

Mentoring* im Forst Handreichung



Kathrin Böhling, Kirsten Joas, Ellen Koller

Anne Stöger, Andrea Stübner

Dezember 2022

Inhalt

1. Vorwort	3
2. Was ist Mentoring?	3
3. Wozu braucht es ein geschlechter-reflektierendes Mentoring im Forstbereich?	4
4. Wie kann ein Mentoring* im Forst gelingen?	5
5. Checkliste für (angehende) Mentorinnen und Mentoren	7
6. Praxistipps für das Mentoring.....	8
7. Persönliche Anmerkungen.....	9

1. Vorwort

Wer im Beruf durchstarten will, tut dies meist nicht im Alleingang. Die Fähigkeit, sich zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Ort kompetent einzubringen wird häufig von Kolleginnen und Kollegen unterstützt und verdankt sich mitunter auch dem einen oder anderen Ratschlag von Führungspersonen. Die vorliegende Handreichung für ein Mentoring im Forst lenkt den Blick darauf, wie diese Interaktion zwischen Jüngeren und Erfahreneren im Berufsalltag im beiderseitigen Interesse gelingen kann. Übergeordnetes Ziel ist es, Chancengleichheit im Forstbereich zu unterstützen und Innovationspotenziale zu heben.

Frauen sind seit über 40 Jahren für den Forstdienst zugelassen. Trotzdem gilt der Forstbereich auch heute noch oft als „Männerdomäne“. Das Forststudium erfreut sich bei Frauen großer und wachsender Beliebtheit. An Forstämtern und Forstbetrieben sind sie aber deutlich in der Minderheit und kaum in Führungspositionen tätig. Ein wichtiger Schwerpunkt der Handreichung für das Mentoring im Forst ist der geschlechter-sensibilisierende Fokus – daher auch das Gender* auf der Titelseite. Perspektivisch sollten Frauen und Männer gleichermaßen in Mentoringprogramme eingebunden werden, um Gleichstellung und Diversität in bestehenden Strukturen zu fördern.

Die Handreichung für das Mentoring* im Forst ist das Ergebnis einer Zusammenarbeit von LWF, Forstverwaltung und BaySF im Rahmen des Projekts „Fem4Forest – Wald in Frauenhänden“ (7.2020-12.2022). Das aus europäischen Mitteln finanzierte Fem4Forest Projekt verfolgt das Ziel, Frauen im Forst – vor allem als Waldbesitzerinnen und Försterinnen – zu stärken. Neben anderen Aktivitäten fand zu diesem Zweck eine transnationale Mentoring-Schulung statt (Mai-Juni 2022). 3 Autorinnen der vorliegenden Handreichung haben mit Teilnehmerinnen aus insgesamt 5 Partnerländern des Projekts daran teilgenommen (Online und in Präsenz). Die Schulungsteilnehmer*innen haben sich auf eine gemeinsame Mentoring Guideline verständigt. Sie liegt der vorliegenden Handreichung zugrunde. Die Handreichung liefert zusammenfassend eine Checkliste für angehende Mentorinnen und gibt außerdem Praxistipps aus Sicht der Teilnehmerinnen vom Bayerischen Forstfrauen-Treffen am 20.10.2022.

2. Was ist Mentoring?

Mentoring im klassischen Sinne gleicht einer Art „Patenschaft“. Das heißt, eine erfahrene Mentorin/ein erfahrener Mentor gibt Wissen und Erfahrung an die/den Mentee weiter. Mentoring ist:

- **Persönlich** – Mentor*in und Mentee stehen in direktem Kontakt miteinander
- **Individuell** – die/der Mentee mit ihren/seinen Fragen und Herausforderungen steht im Fokus
- **Erfolgsorientiert** – beide Seiten möchten die persönliche und berufliche Entwicklung der/des Mentee positiv beeinflussen

