
Romana Thiel	DI Carole Tomaschek
Nicole Wieser	Ingrid Ganz-Weinzettl
Ing. Petra Zamburek	Martin Herget



Institut für Gestaltungs- und Wirkungsforschung
Multidisciplinary Design Group



Mentoring4her

Industrie- und Wirtschaftsmentoring für Frauen im IT-Bereich

Name des Mentors/der Mentorin: _____

Name der Mentee: _____

Mentoring-Vereinbarung

Wir wollen einander 16 Stunden im Zeitraum Dezember 2008 – Juli 2009 treffen, die wir wie folgt aufteilen:

Wo werden wir einander treffen?

Darüber hinaus ist Kontakt mit der Mentorin / dem Mentor in folgender Form möglich:

Diese **Ziele** verbinden wir mit dem Mentoring-Programm:

Folgende **Themen** wollen wir besprechen:

Diese **Arbeitsweise** wollen wir wählen (z.B.: arbeitsteilige Vorbereitung der Treffen; Vereinbarung von Schwerpunktthemen für das jeweils nächste Treffen; offene Sitzungen etc.)

Die Kurz-Protokolle (Inhalt: wer / wann / wo / was?) unserer Treffen werden wir auf folgende Art erstellen:

und in dieser Form an die Projektleitung übermitteln (andrea.birbaumer@tuwien.ac.at):

(Unterschrift MentorIn)

(Datum)

(Unterschrift Mentee)

Jeweils eine Kopie der Vereinbarung verbleibt bei MentorIn und Mentee; eine Kopie bitte an die Projektleitung weiterleiten:

Mag.^a Andrea Birbaumer

[e-mail: andrea.birbaumer@tuwien.ac.at](mailto:andrea.birbaumer@tuwien.ac.at)

Institut für Gestaltungs- und Wirkungsforschung

Technische Universität Wien

Argentinierstraße 8/ 187

1040 Wien



Institut für Gestaltungs- und Wirkungsforschung
Multidisciplinary Design Group



**OESTERREICHISCHE
COMPUTER GESELLSCHAFT**®
AUSTRIAN
COMPUTER SOCIETY

Mentoring4her

Industrie- und Wirtschaftsmentoring für Frauen im IT-Bereich

Optionaler Themenkatalog

Dieser Katalog soll Ihnen als Anregung dienen für mögliche Themen, die in den Treffen zwischen Mentee und MentorIn behandelt werden können. Es sind allerdings nur Vorschläge zur Orientierung. Die Themen sollten vor allem nach den Bedürfnissen der Mentees ausgewählt werden und können über die hier genannten Bereiche hinausgehen.

Bewerbung und Lebenslauf

- Lebenslauf
- Bewerbungsschreiben
- Bewerbungsgespräch
- Stellenausschreibungen analysieren

Persönliche Erfahrungen der MentorInnen / Karrierewege

- Persönlicher Werdegang der MentorInnen: was ist wann warum passiert
- Eigene Karriere reflektieren
- Karriereverläufe mit Einschnitten und Umwegen
- Umgang mit Niederlagen, Misserfolgen
- Erfolgsstrategien, aus Fehlern Gelerntes
- Persönliche Netze, z.B. Frauennetzwerke

Inhaltliche Hilfe und fachlicher Austausch

- Präsentation der eigenen Arbeit / von Ideen, Vorschlägen, etc.
- Konkrete Unterstützung z.B. bei Projektanträgen
- Einblicke in Praxisbereiche: Mitnehmen zu Besprechungen, KollegInnen, KundInnen, ...
- Gemeinsame Teilnahme an Veranstaltungen und Workshops
- Kontakte und Vernetzung mit KollegInnen ermöglichen
- Fachliche Netzwerke

Berufliche Orientierung

- Orientierung: was will ich eigentlich?
- Unterstützung bei der Entscheidungsfindung

- Karriereplanung
- Ähnliche Bereiche beleuchten (unterschiedliche Tätigkeitsfelder)
- Analyse zukünftiger Jobprofile
- Analyse zukünftiger Betätigungsfelder
- Selbständigkeit als Option
- Unterschiedliche Optionen bei Firmen: große / kleine Firma, (inter)nationaler Konzern, Organisationsform (z.B. Hierarchie), ...
- Privatversicherung/Vorsorge

Persönlichkeit / Reflexion des Arbeitsstils

- Stärken-Schwächen-Analyse
- Verwendung von Fragebögen zu Persönlichkeitsprofilen
- Persönliche Präsentation/Auftreten
- Softskills: Auftreten, Selbstpräsentation, Vermitteln der eigenen Kompetenz, Selbstbewusstsein und das Erkennen des eigenen Stellenwerts
- Persönlichkeit und passende Jobprofile
- Thema Führung

Persönliche Themen

- Umgang mit Beruf-Familie-Thema, Vereinbarkeit
- Persönliche Themen wie Partnerschaft etc.

