AUFSTIEG IN UNTERNEHMEN

Mentoring für Frauen in der Wirtschaft in M-V

GEMEINSAM NEUES WAGEN

In den vergangenen Wochen haben wir als Servicestelle und Projektleiterinnen von Aufstieg in Unternehmen nach digitalen Lösungen gesucht und dabei neue Wege kennengelernt, um die Projektumsetzung an die aktuellen Gegebenheiten weitestgehend anzupassen. Ebenso waren viele Tandems aktiv und wurden in der Form ihrer Zusammenarbeit kreativ.
Nun steht der Sommer vor der Tür. Wir blicken voll Zuversicht auf die nächsten Monate und den weiteren Projektverlauf und möchten Ihnen in diesem Newsletter gerne einen Einblick in die Aktivitäten innerhalb des Mentoring-Projekts während Corona geben, Frau Clausohm als Frau des Jahres und Teil des Netzwerks Klassefrauen in M-V vorstellen und die Gleichstellungsproblematik zu Zeiten von Corona thematisieren.

Wir freuen uns über Ihre Rückmeldungen und wünschen viel Vergnügen beim Lesen.

Ihr Projektteam.

DIESE AUSGABE ENTHÄLT:

1 Gleichstellung & Corona
2 Workshops go digital
3 digitaler Mittagsstammtisch
4 Impulse aus den Tandems
5 Peer-Mentoring
6 Klassefrauen in M-V

GLEICHSTELLUNG & CORONA

Berichterstattung in der Coronakrise: Männer erklären die Welt

*Nur 22 % der befragten Expert*innen waren weiblich.*

MaLisa Stiftung, 2020

Zwei Studien der MaLisa Stiftung haben die Geschlechtergerechtigkeit in der Berichterstattung im Fernsehen und in den Online-Auftritten von Printmedien untersucht.

Frau Prof. Dr. Elizabeth Prommer und ihr Team vom Institut für Medienforschung der Universität Rostock untersuchten die Geschlechtergerechtigkeit während der Corona-Berichterstattung im deutschen Fernsehen. Bezugsrahmen waren die Sender ARD, ZDF, Sat1 und RTL im Zeitraum vom 16. bis 30. April 2020.
In einer zweiten separaten Studie analysierte der schwedische Datenforscher Max Berggren (Gender Equality Tracker) die Geschlechterverteilung in der Corona-Berichterstattung in Online-Auftritten deutscher Printmedien. Knapp 80.000 Zeitungsartikel aus 13 Printmedien waren Teil der Untersuchung.

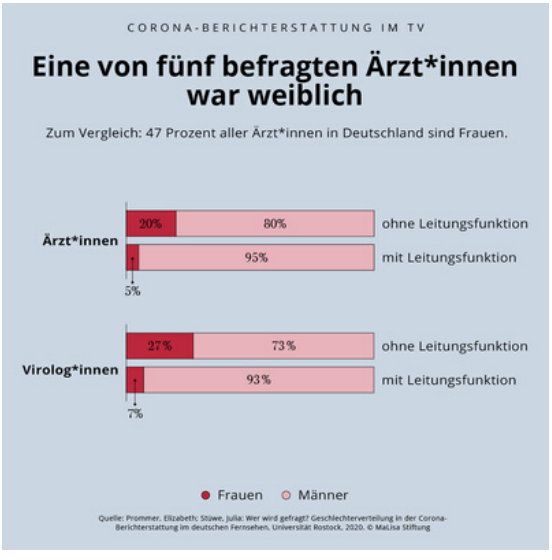
Ergebnis: In den Medien herrscht Schieflage:
Nur 22 Prozent der befragten Expert*innen waren weiblich. In Online-Auftritten ist das Bild noch einseitiger: Sieben Prozent der zitierten Personen waren weiblich.

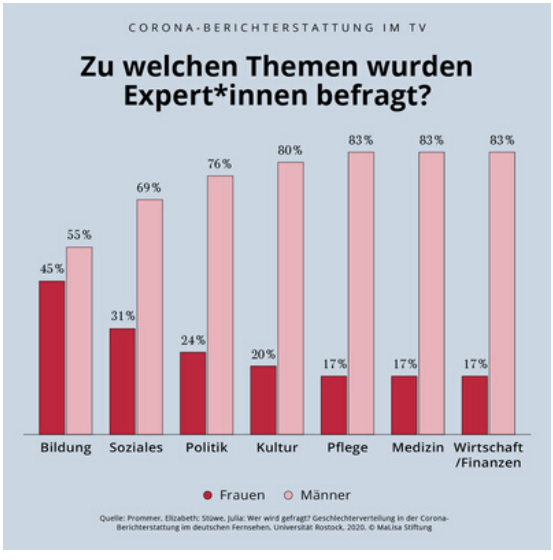
Am häufigsten wurden Frauen als Expertinnen für die Bereiche Bildung (45 Prozent) und Soziales (31 Prozent) herangezogen. Im Bereich Medizin oder Pflege betrug der Anteil nur 17 Prozent.