Mentoring kann dem fachbezogenen Wissenstransfer und/oder interdisziplinärem Austausch dienen. Beim „Onboarding“ wird den neuen Kolleginnen und Kollegen vermittelt, wie sie sich am Arbeitsplatz zurechtfinden. Die Erfahrungen der anderen erleichtern ihnen den Einstieg. Hingegen sind insbesondere Führungskräfte als Mentorinnen/Mentoren gefragt, wenn beim Mentee die persönlichen Karriereambitionen im Vordergrund stehen. Sie können jüngere Talente beraten, wie ein Aufstieg im Unternehmen/in der Organisation gelingen kann. Der generationen- und hierarchieübergreifende Austausch kann gleichzeitig Unterstützung für Jung *und* Alt sein. Schließlich

kann ein Mentoring auch zum Tragen kommen, wenn ein Standortwechsel in eine andere Region/ein anderes Land ansteht und hierfür inter-kulturelle Kompetenzen gefordert sind.¹

In der Bayerischen Forstverwaltung und bei den Bayerischen Staatsforsten gibt es durchaus „Patenschaften“, jedoch sind sie nicht formalisiert oder in einer anderen Weise verankert, wodurch Zugänge und Unterstützungsstrukturen für viele Neankömmlinge im Berufsfeld verschlossen sind. Bei anderen forstlichen Arbeitgebern mag die Situation ähnlich sein.

Das Bayerischen Gleichstellungsgesetz definiert als Ziel, dass für die Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern der Vorrang der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zu wahren ist (BayGIG, Art. 2). Mentoring kann helfen, diese übergeordneten Kriterien persönlich, individuell und erfolgsorientiert auszulegen und darzustellen.

3. Wozu braucht es ein geschlechter-reflektierendes Mentoring im Forstbereich?

Geschlechter-reflektierendes Mentoring ist eine Möglichkeit, die berufliche und persönliche Entwicklung von Frauen zu fördern und vorhandene Kompetenzen sichtbar und nutzbar zu machen.



Abbildung 1: Teilnehmer*innen der Fem4Forest Mentoring-Schulung

Die Fem4Forest Untersuchungsergebnisse sprechen für einen geschlechter-reflektierenden Ansatz im Mentoring. Fachliche Qualifikationen bedeutet für Försterinnen in Bayern nicht unbedingt, dass sie im Beruf auch Fuß fassen. Seit ca. 20 Jahren liegt der Frauenanteil bei den forstlichen Studiengängen an TUM und HSWT stabil bei einem Viertel der Absolvent*innen, zuletzt sogar mehr. Ähnlich verhält es sich bei den Absolvent*innen für die forstlichen Staatsprüfungen (gehobener und höherer Dienst). Der Försterinnen-Anteil bei der Forstverwaltung und den Staatsforsten liegt bei ca. 15% bzw. 12% (Status: 2017/2018). Försterinnen sind neuerdings zwar etwas mehr im Revierdienst und in der

¹ Quelle: <https://www.tandemploy.com/de/mentoring-networking/was-ist-mentoring/> (zuletzt geöffnet: 05.10.2022). Siehe: Fem4Forest Guidelines "Gender-reflected mentoring for female forest owners and professionals", Juli 2022

Holzproduktion tätig, jedoch kaum in leitenden Positionen. Die Gleichstellung der Geschlechter setzt sich bei Stellenbesetzungen im forstlichen Arbeitsmarkt eher langsam durch.²

Für ein geschlechter-reflektierendes Mentoring sprechen auch die beruflichen Herausforderungen, mit denen (angehende) Försterinnen in ihrer Laufbahn zu tun haben eine Rolle. Im Fem4Forest Projekt wurden insgesamt 880 Frauen nach ihren Interessen und Erwartungen befragt. Aus Deutschland (überwiegend Bayern) haben 147 Försterinnen und 94 junge Frauen teilgenommen, die als weiblicher Nachwuchs im Forst gelten. Die Befragung zeigt, dass Rollenzuschreibungen und das männlich geprägte Arbeitsumfeld zentrale Herausforderungen für die Laufbahnentwicklung von (angehenden) Försterinnen sind.

