

**Als Tandem zum Erfolg
- mehr Frauen in die Kommunalpolitik -**

**Das 3. Mentoring-Programm
des Landes Niedersachsen
Evaluation**

Andrea Moser / Ute von Wrangell

Impressum:
Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung,
Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte

Träger: Verein zur Gründung einer Stiftung zur Förderung von
Frauen e.V.

Evaluation:
Andrea Moser

Text:
Andrea Moser
Ute von Wrangell

Hannover 2006

Die Vernetzungsstelle wird gefördert vom Land
Niedersachsen sowie dem Land Rheinland-Pfalz.

www.vernetzungsstelle.de

Inhaltsverzeichnis

Evaluation des 3. Niedersächsischen Mentoring-Programms

| | |
|---|-----------|
| Inhaltsverzeichnis | 3 |
| Evaluation des 3. Niedersächsischen Mentoring-Programms..... | 3 |
| 1. Das Programm..... | 4 |
| 1.1 <i>Die Teilnahme am Programm.....</i> | <i>5</i> |
| 1.2 <i>Zielsetzung und Zielgruppe</i> | <i>7</i> |
| 1.3 <i>Umsetzung und Durchführung.....</i> | <i>7</i> |
| 1.4 <i>Die Evaluation</i> | <i>11</i> |
| 2. Die schriftliche Befragung..... | 12 |
| 2.1 <i>Der Fragebogen</i> | <i>12</i> |
| 2.2 <i>Versendung der Fragebögen.....</i> | <i>12</i> |
| 3. Ergebnisse der schriftlichen Befragung | 12 |
| 3.1 <i>Das Datenmaterial der schriftlichen Befragung</i> | <i>13</i> |
| Zugang zum Mentoring-Programm..... | 14 |
| 3.2 <i>Die Teilnahme aus der Perspektive der Mentees.....</i> | <i>15</i> |
| Erwartungen | 16 |
| Negative und positive Erfahrungen mit dem Mentoring-Programm..... | 18 |
| 3.3 <i>Die Teilnahme aus der Perspektive der Mentoren und Mentorinnen</i> | <i>19</i> |
| Erwartungen | 19 |
| Negative und positive Erfahrungen mit dem Mentoring-Programm..... | 21 |
| 3.4 <i>Gestaltung und Nutzung des Mentoring-Programms</i> | <i>22</i> |
| Die Mentoring-Beziehung | 22 |
| Weitere Unterstützung und Netzwerke | 26 |
| Nutzung des Begleitprogramms | 27 |
| 3.5 <i>Bewertungen und Verbesserungsvorschläge.....</i> | <i>31</i> |
| 4. Schlussbemerkungen | 35 |

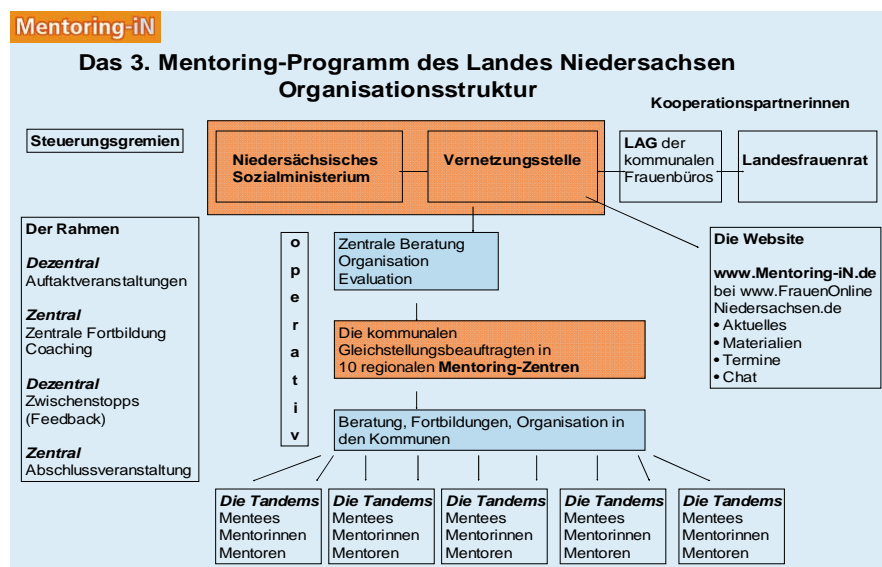
1. Das Programm

Das Mentoring-Programm des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit wurde bisher niedersachsenweit dreimal durchgeführt: Von April 2000 bis Januar 2001 und von Februar 2003 bis Juni 2004. Das dritte Programm begann im Januar 2005 und endete Anfang März 2006 mit einer Abschlussveranstaltung. Die Programme haben in erster Linie die Zielsetzung, Frauen den Weg in die Politik zu erleichtern und sie bei diesem Prozess individuell zu unterstützen. Frauen werden motiviert, sich auf politische Ämter und Funktionen zu bewerben, sich in interessante Themenbereiche einzuarbeiten und darin politische Handlungskompetenz zu erlangen.

Das 3. Mentoring-Programm wurde vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit (MS) gemeinsam mit der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte konzeptionell geplant. Für die Durchführung des Programms wurde ein Begleitem gebildet, dessen Funktion in der Steuerung des Programms lag. In dem Steuerungs-Team waren außer dem Ministerium und der Vernetzungsstelle der Landesfrauenrat Niedersachsen e. V. und die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros vertreten. Bei der Vernetzungsstelle lag überdies die Organisation und Beratung des Programms.

Das folgende Schaubild I zeigt die Organisationsstruktur des Programms verbunden mit der Darstellung der Hauptelemente.

Organisationsstruktur und Programmkonstrukt (Schaubild I)



Das 3. Programm sollte stark dezentralisiert in allen Regionen Niedersachsens stattfinden, dabei auf zehn Mentoring-Zentren kommunenübergreifend konzentriert werden. In diesen Zentren arbeiteten kommunale Gleichstellungsbeauftragte aus Landkreisen, Städten und Gemeinden eng zusammen, oft in Verbindung mit Frauenverbänden. Die Bildung dieser Zentren erfolgte u. a. nach regionalen Gegebenheiten, Verkehrsinfrastruktur, zeitlichen Kapazitäten und Arbeitsschwerpunkten. Allen gemeinsam war das Interesse an dem verstärkten Engagement von Frauen in der Politik und an einer Erhöhung des Frauenanteils in den Räten, Kreistagen und in der Regionsversammlung.

Das Konzept des Mentoring-Programms beinhaltete eine Reihe von Programmbausteinen, deren Eckpfeiler die Rahmenveranstaltungen bildeten. Sie hatten die Zielsetzung, die Teilnehmenden auf das Programm und ihre Rollen vorzubereiten, ihnen einen Austausch untereinander zu ermöglichen und sie durch einen thematischen Input für weitere politische Arbeit zu befähigen. Der Verlauf der Mentoring-Beziehung und der Erfolg für die einzelnen Teilnehmenden sollten festgestellt und an die Öffentlichkeit zurückgespiegelt werden.

1.1 Die Teilnahme am Programm

Für das 3. Mentoring-Programm meldeten sich **802 Personen** an, bis zum Ende der Laufzeit nahmen 713 Männer und Frauen teil, davon 385 Mentees und 328 Mentoren und Mentorinnen.

Die beiden folgenden Tabellen geben einen Überblick über die Zahl der Teilnehmenden an den drei Programmen sowie über die Teilnehmenden des 3. Mentoring-Programms.¹

Tabelle 1 a Teilnahme an den Mentoring-Programmen 2000 bis 2006

| | Gesamt | Mentees | Mentorinnen/Mentoren | | |
|---------------|--------------|------------|----------------------|------------|------------|
| | N | N | N | N w | N m |
| 1. Mentoring | 437 | 228 | 209 | 130 | 79 |
| 2. Mentoring | 287 | 157 | 130 | 95 | 35 |
| 3. Mentoring | 802 | 436 | 366 | 244 | 122 |
| Gesamt | 1.526 | 821 | 705 | 469 | 236 |

Tabelle 1 b Teilnahme des 3. Mentoring-Programms

| | Gesamt | Mentees | Mentoren/Mentorinnen | | |
|---|------------|------------|----------------------|------------|------------|
| | N | N | N | N w | N m |
| Teilnehmende (Gesamtzahl der Bewerbungen) | 802 | 436 | 366 | 244 | 122 |
| nicht vermittelte Bewerbungen, Absagen Tandem aufgelöst | 89 | 51 | 38 | 22 | 16 |
| Aktiv Teilnehmende | 713 | 385 | 328 | 224 | 104 |

N= Anzahl. N w = Anzahl weiblich. N m= Anzahl männlich.

Auffallend ist die weitaus höhere Zahl der Teilnehmenden am 3. Programm im Vergleich zum 2. Programm und zum 1. Programm (nahezu eine Verdopplung bzw. Verdreifachung der

¹ Alle Tabellen und Abbildungen dieses Berichts beruhen auf der eigenen Erhebung und Darstellung. Bei einigen Darstellungen ergeben sich Rundungsdifferenzen.

Teilnahmezahl). Gründe dafür könnten in dem höheren Bekanntheitsgrad und in dem Erfolg der vergangenen Programme liegen, der überregional bekannt wurde durch Presse und Buchveröffentlichungen sowie Vortragsveranstaltungen. Neben der größeren Bekanntheit des Programms boten aber auch die nahen Kommunalwahlen 2006 einen konkreten Anlass für die Teilnahme. Die dezentrale Organisation durch die Anbindung an die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (siehe unten Einführung von regionalen Mentoring-Zentren) schuf zudem eine größere Nähe zu potentiellen Teilnehmerinnen und Teilnehmern und senkte vermutlich eventuelle Hemmschwellen.

Mit dem Programm konnten alle im Landtag vertretenen Parteien erreicht werden, wie aus der Tabelle 2 zu entnehmen ist.

Tabelle 2 Anzahl der Mentorinnen, Mentoren, Mentees nach Parteizugehörigkeit / Parteiinteresse

| Parteien | Mentoren | Mentorinnen | Mentoren/ Mentorinnen gesamt | Mentees gesamt | Teilnahme gesamt |
|-------------------------------|------------|-------------|------------------------------------|-------------------|---------------------|
| CDU | 40 | 68 | 108 | 102 | 210 |
| B90/ Grüne | 20 | 44 | 64 | 55 | 119 |
| FDP | 17 | 20 | 37 | 28 | 65 |
| SPD | 40 | 94 | 134 | 90 | 224 |
| CDU/FDP | | | | 10 | 10 |
| CDU/Grüne | | | | 2 | 2 |
| CDU/SPD | | | | 3 | 3 |
| CDU/UWG | | | | 1 | 1 |
| Grüne/SPD | | | | 47 | 47 |
| CDU/SPD/Grüne | | | | 3 | 3 |
| CDU/FDP/SPD | | | | 1 | 1 |
| SPD/Grüne/FDP | | | | 1 | 1 |
| FDP/Grüne | | | | 2 | 2 |
| Keine Präferenz | | | | 79 | 79 |
| Parteilos oder keine Angaben* | 2 | 11 | 13 | | 13 |
| Sonstige** | 3 | 7 | 10 | 12 | 22 |
| | | | | | |
| Gesamt | 122 | 244 | 366 | 436 | 802 |

* parteilos/ keine Angabe

** WSAG/ freie Wählergemeinschaften/ NABU/ Graue Panther

Eine nicht unerhebliche Zahl von Mentees hatte im Bewerbungsbogen keine parteipolitische Präferenz angegeben. Die Zuordnungen erfolgten nach Hauptinteresse und nach den zur Verfügung stehenden Mentoren und Mentorinnen.

1.2 Zielsetzung und Zielgruppe

Ebenso wie die vorhergegangenen Programme gab es für das 3. Mentoring-Programm ein doppeltes Ziel.

Durch das Mentoring-Programm

1. sollte primär der weibliche politische Nachwuchs gefördert werden und
2. darüber hinaus sollten den Politikerinnen und Politikern, die als Mentor oder Mentorin auftraten, aus der Zusammenarbeit mit den Mentees neue Impulse für ihre Arbeit gegeben werden.

Vorrangige Zielsetzung des Programms war es, Frauen den Zugang zur Kommunalpolitik zu erleichtern. Das Mentoring-Programm sollte strukturelle Barrieren überwinden helfen und politisch interessierten Frauen Anstoß zum Engagement in der Politik und Unterstützung dabei geben. Gleichzeitig verfolgte das Programm einen individuellen Ansatz, um zur Übernahme politischer Funktionen und Ämter zu befähigen. Hier wirkte die Laufzeit des 3. Programms - begründet durch die relativ zeitnahen Kommunalwahlen in 2006 - für viele Interessierte besonders attraktiv. Den teilnehmenden Mentoren und Mentorinnen sollte mit dem Programm die Möglichkeit gegeben werden, Einblicke in Themen zu erhalten, die Frauen an der Basis beschäftigen.

Zielgruppe waren in erster Linie Frauen, politisch engagiert, aber noch nicht zur Mitgliedschaft in einer politischen Partei entschlossen, aber auch Frauen aus allen politischen Parteien und freien Wählergemeinschaften, die sich in der Kommune, auf Kreis- oder Landesebene politisch betätigen oder für ein politisches Amt kandidieren wollten.

