

Cross Mentoring im Bundesdienst

Abschluss-Evaluierung 2005

Die Fakten

Insgesamt haben 80 Frauen am 1. Jahr des Cross Mentorings im Bundesdienst teilgenommen. 58 Frauen haben sich durch Retournierung des Fragebogens an der Evaluierung beteiligt.

Davon waren 31 Mentorinnen und 27 Mentees.

Davon waren 30 Sachbearbeiterinnen und 27 Leiterinnen.

Davon waren 46 A-Beamtinnen, 7 B-Beamtinnen und 2 C-Beamtinnen.

Die Evaluierung wurde zwischen 23. Jänner 2006 (Versand der Fragebögen per Email) bis 19. Februar 2006 (Einlagen des letzten Fragebogens per Email) durchgeführt. Alle Teilnehmer/innen wurden insgesamt drei mal eingeladen an der Evaluierung teilzunehmen.

Die Fragebögen konnten per Email an Michaela Mojzis als externe Projektbegleiterin bzw. anonym mit der Dienstpost retourniert werden. Die Evaluierung wurde durch die Cross Mentoring Beauftragten der Ressorts angekündigt.

Der Fragebogen

BUNDESMINISTERIUM FÜR
GESUNDHEIT UND FRAUEN



Cross Mentoring im Bundesdienst Evaluierung des Mentoring Jahres 2005 Fragebogen für Mentorinnen und Mentees

Mentorinnen und Mentees

Dienststelle:

Rolle:

- Mentorin
- Mentee

Wie haben Sie von dem Cross Mentoring Programm erfahren?

- Vorgesetzte
- Kolleg/innen
- Personalabteilung
- Cross Mentoring Beauftragte
- Sonstiges (wenn ja, bitte angeben):

Berufliche Funktion/Position

- Sachbearbeiterin
- Leiterin

- A/A1/a/v1
- B/A2/b/v2
- C/A3/c/v3/h1
- D/A4/d/v4
- K2
- E/A5/e/v5
- SV-ADV

Nur für Mentorinnen

Was hat Sie motiviert, sich als Mentorin zur Verfügung zu stellen?

(Zutreffendes bitte ankreuzen):

- Förderung anderer Frauen im Bundesdienst
- Weitergabe von Wissen und Erfahrung
- Persönliche Reflexionsmöglichkeit und Erfahrungsgewinn
- Sonstiges (wenn ja, bitte angeben):

Nur für Mentees

Was war die Motivation am Mentoring Projekt teilzunehmen?

(Zutreffendes bitte ankreuzen):

- Berufliche Standortbestimmung
- Berufs- und Laufbahnentwicklung
- Berufsaufstieg
- Sonstiges (wenn ja, bitte angeben):

Mentorinnen und Mentees

Zufriedenheit

Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit dem Cross Mentoring Projekt?

(1 = sehr gut - 5 = nicht):

Wie gut war die Zusammenarbeit mit Ihrer Mentorin/Mentee?

(1 = sehr gut - 5 = nicht):

Wie gut war die Abwicklung des Programms aus Ihrer Sicht?

(1 = sehr gut - 5 = nicht):

Mentoring Beziehung

Welche der folgenden möglichen Projektschritte haben Sie durchlaufen?

(Zutreffendes bitte ankreuzen):

- Vorgespräch
- Vereinbarung
- Zugang zu anderen Netzwerken
- Gespräch über Entwicklungsmöglichkeiten
- Vermittlung von konkreten Kontakten
- Zwischen-Workshop
- Abschlussgespräch
- Abschlussveranstaltung „Bundesdienst Mentora“

Welcher Projektschritt war für Sie am hilfreichsten?

(max. 3 Nennungen):

- Vorgespräch
- Vereinbarung
- Zugang zu anderen Netzwerken
- Gespräch über Entwicklungsmöglichkeiten
- Vermittlung von konkreten Kontakten
- Zwischen-Workshop
- Abschlussgespräch
- Abschlussveranstaltung „Bundesdienst Mentora“

Ablauf

Wie oft haben Sie sich getroffen?