Frau Prof. Dr. Elizabeth Prommer: „Beim Thema Medizin oder Pflege waren es sogar noch weniger. Mir ist es unerklärlich, warum sogar im Bereich Pflege, in dem überwiegend Frauen arbeiten, diese nicht zu Wort kommen. Es ist schon erstaunlich, dass vor allem Männer erklären, wie systemrelevant Frauen sind. Die durch die Medien verursachte Schieflage ist extrem - und das lässt sich nicht nur damit begründen, dass sich in den Fachbereichen eben mehr Männer als Frauen finden lassen“. (Spiegel, 2020)

Obwohl Frauen 47 Prozent aller Ärzt*innen und 45 Prozent im Bereich der Virologie, Infektionsepidemiologie und Mikrobiologie stellen, lag der Anteil der befragten Frauen je nach Leitungsfunktion bei maximal 27 Prozent bei der TV-Berichterstattung.

Die gesamte Studie finden Sie unter: https://malisastiftung.org/studie-geschlechterverteilung-corona-berichterstattung/





Quellenverweis:
Spiegel, 2020: https://www.spiegel.de/kultur/corona-krise-und-medienpraesenz-maenner-erklaeren-wie-systemrelevant-frauen-sind-a-d5fb4b50-4236-4dd6-b850-7770f56dded0

MINISTERIN STEFANIE DRESE ZU GLEICHSTELLUNG & CORONA

„Corona hat stark verdeutlicht durch welche Berufe unsere Gesellschaft zusammengehalten wird. Berufe, z.B. um die Kinder- und Altenbetreuung, bilden den Kitt für unsere Gesellschaft. Sie sind es Wert, auch nach der Coronakrise, in der Debatte zu bleiben. Dabei geht es nicht nur um die Bezahlung und mehr Anerkennung, sondern auch weil es oft eine gleichstellungspolitische Frage ist, weil viele Frauen betroffen sind“. Dies stellte die Sozialministerin Stefanie Drese bei einem Live-Chat fest und nimmt dieses als Aufgabe mit.

DER KAMPF UM GLEICHSTELLUNG DROHT IN DER CORONAKRISE UNTERZUGEHEN.

Und Corona ist noch nicht überstanden. Deswegen müssen wir über Gleichstellung reden. Gerade jetzt, wo Begriffe wie Risikogruppen, Infektionsschutz und Kapazitätsgrenzen die Diskussionen beherrschen, ist die Gleichbehandlung von Frau und Mann wichtiger denn je. Denn sie geht unter.

DAHER JETZT WICHTIGER DENN JE:

GLEICHE
BEZAHLUNG
&
LASTENVERTEILUNG.

Wer während einer Videokonferenz den Nachwuchs auf dem Arm hat oder parallel die Kinder auf dem Spielteppich beobachten muss, weiß, wie schwierig es ist, Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen – erst recht, wenn beides in den eigenen vier Wänden stattfindet. Bei einigen Eltern kommt mit der andauernden Kontaktsperre womöglich noch die Betreuung der eigenen Eltern obendrauf. Diese zusätzlichen Belastungen sollten gleichberechtigt verteilt werden. Denn sonst wird es überwiegend die treffen, die davon schon vorher ungleich stärker betroffen waren: Frauen. So wie die Geburt der eigenen Kinder nachweislich immer noch die berufliche Karriere beeinflusst, könnte die Coronakrise zu einem weiteren Knick führen. Denn wer seine Arbeitszeit reduziert oder seinen Job zeitweise aufgibt, setzt in Deutschland immer noch seine Karriere aufs Spiel. Es droht ein Rückschritt nach jahrelangen Debatten zu Lohngleichheit und gleichen Karrierechancen für Mann und Frau.

Auch im Montoring-Projekt soll das Thema Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben aufgegriffen werden.

Unser **Seminartipp** für Sie:
„Verhandlungstechnik zur Stärkung der eigenen Person“
mit unserem Kooperationspartner PoLe

