

# „Leuchtsignale“ senden

## Erzbistum zum dritten Mal bei Mentoring-Programm dabei

Den Anteil von Frauen in Leitungspositionen der katholischen Kirche steigern – dieses Anliegen verfolgt ein Mentoring-Programm des Hildegardis-Vereins. In der vergangenen Woche endete bereits der dritte Durchlauf. Auch das Erzbistum Köln war wieder mit von der Partie.

Viel Beifall gab es zum Abschluss des Programms „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf“ vergangene Woche im Katholisch-Sozialen Institut (KSI) in Siegburg. Dort trafen sich von Montag bis Mittwoch 16 der insgesamt 34 teilnehmenden Frauen – die sogenannten Mentees – mit ihren Mentorinnen und Mentoren aus Bistümern und diözesanen Caritasverbänden in ganz Deutschland. Jede Frau hatte zwei Minuten Zeit, ein Projekt aus ihrem Arbeitsbereich zu präsentieren, an dem sie im vergangenen Jahr gearbeitet hatte. Weitere 18 Mentees beendeten das Programm in dieser Woche in Bamberg.

„Ich rechne fest damit, dass von diesem Abend Signalwirkung ausgeht“, sagte Professor Dr. Charlotte Kreuter-Kirchhof, die stellvertretende Vorsitzende des Hildegardis-Vereins, in ihrer Begrüßung. „Frauen werden sichtbar und verändern das Gesicht der Kirche.“ Die Projekte der Frauen seien „Leuchtsignale“, so Kreuter-Kirchhof. „Die Mentees tragen damit Innovation in die Organisationen hinein und zur Zukunftsfähigkeit der katholischen Kirche bei.“

Neben ihren Projekten widmeten sich die Mentees dem Thema „Führen in der Kirche“, ihrer persönlichen Haltung sowie dem Verhalten als Führungskraft. Unter der Anleitung durch die Trainerinnen Ute Zumkeller und Svenja Kormann aus dem Erzbistum Köln fokussierten die Mentees ihr Ziel auch ganz praktisch – beim Bogenschießen.

Generalvikar Dr. Markus Hofmann feierte am Dienstag mit den Frauen eine Messe und nahm an der anschließenden Seminarenheit teil, um sich einen Eindruck von dem Programm zu verschaffen. „Im Laufe eines Jahres haben die Frauen ihre eigenen Stärken ausgebaut und gelernt, diese bewusst einzubringen“, so Hofmann. Das Programm „Kirche im Mentoring“ leiste einen wichtigen Beitrag dazu, dass Frauen und Männer auf den verschiedenen Ebenen der Kirche partnerschaftlich zusammenarbeiten können. „Dadurch kann die katholische Kirche ihrer Sendung tiefer nachkommen und näher bei den Menschen sein.“

Beim dritten Durchgang des Programms war das Erzbistum Köln wieder mit zwei Tandems, bestehend aus Mentor / Mentorin und Mentee, dabei. Das Programm, das der Hildegardis-Verein aus Bonn in Zusammenarbeit mit der Deutschen Bischofskonferenz durchführt, soll Frauen ermutigen, eine Führungsposition in der katholischen Kirche zu übernehmen. Darüber hinaus geht es darum, ein deutschlandweites Frauennetzwerk aufzubauen, zu einer geschlechtergerechten Personal- und Organisationsentwicklung beizutragen, für den Arbeitsplatz Kirche zu werben und eine nachhaltige Nachwuchssicherung zu ermöglichen. Bei ihrer Frühjahrsvollversammlung in Lingen hatten sich die Bischöfe das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2023 den Anteil von Frauen auf der Leitungsebene der Bistümer auf mindestens ein Drittel zu steigern.

