

Arbeitsmaterialien

Zum Dokument »Was bringt Frauen in Führung?«



Inhaltsverzeichnis

1. Arbeitsmaterialien	3
1.1. Mentorinnen: Rolle, Aufgaben und Auswahl	3
1.2. Mentees	4
1.3. Teilnahmeaufruf	4
1.3.1. Pressemitteilung zur Bekanntmachung	5
1.3.2. Bewerbung der Mentees	7
1.3.3. Teilnahmebedingungen	13
1.3.4. Auswahlverfahren durch die Jury	16
1.4. Matching von Mentee und Mentorin	16
1.5. Mentoring	16
1.5.1. Mentoring-Leitfaden	17
1.5.2. Mentoring-Vereinbarung	23
1.5.3. Checkliste zur Gesprächsvorbereitung zwischen Mentee und Mentorin	25
1.6. Thementage/Workshops/Veranstaltungen	26
1.6.1. Exemplarischer Ablauf eines Thementages	27
1.6.2. Veranstaltungsorte	27
1.6.3. Auftaktveranstaltung mit allen Teilnehmerinnen	28
1.6.4. Modul 1: »Selbstführung & Führung«	31
1.6.5. Modul 2: »Kooperation & Vernetzung«	32
1.6.6. Modul 3: »Weiblichkeit & Professionalität«	33
1.6.7. Modul 4: »Macht, Konkurrenz & Widerstände«	33
1.6.8. Modul 5: »Karriereentscheidungen«	34
1.6.9. Abschlussveranstaltung mit allen Teilnehmerinnen	34
1.6.10. Externe Dozentinnen und Expertinnen	35
1.7. Evaluation	35
1.7.1. Evaluationsbogen für die Mentees	36
1.7.2. Evaluationsbogen für die Mentorinnen	37


1. Arbeitsmaterialien

Auf den folgenden Seiten finden Sie Materialien zur freien Weiternutzung. Die eigene Umsetzung von »Sachsen Digital – Mit Frauen in Führung« sollte Ihnen so mit wenig Mühe gelingen.

1.1. Mentorinnen: Rolle, Aufgaben und Auswahl

Auswahl

Programme für Nachwuchsführungskräfte sind in der Regel eng an Institutionen oder Branchen gebunden. Das Programm »Sachsen Digital – Mit Frauen in Führung« ermöglicht hingegen einen branchen- und bereichsübergreifenden Wissenstransfer, intensiven Erfahrungsaustausch und den langfristigen Aufbau von Netzwerken. Dabei sollte die Auswahl der Mentorinnen dennoch auch immer eng an den individuellen Zielen ausgerichtet werden, die die Initiatoren und Initiatorinnen des Programms verfolgen. Sollen Führungskräfte beispielsweise für interdisziplinäre Denk- und Handlungsweisen geschult werden, so ist geraten, die Beteiligung von Mentorinnen aus Verwaltung, Politik, Wissenschaft, Zivilgesellschaft, Wirtschaft und auch der Kreativwirtschaft zu forcieren. Sollen hingegen ganz bestimmte Fähigkeiten im Rahmen des Programms vermittelt werden, so lohnt es, genau jene Frauen in Führungspositionen für das Programm zu gewinnen, die die gewünschten Erfahrungen und Kompetenzen besitzen und diese als Mentorinnen weitergeben können.



*Wow, wie gefestigt und ehrlich reflektiert ihr seid. Das ist der Schlüssel zu guter Führung.
(Zitat einer Mentee)*

Aus dieser Ausgangslage und den damit verbundenen Anforderungen ergibt sich, dass die Auswahl bzw. die gezielte Ansprache der gewünschten Kandidatinnen eine sorgfältige Recherchephase vorangehen muss, um durch eine sehr gezielte und überlegte Auswahl die bestmögliche inhaltliche Gewichtung des Programms. Nach der erfolgreichen Auswahl sollten die Ziele des Programms und die damit verbundenen Aufgaben klar vermittelt werden. Die Beschreibung jener Aufgaben folgt nun.

Aufgaben

Jede Mentorin begleitet im Rahmen einer intensiven und vertrauensvollen Mentoring-Beziehung jeweils eine Mentee individuell und vor allem regelmäßig über die gesamte Dauer des Projekts. Außerdem übernehmen sie im Rahmen des Programms die Patenschaft für die angebotenen Thementage. Erfahrung und Interesse bilden hierbei die Grundlage für die Patenschaft. Ein Thementag wird anschließend von jeweils zwei Mentorinnen inhaltlich vorbereitet und durchgeführt.

Optional können die Mentorinnen darüber hinaus bei projektbegleitenden Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit (z. Bsp. bei der Vorstellung des Projekts bei Messen oder Netzwerktreffen sowie anderen für die Branche relevanten Veranstaltungen, als Gesprächspartnerinnen in Podcasts, als Multiplikatorinnen bei Initiativen etc.) hinzugezogen werden. Natürlich nur insoweit dies mit den jeweiligen Ressourcen und dem Engagement vereinbar ist.

Die Mentorinnen arbeiten ehrenamtlich im Programm mit. Aufwandsentschädigungen können jedoch nach individueller Absprache und entsprechend den Möglichkeiten geleistet werden.

Generell möchten wir an dieser Stelle Folgendes festhalten: Je diverser der Hintergrund der am Programm beteiligten Mentorinnen ist, desto vielfältiger ist der

anschließende Wissen- und Erfahrungstransfer zwischen den Mentorinnen und den Mentees und damit auch der Effekt des Programms selbst.

1.2. Mentees

Im Mittelpunkt des Programms »Sachsen Digital - Mit Frauen in Führung« stehen die Mentees, denn sie gestalten in ihrer beruflichen Rolle aktiv die digitale Transformation und übernehmen in diesem Zuge bereits (erste) Führungsaufgaben oder stehen an der Schwelle zur Übernahme selbiger. Die Mentees sollten darüber hinaus einen starken Bezug zu Themen und Inhalten der IKT-Branche besitzen und natürlich an persönlicher und beruflicher Weiterentwicklung interessiert sein. Während der Pilotphase des Programms lag der territoriale Fokus ausschließlich auf Teilnehmerinnen aus Sachsen. Im Zuge einer Nachnutzung kann dieser Fokus natürlich auch vergrößert oder verlagert werden und auch Mentorinnen und Mentees aus anderen Bundesländern angesprochen werden.

Die Auswahl der Mentees ist im Rahmen von »Sachsen Digital - Mit Frauen in Führung« wurde über einen öffentlichen Teilnahmeaufruf zu einem Bewerbungsverfahren realisiert. Ablauf und Muster werden in den folgenden Abschnitten dargestellt.

1.3. Teilnahmeaufruf

Erfolgt die Initiierung des Programms »Sachsen Digital - Mit Frauen in Führung« über einen Bildungsträger oder einen Branchenverband, so kann der öffentliche Teilnahmeaufruf via Pressemitteilungen, relevante Netzwerke und Mail-Verteiler sowie offizielle Social-Media-Kanäle erfolgen. Darüber hinaus sollte auch das Netzwerk der zu diesem Zeitpunkt bereits gewonnenen Mentorinnen und deren Unternehmen, Bildungseinrichtungen oder Institutionen genutzt werden. Natürlich nur insoweit dies möglich und auch gewünscht ist.

Möchte ein Unternehmen das Programm »Sachsen Digital - Mit Frauen in Führung« hingegen selbstständig und unternehmensintern ausrichten, so empfiehlt sich hierbei die Streuung des Aufrufs über die Personalabteilung und die Hierarchien der Organisation, um möglichst viele und vor allem divers aufgestellte Bewerberinnen anzusprechen, da dies der späteren Auswahl und dem Erfolg des Programms zuträglich ist.

1.3.1. Pressemitteilung zur Bekanntmachung

DIGITALAGENTUR
SACHSEN



Medieninformation

Digitalagentur Sachsen

Ihr Ansprechpartner
Thomas Bengel

Durchwahl
Telefon +49 351 2124 9554

presse@
digitalagentur.sachsen.de*

25.10.2022

»Sachsen Digital – Mit Frauen in Führung«

Teilnahmeaufruf für das neue Programm für weibliche Nachwuchsführungskräfte

Das Pilotprogramm "Sachsen digital – Mit Frauen in Führung" wird über ein Jahr weibliche Nachwuchsführungskräfte unterstützen, die beabsichtigen, in naher Zukunft Führungsverantwortung im Bereich Digitale Transformation zu übernehmen. Es bietet diesen Frauen die Möglichkeit, sich intensiv mit Führungsthemen speziell in der IT-Branche zu beschäftigen, andere Ansätze und Blickwinkel kennenzulernen, neue Perspektiven einzunehmen und sich mit Patinnen und den weiteren Teilnehmerinnen in einen intensiven Austausch zu begeben.

Im Fokus des Programms stehen Workshops mit ausgewiesenen Expertinnen und Experten und ein vertrauensvoller Austausch der Teilnehmerinnen mit erfahrenen Patinnen zu Themen wie Führungskultur in der digitalen Transformation, erfolgreiche Kooperation und Vernetzung sowie Karriereentscheidungen von Frauen im Berufsfeld IT und Digitalisierung.

Staatssekretärin Ines Fröhlich, Beauftragte der Staatsregierung für Digitales: »Wenn durch den Fach- und Führungskräftebedarf im IT-Bereich die digitale Transformation in sächsischen Unternehmen und damit die wirtschaftliche Entwicklung Sachsens gebremst wird, ist das bedenklich. Bundesweit konnten laut BITKOM rd. 96.000 Stellen nicht besetzt werden. Diesen Fach- und Führungskräftebedarf werden wir nicht durch Zuwanderung und Anwerbungsprogramme decken können. Deshalb müssen wir die bereits in den Unternehmen Beschäftigten durch digitale Transformation entlasten und sie dann für diese zukünftigen Aufgaben befähigen. Um die digitale Transformation in Sachsen zukunftsgerecht zu gestalten, bedarf es vielfältiger Kompetenzen und einer Diversität der Verantwortlichen. Besonders durch neue und veränderte Formen der Arbeit und des Zusammenarbeitens werden Innovationen in der Führungskultur zunehmend entscheidende Wettbewerbskriterien sein. Deshalb ist es ein

Hausanschrift:
Digitalagentur Sachsen
Stauffenbergallee 24
01099 Dresden

[https://
www.digitalagentur.sachsen.de](https://www.digitalagentur.sachsen.de)

* Kein Zugang für verschlüsselte elektronische Dokumente. Zugang für qualifiziert elektronisch signierte Dokumente nur unter den auf www.lsf.sachsen.de/eSignatur.html vermerkten Voraussetzungen.

wichtiges Anliegen, dass Frauen im Bereich der Digitalen Transformation sichtbarer werden und mehr Führungsaufgaben übernehmen. Wir alle werden von den unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen und von den besseren Leistungen und kreativeren Lösungen heterogener Teams profitieren.«

Bewerben können sich Frauen mit einem MINT-Ausbildungshintergrund (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) sowie Quereinsteigerinnen, die über eine mindestens dreijährige Berufserfahrung im Bereich IT bzw. Digitalisierung verfügen. Als Teilnehmerin sollten Sie eine Führungsposition anstreben oder bereits erste Führungserfahrungen in Unternehmen gemacht haben. Grundsätzlich sollten Sie ein hohes Engagement zur Persönlichkeits- und Karriereentwicklung mitbringen und in Sachsen leben und arbeiten.