Erfahrungen als Frau in einem männerdominierten Bereich

- Analyse von „erfolgreichen Frauen“-Porträts
- Frauen in der Wirtschaft: Schwierigkeiten; Rolle der Frau in einer männlich orientierten Berufswelt
- Erfahrungen mit diskriminierenden Äußerungen, fehlender Wertschätzung
- Tipps zu Weiterbildung, Literatur, Persönlichkeitsfindung



Institut für Gestaltungs- und Wirkungsforschung
Multidisciplinary Design Group



**OESTERREICHISCHE
COMPUTER GESELLSCHAFT**®
AUSTRIAN
COMPUTER SOCIETY

Mentoring4her

Industrie- und Wirtschaftsmentoring für Frauen im IT-Bereich

Das Projekt

Mentoring4her wird veranstaltet vom Institut für Gestaltungs- und Wirkungsforschung der Technischen Universität Wien im Auftrag des Arbeitskreises IT für Frauen der Österreichischen Computer Gesellschaft (OCG) unter der Leitung von Assoc.-Prof. Dipl.Ing. Dr. Hilda Tellioglu.

Zielgruppe: Frauen im IT-Bereich

- die in Wien, Niederösterreich, Burgenland, Oberösterreich, Salzburg und der Steiermark zu Hause sind
- die eine berufsbildende Schule absolviert haben, als Lehrlinge oder im zweiten Bildungsweg in den IT-Bereich gefunden haben

Damit füllt das Programm eine Lücke: Es wird Mentoring speziell für Frauen angeboten, die bereits in Industrie und Wirtschaft arbeiten und die nicht unbedingt einen akademischen Hintergrund haben.

Ziele:

Mentoring4her bietet diesen Frauen Unterstützung bei der Planung der eigenen Karriere, beim Erschließen neuer Berufsfelder oder Aufgaben, beim Wechsel in einen neuen Bereich, beim Aufstieg oder beim Erreichen einer Leitungsposition.

Ablauf:

Das Mentoring erfolgt in einer Paarbeziehung: Eine Mentee wird über einen Zeitraum von acht Monaten in regelmäßigen Treffen jeweils von einer Mentorin oder einem Mentor betreut. Die Treffen finden einmal monatlich im Ausmaß von zwei Stunden jeweils abends im jeweiligen Bundesland statt und werden individuell vereinbart. Das Rahmenprogramm bilden für die Mentees zwei jeweils eintägige Seminare in Wien, in denen die Gelegenheit geboten wird, sich mit Lebens- und Laufbahnplanung sowie mit Selbst- und Zeitmanagement auseinanderzusetzen. Das Programm wird durch eine Einschulung, eine Auftaktveranstaltung und ein Abschlusstreffen abgerundet, darüberhinaus wird den Mentees in einem Halbeittreffen eine weitere Möglichkeit zur Vernetzung untereinander geboten. Für die MentorInnen gibt es über die monatlichen Treffen hinaus ein Kennenlernetreffen, die Auftakt- und die Abschlussveranstaltung in Wien sowie zwei optionale Termine zum Austausch untereinander.

Projektlaufzeit: Ende November 2008 bis Juli 2009

Das Projekt wird über die gesamte Laufzeit begleitend wissenschaftlich evaluiert.

Projektverantwortliche

Dr. Marianne Tolar, marianne.tolar@tuwien.ac.at (Koordination)

Mag. Andrea Birbaumer, andrea.birbaumer@tuwien.ac.at (Projektleitung)

7.4 Mappe MentorInnen

Die Inhalte der Mappen für MentorInnen und Mentees sind ident bis auf die Beschreibung der jeweiligen Angebote im Laufe des Projekts. In der Folge ist lediglich der sich unterscheidende Teil der Mappe für MentorInnen eingefügt.



