

Projekt Generationenwechsel in der GEW
Manuskript für die Veröffentlichung in der Reihe „Die GEW diskutiert“
zum Gewerkschaftstag 2009

WechselWeise
Mentoringprojekt der GEW-Frauen

Gemeinsam haben der Bundesfrauenausschuss (BFA) und der Vorstandsbereich Frauenpolitik der GEW das Mentoringprojekt „WechselWeise“ initiiert, um einen Rahmen für den Generationendialog zu haben, für die Wissensvermittlung und den Erfahrungsaustausch in der Frauenpolitik, für die Nachwuchsförderung und auch für den Generationenwechsel. Im Sommer 2007 wurde der Beschluss gefasst, den BFA für Tandems von älteren und jüngeren Frauen zu öffnen. Im Herbst/Winter 2007 wurde das Konzept für das Mentoringprojekt erarbeitet, die Finanzierung geklärt, die Idee in die Projekt-AG Generationenwechsel eingebracht. Das Mentoringkonzept wurde bei den BFA-Sitzungen im Frühjahr und Sommer 2008 weiter entwickelt, die Kolleginnen haben für die Verankerung in den Landesverbänden gesorgt und jüngere Frauen für die Zusammenarbeit in eine Mentoringbeziehung gewonnen. Im November 2008 fand der Auftaktworkshop statt.

Wir beschreiben hier unsere ersten Schritte weil wir überzeugt sind, dass das Mentoringkonzept auch in anderen Bereichen der GEW ein sinnvolles Instrument ist, um den Generationenwechsel zu unterstützen, um einzelne zu fördern und um die Organisation insgesamt voran zu bringen. Für die Durchführung weiterer Mentoringinitiativen in der GEW gibt es vielfältige Möglichkeiten. Entscheidend ist, dass die Mentorinnen und Mentoren entsprechend einer festzulegenden Zielgruppe und Zielsetzung ausgewählt werden und die professionelle Begleitung gewährleistet ist.

1. Zielsetzung und Zielgruppen des Programms WechselWeise

Das Mentoringprojekt „Wechselweise“ der GEW-Frauen will jüngere Frauen, die bereits in der GEW Mitglied sind, für ein verstärktes Engagement und die Übernahme von Funktionen motivieren. Die Mentees werden durch Mentorinnen begleitet, die selbst als Mitglieder des Bundesfrauenausschuss Erfahrungen und Wissen in und über die GEW gesammelt haben. Im Mentoringprozess werden diese Erfahrungen und das Wissen der Mentorinnen an die Mentees weitergeben. Dabei versteht sich das Programm als Maßnahme zur Organisationsentwicklung, die mit Hilfe des organisierten Generationendialogs zum Wissens- und Erfahrungsaustausch innerhalb der GEW beitragen will.

Kolleginnen aus dem Bundesfrauenausschuss haben das Konzept für „Wechselweise“ entwickelt mit Anne Jenter und Simone Schönfeld, der externen Beraterin, die mit ihrer Kollegin Nadja Tschirner von Cross Consult München das gesamte Projekt begleitet. Schönfeld und Tschirner moderieren die bundesweiten Workshops und beraten Mentees und Mentorinnen bei Einzelfragen.

2. Auswahlverfahren und Bildung der Mentoringtandems

Für die Auswahl von Mentorinnen und Mentees in den Landesverbänden und die Bildung der Tandems wurden in dem Mentoringkonzept der GEW-Frauen folgende Kriterien aufgestellt:

Mentorinnen:

- Langjährige Erfahrung in verschiedenen Funktionen innerhalb der GEW
- Bereitschaft zur Kontaktvermittlung für die Mentee

Mentees:

- Interesse an den GEW-Strukturen
- Bereitschaft eine Funktion innerhalb der GEW – nicht nur im Bereich der Frauenpolitik - zu übernehmen bzw. sich in der Mitarbeit verantwortlich zu engagieren
- Aufgeschlossenheit für Frauenpolitik
- Nachhaltiges Interesse an der Teilnahme am Mentoringprogramm

Tandems:

- Ein Altersabstand zwischen Mentorin und Mentee hat sich als hilfreich erwiesen.
- Beide sollten über zeitliche Ressourcen verfügen, die die Pflege und Gestaltung der Mentoringbeziehung erlauben.
- Die Mentorin sollte Erfahrungen und Kenntnisse in den gewerkschaftspolitischen Bereichen mitbringen, die die Mentee interessieren.
- Wenn möglich sollten beide Tandempartnerinnen sich persönlich treffen können und deshalb nicht zu weit voneinander entfernt wohnen, um die praktische Gestaltung des Mentoringprozesses zu erleichtern.