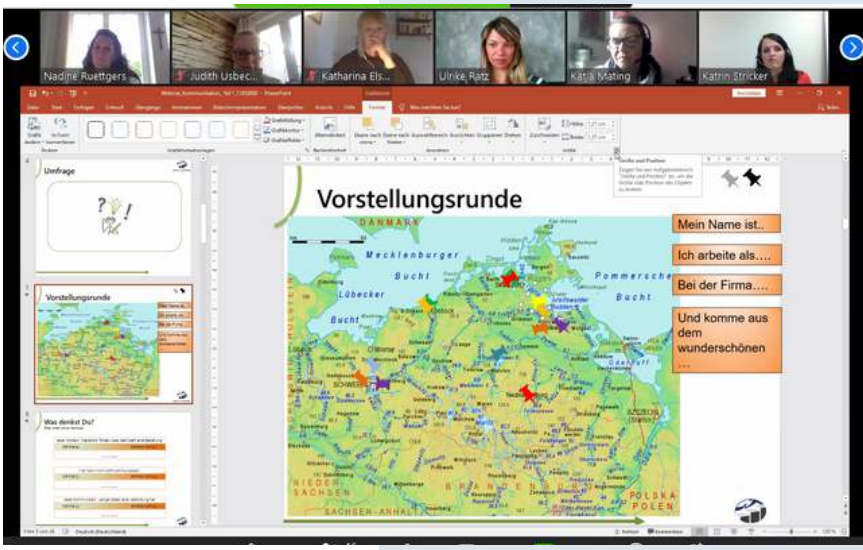
Qellenverweis:
https://www.fes.de/landesbuero-mecklenburg-vorpommern/live-chats-mit-minister-innen-in-mv

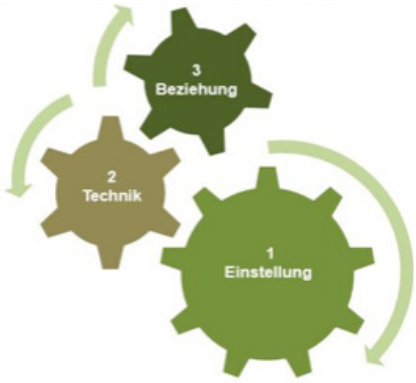
WORKSHOPS GO DIGITAL

Kommunikations-Workshop online?

Ja, auch das ist möglich. Die Businesstrainerin und -coachin Juliane Retzlaff hat den ursprünglich als Präsenzveranstaltung geplanten Workshop "Erfolgreiche Kommunikation" als zweiteiliges Webinar angeboten. Die Rückmeldungen der teilnehmenden Mentees waren überaus positiv, sodass nun auch der Workshop zum Thema Konfliktmanagement in Form von Webinaren stattfinden wird.

Wenn wir auch alle auf möglichst zeitnahe Präsenzveranstaltungen hoffen, ist es ein schöner Nebeneffekt, dass sich in den Webinaren Mentees aus den unterschiedlichsten Ecken in M-V zusammenfinden können und keine Fahrtwege auf sich nehmen müssen.





Im zweigeteilten Webinar "Erfolgreiche Kommunikation" wurden grundlegende Modelle und Techniken der Kommunikation, sowie die innere Haltung und Beziehung zum Gegenüber als Basis für erfolgreiche Kommunikation behandelt. Zugleich hatten die Mentees diverse Möglichkeiten, Ihre Erfahrungen einzubringen, sich auszutauschen und in Rollenspielen auszuprobieren. So wurde beispielsweise beim aktiven Zuhören, das Hören auf der Sach-, Gefühls- und Bedürfnisebene erprobt.

"Dein Gesprächspartner wird möglicherweise vergessen was du gesagt hast, aber er wird niemals vergessen welches Gefühl du ihm dabei vermittelt hast."

Juliane Retzlaff

Ein weiterer Schwerpunkt waren die Rolle und Chance von Feedback für Führungskräfte. Die Teilnehmerinnen haben zunächst in Breakoutrooms (Kleingruppen) Regeln für das Geben und Nehmen von Feedback erarbeitet und dies anschließend in Rollenspielen umgesetzt.

Was bewirkt die innere Haltung in der Kommunikation und wie kann beispielsweise die Haltung "Ich bin ok und Du bist ok" verinnerlicht werden?

Wie kann ich die Sprache als Handwerkszeug nutzen, um mit gezielter Wortwahl und Körpersprache Brücken zum Gegenüber zu bauen? Nach dem Motto "Entscheide selbst, was du in deinen Warenkorb packst" gab Juliane Retzlaff vielseitige Anregungen und Tipps.

„Mit Humor steigt man in der Achtung seiner Mitmenschen, denn Humor schafft Souveränität.“

Susanne Kruse

INHALTLICHE SCHWERPUNKTE

- Führungsstile & eigene Führungsrolle
- Warum wollen Sie eine Führungskraft sein?
- Was bedeutet „Führen mit S.E.E.L.E.“?
- Die magischen Faktoren (Humor, Gesten, Aufmerksamkeit, ...)
- Im Gespräch mit Mitarbeitenden:
  - Entschuldigung, das Wundermittel
  - Anerkennen und begeistern

- S wie Sinn
- E wie Emotionen
- E wie Empathie
- L wie Liebe
- E wie Elan

Webinar mit Susanne Kruse in Neubrandenburg

Wir leben in einem Zeitalter der Veränderung, in dem die alten Denkweisen und Systeme versagen. Werden Vorgesetzte zu Ihren Stärken befragt, fallen oftmals Begriffe wie Entscheidungsfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Kompetenz, Verantwortung und Kontrolle. Aber erreichen sie damit Ihre Mitarbeiter*innen?
Es gibt Manager*innen, die nur mit dem Verstand führen. Bleibt die Menschlichkeit einfach auf der Strecke? Was ist mit Qualitäten wie Empathie, sozialer Kompetenz und Offenheit? Eine Beziehung zu Ihrem Team aufzubauen ist die Basis. Dies schafft Vertrauen und damit die Voraussetzung für die Akzeptanz Ihrer Führung und Ihrer Einflussnahme.

