**Bericht über die Evaluation des Mentoring-Programms für Frauen
Gemeinsamer Antrag der Stadtratsfraktionen der SPD und Bündnis 90/Die Grünen
vom 14.08.2017**

I. Bericht

1. Anlass und Hintergrund des Berichtes

Die Stadtratsfraktionen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen haben einen Antrag über die Ergebnisse der Evaluation des Mentoring-Programmes für Frauen zur Behandlung im Personal- und Organisationsausschuss gestellt.

Da das Mentoringprogramm für Frauen 2014/2015 erstmalig durchgeführt wurde, war eine Evaluation von Anfang an fester Bestandteil des Konzeptes. Im Juni/Juli 2015 führten Mitarbeitende vom Lehrstuhl für Empirische Wirtschaftssoziologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) eine Online-Befragung durch. Mit der Befragung wurde überprüft, inwieweit die mit dem Mentoringprogramm intendierten Ziele aus Sicht der Mentees, Mentorinnen und Mentoren in kurzfristiger Hinsicht (drei Monate vor Ende des Programmes) erfüllt werden konnten. Über die Ergebnisse der Befragung informierte das Personalamt die Mentorinnen, Mentoren und Mentees in der Abschlussveranstaltung am 15.10.2015 sowie im POA am 15.12.2015 und 07.06.2016.

Ergänzend wurden die Mentees in der Abschlussveranstaltung am 15.10.2015 befragt, wie häufig sie Kontakt mit ihrer Mentorin/Ihrem Mentoren hatten, wieviel Zeit sie jeweils durchschnittlich für die Mentoringsitzungen verwendeten, wie zufrieden sie mit dem „Matching“ zwischen ihnen und ihrer Mentorin/ihrem Mentoren waren und wie zufrieden sie mit der Organisation und den Informationen, die ihnen im Rahmen des Programmes zur Verfügung gestellt wurden, waren.

1 ½ Jahre nach dem Abschluss des ersten Mentoringprogramms war nach Rücksprache mit der Frauenbeauftragten und der FAU der geeignete Zeitpunkt, in einer erneuten Befragung erste mittelfristige Wirkungen dieser Personalentwicklungsmaßnahme zu evaluieren. Die FAU befragte die 20 Mentorinnen, Mentoren und Mentees im Zeitraum von März bis Ende Mai 2017. Ende Juli wurde das Ergebnis der Evaluation übermittelt. Der Bericht der FAU mit den Ergebnissen der Nachbefragung sowie die Zusammenfassung mit den Ergebnissen aus der Abschlussveranstaltung sind als Anlagen 1 und 2 beigefügt.

Für den zweiten Programmdurchlauf des Mentoringprogramms, das von November 2016 bis Oktober 2018 lief, liegen die Ergebnisse der Evaluation ebenfalls vor und werden in Nr. 4 dargestellt. Die Mentees erhielten in der Abschlussveranstaltung am 24.10.2018 einen Fragebogen, den zehn der elf Mentees beantworteten. Aus Vereinfachungs- und Kostengründen erfolgte diese Evaluation durch das Personalamt. Dabei orientierte sich der Fragenkatalog an den Online-Befragungen der FAU aus den Jahren 2015 und 2017 sowie den zusätzlichen Fragestellungen des Personalamtes aus der Abschlussveranstaltung 2015. Die Zusammenfassung der Befragung liegt als Anlage 3 bei.

2. Inhalte der Nachbefragung des ersten Programmdurchlaufs 2015/2016

Die Befragung der FAU konzentrierte sich auf folgende Aspekte:

- individueller Nutzen der Teilnahmen am Mentoring-Programm
- berufliche Veränderungen nach Ablauf der Pilotphase

- individuelle Unterstützungswünsche
- Ratschläge für die Teilnehmenden am aktuellen Mentoring-Programm
- Beurteilung der Zielerreichung des Programms
- summarische Zufriedenheit mit dem Mentoring-Programm
- Verbesserungsvorschläge

An der Onlinebefragung nahmen neun von zehn Mentees und acht von zehn Mentorinnen und Mentoren teil.