Das einjährige Programm beginnt im Februar 2023 und ist für zehn Teilnehmerinnen konzipiert. Die Teilnehmerinnen mit langjähriger Führungsverantwortung kommen aus verschiedenen Bereichen der Wirtschaft, Verwaltung, Politik und Gesellschaft und verfügen über ein breites praktisches Erfahrungswissen zur digitalen Transformation und zur Führung.

Bewerbungen werden ab dem 25. Oktober 2022 entgegengenommen. Die Bewerbungsfrist

endet am 21. November 2022 (23:59 Uhr).

Die Bewerbung erfolgt grundsätzlich online über die Website der Digitalagentur Sachsen. An dieser Stelle werden auch alle relevanten Informationen veröffentlicht. Sollte das Online-Bewerbungsverfahren eine Barriere darstellen, kann die Bewerbung unter Angabe von Gründen auf schriftlichem Wege erfolgen. Bitte wenden Sie sich dafür an die Digitalagentur Sachsen, Stauffenbergallee 24, 01099 Dresden bzw. unter der E-Mail-Adresse bewerbung@digitalagentur.sachsen.de.

Medien:

[Foto: Logo Sachsen Digital](#)

Links:

[Zum Teilnahmeaufruf](#)

1.3.2. Bewerbung der Mentees

Zum Zeitpunkt der Bewerbungsphase stehen die am Programm beteiligten Mentorinnen zwar fest, sollten jedoch im Zuge der Ausschreibung aber nicht kommuniziert werden, damit sichergestellt ist, dass für die Bewerberinnen die inhaltliche Ebene im Vordergrund des Programms steht und nicht die Mentorinnen, die selbige betreuen.

Jede Mentee entscheidet sich im Zuge ihrer Bewerbung für eine Auswahl an präferierten Themen. Die Anzahl der präferierten Themen hängt dabei vom Umfang ab, in dem das Programm ausgerichtet wird.

Alle Angaben, die die potenziellen Mentees im Rahmen ihrer Bewerbung machen, können beispielsweise online über ein Portal eingereicht werden.

Neben formalen Angaben zur Person der Bewerberin und der Nennung der gewünschten Themenmodule sind es vor allem überfachliche Kompetenzen und persönliche Stärken, die im Zuge der Bewerbungen von den Teilnehmerinnen anzugeben und näher zu beschreiben sind.

All diese Informationen bilden die Entscheidungsgrundlage für die Mentorinnen, die ihrerseits die nun folgende Auswahl der Mentees treffen.

Die Abfrage wurde über eine digitale Plattform (Beteiligungsportal des Freistaat Sachsen) mit folgender Abfrage realisiert:

Bewerbung zu »Sachsen Digital – Mit Frauen in Führung«

Bis zum xx.xx.20xx können Sie sich über folgendes Formular bewerben.

»Sachsen Digital – Mit Frauen in Führung« ist ein Programm für weibliche Nachwuchsführungskräfte, die beabsichtigen, in naher Zukunft Führungsverantwortung im Bereich Digitale Transformation zu übernehmen.

Im Fokus des Programms stehen Workshops mit ausgewiesenen Expertinnen und Experten an attraktiven Orten und ein vertrauensvoller Austausch der Teilnehmerinnen mit erfahrenen Mentorinnen zu Themen wie Führungskultur in der digitalen Transformation, erfolgreiche Kooperation und Vernetzung sowie Karriereentscheidungen von Frauen im Berufsfeld IT und Digitalisierung.

Bewerben können sich Frauen mit einem MINT-Ausbildungshintergrund sowie Quereinsteigerinnen, die über eine mindestens dreijährige Berufserfahrung im Bereich IT bzw. Digitalisierung verfügen.

Das einjährige Programm ist für zehn Teilnehmerinnen konzipiert. Den Teilnehmerinnen stehen über zwölf Monate erfolgreiche Mentorinnen mit langjähriger Führungsverantwortung mit Rat und Tat zur Seite. Die Mentorinnen kommen aus verschiedenen Bereichen der Wirtschaft, Verwaltung, Politik und Gesellschaft mit einem großen Erfahrungsschatz zu Themen der digitalen Transformation und darüber hinaus.

Angaben zur Person

Anrede

Vorname

Name

Geburtsdatum

Anschrift

Straße

Hausnummer

Postleitzahl

Ort

Kontaktdaten

E-Mail-Adresse

Telefonnummer

schulischer und beruflicher Werdegang

Was ist Ihr höchster Schulabschluss?

- kein Schulabschluss
- Hauptschulabschluss
- Real-/Oberschulabschluss (mittlere Reife)
- Abitur
- sonstiger (bitte eintragen)

sonstiger höchster Schulabschluss, wenn keiner der vorgegebenen Schulabschlüsse zutreffend ist.

Was ist Ihr höchster beruflicher/akademischer Abschluss?

- kein Abschluss
- abgeschlossene Berufsausbildung
- Fachhochschulabschluss
- Hochschulabschluss
- Promotion
- sonstiger (bitte eintragen)

sonstiger höchster beruflicher/akademischer Abschluss, wenn keiner der vorgegebenen Abschlüsse zutreffend ist.

Abschluss der Ausbildung/Studium als

Aktuelle berufliche Tätigkeit

aktuelle Berufsbezeichnung/Position

Name des Unternehmens

im Unternehmen tätig seit

Übernahme einer Führungsrolle

Das Programm richtet sich an Nachwuchsführungskräfte, die eine Führungsrolle aktiv leben möchten. Bitte geben Sie uns Ihr persönliches Statement zur Übernahme von Führungsverantwortung. Was würde Ihnen persönlich Spaß bringen, wenn Sie Führungsverantwortung übernehmen? Wenn Sie bereits Führungsverantwortung übernommen haben, teilen Sie uns mit, was Ihnen daran persönlich Spaß gemacht hat.

Ihr persönliches Statement

Text mit maximaler Länge von 1.500 Zeichen

Überfachliche Kompetenzen und persönliche Stärken

Überfachliche Kompetenzen sind ein entscheidendes Erfolgskriterium für eine moderne und wertschätzende Führung. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat 12 Kompetenzen ermittelt, die vor allem von Arbeitgebern im IT-Bereich als wichtig erachtet werden. Wir bitten Sie daraus vier Fähigkeiten auszuwählen, die Sie als persönliche Stärken betrachten. Schreiben Sie uns ein kurzes persönliches Statement zu jeder der vier persönlichen Stärken.

Ihre Auswahl

- Analytische Fähigkeiten
- Dialogfähigkeit, Kundenorientierung
- Eigenverantwortung
- Ergebnisorientiertes Handeln
- Initiative

- Kommunikationsfähigkeit
- Projektmanagement
- Schöpferische Fähigkeit
- Selbst-Management
- Systematisches-methodisches Vorgehen
- Teamfähigkeit
- Zuverlässigkeit

*Bitte wählen Sie vier Antworten aus.

Bitte beschreiben Sie kurz, warum die erste genannte überfachliche Kompetenz eine Ihrer Stärken ist.

Text mit maximaler Länge von 500 Zeichen

Bitte beschreiben Sie kurz, warum die zweite genannte überfachliche Kompetenz eine Ihrer Stärken ist.

Text mit maximaler Länge von 500 Zeichen

Bitte beschreiben Sie kurz, warum die dritte genannte überfachliche Kompetenz eine Ihrer Stärken ist.

Text mit maximaler Länge von 500 Zeichen

Bitte beschreiben Sie kurz, warum die vierte genannte überfachliche Kompetenz eine Ihrer Stärken ist.

Text mit maximaler Länge von 500 Zeichen

Themenmodule und Professionalisierung

Im Rahmen des Veranstaltungsprogramms finden fünf Thementage in Präsenz an attraktiven Orten in Sachsen statt. Die genauen Termine werden zum Programmstart bekanntgegeben. Bitte nennen Sie uns drei der fünf Themen, die Sie interessieren. Für ein Themenmodul besteht die Möglichkeit zum intensiven Austausch mit einer Patin. Bitte schreiben Sie uns ein kurzes persönliches Statement zu dem Themenmodul, welches Sie besonders interessiert.

- Selbstführung und Führung - Mich sowie andere erfolgreich und wertschätzend führen
- Kooperation und Vernetzung - Tragfähige Kooperationsbeziehungen aufbauen
- Weiblichkeit und Professionalität - Meine individuelle Rolle finden
- Macht, Konkurrenz und Widerstände - »Spielchen« durchschauen und auflösen
- Karriereentscheidungen - Verantwortung übernehmen

*Bitte wählen drei Antworten aus.

Persönliches Statement zu einem der drei genannten Themenmodule, welches Sie im Verlauf des Programms mit einer Patin vertiefen möchten.

Text mit maximaler Länge von 500 Zeichen

Schlussbestimmungen

- Die Teilnahme am Programm ist nur möglich, wenn die Teilnehmerin versichert, mindestens zu 85% anwesend zu sein – also lediglich maximal eine der Veranstaltungen nicht wahrzunehmen. Nur so kann die Qualität des Programms und dem begleitenden Erfahrungsaustausch gewährleistet werden.
- Die Bewerberin garantiert die Korrektheit der Angaben.

Sonstiges

Ihre Anmerkungen

Text mit maximaler Länge von 1.000 Zeichen

FAQ zum Teilnahmeaufruf

FAQ – „Sachsen Digital – Mit Frauen in Führung“

DIGITALAGENTUR
SACHSEN



Häufig gestellte Fragen

Was sind die Voraussetzungen, um an „Sachsen Digital – Mit Frauen in Führung“ teilzunehmen?

Als Teilnehmerin sollten Sie eine Führungsposition anstreben oder bereits erste Führungserfahrungen in Unternehmen gemacht haben. Sie haben eine Ausbildung oder ein Studium im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) absolviert und arbeiten seit mindestens drei Jahren im Bereich IT oder Digitalisierung. Alternativ sind Sie Quereinsteigerin mit drei Jahren Berufserfahrung im Bereich IT oder Digitalisierung.

Grundsätzlich sollten Sie ein hohes Engagement zur Persönlichkeits- und Karriereentwicklung mitbringen und in Sachsen leben und arbeiten.

Was erwartet mich im Programm „Sachsen Digital – Mit Frauen in Führung“?

Das Programm bietet weiblichen Nachwuchsführungskräften die Möglichkeit, sich intensiv mit Führungsthemen zu beschäftigen und sich mit Patinnen und den weiteren Teilnehmerinnen in einen intensiven Austausch zu begeben und neue Blickwinkel kennenzulernen.

Ist die Teilnahme mit Kosten verbunden?