Wie man durch Führung mit S.E.E.L.E. positive Emotionen bei den Mitarbeitenden erzeugen und somit Kommunikation, Kreativität, Motivation und Leistung verbessern kann, erfuhren die Teilnehmerinnen des rCMP RWI bei dem gleichnamigen Webinar mit Susanne Kruse, Business & Life Coach, zu diesem Thema. Das Seminar bot Unterstützung auf dem Weg, sich zu einer Führungspersönlichkeit zu entwickeln, die bewusst, wirksam und mit Freude andere Menschen führt.

Susanne Kruse hat bereits viele Mitarbeiter*innen und Führungskräfte gecoacht. Was sie dabei erfahren hat, kann sie in zwei Sätzen wiedergeben: "Mitarbeiter*innen wollen menschlich geführt werden. Und Führungskräfte wollen menschlich führen.". Um zu zeigen, wie das gelingen kann, hat sie fünf Impulse erarbeitet. "Diese Impulse bezeichne ich als Führen mit S.E.E.L.E.". Doch nicht nur in der Mitarbeiterführung, sondern auch im generellen Umgang mit Menschen lässt sich S.E.E.L.E. wunderbar anwenden.

Was verbirgt sich hinter den einzelnen Impulsen?
SINNlosigkeit macht Menschen unglücklich. "Führen mit Sinn heißt für mich, erstmal einen eigenen Sinn zu finden und dann den Mitarbeitenden einen Sinn zu geben.".
Gute Führung im Speziellen und ein gutes Miteinander im Allgemeinen gelingt nur mithilfe positiver **EMOTIONEN** und **EMPATHIE**. "Es sind die kleinen Gesten, die den Unterschied machen. Indem man Menschen emotional berührt, erzeugt man Nähe und schafft Vertrauen.(...) Und zu wissen, dass Menschen Dinge anders machen - das ist für mich gelebte Empathie", denn "wir müssen gar nicht so sein wie alle anderen".
LIEBE beginnt bei dir selbst, nämlich mit Selbstliebe, und mündet im Verständnis für andere Menschen.
Als **ELAN** bezeichnet die Management-Trainerin den Schwung, den wir haben. Sie vergleicht das Leben mit einem Tennis-Spiel: „Wie der Ball kommt, können wir nicht beeinflussen, aber unseren Return und unsere Leistung schon".

DIGITALER MENTEE-MITTAGSSTAMMTISCH

Ende April wurde die Mentee-Mittagspause ins Leben gerufen um den Austausch untereinander trotz Abstands- und Social Distancing Maßnahmen beizubehalten. Als Testlauf in den rCMPs Rostock und Vorpommern gestartet, trafen sich zugeschaltet aus Homeoffice und Büro über Rostock Teterow, Stralsund, Greifswald, Rügen und Usedom die Mentees virtuell alle an einem "Tisch".

Nach der erfolgreichen Pilotrunde entschloss sich das „Aufstieg in Unternehmen“-Team, den Mittagsstammtisch landesweit für alle Mentees anzubieten.

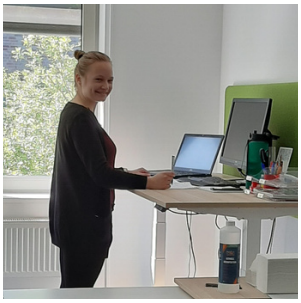
So wurde aus dem regionalen Pilot ein MV-weiter digitaler Stammtischraum, in dem sich über das Mentoring, Tandembeziehungen oder aktuelle Entwicklungen untereinander ausgetauscht oder beraten werden kann. Für Highlightmomente sorgen die Erfolgsgeschichten aus den Tandems oder spontane überregionale Synergieideen zwischen den Mentees.

Auch unsere Landeskoordinatorinnen Peggy Hildebrand und Juliane Brunk freuen sich über den unkomplizierten Austausch: „Wir können über die aktuelle Lage im Programm und geplante Veranstaltungen informieren sowie für Fragen und Anregungen der Mentees bereitstehen.“

Um auch weiterhin der aktuellen Situation gerecht zu werden und möglichst vielen Mentees den Zugang zu gewährleisten, wird der Stammtisch zukünftig zu rotierenden Zeiten angeboten.