Die Tandembildung erfolgte im Mentoringprojekt „WechselWeise“ in einem „gesteuerten Matchingverfahren“, d.h. das BFA-Mitglied/die Mentorin entschied mit dem für Frauenpolitik zuständigen Mitglied des Landesvorstands über die Auswahl der Mentee. Für die Gewinnung von Mentorinnen für die Durchführung weiterer Mentoringinitiativen in der GEW gibt es andere Möglichkeiten, je nach Zielsetzung des Programms. Mentorinnen und Mentoren können über einen offenen Aufruf gewonnen werden, oder können durch Programmorganisatoren gezielt angesprochen werden.

3. Rahmenprogramm und Seminarangebote

Kernstück des Mentoringprogrammes ist die Mentee-/Mentorinbeziehung. Um den Erfolg des Mentoringprogramms „WechselWeise“ zu gewährleisten, die Teilnehmerinnen in ihre jeweiligen Rollen einzuführen und ihnen die Möglichkeit zur Reflexion zu geben ist es erforderlich, diese Beziehungen professionell zu begleiten. Ein dreiteiliges Handbuch, zugeschnitten auf die GEW und auf das aktuelle Programm „WechselWeise“ ist im Laufe des Arbeitsprozesses entstanden.

Bestandteil des Mentoringprojekts ist das Rahmenprogramm mit Auftaktworkshop (November 2008), Feedback-Workshop (Juni 2009) und Abschlussworkshop in Form des Generationendialogs (Januar 2010) und ein Fortbildungsangebot zum Thema Beratung (Januar 2009) – ebenfalls in Form des Generationendialogs. Natürlich wird das Mentoringprojekt auch in die laufende Arbeit in der GEW-Frauenpolitik einbezogen, um den Beteiligten Begegnungen und Vernetzung zu ermöglichen. Die BFA-Sitzungen im Frühjahr und Herbst sowie die Veranstaltungen des Vorstandsbereichs Frauenpolitik – wie das Empowermentseminar für junge Frauen oder die Fachtagung „FrauenStärken im Schulbereich“ sind hier zu nennen. Damit nicht zu viele zusätzliche Termine durch das Mentoringprojekt entstehen, wurden die traditionellerweise bereits regelmäßig geplanten Termine wie der Generationendialog Ende Januar und die Empowermentseminare in das Projekt integriert.

4. Zusammenspiel von Bundes- und Landesebene

Die praktische Umsetzung des Programms erfolgt durch verschiedene Gremien und Beteiligte innerhalb der GEW. Während die gesamte Projektsteuerung durch den Bundesfrauenausschuss und den Vorstandsbereich Frauenpolitik getragen wird, erfolgt z.B. die Auswahl der Mentees in Eigenverantwortung der Landesverbände.

Das Mentoringprojekt „WechselWeise“ soll auch in den Landesverbänden nicht nur im BFA verankert werden. Je nach den Gepflogenheiten in den Landesverbänden und den jeweiligen Interessenlagen soll auch der Besuch von Gremien in den Landesverbänden den Mentees ermöglicht werden. Das gleiche gilt für die Mentee der Leiterin des Vorstandsbereichs Frauenpolitik auf Bundesebene.

Um die Ergebnisse des Programms und die Erfahrungen mit dem Instrument Mentoring in die Landesverbände einfließen zu lassen, sollen diese Informationen in die Landesverbände hineingetragen werden. Die Mentorinnen haben vereinbart, das Projekt „WechselWeise“ auf die Tagesordnungen ihrer Landesvorstände zu setzen, dafür zu sorgen, dass alle interessierten und relevanten Gruppen in der GEW über das Programm informiert werden und Mentoring als eine Möglichkeit, den Generationenwechsel vorzubereiten, Thema wird.

5. Evaluation des Programms

Um die Bedeutung des Programms für die Mentees und Mentorinnen zu dokumentieren, wird das Mentoringprojekt „WechselWeise“ der GEW-Frauen evaluiert. Die Evaluation soll zudem die Ergebnisse dieses Programms für die Durchführung weiterer Mentoringprogramme innerhalb der GEW nutzbar machen.

Persönlicher Kontakt:

Anne Jenter	anne.jenter@gew.de
Frauke Gützkow	frauke.guetzkow@gew.de
Ute Wiesenäcker	ute.wie@web.de

Anne Jenter, Frauke Gützkow, Ute Wiesenäcker