Die Teilnahme am Veranstaltungsprogramm und dem Erfahrungsaustausch mit den berufserfahrenen Patinnen sind kostenfrei. Fahrt- und Beherbergungskosten werden nicht übernommen.

Wie geht es nach der Bewerbung weiter?

Wir werden die Teilnehmerinnen am Aufruf noch vor Weihnachten informieren, ob Sie für eine Teilnahme ausgewählt wurden. Im Februar 2023 wird es eine Auftaktveranstaltung geben und es schließen sich über den Zeitraum des Jahres 2023 fünf Thementage in Präsenz an (siehe Zeitplan). Die genauen Termine werden noch bekanntgegeben.

Ergänzend zu den Thementagen findet der persönliche Austausch mit den Patinnen im Tandem nach individueller Vereinbarung statt.

Das Programm endet im Dezember 2023.

Muss ich für die Thementage frei/Urlaub nehmen?

Die fünf Thementage finden ganztätig an Wochentagen in Präsenz statt und einer Arbeit kann an diesen Tagen nicht parallel nachgegangen werden.

Stand: 13.10.2022

1.3.3. Teilnahmebedingungen

Diese Teilnahmebedingungen gelten ergänzend zu den Angaben im Teilnahmeaufruf und wurden den Teilnehmerinnen bei der Abgabe der Bewerbung angezeigt.

Zielsetzung des Programms

Neben dem überall gegenwärtigen Fachkräftemangel beeinflusst die digitale Transformation durch Automatisierung, Home-Office etc. bisher gewohnte Formen der Arbeit und Zusammenarbeit. Daraus resultierend benötigt die digitale Transformation besonders in der Führungskultur Innovationen, welche mit dem Programm »Sachsen Digital – Mit Frauen in Führung« ermittelt werden sollen. Besonders Frauen als bisher stark unterrepräsentierte Gruppe bei Führungspositionen sollen in den Fokus rücken, um zukünftig der sächsischen IT-Branche als wichtige personelle Ressource zur Verfügung zu stehen.

Während einer inhaltlich anspruchsvollen Professionalisierung in fünf thematisch vertiefenden Modulen stehen zehn potenziellen Nachwuchsführungskräften zehn berufserfahrene Mentorinnen in einem intensiven Erfahrungsaustausch zur Seite. Im Rahmen des umfangreichen Programms sollen wichtige Impulse für richtungsweisende Karriereentscheidungen junger Frauen und nachhaltige Kriterien für eine erfolgreiche Führung in der digitalen Transformation ermittelt werden. Erkenntnisse werden der Wirtschaft und Gesellschaft zur Verfügung gestellt (z. B. in Form von Veröffentlichungen und role models).

Die Initiierung bzw. Förderung eines lebendigen Frauenaustauschs, als sich verstetigendes und wachsendes Netzwerk für Wirtschaft, Forschung, Verwaltung und Gesellschaft, soll auch über die Programmdauer hinaus die digitale Transformation wegweisend prägen.

Inhalte des Programms

Veranstaltungsreihe

Im Rahmen des Programms finden fünf eintägige Themenmodule in Präsenz an verschiedenen Orten in Sachsen mit allen Teilnehmerinnen und den jeweiligen Themenpatinnen statt. Die Thementage legen den Fokus auf:

- Selbstführung und Führung – Mich sowie andere erfolgreich und wertschätzend führen
- Kooperation und Vernetzung – Tragfähige Kooperationsbeziehungen aufbauen
- Weiblichkeit und Professionalität – Meine individuelle Rolle finden
- Macht, Konkurrenz und Widerstände – »Spielchen« durchschauen und auflösen
- Karriereentscheidungen – Verantwortung übernehmen

An diesen Tagen erhalten die Teilnehmerinnen Impulse zu Themen der Führung, Vernetzung, Kommunikation etc. im Rahmen der digitalen Transformation durch einen ausgewiesenen Experten oder Expertin. Daran schließt sich ein vertrauensvoller Austausch mit den Themenpatinnen an.

Begleitender Erfahrungsaustausch mit den Mentorinnen

Über das gemeinsame Interesse an einen der oben genannten Themen ergeben sich Patenschaften zwischen einer Teilnehmerin und einer Patin. Der persönliche Erfahrungsaustausch findet über die gesamte Programmdauer statt. Zeiten und Häufigkeit der Treffen werden individuell vereinbart.

Zeitplan

Das Programm startet mit einem Auftakttreffen des Programms im Monat 20xx. Die Thementage sind für den März, Mai, Juli, September und Oktober avisiert. Parallel dazu findet der Erfahrungsaustausch zwischen den Mentorinnen und Teilnehmerinnen statt. Der Abschluss des Programms ist für Monat 20xx geplant. Die genauen Termine werden zum Programmstart bekanntgegeben.

Bewerbung

Bewerbungsbedingungen

Teilnahmeberechtigt sind ausschließlich volljährige Personen mit Wohnsitz in Sachsen. In der Pilotphase des Programms richtet sich der Teilnahmeaufruf ausdrücklich an Frauen und Personen, die sich dem weiblichen Geschlecht zuordnen, eine Ausbildung im MINT-Bereich abgeschlossen haben oder Quereinsteigerin sind. Vorausgesetzt wird eine mindestens dreijährige Berufserfahrung im Bereich IT oder Digitalisierung.

Jede Person kann nur eine Bewerbung einreichen. Diese muss den Anforderungen gemäß der Bewerbung entsprechen. Die Teilnahme am Programm ist nur möglich, wenn die Teilnehmerin versichert, mindestens zu 85 Prozent anwesend zu sein – also lediglich max. eine der Veranstaltungen nicht wahrzunehmen. Nur so kann die Qualität des Programms und des begleitenden Erfahrungsaustausches gewährleistet werden.

Erfolgt die Einreichung der Bewerbungsunterlagen nicht vollständig und nicht innerhalb der festgelegten Fristen, führt dies zum Ausschluss des Beitrags aus dem Teilnahmeverfahren.

Die Bewerberin garantiert die Korrektheit der Angaben.

Bewerbungen, welche selbst oder in Teilen ihres Inhaltes gegen geltendes Recht verstoßen oder einzelne Personen oder Gruppen diskriminieren, werden vom Auswahlverfahren ausgeschlossen.

Bewerbung

Bewerbungen werden ab dem xx.xx.20xx entgegengenommen. Die Bewerbungsfrist endet am xx.xx.20xx (23:59 Uhr). Die Bewerbung erfolgt grundsätzlich online über _____. An dieser Stelle werden alle relevanten Informationen und etwaige Änderungen veröffentlicht.

Bewerbungen bezüglich des Programms können nur berücksichtigt werden, wenn sie vollständig eingegangen sind. Die Bewerbungen haben grundsätzlich in deutscher Sprache zu erfolgen.

- Für die Bewerbung erforderliche Angaben:
- Angabe von Name, Anschrift, Geburtsdatum, Telefonnummer, E-Mail-Adresse
- Angaben zu Ausbildung und Berufserfahrung
- Persönliches Statement zur Übernahme von Führungsverantwortung (max. 1.500 Zeichen)
- Beschreibung von vier überfachlichen Kompetenzen als persönliche Stärken (je max. 500 Zeichen)
- Benennen von drei Themenmodulen von persönlichem Interesse
- Persönliches Statement zu einem der drei Themenmodule von persönlichem Interesse (max. 500 Zeichen)

Auswahlkriterien

Für die Auswahl der Teilnehmerinnen werden insbesondere folgende Kriterien berücksichtigt:

- MINT-Ausbildungshintergrund oder Quereinsteigerin
- Dreijährige Berufserfahrung im Bereich IT bzw. Digitalisierung
- Darstellung von vier überfachlichen Kriterien
- Darstellung des Interesses an Führungsverantwortung

Auswahlverfahren

Die Erfüllung der Bewerbungsvoraussetzungen wird nach Ablauf der Bewerbungsfrist durch die Digitalagentur Sachsen überprüft. Die Auswahl obliegt einer Jury aus den Mentorinnen (die Liste finden Sie im Online-Bewerbungsverfahren). Die Entscheidungen und Begründungen des Gremiums werden im Rahmen einer vertraulichen Dokumentation aufgezeichnet. Eine Veröffentlichung dieser Dokumentation findet nicht statt. Nach der Auswahl werden die Teilnehmerinnen und Teams bis spätestens zum xx.xx. 20xx benachrichtigt.

Bewerbungen, die die Voraussetzungen für eine Teilnahme nicht erfüllen oder nicht ausgewählt werden, werden schriftlich über ihren Ausschluss informiert.

Jury

Die Jury besteht aus den Mentorinnen und aus Vertretenden der Digitalagentur Sachsen. Im Falle eines Ausfalls oder Rücktritts eines Jurymitglieds erfolgt nach Möglichkeit eine Vertretung bzw. Nachberufung. Besteht die Jury auch nach einem Ausfall oder Rücktritt eines Jurymitglieds aus mindestens neun Personen, so ist eine Vertretung bzw. Nachberufung optional.

Die Jurymitglieder sind unabhängig und nicht an Aufträge oder Weisungen gebunden. Sie bewahren Stillschweigen über Inhalt und Ergebnis der Beratungen. Von der Beschlussfassung sind diejenigen Jurymitglieder ausgeschlossen, in deren Fall ein naher Angehöriger oder die Organisation, die Institution, der Verein, das Unternehmen, welches sie repräsentieren, von der Beschlussfassung unmittelbar betroffen sind. Die Sitzungen der Jury sind nicht öffentlich.

Ihre Entscheidungen sind endgültig. Begründungen für den Ausschluss von Bewerbungen werden nicht abgegeben.

Schlussbestimmungen

Die Teilnahme am Auswahlverfahren ist gebühren- und kostenfrei. Die Teilnahme am Programm ist kostenfrei. Eventuelle Reisekosten gehen zu Lasten der Teilnehmenden. Ein Rechtsanspruch auf Gewährung der Teilnahme besteht nicht. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Eine Barauszahlung, Änderung oder ein Ersatz anstelle der Teilnahme und eine Übertragung des Teilnahmeanspruchs auf einen Dritten sind nicht möglich.

Der Veranstalter behält sich vor, geplante Termine aus wichtigen Gründen abzusagen oder zu verschieben. Schadensersatzansprüche sind ausgeschlossen.

1.3.4. Auswahlverfahren durch die Jury

Die eingegangenen Bewerbungen sollten in einer ersten Sichtung auf die formalen Zulassungskriterien geprüft und für die Jury aufbereitet werden.

Erfahrungsgemäß sorgt die Attraktivität der angebotenen Themen bei der Auswahl dafür, dass die Präferenzen der Bewerberinnen ausgeglichen sind, sodass sich mit hoher Wahrscheinlichkeit für jedes Themenmodul entsprechende Mentees durch die Mentorinnen auswählen lassen.

Die Auswahl selbst erfolgt in Form einer Jurysitzung, an der die Mentorinnen nach Möglichkeit in Präsenz teilnehmen sollten und die erfahrungsgemäß rund zwei Stunden in Anspruch nimmt. Wichtig ist, dass das Treffen unter moderativer Anleitung seitens der Initiatorinnen stattfinden sollte und bei Bedarf entsprechend vermittelt werden muss, falls es zu Abstimmungsproblemen kommen sollte.