Institut für Gestaltungs- und Wirkungsforschung
Multidisciplinary Design Group



**OESTERREICHISCHE
COMPUTER GESELLSCHAFT**®
AUSTRIAN
COMPUTER SOCIETY

Mentoring4her

Industrie- und Wirtschaftsmentoring für Frauen im IT-Bereich

Sehr geehrte Mentorin, sehr geehrter Mentor,

Herzlich willkommen im Projekt „Mentoring4her“! Wir möchten bei dieser Gelegenheit nochmals für Ihre Unterstützung danken. Nachfolgend finden Sie einen kurzen Überblick über die weiteren Programmpunkte des Projekts.

Zum Ablauf des Programmes

Laufzeit: Ende November 2008 bis Anfang Juli 2009

- Insgesamt werden über die Laufzeit des Programmes *Treffen* im Ausmaß von 16 Stunden *zwischen Mentor/Mentorin und Mentee* stattfinden.
Vorgeschlagene Frequenz: Einmal pro Monat für jeweils zwei Stunden.
Das erste Treffen zwischen MentorIn und Mentee hat das Ziel, eine Mentoring-Vereinbarung (Vorlage siehe Mappe) zu erstellen. Die dort definierten Ziele und Inhalte bestimmen die Themen der folgenden Treffen. Von jedem Treffen ist ein Kurzprotokoll an die Projektleitung (andrea.birbaumer@tuwien.ac.at) zu übermitteln.
- Die *Abschlussveranstaltung* mit Buffet findet am Mo, 6.7.2009 von 18-21h statt (Ort: OCG, Zemanek-Saal). Die Teilnahme ist verpflichtend.

Optionale Angebote

An zwei Abendterminen gibt es für die Mentoren und Mentorinnen die Möglichkeit zur *Vernetzung untereinander* in gemütlicher Atmosphäre.

Di, 10.3.2009 und Mo, 11.5.2009 jeweils ab 19h

voraussichtlich im Restaurant AQUA, 1040 Wien, Favoritenstr. 4-6

Coaching für Mentorinnen und Mentoren nach Bedarf: Dieses stellt sicher, dass bei Unklarheiten kompetente Unterstützung für die MentorInnen gewährleistet ist. Das Coaching-Angebot sollte nur in dringenden Fällen in Anspruch genommen werden.

Evaluation

Begleitend zur gesamten Laufzeit wird eine Projektevaluation durchgeführt. Hierfür ersuchen wir um die Übermittlung einer Kopie der Mentoring-Vereinbarung an die Projektleitung. Ebenso soll von jedem Treffen ein Protokoll erstellt und an die Projektleitung geschickt werden. Weiters fließen die Erfahrungen aus den beiden „Vernetzungstreffen“ in die Evaluation ein. Gegen Ende der Projektlaufzeit werden Sie über Ihre Projekterfahrungen befragt werden.

Kontakt

Anfragen können jederzeit an folgende e-mail Adresse übermittelt werden:

marianne.tolar@tuwien.ac.at

Das Projektteam wünscht viel Erfolg!

Projektleitung: Mag.^a Andrea Birbaumer, andrea.birbaumer@tuwien.ac.at

Projektkoordination: Dr.ⁱⁿ Marianne Tolar, marianne.tolar@tuwien.ac.at

Adresse für die Veranstaltungen:

Österreichische Computer Gesellschaft, Wollzeile 1-3, 1010 Wien

7.5 Fragebogen MentorInnen (Evaluation)

Liebe Mentoren, liebe Mentorinnen!

Ich möchte mich auf diesem Weg sehr herzlich für Euer Engagement bedanken, für Euren Einsatz und für alles, was Ihr den Mentees mitgegeben habt!
Eure Einschätzung des Programms und Eure persönlichen Erfahrungen helfen mir, bei der nächsten Auflage von *Mentoring4her* es noch besser zu machen.
In diesem Sinne bitte ich Euch, den untenstehenden Fragebogen auszufüllen und mir bis spätestens **10. Juli 2009** zurückzuschicken. Schon jetzt vielen Dank für Eure Rückmeldungen!

Alles Liebe!
Andrea Birbaumer
<mailto:andrea.birbaumer@tuwien.ac.at>

Kurzfragebogen Mentoring4her/MentorInnen

I. Fragen zur Person der Mentorin/des Mentors

1. Position/Firma
2. Tätigkeit
3. Alter
4. Geschlecht
5. Sind sie zum ersten Mal MentorIn? Wie sind Sie dazugekommen?

II. Programm/Organisation

1. **Matching:**
Wie wichtig ist die fachliche Nähe von MentorIn/Mentee?
2. **Einschätzung und Bewertung des Programms:**
Was haben Sie besonders gut gefunden?