3. Fragestellungen im Antrag zum ersten Programmdurchlauf 2015/2016

Was wurde insgesamt sowohl für die Mentees als auch für die MentorInnen erreicht bzw. wie wurde das Programm insgesamt bewertet?

Zusammenfassend bewerteten zwei Mentees das Mentoringprogramm mit der Note „gut“, vier mit „befriedigend“, zwei mit „ausreichend“ und eine mit „mangelhaft“.

Eine Mentorin/ein Mentor bewerte das Mentoringprogramm insgesamt mit „sehr gut“, drei mit „gut“, drei mit „befriedigend“ und eine mit „mangelhaft“.

Als wichtigste Ziele wurden von den Mentees Karriereplanung, die Vorbereitung auf Führungsaufgaben und Netzwerkbildung angegeben. Bei der Frage nach der Zielerreichung wurden von den Mentees die Netzwerkbildung, der Einblick in den Führungsalltag der Mentorinnen und Mentoren und die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit am stärksten, die eigene Karriereplanung und die Förderung von arbeitsplatznahe Lernen am schwächsten eingeschätzt.

Die Mentorinnen und Mentoren bewerteten die Zielerreichung beim Kriterium „Wissen weitergeben“ und „eigenes Führungsverhalten reflektieren“ hoch, bei den Kriterien „Eigene Qualifikation aufbauen und ausbauen“ und „Entwicklung der eigenen Persönlichkeit“ als relativ niedrig.

Wie viele Mentees konnten mittlerweile eine höherwertige Stelle mit Führungsaufgaben übernehmen?

Eine Mitarbeiterin konnte eine höherwertige Stelle mit Führungsaufgaben übernehmen. Zwei Mentees gaben an, eine besser bezahlte Position als vor dem Mentoringprogramm wahrzunehmen. Eine Mitarbeiterin übt eine andere Aufgabe im bisherigen Referat/Arbeitsbereich aus. Eine Mitarbeiterin hat die Stadt Nürnberg verlassen.

Hat das Mentoringprogramm die Mentees persönlich und beruflich weiter gebracht?

Auf die Frage, ob sich an der beruflichen Position seit der Teilnahme am Mentoringprogramm etwas verändert habe, antworteten drei Mentees mit „ja“, sechs mit „nein“. Die wahrgenommene Wertschätzung der Mentees durch ihre Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen hat sich bei fünf der neun Mentees überhaupt nicht verändert.

Vier Mentees bejahten die Frage, ob die Teilnahme am Mentoringprogramm generell für die persönliche Entwicklung nützlich war. Vier Mentees sahen für sich wenig Nutzen. Acht der neun befragten Mentees sind weiterhin an der Übernahme von Führungsaufgaben interessiert. Erfreulich ist, dass alle neun befragten Mentees ihren Kolleginnen das Mentoringprogramm weiterempfehlen würden.

Wie wurden die Mentees nach Abschluss des Programms weiterhin begleitet?

Nach Abschluss des Mentoringprogramms wurde den Mentees ein zweitägiges Seminar zum Selbst- und Zeitmanagement angeboten, das von fünf Mitarbeiterinnen im Januar 2017 besucht

wurde. An dem Seminar nahmen auch fünf Mentees des zweiten Mentoringprogramms teil. Ein gemeinsamer Stammtisch der Mentees des ersten und zweiten Programmdurchlaufs fand erstmalig im Oktober 2017 statt.

Hat sich durch die Evaluation Veränderungs- und Verbesserungspotenzial ergeben und wurde dies bei der zweiten Staffel berücksichtigt?

Viele inhaltliche und organisatorische Vorschläge aus beiden Evaluationen wurden im zweiten Programmdurchlauf berücksichtigt.

Im Gegensatz zum ersten Mentoringprogramm wurde die Auswahl der Mentees in den Referaten und Geschäftsbereichen vorgenommen. Damit soll eine nachhaltige und zielgerichtete Förderung der Teilnehmerinnen „vor Ort“ sichergestellt werden.