1.3 Umsetzung und Durchführung

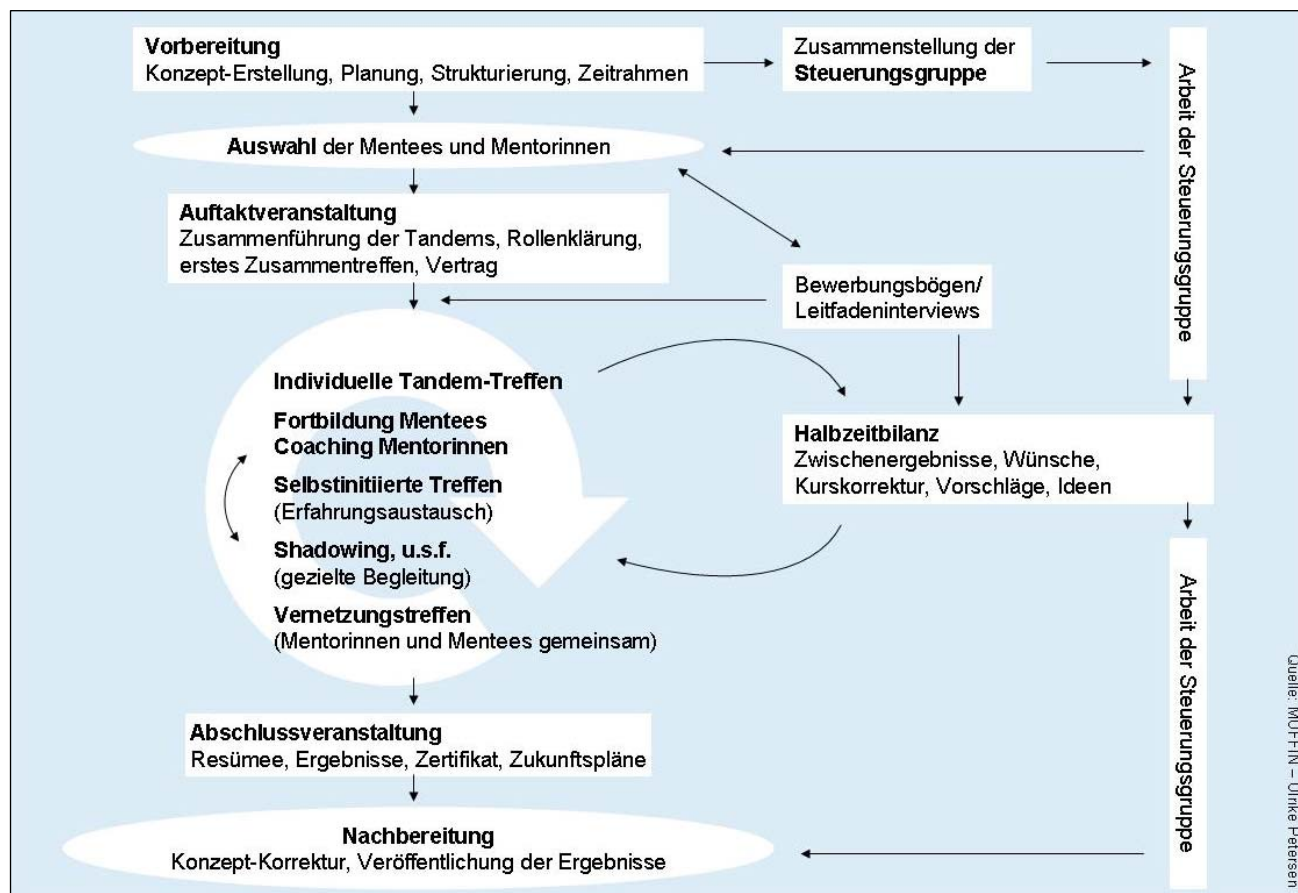
Im Mittelpunkt des Programms stand die Beziehung von Mentee zu einem Mentor oder einer Mentorin, die für den erfolgreichen Ablauf des Programms von wesentlicher Bedeutung ist. Die Zusammenführung von Mentee und Mentor oder Mentorin erfolgte in so genannten Tandems. Kriterien für die Tandembildung umfassten die räumliche Nähe zwischen Mentee und Mentor oder Mentorin und das Übereinstimmen von politischen (Parteizugehörigkeit oder -präferenzen) wie inhaltlichen Interessen und Arbeitsschwerpunkten. Auch der Wunsch der Mentees, von einem Mann oder einer Frau begleitet zu werden, fand Berücksichtigung. Mit der Auswahl der Bewerber und Bewerberinnen und der Bildung der Tandems war ein Gremium aus dem Kreis der Veranstalterinnen betraut. Mit Hilfe ausführlicher Bewerbungsbögen, die zu Beginn des Programms verschickt wurden, ließen sich im Vorfeld ausführliche Informationen über die interessierten Mentorinnen und Mentoren und über die Mentees ermitteln, um zueinander passende Tandems bilden zu können.

Da die Zahl der teilnehmenden Mentees wesentlich höher war als die der Mentoren und Mentorinnen, wurden neben einer Vielzahl von einfachen Tandems, 22 Tandems aus zwei Mentees und einem Mentor oder einer Mentorin, zwei Tandems mit drei Mentees und drei Tandems mit vier Mentees gebildet, ergänzt durch Variationen in der Tandembildung, z. B. Begleitung mehrerer Mentees durch mehrere Mentoren oder Mentorinnen.

Die Umsetzung und Durchführung des 3. Programms konnte von den Ergebnissen der Evaluation des 2. Programms profitieren, indem die Wünsche und Verbesserungsvorschläge in ein weiter ausgebauten Rahmenprogramm mit Fachvorträgen, politischen und persönlichen Fortbildungen und ergänzendem schriftlichen Material aufgenommen wurden.

Einen Einblick in den Ablauf gibt das folgende Schaubild II.

Der Verlauf des Mentoring (Schaubild II)



Das Programm wurde gegenüber den Vorgängerprogrammen neu strukturiert. Durch die Aufteilung in Regionen und Bündelung in zehn Zentren, zu denen sich die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten zusammenschlossen, wurde die Ebene der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten stärker genutzt. Sie übernahmen sowohl die Auftakt- und Zwischenveranstaltungen als auch die begleitenden, häufig umfangreichen Fortbildungen.

Durch Vorträge und Moderationen wurden diese Angebote von der Vernetzungsstelle gesteuert und unterstützt, die außerdem gemeinsam mit dem Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit an allen Veranstaltungen aktiv teilnahm.

Die Evaluation des 2. Mentoring-Programms zeigte in der Zusammenschau mit den Erfahrungen aus dem 1. Programm die hohe Bedeutung einer guten Begleitung vor Ort wie auch der kurzen Wege und räumlichen Nähe, um den Zeitaufwand für die Treffen von Mentee und Mentor oder Mentorin so gering wie möglich zu halten, was bei der Bildung der Tandems im 3. Programm besonders berücksichtigt werden konnte.

Die Strukturierung des Programms

Das Programm wurde in vier Einheiten gegliedert, sie umfassten: Steuerung des Gesamtprogramms durch das Steuerungsgremium, Bildung von regionalen Mentoring-Zentren, lokale Begleitung der Tandems, dezentrale Fortbildungsreihen und zentrale Veranstaltungen

I. Steuerungsgremium: Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit (MS), Landesfrauenrat, Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros, Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte

Zentrale Aufgabe: Projektsteuerung, Marketing, Begleitung

Operationalisierung: Ausschreibung, Tandembildung, Begleitung der Auftaktveranstaltungen sowie der Feedbackveranstaltungen, zentrale Fortbildungen, zentrale Öffentlichkeitsarbeit, zentrale Abschlussveranstaltung (MS und Vernetzungsstelle)

Zusätzliche Aufgabe der Vernetzungsstelle: Entwicklung des Konzepts, Organisation, Vertragsgestaltung und Mittelvergabe, Begleitung und Beratung der Zentren, Konfliktberatung der Tandems in besonders gelagerten Fällen, Konzeption und Entwicklung der Website sowie Redaktion, Materialerstellung und zentrale Fortbildungskonzeption, Service

II. Bildung von regionalen Mentoring-Zentren: Zehn Zentren (Landkreise/kreisfreie Städte/Städte/Gemeinden)

Zentrale Aufgabe: dezentrale Steuerung, Werbung der Tandems, Informationsveranstaltungen, Auftaktveranstaltungen, Durchführung von Fortbildungen und Gruppencoaching, Feedbackveranstaltungen im Verbund, Begleitung der Tandems, Vernetzungsaktivität, regionale Öffentlichkeitsarbeit

III. Lokale Begleitung der Tandems durch die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Verbund mit den regionalen Mentoring-Zentren

Zentrale Aufgabe: Lokale Öffentlichkeitsarbeit, Werbung der Tandems, lokale Beratung und Begleitung der Tandems, lokale Fortbildungen

IV. Fortbildungen und Veranstaltungen: Intensives Begleitprogramm, zentrale und dezentrale Fortbildungen in den Mentoring-Zentren, zum Teil vor Ort in den Kommunen

Eine Veränderung zu den vorausgegangenen Mentoringprogrammen war die Einführung von Mentoring-Zentren, in denen sich die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten regional zusammenschlossen. Ihre Aufgabe lag darin, die dezentrale Steuerung und Organisation in den Kommunen zu übernehmen sowie die Tandems zu beraten und zu begleiten. Dabei erhielten sie Unterstützung von den lokalen Gleichstellungsbeauftragten und Verbänden.

Mit der Einführung der Mentoring-Zentren und der verstärkten erfolgreichen Zusammenarbeit mit den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, gelang eine gute Verankerung des Programms in den Regionen und eine Betreuung der Tandems vor Ort. In der folgenden Auflistung sind die Mentoring-Zentren zusammengestellt. Außerdem zeigt Tabelle 3 die Teilnehmenden in den einzelnen Zentren.

Tabelle 3 Teilnehmende nach einzelnen Mentoring-Zentren

| | Bewerbungen | Teilnehmende | Mentees | Mentoren/Mentorinnen | | |
|---|-------------|--------------|------------|----------------------|------------|------------|
| | N | | N | N | N w | N m |
| LK Wesermarsch/LK Cuxhaven/ LK Friesland/Stadt Wilhelmshaven/ LK Stade | 54 | 46 | 25 | 21 | 15 | 6 |
| Region Hannover/Stadt Hannover/ LK Peine | 121 | 111 | 64 | 47 | 35 | 12 |
| LK Helmstedt/Stadt Braunschweig/ LK Gifhorn/LK Goslar/ Stadt Salzgitter/LK Wolfenbüttel/ Stadt Wolfsburg | 120 | 102 | 53 | 49 | 32 | 17 |
| LK Göttingen/LK Northeim/LK Osterode/ Stadt Göttingen | 48 | 46 | 23 | 23 | 16 | 7 |
| LK Lüneburg/LK Lüchow- Dannenberg/LK Uelzen/LK Celle/ LK Harburg | 71 | 60 | 33 | 27 | 17 | 10 |
| Stadt Osnabrück/LK Emsland/ LK Grafschaft Bentheim/LK Osnabrück | 69 | 57 | 30 | 27 | 22 | 5 |
| Stadt Emden/LK Wittmund/LK Leer/ LK Aurich | 30 | 28 | 15 | 14 | 4 | 10 |
| LK Hildesheim/LK Hameln-Pyrmont/ LK Nienburg/LK Schaumburg/ LK Holzminden | 92 | 87 | 47 | 40 | 28 | 12 |
| LK Rotenburg/LK Verden/LK Soltau- Fallingb. Ostel/LK Osterholz | 48 | 40 | 22 | 18 | 12 | 6 |
| LK Cloppenburg/LK Oldenburg/ LK Diepholz/LK Vechta/ Stadt Oldenburg/LK Ammerland/ Stadt Delmenhorst | 149 | 136 | 74 | 62 | 37 | 25 |
| Gesamt | 802 | 713 | 385 | 328 | 224 | 104 |

Das Rahmenprogramm bestand aus

- zehn **regionalen Auftaktveranstaltungen** (dezentral)
- **Fortbildungen**
 - Gruppencoachings für Mentoren und Mentorinnen (zentral)
 - Fachfortbildungen (dezentral)
 - Persönlichkeitsschulungen (dezentral)
- **elf Feedbackveranstaltungen** (dezentral durchgeführte „Zwischenstopps“)
- einer zentralen **Abschlussveranstaltung**.

Über das Programm und seinen Start wurde in den Medien informiert, darüber hinaus sorgten vor allem die beteiligten Veranstalterinnen und Institutionen im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit für das Bekanntwerden sowie für das Gewinnen von Teilnehmenden. Umfangreiches Informationsmaterial stand allen Teilnehmenden mit der Broschüre "Politik mit (Frauen-) Perspektive" zur Verfügung. Die teilnehmenden Mentees konnten gegen Versandkosten ein

Informationspaket erwerben (Mentee-Päckchen), dies haben 186 Mentees sowie einige Mentorinnen in Anspruch genommen.²

Das **Frauenportal des Landes Niedersachsen** – www.FrauenOnlineNiedersachsen.de – war das wichtigste Informations- und Kommunikationsmittel des Mentoring-Programms. Die eigens eingerichtete Website www.Mentoring-iN.de, die unter FrauenOnlineNiedersachsen aufgerufen werden konnte, enthielt laufend aktuelle Informationen, von überregionalen Fortbildungsveranstaltungen bis zur Ankündigung des nächsten „Stammtisches“ sowie überregionale Fotos und Programminhalte der Rahmenveranstaltungen. Außerdem wurde ein Forum eingerichtet, in dem zeitversetzt Fragen, Antworten und Diskussionen möglich waren. Darüber hinaus wurden moderierte Chat-Termine für das Mentoring-Programm angeboten, bei denen Expertinnen Mentees, aber auch Mentorinnen und Mentoren berieten.



Sämtliche Informationsmaterialien, darunter auch fast das gesamte Mentee-Päckchen, sowie die Auswertungen der ersten Mentoring-Programme konnten auch über die Programmzeit hinaus heruntergeladen werden

1.4 Die Evaluation

Die vorliegende Evaluation untersucht, ob es mit Hilfe des Mentoring-Konzepts gelungen ist, weiblichen politischen Nachwuchs zu fördern und somit langfristig die Anzahl von Frauen in der Kommunalpolitik zu erhöhen. Die grundlegende Fragestellung lautete dementsprechend, inwieweit die teilnehmenden Mentees, Mentoren und Mentorinnen von der Durchführung des Mentoring-Programms profitiert haben und ob es gelungen ist, Frauen den Weg hin zur Übernahme politischer Ämter und Funktionen zu ebnen. Dazu wurden zu spezifischen Aspekten Daten des Mentoring-Programms erhoben und analysiert.