IMPULSE AUS DEN TANDEMS

Viele Mentees und Mentor*innen wurden kreativ und haben neue Formen der Zusammenarbeit entdeckt und die Arbeit in den Tandems trotz Kontaktbeschränkung fortgeführt. Ein ganz besonderer Dank gilt dem Engagement der Mentor*innen in dieser herausfordernden Zeit.
Wir haben ein paar Impressionen für Sie zusammengestellt:



ICH NEHME AM MENTORING-PROGRAMM TEIL, WEIL..

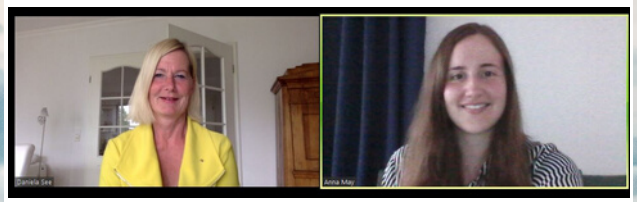
" ... für mich persönliches Wachstum und Horizonterweiterung wichtige Säulen in der beruflichen Entwicklung sind. Der fachliche und persönliche Austausch mit den anderen Mentees sowie meiner Mentorin hilft mir maßgeblich bei der Selbstreflexion und Förderung eines lösungsorientierten Mindsets.
Die Krise hat den Austausch mit meiner Mentorin in keiner Weise eingeschränkt. Vielmehr sind wir flexibel auf digitale Möglichkeiten ausgewichen. Skype ermöglichte uns trotz Abstandsgebot weiterhin persönliche Gespräche. Durch WhatsApp konnten wir auch kurzfristige Zwischenmeldungen oder Terminabsprachen umsetzen."

Anna Bergmann

STIMME EINER MENTORIN:

„Wir haben uns nicht aufhalten lassen, waren kreativ und immer in Kontakt. Walk & Talk im schönen Schweriner Schlossgarten oder via zoom.“

Daniela See



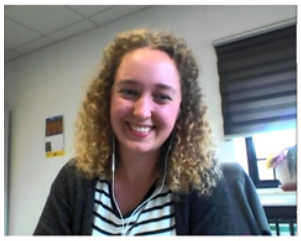
„ALLES KANN, NICHTS MUSS...“

...nach diesem Motto arbeiten Mentor Jörg Ehbrecht und Mentee Beatrix Wenzel kontinuierlich zusammen.

"In dieser, für uns alle, schweren und herausfordernden Zeit stand mir mein Mentor, wenn ich ihn brauchte, telefonisch mit Rat und Tat zur Seite."

Beatrix Wenzel

IMPULSE AUS DEN TANDEMS



TANDEM-TREFFEN MACHEN AUCH ONLINE SPASS!

"Bereits vor Beginn der Corona-Krise haben wir die regelmäßigen Mentoring-Treffen zum Teil via Video-Konferenz durchgeführt. Aus meiner Sicht ist das eine sehr gute Alternative zu persönlichen Treffen, da wir so zeitlich und räumlich viel flexibler sind. Die verschiedenen technischen Möglichkeiten, wie zum Beispiel die gemeinsame Arbeit am digitalen Whiteboard, die einfach direkt abgespeichert werden kann, bieten zudem einen Mehrwert. Das Mentoring kann so auch in Zeiten von Corona ohne größere Einschränkungen fortgesetzt werden. Für mich eine hilfreiche Erkenntnis, die ich auch zukünftig bei meiner Arbeit berücksichtigen werde!"

Katharina Tauke

UNTERSTÜTZUNG AUS DEM MENTORING-NETZWERK:

"Auf Grund der Corona-Krise waren die Kapazitäten meiner Mentorin ab Ende März mit der Gewährleistung der Sicherheit ihres Betriebes gebunden und die Aktivität als Mentorin musste dadurch vorerst zurückgestellt werden. Trotzdem habe ich mich nicht allein-gelassen gefühlt, da Juliane und Judith sich sofort um einen tollen Ersatz für mich gekümmert haben. Seit Anfang Mai befinde ich mich nun in einem neuen Tandem. Die räumliche Distanz gleichen wir durch fast wöchentliche Telefonate aus, indem wir entweder Themen einer Agenda oder auch spontane Themen aus dem Alltag besprechen. Nachdem sich die Krise nun etwas beruhigt hat, stehe ich auch wieder im Kontakt mit meiner ursprünglichen Mentorin und werde mich Anfang Juli persönlich mit ihr treffen. Ich freue mich über die Chance, eine Doppeltbetreuung genießen zu können.".

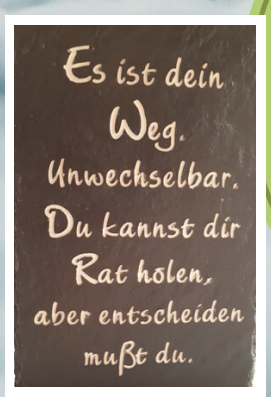
ALS MENTORIN BEGLEITET SIE ZWEI MENTEES UND SAGT:

„Ich bin stolz auf „meine" Mentees, wie sie die Fülle der Aufgaben und die sich ständig ändernden Prozesse in ihren Teams meistern."