Im Anschluss an das Auswahltreffen sollte zeitnah die Information aller Bewerberinnen über das entsprechende Auswahlergebnis erfolgen.

1.4. Matching von Mentee und Mentorin

Das Matching zwischen Mentorin und Mentee bildet die entscheidende Basis des gesamten Programms »Sachsen Digital - Mit Frauen in Führung« und ist die unabdingbare Voraussetzung für den vertrauensvollen und intensiven Austausch während der Programmdauer.

Hierbei kann man jedoch erfahrungsgemäß sagen, dass sich das Matching aufgrund der Professionalität und Intuition einstellen wird. Der Grund hierfür ist folgender: Bei den am Programm beteiligten Mentorinnen sollte es sich ausschließlich um erfahrene Führungskräfte handeln, die im Laufe ihrer beruflichen Karriere unzählige Bewerbungsunterlagen gesichtet und Bewerbungs- und Personalgespräche geführt haben und daher sehr gut einschätzen können, welche Bewerberinnen am besten geeignet sind und mit welcher Mentee sich eine wirklich gute Mentoring-Beziehung über die Programmdauer aufbauen lässt.

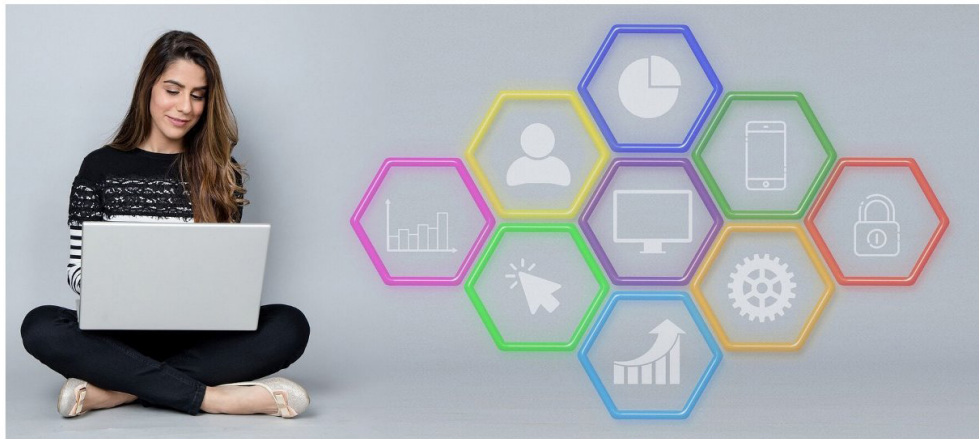
Wird die Auswahl der am Programm beteiligten Mentorinnen also im Vorfeld sorgfältig getroffen, so ist der Grundstein für ein späteres erfolgreiches Matching zwischen ihr und der Mentee bereits gelegt.

Unabhängig davon sollte zwischen Mentorin und Mentee eine Mentoring-Vereinbarung getroffen und unterzeichnet werden, für die Sie hier weiter unten eine Vorlage finden.

1.5. Mentoring

Das Mentoring ist einer der zwei Hauptstränge des Programms. Um die Erwartungen, Aufgaben und Pflichten transparent zu machen, bietet sich der folgende Mentoring-Leitfaden zur Vorbereitung an.

1.5.1. Mentoring-Leitfaden



»Sachsen Digital - Mit Frauen in Führung« Leitfaden für eine gelingende Patenschaft



Inhalt

- ◇ [Das Wesen einer Patenschaft](#)
- ◇ [Chancen und Nutzen des Austauschs für die Trainee](#)
- ◇ [Rollen von Patin und Trainee](#)
- ◇ [Rolle der Patin](#)
- ◇ [Rolle der Trainee](#)
- ◇ [Tipps für den Ablauf der Patenschaft](#)
- ◇ [Kontakt Digitalagentur](#)



Das Wesen einer Patenschaft

Im Sinne eines Mentoring („fürsprechen“, „fördern“) steht die Patin ihrer Trainee mit Rat und Tat zur Seite. In der längerfristigen Beziehung erfolgt ein Lernprozess durch Erfahrungsaustausch und Wissenstransfer zur beruflichen Weiterentwicklung der Trainee. Im Mittelpunkt steht das vertrauliche Gespräch, Inhalte können sein:

- ◇ **Erfahrungsaustausch** und Weitergabe von informellen Wissen – da, wo es gebraucht wird und individuell Sinn stiftet
- ◇ **individuelle Beratung** zu beruflichen Fragestellungen der Trainee; die Möglichkeit zum Lernen anhand von Beispielen aus dem Berufsalltag
- ◇ **Feedback** zur Person
- ◇ **Einblick** in andere Hierarchieebenen oder andere Bereiche und Unternehmen
- ◇ Persönliche **Unterstützung** und Ermutigung
- ◇ Unterstützung beim **Netzwerkaufbau** für die Trainee
- ◇ **Vertiefung** beraterischer Kompetenzen und Sinnstiftung aufseiten der Patin



3



Chancen und Nutzen des Austauschs für die Trainee

Themenfelder des Austauschs sind sehr vielfältig und viele Inhalte ergeben sich im Verlauf des Prozesses. In folgenden Bereichen kann die Weiterentwicklung der Trainee positiv beeinflusst werden:

- ◇ **Selbststeuerung:** Das eigene Verhalten und Motive erkennen und besser verstehen.
- ◇ **Gezielter Einsatz der eigenen Stärken:** Berufliche Stärken identifizieren und nach Einsatzgebieten suchen. Trainees sind sich oftmals der eigenen Talente und Stärken nicht bewusst.
- ◇ **Verstehen der eigenen Wirkung:** Gespräche über das Wirken der Trainee können helfen sich der Wirkung und Ausstrahlung auf andere (evt. ungewollt) bewusst zu werden.
- ◇ **Reflexion der eigenen Rolle:** Welche berufliche Rolle nimmt die Trainee aktuell ein und welche Erwartungen sind mit dieser verbunden. Wie kann diese Rolle individuell ausgefüllt werden und das berufliche Umfeld gestaltet werden.
- ◇ **Verantwortungsklärungen:** Hilfe im Umgang mit eigenen Verpflichtungsgefühlen und Ambitionen.



4

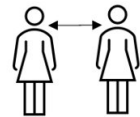


Chancen und Nutzen des Austauschs für die Trainee

- ◊ **Erweiterung der Problemlösungsstrategien:** Bisherige Problemlösungsstrategien können um die Erfahrung der Patin ergänzt werden.
- ◊ **Mehr Verständnis für das Umfeld und das „große Ganze“:** Der andere Blickwinkel hilft Trainees, ihr berufliches Umfeld in einem anderen Licht zu betrachten.
- ◊ **Besseres Verständnis für organisatorische Zusammenhänge:** Die Sichtweise einer höheren Hierarchieebene ermöglichen die Chancen der Diversität zu schätzen.
- ◊ **Stärkung des Selbstbewusstseins:** Unsicherheiten in schwierigen Situationen sind ebenso normal wie Widrigkeiten in bestimmten Lebensphasen. Berichte aus dem eigenen Leben der Patin können unterstützen.
- ◊ **Netzwerke:** Über die Reflexion von Kompetenzen die sinnvolle Nutzung von Netzwerken stärken.



5



Rollen der Patin und der Trainee

Klarheit über die Erwartungen der einzunehmenden Rollen und den Prozess schaffen einen sicheren und vertrauensvollen Raum, der mit eigenem Leben und Akzenten gefüllt werden kann. Beide Parteien haben Verantwortungsbereiche und übernehmen Rechte und Pflichten.

Für die Zusammenarbeit ist die Erarbeitung einer Mentoring-Vereinbarung und eine Checkliste zur Vorbereitung von Gesprächen vorteilhaft. Vorlagen dafür erhalten Sie in der Anlage.



6



Rolle der Patin

1. Erfahrungsreichtum und beraterisches Know-how - passende Lösungen finden

Tipps für die Umsetzung:

- ◇ **Unterstützung** der Trainee, eigene und persönlich passende Lösungen zu entwickeln
- ◇ **Strukturierung** der Gespräche (Themen, Verstehen und Erkunden; Feedback; Optionen)
- ◇ **Vereinbarungen** treffen und bei Bedarf anpassen
- ◇ **Impulse** geben und zur Ideenfindung anregen
- ◇ Gemeinsam **Chancen und Risiken** von möglichen Ansätzen **abwägen**, bevor die Trainee diese in der Praxis umsetzt.



7



Rolle der Patin

2. Empathie und Selbstreflexion - Authentizität stärken

Tipps für die Umsetzung:

- ◇ **Fragen** stellen und einführend verstehen
- ◇ Trainee zum **Nachdenken** und zur **Selbstreflexion** einladen
- ◇ **Feedback** geben, Verhalten spiegeln: keine Idealisierung, Authentizität unterstützen
- ◇ Unterstützen von **Stärken**
- ◇ keine Idealisierung, Authentizität



8



Rolle der Trainee

1. Aktivität und Initiative - Das Tandem am Laufen halten

Tipps für die Umsetzung durch die Trainee:

- ◇ **Ziele setzen**, die mithilfe des Programms erreicht werden sollen: etwa Selbstmanagement verbessern, an der Fähigkeit zu präsentieren arbeiten, die möglichen nächsten Karriereschritte besprechen oder anderes. Ziele gemeinsam mit der Patin definieren, Festlegen woran erkennbar ist, dass die Ziele erreicht werden und Maßnahmen zu Umsetzung ausarbeiten
- ◇ **Termine** vereinbaren und halten
- ◇ **Themen** und Fälle im Alltag notieren und in das Mentoring einbringen
- ◇ Besprochene **Lösungen umsetzen** und Erfahrungen wiederum in den Austausch einbringen.



9



Rolle des Trainee

2. Selbstverantwortung und Authentizität—Lernen und Gelerntes umsetzen

Tipps für die Umsetzung durch die Trainee:

- ◇ **Gemeinsam Lösungen erarbeiten**, die zur eigenen Person passen.
- ◇ **Eigenverantwortliche Umsetzung** der besprochenen Lösungen im Alltag.
- ◇ **Ehrliche Rückmeldung** an die Patin über Erfolge und Schwierigkeiten bei der Umsetzung.
- ◇ Finden von grundsätzlichen **Vereinbarungen**, wie mit Umsetzungsschwierigkeiten umgegangen wird.
- ◇ **Bereitschaft**, sich mit diesen Schwierigkeiten konstruktiv auseinanderzusetzen.