Wie lange hat ein durchschnittliches Mentoring-Gespräch gedauert?

Haben Sie zusätzliche Weiterbildungsangebote wahrgenommen bzw. Veranstaltungen besucht? Wenn ja, welche:

Wichtigste Inhalte

Womit hat sich Ihre Mentoring-Beziehung vorrangig beschäftigt?

(max. 3 Nennungen):

- Wissensaufbau bzw. -vertiefung
- Netzwerkaufbau bzw. -vertiefung
- Themen der persönlichen Entwicklung
- Entwicklung einer Weiterbildungsstrategie
- Work-Life Balance
- Frauenspezifische Karriereschritte
- Ressortübergreifendes Verständnis
- Selbstbild – Fremdbild

Nur für Mentees

**Welchen Nutzen konnten Sie aus der Mentoring-Beziehung ziehen?
(Zutreffendes bitte ankreuzen):**

- Persönliche Weiterentwicklung (sozialer Kompetenzgewinn)
- Wissenszuwachs (fachlicher Kompetenzgewinn)
- Berufliche Orientierung (Standortbestimmung und berufliche Perspektiven)
- Berufliche Weiterentwicklung (Berufs-, und Laufbahnplanung)
- Einblick in neue Arbeitsbereiche bzw. in andere Arbeitszusammenhänge
- Karriereförderung
- Einführung in Netzwerke und Aufbau eigener Kontakte
- Sonstiges (wenn ja, bitte angeben):

Nur für Mentorinnen

**Welchen Nutzen konnten Sie aus der Mentoring-Beziehung ziehen?
(Zutreffendes bitte ankreuzen):**

- Persönliche Weiterentwicklung (sozialer Kompetenzgewinn)
- Wissenszuwachs (fachlicher Kompetenzgewinn)
- Feedback und Reflexionsmöglichkeit über den eigenen beruflichen Werdegang
- Reflexion zur eigenen Führungskompetenz
- Weiterentwicklung der eigenen Führungsstrategien
- Positive Auswirkungen auf die eigene berufliche Tätigkeit
- Erweiterung von Netzwerken
- Sonstiges (wenn ja, bitte angeben):

Mentorinnen und Mentees

Zielerreichung

**Haben Sie mit der Mentoring-Beziehung Ihr Ziel erreicht?
(Zutreffendes bitte ankreuzen)**

- Ja
- Nein
- Teilweise

Falls die Ziele nur teilweise oder nicht erreicht wurden: Worin sehen Sie die Hindernisse?

Anregung für zukünftige Mentorinnen und Mentees sowie für das Mentoring Projekt:

Zusammenfassung

Wie haben Sie vom Cross Mentoring Programm erfahren?

Mehr als 2/3 der Befragten haben von der Cross Mentoring Beauftragten / dem Cross Mentoring Beauftragten bzw. der Personalabteilung von dem Programm erfahren.

Die Information über die eigens ins Leben gerufene Cross Mentoring Beauftragte UND die Personalabteilung hat sich bewährt. Verstärkte Information über Intranet-Seiten der Ressort scheint sinnvoll.

Mentorinnen: Was hat Sie motiviert, sich als Mentorin zur Verfügung zu stellen?

Rund 2/3 der Befragten wollen mit ihrem Engagement als Mentorin vor allem Wissen weitergeben und andere Kolleginnen fördern. 23 % gab an, sich vor allem aus Gründen der Selbstreflexion als Mentorin zur Verfügung zu stellen.

Die Bereitschaft, Wissen weiterzugeben um anderen Frauen im Bundesdienst zu fördern ist primärer Motivationsfaktor - aber auch der Wille zur Selbstreflexion. Ansprache von weiteren erfolgreichen Frauen im Bundesdienst (abseits der formalen Position) als Mentorin scheint erfolgversprechend.

Mentees: Was war Ihre Motivation, am Cross Mentoring Projekt teilzunehmen?