Die Vorbereitung der Mentorinnen und Mentoren und der Mentees wurde intensiviert. Für die Mentorinnen und Mentoren wurde ein halber Tag, für die Mentees ein ganzer Tag eingeplant.

Die Bereitschaft von Führungskräften, sich als Mentorin oder Mentor zu engagieren, hängt davon ab, dass deren zeitliche Belastung nicht zu hoch ausfällt. Daher sollten die Arbeitssitzungen von Mentorinnen/Mentoren und Mentees (Herzstück des Mentoringprogramms) alle sechs bis acht Wochen stattfinden (im ersten Programmdurchlauf alle vier Wochen). Das Programm wurde im Gegenzug von zwölf Monaten auf zwei Jahre verlängert, um wie im ersten Programmdurchlauf Einblicke in den Führungsalltag, einen intensiven gegenseitigen Austausch und eine Netzwerkbildung zu ermöglichen.

Die Mentorinnen und Mentoren erhielten das Angebot, an einem Kollegialen Coaching der Personalberatung teilzunehmen. Sechs der elf Mentorinnen und Mentoren nutzten dieses Angebot.

Die gemeinsame Auftakt-, Halbzeit- und Abschlussworkshops haben sich im ersten Programm bewährt und wurden im zweiten Mentoringprogramm wiederholt.

Die begleitenden bisherigen, zweistündigen Workshops für die Mentees wurden auf 3 1/2 Stunden erhöht. Neben den bereits im ersten Programm angebotenen Themen

- Führungsstile, weibliche Führung?
- Anforderungen an Führung
- Auftritt und Wirkung
- Kommunikation und Konfliktmanagement
- Selbst- und Zeitmanagement

wurde der Workshop „Einblick in Karrierewege von Frauen bei der Stadt Nürnberg“ und ein Angebot „Qualifizierungsberatung“ neu aufgenommen.

Den Mentees wurden zudem vier, jeweils zweistündige Coaching-Sitzungen in Form von kollektiver Beratung durch die Personalberatung angeboten, an denen alle Mentees teilnahmen. Mit diesem Baustein wird der arbeitsplatznahe Qualifizierungsansatz im Mentoringprogramm unterstrichen.

Den Workshops und dem Gruppencoaching liegt der Grundsatz der „Markenbildung“ der Teilnehmerinnen zu Grunde. Das Hauptziel des Mentoringprogramms, mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen, kann nur erreicht werden, wenn sich die Teilnehmerinnen im Rahmen des Mentoringprogramms selber als „Marke“ entwickeln können, sich ihrer eigenen Stärken bewusst machen, diese in ihrer eigenen Karriereplanung berücksichtigen und im Bewerbungsprozess hervorheben können.

Das Zusatzprogramm der Personalberatung für nicht berücksichtigte Interessentinnen wird auch im zweiten Programmdurchlauf durchgeführt. Es ermöglichte den 19 Teilnehmerinnen mit

ausgewählten Workshops eine intensive Auseinandersetzung mit Aspekten der Führung und soll die Teilnehmerinnen (analog zum eigentlichen Mentoringprogramm) ermutigen, selber Führungsaufgaben wahrzunehmen.

Wurden Erfahrungen aus anderen Kommunen, die Mentoring Programme durchführen, berücksichtigt oder ist dies zukünftig geplant?

Der Erfahrungsaustausch mit anderen Kommunalverwaltungen spielt bei der Weiterentwicklung des Mentoringprogramms eine wichtige Rolle. Im Juli 2017 fand in Frankfurt/Main ein im Zweijahres-Turnus stattfindender Erfahrungsaustausch mit den Personalentwicklungsbereichen der Städte Frankfurt/Main und Hannover statt.