10



Tipps für den Ablauf der Patenschaft

Beginn (die ersten zwei bis drei Treffen)

- ◇ Grundlagen klären, Kennenlernen, Vertrauen fördern, Austausch über die bisherigen (professionellen) Biographien
- ◇ Abklären der gegenseitigen Erwartungen und Rollenvorstellungen
- ◇ Formulieren von Zielen, Erwartungen und Spielregeln, Feedbackregeln

Hauptphase

- ◇ Gemeinsame Arbeit in Vertrauen und Offenheit
- ◇ Empfehlung: alle 4-6 Wochen ein Vier-Augen-Gespräch von ca. 2 Stunden

Abschluss und Bilanz ziehen

- ◇ Was waren für beide wesentliche und wertvolle Erfahrungen, Erkenntnisse und Lernschritte?
- ◇ Dank und Würdigung
- ◇ Neue Rollen finden (In welchen Rollen wollen wir uns zukünftig begegnen?)



11



Digitalagentur Sachsen - Kontaktdaten

Stauffenbergallee 24
01099 Dresden
Fon: 0351 212 49 550
mail: info@digitalagentur.sachsen.de

Die Erstellung des Leitfadens bezieht sich auf den Inhalt der Publikation:

Bernd Schmid, Nele Hansen: Einführung in das systemische Mentoring. 2. Auflage 2019, Heidelberg



12

1.5.2. Mentoring-Vereinbarung

Im Rahmen der Auftaktveranstaltung sollten die Mentorin und die Mentee im ersten Gespräch Vereinbarungen über die zukünftige Zusammenarbeit treffen. Neben dem Austausch von Kontaktdaten sind persönliche Wünsche zu gewünschten Themen aber auch über Tabus wichtig, um Missverständnissen vorzubeugen. Ein Musterbeispiel ist hier abgelegt.

„Sachsen Digital – Mit Frauen in Führung“



Vereinbarung für die Patenschaft

zwischen

(Name der Patin)

(Name der Trainee)

Kontaktdaten

(Telefon)

(Telefon)

(E-Mail)

(E-Mail)

Vereinbarung zur Gestaltung der Patenschaft

Die Patenschaft wird für den Zeitraum von Februar bis Dezember 2023 festgelegt. Patin und Trainee vereinbaren regelmäßige Termine zum Austausch (Treffen in Präsenz, Viko, Telefon).

Vereinbarung des ersten Termins (Zeit, Ort und Dauer)

Die Patin ist einverstanden, dass die Trainee bei Bedarf Kontakt aufnimmt

per E-Mail

per Telefon jedoch nicht zu folgenden Zeiten: _____

Die Trainee ist einverstanden, dass die Patin bei Bedarf Kontakt aufnimmt

per E-Mail

per Telefon jedoch nicht zu folgenden Zeiten: _____

Terminverschiebungen sollten spätestens _____ Tage vor dem vereinbarten Termin mitgeteilt werden.

Welche Erwartungen habe Sie aneinander?

„Sachsen Digital – Mit Frauen in Führung“



In welcher Form kann die Trainee die Treffen inhaltlich vorbereiten?

Sollen die Ergebnisse der einzelnen Treffen protokolliert werden? Wenn ja, wer übernimmt diese Aufgabe?

Gibt es Tabuthemen, die nicht angesprochen werden sollen?

Wie wollen wir Lernerfolge evaluieren, um zu sehen, was erreicht wurde?

Patin und Trainee verpflichten sich, alle Informationen, die sie im Zusammenhang mit der Patenschaft erhalten, vertraulich zu behandeln. Beide Seiten verpflichten sich, keine Informationen im Zusammenhang mit der Patenschaft ohne die ausdrückliche Zustimmung von Patin und Trainee weiterzugeben. Dies schließt auch Informationen über Arbeit, Arbeitgeber und persönliche Angelegenheiten ein.

(Ort, Datum)

(Ort, Datum)

(Unterschrift Trainee)

(Unterschrift Patin)

1.5.3. Checkliste zur Gesprächsvorbereitung zwischen Mentee und Mentorin

Verantwortung für die Gesprächsvorbereitung und zu besprechenden Inhalte übernimmt die Mentee. Besonders am Anfang kann es sinnvoll sein, Themen bewusst zu sammeln und zu strukturieren. Ziel der individuellen Gespräche ist die Lösung beruflicher Herausforderungen und mit entsprechender Vorbereitung kann die Zeit optimal genutzt werden.

„Sachsen Digital – Mit Frauen in Führung“



Checkliste zur Vorbereitung von Gesprächen und Treffen

Welches Thema wurde beim letzten Treffen bearbeitet? Was hat sich in der Zwischenzeit bezüglich des Themas getan und welcher Zwischenstand/welches Ergebnis kann ich berichten?

Welche Themen sind eventuell beim letzten Treffen offengeblieben, die ich gerne nochmal ansprechen/bearbeiten möchte?

Über welches Thema möchte ich beim nächsten Treffen sprechen? Was bewegt mich gerade im beruflichen Alltag? Welche konkreten Beispiele kann ich zur Erläuterung anführen, um das Thema in 5-10 Minuten zu skizzieren?

Welche Erwartungen und Wünsche habe ich an meine Patin? Wie kann die Unterstützung aussehen (Feedback, Beratung, Rollenspiel)?



Habe ich weitere Anmerkungen?

Welchen Unterstützungsbedarf gibt es zur Vor- und Nachbereitung der Module (Themenlage) inhaltlich?

1.6. Thementage/Workshops/ Veranstaltungen

Die Thementage sind ganztägige Veranstaltungen und entsprechen den inhaltlichen Modulen, auf denen das Programm »Sachsen Digital - Mit Frauen in Führung« aufbaut. Innerhalb der Themenmodule übernehmen jeweils ein bis zwei Mentorinnen die Schirmherrschaft (Themenpatin), um als ausgewiesene Expertinnen durch das entsprechende Thema zu führen. Um den intensiven Erfahrungsaustausch zu forcieren, nehmen an jedem Thementag sämtliche Mentees teil. Jede dieser Veranstaltungen sollte dabei an einem attraktiven Ort veranstaltet werden, der einen angenehmen und geschützten Raum für die gemeinsame Begegnung der Mentees untereinander sowie für den intensiven Austausch mit den Themenpatinnen und gegebenenfalls mit externen Expertinnen bietet.

Die Ziele der Thementage lauten zusammengefasst:

- intensiver Erfahrungs- und Wissensaustausch zwischen Mentees, Mentorinnen und gegebenenfalls externen Expertinnen
- Förderung von Netzwerken
- Professionalisierung der Mentees

Zu den Thementagen sollten daher auch die nicht am jeweiligen Modul beteiligten Mentorinnen eingeladen werden. Auf diese Weise wird der Netzwerkaufbau nochmals gestärkt und weitere Perspektiven können, besonders beim Wissens- und Erfahrungsaustausch, einfließen. Die Teilnahme der weiteren Mentorinnen erfolgt hierbei nach eigenem Ermessen.

Alle Thementage besitzen darüber hinaus allgemeine und organisatorische Aspekte, die im Anschluss an die nun folgende Übersicht über die einzelnen Module näher ausgeführt werden.

1.6.1. Exemplarischer Ablauf eines Thementages

Bei allen Thementagen handelt es sich um ganztägige Veranstaltungen, die gegen ca. 9:30 bis 10 Uhr beginnen und bis maximal 17 Uhr andauern. Neben Impulsvorträgen und Präsentationen sind immer wieder moderierte Zeiträume für Austausch, Zusammenfassung, Frage- und Feedbackrunden sowie entsprechende Pausen und Verpflegung einzuplanen und zu organisieren.

Der Ablauf der Thementage sollte erfahrungsgemäß wie folgt gegliedert werden:

- bis 9:30 Uhr: Anreise; 10 Uhr: Beginn

Eine entspannte Anreise ist wichtig, um den Tag fokussiert zu beginnen. Wenn die Teilnehmerinnen längere Anfahrtswege haben, sollte der Beginn nicht zu früh geplant sein. Ein lockerer Start mit Smalltalk, Getränken und einem leichten Büfett erleichtert allen das Ankommen. Erst danach sollte der offizielle Start der Themenmodule erfolgen.

- 10 bis 13 Uhr: Theoretische Inhalte

In dieser Zeit sollten theoretische Inhalte vermittelt werden. Dies kann durch die Mentorinnen selbst oder durch externe Dozentinnen erfolgen. Die Wissensvermittlung sollte interaktiv und in Zusammenarbeit stattfinden und die Mentees aktiv einbinden. Eine frontale Präsentation ist nicht zu empfehlen. Vielmehr sollten Verständnis für Methoden und Modelle im Vordergrund stehen. Vertiefendes Wissen kann in Form von Medienempfehlungen angeboten und durch die Mentees im Nachgang der Veranstaltung individuell erarbeitet werden.

- 13 bis 14 Uhr: Gemeinsames Mittagessen

Gemeinsames Essen schafft Vertrauen und lockert die Atmosphäre auf. Ein Büfett erhöht zudem die Kommunikation durch die stetig wechselnden Gruppen. Die Pause ist somit auch als aktivierendes Element für das Netzwerk zu verstehen.

- 14 bis 16:30 Uhr: Erfahrungsaustausch

Die letzten beiden Stunden des Thementages sollten durch die Themenpatin(nen) moderiert werden. Welche Erfahrungen zu den Themen haben die Mentees bereits in ihrer Biographie gemacht? Welche praktischen Umsetzungsfragen gibt es? Welche erkenntnisreichen Inhalte können die Themenpatinnen aus ihrem Werdegang berichten? Während dieser Zeit sollte immer auch Zeit für Rückfragen und Feedback durch die Mentees eingeräumt werden. Am Ende des Thementages sollte abschließend noch Zeit für organisatorische Fragen sowie für die Rückfragen der Mentees eingeplant sein.

1.6.2. Veranstaltungsorte

Alle Thementage des Programms »Sachsen Digital – Mit Frauen in Führung« sollten an attraktiven, inspirierenden und vor allem geschützten Orten stattfinden, um dem vertrauensvollen Austausch zwischen allen Teilnehmerinnen auch den entsprechenden Rahmen zu geben. Hierbei bieten sich Innovations-Labs, Co-Working-Spaces, Reallabore o.ä. an, da hier die im Fokus des Programms stehenden neuen und innovativen Formen von Organisation und Arbeit bereits gut veranschaulicht werden. Den Mentees des Programms können durch die

Wahl solcher Orte somit Impulse gegeben werden, um die Akzeptanz gegenüber diesen neuen Formen zu erhöhen. Kurzum: Die Thementage an innovativen und inspirierenden Orten zu veranstalten ist für die Teilnehmerinnen attraktiv, wirkt aktivierend und kann für wertvolle Impulse in der eigenen Organisation sorgen.

Unabhängig davon sollte der Veranstaltungsraum multifunktional eingerichtet sein und verschiedene Formen der Zusammenarbeit ermöglichen (Stuhlkreis, Tisch- und Themeninseln, Flipcharts, Beamer, Pinnwände und viel Moderationsmaterial). Selbstverständlich muss der Ort darüber hinaus eine ausreichende Größe haben, um allen Teilnehmerinnen genügend Platz zu bieten und auch die Vorbereitung und Durchführung der Pausen und Essenszeiten zu gewährleisten.

