

MENTORING-PROGRAMM ZUR STEIGERUNG  
DES ANTEILS VON FRAUEN IN FÜHRUNGS-  
POSITIONEN DER KATHOLISCHEN KIRCHE



## **Mentoring wirkt!**

Evaluation des Programms  
„Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf“  
2023



## Inhalt

<b>Grußwort</b> .....	3
<b>Wir stärken unsere Kirche durch starke Frauen</b> .....	4
<b>I. Rahmendaten</b> .....	5
I.1 Teilnehmerinnen der Erhebung.....	5
<b>II. Zentrale Ergebnisse</b> .....	9
II.1 Mentoring wirkt: Frauen steigen auf .....	9
II.2 Vertrauen, Klarheit und Unterstützung: Mentoring im Tandem funktioniert.....	10
II.3 Zentrale Veranstaltungen: Reflexion und Ermutigung .....	12
II.4 Das Mentee-Projekt trägt zur Sichtbarkeit bei .....	13
II.5 Lernerfolge: Das Mentoring vermittelt Qualitäten für Führung.....	14
II.6 „Ich traue es mir zu“: Auseinandersetzung mit Führung als Frau in der Kirche	15
II.7 Das Mentoring bereitet auf Führung vor .....	17
II.8 „Würde ich weiterempfehlen“: Zufriedenheit mit „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf“ .....	18
<b>Kontakt</b> .....	20

## Grußwort

„Bildung verleiht Flügel“: Im Jahr 1907, als der Hildegardis-Verein gegründet wurde, durften Frauen noch nicht überall in Deutschland studieren. Die Gründungsmütter unseres Vereins setzten sich dafür ein, dass alle Universitäten in Deutschland ihre Türen für Frauen öffnen. Es ging ihnen um Teilhabe und gleichberechtigte Chancen. Sie förderten die katholischen Studentinnen der damaligen Zeit mit zinslosen Darlehen, um ihnen so ihr Studium zu ermöglichen. Bildung und Qualifizierung, davon waren sie überzeugt, sind der zentrale Schlüssel zur eigenen Entfaltung und zur Gestaltung der Welt.

Seit unserer Gründung sind wir im Hildegardis-Verein diesem Ziel verpflichtet: Wir fördern Frauen stärkenorientiert und biografiebegleitend. Mit unseren Darlehen unterstützen wir Frauen, die ihr Studium sonst nicht finanzieren könnten. Unsere Inklusionsprojekte bauen auf die Stärken von Frauen mit Behinderung und unterstützen sie beim Einstieg ins Berufsleben und in beruflichen Orientierungsphasen.

Mit unserem Programm „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf“ begleiten wir Frauen auf dem Weg in Führungspositionen in der katholischen Kirche. Wir danken der Deutschen Bischofskonferenz (DBK) für die mehr als 10jährige, vertrauensvolle Zusammenarbeit in diesem bewährten Projekt zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungspositionen in der katholischen Kirche. Die Zahlen, die die DBK im März 2025 vorgelegt hat, belegen, dass zunehmend Frauen in kirchlichen Führungspositionen tätig sind: Auf der oberen Leitungsebene stieg der Frauenanteil von 5% (2005) über 13 % (2013) und 19 % (2018) auf 28 % (2023). Auf der mittleren Ebene sind Frauen zu 13 % (2005), 19 % (2013), 24 % (2018) und aktuell 34,5 % (2023) vertreten. Mit dieser Entwicklung ging einher, dass Führungsmodelle vielfältiger und Teams diverser wurden; Führung kann zunehmend auch in Teilzeit wahrgenommen werden. Bischof Dr. Georg Bätzing, der damalige Vorsitzende der Deutschen Bischofskonferenz, erkannte 2025 hierin eine „Lern- und Erfolgsgeschichte“, zu der „substanziell und systemisch“ das Mentoring des Hildegardis-Vereins beigetragen habe, das „weltweit einzige Programm zur Steigerung des Anteils von Frauen in Führung in der katholischen Kirche“.

Wir danken Prof. Dr. Katharina Karl von der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt, die die Wirkungen unseres Mentoring-Programms untersucht hat. Unser Dank gilt auch unseren Projektleiterinnen Stephanie Feder, in deren Dienstzeit die Erhebung begann, sowie Dr. Annette Jantzen und Louisa Harlow, die diese nun zum Abschluss gebracht haben. Als Hildegardis-Verein sind wir dankbar für die Entwicklung, die das Mentoring-Programm angestoßen und vorangebracht hat: Es ist gelungen, einen Kulturwandel zu initiieren, der unsere Kirche stärkt durch starke Frauen.



Prof. Dr. Charlotte Kreuter-Kirchhof  
Vorsitzende



Birgit Mock  
Geschäftsführerin

## Wir stärken unsere Kirche durch starke Frauen

Der Hildegardis-Verein hat das Programm "Kirche im Mentoring-Frauen steigen auf" 2013 entwickelt, um zur Umsetzung des Beschlusses der Deutschen Bischofskonferenz, den Anteil von Frauen in kirchlichen Führungspositionen zu erhöhen, beizutragen. 2016 startete der erste Durchgang. Seitdem haben 260 weibliche führungsinteressierte Nachwuchskräfte (Mentees) an dem Mentoring teilgenommen. Kirchliche Träger entsenden Tandems (aus je einer Mentee und einer Führungskraft (Mentor\*in) in das Programm, organisieren die Auswahl der Mentees und das Matching mit der\*dem Mentor\*in, worin sie zum Teil vom Hildegardis-Verein begleitet und beraten werden.

Das Programm besteht aus mehreren konstitutiven Elementen: monatlichen Treffen im Tandem, drei zentralen Seminaren für die gesamte Gruppe, einem praxisorientierten Mentee-Projekt, kollegialen Interventionsgruppen sowie Vertiefungsangeboten wie Lunch&Lern, Empowerment-Talks und Kloster-Retreats. Innerhalb der einzelnen Formate werden die Ziele der Mentees immer wieder auf Realisierungsmöglichkeiten überprüft.