Mehr als 2/3 der Befragten haben aus Gründen des Berufsaufstiegs (18 %) bzw. der beruflichen Entwicklung (51 %) am Cross Mentoring Projekt teilgenommen. Für 23 % war eine berufliche Standortbestimmung ausschlaggebend.

Der Wunsch nach beruflicher Entwicklung ist für Mentees Motor für die Teilnahme am Cross Mentoring Projekt. Die soll - gemeinsam mit der Chance einer Standortbestimmung - im Zentrum der Bewerbung stehen.

Zufriedenheit

Die Zufriedenheit mit dem Gesamtprojekt ist mit 2,3 sehr hoch. Speziell die Zusammenarbeit in der Mentoring-Beziehung wird sehr gut (1,7) bewertet. Die Zufriedenheit mit der Abwicklung wird mit 2,5 bewertet. 5 Personen waren definitiv unzufrieden.

Die wichtigsten Verbesserungsvorschläge finden sich am Ende der Zusammenfassung.

Welche Projektschritte haben Sie durchlaufen?

Speziell die Projektschritte zu Anfang (Erstgespräche, Vereinbarung, Entwicklungsgespräch) wurden geführt. Die Projektschritte am Ende wurden seltenen geführt.

Die Begleitung der Paare im 3. Drittel des Mentoring-Beziehung könnten intensiviert werden. So kann ein "runder" Abschluss verstärkt sichergestellt werden.

Welcher Projektschritt war am hilfreichsten?

Hier "gewinnt" mit überwältigender Mehrheit (35 Nennungen) das Entwicklungsgespräch. Die Abschluss-Veranstaltung ist bei dieser Frage Schlusslicht (allerdings haben daran auch nur 25 Befragte teilgenommen)

Zusätzliche Unterstützung beim Entwicklungsgespräch könnte hilfreich sein. Die Abschlussveranstaltung sollte außerhalb des Projekte als gesellschaftlicher Schlußpunkt etabliert werden.

Zum Ablauf

Das durchschnittliche Mentoring-Gespräch dauert zwischen 1 und 2 Stunden (84 %), 55 % der Paare haben sich mindestens sechs mal getroffen, 43 % mindestens drei mal.

Standardisierung des Ablaufs mit mindestens 4 Treffen scheint realistisch. Als durchschnittliche Gesprächsdauer können 1,5 Stunden als Empfehlung ausgesprochen werden.

Es wurde etliche Veranstaltungen besucht, hier einige Auszüge:

BMSG Trainingsseminar, Veranstaltung im Club Alpha, Vernetzungstreffen, Hausinterne Cross Mentoring-Workshops, Summerschool Public Management, Inschau, Frauennetzwerk BMLFUW, fachliche Veranstaltungen im Parlament und Rathaus, Women Talk Business, High potential Lehrgang am ZUM, Vorbereitungsgespräch an der VHS bezüglich B-Matura, eine von der Mentorin organisierte Weiterbildungsveranstaltung, „Erfolgreich verhandeln“ – Kurs an der Verwaltungsakademie, Frauen ins Management – Chancen wahrnehmen

Womit hat sich Ihre Mentoring-Beziehung vorrangig beschäftigt?

Die überwältigende Mehrheit an Frauen gibt an, dass sich die Mentoring-Beziehung vor allem mit Themen der beruflichen Entwicklung und dem ressortübergreifenden Verständnis beschäftigt hat (44 bzw. 25 Nennungen). Zehn Frauen gaben den Netzwerkaufbau als Inhalt an.

Unterstützung beim Vernetzung scheint notwendig - hier sollte bereits in der Bewerbung und vor allem bei Kick-off und Zwischenworkshop mehr Augenmerk verwendet werden.

Mentees: Welchen Nutzen konnten Sie aus der Mentoring Beziehung ziehen?

Einblick in neue Arbeitsbereiche, berufliche Orientierung und persönliche Weiterentwicklung sind die primären Nutzen aus der Mentoring Beziehung.