Die Stadt Frankfurt/Main führt ein Mentoringprogramm für Frauen durch, um mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen. Zielsetzung, Umfang und Inhalt des Programmes entsprechen größtenteils dem ersten Programmdurchlauf der Stadt Nürnberg. Eine externe Evaluation findet nicht statt, dafür werden regelmäßige Rückmeldungen der Teilnehmenden in die Halbzeit- und Abschlussveranstaltung integriert. Die Erfahrungen der Frankfurter Kolleginnen und Kollegen stimmen fast vollständig mit den Ergebnissen der Nürnberger Evaluation aus dem ersten Programmdurchlauf überein.

In den Nachbarstädten Erlangen, Fürth und Schwabach stehen Mentoringprogramme für Frauen zur Zeit nicht auf der Tagesordnung.

Ein lockerer Erfahrungsaustausch besteht mit der Sparkasse Nürnberg, deren Mentoringprogramm starke Parallelen zum ersten Programmdurchlauf der Stadt Nürnberg aufweist. Mittel- bis langfristig wäre zu überlegen, Mentoring-Angebote mit der Sparkasse oder anderen Betrieben in Nürnberg als Ergänzung (Cross-Mentoring) anzubieten. Derzeit käme eine Intensivierung in Richtung Cross-Mentoring zu früh, da die Stadt Nürnberg weitere Erfahrungen mit internem Mentoring sammeln sollte und weil die Personalentwicklung mit der derzeitigen Programmbetreuung an ihre Kapazitätsgrenzen stößt.

Der interkommunale Erfahrungsaustausch und der Kontakt mit der Sparkasse Nürnberg wird fortgeführt, um Anregungen aus anderen Kommunalverwaltungen und Betrieben zu gewinnen.

Ist eine Zwischenbefragung im Rahmen der laufenden Evaluation geplant?

Am 27.09.2017 fand die Halbzeit-Veranstaltung des zweiten Mentoringprogramms für Frauen statt. Die Mentees bereiteten im Vorfeld ihre Erfahrungen mit dem Programm und Verbesserungsvorschläge vor und stellten diese im Plenum dar. Die Organisation, die Betreuung durch das Personalamt sowie das Gesamtkonzept, insbesondere die zeitlich intensivierten Workshops und das Angebot eines Gruppencoachings wurde einhellig als positiv gesehen. Einige Mentees bedauerten, dass sich in der Tandemarbeit mit der Mentorin/dem Mentor noch nicht genügend Gelegenheit ergeben hätte, Einblick in die Praxis der Führungskräfte zu gewinnen. Die Fragestellung, ob sich an der beruflichen Position seit der Teilnahme am Mentoringprogramm etwas verändert habe, bejahten bereits nach zehn Monaten vier der elf Mentees. Im Hinblick auf den ersten Programmdurchlauf waren deutliche Verbesserungen zu sehen.

Für die beiden Befragungen im ersten Programmdurchlauf durch die FAU fielen Kosten in Höhe von 5.500 EUR an. Für eine externe Befragung der Teilnehmenden des zweiten Mentoringprogramms unmittelbar nach Programmende (Oktober 2018) und 1 ½ Jahre später (Anfang 2020) wären nach einer ersten Kalkulation der FAU Kosten in Höhe von 7.500 EUR angefallen.

Durch die Intensivierung des Programmangebotes im zweiten Mentoringprogramm für Frauen haben sich die Honorare für die externen Dozentinnen und Dozenten (unabhängig vom Personalaufwand durch Mitarbeitende in der Personalentwicklung) von 8.000 EUR auf 15.000 EUR

fast verdoppelt. Um diese Kostensteigerung zu kompensieren und aufgrund des Erfahrungsaustauschs mit der Stadt Frankfurt/Main wurde beschlossen, die wichtigsten Fragestellungen der FAU-Evaluation mit den Fragestellungen der ersten Abschlussveranstaltung zu kombinieren und eine Evaluation in Eigenregie vorzunehmen.

Zur Evaluation der mittelfristigen Wirkung des zweiten Programmdurchlaufs sollte jedoch Anfang 2020 eine externe Evaluation vorgenommen werden. Denkbar wären Masterarbeiten von Studierenden der FAU oder der TH Nürnberg. Das Personalamt hat Kontakt mit dem Career Service der FAU aufgenommen, um interessierte Studierende für das Thema zu gewinnen.