Die Teilnehmerinnen entwickeln sich im Laufe des Mentoring-Jahres persönlich und fachlich weiter, bereiten sich auf Führung vor, vergewissern sich ihrer Stärken und gestalten in diesem Prozess bereits in ihrer Organisation Veränderungen mit. Und auch die beteiligten

Führungskräfte übernehmen eine Anwaltschaft für die Frage einer geschlechtergerechten Organisationsentwicklung. Dies alles trägt zu einer Kulturveränderung in den beteiligten Organisationen bei.

Seit dem Start des Mentoring zeigt sich: Mentoring wirkt. Es wirkt auf verschiedenen Ebenen und es wirkt systemisch und langfristig. Es haben sich bereits erhebliche Fortschritte in einer geschlechtergerechteren Personalentwicklung ergeben, die dem Programm „Kirche im Mentoring“ zu verdanken sind (vgl. Grußwort).

Ein wichtiges Gelingens-Kriterium ist hierfür sicher auch, dass das Mentoring kontinuierlich weiterentwickelt wurde. „Kirche im Mentoring“ versteht sich seit Beginn als ein „lernendes Programm“. Verantwortliche aus allen Trägerorganisationen wirken an der zentralen Projektsteuerung mit (in einer Projektsteuerungsgruppe) und entscheiden gemeinsam mit dem Hildegardis-Verein über wichtige Meilensteine im Programm. Hier fließen Erfahrungen aus allen Umsetzungsebenen zusammen, hier werden die Programmelemente immer wieder reflektiert und angepasst. Um darüber hinaus einen Gesamtblick auf das Programm zu erhalten und hierbei auch in größerem Maßstab die Teilnehmerinnen einzubeziehen, hat der Hildegardis-Verein im Jahr 2023 eine Erhebung bei der katholischen Universität Eichstätt-

Ingolstadt (Professur für Pastoraltheologie, Lehrstuhlinhaberin: Prof. Dr. Katharina Karl) in Auftrag gegeben, die diese im Zeitraum März – Oktober 2023 durchgeführt hat. Alle bis dahin beteiligten 210 Mentees (aus den Jahren 2016 bis 2022) wurden angeschrieben. 116 von ihnen haben an der Befragung teilgenommen, mit einer Rücklaufquote von 55 % aus Sicht der Wissenschaftler\*innen eine gute Resonanz.

Die Ergebnisse stellen wir Ihnen im Folgenden vor: Nach einer Einführung in die Untersuchungsgruppe, einem Blick auf deren Erwartungen und Ziele und einem Vorausblick darauf, inwieweit diese Erwartungen erfüllt und Ziele erreicht wurden, werden wichtige Elemente des Programms in ihrer Wirkung beurteilt: Die Arbeit im Tandem, das

Rahmenprogramm sowie das Mentee-Projekt. Die vorgestellten Prozent-Angaben sind dabei jeweils auf ganze Zahlen gerundet.

Im Anschluss werden die Auswirkungen auf die einzelnen Personen hinsichtlich ihrer Lernerfolge, ihres Kompetenzerwerbs und der persönlichen Entwicklung betrachtet, um schließlich final zur Evaluation der Wirksamkeit des Mentoring-Programms zu kommen und die Weiterentwicklung des Programms auch in Resonanz auf diese Erhebung zu skizzieren.

Wenn wir unsere Kirche stärken wollen, dann müssen wir die Frauen stärken: Unsere Erhebung zeigt, dass das Mentoring wirkt und ein wesentlicher Faktor dafür ist, dass sich dieser Ansatz der deutschen Bischöfe erfüllt.

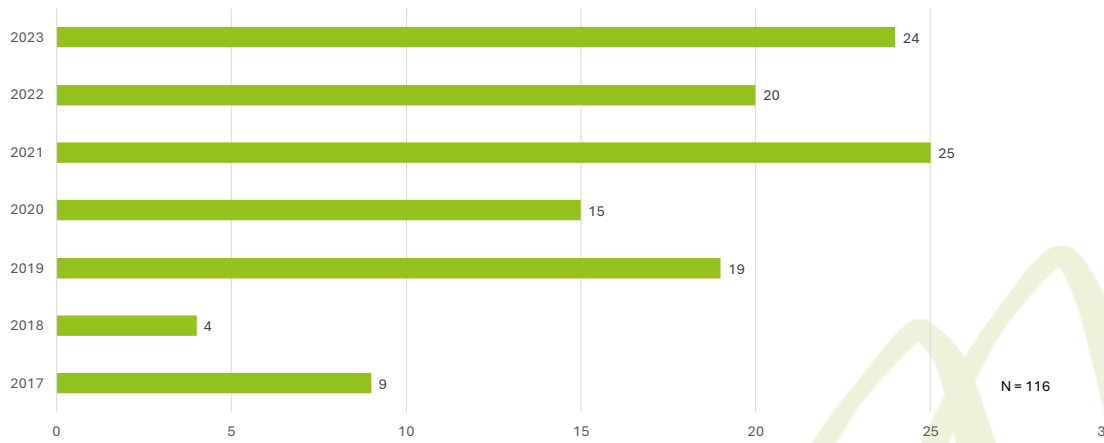
## I. Rahmendaten

### I.1 Teilnehmerinnen der Erhebung

An der Erhebung beteiligten sich 116 Mentees aus allen bis dahin abgeschlossenen Mentoring-Durchgängen. 41 % von ihnen sind zum Zeitpunkt der Erhebung in der Verwaltung eines (Erz-)Bistums tätig, 23 % in der Pastoral, 11 % bei einem Hilfswerk. Die übrigen Teilnehmerinnen arbeiten in den Bereichen Caritas, Schule und (Erwachsenen-)Bildung, Verbände, Kirchenmusik und