Falls das Programm in Zusammenarbeit mit einem Branchenverband oder einer Handelskammer ausgerichtet wird, können die Räume auch über deren eventuell vorhandene Ressourcen organisiert werden.

1.6.3. Auftaktveranstaltung mit allen Teilnehmerinnen

Am Ende einer rund sechsmonatigen Vorbereitungs- und Auswahlphase beginnt die eigentliche Programmphase von »Sachsen Digital - Mit Frauen in Führung«. Hierbei empfiehlt es sich, eine Kick-Off-Veranstaltung zu organisieren, bei der sich alle am Programm beteiligten Mentorinnen und Mentees sowie die Initiatorinnen und Initiatoren des Programms in Präsenz kennenlernen. Dieser Kick-Off sollte mit einem ganzen Tag eingeplant werden, da es der einzige Termin ist, bei dem sich alle Teilnehmerinnen des Programms begegnen. Denn bei den später stattfindenden Thementagen sind - neben externen Dozentinnen und Moderatorinnen sowie den Initiatorinnen des Programms - in den meisten Fällen nur die Themenpatinnen des jeweiligen Themenmoduls und die Mentees zugegen.

Für das Kick-Off ist es ratsam, eine zeitliche Staffelung im Tagesablauf vorzunehmen und erst die Mentees zusammenzuführen, damit diese sich untereinander kennenlernen und Regeln festlegen (zum Beispiel: Vertraulichkeit). Im Anschluss daran sollten die Mentorinnen eingeladen werden, da diese sich bereits aus der Jury kennen. Für die Zusammenführung von Mentees und Mentorinnen bietet sich erfahrungsgemäß ein gemeinsames Mittagessen an, da dies eine informelle Umgebung schafft und Ängste abbaut, die eventuell seitens der Mentees bestehen.

Die Platzierung der Mentorinnen und ihren Mentees an vorbereiteten Tischen, fördert das Kennenlernen und schafft eine erste persönliche und vertrauensvolle Atmosphäre.

Im weiteren Verlauf des Kick-Off sollte auch eine Vorstellung der Mentorinnen für die Mentees erfolgen. Solch eine Präsentation ist sehr hilfreich und vertrauensfördernd, da die Mentees alle weiteren Beteiligten erst am Tag des Kick Offs kennenlernen, während die Mentorinnen bereits ein Bild im Vorfeld durch die dazugehörige Bewerbung vermittelt bekommen haben.

Generell muss an dieser Stelle betont werden, dass es sehr wichtig ist, dass der Kick-Off einen geschützten Rahmen bietet und dass der gemeinsame Austausch - unabhängig von den Themen und den Inhalten - diskret ist und auf keinen Fall an Dritte gelangt. Dieser Umstand ist für das Entstehen einer Gemeinschaft und eines Vertrauensverhältnisses von essenzieller Bedeutung und zugleich die Basis für den Erfolg aller darauf aufbauenden Thementage.

Agenda für die Auftaktveranstaltung	
9.00 - 9.30 Uhr	Eintreffen der Mentee und Guten-Morgen-Kaffee
9.30 - 10.00 Uhr	Herzliche Begrüßung - Emotionale Umarmung - Informationen zum Programm und Ablauf
10.00 - 10.45 Uhr	Kennenlernen der Teilnehmerinnen - Kennenlern-Bingo (siehe folgende Seite) zum interaktiven Kennenlernen mit soziometrischen Merkmalen (Herkunft, Branche, Beruf, Hobbies, Lieblingsessen etc.)
10.45 - 11.00 Uhr	Kaffeepause
11.00 - 12.00 Uhr	Zielübung - Meine Ziele und ich - Jeweils zwei Teilnehmerinnen aus einem Themenmodul stellen sich gegenseitig vor (<i>Zielübung »Kennenlernen und Feedback geben«</i>) <ul style="list-style-type: none"> - A erzählt B von sich und über die persönlichen Ziele; B schreibt mit und gibt Feedback - B erzählt A von sich und über die persönlichen Ziele; B schreibt mit und gibt Feedback <i>Die Ergebnisse werden am Nachmittag im Beisein der Mentorinnen vorgestellt.</i>
12.00 - 12.30 Uhr	Feedbackrunde
ab 12.00 Uhr	Eintreffen der Mentorinnen Empfang zum gemeinsamen Mittagessen
12.30 - 13.30 Uhr	Mittagessen - An Vierertischen mit den Mentorinnen und Teilnehmerinnen des jeweiligen Themenmoduls (ein erster informeller Austausch findet statt)
13.30 - 13.40 Uhr	Grußwort an die Mentee und Mentorinnen (bspw. durch Initiatorin oder Schirmherrin)
13.40 - 14.00 Uhr	Vorstellung der Mentorinnen - Jede Patin stellt sich selbst kurz vor
14.00 - 14.20 Uhr	Vorstellung der Teilnehmerinnen - Aus den in der Zielübung »Kennenlernen und Feedback geben« (11 Uhr) gesammelten Informationen, stellen sich die Teilnehmerinnen jeweils gegenseitig kurz allen Anwesenden vor
14.20 - 15.00 Uhr	Gruppenerleben Unsere Vision: Stärken von Frauen in Führung. Moderationsmethode 1-2-4-all + Abschlussvoting
15.00 - 15.15 Uhr	Kaffeepause
15.15 - 16.10 Uhr	Individueller Austausch zwischen Patin und Teilnehmerin - Kennenlernen, persönliche Absprachen
16.10 - 16.30 Uhr	Abschluss und Stimmungsbild

Tabelle 1: Agenda für die Auftaktveranstaltung

Kennenlern BINGO

Finde eine Person, die ...

Anleitung:

- Finde für jede Aussage eine Person.
- Schreibe den jeweiligen Namen in das Feld.
- Pro Kontakt dürfen maximal zwei Eigenschaften abgefragt werden.
- Wenn alle Felder ausgefüllt sind, rufe „BINGO“!

<p>... eine Schwäche für Kuchen hat.</p> <p>Name:</p>	<p>... mit Grafikprogrammen gut umgehen kann.</p> <p>Name:</p>	<p>... ein Unternehmen gegründet hat.</p> <p>Name:</p>	<p>... die Informatik studiert hat.</p> <p>Name:</p>
<p>... schon einmal in einer Kleinstadt gelebt hat.</p> <p>Name:</p>	<p>... sich mit rechtlichen Themen auskennt.</p> <p>Name:</p>	<p>... sich gerne für andere stark macht.</p> <p>Name:</p>	<p>... die Berge liebt.</p> <p>Name:</p>
<p>... die gern ins Theater geht.</p> <p>Name:</p>	<p>... die eine Leidenschaft für Bibliotheken hat.</p> <p>Name:</p>	<p>... die ein Team leitet.</p> <p>Name:</p>	<p>... gerne kocht oder backt.</p> <p>Name:</p>
<p>... die Geschäftsführerin ist.</p> <p>Name:</p>	<p>... die regelmäßig Sport treibt.</p> <p>Name:</p>	<p>... die gerne gärtert.</p> <p>Name:</p>	<p>... die mindestens zwei Fremdsprachen spricht.</p> <p>Name:</p>

Abbildung 1: Kennenlernbingo - Spielkarte



1.6.4. Modul 1: »Selbstführung & Führung«

Ausgangslage: Die digitale Transformation verändert unser Arbeitsleben und die Führungskultur. New Work, Agilität und weitere aktuelle Ansätze zur Organisation der Arbeit liegen wertegeleitete Prinzipien zugrunde. Führung wird weniger aus der Perspektive der hierarchischen Position gesehen, sondern als coachende, moderierende, motivierende und unterstützende Dienstleistung für die Mitarbeitenden. Die Umsetzung führt zu einem inklusiveren Arbeitsumfeld, das den Frauenanteil deutlich positiv beeinflussen kann.

Inhalte:

- Für eine Führungskraft ist eine Fachkarriere keine Bedingung (mehr). Mit zunehmender Komplexität und Interdisziplinarität ist das nicht mehr möglich.
- Selbstführung in Form von Eigenverantwortung, Veränderungsbereitschaft, Neugier, der intrinsischen Motivation zum lebenslangen Lernen und Umgang mit Unsicherheit.
- Selbstführung betrifft den verantwortungsbewussten Umgang mit den eigenen Ressourcen. Es geht um die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (Work-Life-Balance): klare Grenzen verschwimmen, Meetings mit Mitarbeitenden in anderen Zeitzonen finden außerhalb der traditionellen Arbeitszeiten statt.
- Emotionale Kompetenzen und Beziehungszintelligenz sind Erfolgsfaktoren nicht nur für virtuelle, interdisziplinäre, temporäre und interkulturelle Teams.
- Im Wandel zur digitalen und agilen Organisation befindet sich die Führungskraft selbst im Change-Prozess und steuert diesen gleichzeitig für die Mitarbeitenden.

Lernziel: Selbstführung ist die Grundlage guter Führung. Die Mentees sind sich bewusst, dass nur wer sich selbst wertschätzend und eigenverantwortlich führt, auch andere wertschätzend und authentisch führen kann. Hierbei wird davon ausgegangen, dass New Work das Führungsregime für eine erfolgreiche Bewältigung der digitalen Transformation ist. Die Umsetzung ist dabei der richtige Weg für eine inklusivere Arbeitsumgebung für weibliche IT-Fachkräfte und damit einen höheren Frauenanteil in der Branche.

Beispiele für die Agenda des Tages:

- Führungskonzepte und Herausforderungen der Organisationen vorstellen, aus denen die jeweiligen Themenpatinnen stammen, die das Modul inhaltlich betreuen,
- Herausforderungen der Teilnehmerinnen in den Themen Führung und Selbstführung diskutieren,
- Einblicke in die Vita, die Erfahrungen und das Führungsverständnis der Themenpatinnen geben,
- optional eine Expertin für die Themen New Work, Selbstführung und Agilität einladen.

Während des Thementages sollte auch intensiv die Sicht und das Verständnis der Mentees im Hinblick auf Selbstführung und Führung im gemeinsamen Austausch besprochen und dokumentiert werden. Die für das Themenmodul zuständige(n) Themenpatin(nen) sollte(n) außerdem sorgsam ausgewählte Best-Case-Beispiele für den notwendigen Wandel von Führungskultur in der digitalen Transformation präsentieren, welche ebenfalls im Anschluss besprochen werden.

1.6.5. Modul 2: »Kooperation & Vernetzung«

Ausgangslage: Die Arbeitswelt wird immer komplexer und der Umgang mit Unsicherheit gehört zum Alltag. Innovationszyklen werden vor allem im IT-Bereich immer kürzer und disruptive Entwicklungen verändern ganze Branchen in kürzester Zeit. Unternehmen und Organisationen sind und bleiben erfolgreich, wenn sie sich aktiv vernetzen und aktuelle Trends erkennen und nutzen. Dazu braucht es kompetente Führungskräfte, die den Aufbau und die Pflege von beruflichen Netzwerken betreiben. Für die jeweilige Organisation, aber auch für sich persönlich. Im strategischen und zielgerichteten Aufbau von beruflichen Netzwerken liegen für Frauen noch große Potenziale, insbesondere zur Erreichung persönlicher Ziele.