4. wesentliche Ergebnisse der Evaluation des zweiten Programmdurchlaufs

Die Ergebnisse der Evaluation des zweiten Programmdurchlaufs 2016/2018 fielen deutlich positiver aus.

Die für die Mentees drei wichtigsten Ziele des Mentoringprogramms

- Einblicken in den Führungsalltag der Mentorinnen und Mentoren
- Entwicklung der Persönlichkeit und
- Netzwerkbildung

wurden gemäß den Befragungsergebnissen klar erreicht. Auch die für weniger wichtig eingeschätzten Ziele wurden aus Sicht der Mentees erreicht bzw. teilweise erreicht.

Bereits während des Mentoringprogramms konnten zwei Mitarbeiterinnen eine höherwertige Stelle, eine davon mit Führungsaufgaben, übernehmen.

Erfreulich fällt aus, dass alle zehn Mentees, die den Fragebogen an das Personalamt zurückgeschickt haben, mit dem „Matching“ zwischen ihnen und ihrer Mentorin/ihrem Mentoren sehr zufrieden waren.

Die im Vergleich zum ersten Programmdurchlauf zusätzlichen Qualifizierungen und das Gruppen-Coaching wurden von sechs Mentees als sehr hilfreich, von vier als hilfreich bewertet. Neben den angebotenen Workshops und dem Gruppen-Coaching gab es Wünsche nach weiteren Qualifizierungsmaßnahmen; z.B. dienstaufsichtliche Aspekte der Führung und Moderation von Großgruppen. Bei der Konzeption des dritten Programmdurchlaufs 2019/2020 werden diese Anregungen berücksichtigt.

Zudem werden den Teilnehmerinnen auch nach Abschluss des Programms weitere Qualifizierungsmaßnahmen angeboten.

Die Zufriedenheit mit der Organisation und den Informationen, die den Teilnehmerinnen im Rahmen des Mentoringprogramms zur Verfügung gestellt wurden, fiel sehr hoch aus.

Besser als im ersten Programmdurchlauf, aber insgesamt durchschnittlich, fielen die Einschätzungen nach den Aufstiegsmöglichkeiten bei der Stadt Nürnberg innerhalb der nächsten drei Jahre aus: Während sechs Mentees die Aufstiegchancen als sehr gut oder gut bezeichneten, bewerteten drei Mentees sie als durchschnittlich und ein Mitarbeiterin als sehr gering.

Den Wunsch, nach Abschluss des Programms an der Übernahme einer Führungsposition interessiert zu sein, äußerten neun der zehn Mentees. Alle zehn Mentees würden ihren Kolleginnen das Mentoringprogramm weiterempfehlen.

Acht der elf Mentorinnen und Mentoren wurden in der Abschlussveranstaltung am 28.10.2018 befragt. Die Mentorinnen und Mentoren waren mit der Organisation und den Informationen zum Programm sehr zufrieden. Die zeitliche Belastung für die Gespräche (alle sechs bis acht Wochen zwischen 60 und 150 Minuten) hielt sich für sie in Grenzen.

Fünf Mentoren und Mentorinnen gaben an, dass ihnen die Rückmeldungen der Mentees für die tägliche Führungspraxis wichtige Impulse gegeben hätten und dazu führten, eingespielte Arbeitsabläufe zu überdenken. Die Vier-Augen-Gespräche mit ihren Mentees hätten es ermöglicht, in einem geschützten Rahmen auch über schwierige Führungssituationen zu sprechen. Zudem wurde das Kollegiale Coaching der Personalberatung als bedarfsorientierte und praxisnahe Qualifizierung gelobt.

Damit zeigten die nach der Evaluation des ersten Programmdurchlaufs eingeleiteten Änderungen am Mentoringprogramm klare Verbesserungen. Die Grundstruktur mit der Auswahl der Mentees durch die Geschäftsbereiche und Referate, die zweijährige Laufzeit und die Investierung des Workshop-Angebotes wird im dritten Mentoringprogramm beibehalten.