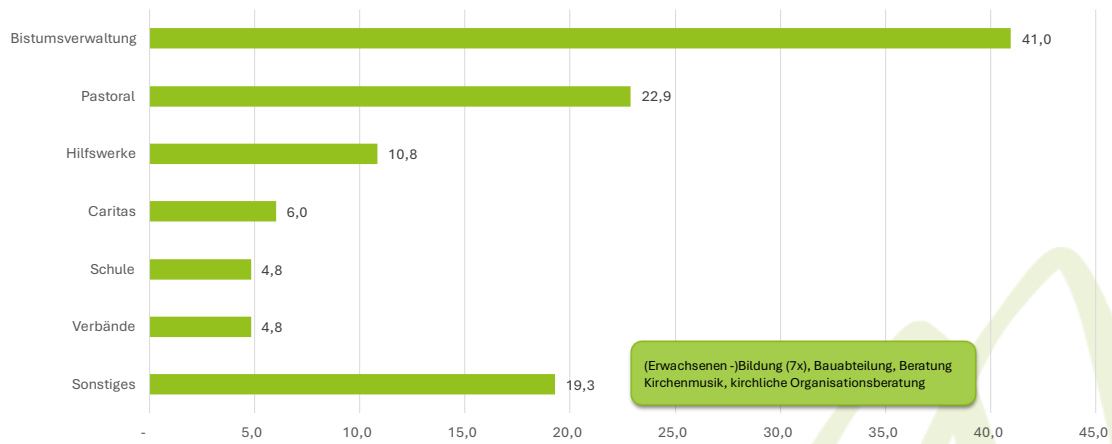
kirchlicher Organisationsberatung. 70 % bekleiden eine volle Stelle, weitere 15 % haben einen Stellenumfang zwischen 75 und 99 % an Regelarbeitszeit. 13 % der Rückläufe sind unter 30 und 16 % über 50 Jahre alt, 78 % der Teilnehmerinnen leben zum Zeitpunkt der Erhebung in einer Partnerschaft und 51 % der Teilnehmerinnen haben Kinder.

## Gruppenzugehörigkeit der Teilnehmenden



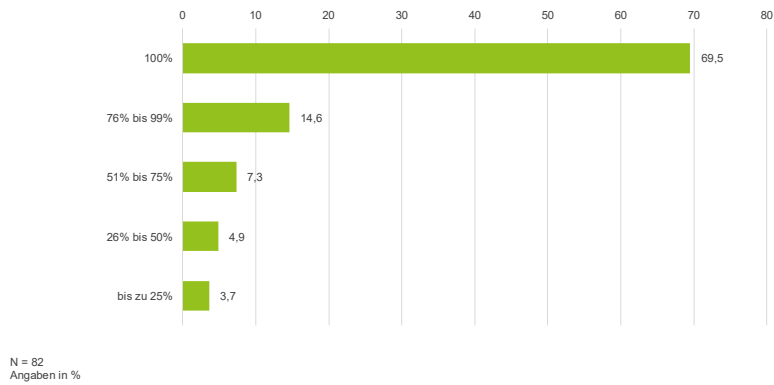
Kirche im Mentoring

## Tätigkeitsbereich der Teilnehmenden



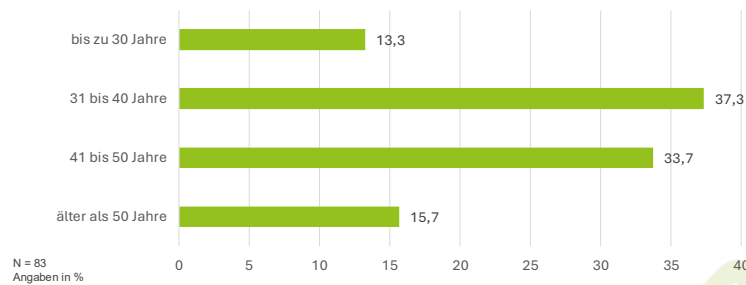
Kirche im Mentoring

## Stellenumfang der Teilnehmenden



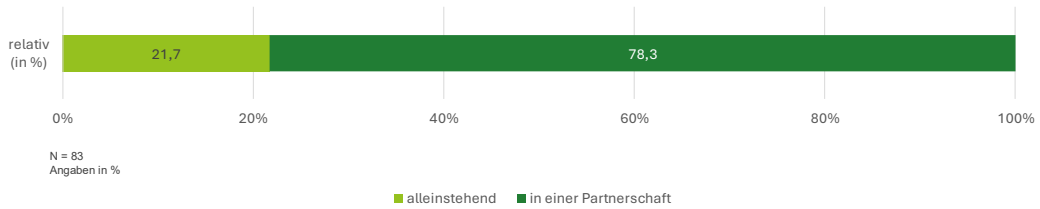
Kirche im Mentoring

## Alter der Teilnehmenden



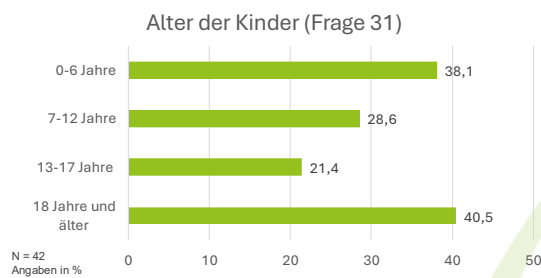
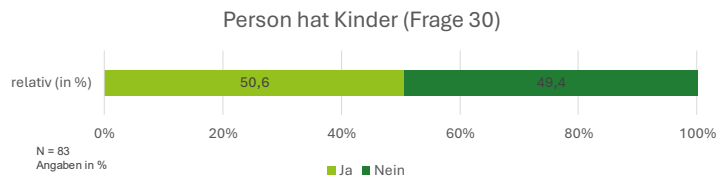
Kirche im Mentoring