Was hat Ihnen nicht gefallen?

3. **Einschätzung des Ablaufs:**
Wie war die Organisation? Wie fanden Sie die Angebote? War der Kontakt zur Projektleitung ausreichend?
4. **Vernetzung:**
Haben/hatten Sie das Bedürfnis nach Vernetzung unter den MentorInnen? War das Angebot ausreichend/wäre mehr erwünscht gewesen? In welcher Form?
5. **Veränderung/Verbesserung**
Gibt es Wünsche/Ideen?

III. Persönliche Erfahrungen

1. **Persönliche Motivation**
Warum haben Sie sich bereiterklärt mitzumachen? Was haben Sie sich erwartet?
Was ist eingetroffen/was nicht?
2. **Erfahrungen**
Was haben Sie mitgenommen? Haben Sie für sich selbst profitiert? Wenn ja, wie?
Haben Sie Neues erfahren?
3. **Entwicklungen**
Werden Sie weiterhin Kontakt mit ihrer Mentee haben? In welcher Form?

Würden Sie sich wieder als MentorIn zur Verfügung stellen?
4. **MentorIn/Mentee-Beziehung**
Wie hat die Beziehung funktioniert? Wie hat sich der Kontakt gestaltet?

Welche Themen wurden behandelt? Was war das Ergebnis?
5. **Selbsteinschätzung**
Was kann eine Mentee von Ihnen lernen? Was möchten Sie gern weitergeben? Was sollen Mentees erfahren?

7.7 Bereinigte Liste der TeilnehmerInnen, bereinigter Zeitplan (Stand Projektende)



Institut für Gestaltungs- und Wirkungsforschung
Multidisciplinary Design Group



**OESTERREICHISCHE
COMPUTER GESELLSCHAFT**[®]
AUSTRIAN
COMPUTER SOCIETY

Mentoring4her

Industrie- und Wirtschaftsmentoring für Frauen im IT-Bereich

Teilnehmerinnen: MentorInnen

Name	Funktion	Bundesland	Kontakt
DI Stefan Breitenfeld	Einzelunternehmer	Steiermark	info@stefanbreitenfeld.com
Ingrid Ganz-Weinzettl	Key Account Manager, Gesellschafterin	Steiermark	ingrid.ganz-weinzettl@acp.at
Dr. Michael Gervautz	Geschäftsführer, Projektleiter	Wien	gervautz@imagination.at
Mag. Dagmar Heidecker	Senior Consultant	Niederösterreich	dagmar.heidecker@ntx.at
Martin Herget	Geschäftsführer, Key Account Manager	Wien	mherget@isconsult.at
Mag. Michael Hlobil	Professional Development Ressource Manager	Niederösterreich	mhlobil@microsoft.com
Rosemarie Hochreiter	Grafikdesignerin	Wien	hochreiter@imagination.at
Mag. Daniela Kain	Abteilungsleiterin IT-Business Analyse	Wien	daniela.kain@umweltbundesamt.at
DI Dr. Ingrid J. Kurnig	IT-Projektmanagerin	Wien	it-consult@kurnig.com
DI Monika Ranzinger	Senior Consultant, Aufsichtsrat	Steiermark	monika.ranzinger@grintec.com
Gerhard Schwed, MAS	Leiter der Stabstelle für mediengestützte Lehre	Niederösterreich	gerhard.schwed@donau-uni.ac.at
Mag.(FH) Alexandra Sumper	Projektleiterin / Testmanagerin in SW-Projekten	Wien	alexandra.sumper@anecon.com
Ing. Danja Stiegler	IT Service Managerin, IT Projekt Managerin	Wien	danja_s@gmx.at
DI Carole Tomaschek	Dienststellenleiterin IT	Niederösterreich	carole.tomaschek@wienkav.at