Speziell der Aspekt der Einblicke in andere Arbeitsbereiche sollte bereits in der Bewerbung in den Vordergrund gestellt werden. Der "Blick über den Tellerrand" war für viele Mentees besonders bereichernd.

Mentorinnen: Welchen Nutzen konnten Sie aus der Mentoring-Beziehung ziehen?

Hier liegen vier Nennungen fast gleich auf: Persönliche Weiterentwicklung, Reflexion der Führungskompetenz, Aufbau von Netzwerken und Feedback. Auffällig ist hier auch, dass der Nutzen sehr breit gestreut ist.

In der Bewerbung ist der Hinweis auf die vielfältigen Möglichkeiten, als Mentorin Nutzen aus dem eigenen Engagement zu ziehen, hilfreich. Speziell auch die Chance, eigene Netzwerke auszubauen könnte man in den Vordergrund stellen.

Haben Sie mit der Mentoring-Beziehung Ihr Ziel erreicht?

59 % antworten mit JA
31 % antworten mit TEILWEISE
10 % mit NEIN.

Folgende Hindernissen wurden angegeben:

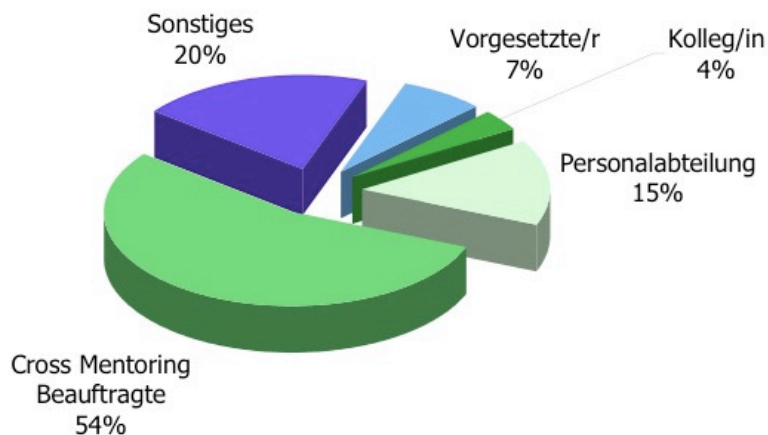
- ▶ Räumliche bzw. zeitliche Hindernisse. Hier wäre Vorabklärung hilfreich.
- ▶ Zeitfaktor – sehr ausgelastet, viele Dienstreisen
- ▶ Zu wenig Vorinfo, zu wenig Orientierung zu Beginn, wenig Transparenz über die Ziele des Programms
- ▶ Persönlichkeitsentwicklung kann nicht von heute bis morgen passieren. Benötigt Zeit
- ▶ Zeit und Geld – manche Dinge sind nicht gleich umsetzbar.
- ▶ Keine Einführung in Netzwerke möglich
- ▶ Bundesdienst ist nicht mit Privatunternehmen vergleichbar.
- ▶ Keine abgestimmte Vorgangsweise zwischen den Ressorts
- ▶ Ziel war abteilungsübergreifend – handelnde Personen haben nicht mitgespielt.

Als Verbesserungswünsche werden vor allem angegeben:

- ▶ Vorab gut informieren
- ▶ Ausreichend Zeit haben
- ▶ Mentoring ist keine Jobvermittlung und keine Therapie
- ▶ Mehr Austausch der Mentoring-Paare, Vernetzungsveranstaltungen, informeller Stammtisch, gleich zu Beginn: Austausch von Namen und Fotos
- ▶ Mehr Zeit nehmen für das Aufsetzen des Prozesses
- ▶ Termine 2 Monate im Vorhinein bekannt geben
- ▶ Workshop soll am Anfang stattfinden
- ▶ Gleich bei Startveranstaltung Termine der Paare fixieren
- ▶ Cross Mentoring Beauftragte hat bei Vernetzung sehr geholfen
- ▶ Längere Laufzeit des Projektes
- ▶ Mehr einheitliche Kommunikation
- ▶ Auch männliche Mentoren
- ▶ Mehr Angebote für den Aufbau von Netzwerken
- ▶ Ev. 2 Mentorinnen für eine Mentee
- ▶ Zeitgemäße Informations- und Kommunikationspolitik
- ▶ Foren für Impulsreferate, Vorträge und Vorstellung von Arbeitsbereichen bzw. Tätigkeitsfeldern.
- ▶ Bundesmentora bereits um 17.00 Uhr beginnen.
- ▶ Beim Matching mehr auf den beruflichen Hintergrund achten, verbesserter Matching-Prozess