## Familienstand der Teilnehmenden



Kirche im Mentoring

## Anzahl & Alter der Kinder der Teilnehmenden



Kirche im Mentoring

## II. Zentrale Ergebnisse

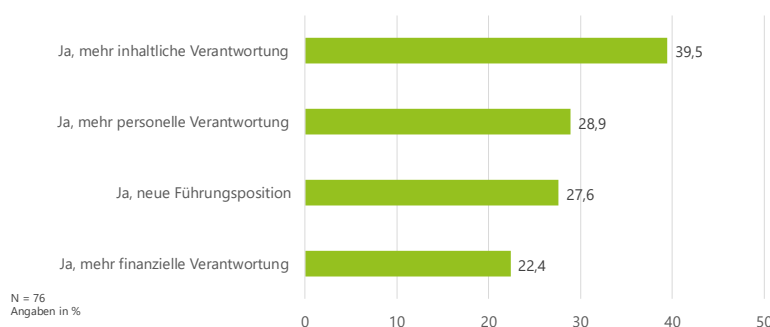
### II.1 Mentoring wirkt: Frauen steigen auf

Eindeutig und sehr erfreulich ist die Wirkung des Programms: 22% der Mentees sind während des Mentoring aufgestiegen, 37 % sind nach Abschluss des Mentoring aufgestiegen. Die Gesamtzahl der Mentees, die während oder nach Durchlaufen des Mentorings beruflich aufgestiegen sind ist mit 76 Teilnehmerinnen - für ein Mentoring-Programm, das zum Zeitpunkt der Umfrage seit acht Jahren etabliert war - bemerkenswert hoch. Diese Zahl entspricht insgesamt 49% (und nicht 59%, s.o.), da einige Teilnehmerinnen sogar sowohl während als auch nach Abschluss des Programms

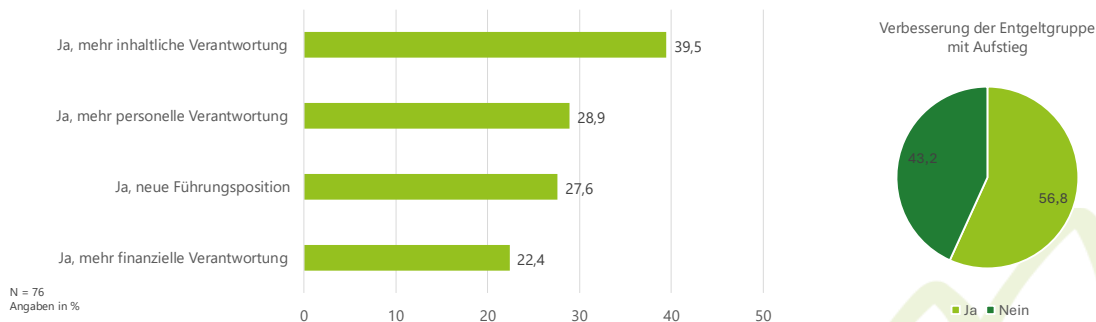
aufgestiegen sind. Von diesen 49 % war bei 57 % der berufliche Aufstieg mit einer Verbesserung der Entgeltgruppe verbunden.

Die 49 % der Teilnehmerinnen, bei denen ein beruflicher Aufstieg zu verzeichnen ist, gaben zu 40 % an, mehr inhaltliche Verantwortung übertragen bekommen zu haben, 29 % nehmen mehr personelle Verantwortung wahr, 28 % haben eine neue Führungsposition inne und 22 % tragen mehr finanzielle Verantwortung. Hierbei waren Mehrfachantworten möglich.

#### Aufstieg während oder nach der Teilnahme an „Kirche im Mentoring“



## Aufstieg während oder nach der Teilnahme an „Kirche im Mentoring“



Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf

## II.2 Vertrauen, Klarheit und Unterstützung: Mentoring im Tandem funktioniert

Die Tandem-Beziehung zwischen Mentee und Mentor\*in ist sehr wichtig für das Gelingen des Mentoring-Jahres. Als Tandem treffen sich die Beteiligten alle vier Wochen für ein bis zwei Stunden zu einem vertraulichen Gespräch. Hier kann die Mentee ihre Themen, Anliegen und Fragen einbringen. Hier eröffnet die\*der Mentor\*in ihre Netzwerke, gibt informelles Wissen über die Organisation weiter, sowie eigene Aufstiegsstrategien und -erfahrungen. Diese Gespräche sind idealer Weise geprägt von großer Neugier auf beiden Seiten. Und beide Seiten lernen voneinander. „Mentoring ist keine Einbahnstraße“, das bestätigen viele Mentor\*innen nach Abschluss immer wieder.

Die Mentor\*innen nehmen an den zentralen präsenten Auftakt- und Abschluss-Seminaren teil und an einem digitalen Angebot zur Halbzeit.