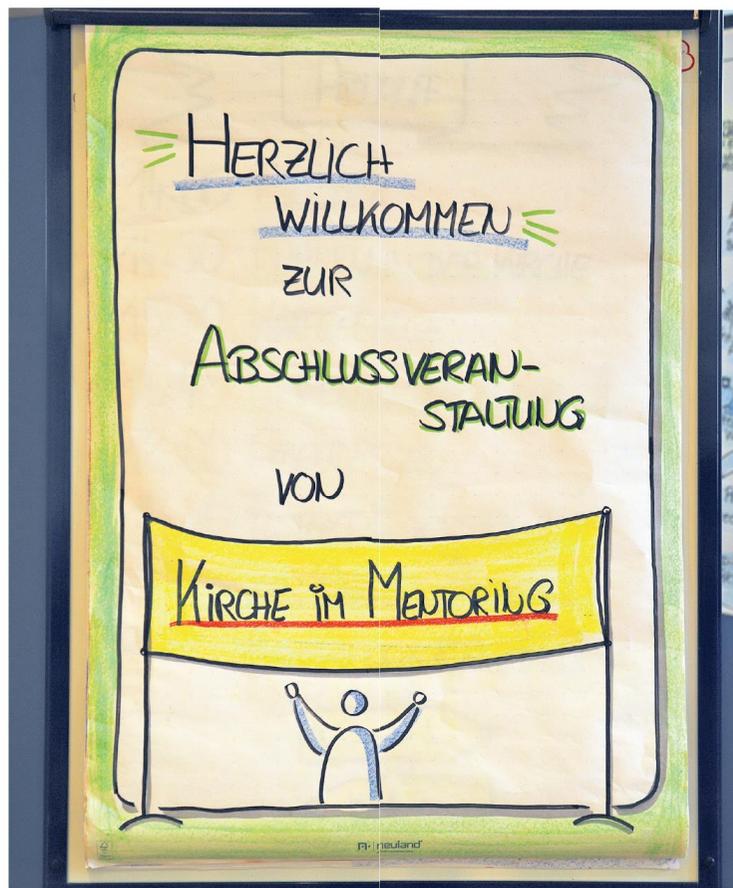
„Auch und gerade die Kirche kann es sich nicht leisten, auf Kompetenz, Erfahrung und Sichtweisen von Frauen in Führungspositionen, Entscheidungsgremien und wichtigen Kommissionen zu verzichten“, so Referent Robert Lappy, Hauptabteilungsleiter Strategie- und Organisationsentwicklung im Erzbischöflichen Ordinariat München. „Kirche in gegenwärtig unsicheren und herausfordernden Zeiten braucht kulturelle Veränderung insbesondere in Fragen der Macht- und Verantwortungsteilung. Frauen könnten hier einen wichtigen Veränderungsbeitrag in einer nach wie vor in zentralen Bereichen von Männern dominierten Kirche leisten.“

### Vierter Durchgang startet

Im Juli startet der vierte Durchgang. Als Mentee wird daran auch Astrid Kafsack, Referentin im Diözesanverband der Katholischen Frauengemeinschaft Deutschlands (kfD), teilnehmen. „Eine gelingende Leitung hängt nicht vom Geschlecht der Leitungsperson ab, sie basiert auf Engagement, Achtung des Gegenüber, das sich nicht als Untergebener fühlen darf, einer hohen Kompromissfähigkeit und vor allem der Wahrheit, die eine hohe Transparenz möglich macht“, findet Kafsack. Sie hofft darauf, Wege zu einer erfolgreichen Tätigkeit in einer Leitungsfunktion zu erkennen und dass das Programm helfen könnte, „meine Stärken besser zu erkennen und zu nutzen und meine Schwächen auszugleichen“. Kafsack freut sich auf eine „spannende und erkenntnisreiche Zeit“.

ALMUD SCHRICKE

→ [www.kirche-im-mentoring.de](http://www.kirche-im-mentoring.de)



Die Abschlussveranstaltung fand im Katholisch-Sozialen Institut in Siegburg statt. (Fotos: Schricke)



Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer beim dritten Durchgang beider Mentees Rita Geuenich und Silvia Goller, Mentorin Personalentwicklung im Generalvikariat und Mitglied in der

des Programms „Kirche im Mentoring“ (von links): die Uta Reckenfelderbäumer, Ute Zumkeller, Referentin für Projektsteuerungsgruppe, sowie Mentor Bernd Siebertz.

# „Spannend und bereichernd“

## Das sagen die Beteiligten am Mentoring-Programm

**Rita Geuenich:** Das Mentoring-Programm bot mir die Chance, die vorhandenen Kenntnisse – Kommunikation, Betriebswirtschaft, Organisationsentwicklung, Mitarbeiterführung – aufzufrischen und aktuelle Einblicke in Methoden der Führung und das Gesamtfeld der Leitungsverantwortung zu erhalten. Mein Projekt, ein Konzept und eine Strategie für ein digitales Fördermanagement in der Kategorialen Seelsorge im Erzbistum Köln zu entwickeln, das die Prozesse von der Antragstellung bis zum Verwendungsnachweis digital ermöglichen soll, ist innovativ, zeitgemäß, serviceorientiert und umsetzbar. Die kollegiale Beratung mit den Mentees aus anderen Bistümern sowie das Feedback durch meinen Mentor Bernd Siebertz, hat mich auch über die Umsetzung meiner Projektidee hinaus gestärkt und mir immer wieder neue Impulse gegeben.