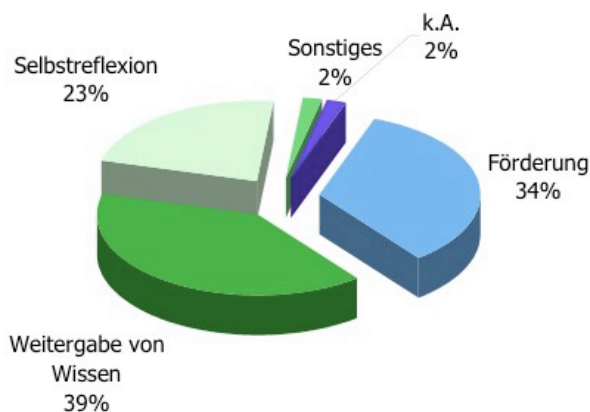
Die Auswertung im Detail

Wie haben Sie vom Cross Mentoring Programm erfahren?



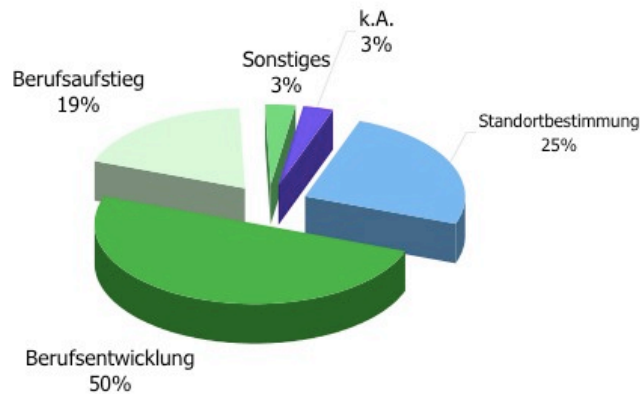
CM-Evaluierung 2005
Vorläufige Endversion 22.02.2006

Mentorinnen: Was hat Sie motiviert, sich als Mentorin zur Verfügung zu stellen?



CM-Evaluierung 2005
Vorläufige Endversion 22.02.2006

Mentees: Was war Ihre Motivation, am CM Projekt teilzunehmen?



CM-Evaluierung 2005
Vorläufige Endversion 22.02.2006

Zufriedenheit

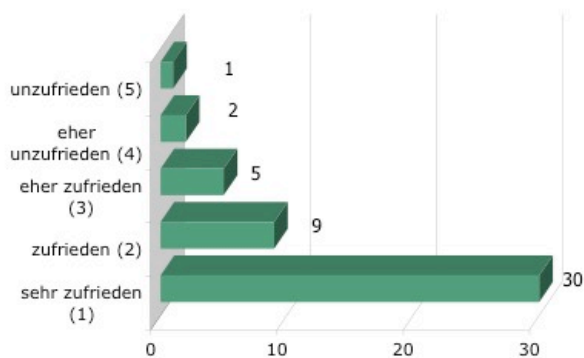
(1 - 5 | sehr zufrieden, 5 gar nicht zufrieden):

- ▶ Wie zufrieden sind Sie, alles in allem, mit dem CM Projekt?
Durchschnittsnote: **2,3**
- ▶ Wie gut war die Zusammenarbeit mit Ihrer Mentorin/Mentee?
Durchschnittsnote: **1,7**
- ▶ Wie gut war die Abwicklung des Programms aus Ihrer Sicht?
Durchschnittsnote: **2,5**