Angelika Teutloff

Liebe Mentees,

das Mentoring-Projekt nimmt wieder Fahrt auf und die Mentor*innen freuen sich über Eure und Ihre Kontaktaufnahme :)

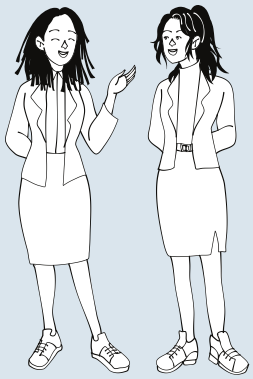


PEER-MENTORING

Dass Mentoring-Programme dazu beitragen, sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln, haben unsere Mentees im Programm „Aufstieg im Unternehmen“ mittlerweile selbst erlebt. Dass ein Peer-Mentoring noch einmal ein zusätzlicher Verstärker sein kann, davon haben sich einige Mentees in einem Webinar überzeugt.

Auf Einladung der Servicestelle haben sich Mentees, die bereits vielfältige Führungserfahrungen haben, in einem Webinar getroffen, um das Peer-Mentoring als Methode kollegialer Beratung kennenzulernen. Angela Hoppe von der Universität Greifswald und Leiterin der Fachstelle Mentoring in Mecklenburg-Vorpommern gab dazu eine Einführung. Dabei erläuterte sie die Vorteile kollegialer Beratung und stellte die einzelnen Phasen für den Gesprächsablauf vor.

Im Peer-Mentoring ist die Zusammenarbeit dadurch charakterisiert, dass die vielfältigen Erfahrungen und subjektiven Perspektiven der Peer-Gruppe unmittelbar aufeinandertreffen und so die unterstützende Wirkung des Mentoring-Prozesses auch auf horizontaler Ebene erzeugt und verstärkt wird.



Im ersten Stepp dieses Peer-Mentorings war es spannend zu erleben, wie Fallgeberin, Beraterin, Moderatorin und Protokollantin ihre jeweiligen Rollen ausfüllten und wie binnen kürzester Zeit bereits Ideen entwickelt wurden, um der Fallgeberin konkrete Vorschläge zur Problemlösung zu unterbreiten.
Nicht nur darin, in der eigenen Rolle zu bleiben und nicht zwischendurch bereits beratend einzugreifen, lagen die Herausforderungen.

Bedingt dadurch, dass alles online geübt wurde, waren zunächst auch das Einhalten der Regeln sowie die klare Fokussierung auf die Sache mit Schwierigkeiten verbunden, die schließlich allesamt gemeistert wurden.

„Ich musste mich schon sehr zurücknehmen“, so die Fallgeberin, „um nicht gleich die hervorgebrachten Ideen zu dementieren“. Denn im Peer-Mentoring ist es wesentlich, möglichst viele Ideen und Lösungsansätze für ein Problem zusammenzutragen. Beizeiten kann sich aus diesen Ideen eine völlig neue, bislang nicht beachtete Perspektive ergeben, die für die Fallgeberin der entscheidende Impuls und schlussendlich das gesuchte Ergebnis sein kann.

Über eins waren sich die jungen Führungsfrauen in jedem Falle einig: das Peer-Mentoring stellt eine wertvolle Ergänzung zum one-to-one-Mentoring dar. Und auch wenn wir uns alle erst einmal nur online getroffen haben, freuen wir uns auf das persönliche Kennenlernen und die daraus resultierenden positiven Effekte für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung.

KLASSEFRAUEN

in der Wirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern

Klassefrauen von heute - weiblich, authentisch, innovativ

Frauen in Führungspositionen gelten für viele in der IT Branche immer noch als Besonderheit. Die Ansicht mag mittlerweile überholt sein. Sich aber in der IT Branche seit über 30 Jahren zu einem Multi-Millionen Unternehmen in einem kleinen Dorf in der Nähe von Neubrandenburg zu entwickeln, das ist eher eine Seltenheit.

Katharina Clausohm, Geschäftsführerin der Clausohm-Software GmbH ist eine außerordentlich bemerkenswerte Frau und Persönlichkeit. Ihre Karriere begann bodenständig als Schäferin. Heute ist sie mit viel Herzblut und Kreativität Geschäftsführerin eines IT-Unternehmens mit über 75 hoch qualifizierten Softwareentwicklern und Ingenieuren in Neverin, in einem kleinen Dorf bei Neubrandenburg.