² Das Informationspaket bestand aus grundlegenden Materialien, u.a. zur politischen Arbeit, aus Spezialanschriften zur Frauenpolitik sowie statistischem Material.

2. Die schriftliche Befragung

Grundlage der Evaluation des 3. Mentoring-Programms ist eine empirische Untersuchung in Form einer schriftlichen Befragung, die sich an alle teilnehmenden Mentees, Mentoren und Mentorinnen richtete.

2.1 Der Fragebogen

Für die schriftliche Befragung wurden für die Gruppe der Mentees und die Gruppe der Mentoren und Mentorinnen spezifische Fragebögen entwickelt. Dabei wechselten sich einfache Fragen, die mit "nein" oder "ja" beantwortet werden konnten und geschlossene Fragen mit vorgegebenen Antworten (dabei waren Mehrfachnennungen möglich) mit offenen Fragen ab, zu denen die Teilnehmenden ihre Meinungen erläutern konnten. Die Antwortmöglichkeit "Sonstiges" forderte die Befragten darüber hinaus zu eigenen Stellungnahmen auf. Die Bögen der Mentees und der Mentoren und Mentorinnen entsprachen sich in Teilen, in anderen Teilen fragten sie andere Meinungen und Erfahrungen ab. Die **Mentees** wurden besonders zu ihren politischen Aktivitäten in Folge ihrer Teilnahme und der Bedeutung des Programms für ihre politischen Perspektiven befragt. Bei den **Mentoren und Mentorinnen** wurde danach gefragt, ob sie Anstöße für ihre eigene politische Arbeit aus der Zusammenarbeit mit den Mentees bekommen haben. Beide Bögen enthielten Fragen nach den Erwartungen und Erfahrungen, nach der Zusammenarbeit sowie nach der Beurteilung des Begleitprogramms und nach Wünschen und Verbesserungsvorschlägen für ein neues Programm. Der Fragebogen für die Mentees umfasste 20 Fragen, der Bogen für die Mentoren und Mentorinnen 16 Fragen. Beide Bögen schlossen mit der Bitte, weitere Anmerkungen und Anregungen zu geben.

Die Entwicklung der Fragebögen für die Evaluation des 3. Programms orientierte sich an dem Fragebogen der Evaluation des 2. Programms.

2.2 Versendung der Fragebögen

Im Unterschied zu der ersten und zweiten Evaluation wurde bei dem Versand für die dritte Evaluation nicht ausschließlich der Postweg genutzt. Der größte Teil der Bögen wurde als Anhang eines Anschreibens an die E-Mail-Adressen der Mentees und Mentoren und Mentorinnen versandt. Das Dokument konnte so digital bearbeitet und über den elektronischen Weg oder per Post zurückgesandt werden. Die Teilnehmenden, die keine E-Mail-Adresse angegeben hatten, erhielten ihren Bogen mit dem entsprechenden Anschreiben per Post.³

Die Versendung der Fragebögen startete am 07.07.2006. Mit Rücksichtnahme auf die Urlaubszeit war letzter Rücksendetermin der 15.08.2006. Nachgefasst wurde nach dem Zufallsprinzip am 06.09.2006, Rücksendetermin war der 11.09.2006.

3. Ergebnisse der schriftlichen Befragung

Der Aufbau der folgenden Ausführungen basiert auf der Zielsetzung der Evaluation, den Erfolg des Mentoring-Programms über den Einstieg in die politische Arbeit der beteiligten Mentees zu erfassen sowie die Erfahrungen aller beteiligten Mentees, Mentoren und Mentorinnen zu untersuchen. Dafür wird zunächst das Datenmaterial aus der schriftlichen Befragung dargestellt, auf dem alle weiteren Schritte der Analyse und Interpretation beruhen.

³ Die Versendung der Fragebögen startete am 07.07.2006. Mit Rücksichtnahme auf die Urlaubszeit war letzter Rücksendetermin der 15.08.2006. Nachgefasst wurde nach dem Zufallsprinzip am 06.09.2006, Rücksendetermin war der 11.09.2006.

Die Ergebnisse werden mit Häufigkeitsverteilungen für verschiedene Gruppen dargestellt. Darüber hinaus werden einzelne Ergebnisse miteinander verglichen und inhaltliche Zusammenhänge aufgezeigt. Die einzelnen Bereiche werden unter Berücksichtigung verschiedener Gesichtspunkte ausführlich bewertet und analysiert.

Die folgende Darstellung richtet sich darauf, inwieweit die beteiligten Mentees, Mentoren und Mentorinnen von dem Programm profitierten. Zunächst wird die Perspektive der Mentees beschrieben, gefolgt von der Sichtweise der Mentoren und Mentorinnen. Ein weiterer Teil befasst sich mit den Ergebnissen zur Gestaltung der Mentoring-Beziehung, der Nutzung und Bewertung des Begleitprogramms sowie mit Vorschlägen für eine mögliche weitere Auflage des Mentoring-Programms.

3.1 Das Datenmaterial der schriftlichen Befragung

Insgesamt wurden an die Mentees 141 Bögen per Post und 247 per E-Mail verschickt. Von den Mentoren und Mentorinnen erhielten 99 den Fragenbogen per Post und 226 per E-Mail (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4 **Versendungsart der Fragebögen**

| | Gesamt | Mentees | Mentoren/Mentorinnen |
|----------------------------------|------------|------------|----------------------|
| | N | N | N |
| Versendung per Mail | 473 | 247 | 226 |
| Versendung per Post | 240 | 141 | 99 |
| Gesamtzahl der Fragebögen | 713 | 388 | 325 |

Insgesamt wurden 219 Fragebögen zurückgesandt und konnten ausgewertet werden. **Die Rücklaufquote beträgt insgesamt 30,7 %**. Die genaue Teilnahme an der Befragung der Mentees, der Mentoren und Mentorinnen zeigt Tabelle 5.

Tabelle 5 **Rücklauf**

| | Gesamt | Mentees | Mentoren/Mentorinnen |
|--|-------------|-------------|----------------------|
| | N=219 | N=118 | N=101 |
| | % | % | % |
| per Mail gesandt, Rücksendung per Mail | 27,1 | 27,5 | 26,5 |
| per Mail gesandt, Rücksendung per Post | 11 | 8,9 | 13,3 |
| per Post, Rücksendung per Post | 16,3 | 19,9 | 10,9 |
| Rücklauf gesamt | 30,7 | 30,4 | 31,1 |

Von den 388 Fragebögen an die Mentees wurden insgesamt 118 Fragebögen zurückgesandt und ausgewertet. Die Rücklaufquote liegt bei 30,4 %.

30 der befragten Mentees hatten mit einem Mentor ein Tandem gebildet, 77 arbeiteten mit einer Mentorin in einem Tandem zusammen und neun der befragten Frauen hatten mehr als einen Mentor oder eine Mentorin.

101 (28 Mentoren, 73 Mentorinnen) der 325 Mentoren und Mentorinnen bearbeiteten den Fragebogen und sandten ihn zurück, die Rücklaufquote liegt bei 31,1 %.

Nur wenige der Mentoren und Mentorinnen hatten bereits an den ersten beiden Mentoring-Programmen teilgenommen. Fünf Mentorinnen gaben an, am ersten Mentoring-Programm als Mentee beteiligt gewesen zu sein, 13 als Mentor oder Mentorin. Am 2. Mentoring-Programm hatte von den antwortenden Mentoren und Mentorinnen bereits eine als Mentee teilgenommen, für die meisten Politikerinnen und Politiker war die Teilnahme am 3. Mentoring-Programm eine neue Erfahrung.

Zugang zum Mentoring-Programm

Über das Programm wurde durch die Presse ausführlich informiert. Besonders die Öffentlichkeitsarbeit der beteiligten regionalen wie überregionalen Organisationen, der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, der Vernetzungsstelle und der politischen Parteien machte das Programm umfassend und weitreichend bekannt. In den Fragebögen an die Mentees sowie an die Mentoren und Mentorinnen stand die Frage nach dem Zugang zu dem Mentoring-Programm an erster Stelle.

Auf welchen Wegen haben die Teilnehmenden also von dem Programm erfahren? Bei dieser Frage konnte mehr als eine Antwortmöglichkeit ausgewählt werden (Mehrfachnennung). Auffällig sind hier die doch sehr unterschiedlichen Informationskanäle der Mentees sowie der Mentoren und Mentorinnen (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6 Wie sind Sie auf das Mentoring-Programm aufmerksam geworden?
(Mehrfachnennungen möglich)

| | Mentees N=136 | Mentoren/Mentorinnen N=139 |
|--|------------------|-------------------------------|
| | % | % |
| Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit | 1,5 | 10,8 |
| Komm. Gleichstellungsbeauftragte/LAG* | 18,4 | 37,4 |
| Landesfrauenrat/Frauenverband | 1,5 | 3,6 |
| Politische Organisation/Partei | 8,8 | 23,7 |
| Vernetzungsstelle | 6,6 | 12,2 |
| Presse | 50,7 | 6,5 |
| Sonstiges | 12,5 | 5,8 |
| Antworten gesamt | 100,0 | 100,0 |

*LAG= Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros Niedersachsen

Die Mentees sind überwiegend über die Presse auf das Mentoring-Programm aufmerksam geworden (50,7 % der Nennungen), dieser Weg wurde von ihnen am häufigsten angegeben, bei den Mentoren und Mentorinnen waren es nur 6,5 % der Nennungen. Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten oder die Landesarbeitsgemeinschaft der Frauenbüros in Niedersachsen spielten bei der Werbung mit 18,4 % bei den Mentees die zweitwichtigste Rolle. Im Vergleich dazu wird die zentrale Bedeutung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten als Multiplikatorinnen und Trägerinnen des Programms bei den Mentoren und Mentorinnen offensichtlich, 37,4 % der Nennungen entfiel auf diese Gruppe als die wichtigste Informationsquelle. Die Parteien oder andere politische Organisationen waren vor allem für die Informationsverbreitung und als Werbende für das Programm bei den Mentoren und Mentorinnen von Bedeutung: Mit 23,7 % ist dies die zweithäufigste Nennung – bei den Mentees waren es lediglich 8,8 % der Nennungen. Die Vernetzungsstelle führten die Mentees mit 6,6 % der Nennungen und die Mentoren und

Mentorinnen zu 12,2 % als Erstinformantin an. Für den Zugang zu dem Programm entfielen 10,8 % der Nennungen von den Mentoren und Mentorinnen auf das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit als Träger des Programms (1,5 % der Nennungen der Mentees).

3.2 Die Teilnahme aus der Perspektive der Mentees

Für den Erfolg des Mentoring-Programms ist es von wesentlicher Bedeutung, ob sich die beteiligten Mentees für politische Ämter und Funktionen bewarben, ob sie einer politischen Partei beigetreten sind, und ob sie eine politische Arbeit entwickelt, aufgenommen oder fortgesetzt und vertieft haben. Mit Blick auf die 2006 bevorstehenden Kommunalwahlen ist besonders interessant, ob die beteiligten Mentees kandidierten und eine Listenplatzierung erreichen konnten.

Die Frage nach dem politischen Engagement seit der Teilnahme geht diesen Entwicklungen der beteiligten Frauen nach (vgl. Tabelle 7). Dabei waren Mehrfachnennungen möglich.

Die Auswertung der Angaben der Mentees zeigt, dass der Großteil mit dem Programm aktive Schritte zu einem politischen Engagement gegangen ist. Lediglich ein kleiner Teil hat sich entschieden, kein konkretes politisches Engagement aufzunehmen. Diese Frauen engagieren sich in einem politiknahen Bereich, u. a. in einem umweltpolitischen Arbeitskreis, in der Kirchengemeinde oder bei der Gründung eines Arbeitslosentreffens, sie haben ausschließlich ihre bisherigen Tätigkeiten vertieft oder aber die Entscheidung getroffen, sich keiner politischen Arbeit widmen zu wollen.

Mentees

Tabelle 7 Welches politische Engagement haben Sie seit Ihrer Teilnahme am Mentoring-Programm aufgenommen? (Mehrfachnennungen möglich)⁴

| | N | % | % |
|---|------------|--------------|-------|
| Ich engagiere mich in einem politiknahen Bereich. | 19 | 8,3 | |
| Ich bin in eine Partei/Wählergemeinschaft eingetreten. | 45 | 19,6 | |
| Ich habe ein Amt in der Partei / Wählergemeinschaft angenommen. | 36 | 15,7 | |
| Ich wurde als Kandidatin für die Kommunalwahl 2006 aufgestellt. | 74 | 32,2 | }33,1 |
| Ich werde voraussichtlich als Kandidatin für die Kommunalwahl 2006 aufgestellt werden. | 2 | 0,9 | |
| Ich habe meine bisherigen Aktivitäten vertieft (Parteiarbeit, Mandatstätigkeit etc.) | 23 | 10,0 | |
| Ich habe mich entschieden, dass Politik nichts für mich ist. | 9 | 3,9 | |
| Sonstiges | 16 | 7,0 | |
| Keine Antwort/Weiß nicht | 6 | 2,6 | |
| Nennungen gesamt | 230 | 100,0 | |

33,1% der Antworten nennen eine Listenplatzierung und Kandidatur, 19,6 % der Nennungen den Eintritt in eine Partei oder Wählergemeinschaft und 15,7 % die Übernahme eines politischen Amtes in der Partei oder Wählergemeinschaft. Ein Engagement in einem politiknahen Bereich wurde zu

⁴ Bei den Prozentangaben tritt eine Rundungsdifferenz auf. Dies gilt auch für einige der folgenden Tabellen.

8,3 % genannt, 10 % der Nennungen bezogen sich darauf, das bisherige Engagement vertieft zu haben.