Institut für Gestaltungs- und Wirkungsforschung
Multidisciplinary Design Group



**OESTERREICHISCHE
COMPUTER GESELLSCHAFT**[®]
AUSTRIAN
COMPUTER SOCIETY

Mentoring4her

Industrie- und Wirtschaftsmentoring für Frauen im IT-Bereich

Teilnehmerinnen: Mentees

Name	Tätigkeit	Bundesland	Kontakt
DI Pooran Jalili	Software engineer and Project office	Steiermark	PooranJalili@yahoo.com
Silke Klebermass	Consultant	Wien	silke.klebermass@inode.at
Carola Lefcu	in Ausbildung zur Mediendesignerin	Burgenland	lefcucarola@yahoo.de
Gabriele Lichtenstrasser	Executive Assistant	Niederösterreich	StepA@aon.at
Verena Oßberger-Slatner	Assistentin Konzerninformatik, Training und Support	Niederösterreich	v.ossberger-slatner@gmx.at
Mag. Marion Polaschek	Analytikerin	Niederösterreich	marion.polaschek@univie.ac.at
Doris Prokopetz	in Ausbildung zur Mediendesignerin	Burgenland	vanessanicos@yahoo.de
Isabella Rath	Netzwerkadministratorin	Wien	isabella_r@gmx.at
Anneliese Rechberger	Amtsleiterin der Gemeinde, Controlling und Softwarebetreuung	Steiermark	rechberger@neuhold.at office@kom-it.at
Andrea Schnabl	Projektbetreuung des Personalverrechnungsprogramms	Wien	andrea.schnabl@oeh.univie.ac.at
Veronika Stocker	UNITY Administration	Niederösterreich	verosto_at@yahoo.com
Romana Thiel	Business Development	Oberösterreich	r.thiel@hcs.at
Nicole Wieser	Support Engineer	Steiermark	win@grintec.com
Ing. Petra Zamburek	Programmiererin	Wien	petra.zamburek@inbox.com



Institut für Gestaltungs- und Wirkungsforschung
Multidisciplinary Design Group



Mentoring4her

Industrie- und Wirtschaftsmentoring für Frauen im IT-Bereich

TeilnehmerInnen: Paare

Name Mentee	Name MentorIn
DI Pooran Jalili	DI Monika Ranzinger
Silke Klebermass	Mag. Michael Hlobil
Carola Lefcu + Doris Prokopetz	Dr. Michael Gervautz + Rosemarie Hochreiter
Gabriele Lichtenstrasser	DI Dr. Ingrid J. Kurnig
Verena Oßberger-Slatner	Gerhard Schwed, MAS
Mag. Marion Polaschek	Mag. Daniela Kain
Isabella Rath	Mag. Dagmar Heidecker
Anneliese Rechberger	DI Stefan Breitenfeld
Andrea Schnabl	Mag.(FH) Alexandra Sumper
Veronika Stocker	Ing. Danja Stiegler
Romana Thiel	DI Carole Tomaschek
Nicole Wieser	Ingrid Ganz-Weinzettl
Ing. Petra Zamburek	Martin Herget



Institut für Gestaltungs- und Wirkungsforschung
Multidisciplinary Design Group



**OESTERREICHISCHE
COMPUTER GESELLSCHAFT**
AUSTRIAN
COMPUTER SOCIETY

Mentoring4her

Industrie- und Wirtschaftsmentoring für Frauen im IT-Bereich

Zeitplan – Übersicht

Wann?	Wer?	Was?	Wo?
Di, 25.11.2008, 14 – 19h	Mentees	Einschulung	OCG, Raum 106
Do, 27.11.2008, 19 – 21h	MentorInnen	Einführung	OCG, Raum 106
Mi, 03.12.2008, 18 – 21h	Mentees und MentorInnen	Auftaktveranstaltung mit Buffet	OCG, Zemanek-Saal
Fr, 23.01.2009, 9 – 17h	Mentees	Seminar 1: Lebens- und Laufbahnplanung	OCG, Zemanek-Saal
Di, 10.03.2009, ab 19h	MentorInnen	Optionales Treffen	voraussichtlich Restaurant AQUA, 1040 Wien, Favoritenstr. 4-6
Mo, 23.03.2009, 18 – 20h	Mentees	Halbzeittreffen	OCG, Zemanek-Saal
Mo, 11.05.2009, ab 19h	MentorInnen	Optionales Treffen	voraussichtlich Restaurant AQUA, 1040 Wien, Favoritenstr. 4-6
Fr, 15.05.2009, 9 – 17h	Mentees	Seminar 2: Selbst- und Zeitmanagement	OCG, Raum 106
Mo, 06.07.2009 Fr, 03.07.2009, 18 – 21h	Mentees und MentorInnen	Abschlussveranstaltung mit Buffet	OCG, Zemanek-Saal

Projektleitung: Mag.^a Andrea Birbaumer, andrea.birbaumer@tuwien.ac.at
Projektkoordination: Dr.ⁱⁿ Marianne Tolar, marianne.tolar@tuwien.ac.at

Österreichische Computer Gesellschaft (OCG)