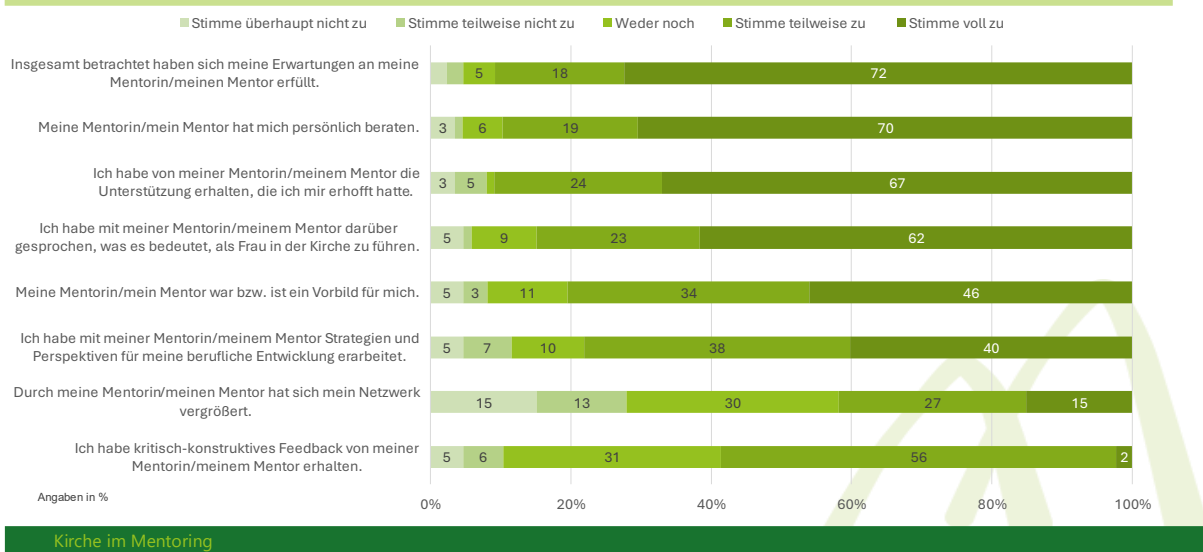
Die Ergebnisse der Erhebung zeigen eine sehr große Zufriedenheit mit der Mentoring-Beziehung: 96 % der teilnehmenden, ehemaligen Mentees geben an, dass sie ein vertrauensvolles Verhältnis mit ihrer\*ihrem Mentor\*in erlebt haben, für 94 % war die Mentorin\*der Mentor ermutigend. Für 98 % der Teilnehmenden waren die Rollen in der Mentoring-Beziehung so geklärt, dass sie gut arbeiten konnten, und 93 % der Mentees konnten mit ihrer Mentorin\* ihrem Mentor über schwierige Arbeitssituationen sprechen. Im Freitext-Antwortteil der Erhebung formulierten die Teilnehmerinnen, welche

ihrer Erwartungen an ihre Mentor\*innen sich erfüllt hatten. Die wichtigste erfüllte Erwartung war das Angebot von Beratung und Unterstützung, dicht gefolgt von Erfahrungsaustausch und der Möglichkeit, Feedback zu erhalten.

Die Erhebung zeigt, dass die Mentor\*innen vor allem durch ihre Persönlichkeit überzeugen: Ihre grundsätzlich ermutigende Haltung und die gelungene Rollenklärung werden bei der Abfrage von

der überwiegenden Zahl der Teilnehmerinnen als voll erfüllt angegeben. Entwicklungspotentiale der Mentoring-Beziehungen zeigte die Erhebung bei den Themen „kritisches Feedback geben“ und „Öffnung der eigenen beruflichen Netzwerke für die Mentee“. Beide wurden nach dem Zeitpunkt der Erhebung in das Halbzeitseminar für die Mentor\*innen aufgenommen.

### Bewertung der Mentoringbeziehung im Tandem



### Welche Erwartungen an den Mentor\*die Mentorin haben sich erfüllt? (Freitext)

#### 8 erfüllte Erwartungen:

1. Beratung / Unterstützung / Geben von Impulsen
2. (Erfahrungs-)Austausch
3. Kritik / Reflexion / Feedback
4. Vertrauensvolle Beziehung
5. Wissensvermittlung
6. Kommunikation
7. Ermutigung
8. Austausch auf Augenhöhe

Kirche im Mentoring

## II.3 Zentrale Veranstaltungen: Reflexion und Ermutigung

Im Verlauf des Mentoring-Jahres finden drei zentrale dreitägige Veranstaltungen statt: das Auftakt-Seminar „Aufstieg und Führung“, das Halbzeit-Seminar „Wirkung und Selbstwirksamkeit“ und das Abschluss-Seminar „Person und Organisation“. Hieran nehmen alle Mentees aus allen Regionen, Bistümern und Organisationen teil. Das Seminarprogramm ist konsequent stärkenorientiert angelegt.

Die Seminare bieten wertvolle Impulse, um das Mentoring inhaltlich zu begleiten.

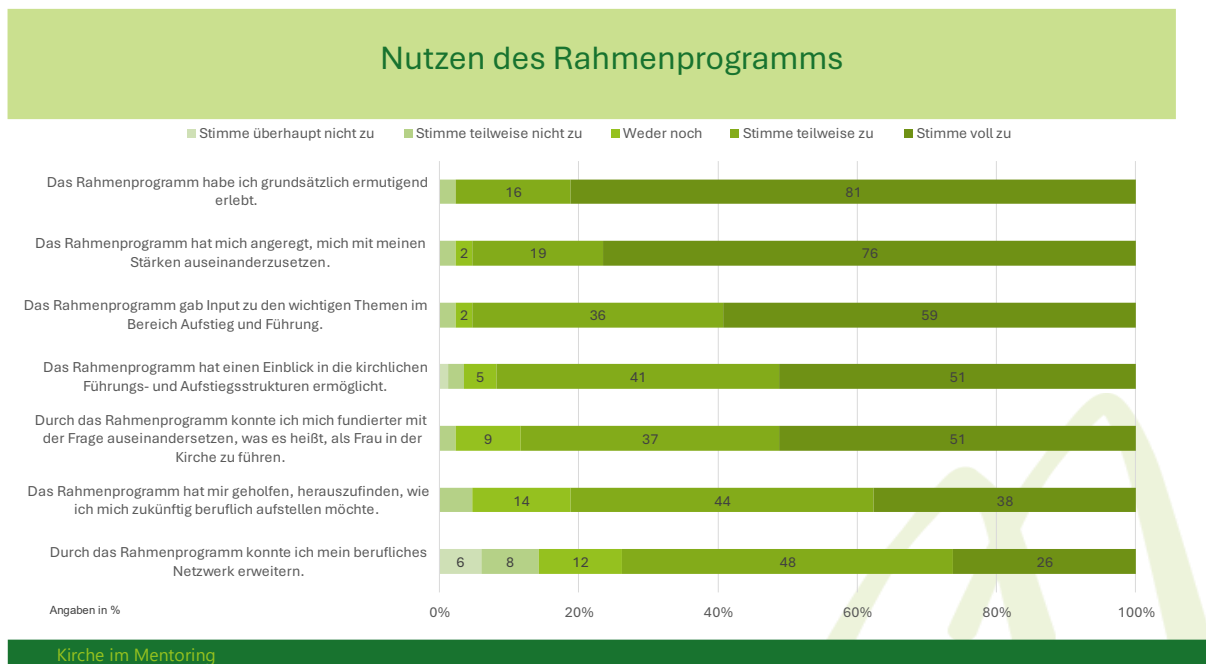
In der Erhebung bewerten 83 % der Teilnehmerinnen dieses Rahmenprogramm