Stellvertretend für Mecklenburg-Vorpommerns Frauen wurde sie 2020 als „**Frau des Jahres**“ geehrt. Für uns noch ein Grund mehr, Frau Clausohm in ihrem Unternehmen zu besuchen und mit ihr über ihre beruflichen Herausforderungen, über den Spagat zwischen Karriere und Familie und ihrem großen ehrenamtlichen Engagement zu sprechen. Seien Sie neugierig und besuchen Sie uns demnächst auf unserer Homepage Klassefrauen in der Wirtschaft in MV www.klassefrauen-in-der-wirtschaft.de.

Bekommen Sie einen ersten Eindruck!

Wie alles begann?
1990 setzte sie mit viel Mut, Risikobereitschaft und dem Drang nach Weiterentwicklung den ersten Meilenstein für ihr Unternehmen. Mit dem damaligen „Begrüßungsgeld“ der BRD kaufte sie sich im „Westen“ einen Computer, kehrte zurück nach Neverin und begann mit ihrer Arbeit. Eng an ihrer Seite ihr Ehemann Michael, ein passionierter Techniker, mit dem sie bis heute gemeinsam das Unternehmen führt.

30 Jahre später?
Die Clausohm Software GmbH ist zu einem Multimillionen Unternehmen in Familienhand herangewachsen, das sich auf komplexe IT-Lösungen für Automatisierungsprozesse sowie auf webbasierte Plattformen spezialisiert hat. Kunden der Clausohm Software GmbH sind renommierte Großkonzerne und Mittelständler, die international tätig sind. Das Team von mehr als 75 Ingenieuren aus den Bereichen IT und Automation, darunter IT-Projektleiter, Architekten, Entwickler, Tester, Qualitätsmanager, Konstrukteure, Elektriker und SPS-Programmierer, stehen für jahrelange Praxiserfahrung, Technologiekompetenz und zertifizierte Qualität.

Und heute?
Nicht nur beruflich, sondern auch ehrenamtlich engagiert sich Frau Clausohm außergewöhnlich intensiv: für Bildung durch Kooperationsprojekte mit Schulen, indem sie als ehrenamtliche Mentorin fungiert, fördert sie Startups, den naturverbundenen Sport und trägt durch zahlreiche Initiativen zu einer gelungenen Dorfgemeinschaft bei.

Frau Clausohm ist eine bemerkenswerte Frau, eine Klassefrau eben, die Veränderungen stets als Herausforderungen sieht. Stolz auf das Erreichte, verliert sie dennoch nie den Blick für das Wesentliche: Es gilt sich immer wieder neu zu positionieren und mit viel Innovationskraft das Unternehmen wettbewerbsfähig zu halten.

Sie selbst verrät uns, dass sie oft nach Bauchgefühl handelt.
Und auf die Frage, ob Frauen anders führen als Männer, antwortete Frau Clausohm: “Moderne Führungskräfte führen mit Herz!“
Und Ihr Erfolgsrezept?
„Ein stabiles Betriebsklima, zufriedene Mitarbeitende und die Förderung von Talenten!“

WERDEN SIE TEIL DES AUSTAUSCHES MIT KLASSEFRAUEN!

hier geht's zur Homepage:
www.klassefrauen-in-der-wirtschaft.de

SAVE THE DATES!

ROUNDTABLE DIGITAL

18.08.2020 | 09-11 Uhr

Der Roundtable DIGITAL "*Frauen in Führung – Herausforderungen und Perspektiven*" wird für alle Mentees angeboten.
Freuen Sie sich auf interessante Gesprächspartnerinnen mit ihren ganz persönlichen Geschichten.