Um den Wirkungen der Teilnahme genauer nachzugehen, wurden die Mentees nach der Bedeutung der Teilnahme für ihren Werdegang befragt (vgl. Tab. 8). Auch hier ist zunächst die Auswertung der Antworten aller befragten Mentees aufschlussreich: **Für 89,8 % der Mentees, die sich an der Befragung beteiligten, bedeutete ihre Teilnahme, Einblicke in die politische Arbeit, eine Entscheidungshilfe für ihren politischen Einstieg und Unterstützung für ihr politisches Weiterkommen.** Nur für 10,2 % dieser Mentees folgte aus ihrer Teilnahme die Entscheidung, kein kommunalpolitisches und/oder parteipolitisches Engagement aufnehmen zu wollen.

Die Teilnahme an dem Programm beförderte bei einem Großteil der befragten Mentees das Interesse an der (kommunalen) Politik.

Mentees

Tabelle 8 Welche Bedeutung hatte Ihre Teilnahme am Mentoring-Programm für Ihren Werdegang? (Mehrfachnennungen möglich)

| | N | % |
|--|------------|--------------|
| Ich konnte Einblick in die politische Arbeit gewinnen. | 82 | 32,4 |
| Mir wurden neue Wege für meinen politischen Werdegang aufgezeigt. | 29 | 11,5 |
| Mir wurde klar, dass ich mich kommunalpolitisch engagieren möchte. | 60 | 23,7 |
| Mir wurde klar, dass ich mich parteipolitisch engagieren möchte. | 32 | 12,6 |
| Durch die Teilnahme wurde mir klar, dass ich mich nicht kommunalpolitisch engagieren möchte. | 14 | 5,5 |
| Durch die Teilnahme wurde mir klar, dass ich mich nicht parteipolitisch engagieren möchte. | 12 | 4,7 |
| Sonstiges | 20 | 7,9 |
| Keine Antwort/Weiß nicht | 4 | 1,6 |
| Nennungen gesamt | 253 | 100,0 |

32,4 % der Nennungen der befragten Mentees zielen darauf, dass sie durch das Mentoring-Programm Einblicke in die politische Arbeit gewinnen konnten. 11,5 % der Nennungen beziehen sich auf die sich neu eröffnenden Wege in die Politik. 23,7 % der Nennungen weisen auf ein kommunalpolitisches Engagement hin, 12,6 % auf ein parteipolitisches.

Erwartungen

An die Programmteilnahme können sich im Vorfeld unterschiedliche Erwartungen und Vorstellungen knüpfen, wie z. B. entsprechend der Ziele des Programms, Unterstützung und Förderung, Einblicke in die politische Praxis und Vorbereitung auf ein politisches Amt. In der Befragung wurden mit ähnlichen Antwortvorgaben die Mentees gebeten, ihre Erwartung im Rückblick darzustellen.

Mentees

Tabelle 9 Was waren Ihre wichtigsten Erwartungen an das Mentoring-Programm?
(Mehrfachnennungen möglich)

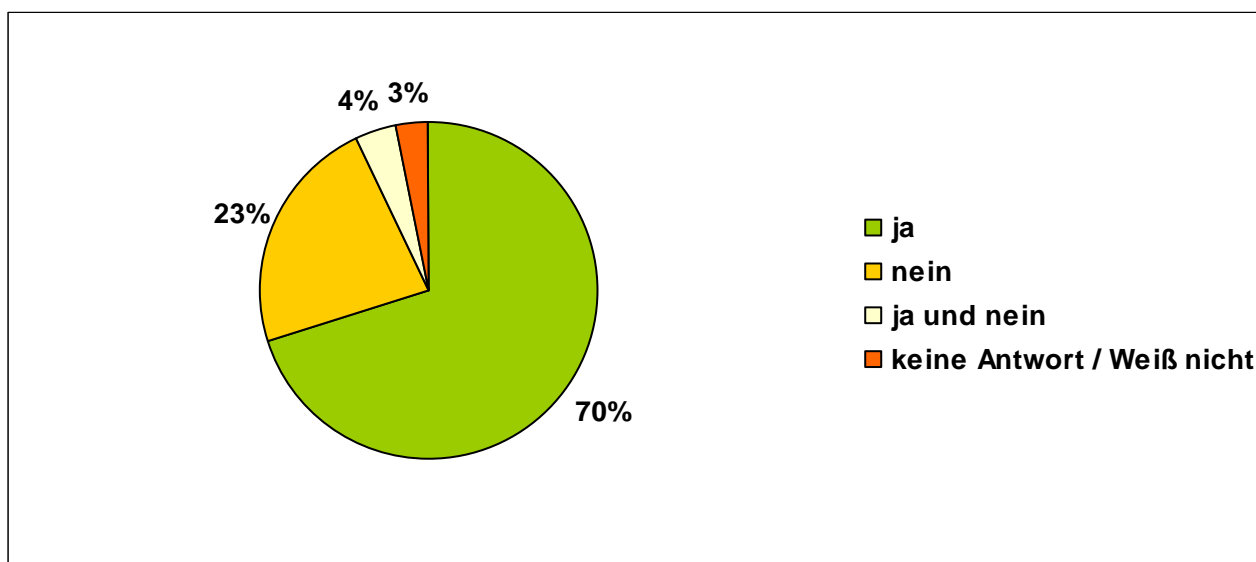
| | N | % |
|--|------------|--------------|
| Kennenlernen der politischen Praxis | 78 | 31,3 |
| Einblick in die politische Arbeit | 100 | 40,2 |
| Unterstützung bei meinem politischen Werdegang | 54 | 21,7 |
| Sonstiges | 17 | 6,8 |
| Nennungen gesamt | 249 | 100,0 |

Für die Mentees stand bei ihrer Teilnahme im Vordergrund, einen Eindruck von Politik und politischer Arbeit zu erhalten sowie sich zunächst auf ein eigenes Engagement einzustimmen und vorzubereiten. Zu 40,2 % beziehen sich die Nennungen darauf, einen Einblick in die politische Arbeit zu erhalten und zu 31,3 % auf das Kennenlernen der politischen Praxis. 21,7 % der Nennungen weisen darauf hin, dass ein Teil der befragten Mentees mit der ausdrücklichen Erwartung auf Unterstützung bei ihrem politischen Werdegang an dem Programm teilgenommen hat.

Unter "Sonstiges" wurden weitere Erwartungen genannt wie „neue Kontakte knüpfen“ sowie eine Netzwerkbildung. Auch die persönliche Weiterbildung, konkrete Unterstützung und Hilfestellung für ihre Entscheidung für ein politisches Engagement wurden hier angeführt.

Haben sich für die befragten Mentees die Erwartungen erfüllt? Der Großteil der befragten Mentees war mit dem Programm zufrieden. **69,6% sahen ihre Erwartungen als erfüllt an.** Nur 22,6 % gaben an, dass ihre Erwartungen sich nicht erfüllt haben (vgl. Abb. 1).

Abbildung 1 Haben sich Ihre Erwartungen erfüllt?



Mit den Antwortvorgaben "ja, weil" und "nein, weil" konnten die Mentees die Gründe für ihre Aussagen darlegen, welche 83,9 % der Mentees nutzten. Dabei eröffnet sich ein breites Bild der positiven wie negativen Einschätzungen.

Zu den **erfüllten Erwartungen** zählen

- eine Listenplatzierung und Kandidatur für die kommenden Kommunalwahlen.
- der Einstieg in die politische Arbeit und der Eintritt in eine Partei.
- der Einblick in die Arbeit der Parteien, Ausschüsse und Vertretungen.
- eine sinnvolle Weiterbildung durch das Begleitprogramm, das ihnen Methoden für die Politikarbeit näher brachte.
- die hilfreiche Unterstützung und gute Zusammenarbeit mit ihrem Mentor oder ihrer Mentorin.
- die Entscheidung für oder gegen ein politisches Engagement.

Enttäuschte Erwartungen gab es

- wegen fehlender Unterstützung durch ihren Mentor oder ihre Mentorin, aber auch durch Parteien oder die Gleichstellungsbeauftragte.
- wegen schwieriger persönlicher Situation und großer Zeitprobleme.
- aufgrund des Ausstiegs aus dem Programm, sodass eine aktive Beteiligung und Teilnahme nicht mehr möglich war.
- wegen des fehlenden Mentors, der fehlenden Mentorin.
- wegen der negativen Erfahrungen mit der Gesprächs- und Arbeitskultur in einigen politischen Ausschüssen, Gremien und Parteien.

Negative und positive Erfahrungen mit dem Mentoring-Programm

Die positiven und negativen Erfahrungen der Mentees lassen eine allgemeine Einschätzung des Programms aus der Sicht der Mentees zu. Auch hier findet sich ein positives Bild, wie die folgende Tabelle zeigt.

Mentees

Tabelle 10 Was waren Ihre wichtigsten Erfahrungen mit dem Mentoring-Programm?

| | N | % |
|-----------------------------------|------------|--------------|
| Positive Erfahrungen | 70 | 59,3 |
| Negative Erfahrungen | 10 | 8,5 |
| Positive wie negative Erfahrungen | 23 | 19,5 |
| Keine Antwort/Weiß nicht | 15 | 12,7 |
| Gesamt | 118 | 100,0 |

59,3 % der Mentees haben mit dem Mentoring-Programm positive Erfahrungen gemacht, lediglich 8,5 % nannten negative. In einigen Fällen überwogen weder negative noch positive Erlebnisse, 19,5 % der Mentees berichteten vielmehr über Erfahrungen in beide Richtungen. Erläuterungen zu dieser Frage gaben 65,3 % der Mentees (77 von 118).

Bei den **positiven Erfahrungen** beziehen sich die Antworten am häufigsten auf die gute Zusammenarbeit in der Mentoring-Beziehung. Auch die guten Kontakte und Netzwerke - aufgebaut durch die Teilnahme - betonte ein großer Teil der Mentees.

Als positiv erlebt wurden die gute Zusammenarbeit und die Treffen unter den Mentees, mit den Mentorinnen und Mentoren sowie den Organisationsverantwortlichen, ebenso wie die Betreuung durch sie, dieses gilt besonders für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Entsprechendes wird auch zum Begleitprogramm, zu den Veranstaltungen und Seminaren geäußert. Die politische Arbeit und das dabei entwickelte Engagement erlebten die Mentees positiv durch sehr gute Einblicke in die Abläufe der politischen Arbeit, die hilfreiche Unterstützung durch die Mentoren und Mentorinnen und die positive Aufnahme in Gremien etc. Eine Mentee führte zu dieser Frage aus:

"Die Aufgeschlossenheit meines Mentors und der anderen Politiker im Kreistag. Ich wurde gleich zu Anfang gut in die Gemeinschaft aufgenommen. Dass ich eine junge Frau bin, die sich interessiert, wurde ebenfalls begrüßt." (Antwort Frage 11, Fragebogen 7)

Positiv wurde vermerkt, dass das Programm auch zur persönlichen Entwicklung beigetragen habe, wie z. B. zu mehr Sicherheit im Auftreten.

Bei den Nennungen zu den **negativen Erfahrungen** wiederholen sich die Angaben, die bereits bei der Frage nach den Erfahrungen gemacht wurden. Es werden wieder die Enttäuschung über eine fehlende Unterstützung durch Mentoren und Mentorinnen und durch Parteien und Ausschüsse genannt. Selten wird Kritik am Programmablauf und an der Organisation des Begleitprogramms geäußert. Diese bezog sich auf zu knappe Bekanntgabe von Terminen und nicht an allen Orten stattfindende Veranstaltungen sowie auf einen generell zu großen Zeitaufwand. Einige wenige Mentees waren mit der Qualität der Fortbildungen unzufrieden. Die Gesprächs- und Arbeitskulturen an einzelnen Orten haben ebenfalls bei einigen der Mentees einen negativen Eindruck hinterlassen. Sie fanden in dem von (älteren) Politikern dominierten politischen Arbeitsfeld als jüngere Frauen nur schwer einen Platz, im Gegensatz zu Äußerungen von anderen jungen Mentees, die ihre positive Aufnahme in politischen Gremien aufgrund ihrer Jugend nannten, man freute sich über den Parteienwachstum.

Die positiv besetzten Erfahrungen dominieren eindeutig und zeigen ein erfolgreiches Gesamtergebnis des Programms.

3.3 Die Teilnahme aus der Perspektive der Mentoren und Mentorinnen

Das Hauptinteresse der Mentoren und Mentorinnen galt der Förderung des politischen Nachwuchses. Die eigene Teilnahme sollte darüber hinaus neue Impulse und Anregungen für die politische Arbeit mit sich bringen und die Zusammenarbeit mit den Mentees sollte möglichst für beide Seiten ein Gewinn sein. Welche Effekte lassen sich für die Mentoren und Mentorinnen feststellen?

Erwartungen

Die Aufgabe der Mentorinnen und Mentoren lag darin, den politischen Werdegang der Mentees zu begleiten und sie entsprechend ihrer Möglichkeiten zu unterstützen. Zugleich wurde ihnen die Chance geboten, wertvolle Impulse für die eigene politische und persönliche Entwicklung aus dieser Zusammenarbeit zu gewinnen. Inwieweit gingen die Erwartungen der beteiligten Mentoren und Mentorinnen in diese Richtung?

Nach ihren Erwartungen gefragt (Mehrfachnennungen möglich) zeigt sich, dass für die befragten Mentoren und Mentorinnen das grundlegende Ziel des Programms, nämlich die Förderung des politischen Nachwuchses, von großer Bedeutung war: 26,9 % der Nennungen beziehen sich darauf. Zu 27,7 % wurde die Erwartung "Den Frauenanteil in meiner Partei zu erhöhen" genannt. Die vorrangige Motivation der Mentoren und Mentorinnen lag in der Weitergabe ihrer Erfahrungen (31,1 %). Lediglich 13 % der Nennungen beziehen sich auch auf den Austausch mit einer Mentee (vgl. Tab. 11).