**Bernd Siebertz:** Mit dem Mentoring-Programm für Frauen begegnet das Generalvikariat der wichtigen Zukunftsaufgabe selbst für Leitungsnachwuchs zu sorgen. Für mich bietet sich so eine Möglichkeit, meine Erfahrungen weiterzugeben und gleichzeitig mein eigenes Leitungshandeln noch einmal zu reflektieren. Solche Gelegenheiten zu eröffnen, ist für viele Arbeitgeber keine Selbstverständlichkeit. Ich freue mich darüber, dass das Erzbistum Köln diesen Weg beschritten hat. Während des Mentoring ist mir deutlich geworden, wie wirksam diese Art des Zusammenwirkens ist. Es wäre schön, wenn in Zukunft noch mehr Mitarbeiterinnen und Mentoren / Mentorinnen an diesem Programm teilnehmen könnten.

**Silvia Goller:** Ich bin seit 24 Jahren in der Stabsabteilung Rechnungskammer des Erzbischöflichen Generalvikariats beschäftigt. Meine Aufgabe ist es, den flächendeckenden Einstieg in die Revision der Kindertagesstätten und Familienzentren in kirchlicher Trägerschaft zu konzipieren. Aus den Workshops und Vorträgen der zentralen Veranstaltungen und Interventionstreffen des Mentoring-Programms sowie den monatlichen Gesprächen mit meiner Mentorin erhielt ich wertvolle Impulse für meine Arbeit und die Fortführung dieses Projekts. Nicht zuletzt in der Reflektion mit den anderen Frauen fühle ich mich in der Planung, Abstimmung und Durchführung der Prüfungsstrategie gestärkt. Ein bereicherndes Programm!

**Uta Reckenfelderbäumer:** Nach über 20 Jahren in Führungsverantwortung im Generalvikariat fand ich es höchste Zeit, etwas von meiner Erfahrung an jüngere Kol-

leginnen weitergeben zu können. Ich war dabei natürlich auch neugierig, welche Herausforderungen sich heute (neu oder anders) für Frauen auftun, die sich im Generalvikariat fachlich, beruflich und persönlich weiter entwickeln wollen. Im Laufe der Zeit habe ich immer wieder festgestellt, dass es für die Übernahme verantwortungsvoller Aufgaben selbstverständlich um fachliche Kompetenz, Kommunikationsfähigkeit und Durchsetzungsstärke geht. Es geht aber mindestens genauso oft auch um die richtige Strategie, das richtige Timing und das Gewinnen von Bündnispartnern. Weil diese Erkenntnis gerade für Frauen oft so wichtig ist, können Angebote wie „Kirche im Mentoring“ ungemein hilfreich sein. Für mich war das Jahr Begleitung „meiner“ Mentee sehr spannend und bereichernd.

**Ute Zumkeller:** Ich habe mit vielen Frauen gesprochen, die das Programm „Kirche im Mentoring“ spannend finden, die Lust und Interesse haben daran teilzunehmen und Verantwortung in der Kirche zu übernehmen. Gleichzeitig überlegen sie sich im Vorfeld intensiv, was passiert, wenn sie sich auf den Weg machen und dadurch sichtbar werden. Dies beginnt schon im Bewerbungsprozess. Denn hierfür benötigen die Frauen ein Empfehlungsschreiben ihres Chefs / ihrer Chefin.

Aus den drei bisherigen Durchgängen sind im Laufe des Mentoringjahrs zwei Frauen in Führungspositionen gewechselt. Das Programm hat dazu beigetragen, dass sie diesen Schritt gemacht und sich auf die jeweiligen Stellen beworben haben. Dabei sind sie von ihren Mentorinnen und Mentoren sehr unterstützt worden. Die anderen Frauen haben sich entschieden, dass es für sie entweder noch nicht der richtige Zeitpunkt ist, um in Führung zu gehen – oder es gab noch nicht die richtige Stelle für sie. Das nötige Handwerkzeug haben sie aber aus der Mentoringzeit mitgenommen und ich bin mir sicher, dass sie es an entsprechender Stelle zum Einsatz bringen werden.

Im vierten Durchlauf starten wir nun mit drei Tandems. Das ist eines mehr als bisher. Auch wenn es keinen Automatismus gibt und am Ende eine passende Leitungsstelle zu besetzen ist, bekommen die Frauen durch das Mentoring-Programm großes Selbstvertrauen. Das wird ganz besonders bei der zentralen Abschlussveranstaltung spürbar. Hier stellen die Mentees die Projekte vor, die sie im Laufe des Jahres durchgeführt haben und in denen sie ganz unterschiedliche Lern- und Führungserfahrungen sammeln konnten.