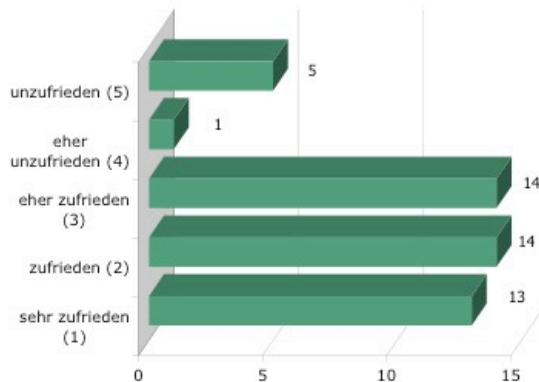
CM-Evaluierung 2005
Vorläufige Endversion 22.02.2006

Zufriedenheit

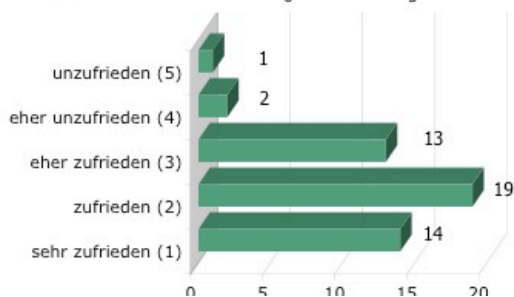
Mit der Beziehung:



Mit der Abwicklung:

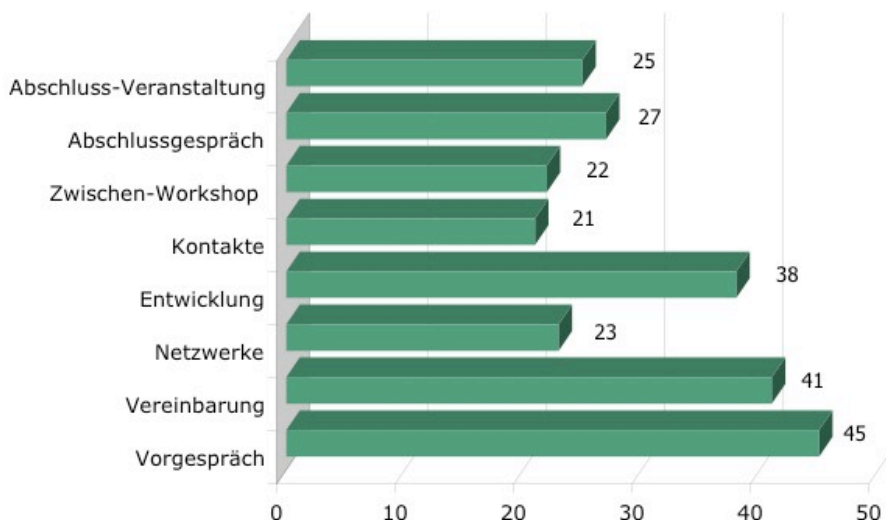


Alles in allem:



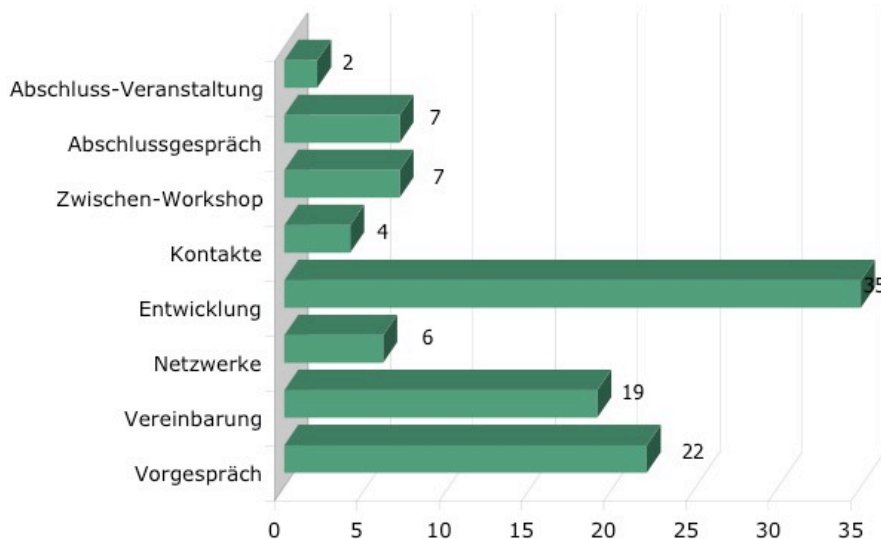
CM-Evaluierung 2005
Vorläufige Endversion 22.02.2006