Mentoren und Mentorinnen

Tabelle 11 Was waren Ihre wichtigsten Erwartungen an das Mentoring-Programm?

| | N | % |
|--|------------|--------------|
| Nachwuchsförderung zu betreiben | 64 | 26,9 |
| Den Frauenanteil in meiner Partei zu erhöhen | 66 | 27,7 |
| Meine Erfahrungen weiterzugeben | 74 | 31,1 |
| Mit einer Mentee in Austausch zu treten | 31 | 13,0 |
| Sonstiges | 3 | 1,3 |
| Gesamt | 238 | 100,0 |

Für 67,3 % der befragten Mentoren und Mentorinnen haben sich die Erwartungen ähnlich wie bei den befragten Mentees erfüllt. Für 25,7 % erfüllten sich die Erwartungen nicht (vgl. Tab. 12).

Mentoren und Mentorinnen

Tabelle 12 Haben sich Ihre Erwartungen erfüllt?

| | N | % |
|--------------------------|------------|--------------|
| Ja | 68 | 67,3 |
| Nein | 26 | 25,7 |
| Ja und nein | 3 | 3,0 |
| keine Antwort/Weiß nicht | 4 | 4,0 |
| Gesamt | 101 | 100,0 |

Die Antwortvorgabe "ja, weil" nutzten alle Mentoren und Mentorinnen, deren Erwartungen sich erfüllt hatten, für die Darstellung ihrer Gründe. **Die erfüllten Erwartungen weisen wiederum auf das Ziel des Programms** und umfassen

- die Kandidatur und Listenplatzierung ihrer Mentee zur Kommunalwahl.
- einen erfolgreich gelungenen Einstieg ihrer Mentee in die Politik.
- einen erhöhten Frauenanteil in der Kommunalpolitik.
- die gute Zusammenarbeit, den Austausch mit ihrer Mentee und das große Interesse und Engagement ihrer Mentee.
- das interessante und informative Programm.
- die Anregung und Bereicherung für ihre eigene Arbeit.

Der letzte Punkt wurde nur selten genannt, was dem Bild der Antworten auf die Frage nach den wichtigsten Erwartungen entspricht.

Die Mentoren und Mentorinnen erwarteten stärker als die Mentees einen über die Kandidatur und Listenplatzierung sichtbaren Erfolg des Programms. Für die Mentees stand dagegen der Einblick in die Politik und die Vorbereitung auf ein politisches Mandat oder für ein Engagement in der Politik im Mittelpunkt (siehe oben).

Auch alle Mentoren und Mentorinnen mit **nicht erfüllten Erwartungen** begründeten ihre Enttäuschung und beziehen sich auf

- fehlendes Engagement und echtes Interesse bei ihrer Mentee oder ihren Mentees.
- eine abgebrochene Teilnahme der Mentee und beendete Mentoring-Beziehung.
- Zeitmangel von Seiten der Mentee.
- die Entscheidung ihrer Mentee gegen ein politisches Mandat.

Es interessierte weiterhin, ob die Mentoren und Mentorinnen durch das Mentoring Anregungen für die politische Arbeit bekommen haben (vgl. Tab. 13).

Mentoren und Mentorinnen

Tabelle 13 Haben Sie neue Ideen/Anregungen für Ihre politische Arbeit bekommen?

| | N | % |
|--------------------------|------------|--------------|
| Nein | 61 | 60,4 |
| Ja | 31 | 30,7 |
| Keine Antwort/Weiß nicht | 9 | 8,9 |
| Gesamt | 101 | 100,0 |

Hier zeigt sich deutlich, was sich bereits bei den erläuterten Erwartungen abzeichnete. 60,4 % der befragten Mentoren und Mentorinnen antworteten mit "nein". 30,7 % gaben aber an, dass sie durchaus für ihre politische Arbeit neue Ideen oder Anregungen bekommen haben. 6,8 % machten hierzu keine Angaben.

Die Mentoren und Mentorinnen erklärten auch die Art dieser Anregungen, zum einen nannten sie die Inhalte der eigenen Arbeit und deren Ausrichtung, wie z. B. die Art der Zusammenarbeit mit anderen Parteien oder auch die Transparenz bei politischen Entscheidungen. Zum anderen gaben die befragten Politiker und Politikerinnen an, durch die Zusammenarbeit mit ihren Mentees Motivation für ihre Arbeit und den Kontakt zur Basis erhalten zu haben. Einigen Mentoren und Mentorinnen verdeutlichte der Austausch mit ihren Mentees, wie wichtig es ist, offen für Anregungen und Wahrnehmungen anderer zu bleiben. Die Anregungen aus ihrer Rolle als Mentor und Mentorin waren demnach eine stärkere Selbstreflexion und ein Überdenken der eigenen politischen Arbeit, wie das folgende Zitat veranschaulichen kann:

"Die Aufgabe des Mentors bringt es mit sich, den Blick frei zu machen, sozusagen von außen auf die eigene Arbeit zu gucken."

Negative und positive Erfahrungen mit dem Mentoring-Programm

Auch die Mentoren und Mentorinnen wurden nach ihren wichtigsten positiven wie negativen Erfahrungen mit dem Mentoring-Programm gefragt, um daraus ihre Einschätzung des Programms abzuleiten. **Deutlich überwiegen die positiven Erfahrungen: 70,3 % der befragten Politiker und Politikerinnen äußerten sich positiv. Dagegen haben nur 7,9 % der Befragten mit dem Programm negative Erfahrungen gemacht.** Positive wie negative Erfahrungen gaben 5,9 % an, keine Angaben hierzu machten 15,8 % der Befragten (vgl. Tab. 14).

Mentoren und Mentorinnen

Tabelle 14 Was waren Ihre wichtigsten Erfahrungen mit dem Programm?

| | N | % |
|-----------------------------------|------------|--------------|
| Positive Erfahrungen | 71 | 70,3 |
| Negative Erfahrungen | 8 | 7,9 |
| Positive wie negative Erfahrungen | 6 | 5,9 |
| Keine Antwort/Weiß nicht | 16 | 15,8 |
| Gesamt | 101 | 100,0 |

Die beschriebenen positiven Erfahrungen werfen ein etwas anderes Licht auf die Anregungen für die eigene politische Arbeit, als oben genannt. Von zentraler Bedeutung ist hier gerade der Blick der Neu-Einsteigerin auf die Politik, der zu einer Reflexion der eigenen Arbeit sowie der eigenen Position anregte und damit neue Impulse gab. Im Austausch mit ihren Mentees, durch den guten Kontakt und das entstandene Vertrauensverhältnis erhielten sie neue Ideen und Anregungen. Die Mentoren und Mentorinnen konstatieren für sich selbst durchaus unbeabsichtigten Effekt: sie profitierten von der Begleitung ihrer Mentees. Die positive Erfahrung war weiterhin die erfolgreiche Förderung der Mentee, die in deren Kandidatur gipfelte. Die Zusammenarbeit mit interessierten und engagierten Frauen stand ebenfalls im Vordergrund wie das folgende Zitat verdeutlicht:

"Dass das Interesse an der Politik trotz der oft beschriebenen Politikverdrossenheit auch bei jungen Frauen durchaus vorhanden ist und oftmals nur stärker in den Mittelpunkt gerückt werden muss."

Bei den negativen Erfahrungen wurden generelle zeitliche Probleme von Seiten der Mentees genannt, eine Mentorin hätte sich gewünscht, mehr Zeit erübrigen zu können. Negative Antworten beziehen sich auf das fehlende Interesse und zu geringe Engagement von Seiten der betreuten Mentees. Eine Mentorin stellte in der Zusammenarbeit große Schwierigkeiten fest, die Vorgänge und Abläufe der politischen Arbeit für Einsteigerinnen zu vermitteln, besonders bei geringen Vorkenntnissen der Mentee. Sie regte ein vorbereitendes Seminar im Vorfeld an. Einzelnen Mentoren und Mentorinnen erschwerte die zuweilen kurzfristige Terminbekanntgabe von Veranstaltungen die Planung.

3.4 Gestaltung und Nutzung des Mentoring-Programms

Die beiden vorangegangenen Kapitel konzentrierten sich auf die spezifischen Erwartungen und Erfahrungen der Mentees, Mentoren und Mentorinnen mit dem Programm und seinen Zielen. Im Folgenden steht die Gestaltung und Nutzung des Programms von beiden Seiten im Mittelpunkt der Darstellung.

Die Mentoring-Beziehung

Wie bereits dargelegt, entscheidet die sorgfältige Zuordnung von Mentee und Mentor oder Mentorin bei der Bildung der Tandems auch über den Erfolg der Mentoring-Beziehung. Ein Aspekt dabei ist die **Zusammenarbeit von Mann und Frau**. Die Bewerberinnen konnten bei der Tandembildung daher angeben, bevorzugt mit einem Mentor oder einer Mentorin zusammen arbeiten zu wollen.

In der Befragung sollten die Mentees erläutern, ob und - wenn ja - aus welchen Gründen, für sie das Geschlecht der Bezugsperson im Tandem von Bedeutung gewesen sei. Für 28,8 % der Mentees war das Geschlecht (Mentor oder Mentorin) von Bedeutung, für 70,3 % spielte es keine Rolle. Als Gründe dafür, eine Frau als Gegenüber zu bevorzugen, nannte ein Teil der Mentees, dass sie die Kommunikation zwischen Frauen als einfacher empfänden und sie sich von einer Frau als Mentorin mehr Verständnis und Unterstützung erhofften. Sie gingen davon aus, dass eine Frau eher die Anforderungen aus der Vereinbarkeit von Beruf und Familie kennt, außerdem erwarteten sie besseren Rückhalt bei möglicherweise auftretenden geschlechtsspezifischen Problemen. Weiterhin sahen die befragten Frauen einen Vorteil darin, frauenpolitische Inhalte und Arbeit quasi von Frauen für Frauen kennen zu lernen. Die Mentees, die bevorzugt mit einem Mentor zusammenarbeiten wollten, hofften dadurch, in die von Männern gebildeten und geprägten Netzwerke Einblick und Eintritt zu erhalten.

Die **Gestaltung der Mentoring-Beziehung, die Art und Häufigkeit der Kontakte** sind entscheidend für das Ziel, Frauen einen Einstieg in die Politik zu ermöglichen. Deutlich zeigt sich eine sehr unterschiedliche Intensität der Zusammenarbeit (vgl. Tab. 15). 33,9 % der befragten Mentees pflegten neben den persönlichen Treffen auch Kontakt per Telefon und per E-Mail zu ihrer Mentorin oder ihrem Mentor, 22,9 % trafen sich persönlich und telefonierten. Sehr selten waren die Kontakte auf das Telefon (4,2 %) wie auch auf den Austausch per E-Mail (1,7 %) beschränkt.

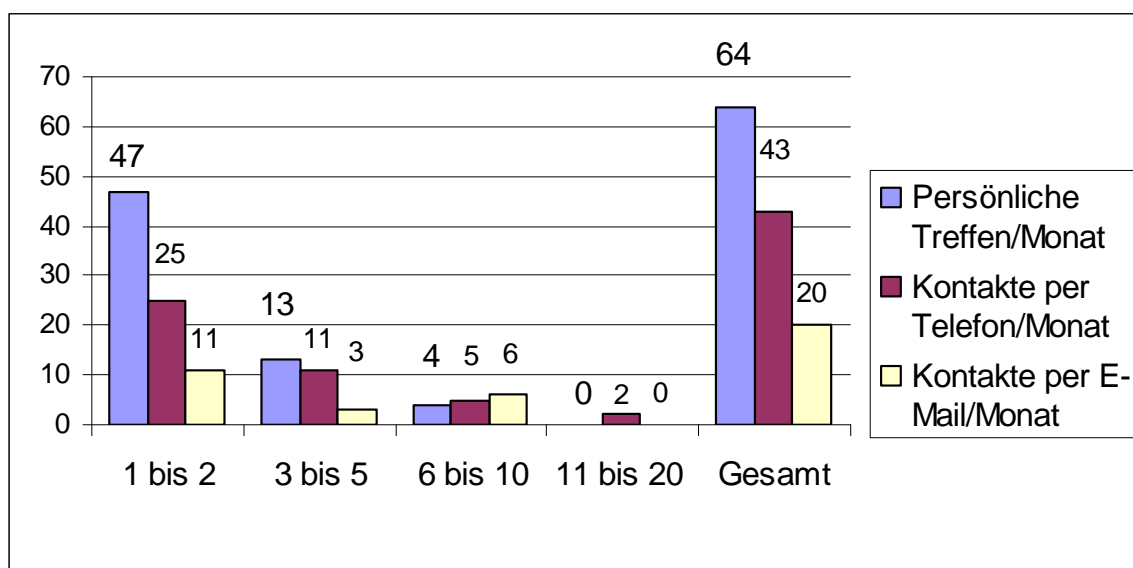
Mentees

Tabelle 15 Art der Kontakte

| | N | % |
|--|------------|------------|
| persönliche Treffen, Kontakte per Telefon, Kontakte per E-Mail | 40 | 33,9 |
| persönliche Treffen, Kontakte per Telefon | 27 | 22,9 |
| Kontakte per Telefon, Kontakte per E-Mail | 2 | 1,7 |
| persönliche Treffen, Kontakte per E-Mail | 12 | 10,2 |
| persönliche Treffen | 22 | 18,6 |
| Kontakte per Telefon | 5 | 4,2 |
| Kontakte per E-Mail | 2 | 1,7 |
| Keine Antwort/Weiß nicht | 8 | 6,8 |
| Gesamt | 118 | 100 |

Auch die Häufigkeit der Kontakte unterscheidet sich in den einzelnen Mentoring-Beziehungen der Mentees. Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die Anzahl der persönlichen Treffen, der Kontakte per Telefon und per E-Mail in einem Monat.

Abbildung 2 Häufigkeit der Kontakte im Monat



Die am stärksten aufgetretene Frequenz der Kontakte war ein bis zwei Mal im Monat sowohl bei den persönlichen Treffen wie auch bei den Kontakten per Telefon und E-Mail. Am häufigsten trafen sich die befragten Mentees persönlich mit ihrer Mentorin oder ihrem Mentor, gefolgt von telefonischen Kontakten. Den Austausch per E-Mail nutzten dagegen nur wenige.