als äußerst oder sehr hilfreich. 97 % erleben die zentralen Veranstaltungen als grundsätzlich ermutigend und bei 96 % hat das Rahmenprogramm dazu ange-regt, sich mit den eigenen Stärken ausein-anderzusetzen. Außerdem bot es für 95 % der Teilnehmenden Input zu wichtigen Themen im Bereich Aufstieg und Füh-rung. 92 % der Teilnehmenden hat es ei-nen Einblick in die kirchlichen Führungs- und Aufstiegsstrukturen ermöglicht und 88% konnten sich dadurch fundiert da-mit auseinandersetzen, was es heißt, als Frau in der Kirche zu führen.

Im besten Fall korrespondiert der Nut-zen des Rahmenprogramms mit den Po-tenzialen, die in den Tandem-

Gesprächen liegen, so dass vermitteltes Wissen begleitet und die angestoßene Reflexion direkt umgesetzt werden kann.

Die zentralen Veranstaltung bieten hierfür Impulse und einen wichtigen Rahmen.



## II.4 Das Mentee-Projekt trägt zur Sichtbarkeit bei

Das Mentee-Projekt ist ein Alleinstellungsmerkmal von „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf“. Es ist so gedacht, dass die Mentee Führung in einem professionell begleiteten Rahmen erproben und eigene Führungserfahrungen reflektieren kann. Dadurch können erworbenen Erkenntnisse und geteilte Erfahrungen direkt reflektiert und in eigenes Handeln transferiert werden.

Das Mentee-Projekt ist im Arbeitsbereich der Mentee angesiedelt, integriert idealerweise die Zusammenarbeit mit anderen Beschäftigten, wird in der

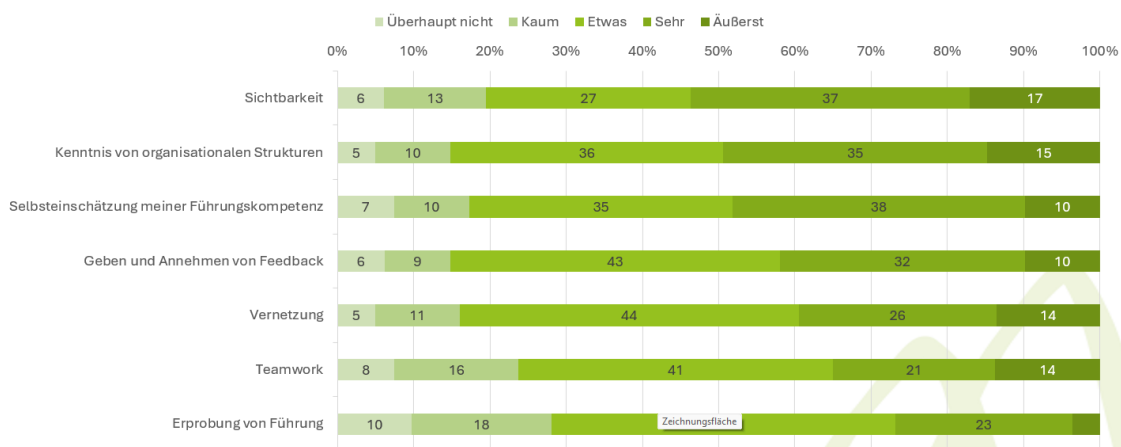
Arbeitszeit umgesetzt und ist in etwa für die Dauer eines Jahres, also parallel zum Mentoring-Durchgang angelegt. Das Projekt bietet auch die Chance, innovatives Potential freizusetzen. Und es kann dazu beitragen, dass die Mentee in der Organisation sichtbar wird.

In der Erhebung gaben 54 % der Teilnehmerinnen an, dass das Projekt sie in Bezug auf die Sichtbarkeit in der Organisation äußert oder sehr vorangebracht hat. 50 % haben durch das Projekt Kenntnis von organisationalen Strukturen erhalten, für 48 % wurde die

Selbsteinschätzung der eigenen Führungskompetenz durch das Projekt äußerst oder sehr gefördert – das ist angesichts der Konflikte mit erlernten

Geschlechterrollen, in die Frauen in Führungspositionen geraten können, ein ermutigender Wert.

### Inwieweit hat Sie Ihr Projekt im Hinblick auf folgende Aspekte vorangebracht?



## II.5 Lernerfolge: Das Mentoring vermittelt Qualitäten für Führung

In den Freitextantworten, in denen die Teilnehmerinnen die wichtigsten Lernerfolge benannten, wird deutlich, dass hier Ermutigung, Wissenserwerb und Reflexion Hand in Hand gingen: Am häufigsten wurde benannt, dass die Teilnehmerinnen sich ein selbstbewussteres Auftreten erworben hatten, gefolgt von einem genaueren Verständnis von Führung und Kommunikation. Genannt wurde darüber hinaus der Ausbau des eigenen beruflichen Netzwerks, eine höhere Sichtbarkeit im eigenen Handeln, Strategien für das eigene Handeln,

Reflexion der eigenen Werte und Ziele sowie ein Ausbau der Fähigkeit, Grenzen zu setzen.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass das Programm die Teilnehmerinnen ermutigt und ihnen neue Erfahrungen ermöglicht, zur persönlichen Entwicklung beiträgt und einen wichtigen Raum für Selbstreflexion eröffnet, durch Einschätzung der Stärken & Schwächen und in diesem Sinne auch Stärkung des Selbstvertrauens.