Durch die Ausrichtung aller Workshops des zweiten Programmdurchlaufs an dem Konzept der Markenbildung und durch das Beratungsangebot durch das Personalamt wurden im zweiten Programmdurchlauf erste Schritte zu verbesserten beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten eingeleitet. Jedoch kann das Mentoringprogramm für Frauen nur in Kombination mit anderen, miteinander vernetzten Maßnahmen der Personalwirtschaft und Personalentwicklung mittel- bis langfristig die beruflichen Entwicklungsperspektiven von Frauen verbessern. Diese Zielsetzung wird in verschiedenen Arbeitspaketen des Strategieprojektes Personal (z.B. Führungskräftequalifizierung, Führungsfeedback) berücksichtigt.

5. Zielsetzungen und Struktur des dritten Programmdurchlauf 2019/2020

Das Mentoringprogramm stellt ein wesentliches Element des Gleichstellungsaktionsplans 2018-2020 dar, den der Stadtrat in seiner Sitzung im Oktober 2018 einstimmig beschlossen hat. Die primären Zielsetzungen des Mentoringprogramms, in einem ersten Schritt mehr Frauen für Führungsaufgaben zu motivieren und in einem zweiten Schritt den Anteil von Frauen auch in höheren Führungspositionen zu erhöhen, trägt dazu bei, das Ziel einer geschlechtergerechten Stadtverwaltung zu erreichen.

Das Personalamt begann im Herbst 2018 mit den Planungen des dritten Mentoringprogramms für Frauen. Dabei wurden die Ergebnisse der Evaluation des zweiten Programmdurchlaufs berücksichtigt; die Struktur wurde beibehalten.

41 Mitarbeiterinnen bewarben sich für das Programm. Am 21.02.2019 findet die Auftaktveranstaltung des dritten Mentoringprogramms für Frauen statt, an dem 13 Tandems beteiligt sind.

Für die nicht berücksichtigten Mitarbeiterinnen bietet das Personalamt wieder ein Zusatzprogramm bzw. ein Personalentwicklungsgespräch (für Mitarbeiterinnen, die bereits ein Zusatzprogramm im ersten oder zweiten Programmdurchlauf absolviert haben) an. Das Zusatzprogramm ermöglicht mit ausgewählten Workshops eine intensive Auseinandersetzung mit Aspekten der Führung und soll die Teilnehmerinnen analog zum eigentlichen Mentoringprogramm ermutigen, selber Führungsaufgaben wahrzunehmen. Den Teilnehmerinnen am Zusatzprogramm wird ebenfalls ein Personalentwicklungsgespräch angeboten.

6. Integration des Mentoringprogramms für Frauen in das Gesamtkonzept der Führungskräfteentwicklung

Vom Personal- und Organisationsausschuss wurde im Oktober 2017 u.a. das Strategieprojekt „Personal“ beschlossen. Einen Schwerpunkt im Teilprojekt 1 „Attraktivität als Arbeitgeberin“ bildet die Überarbeitung der gesamtstädtischen Führungskräfteentwicklung. Neben Führungsleitlinien wird ein Konzept für die Führungskräftequalifizierung erarbeitet, das zukünftige, neue und

erfahrende Führungskräfte bei ihrer täglichen Arbeit unterstützen wird.

Im dem dreistufigen System

- Stufe 1: Interessiert an Führung
- Stufe 2: Erstmals in Führung
- Stufe 3: Erfahren in Führung

bildet das Mentoringprogramm für Frauen einschließlich des Zusatzprogramms einen wesentlichen Baustein der Stufe 1. Ergänzt wird die Stufe 1 durch Potenzialtage für an Führungsaufgaben interessierte Mitarbeitende. Weitere Maßnahmen werden sukzessive diese Entwicklungsstufe ergänzen.