Bei einigen der Mentees sah der Kontakt zu ihrer Mentorin, ihrem Mentor anders aus. Persönliche Treffen fanden seltener statt, blieben auf die Veranstaltungen im Rahmen des Begleitprogramms beschränkt oder wurden nach Bedarf verabredet.

Für die meisten der befragten Mentees, 64,4 %, passte **die Häufigkeit der Kontakte zu ihrem eigenen Zeitbudget und entsprach damit ihrem Bedarf** (vgl. Tab. 16). Dies gilt sowohl für Mentoring-Beziehungen mit häufigen Treffen und Telefongesprächen wie auch für solche mit

wenigen Kontakten – eben entsprechend der verfügbaren Zeit und Bedürfnisse der Mentees selbst. Die Mentees, die dazu Weiteres erklärten, betonten die gute Zusammenarbeit, die eingehaltenen Absprachen, die vielfältigen Einblicke und den ausreichenden Raum für ihre Fragen und Bedürfnisse.

Mentees

Tabelle 16 Entsprech das Ihrem Bedarf?

| | N | % |
|--------------------------|------------|--------------|
| Ja | 76 | 64,4 |
| Nein | 35 | 29,7 |
| Keine Antwort/Weiß nicht | 7 | 5,9 |
| Gesamt | 118 | 100,0 |

Ein Teil der Mentees (29,7 %) äußerte aber auch Unzufriedenheit mit der Ausgestaltung ihrer Mentoring-Beziehung, vor allem die persönlichen Treffen fehlten. Sie beklagten, kaum Einblicke erhalten zu haben – viele Fragen blieben für sie offen. Auch die Unterstützung von Seiten ihrer Mentorin, ihres Mentors kam ihrer Ansicht nach zu kurz, da das Interesse fehlte oder die Zeit zu knapp war.

Die Mentees wurden neben der Art und Häufigkeit ihrer Kontakte auch nach der **inhaltlichen Ausgestaltung ihrer Mentoring-Beziehung** gefragt.

Mentees

Tabelle 17 Wie haben Sie Ihre Mentoring-Beziehung gestaltet?
(Mehrfachnennungen möglich)

| | N | % |
|--|------------|--------------|
| Ich habe meinen Mentor / meine Mentorin tageweise bei ihren politischen Aktivitäten begleitet. | 55 | 25,2 |
| Mein Mentor / meine Mentorin führte mich in die Gremienarbeit ein. | 49 | 22,5 |
| Ich habe mit Unterstützung meines Mentors / meiner Mentorin eine politische Aktivität geplant oder durchgeführt. | 24 | 11,0 |
| Ich habe meinen Mentor/ meine Mentorin bei der politischen Arbeit unterstützt (Protokolle, Standdienste o.ä.). | 15 | 6,9 |
| Ich erarbeitete mit meinem Mentor / meiner Mentorin Perspektiven, wie ich mich weiter politisch betätigen kann. | 34 | 15,6 |
| Sonstiges | 30 | 13,8 |
| Keine Antwort/Weiß nicht | 11 | 5,0 |
| Nennungen gesamt | 218 | 100,0 |

Die Mentees gestalteten ihre Mentoring-Beziehung vielseitig und mit unterschiedlichen Akzenten. Während zum einen die Begleitung und Einführung überwiegen, gelang es ebenso, der eigenen politischen Arbeit Anstoß und Richtung zu geben, Perspektiven zu erarbeiten und Schritte für ein politisches Vorankommen zu gehen. 25,2 % der Nennungen beziehen sich auf die tageweise Begleitung ihres Mentors oder ihrer Mentorin bei deren politischen Aktivitäten und auf die Unterstützung des Mentors oder der Mentorin bei deren politischer Arbeit, z. B. durch

Protokollführung oder Übernahme von Ständdiensten (6,9 % der Nennungen). Im Mittelpunkt stand weiterhin die Einführung in die Gremienarbeit durch den Mentor oder die Mentorin (22,5 % der Nennungen). Ein weiterer Teil der Nennung richtet sich stärker auf die eigene Entwicklung und das Weiterkommen: 11 % der Nennungen beziehen sich darauf, dass die Mentees mit Unterstützung ihres Mentors oder ihrer Mentorin eine politische Aktivität geplant oder durchgeführt haben, ein weiterer Teil (15,6 % der Nennungen) darauf, dass die Mentees mit ihrem Mentor oder ihrer Mentorin, Perspektiven für ihre weitere politische Tätigkeit erarbeitet haben. Unter "Sonstiges" haben die Mentees die Antwortvorgaben um einige Aspekte ergänzt, wie die allgemeine Unterstützung innerhalb der Partei, persönliche Gespräche, Besuch des Landtags, eine Fahrt zum Europaparlament. Dass einige Mentees dergleichen Begleitung und Aktivitäten vermissten, wurde auch erwähnt. An einigen Orten fand darüber hinaus eine gegenseitige Unterstützung der Mentees statt. Eine Mentee berichtete über einen institutionalisierten Mentee-Stammtisch:

"Wir Mentees bildeten einen Stammtisch und unterstützten uns gegenseitig, sehr gute Kontakte wurden auf privater Ebene aufgebaut."

Bei den Einschätzungen zu den Erwartungen und Erfahrungen sowohl der Mentees wie auch der Mentoren und Mentorinnen gab es eine große Zufriedenheit mit dem Programm. Lässt sich ein ähnlich positives Bild auch bei der **Mentoring-Beziehung als Kernstück des Mentorings** finden? Wie schätzten die befragten Mentees, Mentoren und Mentorinnen die Zusammenarbeit ein?

Tabelle 18 Waren Sie mit der Zusammenarbeit zufrieden?

| | Mentees | | Mentoren/Mentorinnen | |
|--------------------------|------------|--------------|----------------------|--------------|
| | N | % | N | % |
| Ja | 81 | 68,6 | 77 | 76,2 |
| Nein | 28 | 23,7 | 20 | 19,8 |
| Ja und nein | 8 | 6,8 | 1 | 1,0 |
| Keine Antwort/Weiß nicht | 1 | 0,8 | 3 | 3,0 |
| Antworten gesamt | 118 | 100,0 | 101 | 100,0 |

68,6 % der Mentees und 76,2 % der Mentoren und Mentorinnen waren mit der Zusammenarbeit zufrieden. Mit ihrer Zusammenarbeit unzufrieden äußerten sich 23,7 % Mentees und 19,8 % Mentoren und Mentorinnen.

Die Gründe für ihre Zufriedenheit führten 60,5 % der Mentees aus. Sie bezogen sich auf

- die gelungene regionale Zuordnung.
- die gute Beziehung, in der die Zusammenarbeit, die Betreuung und Unterstützung wie auch die gegebenen Hilfestellungen "einfach passten".
- die umfassenden Einblicke und die in der Zusammenarbeit entwickelten Perspektiven und Karrieremöglichkeiten.

60 % Mentoren und Mentorinnen begründeten ihre Zufriedenheit und nannten

- die engagierte Mitarbeit ihrer Mentee oder ihrer Mentees,
- die vertrauensvolle Beziehung sowie
- den offenen Austausch, der Anregungen für beide Seiten brachte.

Die gegenteilige Tendenz lässt sich aus den Begründungen der nicht zufriedenen Mentees offensichtlich entnehmen (hierzu nahmen alle Befragten Stellung):

- keine Unterstützung durch die Mentorin oder den Mentor,
- zu wenig Zeit,
- keine Perspektiven, keine Möglichkeit, einzusteigen und fehlende Einblicke sowie
- offene Fragen und fehlende Entwicklungschancen.

Alle Mentoren und Mentorinnen, deren Zusammenarbeit nicht zu ihrer Zufriedenheit verlief, gaben Gründe an, u. a. dass es ihrer Mentee an Zeit und Engagement gefehlt habe und entsprechend wenig „zurückgekommen“ sei. In zwei Fällen hatte die Mentee die Zusammenarbeit abgebrochen.

Ein Zusammenhang zwischen erfüllten Erwartungen und der Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit zeigt sich bei einer Auswertung dieser beiden Fragen bei den Mentees sehr deutlich: **62,6 % der befragten Mentees, deren Erwartungen sich erfüllten, waren mit der Zusammenarbeit zufrieden.** Dieser hohe Anteil unterstreicht einmal mehr die zentrale Bedeutung der Mentoring-Beziehung für den Verlauf.

In den meisten Fällen können **die Mentoring-Beziehungen als erfolgreich arbeitend und partnerschaftlich gestaltet beschrieben werden**, in die sich beide Seiten engagiert eingebracht haben und für ihre Arbeit profitierten. Bei den Mentees ließ sich mehr Kritik als bei den Mentoren und Mentorinnen feststellen.

Weitere Unterstützung und Netzwerke

Auf dem Weg in die Politik und bei der politischen Arbeit können neben den Mentoren und Mentorinnen auch weitere Menschen unterstützend und fördernd zur Seite stehen. Das Mentoring-Programm zielte daher darauf, den Austausch untereinander und die Bildung von Netzwerken in den Regionen anzuregen und aufzubauen. Für ihren Einstieg oder ihr Weiterkommen nutzten die Mentees auch andere Kontakte und Netzwerke (vgl. Tab. 19).

Mentees

Tabelle 19 Von wem wurden Sie, außer von Ihrer Mentorin oder Ihrem Mentor, unterstützt?
(Mehrfachnennungen möglich)

| | N | % |
|---|------------|--------------|
| Frauenverband/Frauengruppe | 6 | 3,0 |
| kommunale Gleichstellungsbeauftragte | 50 | 25,1 |
| anderen Mentees, Mentoren und Mentorinnen | 36 | 18,1 |
| einer Partei | 31 | 15,6 |
| private Unterstützung/persönliche Netzwerke | 37 | 18,6 |
| Sonstige | 12 | 6,0 |
| Ich hatte keine Unterstützung. | 23 | 11,6 |
| Keine Antwort/Weiß nicht | 4 | 2,0 |
| Nennungen gesamt | 199 | 100,0 |

Zum einen waren es private Unterstützung und persönliche Netzwerke, die die Mentees nutzten (18,6 % der Nennungen), zum anderen zeigt sich wiederum die Bedeutung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Zusammenspiel der einzelnen Bausteine des Programms: 25,1 % der Nennungen zielen auf deren Unterstützung. Aber auch andere Mentees und Mentoren und Mentorinnen spielten mit 18,1 % der Nennungen eine Rolle und 15,6 % erhielten auch Unterstützung durch eine Partei. 11,6 % gaben an, sie hätten keine Unterstützung bekommen.

Die Bedeutung der neuen Kontakte und Netzwerkbildung im Rahmen des Programms wurde bereits an verschiedenen Punkten wie beispielsweise den Erwartungen der Mentees oder ihren Erfahrungen beschrieben. Eine genauere Vorstellung von der Ausgestaltung ihrer Kontakte zu den Teilnehmenden gibt die folgende Tabelle.

Mentees

Tabelle 20 Wie sahen Ihre Kontakte zu anderen Mentees, Mentoren und Mentorinnen aus?
(Mehrfachnennungen möglich)

| | N | % |
|--|------------|--------------|
| Stammtisch | 37 | 17,6 |
| gemeinsamer Besuch von Fortbildungen | 81 | 38,6 |
| gemeinsamer Besuch von politischen Veranstaltungen | 47 | 22,4 |
| gemeinsame Aktivitäten | 25 | 11,9 |
| Ich hatte keine Kontakte. | 14 | 6,7 |
| Keine Antwort / Weiß nicht | 6 | 2,9 |
| Nennungen gesamt | 210 | 100,0 |

In den meisten Fällen trafen sich die befragten Mentees auf Fortbildungs- und politischen Veranstaltungen (38,6 % und 22,4 % der Nennungen).

Aber auch Treffen in Form eines Stammtisches (17,6%) (siehe oben) und gemeinsame, andere Aktivitäten (11,9%) wurden genannt. Vielmehr bildete das Begleitprogramm den Rahmen für die Zusammenkunft und Kontakte der Teilnehmenden. Die Aussage, "Ich hatte keine Kontakte" wurde sehr selten mit 6,7 % genannt.

Nutzung des Begleitprogramms

Ein wesentlicher Baustein und Bestandteil des Mentoring-Programms war das umfangreiche, in Zusammenarbeit mit allen beteiligten Organisationen durchgeführte Begleitprogramm. Eine zentrale Rolle spielten dabei auf der regionalen Ebene die Mentoring-Zentren, die für die Organisation und Durchführung kleiner, dezentraler Veranstaltungen und Angebote zuständig waren. Die Eckpfeiler des Mentoring-Programms bildeten die zentralen Rahmenveranstaltungen – die Auftaktveranstaltung, die Feedbackveranstaltung und die Abschlussveranstaltung. Das gesamte Rahmenprogramm diente der Information, Beratung, Reflexion und Vernetzung, dem Austausch untereinander und der Vorbereitung der Teilnehmenden auf das Programm und ihre Rollen. Die Fachvorträge und Informationsmaterialien dienten der Qualifizierung der politischen Arbeit. Die die zentralen Veranstaltungen dienten der Vermittlung von politischen Inhalten, der Begegnung der Teilnehmenden aus verschiedenen Zentren und der Vernetzung.

Für die Bewertung des Begleitangebots sind folgende Fragen entscheidend:

- Welche Angebote nutzten die Mentees, die Mentoren und Mentorinnen?
- Waren alle Angebote bekannt?