Welche Projektschritte haben Sie durchlaufen?



CM-Evaluierung 200
Vorläufige Endversion 22.02.2006

Welcher Projektschritt war am hilfreichsten?



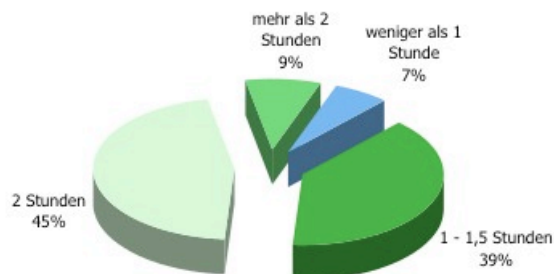
CM-Evaluierung 2005
Vorläufige Endversion 22.02.2006

Zum Ablauf

Wie oft haben Sie sich getroffen?

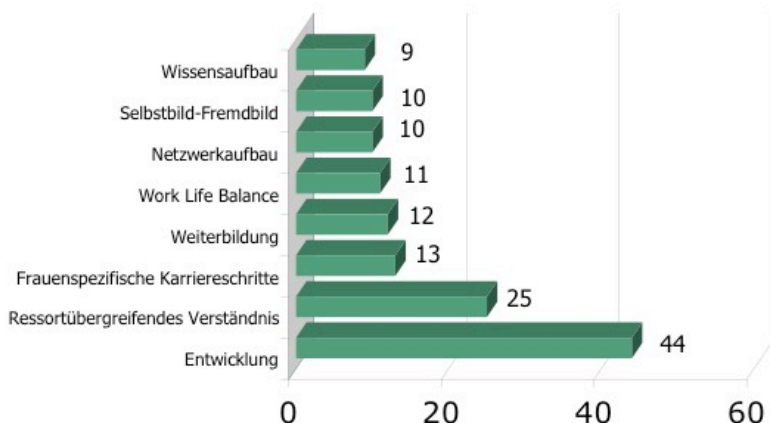


Wie lange hat das Gespräch durchschnittlich gedauert?



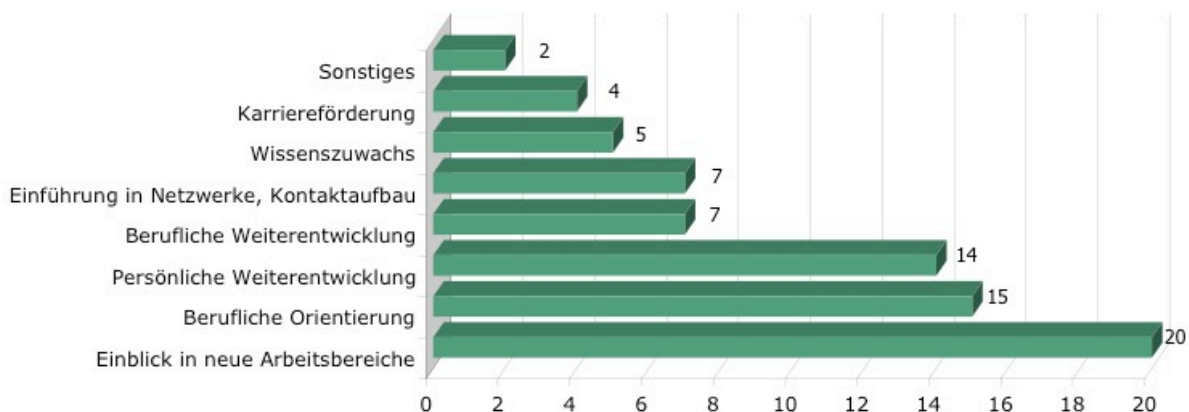
CM-Evaluierung 2005
Vorläufige Endversion 22.02.2006

Womit hat sich Ihre Mentoring-Beziehung vorrangig beschäftigt?