In der Stufe 2 stehen die Neuaufgabe des Führungskräftelehrganges im Mittelpunkt der Maßnahmen. Über einen Zeitraum von zwei Jahren werden Mitarbeitende, die erstmalig bei der Stadt Nürnberg mit Führungsaufgaben betraut werden, systematisch in einem gemeinsamen Lehrgang qualifiziert. Der erste Führungskräftelehrgang, der im Herbst 2019 beginnen wird, setzt sich aus Dienststellen- und Abteilungsleitungen der Stadt zusammen. Damit wird eine möglichst große Homogenität der Gruppe gewährleistet. Um die Vielfalt der Stadtverwaltung abzubilden, haben alle Geschäftsbereiche die Möglichkeit, Teilnehmende zu entsenden. Ein zweiter Führungskräftelehrgang startet Anfang 2020, ein dritter Lehrgang im Laufe des Jahres 2020.

Neben klassischen Präsenzveranstaltungen (Seminare und Workshops) bilden arbeitsplatznahe Instrumente wie Coaching und Kollegiale Beratung das Grundgerüst des neuen Führungskräftelehrganges. Innovative Lernorte wie das Erfahrungsfeld zur Entfaltung der Sinne und die Lernwerkstatt JOSEPHS® (ein offenes Innovationslabor in der Nürnberger Innenstadt, in dem auf wechselnden Forschungsinseln neue Konzepte, Prototypen und Ideen von großen und kleinen Unternehmen getestet und mit eigenen Ideen weiterentwickelt werden können; <https://www.josephs-service-manufaktur.de>) sollen das Thema Führung erlebbar machen und einen „Blick über den städtischen Tellerrand“ ermöglichen. Die Teilnehmenden des Führungskräftelehrganges erhalten vom Personalamt ergänzende Qualifizierungsempfehlungen für geeignete digitale Lernangebote. Ein Führungsfeedback, das auf dem Konzept der KGSt beruht, soll die Erfolgswirksamkeit des Lehrganges prüfen und zusätzliche, individuelle Qualifizierungsbedarfe der Führungskräfte ermitteln.

Die Stufe 2 bildet den Schwerpunkt der Maßnahmen des Personalamtes in der Führungskräfteentwicklung für 2019.

Für die erfahrenen Führungskräfte in der Stufe 3 wird das Personalamt ebenfalls ein modulares Kursprogramm in Kleingruppen konzipieren. Methodisch-didaktisch werden die Erfahrungen des neuen Führungskräftelehrganges der Stufe 2 in der Planung berücksichtigt. Ein erster Lehrgang für Führungskräfte der Stufe 3 soll im Jahr 2020 beginnen.

7. Zusammenfassung

Die Ergebnisse der Evaluation des Mentoringprogramms für Frauen flossen in die Konzeption des zweiten und dritten Programmdurchlaufs ein. Die Evaluation des zweiten Programmdurchlaufs im Oktober 2018 ergab eine deutliche Verbesserung der Zufriedenheit der Teilnehmenden. Die Erfolgswirksamkeit des dritten Programmdurchlaufs wird evaluiert.

Das Mentoringprogramm für Frauen stellt ein wichtiges Element der Führungskräftequalifizierung und des Gleichstellungsaktionsplans 2018-2020 dar.

II. Herrn Ref. I/II

III. GPR

IV. GSBV

V. Fb

VI. Ref. I/II POA

Nürnberg, 18.01.2019
Personalamt

(2364)

Anlage 1

Das Mentoring-Programm für Frauen der Stadt Nürnberg - Ergebnisse der Nachbefragung zum Pilotprojekt - Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften - Lehrstuhl für Soziologie und Empirische Sozialforschung & Lehrstuhl für Empirische Wirtschaftssoziologie

Anlage 2

Auszug aus der Evaluation der FAU Erlangen-Nürnberg März bis Mai 2017 sowie ergänzende Befragung der Mentees in der Abschlussveranstaltung am 15.10.2015

Anlage 3

Fragebogen Mentees - Mentoringprogramm für Frauen 2016/2018