Mentees

Tabelle 21 Welche Begleitangebote haben Sie genutzt?

| | genutzt | | nicht genutzt | | nicht bekannt | | keine Antwort | | N | |
|--|---------|------|---------------|------|---------------|------|---------------|------|-----|--|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | | |
| Veranstaltungen | | | | | | | | | | |
| Auftaktveranstaltung | 97 | 82,2 | 12 | 10,2 | 2 | 1,7 | 7 | 5,9 | 118 | |
| Feedbackveranstaltung | 62 | 52,5 | 31 | 26,3 | 19 | 16,1 | 6 | 5,1 | 118 | |
| Abschlussveranstaltung | 45 | 38,1 | 55 | 46,6 | 17 | 14,4 | 1 | 0,8 | 118 | |
| Seminare der Gleichstellungsbeauftragten | 84 | 71,2 | 7 | 5,9 | 15 | 12,7 | 12 | 10,2 | 118 | |
| Beratung durch Gleichstellungsbeauftragte | 42 | 35,6 | 32 | 27,1 | 28 | 23,7 | 16 | 13,6 | 118 | |
| Zentrale Veranstaltung mit der Bertelsmannstiftung | 34 | 28,8 | 39 | 33,1 | 30 | 25,4 | 15 | 12,7 | 118 | |
| Weitere Seminare (z. B. pol. Stiftungen, VHS) | 58 | 49,2 | 24 | 20,3 | 27 | 22,9 | 9 | 7,6 | 118 | |

Wurde die Auftaktveranstaltung noch von 82,2 % der Mentees besucht und genutzt, fiel die Teilnahme bei den Folgeveranstaltungen geringer aus. Gut genutzt wurden die angebotenen Seminare der Gleichstellungsbeauftragten mit 71,2 %, die Beratung nahmen 35,6 % der befragten Mentees in Anspruch. An der zentralen Veranstaltung mit der Bertelsmannstiftung nahmen 28,8 % der Mentees teil.

Die Hälfte der Mentees, 49,2 %, nahm auch an Fortbildungen und Seminaren anderer Anbieter, wie z. B. der Volkshochschulen oder politischen Stiftungen teil.

Der Bekanntheitsgrad einzelner Veranstaltungen und Angebote war in einigen Fällen gering. Besonders die Beratung der Gleichstellungsbeauftragten (23,7 %) und die zentrale Veranstaltung mit der Bertelsmannstiftung (25,4 %) waren relativ wenig bekannt. Aber auch die Feedbackveranstaltung, als zentrale Veranstaltung der beteiligten Organisationen, gaben 16,1 % der befragten Mentees an, nicht gekannt zu haben. Da zu allen Veranstaltungen schriftlich eingeladen wurde, ist davon auszugehen, dass manche der Befragten sich nicht mehr an die einzelnen Einladungen erinnern konnten.

Bei den Mentoren und Mentorinnen liegen die Zahlen der genutzten Veranstaltungen und Angebote generell deutlich unter denen der Mentees (vgl. Tabelle 22).

Mentoren und Mentorinnen

Tabelle 22 Welche Begleitangebote haben Sie genutzt?

| | genutzt | | nicht genutzt | | nicht bekannt | | keine Antwort | | N | |
|--|---------|------|---------------|------|---------------|------|---------------|------|-----|--|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | | |
| Veranstaltungen | | | | | | | | | | |
| Auftaktveranstaltung | 60 | 59,4 | 32 | 31,7 | 1 | 1,0 | 8 | 7,9 | 101 | |
| Feedbackveranstaltung | 27 | 26,7 | 45 | 44,6 | 4 | 4,0 | 25 | 24,8 | 101 | |
| Abschlussveranstaltung | 33 | 32,7 | 48 | 47,5 | 0 | 0,0 | 20 | 19,8 | 101 | |
| Seminare der Gleichstellungsbeauftragten | 25 | 24,8 | 31 | 30,7 | 10 | 9,9 | 35 | 34,7 | 101 | |
| Beratung durch Gleichstellungsbeauftragte | 27 | 26,7 | 31 | 30,7 | 9 | 8,9 | 34 | 33,7 | 101 | |
| Zentrale Veranstaltung mit der Bertelsmannstiftung | 12 | 11,9 | 42 | 41,6 | 12 | 11,9 | 35 | 34,7 | 101 | |
| Weitere Seminare (z. B. pol. Stiftungen, VHS) | 21 | 20,8 | 38 | 37,6 | 7 | 6,9 | 35 | 34,7 | 101 | |

An der Auftaktveranstaltung nahmen 59,4 % der Mentoren und Mentorinnen teil, die Feedbackveranstaltung besuchten 26,7 %, die Abschlussveranstaltung 32,7 %. Die Seminare der Gleichstellungsbeauftragten nutzten 24,8 % und 26,7 % deren Beratungsangebote. Diese Anteile sind relativ hoch, da die Angebote der Gleichstellungsbeauftragten sich vorrangig an die Mentees richteten. Auch hier ist es die zentrale Veranstaltung mit der Bertelsmannstiftung, die am wenigsten genutzt wurde (11,9 %). 4 % kannten die Feedbackveranstaltung nicht, 24,8 % gaben hier keine Antwort. Auffallend hoch sind auch bei den anderen Angeboten die hohen Anteile bei "keine Antwort/weiß nicht". Auch an die Mentoren und Mentorinnen erging zu jeder Veranstaltung eine persönliche Einladung. Der lange Zeitraum zwischen dem Programmablauf und der Befragung könnte dazu geführt haben, dass die Befragten an dieser Stelle vorziehen, keine Angabe zu machen, da sie sich nicht mehr erinnern können. Eine mögliche Erklärung ist auch, dass Einladungen zu Veranstaltungen in der Fülle der Verpflichtungen übersehen wurden.

Gründe für die geringere Nutzung des Begleitangebots und die niedrigere Teilnahme an den Veranstaltungen liegen vermutlich im engen Zeitbudget der beteiligten Politiker und Politikerinnen, das ihrer Beteiligung Grenzen setzte.

Vielfältige Materialien sowie der Internetauftritt bei FrauenOnlineNiedersachsen ergänzten das Begleitprogramm für die beteiligten Mentees, Mentoren und Mentorinnen (vgl. Tab. 23 und 24).

Mentees

Tabelle 23 Genutzte und bekannte Materialien

| | genutzt | | nicht genutzt | | nicht bekannt | | keine Antwort | | N |
|---|---------|------|---------------|------|---------------|------|---------------|------|-----|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| Broschüre „Politik mit (Frauen-) Perspektive“ | 101 | 85,6 | 7 | 5,9 | 7 | 5,9 | 3 | 2,5 | 118 |
| Mentee-Info-Päckchen | 83 | 70,3 | 12 | 10,2 | 11 | 9,3 | 12 | 10,2 | 118 |
| Mentoring-Seite <i>www.mentoring-iN.de</i> | 62 | 52,5 | 31 | 26,3 | 21 | 17,8 | 4 | 3,4 | 118 |
| Netzwerkliste | 40 | 33,9 | 39 | 33,1 | 25 | 21,2 | 14 | 11,9 | 118 |

Mentoren und Mentorinnen

Tabelle 24 Genutzte und bekannte Materialien

| | genutzt | | nicht genutzt | | nicht bekannt | | keine Antwort | | N |
|---|---------|------|---------------|------|---------------|-----|---------------|------|-----|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| Broschüre „Politik mit (Frauen-) Perspektive“ | 64 | 63,4 | 14 | 13,9 | 6 | 5,9 | 17 | 16,8 | 101 |
| Mentoring-Seite <i>www.mentoring-iN.de</i> | 53 | 52,5 | 22 | 21,8 | 4 | 4,0 | 22 | 21,8 | 101 |
| Netzwerkliste | 39 | 38,6 | 20 | 19,8 | 10 | 9,9 | 32 | 31,7 | 101 |

Vor allem die Broschüre zum Mentoring-Programm nutzten die Mentees (85,6 %) sowie die Mentorinnen und Mentoren (63,4 %) zum großen Teil. Das Mentee-Info-Päckchen hatten 70,3 % der befragten Mentees in Gebrauch. Mit der Netzwerkliste, die weniger als Informationsmaterial, sondern mehr als Adressliste für die Netzwerkbildung zu sehen ist, haben 33,9 % der Mentees und 38,6 % der Mentoren und Mentorinnen gearbeitet.

Die Mentoring-Seite im Internet *www.mentoring-iN.de* beim Frauenportal FrauenOnlineNiedersachsen besuchten 52,5 % der befragten Mentees, 26,3 % nutzten dieses Informationsangebot nicht, 17,8 % kannten es nicht. Bei den Mentoren und Mentorinnen hat sich mehr als die Hälfte (52,5 %) auf den Seiten informiert (vgl. Tab. 24), hier fällt der mit 21,8 % hohe Anteil bei "keine Antwort" auf, ebenfalls 21,8 % nutzten das Angebot nicht. **In der Zusammenschau kann die Nutzung des Webangebots als gut bewertet werden.**

Die Auswertung der Angaben zur Bewertung des genutzten Begleitprogramms und der Materialien ergibt bei den Mentees wie auch bei den Mentoren und Mentorinnen ein nicht eindeutiges Ergebnis. Die Mentees äußerten sich zum großen Teil positiv zu der zentralen Auftaktveranstaltung, bei der Feedback- und der Abschlussveranstaltung fallen ihre Bewertungen eher verhalten aus; sie wurden von vielen Mentees mit "teils positiv unterstützend" bewertet. Durchwegs positiv war die Bewertung der Angebote der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, auch die genutzten Seminare anderer Anbieter oder politischer Stiftungen hielten die meisten Mentees für gut. Die zentrale Veranstaltung mit der Bertelsmannstiftung, die nur wenige der befragten Mentees genutzt hatten, bewerteten zwar nur wenige Mentees, diese aber durchaus mit "positiv unterstützend". Die genutzten Materialien (Broschüre, Mentee-Info-Päckchen, Internetseite und Netzwerkliste) wurden von den Mentees

überwiegend positiv bewertet, einige der Mentees schätzten die Unterstützung durch das Material nur zum Teil positiv ein, nur wenige beurteilten dieses Begleitmaterial als wenig unterstützend.

Von den Veranstaltungen nannten die Mentoren und Mentorinnen, besonders die Feedback-Veranstaltung als "positiv unterstützend". Bei der Auftakt- wie auch bei der Abschlussveranstaltung verteilen sich die Bewertungen auf "positiv unterstützend" und "teils positiv unterstützend". Auch die Seminare und Beratung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten wurden von den Mentoren und Mentorinnen positiv bewertet. Dieses Ergebnis zeigen auch die Antworten zur zentralen Veranstaltung mit der Bertelsmannstiftung, zum Coaching und zu den Seminaren anderer Anbieter oder politischer Stiftungen. **Die Mentoren und Mentorinnen, die die einzelnen Materialien - Broschüre, Internetseite und Netzwerkliste - genutzt hatten, bewerteten sie zum großen Teil positiv.**

3.5 Bewertungen und Verbesserungsvorschläge

Die Fragebögen zielten mit mehreren Fragen darauf ab, Verbesserungsvorschläge und Wünsche der Teilnehmenden zu erfassen und somit das Bewertungspotential der Teilnehmenden selbst für die Evaluation zu nutzen.

Die Mentees, Mentoren und Mentorinnen wurden in der Befragung aufgefordert, die Laufzeit des 3. Mentoring-Programms zu beurteilen.

Tabelle 25 Waren Sie mit der Laufzeit des Programms zufrieden?

| | Mentees | | Mentoren/Mentorinnen | |
|--|------------|--------------|----------------------|--------------|
| | N | % | N | % |
| Ja, die Dauer des Programms war gerade richtig für mich. | 82 | 69,5 | 66 | 65,3 |
| Nein, das Programm war mir zu kurz. | 15 | 12,7 | 10 | 9,9 |
| Nein, das Programm hat mir zu lange gedauert. | 19 | 16,1 | 9 | 8,9 |
| Keine Antwort/Weiß nicht | 2 | 1,7 | 16 | 15,8 |
| Antworten gesamt | 118 | 100,0 | 101 | 100,0 |

Für die meisten der Mentees (69,5 %) sowie Mentoren und Mentorinnen (65,3 %) entsprach die Programm-Laufzeit ihren Bedürfnissen – sie waren mit der Laufzeit zufrieden. 12,7 % der befragten Mentees fanden die Laufzeit zu kurz, 16,1 % wiederum war sie zu lang. Bei den Mentoren und Mentorinnen waren nur 9,9 % mit der Laufzeit unzufrieden, weil sie diese für zu kurz hielten, 8,9 % dauerte das Programm zu lange.

Da eine Vielzahl der Begleitangebote vor allem an die Mentees gerichtet war und ihrer Förderung und Unterstützung dienen sollte, wurden sie nach potentiell fehlenden Angeboten befragt (vgl. Tab. 26).

Mentees

Tabelle 26 Haben Ihnen bestimmte Angebote gefehlt?

| | N | % |
|---|------------|------------|
| Ja. Welche Angebote fehlten Ihnen? | 42 | 35,6 |
| Nein, mir haben keine Angebote gefehlt. | 41 | 34,7 |
| Keine Antwort/Weiß nicht | 35 | 29,7 |
| Gesamt | 118 | 100 |

Annähernd gleichmäßig verteilt fallen hier die Antworten aus: 35,6 % der Mentees fehlten Angebote, für 34,7 % war das Begleitangebot ausreichend und 29,7 % machten hierzu keine Angabe.

Die befragten Mentees konkretisierten ihre **Wünsche zu fehlenden Angeboten** wie folgt:

Fortbildungsmaßnahmen: Rhetorik, Pressearbeit und Öffentlichkeitsarbeit und Persönlichkeitstraining, Coaching, konkrete Praxistipps für die alltägliche Arbeit

Seminare zu politischen Arbeitsbereichen: Finanzpolitik, Bundespolitik, Gremien- und Ausschussarbeit, kommunalpolitische Strukturen

Inhalt und Organisation: Regionale Angebote, Angebote über die Mentoring-Zentren hinaus, stärkerer Erfahrungsaustausch zwischen den Mentees, stärkere Bindung an das Programm, optimierte Zusammenarbeit zwischen Mentee und Mentor oder Mentorin, verbessertes Zeitmanagement, Terminplanung und -bekanntgabe

Sowohl die Mentees als auch die Mentoren und Mentorinnen schlugen Veränderungen für ein neues Mentoring-Programm vor (vgl. Tab. 27). Bei den Mentees sind es 78 % der Nennungen, bei den Mentoren und Mentorinnen 77,8 . 18,2 % der Antworten der Mentoren und Mentorinnen ergeben dagegen, dass ein neues Programm in derselben Art und Weise organisiert und durchgeführt werden sollte (15,3 % der Mentees).