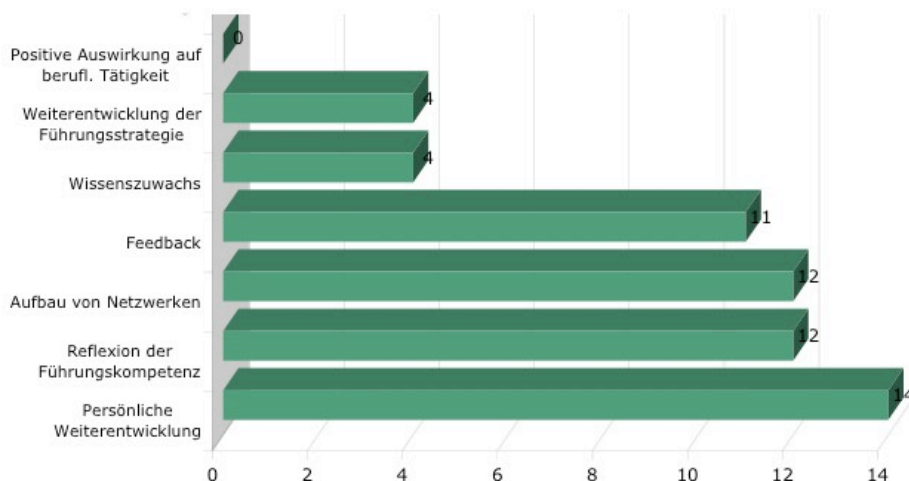
CM-Evaluierung 2005
Vorläufige Endversion 22.02.2006

Mentees: Welchen Nutzen konnten Sie aus der Mentoring Beziehung ziehen?



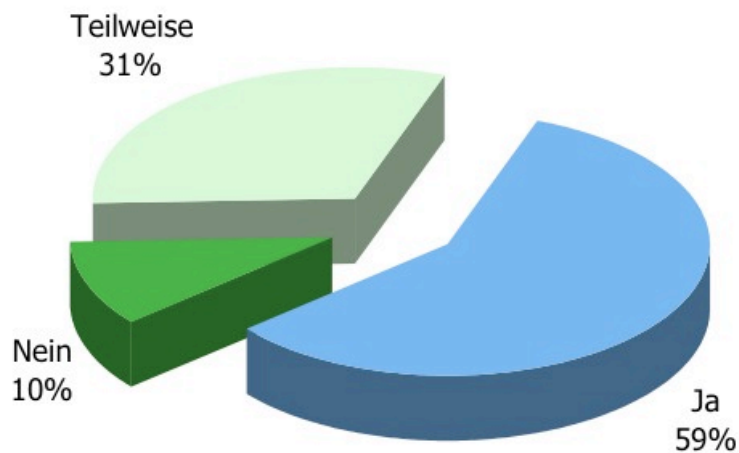
CM-Evaluierung 2005
Vorläufige Endversion 22.02.2006

Mentorinnen: Welchen Nutzen konnten Sie aus der Mentoring-Beziehung ziehen?



CM-Evaluierung 2005
Vorläufige Endversion 22.02.2006

Haben Sie mit der Mentoring-Beziehung Ihr Ziel erreicht?



CM-Evaluierung 2005
Vorläufige Endversion 22.02.2006

Evaluierung durchgeführt von



Michaela Mojzis
Kommunikationsberaterin
www.mojzis.at | www.indigo8.at

1130 Wien - Kupelwiesergasse 47 - +43 664 463 11 92 - m.mojzis@mojzis.at

Wien, am 6. März 2006