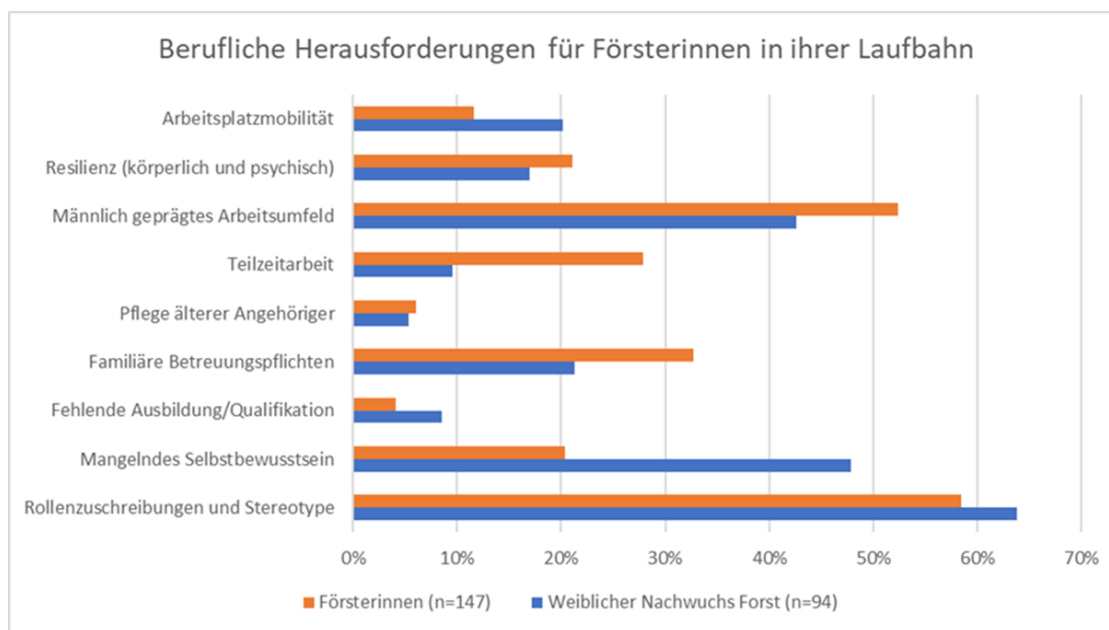


Abbildung 2: Berufliche Herausforderungen für (angehende) Försterinnen

4. Wie kann ein Mentoring* im Forst gelingen?

Ein geschlechter-reflektierendes Mentoring fördert die berufliche Laufbahn von Frauen im Forst indem vorhandene Kompetenzen sichtbar und nutzbar gemacht werden. Die Fem4Forest Guideline definiert vier Eckpunkte für ein gelingendes Mentoring: (a) Wissen und Einstellungen, (b) Organisation und Führung, (c) Netzwerke, und (d) Öffentlichkeit. Sie spiegeln den systemischen Ansatz der Fem4Forest Guidelines wider. Demnach ist individuelles Verhalten im Kontext von sozialen Beziehungen und (Arbeits-)Organisationen zu sehen. Mentoring wird professionalisiert und effektiviert, wenn die vier Eckpunkte bei der konkreten Gestaltung mitbedacht werden.

² Siehe: Fem4Forest Aktionsplan Bayern, Mai 2022



Abbildung 3: Eckpunkte für ein gelungenes Mentoring

Die vier Eckpunkte für ein gelungenes Mentoring sind als Handlungsrahmen zu verstehen. Um ein Mentoring für Frauen im Forst auf den Weg zu bringen, sind sie in ihrer Gesamtheit keine zwingende Voraussetzung. Mentoring setzt vor allem beim Wissen und den Einstellungen der Einzelnen an, die im Kontext ihrer Organisation als Mentorin oder Mentor tätig werden. Im Idealfall stehen Mentorinnen und Mentoren mit ihrem Engagement für Jüngere jedoch nicht allein da, sondern brauchen Ressourcen und Anerkennung. Für ein gelungenes Mentoring sind außerdem außerhalb der Organisation liegende Faktoren relevant: berufliche Laufbahnen sind von persönlichen Interessen und Karrierechancen auf dem Arbeitsmarkt abhängig; Mentorinnen und Mentoren rekrutieren sich aus einem (wachsenden) Netzwerk. Schließlich ist zu beachten, dass „Patenschaften“ meist einen Mehrwert für verschiedene Seiten generieren, den es sich zu kommunizieren lohnt.