Ein weiterer Schwerpunkt des Moduls ist die Besetzung von Führungspositionen in Unternehmen, die nach wie vor auf persönlichen, zum Teil sehr exklusiven Netzwerken beruht, in denen Frauen kaum vertreten sind. Hierbei finden immer wieder tradierte Muster Anwendung, nach denen Führungspersonen Menschen rekrutieren, die ihnen sehr ähnlich sind und nicht weil ihre Qualifikationen sie für eine Führungsposition auszeichnen. Mit dem Zugang zu diesen Netzwerken steigen auch die Chancen auf attraktive berufliche Positionen.

Inhalte:

- Chancen auf attraktive berufliche Positionen durch Zugang zu Netzwerken
- Wissensaustausch: In der digitalen Ära ist der Austausch entscheidend. Durch Netzwerke und Kooperationen können Personen und Organisationen von Erfahrungen anderer profitieren.
- Innovation: durch Kooperation und Vernetzung können neue Ideen generiert werden und der Innovationsprozess unterstützt werden.
- Zugang zu Ressourcen: die digitale Transformation erfordert den Zugang zu spezialisiertem Know-how, Technologien und Daten
- Markt- und Kundenorientierung: durch den gezielten Aufbau von Netzwerken kann schneller auf Markttrends und Kundenanforderungen reagiert werden.
- Strategischer Netzwerkaufbau, Netzwerkpflge

Lernziel: Unter Netzwerken verstehen die Teilnehmerinnen den bewussten Aufbau von Kontakten, die helfen, berufliche Ziele zu erreichen. Die Mentees bauen zukünftig Kooperationsbeziehungen gezielt und strategisch auf und erweitern ihr Netzwerk kontinuierlich. Sie sind sich der Bedeutung für die Organisation und für sich persönlich im beruflichen Kontext bewusst. Nicht der Alleingang Einzelner, sondern die Vernetzung kompetenter Teams ist die Lösung, um auf komplexe Fragestellungen und Herausforderungen erfolgreich zu reagieren.

1.6.6. Modul 3: »Weiblichkeit & Professionalität«

Ausgangslage: Im Rahmen des Themenmoduls »Weiblichkeit & Professionalität« werden spezifische Herausforderungen und Lösungsansätze im Umgang mit schwierigen Situationen erörtert und diskutiert. Diese schwierigen Situationen resultieren daraus, dass Frauen in der IT ebenso wie Frauen allgemein im Berufsleben immer noch struktureller Diskriminierung und sexueller Belästigung ausgesetzt sind. Statistiken zeigen hierbei, dass 90 Prozent aller Frauen in der Vergangenheit Mikroaggressionen wie eine unfaire Behandlung wegen ihres Geschlechts erlebt haben oder sexistische Witze über sich ergehen lassen mussten. Ganze 40 Prozent der Frauen gaben in Studien an, sogar bereits Erfahrung mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gemacht zu haben.

Das Themenmodul »Weiblichkeit & Professionalität« vermittelt daher Lösungen auf Basis professioneller Methoden, die bei der Analyse, der Bewertung und dem selbstwirksamen Umgang mit solchen Situationen angewendet werden können. Darüber hinaus lädt das Modul zum ausgiebigen Austausch über die angebotenen Lösungen und Methoden ein.

Inhalte:

- Was bedeutet für mich Weiblichkeit? Was bedeutet für mich Professionalität?
- Kommunikationsquadrat nach Friedemann Schulz von Thun
- Eskalationsmodell nach Friedrich Glasl
- Praxisteil mit eigenen oder fremden Beispielen
- Ausreichend Raum für Reflektion und Austausch

Lernziel: Die Teilnehmerinnen erkennen Situationen durch entsprechende Sensibilisierung, können Grenzüberschreitungen versachlichen und angemessen und professionell reagieren.

1.6.7. Modul 4: »Macht, Konkurrenz & Widerstände«

Ausgangslage: Konkurrenzdenken, ablehnendes oder ignorierendes Verhalten, das Streben nach Einfluss und Macht begegnen engagierten und ambitionierten Mitarbeiterinnen auf dem Weg zur Führungskraft an den verschiedensten Stellen. Die Kenntnis und das Bewusstsein der Mechanismen dieser »Spiele« führen zu einer konsequenten Konzentration auf die im beruflichen Alltag entscheidenden Sachthemen/Aufgaben und deren erfolgreiche Umsetzung.

Inhalte:

- Reflexionsübung (Was ist für mich Macht? Wo erlebe ich Macht/Ohnmacht? Wo habe ich Macht?)
- Machtquellen
- Modelle
- Vier Schritte zur Macht: Volk, Theresia (2019): Spielen, um zu gewinnen. Macht und Wirksamkeit in Organisationen)
- Rangdynamisches Positionsmodell (Raoul Schindler)
- Horizontale und vertikale Kommunikation (High Talk, Basic Talk, Move Talk)
- Situationen bewerten (eigene oder fremde Beispiele)
- Auf Situationen reagieren (Regeln für den Umgang erarbeiten)

Lernziel: Souverän, authentisch und selbstwirksam begegnen die Teilnehmerinnen zukünftig herausfordernden Situationen im Team, in Meetings und gegenüber Kollegen, Vorgesetzten und Kunden.

1.6.8. Modul 5: »Karriereentscheidungen«

Ausgangslage: Am Beginn stehen Entscheidungen, die im Einklang mit den eigenen Zielen stehen. Im fünften Themenmodul des Programms »Sachsen Digital - Mit Frauen in Führung« werden Karriereentscheidungen und die damit einhergehenden Herausforderungen für das berufliche und private Leben in den Fokus gerückt. Das Einschätzen der eigenen Wünsche und Stärken und die persönliche Erfolgsanalyse spielen hierbei zentrale Rollen. Darüber hinaus wird vermittelt, wie die Mentees sich und ihre Inhalte professionell präsentieren. Verhandlungsoptionen für die Übernahme einer Führungsrolle sind nicht mehr nur das Gehalt und monetäre Zusatzleistungen, sondern zeitgemäße Pakete von Rahmenbedingungen, die dem individuellen Lebensmodell entsprechen (Arbeitszeit, Arbeitsort etc.).

Inhalte:

- Pro und Contra Fach- und Führungskraft
- Warum bin ich eine Führungskraft?
- Frauen sind häufig überqualifiziert: Was sind Hindernisse?
- Impulse berufserfahrener Führungskräfte: Wie kam ich zu meiner Rolle?
- Nächster Karriereschritt – Das ist ein Preis (Gehalt, Arbeitszeit, Arbeitsort, Sinnstiftung, Organisationskultur, Vereinbarkeit Familie und Beruf ...)

Lernziel: Die Teilnehmerinnen kennen die Pros und Contras der Fach- und Führungskarriere und beide Wege sind legitim. Die Teilnehmerinnen treffen bewusst Entscheidungen und verhandeln konsequent ihre persönlichen Rahmenbedingungen.

1.6.9. Abschlussveranstaltung mit allen Teilnehmerinnen

Das Programm »Sachsen Digital - Mit Frauen in Führung« ist für alle Beteiligten – sowohl für die Teilnehmerinnen als auch für die Mentorinnen – während der zwölfmonatigen Laufzeit eine intensive Zeit des Kennenlernens und des Austauschs. Langfristig hat das Programm das Ziel, umfassende Transformationsprozesse auszulösen und die Karrierewege von Frauen nachhaltig zu fördern. Aus all diesen Gründen ist es wichtig und schön zugleich, nicht nur den Kick-Off zum Auftakt, sondern auch den Abschluss des Programms gemeinsam zu zelebrieren. Kurzum: Eine Abschlussveranstaltung verdeutlicht die Wertschätzung seitens der Initiatorinnen, festigt die entstandene Beziehung zwischen Mentees und Mentorinnen und trägt dazu bei, diese vielleicht auch über die Programmdauer hinaus zu erhalten.

Bei der Planung einer Abschlussveranstaltung können sie kreativ werden, denn diese kann so individuell gestaltet sein, wie die Teilnehmerinnen des Programms es selbst sind. Wichtig ist lediglich, dass sowohl die Mentees als auch die Mentorinnen im Vorfeld gefragt werden, ob und was für eine Art von Abschlussveranstaltung sie sich wünschen. Ein persönliches Feedback jeder Teilnehmerin, mit den eindrucklichsten Highlights, den größten Erfolgen und den beruflichen Zukunftsplänen runden den Tag ab.

1.6.10. Externe Dozentinnen und Expertinnen

Generell sind die Mentorinnen durch ihre Expertise und ihre Erfahrung hervorragend geeignet, das von ihnen betreute Themenmodul durch entsprechende Präsentationen und Einblicke in ihre Karriere auszufüllen und auch zu moderieren. Gerade die Darstellung der eigenen Biographie mit ihren Höhen und Tiefen gibt den Mentees hierbei Mut und Selbstvertrauen, da ein beruflicher Werdegang selten ohne Rückschläge verläuft.

Unabhängig davon kann es jedoch auch nützlich oder nötig sein, externe Dozentinnen oder Dozenten bei spezifischen Fragestellungen hinzuzuziehen, um die inhaltliche Tiefe des jeweiligen Moduls zu gewährleisten, zu erweitern und den anschließenden Austausch zu steigern. Darüber hinaus ist es sehr wichtig, eine kompetente Moderation der Thementage sicherzustellen, damit diese die Leitung und den Ablauf der Thementage sicherstellt und bei eventuell auftretenden Problemen vermittelnd eingreifen kann. Diese Moderation kann durch die Mentorinnen oder Dozentinnen selbst erfolgen, muss sie aber nicht.

Sowohl externe Dozentinnen als auch externe Moderatorinnen müssen jedoch frühzeitig angesprochen und vor allem intensiv bei der inhaltlichen Planung der Thementage einbezogen werden, damit die Thementage durch sie optimal begleitet werden können.

Auch hier gilt: Falls das Programm in Zusammenarbeit mit einem Branchenverband oder einer Handelskammer ausgerichtet wird, können externe Dozentinnen und Moderatorinnen auch über deren eventuell vorhandene Ressourcen oder Netzwerke gesucht werden.

1.7. Evaluation

Das Programm »Sachsen Digital - Mit Frauen in Führung« erfordert eine sorgfältige und fortwährende Betreuung aller Teilnehmerinnen und aus diesem Grund auch eine gründliche und im besten Fall auch regelmäßig durchgeführte Evaluation.

Die Evaluation soll sicherstellen, dass sowohl die Mentorinnen als auch die Mentees in ihren Erwartungen erreicht und begleitet werden. Die Maßnahme dient somit einerseits den Initiatorinnen und Initiatoren des Programms dazu, über den qualitativen Status quo informiert zu sein und gegebenenfalls Gespräche anbieten oder Kurskorrekturen vornehmen zu können. Andererseits unterstreicht eine sorgfältige Evaluation auch die Transparenz und Wertschätzung den Teilnehmerinnen gegenüber, die an dem Programm teilnehmen. Darüber hinaus ist eine umfassende Evaluation auch eine wichtige Datensammlung, die für eine fundierte nachträgliche Dokumentation des Programms unabdingbar ist.