Tabelle 27 Veränderungen für ein neues Mentoring-Programm nach Meinung der Mentees, Mentoren und Mentorinnen (Mehrfachnennungen möglich)

| | Mentees | | Mentoren/Mentorinnen | |
|--|------------|--------------|----------------------|--------------|
| | N | % | N | % |
| Ein intensiveres Begleitprogramm | 49 | 28,5 | 27 | 21,3 |
| Ein Fortbildungsprogramm mit Zertifikat | 41 | 23,8 | 26 | 20,5 |
| Verstärkte Anbindung an die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten | 29 | 16,9 | 27 | 21,3 |
| Verstärkte Anbindung an die Parteien | 28 | 16,3 | 31 | 24,4 |
| Weitere Vorschläge | 25 | 14,5 | 16 | 12,6 |
| Antworten gesamt | 172 | 100,0 | 127 | 100,0 |

Bei den Antworten zu den Veränderungsvorschlägen der Mentees und der Mentoren und Mentorinnen werden deren unterschiedliche Positionen und Bedürfnisse deutlich. **Während zu 28,5 % der Antworten bei den Mentees den Wunsch nach einem intensiveren Begleitprogramm ergeben, liegt dieser Anteil bei den Nennungen der Mentoren und Mentorinnen bei 21,3 %.** Umgekehrt fällt das Verhältnis der Nennungen zu "verstärkte Anbindung

an die Parteien" aus: Hier sind es bei den befragten Mentoren und Mentorinnen 24,4 %, bei den befragten Mentees sind es nur 16,3 % der Nennungen. **Am zweithäufigsten beziehen sich mit 23,8 % die Antworten von Mentees auf ein Fortbildungsprogramm mit qualifiziertem Zertifikat, ein Zeichen für den Wunsch nach Professionalisierung und Anerkennung des Programms;** 20,5 % der Nennungen der Mentoren und Mentorinnen heben ebenfalls auf ein solches Zertifikat ab. Die verstärkte Anbindung an die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten wurde von den Mentoren und Mentorinnen mit 21,3 % der Nennungen aufgeführt, von den Mentees zu 16,9 %.

Ein Teil der Mentees nutzte die offenen Fragen nach weiteren Vorschlägen auch für allgemeine Wünsche. Diese sollten als Anregungen verstanden werden, um das Programm zu optimieren, wie langfristige Terminankündigungen, stärkere Einbindung an die Partei, organisierter Austausch mit anderen Mentees

Die Wünsche sind nicht immer in sich kongruent - einige Mentees wünschen ein intensiveres Begleitprogramm, gleichzeitig weisen sie auf Zeitprobleme hin. Diese scheinbaren Widersprüche zeigen das Dilemma auf, dass Wunsch und Wirklichkeit, Interesse und Machbarkeit ausbalanciert werden müssen, Zeitbudget und Zeitmanagement sind ein wichtiger Baustein im Begleitprogramm. Auch die Mentoren und Mentorinnen machten einige weitere Vorschläge. Dabei ging es ihnen wie den Mentees um das Problem der Terminbewältigung.

Mehr auf die politische Arbeit zielen Veränderungsvorschläge wie vorbereitende Kurse zu Kommunalpolitik, um eine gewisse Vorbildung zu gewährleisten, Besuche im Bundes- und Landtag für die Vermittlung eines Einblicks in den faktischen Ablauf der Durchführung von Gesetzgebungsverfahren sowie Information über deren Auswirkungen auf die Kommunalpolitik, die Nutzung der Angebote politischer Stiftungen und der Frauenverbandsarbeit. Auch Möglichkeiten für den parteiinternen Austausch der Mentees wurden genannt.

Als Neuerung wurden im 3. Mentoring-Programm die so genannten Mentoring-Zentren eingeführt, denen die Mentees sowie ihre Mentoren und Mentorinnen zugeordnet waren. Damit verbunden war eine Dezentralisierung, die auf die knappen Zeitressourcen der Teilnehmenden und eine Bindung an die Gleichstellungsbeauftragten abzielte. Die Mentoren und Mentorinnen bewerteten die Zusammenarbeit nicht einheitlich (vgl. Tabelle 28).

Mentoren und Mentorinnen

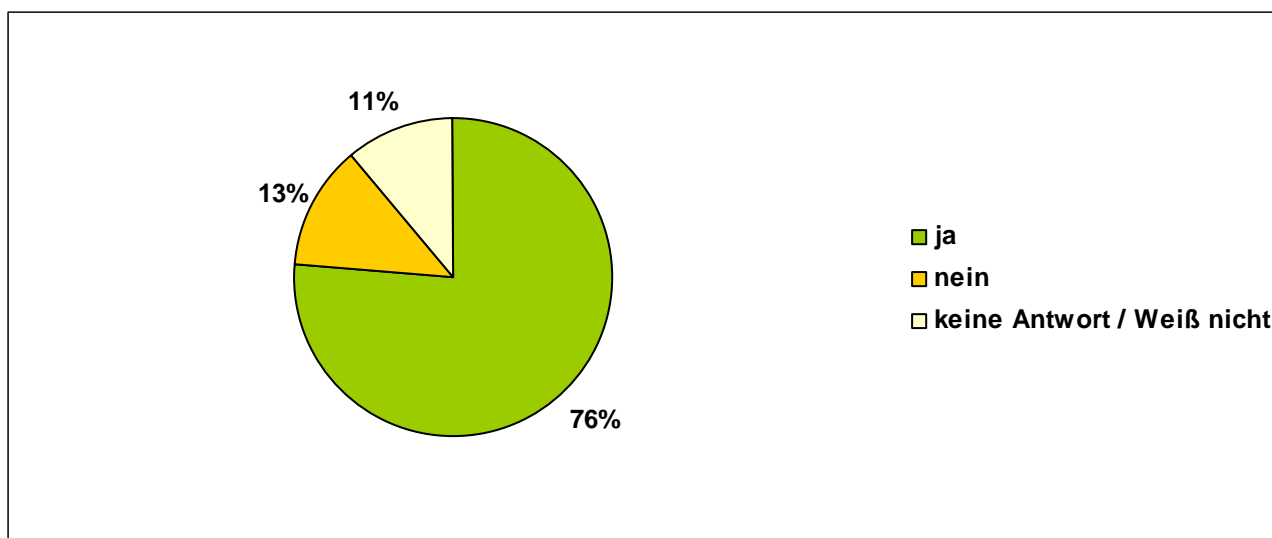
Tabelle 28 War die Zusammenarbeit in einem solchen Mentoring-Zentrum mit Teilnehmenden aus der Region sinnvoll?

| | N | % |
|--|------------|--------------|
| Diese Zuordnung war meiner Meinung nach gut. | 15 | 14,9 |
| Diese Zuordnung war meiner Meinung nach teilweise gut. | 59 | 58,4 |
| Nein, diese Zuordnung war meiner Meinung nach nicht gut. | 4 | 4,0 |
| Keine Antwort/Weiß nicht | 23 | 22,8 |
| Antworten gesamt | 101 | 100,0 |

Mit 22,8 % enthielt sich fast ein Viertel der befragten Politiker und Politikerinnen der Meinung. Auch ihre deutliche Zustimmung (14,9 %) oder Ablehnung (4 %) haben hier nur wenige gegeben. Es überwiegt mit 58,4 % die Antwort "teilweise". Für die Teilnehmenden halten sich Vor- und Nachteile die Waage. Aus den Resultaten lässt sich daher kein eindeutiger Schluss ziehen.

Als ein Indikator für überwiegend positive Erfahrungen und Einschätzungen kann aber die Bereitschaft der teilnehmenden Mentoren und Mentorinnen gesehen werden, für ein folgendes Programm wieder zur Verfügung zu stehen (vgl. Abb.3).

Abbildung 3 Würden Sie sich gegebenenfalls wieder als Mentor/Mentorin zur Verfügung stellen?



76 % der Befragten würden wieder als Mentor oder Mentorin teilnehmen. Für 13 % käme eine erneute Teilnahme nicht in Frage. In der Zusammenschau mit den überwiegend positiven Erfahrungen und der dargestellten Zufriedenheit der beteiligten Mentoren und Mentorinnen fällt das Ergebnis deutlich positiv aus.

Beide Fragebögen enden als Abschluss der Befragung mit der Frage nach weiteren Anmerkungen und Anregungen zu dem Mentoring-Programm. 38,1 % der Mentees antworteten hierauf, bei den Mentoren und Mentorinnen waren es 31,7 %. Die Anmerkungen und Anregungen enthalten ebenso positive Rückmeldungen und Anerkennung wie Kritik und Verbesserungsvorschläge und beziehen sich auf die unterschiedlichen Bereiche des Mentoring-Programms.

Über die bereits ausgeführten Bemerkungen der Teilnehmenden hinaus gab es Anmerkungen, die eine größere Verbindlichkeit in der Tandemarbeit wünschten und zu diesem Zwecke eine Anleitung mit Tipps für die Zusammenarbeit vorschlugen.

Begleitangebot: Das Angebot wurde durchgehend positiv bewertet. Veranstaltungen zur Persönlichkeitsentwicklung und eine mehr individuelle Ausrichtung der Angebote wurden angeregt, um die Unterschiede in den Vorkenntnissen bei den Teilnehmenden berücksichtigen zu können. Der Zeitaufwand war einigen Beteiligten zu groß, sie wünschen sich, Fahrtzeit und -kosten zu minimieren. Das Problem der Fahrtzeiten wird auch zukünftig in einem Flächenland wie Niedersachsen nicht zur Zufriedenheit aller lösbar sei.

Die Netzwerkbildung und der Aufbau neuer Kontakte waren für den großen Teil der Mentees erfolgreich. An einigen Punkten könnte eine gezielte Förderung der Eigeninitiative die Knüpfung von Kontakten verbessern. Für ein weiteres Mentoring-Programm könnte überprüft werden, ob über verstärkte Einbindung der Parteien sowie über eine stärkere Verankerung des Programms in politische Gremien und Ausschüsse die Wirkung optimiert würde. Ebenso sollte eine noch größere Effektivität über eine höhere Verbindlichkeit der Fortbildungen mit einem (Leistungs-) Zertifikat nachgedacht werden.

4. Schlussbemerkungen

Die Erfolgsgeschichte des Niedersächsischen Mentoring-Programms wurde auch mit dem 3. Programm fortgeschrieben. Im Vergleich zum 2. Programm haben am 3. Programm annähernd 75 % mehr Frauen und Männer teilgenommen, im Vergleich zum ersten Programm waren es 50 % mehr Personen. Dies zeigt das große Interesse an einem Förderprogramm, das Frauen hilft, den Weg in die politische Arbeit zu finden, sie zu unterstützen und zu fördern. Als ein Zeichen für den Erfolg des 3. Programms steht auch die Kandidatur vieler Mentees bei den Kommunalwahlen. Darüber hinaus verschaffte das Programm einer großen Anzahl der Mentees einen guten Einblick und ersten Einstieg in die politische Arbeit.

Mit der Einführung der Mentoring-Zentren als regionaler Instanz, gelang eine Anbindung in den Regionen und eine engere Zusammenarbeit mit den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Sie führte auch zu einer Dezentralisierung und größerer Vielfalt des Begleitangebots und entsprechend zu kürzeren Wegen und geringeren Fahrtzeiten wie auch -kosten. Die Angebote der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten wurden gut angenommen und gern genutzt. Das entsprechend den Ergebnissen der 2. Evaluation intensivierte und ausgebaut Begleitprogramm bewerteten die Mentees, Mentoren und Mentorinnen positiv. Unverzichtbar sind Fortbildungen für die Vorbereitung auf ein politisches Amt und die politische Arbeit, aber auch zur persönlichen Weiterentwicklung in der Rolle als Politikerin.

Im Zusammenspiel der einzelnen Bausteine hat das 3. Mentoring-Programm sein Ziel, die Förderung des weiblichen politischen Nachwuchses, erreicht. Das hohe Interesse an dem Programm, wie es die Teilnahmezahlen belegen, spricht für ein großes Interesse von Frauen an aktiver politischer Partizipation, aber auch für die Notwendigkeit eines solchen Programms.

Informelle Formen von Mentoring – als Protektion politischer Mitstreiterinnen und Mitstreiter – sind in der Politik gang und gäbe. Dennoch reichen die praktizierten Formen der Förderung und der Mitgliederwerbung der Parteien nicht aus, um genügend Nachwuchs zu gewinnen. Dieser Mangel ist für Frauen eine Chance, die Frauenquote in den Parteien und politischen Gremien zu erhöhen, nur sind die Hürden, in die Politik einzusteigen, hoch. Frauen engagieren sich zwar eher im vorpolitischen Bereich, es gibt jedoch zunehmend politisch interessierte Frauen, die Kontakt zur Politik suchen, aber keine geeigneten Ansprechstellen kennen. Für dieses Vermittlungsdefizit zwischen Parteien und Interessentinnen bietet das Mentoring-Programm einen formellen Rahmen, der speziell auf die Interessen und Lebenslagen von Frauen zugeschnitten ist.

Das Fazit aus dem 3. Niedersächsische Mentoring-Programm wie aus den beiden vorausgegangen: Mentoring ist eine zielgerichtete Form der Frauenförderung in der Politik, mit der die politische Partizipation von Frauen vorangetrieben wird. Eine höhere Beteiligung von Frauen an politischen Entscheidungen bedeutet eine Stärkung demokratischer Willensbildung.

Bei den Kommunalwahlen 2006 sind mehr Frauen in die Parlamente eingezogen als fünf Jahre davor, eine Steigerung von 22,6 % auf 24,4 %!