5. Checkliste für (angehende) Mentorinnen und Mentoren

Ziele, Voraussetzungen und Aufgaben		Ja	Nein	Eher unwichtig
Ziele und Erwartungen	Klärung eigene Ziele und Motivation			
	Klärung Ziele und Erwartungen von Mentee			
	Bewusstsein für geschlechter-diskriminierendes Verhalten im Arbeitsumfeld			
	Positiv beitragen zur Gleichstellung der Geschlechter im Forst / auf verschiedenen Ebenen			
Unterstützung durch Leitung	Mentoring wird von Führungskräften anerkannt			
	Führungskräfte geben Rückhalt bei Ausüben von Mentoring-Aufgabe			
	Verfügbare Ressourcen (Zeit, Kontakte, Know-how)			
	Sichtbarkeit von Mentoring in Organisation			
Aufgaben im Mentoring	Bedürfnisse und Interessen von Mentee kennen			
	Arbeitssituation und -umfeld für Mentee einschätzen können			
	Berufliche Perspektiven gemeinsam mit Mentee bestimmen			
	Themenzentriert kommunizieren			
	Auf weibliche Vorbilder im Forst hinweisen und Kontakte ermöglichen			
	Effektives Zeitmanagement realisieren			
Kompetenzen und Fähigkeiten	Fachliche Kompetenz und Fähigkeiten (forstlich, didaktisch, Sprachen, Gender-Wissen, Arbeitserfahrungen)			
	Methodische Kompetenz (Moderation, Team-orientiert, agil, flexibel, Datenerhebung und -auswertung, Digitalisierung)			
	Soziale Kompetenzen (durchsetzungsfähig, vernetzt, motivierend, transparent, geschlechter-sensibel)			
	Persönliche Fähigkeiten und Eigenschaften (gut organisiert, proaktiv, konfliktfähig, Prozess- und lösungsorientiert, „erst denken, dann sprechen“)			

6. Praxistipps für das Mentoring

	Mentee	Mentorin
Do	<ul style="list-style-type: none"> • Trau Dich Kontakt aufzunehmen (auch wenn Du Dich länger nicht gemeldet hast) • Erzähl von Deiner Situation, was Dich bewegt, welche Schwierigkeiten Du hast • Mentoring = Holschuld! -> Sehe das Mentoring als Möglichkeit, etwas Neues auszuprobieren und Dich zu vernetzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Erzähle von Deinem Leben/Deiner Karriere • Hör gut zu und reflektiere die Situation Deiner Mentee • Finde heraus, ob Dein Mentee Ziele verfolgt (falls nein: Lass es wachsen) • Gib deiner/m Mentee Einblicke in Dein Arbeitsleben (Stichwort: Job Shadowing) • Mentoring = Holschuld des Mentee! -> Deine Bereitschaft reicht / Deine Bereitschaft zählt
Don't	<ul style="list-style-type: none"> • Warte nicht auf einen Grund oder Anlass, dich zu melden. Deine Mentorin freut sich auch so, von Dir zu hören • Setz Deine Erwartungen (z.B. an Dich selbst) nicht zu hoch 	<ul style="list-style-type: none"> • Sei nicht enttäuscht, wenn Dein Mentee sich nicht meldet oder Angebote nicht wahrnimmt • Fühl Dich nicht verantwortlich für den Erfolg • Setz keine Erwartungen

Tabelle 1: Mentoring als Prozess



Abbildung 4: Feedback Runde zu Mentoring-Handreichung bei Forstfrauentreffen im Steigerwald-Zentrum, 20.10.2022

7. Persönliche Anmerkungen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