Die Auswertung haben wir online über das Beteiligungsportal des Freistaates Sachsen durchgeführt. Der Vorteil dieses Verfahrens liegt in der einfachen Ausfüllung durch die Teilnehmerinnen und der schnellen Auswertung durch die Verarbeitung des digitalen Datensatzes.

1.7.1. Evaluationsbogen für die Mentees

Organisation und Allgemeines	
1.	Wie bist du auf das Programm aufmerksam geworden? <i>Antwort als Freitext</i>
2.	Wie zufrieden bist du mit der Organisation des Programms (Terminkoordination, Information)? <i>1 - sehr unzufrieden 2 - unzufrieden 3 - neutral 4 - zufrieden 5 - sehr zufrieden</i>
3.	Wie effektiv waren bisher die Kommunikationswege zwischen dir und den Ansprechpersonen in der Digitalagentur Sachsen (DiAS)? <i>1 - sehr ineffektiv 2 - ineffektiv 3 - teilweise effektiv 4 - effektiv 5 - sehr effektiv</i>
4.	Wie hoch schätzt du den monatlichen Zeitaufwand für das Programm ein (in Stunden)? <i>Dropdown mit Rastern (0-1h; 1-3h; 4-6h; 7-9h; mehr)</i>
5.	Was würdest du besser machen? <i>Antwort als Freitext</i>
Themenworkshops	
1.	Wie zufrieden bist du im Allgemeinen mit den Themenworkshops? <i>1 - sehr unzufrieden 2 - unzufrieden 3 - neutral 4 - zufrieden 5 - sehr zufrieden</i>
2.	Wie interessant und relevant sind die Themen der Workshops für deine berufliche Entwicklung? <i>1 - sehr uninteressant 2 - uninteressant 3 - teilweise interessant 4 - interessant 5 - sehr interessant</i>
3.	Wie nützlich sind die Erfahrungen und Erkenntnisse aus den Workshops für Situationen in deinem Arbeitsalltag? <i>1 - gar nicht nützlich 2 - wenig nützlich 3 - teilweise nützlich 4 - nützlich 5 - sehr nützlich</i>
4.	Wie beurteilst du die Häufigkeit der Thementage? <i>1 - deutlich zu gering 2 - gering 3 - genau richtig 4 - zu oft 5 - deutlich zu oft</i>
5.	Wie gut kannst du dich bei den Veranstaltungen mit den anderen Teilnehmerinnen, den Themenpatinnen und den Dozentinnen über die Themenschwerpunkte austauschen und diskutieren? <i>1 - sehr schlecht 2 - schlecht 3 - teilweise gut 4 - gut 5 - sehr gut</i>
6.	Die Veranstaltungsorte sollen attraktiv und inspirierend für eine moderne Arbeitswelt sein. Wie beurteilst du die Auswahl der bisherigen Veranstaltungsorte in dieser Hinsicht? <i>1 - sehr schlecht 2 - schlecht 3 - teilweise gut 4 - gut 5 - sehr gut</i>
7.	Welchen Themen sollten auch/noch Thementage gewidmet werden? <i>Antwort als Freitext</i>
8.	Was kann bei den Thementagen besser oder anders gemacht werden? <i>Antwort als Freitext</i>

Mentoring-Beziehung	
1.	Was sind Erfolgsfaktoren für eine gute Teampassung zwischen Mentee und Mentorin? <i>Antwort als Freitext</i>
2.	Wie sieht deiner Erfahrung nach der ideale Rhythmus der Treffen zwischen dir und deiner Mentorin aus? <i>1 - zweiwöchig 2 - monatlich 3 - sechswöchig 4 - unregelmäßig 5 - keine Angabe</i>
3.	Wie ist es Dir am besten gelungen, dass deine Bedürfnisse und Ziele in den Gesprächen mit deiner Mentorin berücksichtigt wurden? <i>1 - aktive Ansprache durch mich 2 - durch gezieltes Nachfragen der Mentorin 3 - gemeinsam konkret erarbeitet / 4 - hat sich aus dem Erfahrungsaustausch implizit ergeben 5 - keine Angabe</i>
4.	Inwieweit hast du die Expertise deiner Mentorin genutzt, um berufliche Situationen zu bewältigen? <i>1 - gar nicht 2 - eher wenig 3 - teilweise 4 - viel 5 - sehr viel</i>
5.	Was würdest du dir zusätzlich wünschen? <i>Freitext</i>
Abschluss	
1.	Wie schätzt du die bisherigen Erfahrungen und Erkenntnisse aus »Sachsen Digital - Mit Frauen in Führung« für deine (weitere) berufliche Entwicklung ein? <i>1 - sehr niedrig 2 - niedrig 3 - neutral 4 - hoch 5 - sehr hoch</i>
2.	Würdest du deinen Kolleginnen oder Bekannten empfehlen, an diesem Programm teilzunehmen? <i>1 - nicht empfehlen 2 - neutral 3 - empfehlen</i>
3.	Was könnte am Programm verbessert oder anders gemacht werden? <i>Freitext</i>
4.	Hast du weitere Anmerkungen und Vorschläge? <i>Freitext</i>

1.7.2. Evaluationsbogen für die Mentorinnen

Organisation und Allgemeines	
1.	Wie zufrieden sind Sie mit der Organisation des Programms (Terminkoordination, Information)? <i>1 - sehr unzufrieden 2 - unzufrieden 3 - neutral 4 - zufrieden 5 - sehr zufrieden</i>
2.	Wie effektiv waren bisher die Kommunikationswege zwischen Ihnen und den Ansprechpersonen in der Digitalagentur Sachsen (DiAS)? <i>1 - sehr uneffektiv 2 - uneffektiv 3 - teilweise effektiv 4 - effektiv 5 - sehr effektiv</i>
3.	Wie hoch schätzen Sie den monatlichen Zeitaufwand für das Programm ein (in Stunden)? <i>Dropdown mit Rastern (0-1h; 1-3h; 4-6h; 7-9h; mehr)</i>

Konzeption von »Sachsen Digital – Mit Frauen in Führung«	
1.	Ist der Auswahlprozess der Mentees mit einem schriftlichen Bewerbungsverfahren für das Programm geeignet? <i>1 - sehr ungeeignet 2 - ungeeignet 3 - teilweise geeignet 4 - geeignet 5 - sehr geeignet</i>
2.	Inwieweit können mit »Sachsen Digital - Mit Frauen in Führung« Faktoren identifiziert werden, die die Attraktivität von IT-Berufen für Frauen erhöhen? <i>1 - sehr schlecht 2 - schlecht 3 - teilweise gut 4 - gut 5 - sehr gut</i>
3.	Ist das Programm geeignet, ein sektorübergreifendes Frauennetzwerk zwischen Wirtschaft, Verwaltung, Wissenschaft und Kultur zu fördern? <i>1 - sehr ungeeignet 2 - ungeeignet 3 - teilweise geeignet 4 - geeignet 5 - sehr geeignet</i>
4.	Ist die Öffentlichkeitsarbeit in Form von Beiträgen auf der Plattform LinkedIn und der Veröffentlichung regelmäßiger Podcast-Episoden geeignet, über die Ergebnisse und Ziele des Programms zu informieren? <i>1 - sehr ungeeignet 2 - ungeeignet 3 - teilweise geeignet 4 - geeignet 5 - sehr geeignet</i>
5.	Ist »Sachsen Digital - Mit Frauen in Führung« geeignet, Vorbilder (role models) zu schaffen, die weitere Frauen ermutigen, eine Führungsrolle im IKT-Bereich anzustreben? <i>1 - sehr ungeeignet 2 - ungeeignet 3 - teilweise geeignet 4 - geeignet 5 - sehr geeignet</i>
6.	Ist das Programm als Pilotprojekt geeignet, in Zukunft von anderen Akteuren (z.B. Branchenverbänden) in Eigenverantwortung adaptiert zu werden? <i>1 - sehr ungeeignet 2 - ungeeignet 3 - teilweise geeignet 4 - geeignet 5 - sehr geeignet</i>
Mentoring-Beziehung	
1.	Was sind Erfolgsfaktoren für eine gute Teampassung zwischen Mentee und Mentorin? <i>Antwort Freitext</i>
2.	Wie sieht Ihrer Erfahrung nach der ideale Rhythmus der Treffen zwischen Ihnen und Ihrer Mentee aus? <i>1 - zweiwöchig 2 - monatlich 3 - sechswöchig 4 - unregelmäßig 5 - keine Angabe</i>
3.	Wie ist es Ihrer Mentee am besten gelungen, dass ihre Bedürfnisse und Ziele in den Gesprächen berücksichtigt wurden? <i>1 - aktive Ansprache durch die Mentee 2 - durch gezieltes Nachfragen meinerseits 3 - gemeinsam konkret erarbeitet / 4 - hat sich aus dem Erfahrungsaustausch implizit ergeben 5 - keine Angabe</i>
4.	Inwieweit hat Ihre Expertise Ihrer Mentee genutzt, um berufliche Situationen zu bewältigen? <i>1 - gar nicht 2 - eher wenig 3 - teilweise 4 - viel 5 - sehr viel 6 - keine Angabe</i>
5.	Was würdest Sie sich zusätzlich wünschen? <i>Antwort Freitext</i>

Abschluss	
1.	Welchen persönlichen Mehrwert und welche Erkenntnisse haben Sie bisher aus »Sachsen Digital - Mit Frauen in Führung« mitgenommen? <i>Antwort Freitext</i>
2.	Wie können die Erkenntnisse, die Sie in der persönlichen Beziehung mit Ihrer Mentee erlangen, für »Sachsen Digital - Mit Frauen in Führung« nutzbar gemacht werden? <i>Antwort Freitext</i>
3.	Was könnte am Programm verbessert oder anders gemacht werden? <i>Antwort Freitext</i>
4.	Haben Sie weitere Anmerkungen und Vorschläge? <i>Antwort Freitext</i>

**Herausgeber:**

Digitalagentur Sachsen
Stauffenbergallee 24 | 01099 Dresden
Tel.: +49 351 212495-50
info@digitalagentur.sachsen.de | www.digitalagentur.sachsen.de

Redaktion:

Digitalagentur Sachsen | Thomas Schindler
Thomas Natzschka

Redaktionsschluss:

30. September 2024

Bestellservice

Zentraler Broschürenversand
der Sächsischen Staatsregierung
Hammerweg 30, 01127 Dresden
Telefon: +49 351 21036-71 oder -72
Telefax: +49 351 21036-81
E-Mail: publikationen@sachsen.de
www.publikationen.sachsen.de

Hinweis

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Digitalagentur Sachsen kostenlos herausgegeben. Sie ist nicht zum Verkauf bestimmt und darf nicht zur Wahlwerbung politischer Parteien oder Gruppen eingesetzt werden.

Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.

© Digitalagentur Sachsen



www.digitalagentur.sachsen.de