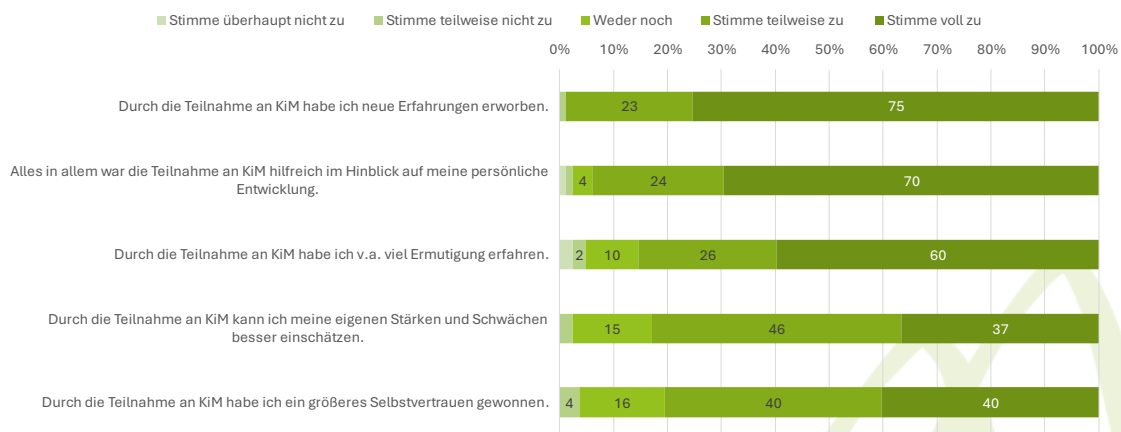
Bitte nennen Sie stichpunktartig Ihre drei wichtigsten Lernerfolge aus der Teilnahme an KiM (Freitext)

8 wichtigste Lernfolge:

1. Auftreten / Selbstbewusstsein
2. Genaueres Verständnis von Führung
3. Kommunikation
4. Netzwerk
5. Sichtbarkeit / Präsenz
6. Strategisch Handeln
7. Reflexion / sich selbst treu bleiben
8. Fokussierung / Grenzen setzen

Kirche im Mentoring

Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen hinsichtlich Ihrer persönlichen Entwicklung aufgrund der Teilnahme an KiM



Kirche im Mentoring

## II.6 „Ich traue es mir zu“:

### Auseinandersetzung mit Führung als Frau in der Kirche

Das Mentoring-Programm bietet mit seinem überdiözesanen Ansatz den Teilnehmenden eine besondere Chance. Sie eröffnet Netzwerkmöglichkeiten und einen weiteren Blick auf die

Zukunftsfragen der Kirche. Auch in Auseinandersetzung mit der Frage „Führen als Frau in der Kirche“ hat sich durch den überdiözesanen Diskurs der Blick der Teilnehmerinnen erweitert und

geschärft. Davon zeugen die entsprechenden Freitextantworten. Schwierigkeiten traten deutlicher ins Bewusstsein, aber auch die Möglichkeiten, insbesondere dort, wo Frauen sichtbarer werden und Ermutigung erfahren. „Es ist ein harter Weg, vor allem in der Pastoral“, resümierte eine Teilnehmerin, „aber es gibt Möglichkeiten.“ Die Teilnehmerinnen benannten, dass sie Einblick in viel mehr Führungsmöglichkeiten für Frauen in der

Kirche bekommen haben, als sie vermutet hätten. Sie würdigten insbesondere das Ermutigungspotential, das aus der Erfahrung herrührt, nicht alleine zu sein, weder in Führung noch mit geschlechtsspezifischen Erfahrungen. Die Antworten lassen Lust auf Verantwortung und damit verbundene Kulturveränderung genauso erkennen wie eine hohe Loyalität dem Arbeitgeber Kirche gegenüber.

Inwieweit hat sich Ihr Blick auf das Thema „Frauen in Führung in der katholischen Kirche“ durch Ihre Teilnahme an KiM verändert? (Freitext)

### 3 Blicke auf das Thema Frauen in Führung in der Kirche:

#### 1. Führungsposition für Frauen schwierig

„Ich bin gespannt, wie lange wir noch durchhalten.“

„Frauen in Führung sind ein wichtiger Schritt für eine offenere und gerechtere Verteilung von Führungspositionen in Systemen generell. Die Systeme verhindern immer noch die Aufstiegschancen von Frauen. Eine Veränderung bzw. Weichenstellung kann nur mit Hilfe von Programmen wie KIM gelingen.“

„Es ist ein harter Weg, vor allem in der Pastoral, aber es gibt Möglichkeiten.“

Inwieweit hat sich Ihr Blick auf das Thema „Frauen in Führung in der katholischen Kirche“ durch Ihre Teilnahme an KiM verändert? (Freitext)

### 3 Blicke auf das Thema Frauen in Führung in der Kirche

#### 2. Sichtbarkeit von Frauen in Führung in der Kirche

„Es gibt mehr Power-Frauen in der Kirche als ich gedacht hatte!“

„Es gibt viel mehr Führungsmöglichkeiten für Frauen, als ich mir vorstellen konnte und die Frauen, die ich im KiM kennenlernen durfte, waren bereit ihr Know-how zu teilen und so zu Ermöglicherinnen zu werden. Das finde ich super!“

„Man ist mit bestimmten Themen nicht alleine und man darf nicht vergessen die Männer bei dem Thema mitzunehmen.“

Kirche im Mentoring

Inwieweit hat sich Ihr Blick auf das Thema „Frauen in Führung in der katholischen Kirche“ durch Ihre Teilnahme an KiM verändert? (Freitext)

### 3 Blicke auf das Thema Frauen in Führung in der Kirche

#### 3. Ermutigung

„Die Ermutigung ist wichtig, um schrittweise etwas zu verändern.“

„Es ist und bleibt schwierig in Führung zu gehen, wenn es die männliche Führung nicht möchte. Jedoch ist es immer sinnvoll und wertvoll am Ball zu bleiben! Nicht unterkriegen lassen“