WORKSHOP FÜR MENTEE & MENTOR*IN: WIRTSCHAFT TRIFFT KUNST

10.09.2020 | 14-18 Uhr | Kulturhaus Mestlin

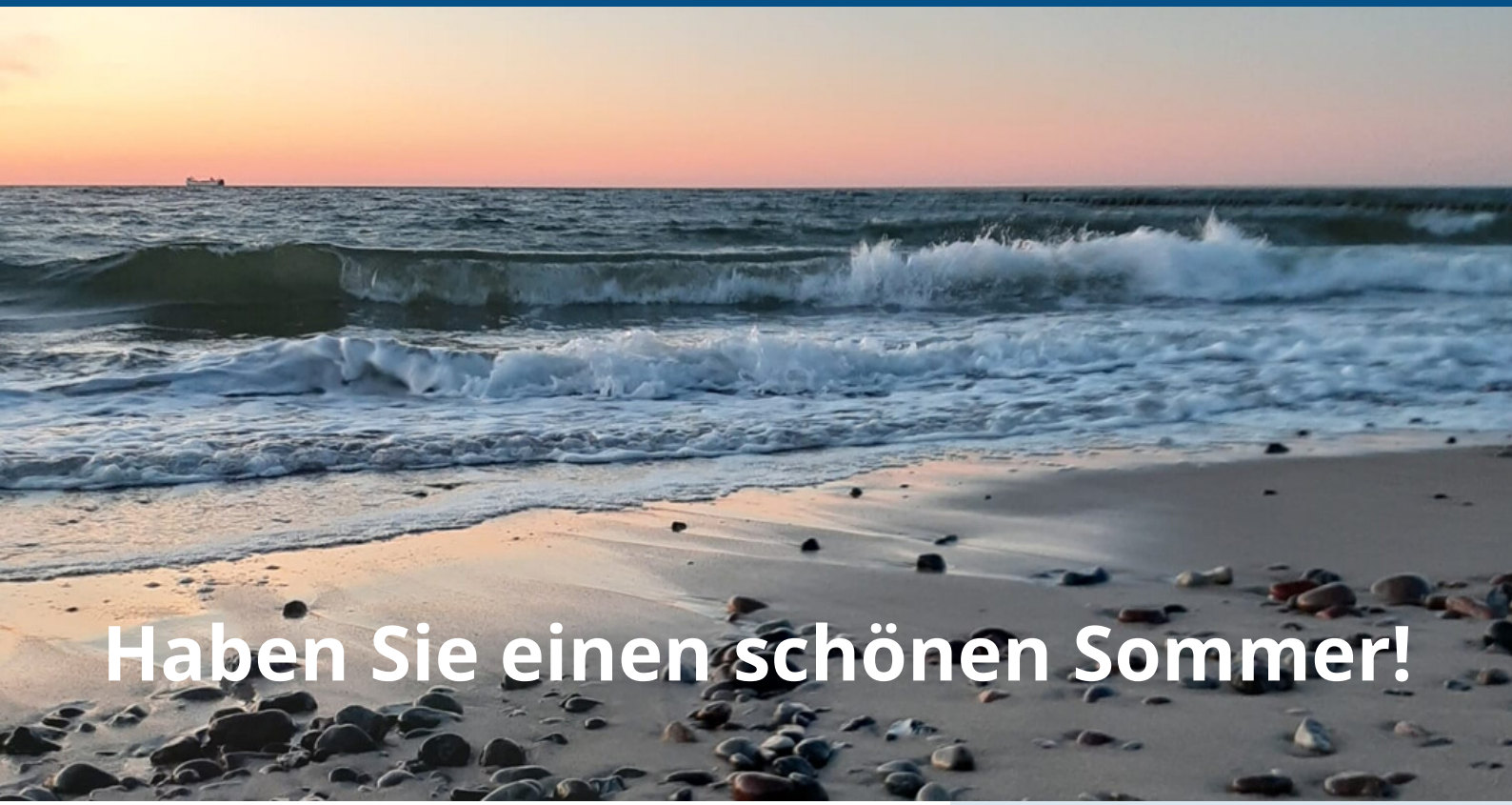
Wir wollen mit Ihnen einen besonderen Tag erleben und laden Sie zu einem Kreativworkshop ein. Wie Kunst die Kommunikation und Teamarbeit in Unternehmen fördern kann, wird uns die Künstlerin Takwe Kaenders zeigen. **Gemeinsam im Tandem** wollen wir mit Ihnen kleine Kunstwerke schaffen und Ihnen Inspirationen geben...

MENTEE-WORKSHOP - ONLINE: STÄRKUNG DER EIGENEN POSITION

20.08.2020 | 09-13 Uhr
26.08.2020 | 13-17 Uhr

Thema des Workshops sind die Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben und Verhandlungstechniken zur Stärkung der eigenen Person.
Kooperationspartner: PoLe - Positive Leadership

Bei Fragen wenden Sie sich gerne an die Servicestelle und die regionalen Projektleiterinnen.



Haben Sie einen schönen Sommer!

KONTAKTIEREN SIE UNS...

Servicestelle

Peggy Hildebrand
GiB mbH Ludwigslust
p.hildebrand@gib-ludwigslust.de

Juliane Brunk
BdW gGmbH
brunk@bildungswerk-wirtschaft.de

Susanne Schnoor
GiB mbH Ludwigslust
s.schnoor@gib-ludwigslust.de

Sonja Maak
BilSE-Institut GmbH Schwerin
sonja.maak@bilse.de

Judith Usbeck
BdW gGmbH Rostock
usbeck@bildungswerk-wirtschaft.de

Silvia Hoffmann
RWI Ost M-V e.V. Neubrandenburg
silvia.hoffmann@rwi-mv.de

Katharina Huber
ISBW gGmbH Neubrandenburg
katharina.huber@isbw.de

Auf dem Weg, neue Formen der Zusammenarbeit in der Projektumsetzung zu entdecken, freuen wir uns über Ihre Anregungen und Ihr Feedback und sind gerne für Sie da.

Ihr Projektteam

Das Projekt wird gefördert von der Europäischen Union und dem Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung Mecklenburg-Vorpommern

#aufstieginunternehmen