„Ich traue es mir zu.“

Kirche im Mentoring

## II.7 Das Mentoring bereitet auf Führung vor

Die Erhebung zeigt, dass sich 54 % der Teilnehmerinnen eine Führungsposition grundsätzlich vorstellen können. 36 % der Teilnehmerinnen wurde durch die Teilnahme am Programm klar, dass sie

eine Führungsposition in der katholischen Kirche erlangen möchten. 7,5 % streben eine Führungsposition an, aber nicht in der Kirche; 2,5 % der Teilnehmerinnen wurde deutlich, dass sie keine

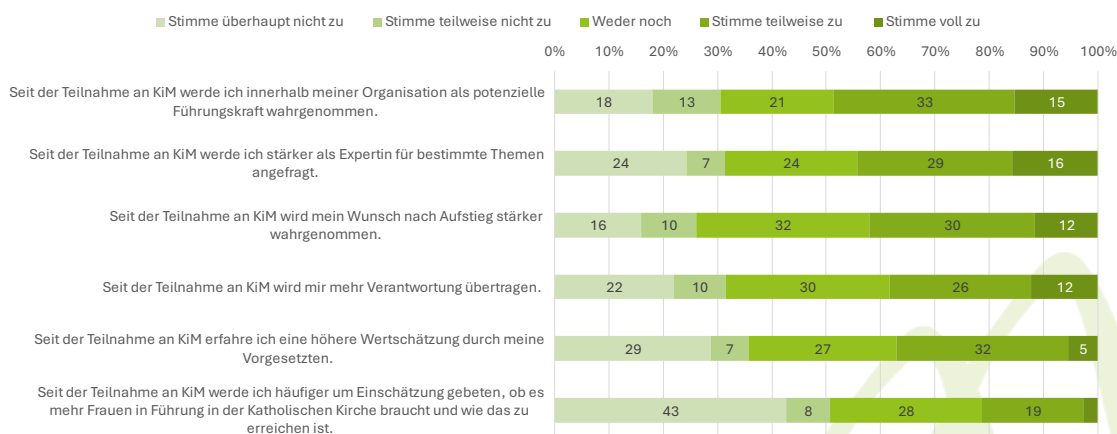
Führungsposition erlangen möchten. Auch die Möglichkeit zu so einer Klärung ist im Ansatz des Programms enthalten. Weitere Antworten bezogen sich auf Führen im Tandem.

Die hohe Loyalität und Leistungsbereitschaft der Teilnehmerinnen geht mit einem realistischen Blick darauf einher, dass ein Kulturwandel Zeit braucht und dass es Faktoren jenseits der persönlichen Leistungsbereitschaft gibt, die

einen beruflichen Aufstieg verlangsamen oder erschweren können.

Das Programm trug für 48% der Teilnehmenden dazu bei, dass sie innerhalb der Organisation als Führungskraft wahrgenommen werden, 45 % von ihnen werden seit der Teilnahme stärker als Expertin für bestimmte Themen angefragt, bei 42% wird der Wunsch nach Aufstieg stärker wahrgenommen und 38 % wird seit der Teilnahmen am Mentoring mehr Verantwortung übertragen.

### Wie hat sich Ihr Arbeitsumfeld seit der Teilnahme an KiM verändert?



Kirche im Mentoring

## II.8 „Würde ich weiterempfehlen“:

### Zufriedenheit mit „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf“

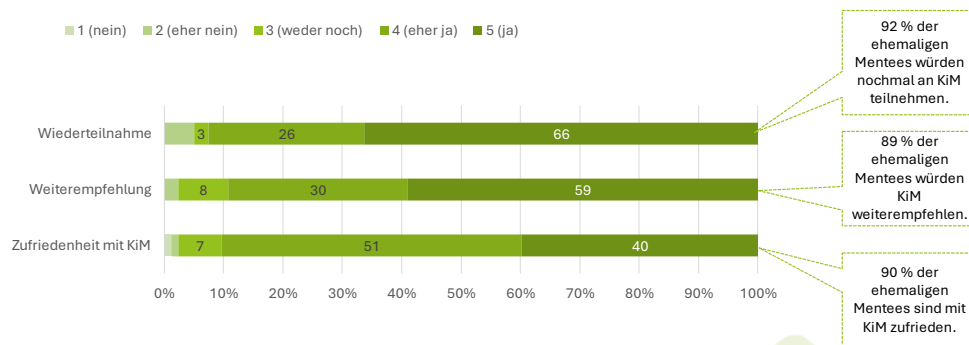
Inwieweit sich ein Programm bewährt und wie sehr es von den Teilnehmenden geschätzt und als sinnvoll und bereichernd erlebt wird, wird dadurch besonders deutlich, ob sie es selbst noch einmal durchlaufen und ob sie es

weiterempfehlen würden. Die Erhebung zeigt, dass 92 % der Teilnehmerinnen an dem Mentoring noch einmal teilnehmen würden. Und 89 % der ehemaligen Mentees würden das Mentoring-Programm weiterempfehlen. Dies zeigt eine hohe

Zufriedenheit mit dem Konzept wie auch mit der Durchführung und deckt sich mit dem Ergebnis auf die Frage nach der

eigenen Zufriedenheit mit dem Programm: 90 % der ehemaligen Mentees sind mit dem Programm zufrieden.

### Wiederteilnahme - Weiterempfehlung - Zufriedenheit mit KiM



## Kontakt

Sie haben Fragen?

Dann sprechen Sie uns an – wir freuen uns!

**Hildegardis-Verein e.V.**

**Louisa Harlow & Dr. Annette Jantzen**

Projektleiterinnen

Wittelsbacherring 9

53115 Bonn

Tel.: 0228 - 969 51 41

harlow@hildegardis-verein.de

jantzen@hildegardis-verein.de

**www.hildegardis-verein.de**

**www.kirche-im-mentoring.de**

HILDEGARDIS VEREIN



In Kooperation mit:



Unterstützt durch:

