

FEMskill Unternehmerinnen, Unternehmerinnen, die methodisches Material betreuen Februar 2020.

Professioneller Leiterin - Rita Potápi

Diese Methodik wurde im Rahmen des FEMskill-Projekts (ATHU127) entwickelt, das im Rahmen des INTERREG V-A-Programms Österreich-Ungarn implementiert wurde. Das Projekt wird vom Europäischen Fonds für regionale Entwicklung unterstützt.

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Inhaltsverzeichnis

I. Die Lage/Situation der Unternehmerinnen	5
Motivation, ein Unternehmen zu gründen	9
II. WIN – FEMskill methodische Zusammenfassung	16
III. FEMSKILL-METHODIK	20
ZIEL, STRUKTUR DER FEMSKILL-METHODIK.....	20
PRÄSENTATION DES FEMSKILL-PROJEKTS	21
FEMSKILL METHODOLOGY - GUIDELINES FOR PROJECT ORGANISATIONS	23
FEMSKILL METHODIK.....	27
REKRUTIERUNG-AUSWAHL PHASE	31
UNTERNEHMERISCHER MENTORING-PROZESS.....	40
DOKUMENTATION – FEMSKILL TOOLKIT	45
MENTORING-HILFSMITTEL	46
TEILUNG VON BILATERAL ENTSTANDENEN ERFARUNGEN UND ERGEBNISSEN.....	49
FEMSKILL-GEMEINSCHAFT ONLINE-PLATTFORM	51
IV. FEMskill Tool-kit	52
Toolkit-Vorlagen - E-gestaltete Vorlagen bieten Hilfe in der Vorbereitungsphase, bei der Einstellung und Auswahl	57
Toolkit-Vorlagen - F-gestaltete Vorlagen enthalten die Elemente der Vorbereitungsphase	75
Toolkit-Vorlagen - Von VM entworfene Vorlagen beziehen sich auf die Bestimmungen zu den Inhalten / vorgeschlagenen Tools, die für ein Jahr aufgeschlüsselt sind	90
Toolkit-Vorlagen - Von SZ entworfene Vorlagen enthalten Vorlagen, die die Arbeit der Vorgesetzten unterstützen	132
Toolkit-Vorlagen - Von der BSZ entworfene Dokumente decken die bilateralen Überwachungsaktivitäten ab 145	
Toolkit-Vorlagen - Vorlagen für die Bewertungsfragebögen werden mit K bezeichnet	151
Toolkit-Vorlagen - P steht für die Dokumente der FEMskill Online-Community-Plattform, die sich auf die Haltedauer beziehen	154

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

I. Die Lage/Situation der Unternehmerinnen

Die FEMskill-Methodik besteht aus vier Dokumenten, von denen dieses Dokument das erste Element ist, um in der Praxis handhabbar zu sein.



Unternehmerinnen

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein zentraler Wert der Europäischen Union. Die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und das Unternehmertum von Frauen gehören zu den Prioritäten der EU. Dies wird in mehreren Strategiepapieren, Aktionsplänen, Stellungnahmen, Maßnahmen und Programmen dargelegt. Die Europäische Union arbeitet daran, das Unternehmertum von Frauen auf drei Arten zu fördern:

- Die Verbesserung des Zugangs zu Finanzmitteln.
- Aufbau des Netzwerks von Unternehmerinnen.

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

- "Denk zuerst klein!" in den Bereichen, die im Rahmen des Small Business Act für Europa (SBA) festgelegt wurden, z. B. Förderung des Unternehmertums, Erleichterung der Regulierung, Sicherung der Finanzierung und Verbesserung des Zugangs zu Märkten und Informationen.

Frauen als unternehmerisches Potenzial¹

Frauen machen zweiundfünfzig Prozent der gesamten europäischen Bevölkerung aus, aber nur ein Drittel aller Selbstständigen und Unternehmensgründer in der EU. Sie bieten somit ein großes unternehmerisches Potenzial in Europa. Bei der Gründung und Führung eines Unternehmens haben Frauen größere Schwierigkeiten als Männer, insbesondere beim Zugang zu Finanzmitteln, Schulungen, Netzwerken und der Vereinbarkeit von geschäftlichen und familiären Aktivitäten.

Ein Frauenunternehmen ist ein Unternehmen, an dem mindestens 51% der Unternehmensanteile Frauen gehören und die Führungskraft auch eine Frau ist.

Internationale Statistiken über Unternehmerinnen sind zuverlässig, es gibt jedoch keine einheitlichen und aktuellen Statistiken und Forschungsergebnisse zu diesem Thema.

Die Ergebnisse zweier internationaler Vergleichsanalysen sind jedoch für die FEMskill-Projektpartner relevant.

- Einer davon ist der Mastercard Women's Entrepreneurship Index (2018), der die Situation von Unternehmerinnen weltweit untersuchte. Von beiden Ländern sind jedoch nur ungarische Daten verfügbar.
- Die andere Studie, die nur europäische Länder untersuchte, ist der Bisnode Index of Women Influence (BIWI) (2018), der bereits Daten aus beiden Ländern enthält.

¹ Quelle: KOMMUNIKATION DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN RAT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTLICHEN UND SOZIALEN AUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS DES AKTIONSPANS DER REGIONEN FÜR DAS GESCHÄFT 2020 Wiederbelebung des Unternehmertums in Europa /* COM/2012/0795 final */ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A52012DC0795>

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Mastercard Women's Entrepreneurship Index 2018

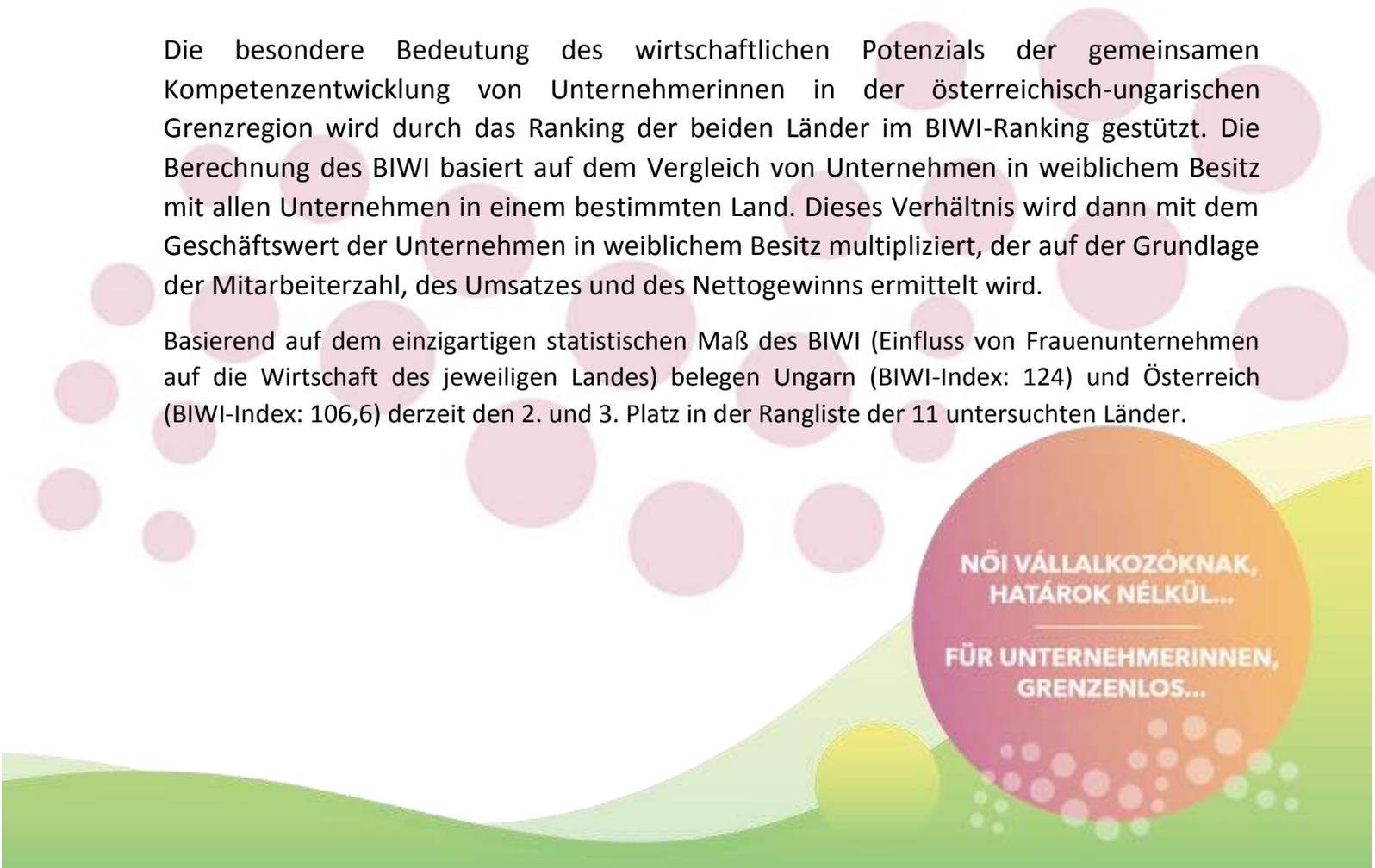
Im März 2018 wurden im Mastercard Women's Entrepreneurship Index zum zweiten Mal Unternehmen in Frauenbesitz oder von Frauen geführte Unternehmen in Ländern auf der ganzen Welt untersucht. Untersuchungen haben gezeigt, dass Frauen in Industrieländern viel mehr Ressourcen (Kapital, Finanzdienstleistungen, Bildungsprogramme) und Möglichkeiten zur Verfügung stehen als in unterentwickelten Ländern auf der ganzen Welt. Ungarn belegte im Gesamtindex den 41. Platz. Der Anteil weiblicher Unternehmen in Ungarn beträgt 28,1 Prozent, das bedeutet, fast jeder dritte Geschäftsinhaber oder Manager ist eine Frau. Darüber hinaus stehen viele weibliche Führungskräfte an der Spitze der Unternehmen. Aufgrund des hohen Anteils ungarischer Unternehmen, die von Frauen geführt werden oder sich in weiblichem Besitz befinden belegt Ungarn in dieser Hinsicht den 12. Platz weltweit. Die Lage ist nicht so gut, wenn wir zum Beispiel untersuchen, wie leicht Frauen im Vergleich zu Männern Zugang zu finanzieller Unterstützung haben, wie viel sie sparen oder ob ihnen Programme für unternehmerische Initiative helfen. In dieser Hinsicht belegt Ungarn den 43. Platz auf der Liste.

Österreich wird nicht in die Mastercard-Forschung einbezogen.

Bisnode Index of Women Influence - BIWI 2018

Die besondere Bedeutung des wirtschaftlichen Potenzials der gemeinsamen Kompetenzentwicklung von Unternehmerinnen in der österreichisch-ungarischen Grenzregion wird durch das Ranking der beiden Länder im BIWI-Ranking gestützt. Die Berechnung des BIWI basiert auf dem Vergleich von Unternehmen in weiblichem Besitz mit allen Unternehmen in einem bestimmten Land. Dieses Verhältnis wird dann mit dem Geschäftswert der Unternehmen in weiblichem Besitz multipliziert, der auf der Grundlage der Mitarbeiterzahl, des Umsatzes und des Nettogewinns ermittelt wird.

Basierend auf dem einzigartigen statistischen Maß des BIWI (Einfluss von Frauenunternehmen auf die Wirtschaft des jeweiligen Landes) belegen Ungarn (BIWI-Index: 124) und Österreich (BIWI-Index: 106,6) derzeit den 2. und 3. Platz in der Rangliste der 11 untersuchten Länder.



NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Ausgangslage: Die Situation von Frauenunternehmen in Ungarn und Österreich

Laut IAO sind „Arbeitgeber, Arbeitnehmer, die unabhängig oder mit einigen Partnern arbeiten. Wir nennen sie "Unternehmer". Die Vergütung für ihre Arbeit hängt direkt von den Gewinnen der produzierten Produkten und Dienstleistungen ab. In dieser Funktion arbeiten ein oder zwei Personen für sie als Mitarbeiter. Selbstständige arbeiten allein oder mit einigen Geschäftspartnern in eigener Verantwortung und beschäftigen keine kontinuierlichen Arbeitnehmer.“ Die Definition ist erforderlich, um die folgenden IAO-Daten zu interpretieren.

Tabelle: Anteil der Arbeitgeber und Selbständigen auf den nationalen Arbeitsmärkten²

Benennung	Angestellte	Arbeitgeber / Unternehmen	Selbstständige	Arbeiter in einem Familienunternehmen	Nicht klassifizierbar	Vollbeschäftigung
Österreich insgesamt	87.6	4.7	6.3	1.5	0	100.0
Männer	85.4	6.4	6.9	1.3	0	100.0
Frauen	90.2	2.7	5.5	1.7	0	100.0
Ungarn insgesamt	89.7	4.6	5.4	0.3	0	100.0
Männer	87.9	6.1	5.8	0.1	0	100.0
Frauen	91.7	2.9	4.9	0.5	0	100.0

² Quelle: IAO-Glossar statistischer Begriffe: <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=772> (15.02.2019)

Ergebnisse/Schlussfolgerungen

- Die überwiegende Mehrheit der aktiven Bevölkerung beider Länder (Österreich 87,6%, Ungarn 89,7%) sind Arbeitnehmer, von denen mehr als 90% weibliche Arbeitnehmer in beiden Ländern sind.
- Die obigen Daten zeigen, dass der Anteil von Frauen als Unternehmerinnen und Selbstständige in beiden Ländern im Vergleich zu Männern unterrepräsentiert ist.
- Beide Länder haben im Vergleich zu Unternehmern eine hohe Selbstständigkeitsquote.
- Der Anteil der Familienunternehmen in Österreich ist fünfmal höher als in Ungarn.
- Der Anteil der Frauen, die in Familienunternehmen arbeiten, im Vergleich zu Männern ist in beiden Ländern überrepräsentiert.

Motivation, ein Unternehmen zu gründen³

Was motiviert Frauen in beiden Ländern, Unternehmerinnen zu werden? Unter anderem hat sich das Projekt „ifempower“: „Women Entrepreneurs in Europe“ im Jahr 2018 mit diesem Thema befasst. Einige Gedanken aus der Abschlussumfrage, zu der auch Ungarn und Österreich gehörten:

- *Mut und Gelegenheit: Während der Interviews wurde wiederholt darauf hingewiesen, dass Sie mutig genug sein müssen, damit ein Unternehmen gegründet werden kann.*
- *Mangelnde Karriereaussichten und Unzufriedenheit: Da der Mitarbeiterstatus keine zufriedenstellenden Karrieremöglichkeiten bot, beschlossen mehrere Befragte, Unternehmer zu werden.*
- *Mangel an Arbeitsplätzen: Einige Arbeitsplätze wurden geschlossen.*
- *Reaktion auf Bedürfnisse & Mission & soziale Verantwortung: Einige Unternehmerinnen versuchen, eine Lösung für einen schwerwiegenden Mangel oder ein Problem zu finden, das sie persönlich erlebt haben.*
- *Auswirkung: Für die Zwecke dieser Verordnung können die Maßnahmen dringend ergriffen werden, um sicherzustellen, dass die Organisation beschäftigt ist.*

³ Ifempower 2018-1-HU01-KA203-047766 Projekt: Das endgültige Material für Unternehmerinnen in Europa „Herausforderungen, Strategien, Richtlinien“

- Eine „natürliche“ Unternehmerin werden: Mehrere Frauen gaben an, sie hätten sich nur als Unternehmer vorstellen können, während andere argumentierten, sie seien „ungeeignet für eine Beschäftigung“ (Coach, Selbstständigkeit, Österreich) als individuelle Freiheit und Unabhängigkeit wurde es mehr betrachtet.
- Die Schwierigkeit, sich nach dem Mutterschaftsurlaub in den Arbeitsmarkt zu integrieren, ist einer der häufigsten Gründe, warum Frauen ein Unternehmen gründen.
- Flexibilität und Work-Life-Balance: Diese Motivation war eine der am häufigsten genannten.

Geschäft und Familie in Einklang bringen

Die Motivation von Frauen, sich dem Geschäft anzuschließen, reichte von einer guten Gelegenheit bis zu einer Notwendigkeit. Es wurde als Gelegenheit erwähnt, ein Hobby in ein Geschäft zu verwandeln oder Marktchancen zu nutzen, während beispielsweise mangelnde Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt oder die Fähigkeit zur Bewältigung von zwei Rollen, Mutter und Arbeitnehmer, erforderlich waren. Unter den Herausforderungen, denen sich ihre Karriere gegenübersteht, haben sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Zugang zu Finanzmitteln und der Mangel an Vorbildern hervorgehoben. Von den Formen der Unterstützung wurden Mentoring und die persönliche oder familiäre Hilfe am meisten geschätzt.⁴

Die Strategie „**Momprenneurship**“ ist eine Art Versuch, die Herausforderungen anzugehen, denen sich Frauen mit Kindern gegenübersehen, insbesondere in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Da dieses Konzept noch im Entstehungsprozess steckt, gibt es in der Literatur keine genaue Definition.

Die meisten Experten sind sich jedoch einig, dass Mütter mit kleinen Kindern als Mutterunternehmer betrachtet werden können, die vom Arbeitnehmerstatus zur Selbstständigkeit oder zum Unternehmertum gewechselt sind und so versuchen, Arbeit und Elternschaft so weit wie möglich in Einklang zu bringen. Darüber hinaus stellen diese

⁴ Schlussfolgerungen basierend auf der oben erwähnten Studie des Ifempower-Projekts.

Unternehmerinnen in vielen Fällen Waren oder Dienstleistungen her, die mit Kindern oder der Mutterschaft in Verbindung gebracht werden können.

In Ungarn hat sich der Mompreneurship in den letzten Jahren verbreitet und umfasst mittlerweile rund 10.000 Menschen, welche ständig, mithilfe von verschiedenen vernetzten FB-Gruppen in Kontakt bleiben bzw. auch sogar in geografisch getrennte Gruppen arbeiten. Eine solche Gruppe ist die FB-Gruppe der „ungarischen Mütter“, die Unternehmer in und um Győr sind.

Die KMU-Umfrage 2017 in Österreich kam zu dem Schluss, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Österreich nach wie vor eine „weibliche Sache“ ist. Deshalb ist es für Unternehmerinnen besonders wichtig, Unterstützung zu erhalten.

Merkmale und Herausforderungen von Unternehmerinnen im österreichisch-ungarischen Projektgebiet

Basierend auf einer Zusammenfassung der Erfahrungen aus früheren Projekten.

Österreich

Die folgende Tabelle zeigt einige der Akteure, die an Unternehmerinnen oder deren Entwicklung beteiligt sind, sowie Schulungs- und/oder Finanzierungsmöglichkeiten.

Organisation/ Forum	Chancen für Frauen / Unternehmer
Gründerinnen	Österreichische Unterstützungsorganisation für Start-ups und Unternehmerinnen. Ihre Aufgabe ist es, Programme zu entwerfen, neue Dinge zu lernen, die Beziehungen von Frauen durch die Organisation verschiedener Programme zu stärken und eine Plattform für Gründerinnen zu schaffen.
Gründerzentrum Spin-Off	Unterstützung für Studenten.
Austrian Angel Investors' Association	<i>Der österreichische Angel Investors Association hat das „Angelina Project“ ins Leben gerufen, das Frauen die Möglichkeit bietet, kleinere Beträge zu investieren und den Zugang zu Investitionskapital zu erhalten.</i>
Gründerzentren oder Gründungszentrum an den Wiener	Ihre Aufgabe ist es, das Unternehmertum durch verschiedene Programme zu fördern. Das vorgestellte Programm (The Entrepreneurship Avenue) besteht aus einer Reihe von unternehmerischen Veranstaltungen, die verschiedene Workshops

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

<i>Universitäten</i>	umfassen.
Gründerinnengespräche	Ein Instrument zur Bekämpfung der Unterrepräsentation von Frauen in der Wirtschaft: Sensibilisierung, Vorbildfunktion, 99% des Publikums sind Frauen: (Gründungszentrum der Wirtschaftsuniversität Wien).
<i>Offizielle Agentur für Unternehmensförderung: (Wien)</i>	<p>Das allgemeine Ziel der Agentur ist die Förderung bestehender Unternehmen, der Wissenstransfer (kostenlose Beratung für diejenigen, die daran denken, ein eigenes Unternehmen zu gründen oder ein technisches Problem haben). Darüber hinaus werden Sensibilisierungsveranstaltungen, Workshops und Networking-Veranstaltungen organisiert.</p> <p>Besondere Unterstützung erhalten Projekte und Unternehmen, die von Frauen geleitet werden („Frauenbonus“).</p> <p>Fempower ist ein Aufruf für IKT-Projekte, die von Frauen geleitet werden oder Projekte für Frauen unterstützen.</p> <p>Ein kleines Inkubatorprojekt für Frauen: Es umfasst eine einmonatige Vorbereitungsphase, nach der die Frau, die über die Gründung eines Unternehmens nachdenkt, mit einem erfahrenen (männlichen oder weiblichen) Unternehmer zusammenarbeitet. Danach treffen sich die Parteien monatlich und besprechen verschiedene geschäftliche Fragen. (Rathaus, Wien)</p>

Ungarn

Schulungsprogramme als kostenpflichtige Dienstleistung für Frauen.

1. *Gemeinschaftsbildung: Die Gruppen arbeiten als Selbsthilfegruppe, ihre Mitglieder treffen sich oft auch nach der Schulungszeit, um ihre Selbsterkenntnis und entwickeln ihre Kommunikationsfähigkeiten zu verbessern. Gemeinschaften unterstützen die Gleichstellung von Frauen, um die Teilnehmerinnen noch stärker auf die Situation und die Chancen von Frauen in der unternehmerischen Welt aufmerksam zu machen. Diese Schulungen dienen nicht nur der Ausbildung von Frauen, sondern unterstützen sie auch.*
2. *Transfer von „hartem Wissen“: Finanzen, Geschäftspläne.*
3. *Die Sozialisierung der unternehmerischen Rolle: Was es bedeutet, Unternehmer zu sein, welche Fallstricke, Lösungen und Strategien gibt es.*

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Die Hauptziele und Aktivitäten der repräsentativen Organisationen ungarischer Unternehmerinnen sind:

- „hartes Wissen“: wie man einen Geschäftsplan schreibt.
- *Frauen stärken: Die Position von Frauen in der Gesellschaft, Stärkung ihrer unternehmerischen Identität.*

Programme, die von den repräsentativen Organisationen ungarischer Unternehmerinnen organisiert werden:

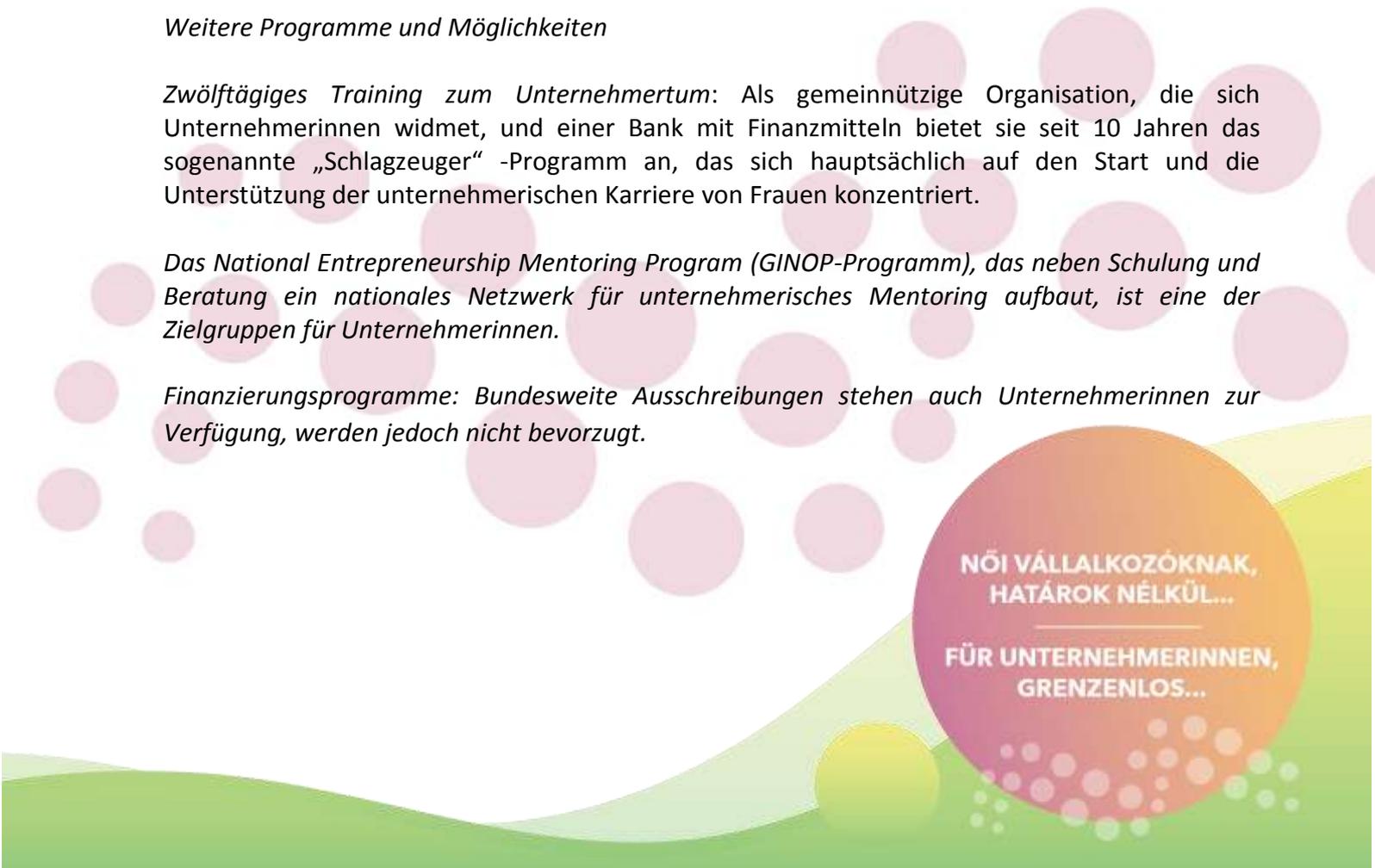
- „Tag der offenen Tür“ ist ein Programm, das jeden Monat organisiert wird und an dem jeder teilnehmen kann. Es richtet sich jedoch hauptsächlich an Frauen. Erfahrene Unternehmer und verschiedene Fachleute sind eingeladen, informelle Präsentationen zu folgenden Themen zu halten: Steuerregeln, Facebook-Marketing, Urheberrecht, DSGVO, Themen, die Frauen betreffen, z.B. wie sie ihr Beziehungsnetzwerk einfacher und bequemer für sie aufbauen können. Die Veranstaltung eignet sich auch zum Networking.
- *Teilnahme an großen internationalen Projekten mit anderen ungarischen NGOs - projektähnlich.*
- *Private Schulungsprogramme für zukünftige und bereits aktive Unternehmerinnen: für Teilnehmer mit unterschiedlichem Hintergrund, die sich auf unterschiedlichen Ebenen ihrer Geschäftsziele befinden.*

Weitere Programme und Möglichkeiten

Zwölf-tägiges Training zum Unternehmertum: Als gemeinnützige Organisation, die sich Unternehmerinnen widmet, und einer Bank mit Finanzmitteln bietet sie seit 10 Jahren das sogenannte „Schlagzeuger“-Programm an, das sich hauptsächlich auf den Start und die Unterstützung der unternehmerischen Karriere von Frauen konzentriert.

Das National Entrepreneurship Mentoring Program (GINOP-Programm), das neben Schulung und Beratung ein nationales Netzwerk für unternehmerisches Mentoring aufbaut, ist eine der Zielgruppen für Unternehmerinnen.

Finanzierungsprogramme: Bundesweite Ausschreibungen stehen auch Unternehmerinnen zur Verfügung, werden jedoch nicht bevorzugt.



NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Netzwerkforen für Unternehmerinnen in der Region

- [Women Entrepreneurs Club der WK Győr-Moson-Sopron \(Győr\)](#)

Die regelmäßigen Treffen des 2014 gegründeten Women's Entrepreneurship Club, die im Rahmen der Kammer stattfinden, entwickeln nicht nur ihre eigenen Fähigkeiten, bauen Beziehungen auf, besuchen Unternehmen, helfen sich gegenseitig, sondern engagieren sich auch für andere Freizeitaktivitäten oder führen gemeinnützige Aktivitäten durch.

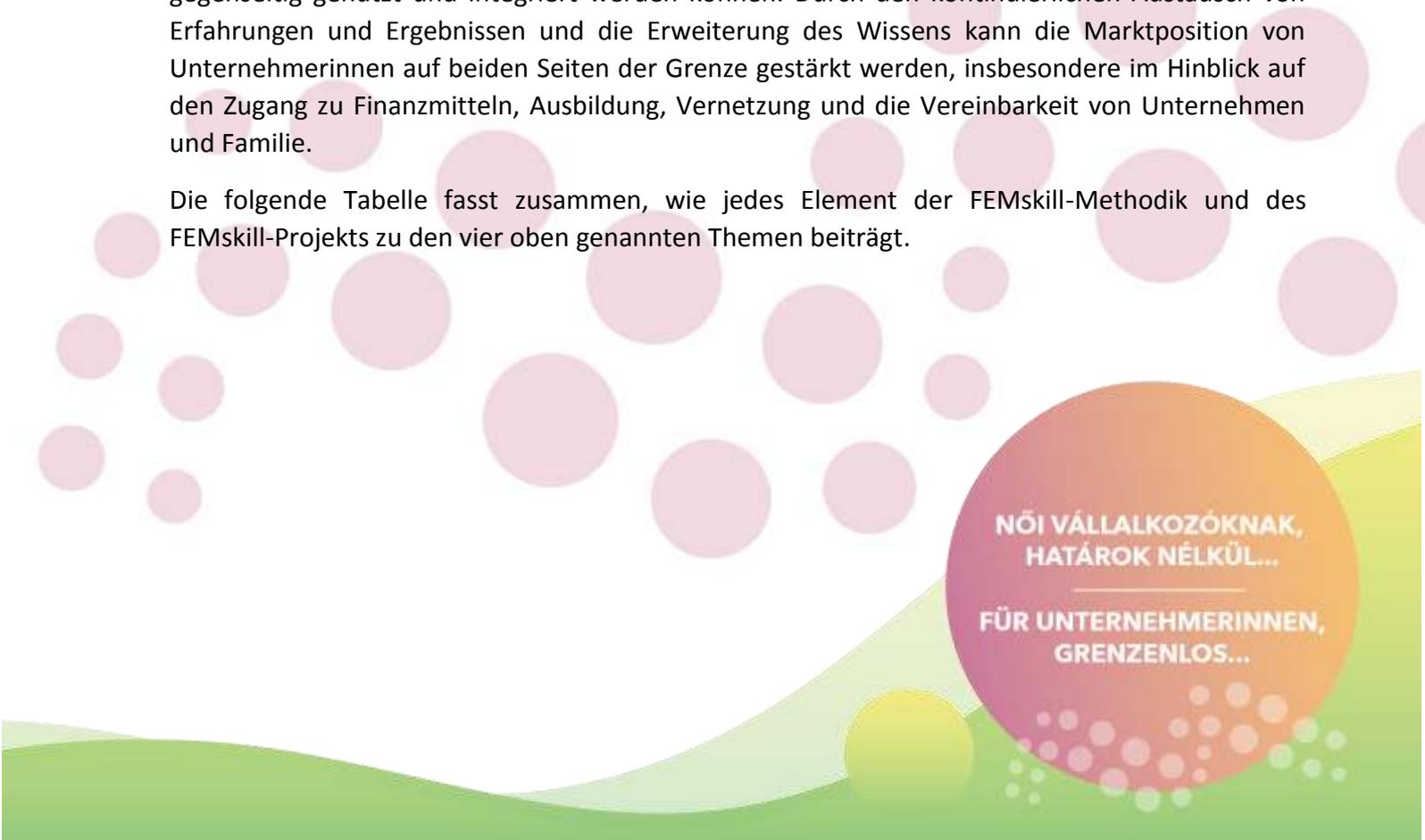
- Regelmäßige Treffen der "Győr und ihrer Umgebung Mompreneurs Gruppe" in Győr.

Herausforderungen und die Beziehung zwischen der FEMskill-Methodik und den Projektelementen

Die österreichisch-ungarische Grenzregion weist viele Ähnlichkeiten in Bezug auf den Sektor auf, einschließlich der Herausforderungen und Bedürfnisse von Unternehmerinnen. Dennoch wurde das in einer gemeinsamen grenzüberschreitenden Struktur verwendete Schulungs- und Beratungsprogramm noch nicht auf einer bereits entwickelten und getesteten methodischen Basis umgesetzt, deren aktualisierte und fokussierte Version Lösungen bietet, die spezifisch für den Projektbereich sind.

Das durch das Trainingsprogramm unterstützte Mentoring wird in einer grenzüberschreitenden Struktur implementiert, so dass Wissen und interkulturelle Erfahrungen kontinuierlich und gegenseitig genutzt und integriert werden können. Durch den kontinuierlichen Austausch von Erfahrungen und Ergebnissen und die Erweiterung des Wissens kann die Marktposition von Unternehmerinnen auf beiden Seiten der Grenze gestärkt werden, insbesondere im Hinblick auf den Zugang zu Finanzmitteln, Ausbildung, Vernetzung und die Vereinbarkeit von Unternehmen und Familie.

Die folgende Tabelle fasst zusammen, wie jedes Element der FEMskill-Methodik und des FEMskill-Projekts zu den vier oben genannten Themen beiträgt.



NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Herausforderungen	Elemente der FEMskill-Methodik und des FEMskill-Projekts	Wofür tragen sie bei?
Unternehmerisches Mentoring, das auf Frauen zugeschnitten und auf Frauen ausgerichtet ist	Einjähriges unternehmerisches Mentoring nur für Frauen	Zugang zu Finanzen, Schulung, Vernetzung und Vereinbarkeit von Geschäft und Familie. Die Mentorin unterstützt sie während des Mentoring-Prozesses mit ihrer Erfahrung und ihrem Kontaktnetzwerk zu den oben genannten Themen.
Mentoring-Support-Training für Frauen	Sechs halbtägige thematische Schulungen für betreute Unternehmerinnen, die unternehmerische Kompetenz entwickeln.	Der Zugang zu Finanzmitteln, Schulungen, Netzwerken und die Abstimmung von Themen für Unternehmens- und Familientrainings bieten Mentees Unterstützung bei den oben genannten Themen.
Mentoring-Support-Training für Mentorinnen	Aufsicht Bilaterale Aufsicht	Grenzüberschreitende Unterstützung. Schulung in der Entwicklung und Vernetzung von unternehmerischen Mentorenkompetenzen für Mentorinnen.
Veranstaltungen zum Netzerkennung	Bilateraler, von Mentorinnen betreuter Workshop zum Aufbau von Beziehungen Bilaterale Innovationstage Internationale Konferenz: Unternehmerinnen - Abschlussveranstaltung der Presse für Frauen in der Wirtschaft	Grenzüberschreitende Unterstützung. Es bietet den Teilnehmern Möglichkeiten zur Schulung und zum Networking. Stärkung des positiven Images von Unternehmerinnen.
Austausch von Publikationen, und bewährten Praktiken, die Frauen dazu ermutigen, Unternehmerinnen zu sein.	E-Book: Unternehmerinnen - Frauen auf dem Bauernhof in drei Sprachen Teller/Shorts E-Publikation zu drei Themen in drei Sprachen	Grenzüberschreitende Unterstützung. Bietet Informationen zu Schulungen und Netzwerken in mehreren Sprachen.
Steigerung der Anerkennung von Frauenunternehmen	Der Excellence Award - für Mentorin, Mentee, Mentorinnenpaar - wird bei der Abschlussveranstaltung des Projekts verliehen. Abschlussveranstaltung der Presse	Grenzüberschreitende Unterstützung. Netzwerk-Thema. Stärkung des positiven Images von Unternehmerinnen.
Aufbau eines Frauennetzwerks	Erstellen einer FEMskill Online-Community-Plattform	Grenzüberschreitende Unterstützung. Netzwerk-Thema.

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

II. WIN – FEMskill methodische Zusammenfassung

Die FEMskill-Methodik basiert auf der WIN-Methodik sowie den Ergebnissen und Schlussfolgerungen der seitdem veröffentlichten Literatur, Forschung und Analyse. Die WIN-Methodik war 2014-2015 ein Wissenstransferprojekt, bei dem die teilnehmenden Länder auf den Ergebnissen eines älteren Mentoring-Projekts namens „Mentore“ in Italien basierten. In den Jahren 2014-2015 entwickelten die WIN-Projektpartner die endgültige Methodik auf der Makro- und Mikroebene in den jeweiligen Ländern, von denen einige Elemente in den einzelnen Ländern in der Praxis getestet wurden. Die Methodik ist daher hauptsächlich ein theoretischer Vergleich, der auch praktische Elemente hat.

Der größte Unterschied zwischen den beiden Projekten besteht darin, dass die FEMskill-Methodik die WIN-Ergebnisse in zwei Ländern in die Praxis umsetzt, wobei die jüngsten theoretischen Erfahrungen berücksichtigt werden, die seitdem im Bereich Business Mentoring gesammelt wurden. Die WIN-Methodik besteht aus zwei Elementen, einer Literaturübersicht und einer Toolkit-Übersicht. Die FEMskill-Methodik vereinfacht die Materialien der WIN-Methodik, passt einige ihrer Elemente an, aktualisiert sie und ergänzt sie durch einen komplexen, praktischen Leitfaden für einjähriges unternehmerisches Mentoring in der FEMskill-Toolbox.

Es modifiziert die meisten vorhandenen methodischen Elemente basierend auf den folgenden Prinzipien:

- *das Prinzip der Flexibilität / Lebensfähigkeit:* das heißt, es berücksichtigt die Bedürfnisse und Anforderungen der Zielgruppe in den beiden Regionen.
- *Prinzip des bilateralen Aspekts:* Unter Berücksichtigung der interregionalen Zusammenarbeit der beiden Projektländer wird die Methodik entwickelt und um einige Elemente erweitert.
- *Das Prinzip der Praktikabilität:* setzt die Mentoring-Methodik in beiden Ländern in einem einjährigen Prozess in die Praxis um.
- *Das Prinzip des Designs:* gestaltet die Toolbox der Methodik sowohl in ihrem Image als auch in ihrer praktischen Anwendung neu.

Die FEMskill-Methodik besteht aus praktischen Gründen aus vier Dokumenten, von denen dieses Dokument das zweite Element ist.

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...



Der folgende Vergleich zeigt die Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen den WIN- und FEMskill-Projekten in einer Übersichtstabelle.

Änderungen im Vergleich der WIN-Methodik und ihren Elementen:

Inhalt	WIN 2014-2015	FEMSKILL 2020-2021
Partner	Italienische, ungarische, polnische, zypriotische Partner Geografisch auf Länder beschränkt Internationale Zusammenarbeit zwischen Ländern	2 ungarische und 1 österreichischer Partner, geografisch auf 2 Regionen begrenzt Internationale Zusammenarbeit zwischen Ländern, aber interregional
Beschreibung	Übertragung der Ergebnisse des italienischen Projekts „Mentore“ auf das WIN-Projekt auf der Grundlage des Wissenstransfers. Die teilnehmenden Länder bauen und testen ihre eigenen bewährten Verfahren und stellen dann eine gemeinsame Methodik zusammen, die zur WIN-Methodik führt.	Aufbauend auf der WIN-Methodik entwickeln die beiden Länder ihre eigenen Methoden, indem sie die Methoden für unternehmerisches Mentoring und Unternehmerinnen aktualisieren. Die unternehmerische Mentoring-Methode von FEMskill wird ebenfalls in die Praxis umgesetzt und die Online-Community von FEMskill wird eingerichtet.
Zusammenfassung der Methodik	Forschungsmaterialien zu männlichen und weiblichen Unternehmern, Mentoring-Methodik, basierend auf Materialien von 1978-2009	Mentoring-Methodik, basierend auf den Ergebnissen der Analyse der WIN-Methodik und -Methoden zwischen 2015 und 2019
Methodische Grundlagen Mentoring	Vom Mentoring zur unternehmerischen Mentoring-Theorie	Unternehmerisches Mentoring - in Theorie und Praxis
Dokumente	WIN Toolkit WIN-Symbolleiste	FEMskill Toolkit, Anpassung und Aktualisierung bestimmter Elemente der WIN-Methodik sowie Ergänzungen und Ergänzungen mit neuen Elementen, entwickelt auf der Grundlage des Prinzips des bilateralen Aspekts.

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Inhalt	WIN 2014-2015	FEMSKILL 2020-2021
Zielgruppe n der Methodik	Frauen und Unternehmer, die ein Unternehmen als Mentees planen (0-3 Jahre) Unternehmer als Mentoren (mindestens 5 Jahre Erfahrung) Manager von Mentoring-Organisationen "Mentor Mutter"	Jungunternehmerinnen (unter 4 Jahren) als Mentees, Unternehmerinnen als Mentorinnen (mindestens 5 Jahre Erfahrung) Teams von Mentoring-Organisationen Supervision Projektorganisation
Rekrutierung & Auswahl	Einzigartig nach Land	Basierend auf der FEMskill-Methodik
Mentoring- Prozess	Burgess 4 Jahreszeiten Modell Verschiedene Methoden in verschiedenen Ländern, entwickeltes 3-Phasen-Modell (HU) Testphase nach Ländern, aber letztendlich nur theoretisches Material.	Basierend auf der FEMskill-Methodik, 3-Phasen-Modell basierend auf der WIN-Methodik, 1 Jahr Mentoring auf ungarischer und österreichischer Seite, Gelegenheit und Bestreben, ungarisch-österreichische Mischpaare zu bilden Mentoring mit Schulung, Betreuung, Bilaterale Aufsicht
Mentoring- Hilfsmittel	Toolkit Schulungen	Einführung der Supervision, bilaterale Aufsicht Bilaterale Ereignisse Ausbildung Kommunikation (Kampagnen, PR, E-Publikation, E-Book, IKT)
Schulung	Mentoring-Vorbereitungsworkshops (MentorInnen, Mentee) Ausbildung von Mentoren in 9 Themen (HU)	Mentoring-Vorbereitungsworkshops (Mentorinnen, Mentee) Ausbildung von Mentoren in 6 Themen
Veranstaltungen	Keine	Bilaterale Innovationstage in beiden Ländern, internationale Konferenz, Abschlussveranstaltung der Presse
Anerkennung	Keine	Erstellen eines Excellence Award - Für Mentorinnen, Mentees, Mentorinnenpaare
Erstellen einer Community	Keine	FEMskill Online-Community
Zeit/ Dauer	2014-2015	2020-2021 und darüber hinaus FEMskill Online-Community

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Die untere Tabelle fasst die Themen der zwei Methodiken zusammen.

Untersuchte Themen	WIN Methodik	FEMskill Methodik
Thema	Identitäten und Unterschiede zwischen Unternehmerinnen und Unternehmern (basierend auf einem theoretischen Ansatz)	Unternehmerinnen - Frauen in der Wirtschaft (Konferenz und dreisprachiges E-Handbuch Dreisprachige E-Publikation: Career (Entrepreneurship) Guide; Motivationsleitfaden für Mentoren, FEMskill-Community
Schwierigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Neigen sowohl Männer als auch Frauen dazu, unternehmerisch tätig zu werden? • Stellen unternehmerisches und universelles Verhalten unterschiedliche Werte zwischen Männern und Frauen dar? • Haben Männer andere Führungsqualitäten als Frauen? Wie unterscheiden sie sich? • Was sind die Haupthindernisse für das Wachstum von Frauenunternehmen? 	Das Projekt sucht nach Antworten auf folgende Fragen zu Frauen-unternehmen: <ul style="list-style-type: none"> • Zugang zu Finanzmitteln, • Das Training, • Vernetzung, • Vereinbarkeit von Geschäft und Familie
Unternehmerinnen Profil	Basierend auf dem Modell von Cromie und Hayes (1988): Innovativ / Dualistisch / Wiederkehrend	Basierend auf bestehenden und neuen Theorien werden ältere und neuere Profile („Momprenuers, Digital Woman“) von Unternehmerinnen, mit der Projektzielgruppe getestet.
Mentoring	Theoretischer Ansatz: Geschichte des Mentorings: Vom Mentoring zum Business-Mentoring	Praktischer Ansatz: unternehmerisches Mentoring (1 Jahr)
Verfolgung	"Mentor Mutter" Rolle	Supervision auf nationaler Ebene und bilaterale Aufsicht
Auswertung	Mentorentagebuch , Bewertung des Mentorings beim Abschluss, Bewertung der Schulungen	Mentoring-Tagebuch, vierteljährlicher Bericht der Supervisorinnen, Auswertung der Schulungen
Toolkit	Aussagen, Vorlagen, Vorlesungsunterlagen (im ppt-Format)	Vereinfachung, Aktualisierung und Entwicklung von Anweisungen und Vorlagen

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

III. FEMSKILL-METHODIK

ZIEL, STRUKTUR DER FEMSKILL-METHODIK

Die gemeinsame FEMskill-Methodik kann in einer grenzüberschreitenden Struktur implementiert umgesetzt werden, sie definiert die Mittel der bilateralen Zusammenfassung und des gegenseitigen Erfahrungsaustausches von Ergebnissen.

Die FEMskill-Methodik aktualisiert, ergänzt und vereinfacht die WIN-Methodik und passt so einige ihrer Elemente an. Sie modifiziert die meisten vorhandenen methodischen Elemente nach den folgenden Prinzipien:

- Das Prinzip der Flexibilität, das auch das Prinzip der Lebensfähigkeit ist, da es die Bedürfnisse der weiblichen unternehmerischen Zielgruppe in beiden Regionen berücksichtigt.
- Bilateraler Ansatz, sie implementiert die Mentoring-Methodik in beiden Ländern in einem einjährigen Prozess und erstellt eine komplexe Dokumentation dafür. (z. B. Toolkit-Dokumente).
- Prinzip des Designs, sie definiert die Toolkit der Methodik sowohl in ihrem CI als auch in ihrer praktischen Anwendung neu.

Die FEMskill-Methodik besteht aus Gründen der Praktischen Handhabbarkeit aus vier Dokumenten, von denen dieses Dokument das dritte Element ist.



**NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...**
**FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...**

PRÄSENTATION DES FEMSKILL-PROJEKTS

FEMskill - Verbesserung der Wirtschafts-/Marktlage von Unternehmerinnen durch gemeinsames Mentoring und Aufbau einer bilateralen Gemeinschaft

Zahlreiche nationale und internationale Recherchen und Studien haben die Bedeutung von Unternehmerinnen im Wirtschaftsleben hervorgehoben. Obwohl die Zahl der Unternehmerinnen leicht im Steigen ist, stoßen sie bei der Gründung und Führung eines Unternehmens in der Regel auf mehr Schwierigkeiten als Männer. Klassisch ist jedoch die Unterrepräsentation von Unternehmerinnen in der Wirtschaft.

Zu den typischen Schwierigkeiten zählen u.A.: Zugang zu Finanzierung, Trainings, Vernetzung und Vereinbarkeit von Unternehmen und Familie, die im Programmbereich eine prominente Rolle spielen.

In den letzten Jahren wurden verschiedene Initiativen ins Leben gerufen, um Unternehmerinnen zu unterstützen, jedoch gibt es nach wie vor kein spezifisches Weiterbildungs- oder Förderprogramm, das die wirtschaftliche Situation und Kompetenzentwicklung von Unternehmerinnen im Programmbereich verbessert, wobei spezifisch auf die AT-HU Grenzregion eingegangen wird und Entwicklungsaussichten anregt und erweitert werden.

In diesem Projekt wird eine komplette, von einem Multimodul-Trainingsprogramm unterstützte Mentoring-Methodik verwendet, die zuvor von einem internationalen Konsortium - mit beiden ungarischen Projektpartnern - entwickelt wurde. Durch ihre Umwandlung in eine grenzüberschreitende Struktur wird eine aktualisierte Mentoring-Methodik mit dem Fokus auf der Lösung der spezifischen Herausforderungen der Grenzregion entwickelt. In zwei Mentoring-Wirkungsbereichen werden dann die Rekrutierung, Aufbereitung und der Aufbau bilateraler Beziehungen durchgeführt. Das Besondere daran ist, dass die Ergebnisse auf bilateraler Ebene mehrmals zusammengefasst und genutzt werden.

Mit den Teilnehmern des Mentoring-Programms und den Projektpartnern als Gründungsmitglieder wird die grenzüberschreitende Gemeinschaft FEMskill gegründet und ihre Online-Plattform eingerichtet. Die Kommunikationsaktivitäten werden durch Sensibilisierungsmaßnahmen im Thema Unternehmerinnen und Frauen in der Wirtschaft vervollständigt.

Partner

- Stiftung für Wirtschaftsentwicklung Kisalföldi, KVA, Ungarn

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

- Industrie- und Handelskammer des Komitats Győr-Moson-Sopron, GYMSM KIK, Ungarn
- Dachverband burgenländischer Frauen-, Mädchen- und Familienberatungsstellen, Österreich

Programmspezifisches Ziel

Stärkung des regionalen Unternehmertums, der Leistungsfähigkeit von Start-ups und der Innovationskapazität von KMU mit einem Fokus auf die Entwicklung von (international) wettbewerbsfähigen Produkten.

Ziel des FEMskill-Projekts

Verbesserung der Wirtschafts-/Marktlage von Unternehmerinnen in der österreichisch-ungarischen Grenzregion durch grenzüberschreitende Durchführung des gemeinsamen „Kompetenzentwicklungs-Mentoring“ und Aufbau einer bilateralen Gemeinschaft.

- Erarbeitung der FEMskill-Methode mit der gemeinsamen Bearbeitung der WIN-Methodik.
- Kompetenzentwicklung der im Programm teilnehmenden Unternehmerinnen mittels Durchführung des Trainingsprogramms - unterstütztes bilaterales Mentoring und Gründung der FEMskill Gemeinschaft.

Erwartete Ergebnisse des Projekts

Als Ergebnis des „Kompetenzentwicklungs-Mentoring“ verbessert sich die Wirtschafts-/Marktlage der Unternehmerinnen, die als Mentees teilnehmen (die vor weniger als 3 Jahren gegründet haben/tätig sind) und erhöht so ihr wirtschaftliches Überleben.



NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

FEMSKILL METHODOLOGY - GUIDELINES FOR PROJECT ORGANISATIONS

Striktes/Formelles Mentoring

Aus methodischem Ansatz bieten Partnerorganisationen, die am FEMskill-Projekt beteiligt sind, Striktes/Formelles Mentoring an. Die Merkmale des formellen vs. informellen Mentorings sind in der folgenden Tabelle nach der WIN-Methodik zusammengefasst.

Thema	Formelles Mentoring	Informelles Mentoring
Prozess-Management	Ein Koordinator verwaltet die Anfangs-, Fortschritts- und Evaluierungsphase des Programms.	Das Mentoring wird ausschließlich von den Teilnehmern des Prozesses initiiert und aufrechterhalten.
Partner Paarung	Ein unterstützter Prozess, bei welchem die Mentee für die Auswahl eines Mentors verantwortlich ist.	Partner werden durch Zufall zusammengebracht, meistens wählt der Mentor einen Mentee.
Ziele der Beziehung	Erzielt spezifische, klare Ziele zu erreichen.	Die Ziele der Beziehung können unspezifisch sein, nicht existieren oder vom Mentor
Mentorauswahl	Mentoren werden aufgrund ihrer Fähigkeit ausgewählt, mit dem sie von ihren Mentees festgelegte Ziele beitragen können.	Das Hauptkriterium für die Annahme eines Mentors ist Sympathie und Respekt.
Beziehung	Beide Partner identifizieren die Beziehung als Mentoring.	Die Beziehung wird nicht als "Mentoring" bezeichnet, sie wird nicht als solche
Abkommen	Ein Mentoring-Abkommen definiert den frühen Meilenstein der Beziehung.	Es gibt kein Mentoring-Abkommen.
Aktivitäten	Die Verbindung richtet sich nach einer Häufigkeit von Besprechungen, Kommunikationsmitteln, Strukturen und Zeitplan, die in einem Rahmensystem	Die Beziehung wächst je nach Bedarf und Umständen unregelmäßig.
Evaluierung	Die Beziehung wird ständig evaluiert.	Wenn die Beziehung eigentlich evaluiert wird. Fall ja, findet es ziemlich selten statt.
Laufzeit	Die Dauer der Beziehung ist festgesetzt.	Die Beziehung kann mehrere Jahre dauern.

Tabelle: Formelles vs. Informelles Mentoring

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Im Folgenden wird präsentiert, was die Organisation während des Mentoring-Prozesses beachten soll.

Aufgaben bezüglich formelles Mentoring für die Mentor Organisation (nach der WIN-Methodik in 4 Bereichen)

- Planung und Zeitplanung
- Umsetzung von Aktivitäten
- Monitoring und Feinabstimmung
- Evaluierung

Aufgaben der Projektorganisation

Planung und Zeitplanung

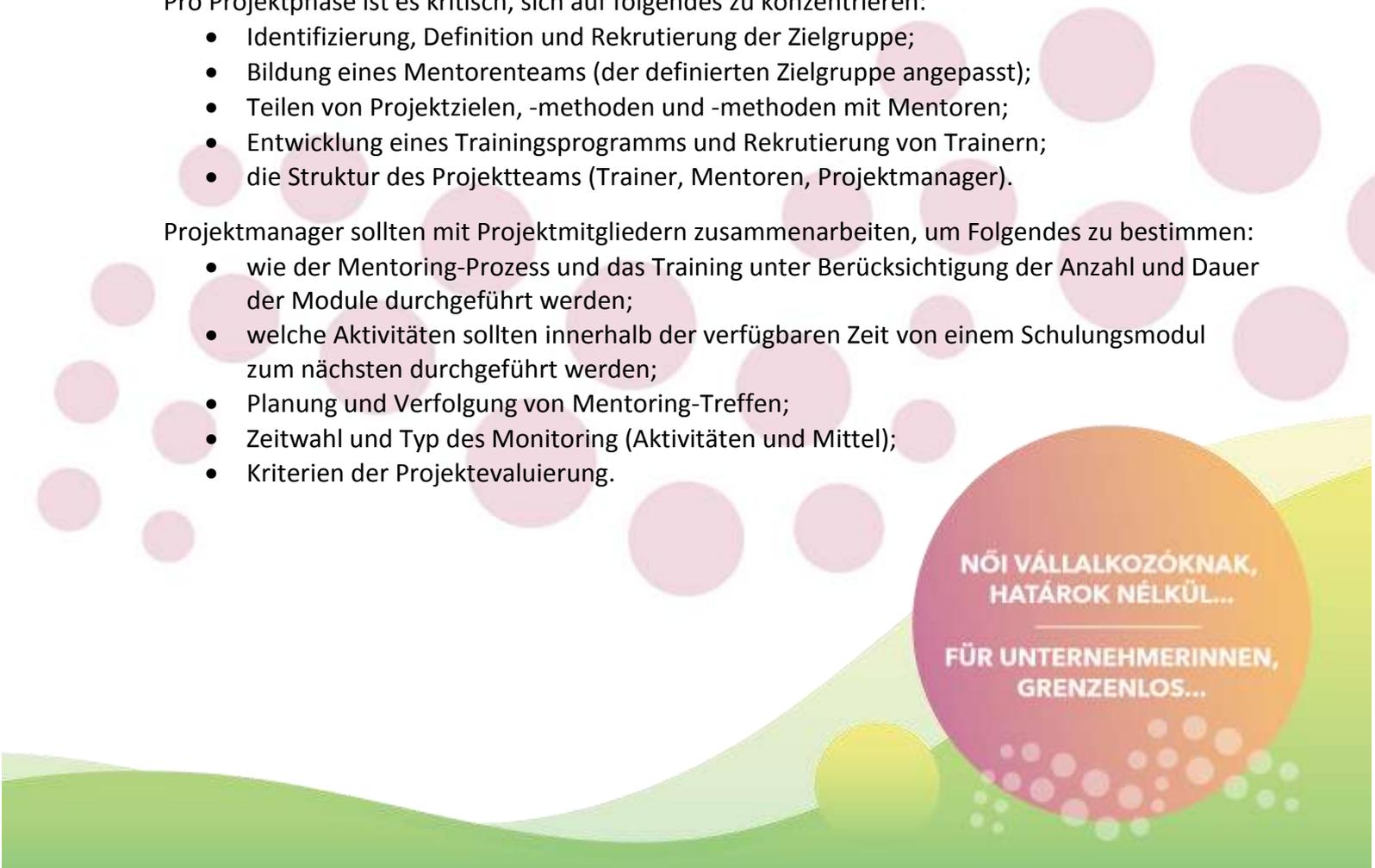
Der Mentoring-Prozess dauert ein Jahr im FEMskill-Projekt. Es ist von größter Bedeutung, dass alle Aktivitäten von den ersten Schritten entsprechend geplant und geführt werden. Dies bedeutet, dass vor der Rekrutierung der Teilnehmer alle Rollen und Aktivitäten definiert und deren zeitliche Bestimmung festgelegt werden müssen.

Pro Projektphase ist es kritisch, sich auf folgendes zu konzentrieren:

- Identifizierung, Definition und Rekrutierung der Zielgruppe;
- Bildung eines Mentorenteams (der definierten Zielgruppe angepasst);
- Teilen von Projektzielen, -methoden und -methoden mit Mentoren;
- Entwicklung eines Trainingsprogramms und Rekrutierung von Trainern;
- die Struktur des Projektteams (Trainer, Mentoren, Projektmanager).

Projektmanager sollten mit Projektmitgliedern zusammenarbeiten, um Folgendes zu bestimmen:

- wie der Mentoring-Prozess und das Training unter Berücksichtigung der Anzahl und Dauer der Module durchgeführt werden;
- welche Aktivitäten sollten innerhalb der verfügbaren Zeit von einem Schulungsmodul zum nächsten durchgeführt werden;
- Planung und Verfolgung von Mentoring-Treffen;
- Zeitwahl und Typ des Monitoring (Aktivitäten und Mittel);
- Kriterien der Projektevaluierung.



**NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...**
**FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...**

Am Workshop zur FEMskill-Methodik-Definition (Győr, 13. Februar 2020) einigten sich die Projektpartner auf die oben genannten Elemente, und die FEMskill-Methodik wurde auf der Grundlage gemeinsamer Entscheidungen geändert.

Umsetzung von Aktivitäten

- Die wichtigsten Aktivitäten, die umgesetzt werden sollen sind das Mentoring, die Trainingsmodule, sowie die bilateralen Treffen.
- Der Aufbau einer Mentoring-Beziehung sollte der erste Schritt bei der Festlegung der Ziele und Vorgaben einer langfristigen Zusammenarbeit sein.
- Was immer beachtet werden soll: einerseits, ist das Mentoring eine unterstützende Rolle es darf keine besondere Beziehung mit dem Unternehmen, Firma des Teilnehmers bestehen.
- Andererseits sollte diese Beziehung der persönlichen Entwicklung des Teilnehmers dienen und alle Aktivitäten des Teilnehmers berücksichtigen.
- Die Rekrutierung und Auswahl von Mentoren ist ein wesentlicher Bestandteil des Projekts. Die Entwicklung von Mentor-Mentee Paaren ist ein kritisches Thema und kann nur durch eine wechselseitige Beziehung erreicht werden, in der der Mentee das Recht hat zu wählen, unter Berücksichtigung mehrerer Faktoren vom beruflichen Profil des Mentors bis zu seinen persönlichen Merkmalen.

Praktische Vorschläge bezüglich der Auswahl von Mentoren, die für die Unternehmerinnen hilfreich können.

Der ideale unternehmerische Mentor		
Menschlich	Fachlich	Sonstiges
Motivierend (motiviert andere als Mentor) Soll praktische Lösungen und Feedbacks geben Weitsichtig Kooperationsbereit Verständnisvoll, Empatisch	Tiefe und erfolgreiche Erfahrung (min. 5 Jahre) im Geschäftsleben und / oder Management Führungsqualitäten Fähig in Kontaktaufbau Networking-Fähigkeit	Innovativ Vorbild Geduldig Strategische Denkweise Verfügt über umfangreiche Kenntnisse

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Kritische Punkte und Erfolgsfaktoren im Mentoring , die die Mentor-Organisationen beachten sollten

Zu vermeidende Risiken und Verhaltensweisen	Erfolgsfaktoren
<p>Ein Mentor greift in das Privatleben des Mentees ein</p> <p>Konflikt mit der Mentoring-Rolle</p> <p>Problemlösung Mentor Rolle</p> <p>Der Mentor bittet um vertrauliche Informationen</p> <p>Der Mentor zwingt den Mentor, zu viele Risiken einzugehen</p>	<p>Aufbau einer guten Beziehung zwischen dem Mentor und dem Mentee</p> <p>Flexible Zeit- und Ortsvereinbarungen</p> <p>Gemischte Trainingslösungen</p> <p>Bewertungs- und Feedbackprozess</p> <p>Mentoren sind offen für das Lernen und die Entwicklung ihrer unternehmerischen Fähigkeiten.</p>

In diesem Sinne kann es für Mentoren sehr nützlich sein, als Beobachter an Trainings und Modulen teilzunehmen. Dies ermöglicht es ihnen, den Nutzen des Trainings sowie das Verhalten und die Einstellungen der Teilnehmer zu bewerten, ohne auf den spezifischen Inhalt des Trainings Bezug zu nehmen.

Eine der ersten Regeln für die Zusammenarbeit ist die Klärung der Beziehung und die Ausarbeitung des Mentor-Mentee-Vertrags in der ersten Hälfte des Projekts, und zwar während eines separaten Workshops für Mentoren Mentees und dann in einer Plenarersitzungsform fortgesetzt.

Monitoring und Feinabstimmung

Im Rahmen der Managementaktivität sollte das Projektteam Schritte unternehmen, um den Prozess und die Aktivitäten zu überwachen.

- Diese fachlichen Aufgaben werden in den beiden Ländern von separaten Supervisoren ausgeführt.
- Ständige bilaterale Kontakte zwischen den österreichischen und ungarischen Supervisoren ermöglichen es, den Prozess zu bewerten, an den erforderlichen Stellen einzugreifen und den Mentoring-Prozess zu optimieren.
- Sie schreiben vierteljährlich einen Bericht für die Mentoring-Organisation.

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Der Zweck der Supervision im FEMskill-Projekt ist es, die Kompetenz der Mentoren zu steigern, die Zusammenarbeit zwischen Mentor und Mentee und dadurch die Effizienz des Mentoring-Prozesses zu verbessern. Sie fördert das Bewusstsein für Interventionsmöglichkeiten und fördert eine effektive Zusammenarbeit zwischen Kontakten und den Teilnehmern des Mentoring-Prozesses. Die Supervisionsitzungen finden online entweder in Gruppen oder individuell statt.

Auswertung

Zu Beginn des Projekts sollten Auswertungskriterien entwickelt werden.

Entsprechend der speziellen Zielgruppe müssen spezielle Parameter definiert werden, um die Ergebnisse und Auswirkungen des Programms zu bewerten.

Die Grundlage für die Bewertung der Mentoring-Prozess wird durch die Zwischenbewertungsberichte der beiden (österreichisch-ungarischen) Supervisoren und die Evaluierungsblätter des Trainings unterstützt.

FEMSKILL METHODIK

Methodische Schritte und Zeitplan von FEMSKILL

Das Flussdiagramm zeigt, wie die Einzelemente des FEMskill Projektes aufeinander bauen. Aus methodischer Sicht unterstreicht es die Notwendigkeit verschiedener Ansätze zur Entwicklung der Zielgruppe für weibliches Unternehmertum, um die wirtschaftliche/Marktposition österreichisch-ungarischer Grenzünternehmer am Ende der Entwicklung der FEMskill-Methodik zu verbessern.



NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...



FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Entwicklungsziele für die Zielgruppe des FEMskill-Projekts

Stärkung des regionalen Unternehmertums, der Leistungsfähigkeit von Start-ups und der Innovationskapazität von KMU mit einem Fokus auf die Entwicklung von (international) wettbewerbsfähigen Produkten.

Verbesserung der Wirtschafts-/Marktlage von Unternehmerinnen in der österreichisch-ungarischen Grenzregion durch grenzüberschreitende Durchführung des gemeinsamen „Kompetenzentwicklungs-Mentoring“ und Aufbau einer bilateralen Gemeinschaft.

- Erarbeitung der FEMskill-Methode mit der gemeinsamen Bearbeitung der WIN-Methodik.
- Kompetenzentwicklung der im Programm teilnehmenden Unternehmerinnen mittels Durchführung des Trainingsprogramms - unterstütztes bilaterales Mentoring und Gründung der FEMskill Gemeinschaft.

ZIELGRUPPE Jungunternehmerinnen, Geschäftsführer (Unternehmen jünger als 4 Jahre alt),	
ÁLTALÁNOS FEJLESZTÉSI CÉLOK	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Unternehmerinnen, Mentees:</i> Entwicklung und Festigung von Management- und unternehmerischen Fähigkeiten, um ihre operativen und Business Fähigkeiten zu verbessern. • <i>Mentoren:</i> Entwicklung von Mentoring-Fähigkeiten, um Unternehmerinnen bei der Gründung oder Stabilisierung ihres Unternehmens effektiv unterstützen zu können. • <i>Projektteam:</i> Entwicklung von Projektmanagementfähigkeiten zur effektiven Koordinierung von Trainingsprozessen, Schritten zur effektiven Suche nach Mentoren und Mentees und der endgültigen Bewertung des Programms, einschließlich Korrekturen bei Bedarf.
LEGFŐBB CÉLOK	<p>Ziele der Mentoren, Motivationen für die Teilnahme von Mentoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lernen, wie man verschiedene Entwicklungswerkzeuge benutzt; • Ermöglichen durch ihre Erfahrung anderen behilflich zu sein; • Betrachtung ihrer eigenen Erfahrungen aus einer anderen Perspektive; • Teil eines weiblichen Unternehmerkreises zu werden. <p>Die Ziele der Mentees sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unternehmerinnen zu treffen, die bereits vor den Herausforderungen standen, vor denen Mentees stehen ; • die Gelegenheit nutzen, sich auf die Hilfe eines erfolgreichen Unternehmers zu verlassen ; • ihre persönlichen Ziele besser kennen zu lernen. <p>Ziele des Projektteams:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Möglichkeiten zur Entwicklung der unternehmerischen Fähigkeiten von Frauen mithilfe von Mitteln zum Kontaktaufbau testen; • Schaffung eines zwischenmenschlichen Netzwerks zwischen Frauenunternehmen; • Entwicklung eines Mentoring-Modells für Mikro- und Kleinunternehmen .

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Anmeldekriterien und Flexibilitätsprinzip



Flexibilitätsprinzip: Auf Wunsch der Projektpartner wurde das Kriterium für die Gründung des Unternehmens bei der Auswahl der Mentees auf 4 Jahre verlängert (gegründet in den letzten 4 Jahren). Bewerbungen können online innerhalb der vom Projekt bestimmten Frist eingereicht werden, die von den Projektpartnern beider Länder separat festgelegt wird.



Dokumentation

Die FEMskill Toolkit E2-Vorlage enthält die Einladung und die Anmeldebedingungen für Mentees.

Die FEMskill Toolkit E1-Vorlage enthält die Einladung und die Anmeldebedingungen für Mentoren.

Process chart of the national recruitment - application – selection



Flexibilitätsprinzip: Aufgrund der geografischen Besonderheiten und Konzentration der Erreichbarkeit von Unternehmerinnen in beiden Ländern, werden die Rekrutierung-Auswahl-Workshops in Österreich in zwei Standorten: Oberpullendorf und Eisenstadt; in Ungarn in einem Standort, Győr stattfinden.

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

REKRUTIERUNG-AUSWAHL PHASE

Rekrutierung und Auswahl von Mentees auf nationaler Ebene

<p>REKRUTIERUNG, AUSWAHL, VERBINDUNG</p>	<p>REKRUTIERUNG, AUSWAHL VON MENTEEES</p> <p>Jungunternehmerinnen (Unternehmen jünger als 4 Jahre) aus beiden Regionen.</p> <p>Bei der Auswahl gibt es keine Branchen- oder Altersbeschränkung.</p> <p><u>Form der Rekrutierung:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Online- oder eine traditionelle Bewerbung nach einem vorab erstellten Fragebogen, in dem wir nach Informationen bezüglich der Unternehmen, des bisherigen Wissens der Unternehmerin und nach ihrem Engagement für die Teilnahme am Programm fragen. 2) Persönliches Treffen (Workshop): Während des Interviews sollten mindestens zwei oder drei Personen anwesend sein: eine Person aus dem Projektmanagement, eine "Supervisor", sowie ein Vertreter der Unternehmensentwicklungsorganisation <p><u>Bei der Auswahl sollten Folgende berücksichtigt werden:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Offenheit, also Neugierde, Auffassungsgabe, Flexibilität für das Kennenlernen, Akzeptanz und Empfänglichkeit von neuen Dingen. • Motivation zur Veränderung und der Wunsch, sich sowohl als Unternehmerin als auch für das Unternehmen ändern zu wollen. • Engagement für Unternehmertum und Mentoring. Prüfung der Beteiligung des Unternehmens am Programm. <p>Entscheidung - schriftliche Mitteilung über die Akzeptanz oder Ablehnung.</p>
---	---

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

<p>REKRUTIERUNGSWORKSHOP</p> <p>MENTEES dauert einen halben Tag</p>	<p>REKRUTIERUNGSWORKSHOP MENTEES</p> <p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rekrutierung der Teilnehmer • Vorstellung des FEMskill-Projekts <p>Programm Für Mentor- und Mentee-Kandidaten gemeinsam Vorstellung des FEMskill-Projekts Vorstellung des Mentoring-Programms – Ziele, Phasen des Mentoring-Prozesses</p> <p>Nur für Mentees Aufgaben, Rechte der Mentees Anmeldebedingungen Online-Anmeldung.</p>
<p>AUSWAHL-WORKSHOP MENTEE-TREFFEN</p> <p>dauert einen halben Tag</p>	<p>AUSWAHL-WORKSHOP MENTEES</p> <p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auswahl der Teilnehmer • Aufgaben und Rechte der Mentees • Erklärung (administrative Aufgabe) <p>Programm Nur für Mentoren Langzeitige Ziele der FEMskill-Methodik Vorstellung des Mentoring-Programmes – Ziele, Phasen des Mentoring-Prozesses, Mentee Aufgaben, Rolle Auswahl Auswahlkriterien: Offenheit, Motivation, Engagement</p>



Dokumentation

FEMskill-Toolkit

E3- Kooperationsvereinbarung Mentee

E8 – Vorläufige Wissensbewertung Mentee

F2- Unternehmerisches Mentoring-Konzept

F3-Unternehmerisches Mentoring-Konzept Verhaltenskodex

F4 –Glossar

**NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...**

**FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...**

Rekrutierung von Mentoren auf nationaler Ebene

<p>REKRUTIERUNG, AUSWAHL, VERBINDUNG</p>	<p>REKRUTIERUNG, AUSWAHL VON MENTOREN</p> <p>Mentor-Profil: mindestens 5 Jahre unternehmerische Erfahrung oder bezüglich Unternehmensentwicklung; oder Hintergrund in „Unternehmensführung“; Interesse für persönliche Entwicklung; Fertigkeit in dem Aufbau interpersoneller Beziehungen; gute Analyse- und Bewertungsfähigkeit; Offenheit für Freiwilligenarbeit; Selbstmotivation; Erfahrung in Beratung, Ausbildung und Präsentation.</p> <p><u>Rekrutierungsprozess:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ankündigung in den Newslettern der Partner • Persönliche Gespräche • Werbung auf Webseite und FB-Seite • Werbung in lokalen Medien (TV, Zeitung) <p><u>Auswahlprozess:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Online oder Standard Fragebogen Anmeldung 2) Persönliches Treffen: Während des Gesprächs müssen mindestens zwei oder drei Personen anwesend sein: Eine Person vom Projektmanagement, eine Supervisor und ein Vertreter der Unternehmensentwicklungsorganisation. 3) Entscheidung – schriftliche Mitteilung der Annahme oder Ablehnung. <p><u>Bei der Auswahl muss folgendes beachtet werden:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ein Mentor ist jemand, der Menschen beeinflussen und ermutigen kann, aber auch bestimmte Regeln festlegen kann. • Ehrgeizig, hartnäckig, scheut keine Hindernisse, ist problemempfindlich und verfügt über gute Fähigkeiten zur Problemlösung. • Fähigkeit, Probleme aus einer neuen Perspektive zu untersuchen und bei Bedarf Lösungen vorzuschlagen. • Kann sich an aufkommende Situationen anpassen und offen auf aufkommende Ideen reagieren.
<p>REKRUTIERUNGSWORKSHOP</p> <p>MENTOREN dauert einen halben Tag</p>	<p>REKRUTIERUNGSWORKSHOP</p> <p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rekrutierung der Teilnehmer • Vorstellung des FEMskill-Projekts <p>Programm</p> <p>Für Mentor- und Mentee-Kandidaten gemeinsam</p> <p>Vorstellung des FEMskill Projekts Vorstellung des Mentoring-Programmes – Mentoring-Prozess Ziele, Phasen</p> <p>Nur für Mentoren</p> <p>Aufgaben, Rechte der Mentoren Anmeldebedingungen Anmeldung online einreichen.</p>

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

<p>AUSWAHLWORKSHOP MENTORENTREFFEN dauert einen halben Tag</p>	<p>AUSWAHLWORKSHOP MENTOREN</p> <p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mentoren auswählen (Kompetenz Test/Bewertung) • Abklärung der Wichtigkeit von Mentoring-Beziehungen • Aufgaben und Rechte der Mentoren • Vertragsabschluss mit den Mentoren (administrative Aufgabe) <p>Programm</p> <p>Nur für Mentoren Vorstellung des Mentoring-Programms – Zweck und Phasen des Mentoring-Prozesses, Aufgaben Rolle, Befugnis des Mentors Auswahl (Kompetenzbewertung und persönliches Gespräch)</p>
---	---



Dokumentation

FEMskill Toolkit

E3 – Kooperationserklärung Mentor

E6 - Mentor Kompetenzbereiche (Test)

E7 - Mentor Kompetenzbereiche (Evaluierung)

F2- Unternehmerisches Mentoring-Konzept

F3- Unternehmerisches Mentoring Verhaltenskodex

F4 -Glossar

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Aufbereitungsworkshops auf nationaler Ebene



Fachliche Thematik des Mentee-Aufbereitungsworkshops auf nationaler Ebene

<p>AUFBEREITUNG SWORKSHOP MENTEES</p>	<p>TREFFEN DER AUSGEWÄHLTEN MENTEES</p> <p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klärung der Mentoring • Aufbereitung der Teilnehmer auf dem Mentoring-Prozess • Definition und Erklärung der Rolle des Mentors im Leben des Mentees <p>Dauer: halber Tag</p> <p>Thematik</p> <p>Klärung der Rolle eines Mentees Vorstellung des Mentoring-Prozesses</p>
--	---

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
 HATÁROK NÉLKÜL...
 FÜR UNTERNEHMERINNEN,
 GRENZENLOS...



Dokumentation

FEMskill Toolkit

E4 – Kooperationserklärung Mentee

F1 – Vergleich der behilflichen Berufe

F2- Unternehmerisches Mentoring-Konzept

F3 – Unternehmerisches Mentoring Verhaltenskodex

F4 –Glossar

Fachliche Thematik des Aufbereitungsworkshops für Mentoren auf nationaler Ebene

<p>AUFBEREITUNGSWOR KSHOP FÜR MENTOREN</p>	<p>TREFFEN DER AUSGEWÄHLTEN MENTORE</p> <p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klärung der Wichtigkeit von Mentoring-Beziehungen. • Aufbereitung der Teilnehmer auf den Mentoring-Prozess. <p>Dauer: halber Tag</p> <p>Thematik Klärung der Rolle eines Mentors. Praxis: Mentor-Mentee Situationen Vorstellung des Mentoring-Prozesses Mittagspause</p>
---	---



Dokumentation

FEMskill Toolkit

E3 – Kooperationserklärung Mentor

F1 – Vergleich der behilflichen Berufe

F2- Unternehmerisches Mentoring-Konzept

F3 - Unternehmerisches Mentoring Verhaltenskodex

F4 – Glossar

F5 – Mentor-Mentee Situationen



Information: Die Projektpartner betonen die folgenden Vorteile für Mentoren: einheitliches Buchpaket; Erscheinung ihrer Unternehmen an bilateralen Workshops, internationalen Konferenzen, presseöffentlichen Veranstaltungen, sowie Online-Vorstellung auf die FB-Seite der Femskill-Gemeinschaft.

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

<p>AUFBEREITUNGSWORKSHOP MENTOREN-MENTEEES</p>	<p>GEMEINSAMES TREFFEN DER MENTOR-MENTEE-PAARE – MENTOR VERABREDUNG</p> <p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufbereitung der Teilnehmer auf den Mentoring-Prozess • Bildung der Mentor-Mentee-Paare <p>Dauer: halber Tag</p> <p>Thematik FEMskill Toolkit VM gekennzeichnete Vorlage vorstellen und benutzen. Mentor Verabredung – Vorstellung der Mentoren und Mentees</p>
---	--



Dokumentation

FEMskill Toolkit VM Vorlage

F7 – Mentor-Profil (ist vorab online auszufüllen!)

F8-Menteeprofil (ist vorab online auszufüllen!)

F6 – Mentor Verabredung Aufbereitungsworkshop

Bildung der Paaren



Flexibilitätsprinzip: Die Projektorganisation und der Supervisor können vor der Aufbereitung einen vorläufigen Vorschlag auf Paarbildung machen.

Eine vorläufige Paarbildung ist unter den folgenden Bedingungen möglich:

- Sympathie und Vertrauen gegenüber einander
- Altersunterschied, Ähnlichkeit
- Geografische Nähe
- Komplexität und Größe des Unternehmens
- Ähnliche Ausbildung
- Typ der unternehmerischen Erfahrung
- Unternehmensbereich
- Individuelle Eigenschaften

Das Element der Mentor Verabredung im Programm des Nationalen Aufbereitungsworkshops gibt Mentees die Möglichkeit, Mentoren für sich selbst auszuwählen.

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...



Flexibilitätsprinzip: Am Ende des Workshops können Mentoring-Paare schon auf der Grundlage der gegenseitigen Sympathie gebildet werden. Notieren Sie sich diese und lassen Sie die Betroffene einen Tag nachdenken, und bitten Sie sie dann formell, ihre Absicht zu bestätigen, ein Mentor-Mentee-Paar zu bilden.

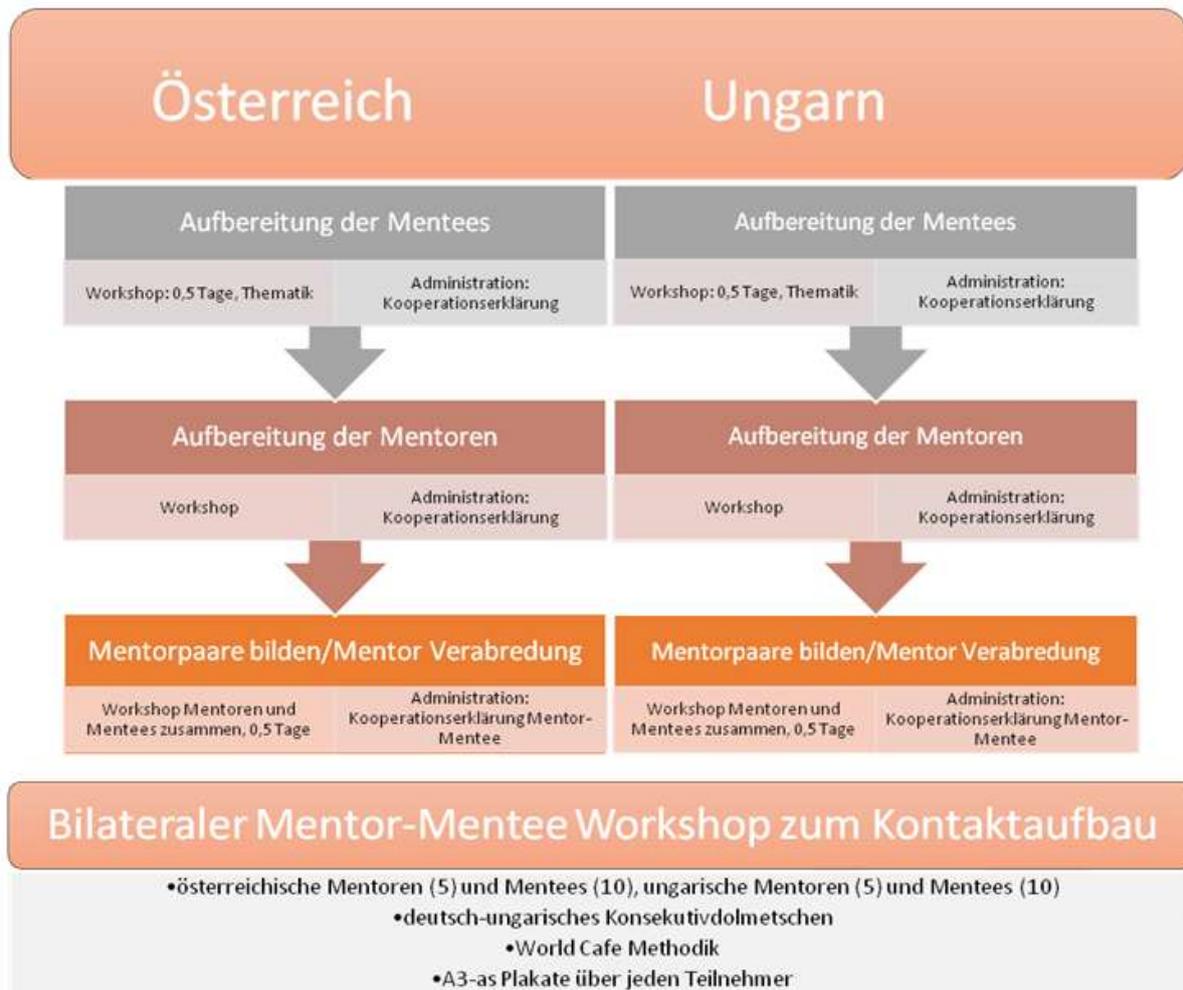


Dokumentation

FEMskill Toolkit
E5 – Kooperationserklärung Mentor-Mentee

Bilateral Mentor-Mentee networking workshop

Flussdiagramm des Zusammenhangs der Aufbereitungsworkshops auf nationaler Ebene und der bilateralen Mentor-Mentee Workshop zum Kontaktaufbau.



NEM VALLALKOZORNAK,
 HATÁROK NÉLKÜL...
 FÜR UNTERNEHMERINNEN,
 GRENZENLOS...

Bilateraler Mentor-Mentee Workshop zum Kontaktaufbau fachliche Thematik

Sein Ziel ist es, die unternehmerische (berufliche) Kompetenz von Mentoren und Mentees in beiden Ländern zu verbessern, die persönliche Effizienz zu entwickeln und die psychische Gesundheit zu erhalten. Der Workshop untersucht auch die Rolle und das Konzept der Unternehmer und der Unternehmerin als Mentor, um die Typologie der Unternehmerin nach den Erfahrungen der Teilnehmer aus beiden Ländern neu zu definieren. Mit Hilfe der World Cafe-Methodik wird daher ein innovativer, interaktiver Workshop zum Kontaktaufbau gehalten, mit dem weiteren Ziel, Sprachbarrieren durch Methoden und Vorurteile abzubauen und Möglichkeiten für gemischte Mentor-Mentee-Paare zu schaffen. Am Ende des Programms werden die Mentoring-Paare der beiden Länder offiziell. Die Fähigkeit der Teilnehmer, Beziehungen aufzubauen, entwickelt sich.



Flexibilitätsprinzip: Während des Workshops bemühen sich die Projektpartner gemischte Mentor-Mentee-Paare mit der fachlichen Unterstützung der österreichischen und ungarischen Supervisoren zu bilden.



Dokumentation

FEMskill Toolkit

BSZ3- Bilaterales Mentor-Mentee Workshop zum Kontaktaufbau (Thematik)

F7 – Mentorprofil (ist vorab online auszufüllen!)

F8-Menteeprofil (ist vorab online auszufüllen!)

Aufgaben der Supervisoren in den Rekrutierungs-, Auswahl-, Aufbereitungsphasen



NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

UNTERNEHMERISCHER MENTORING-PROZESS

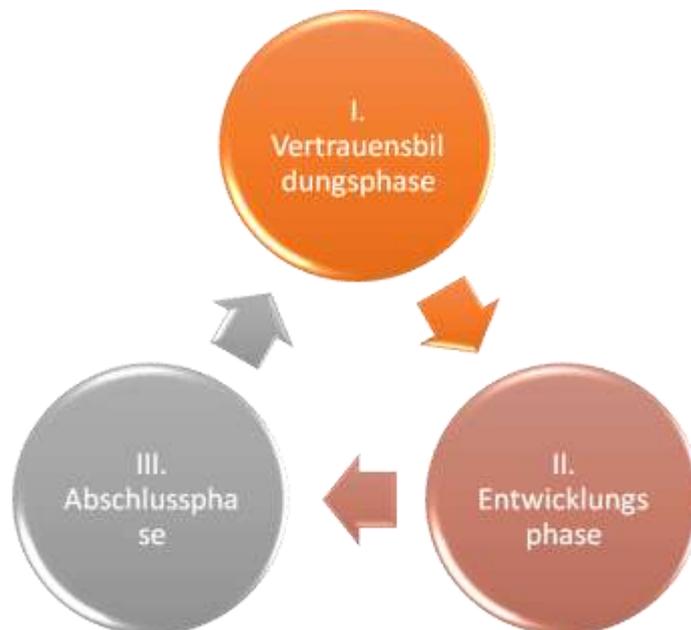
Unternehmerisches Mentoring

Der unternehmerische Mentoring-Prozess ist eine Interaktion zwischen einem erfahrenen und weniger erfahrenen Unternehmer, der Anfang des Zusammendenkens, mit dem Ziel die unternehmerische Kompetenz des Mentees zu steigern. Das unternehmerische Mentoring ermöglicht es der Mentee Unternehmerin, mit Hilfe ihres Mentors Ihr Unternehmen zu entwickeln, und die Herausforderungen der Entwicklungsphase so effektiv wie möglich anzugehen.

<p>PROZESS DES UNTERNEHMERISCHEN MENTORING</p>	<p>UNTERNEHMERISCHES MENTORING</p> <p>ZIELE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lernen aus den (ähnlichen) Erfahrungen • Erfolg beim eigenen Unternehmen <p>PHASEN</p> <p>Vertrauensbildungsphase (1. bis 3. Treffen) Entwicklungsphase (4. bis 9. Treffen) Abschlussphase (10. bis 12. Treffen)</p> <p>STRUKTUR:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einzelunternehmer • 2-Stunden-Treffen 3-4 mal pro Woche • Täglicher Kontakt (Telefon, E-Mail, Skype) wenn notwendig • der Mentee ist der Initiator der Beziehung <p>DAUER: 1 Jahr</p> <p>Evaluierungsmethoden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anschließender Fragebogen und Selbstevaluierung Kontakt (Prozess und Inhalt) Ergebnisse Organisierungsprozess
---	---

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Phasen des unternehmerischen Mentorings



Vertrauensbildungsphase

Abklärung der Erwartungen gegenüber den Prozessen des Kennenlernens, der Vertrauensbildung und des unternehmerischen Mentorings. Vereinbarung über Häufigkeit und Art der Kontaktpflege – unter Berücksichtigung der im Konzept festgelegten Mindestnormen, sowie über den Prozess und die Mittel der Kontrolle und Bewertung. Diese Phase erfordert besonders persönliche Treffen, normalerweise 2-3 Mal.

„Ausstiegsszenario“ Möglichkeit

Entwicklungsphase

Die Umsetzung praktischer Anwendungen ist ein gemeinsames Ziel im Mentoring-Protokoll. Ebenfalls die kontinuierliche Überprüfung der Erfolge und Hindernisse, Feedback und Bewertung. In dieser Phase wird die Häufigkeit und Art der Kommunikation gemäß der vorherigen Vereinbarung und den Mindestanforderungen des Konzepts nach bestimmt.

„Ausstiegsszenario“ Möglichkeit

**NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...**
**FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...**

Abschlussphase

Abschluss der Phase des unternehmerischen Mentoring-Prozesses, ist die Phase der Überwachung und Bewertung. Es lohnt sich, die Bewertung sowohl auf den persönlichen Prozess als auch auf die persönliche Erfahrung auszudehnen. Diese Phase findet normalerweise in ein bis drei persönlichen Besprechungen statt.

„Ausstiegsszenario“

Begründete Initiative zum Abschluss des unternehmerischen Mentoring-Prozesses, "Ausstiegsszenario" z.B. bei der Entstehung von: geografische Einschränkungen, sich ändernde Lebenssituation, persönliches Beziehungsproblem usw. Eine solche Situation gilt dem Superintendenten zu melden.



Dokumentation

A FEMskill Toolkit

E4 – Kooperationserklärung Mentor-Mentee

F2 – Unternehmerisches Mentoring-Konzept

F3 - Unternehmerisches Mentoring Verhaltenskodex

F4 – Glossar

FEMskill Toolkit VM gekennzeichnete Vorlagen, die dem Mentor-Mentee-Paar Anleitungen zum Fortschritt in den einzelnen Besprechungen und zu den administrativen Verantwortlichkeiten geben.

Supervision

Ihr Ziel ist es, die berufliche (unternehmerische Mentorin) Kompetenz zu erhöhen, die persönliche Effektivität zu entwickeln und die psychische Gesundheit zu erhalten. Die Supervision bietet professionelle Persönlichkeitsentwicklung und Qualitätssicherung im unternehmerischen Mentoring-Prozess

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Die Supervision ist eine Reflexion der beruflichen Arbeit (unternehmerisches Mentoring) und ihrer Auswirkungen auf die individuellen und zwischenmenschlichen Beziehungen. Außerdem ist es ein strukturierter Lernprozess, in dem der unternehmerische Mentor der die Supervision in Anspruch nimmt, auf seine Berufserfahrung reflektiert und dadurch lernt. Während der Reflexion konzentriert er sich auf professionelles persönliches Verhalten, auf die innere Welt der Teilnehmer und Betroffenen, die Auswirkungen aufeinander, ihre Aufgaben, ihre Bestrebungen und ihre Ziele.

Es kann wichtig sein, über die Beziehung zwischen dem unternehmerischen Mentor (und dem Mentor) und dem System nachzudenken. Diesen Reflexionen nach kann der unternehmerische Mentor Lernziele festlegen, die er innerhalb und außerhalb der Supervision verfolgt.

Formen

- Individuell (unternehmerischer Mentor): Wenn der Fall oder Prozess unter vier Augen behandelt wird.
- Gruppe (Gruppe von unternehmerischen Mentoren): Die Teilnehmer wechseln sich ab, jedes Mal wird der Fall eines Anderen behandelt. Die Gruppe fungiert als Spiegel und Ressource, die Teilnehmer lernen auf vielfältige Weise voneinander und nicht nur die Person die den Fall vorgebracht hat.
- Mentor-Mentee-Paar Supervision: Die Teilnehmer beschäftigen sich miteinander, mit ihrer Zusammenarbeit, ihren gemeinsamen Zielen und Prozessen, ihre Teamstruktur, sowie ihrer Kultur. Das Ziel ist das gemeinsame Lernen, die gemeinsame Reflexion der Fragen, Lösungen und die Nutzung von Synergien. Persönliche Themen werden nur dann besprochen, wenn sie ein großes Hindernis für den Teamprozess darstellen.

Supervision im Mentoring-Prozess

Die Supervision beaufsichtigt die fachliche Qualität im Programm, dabei wird sie den Phasen des Mentoring-Prozesses (Vertrauensbildung, Entwicklung, Abschluss) angepasst.



NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Dokumentation

FEMskill Toolkit SZ-Vorlagen, die die professionelle Qualität der Prozesse in jeder Phase des Mentoring-Prozesses überwachen. Auf diese Weise wird ein Fragebogen in Form einer Einzel-/Paarsupervision sowohl für den Mentor als auch für den Mentee erstellt.



- SZ 1 – Für mich bedeutet es .../ Mentee; SZ1 – Für mich bedeutet es .../ Mentor
- SZ2 – Über den Prozess des unternehmerischen Mentorings ... /Mentee
- SZ2 - Über den Prozess des unternehmerischen Mentorings ... /Mentor
- SZ3 – Über die Ergebnisse des unternehmerischen Mentorings .../ Mentee (Paarsupervision)
- SZ3 – Über die Ergebnisse des unternehmerischen Mentorings .../Mentor (Paarsupervision)
- SZ4 – Paarsupervision bei Mentorenpaaren Supervisor
- SZ5 – Vierteljährlicher Bewertungsbericht Supervisor

Bilateral supervision during the mentoring process

Ziel der bilateralen Supervision ist es, die Fachkompetenz (unternehmerischer Mentor) der Mentoren beider Länder zu erhöhen, ihre persönliche Effizienz zu entwickeln und sie bei der Aufrechterhaltung ihrer psychischen Gesundheit zu unterstützen. Die Supervision bietet ihnen eine professionelle Persönlichkeitsentwicklung und Qualitätssicherung während des unternehmerischen Mentoring-Prozesses. Bei drei Gelegenheiten treffen sich österreichisch-ungarische Mentoren in Form einer Gruppensupervision, um die Fälle und Erfahrungen des anderen auszutauschen und gemeinsam an der beruflichen Entwicklung zu arbeiten. Die bilaterale Supervision richtet sich zeitlich nach den drei Phasen des Mentoring-Prozesses.

Im Falle eines gemischten Mentorenpaares kann eine gepaarte Supervision von den Supervisoren angefordert werden. (ZB bei interkulturellen Problemen).

Dokumentation

Die BSZ Vorlagen der FEMskill Toolkit enthalten Beschreibungen und Tools für die bilaterale Supervision.



- BSZ1 – Supervision Konzept
- BSZ2- Aufgaben: Rekrutierung, Auswahl
- BSZ3 – Bilateraler Mentor-Mentee Workshop zum Kontaktaufbau (Thematik)
- BSZ4 – Bilaterale Supervisionsworkshops (Thematik)
- BSZ5 –World Cafe Methodik in 3 Sprachen
- BSZ6- Paarsupervision, gemischtes Mentorpaar

NÖI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

DOKUMENTATION – FEMSKILL TOOLKIT

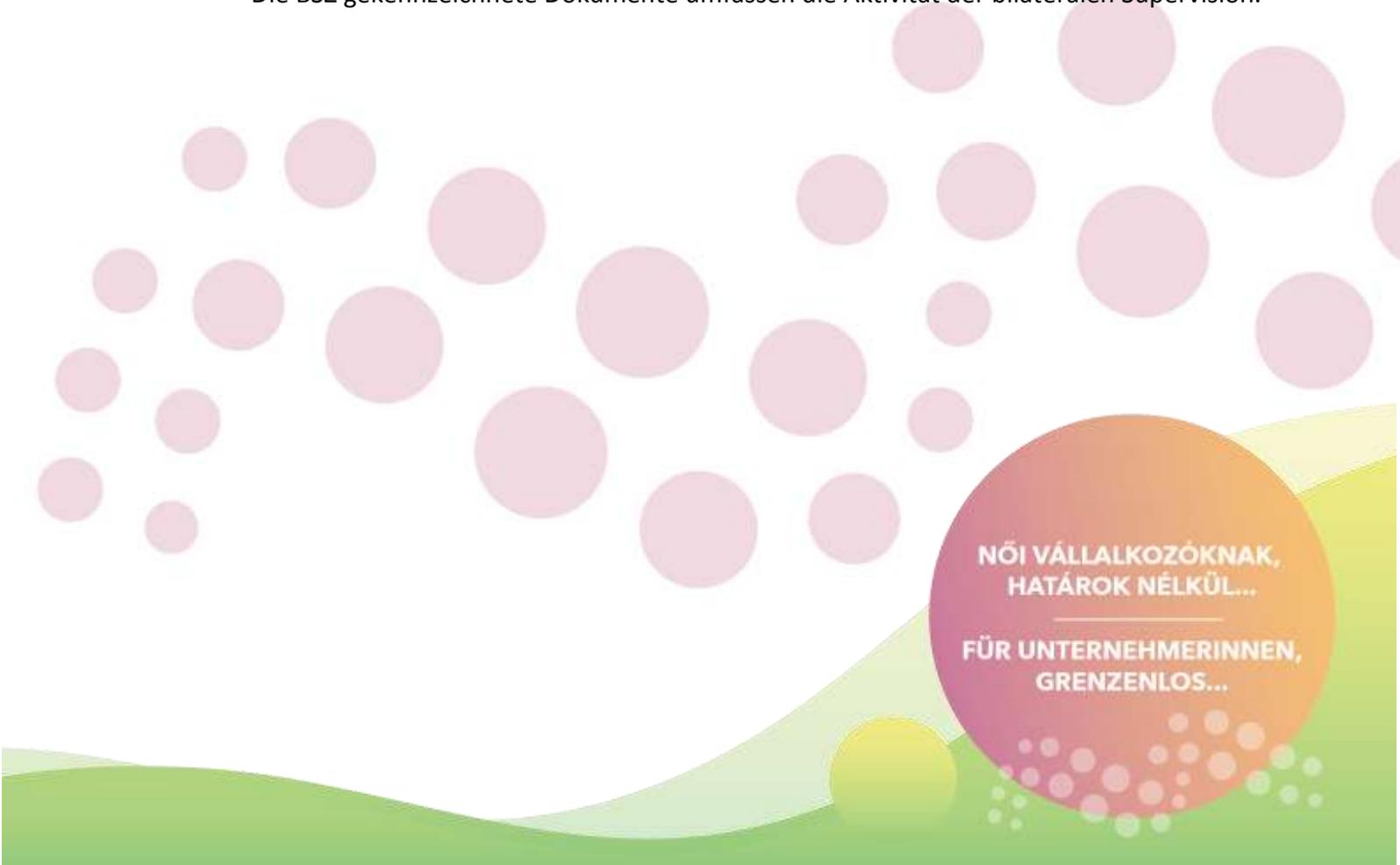
Das IV. Element der FEMskill-Methodik ist die FEMskill-Toolkit, die zeigt, welche Dokumentation (Erklärungen, Vorlagen, Thematiken usw.) in jeder Phase der Methodik dazu beiträgt, die Methodik von der Aufbereitung bis zur Fertigstellung effektiv umzusetzen.

Die Symbolleisten-Dokumentation hilft:

- der Projektorganisation
- den Mentoren
- den Mentees
- den Supervisoren.

Komplexe Dokumentation zum einjährigen Mentoring-Prozess.

- VM-gekennzeichnete Vorlagen enthalten Inhaltsanforderungen für den Mentoring-Prozess, welche jeweils nach einem Jahr aufgeschlüsselt sind.
- F2; F3; F4-Vorlagen enthalten die Grundsätze, Regeln, Aufgaben, Rechte der Teilnehmer des Mentoring-Prozesses und den Verhaltenskodex für den Mentoring-Prozess.
- SZ gekennzeichnete Vorlagen unterstützen die Supervisoren bei der Arbeit.
- Die BSZ gekennzeichnete Dokumente umfassen die Aktivität der bilateralen Supervision.



NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

MENTORING-HILFSMITTEL

Einheitliches Buchpaket für Mentoren

Mentoren führen ihre Mentoring-Aktivitäten gemäß dem Unternehmerischen Mentoring Verhaltenskodex als Freiwilligenarbeit durch. Manchmal können aber auch sie ihre Motivation während des einjährigen Prozesses verlieren und erhalten daher zusätzlich zu den Richtlinien der FEMskill Toolkit als Anregung und für die Interesse ihrer eigenen Entwicklung ein einheitliches Buchpaket, das auf die fachliche Empfehlung zusammengestellt wurde und die Entwicklung unternehmerischer Kompetenz (Verhaltenskodex: Verbesserung des Fachwissens; Verbesserung der unternehmerischen Kompetenz) und/oder der Unterstützung der unternehmerischen Mentoring dient. Das einheitliche Buchpaket beruht auf der aktuellen Literatur des jeweiligen Landes, wobei darauf geachtet wurde die Bücher der aktuellen Experten des gegebenen Landes zu bevorzugen.

Trainings für Mentees – halbtägige thematische Trainingsreihe

Halbtägige thematische Trainings, die den Entwicklungsprozess der Mentees Unternehmerinnen stärken, und somit den unternehmerischen Mentoring-Prozess unterstützt und die Kompetenzen der Unternehmerinnen in der Geschäfts- und Wirtschaftswelt entwickeln.

Basierend auf der WIN-Methodik werden die folgenden 9 Themen für die Ausbildung von Unternehmerinnen empfohlen:

1. Die Unternehmerin
2. Business- und strategische Planung
3. Persönliche Leistungsfähigkeit
4. Kundenbeziehungen und effektiver Vertrieb
5. Marketing
6. Möglichkeiten zur Geschäftsentwicklung im Internet
7. Medienwissen und Präsentation
8. Stil und Erscheinung
9. Führungs- und Managementkenntnisse



NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Die folgenden Themen werden von FEMskill-Projektpartnern in Form eines halbtägigen Trainings abgewickelt:

Themen	Österreich	Ungarn
Die Unternehmerin	Bilateraler Mentor-Mentee Vernetzungsworkshop behandelt es.	
	1. Modul – Business- und strategische Planung	
	2. Modul – Persönliche Leistungsfähigkeit	
	3. Modul – Kundenbeziehungen und effektiver Vertrieb	
	4. Modul – Marketing	
	5. Modul – Medienwissen und Präsentation	
	6. Modul – Stil und Erscheinung	



Flexibilitätsprinzip: Bezüglich der halbtägigen Schulungsreihe, wurden basierend auf der ursprünglichen WIN-Methodik 6 der 9 Themen in die Thematik der FEMskill-Training aufgenommen, die von den Projektpartnern zu Beginn des Projekts an die Bedürfnisse der weiblichen (mentorierten) Zielgruppe angepasst wurden.

Wenn möglich nehmen die Mentoren an den Trainingstagen teil, um den Fortschritt ihrer Mentees zu verfolgen.

Die 6 Schlüsselthemen, die sich auf die Herausforderungen des österreichisch-ungarischen Projektgebiets konzentrieren und ihre umfassende Inhaltsübersicht sind in der FEMskill Toolkit enthalten.



Dokumentation

VM 18 - Thematik der halbtägigen thematischen Trainingsreihe

K1 – Trainingsevaluierungsbogen

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Bilaterale Innovationstage

Ziel ist es den Innovationsansatz von Mentoren und Mentees zu entwickeln (Innovationsvorträge, Betriebsbesichtigungen), sowie Erfahrungen während des Mentoring- und Trainingsprozesses anzuwenden. Eine Veranstaltung findet in Österreich und die andere in Ungarn während der Entwicklungsphase des Mentoring-Prozesses statt und stärkt so die Entwicklung der Unternehmerinnen als Mentees.

Es ist auch eine hervorragende Gelegenheit, bilaterale Geschäftsbeziehungen zwischen den Teilnehmern beider Länder aufzubauen.

Themen

- B2W- Business to Women;
- Unternehmerin-Gemeinschaften /Community of Business Women
- Unternehmerin Handlungsfähigkeit / Powerment of Businesswomen;
- Digitale Welt und Frauen/Digital World & Women

Dokumentation



VM 17 – Thematik der bilateralen Innovationstage

K2 – Evaluierungsbogen (Veranstaltung)

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

TEILUNG VON BILATERAL ENTSTANDENEN ERFARUNGEN UND ERGEBNISSEN

Die FEMskill-Methodik kann in einer grenzüberschreitenden Struktur implementiert werden, in der die Mittel definiert werden, um Ergebnisse bilateral zu bündeln und Erfahrungen bilateral auszutauschen.

Einheitliche Kommunikation und CI

Mit der Verwendung des Programm-Projekt-Logos; der Erstellung einer modernen, dynamischen auf mehreren Medienflächen nutzbaren CI; laufenden Online-Präsenzen auf der Programm-Unterseite; Erstellung von E-Newslettern und einer Facebook-Seite von FEMskill und Projektflyern mit aktualisierbaren Inhalten und Promotionsmaterialien wird der Öffentlichkeit gezeigt, wie wichtig und nötig die Unterstützung von Unternehmerinnen ist durch Trainings, Mentoring, grenzüberschreitende Kooperation.

Die Projektpartner verbreiten ihre Erfahrungen und Erfolge in den beiden Regionen und das Thema Frauen als Unternehmerinnen durch Veranstaltungen, Publikationen und Anerkennungen im Wirtschaftsleben und in der Gesellschaft. Die Aktivitäten werden zur Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung der Zielgruppen beitragen und den ersten Schritt in Richtung einer positiven Veränderung der Einstellungen gegenüber Unternehmerinnen und Frauen in der Wirtschaft unternehmen.

Event

Internationale Konferenz mit dem Titel „Unternehmerinnen, Frauen in der Wirtschaft“

Internationale Konferenz zum Thema Frauen im Wirtschaftsleben, besondere Situation, Perspektiven und Effektivität der Unternehmerinnen. Mit der Teilnahme von Fachleuten und Führungskräften von Großunternehmen, Klubs, Vereinen für Unternehmerinnen der Grenzregion, Dachorganisationen, die an der wirtschaftlichen Entwicklung / Unternehmensentwicklung von Unternehmerinnen beteiligt sind. Ein weiteres Ziel ist die Sensibilisierung bzgl der Klischees gegen Unternehmerinnen.

Es ist auch eine hervorragende Gelegenheit, bilaterale Geschäftsbeziehungen zwischen den Teilnehmern aufzubauen.

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Ergebnisse

Die Erstellung von Publikationen, presseöffentlicher Veranstaltungen, Mentor- und Mentee-Auszeichnungen während des Projekts entstehen.

Publikationen

E-Handbuch mit dem Titel Unternehmerinnen, Frauen in der Wirtschaft in drei Sprachen (EN,DE,HU) um die Verbreitung des Materials international zu unterstützen.

Im Zusammenhang mit der FEMskill-Methodik wird eine dreisprachige E-Broschüre für Unternehmerinnen zu drei Themen veröffentlicht.

- Karriereführer (unternehmerische Karriere) für Mentees: durch Zusammenfassungen der Erfahrungen des FEMskill Mentoring-Programms (nützliche Infos, Tipps) Motivationsinformationen für Mentoren: Darstellung der Vorteile und Nützlichkeit des Mentor-Werdens für erfahrene Geschäftsleute
- Motivationsinformationen für Mentoren: Darstellung der Vorteile und Nützlichkeit des Mentor-Werdens für erfahrene Geschäftsleute
- FEMskill-Gemeinschaft: Ziele, Mitglieder, Vorstellung von Mentor- und Mentee- Auszeichnungen für Spitzenleistungen.

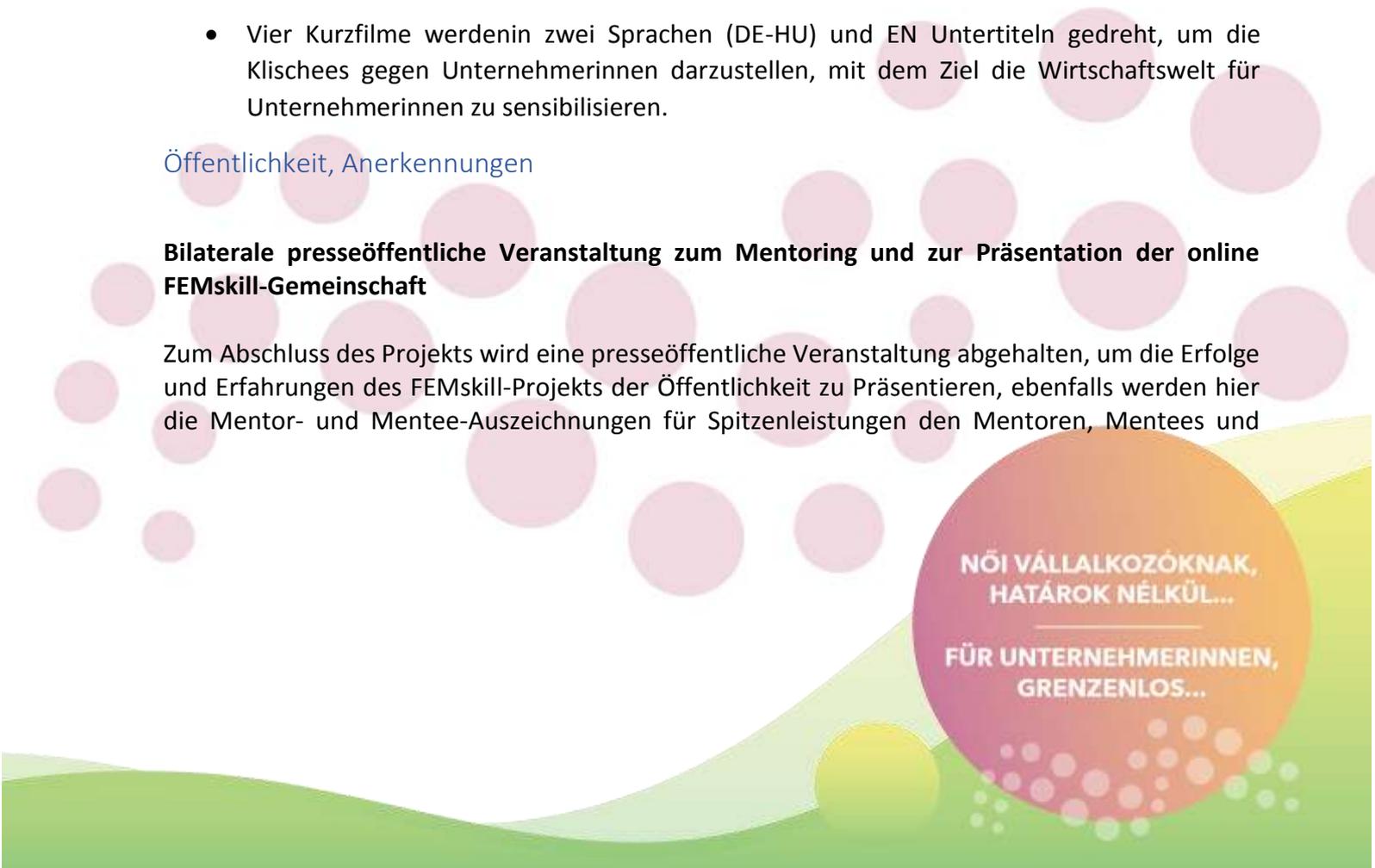
Klischee-Kurzfilme

- Vier Kurzfilme werden in zwei Sprachen (DE-HU) und EN Untertiteln gedreht, um die Klischees gegen Unternehmerinnen darzustellen, mit dem Ziel die Wirtschaftswelt für Unternehmerinnen zu sensibilisieren.

Öffentlichkeit, Anerkennungen

Bilaterale presseöffentliche Veranstaltung zum Mentoring und zur Präsentation der online FEMskill-Gemeinschaft

Zum Abschluss des Projekts wird eine presseöffentliche Veranstaltung abgehalten, um die Erfolge und Erfahrungen des FEMskill-Projekts der Öffentlichkeit zu Präsentieren, ebenfalls werden hier die Mentor- und Mentee-Auszeichnungen für Spitzenleistungen den Mentoren, Mentees und



NÖI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Mentor-Mentee-Paaren verliehen, die mit Ihrer Arbeit vorbildlich in der Geschäftswelt und in der Gesellschaft sind, und somit auch Frauen ermutigen, Unternehmerinnen zu werden.

Es ist auch eine hervorragende Gelegenheit, bilaterale Geschäftsbeziehungen zwischen den Teilnehmern beider Länder aufzubauen.

Die Veranstaltung wird dient auch dazu, die grenzüberschreitende FEMskill-Gemeinschaft zu etablieren und der Öffentlichkeit das ausdrückliche Ziel, einen breiten Multiplikatoreffekt zu erzielen, vor Augen zu führen.

FEMSKILL-GEMEINSCHAFT ONLINE-PLATTFORM

Gründung einer grenzüberschreitenden FEMskill-Gemeinschaft, Erstellung einer Online-Plattform auf Basis sozialer Medien

Zu der Gründungsmitgliedschaft gehören MentorInnen und Mentees, die im Mentoring beteiligt waren, sowie die Projektpartner. Die Gemeinschaft ist offen, so dass Unternehmerinnen, die thematisch betroffenen Fachorganisationen und andere Stakeholder beitreten können. Im Zusammenhang mit der Gründungsmitgliedschaft der FEMskill-Gemeinschaft wird die Erklärung der Mentoren-Mentees bereits durch die Teilnahme am Mentoring-Programm bestimmt/garantiert

Die Gründung und Präsentation der Ziele werden in separaten Dokumenten (HU-DE-EN) festgehalten, es entsteht außerdem die Online-Plattform der Gemeinschaft in Form einer öffentlichen Facebook-Gruppe.

Dokumentation



FEMskill Toolkit

P1 – FEMskill-Gemeinschaft Online-Plattform Beschreibung

P2 – Text der Beitrittserklärung



NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

IV. FEMskill Tool-kit

Die folgenden Tabellen fasst zusammen, welche Dokumentation (Anweisungen, Vorlagen, Themen usw.) in der ersten Phase der FEMskill Methodik, die effiziente Implementierung, der Methodik, von der Vorbereitung bis zur Fertigstellung unterstützt.

Die Toolkit-Dokumentation ist nur eine professionelle Empfehlung, daher ist es nicht zwingend erforderlich, sie auszufüllen. Ihr Zweck ist es, effektiv zu arbeiten - den unternehmerischen Mentoring-Prozess zu unterstützen.

Zur Umsetzung des FEMskill-Projekts werden obligatorische Verwaltungselemente separat gekennzeichnet (fett gedruckt).

Die Toolkit-Dokumentation unterstützt:

- die Projektorganisation
- die Mentoren
- die Mentees
- die Vorgesetzten.

Erläuterungen:

- Mit „E“ gekennzeichnete Vorlagen unterstützen Sie bei der Vorbereitungs- und Auswahlphase.
- Mit F gekennzeichnete Vorlagen enthalten Elemente der Vorbereitungsphase.
- VM-gekennzeichnete Vorlagen enthalten Inhaltsanforderungen/Toolvorschläge für den Mentoring-Prozess für das erste Jahr.
- Die SZ-Bezeichnung gibt Vorlagen an, die den Supervisor unterstützen.
- Die BSZ-Dokumente decken die Aktivitäten der bilateralen Aufsicht ab.
- K markiert die Vorlagen für den Bewertungsfragebogen.
- Die mit P markierten Unterlagen enthalten eine Dokumentation der FEMskill Online-Community-Plattform für den Wartungszeitraum.

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

WANN?	WER?	KENNEZEICHEN	TITEL
Vorbereitung			
Vorbereitung Rekrutierung	Projektorganisation, Mentor	E1	Bewerbungsformular für Mentor
Vorbereitung Rekrutierung	Projektorganisation, Mentee	E2	Bewerbungsformular für Mentee
Vorbereitung Auswahl	Projektorganisation, Mentor	E3	Erklärung der Zusammenarbeit Mentor
Vorbereitung Auswahl	Projektorganisation, Mentee	E4	Erklärung der Zusammenarbeit Mentee
Vorbereitung Auswahl	Projektorganisation, Mentor, Mentee	E5	Erklärung der Zusammenarbeit Mentor-Mentee
Vorbereitung Auswahl	Projektorganisation, Mentor, Kandidaten	E6	Mentorenkompetenzen (Test)
Vorbereitung Auswahl	Projektorganisation	E7	Mentorenkompetenzen (Bewertung)
Vorbereitung Auswahl	Projektorganisation Mentees, Trainer	E8	Eine Vorwissensumfrage wurde von Mentoren durchgeführt

WANN?	WER?	KENNEZEICHEN	TITEL
Vorbereitung			
Vorbereitung	Projektorganisation, Mentor, Mentee	F1	Vergleichen von helfenden Berufen
Vorbereitung	Projektorganisation, Mentor, Mentee	F2	Unternehmerisches Mentoring-Konzept
Vorbereitung	Projektorganisation, Mentor, Mentee	F3	Ethikkodex für Business Mentoring
Vorbereitung	Projektorganisation, Mentor, Mentee	F4	Glossar
Vorbereitung	Projektorganisation, Mentor	F5	Mentor-Mentee Situationen
Vorbereitung	Projektorganisation, Supervisor	F6	Abwicklung des Mentoren Treffens
Vorbereitung	Mentor	F7	Mentor Profil
Vorbereitung	Mentee	F8	Mentee Profil

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

WANN?	WER?	KENNE ZEICHE N	TITEL
Mentoring-Prozess für Unternehmerinnen			
Kennenlernphase	Mentor, Mentee	VM1	Kennenlernen
Kennenlernphase	Mentor, Mentee	VM2	Ziele und Herausforderungen
Kennenlernphase	Mentor, Mentee	VM3	Mentoring-Vertrag
Mentoring-Prozess	Mentee Verwaltung	VM4	Mentoring-Tagebuch
Mentoring-Prozess	Mentor Verwaltung	VM5	Mentor Selbstreflexionstagebuch
Entwicklungsphase	Mentee	VM6	Ressourcenkarte
Entwicklungsphase	Mentee	VM7	Mission, Zweck, Werte
Entwicklungsphase	Mentee	VM8	Geschäftsmodell (Canvas)
Entwicklungsphase	Mentee	VM9	Marktumfeld
Entwicklungsphase	Mentee	VM10	Produkt-/ Serviceentwicklung (Design Thinking)
Entwicklungsphase	Mentee	VM11	Unternehmensbetrieb
Entwicklungsphase	Mentee	VM12	Marketing (4P)
Entwicklungsphase	Mentee	VM13	Storytelling
Entwicklungs- / Abschlussphase	Mentor, Mentee	VM14	Ergebnisse des Mentorings
Abschlussphase	Mentee, Mentor	VM 15	Bewertung einer Mentoring-Beziehung
Abschlussphase	Mentor-Paar (zusammen)	VM16	Erzielte Ergebnisse
Entwicklungsphase - Training	Projektorganisation Mentoren, Mentee	VM17	Bilateraler Innovationstag
Entwicklungsphase - Training	Projektorganisation, Mentees	VM 18	Halbtägige thematische Trainingsserie

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

WANN?	WER?	KENNZEICHEN	TITEL
Supervision			
Supervision vertrauensbildende Phase	Supervisor, Mentee	SZ1	Es bedeutet für mich...
Supervision vertrauensbildende Phase	Supervisor, Mentor	SZ1	Es bedeutet für mich...
Supervision Entwicklungsphase	Supervisor, Mentee	SZ2	Über den unternehmerischen Mentoring-Prozess
Supervision Entwicklungsphase	Supervisor, Mentor	SZ2	Über den unternehmerischen Mentoring-Prozess
Supervision Abschlussphase	Supervisor, Mentee	SZ3	Die Ergebnisse des unternehmerischen Mentorings
Supervision Abschlussphase	Supervisor, Mentor	SZ3	Die Ergebnisse des unternehmerischen Mentorings
In jeder Phase des Mentoring-Prozesses (auf Anfrage)	Supervisor, Mentorpaar	SZ4	Supervision für das Mentorpaar
vierteljährlich	Supervisor	SZ5	Vierteljährlicher Bewertungsbericht

WANN?	WER?	KENNZEICHEN	TITEL
Bilaterale Supervision			
Bilaterale Supervision	Supervisor	BSZ1	Supervisions Konzept
	Supervisor	BSZ2	Aufgaben: Rekrutierung, Auswahl
	Supervisor	BSZ3	Bilateraler Workshop zum Aufbau von Mentor-Mentee-Beziehungen (thematisch)
	Supervisor	BSZ4	Bilaterale Supervisionsworkshops (Themen)
	Supervisor	BSZ5	World Cafe Methodik DE
	Supervisor	BSZ5	World Cafe Methodik EN
	Supervisor	BSZ5	World Cafe Methodik HU
	Gemischtes Mentorpaar, Supervisor	BSZ6	Paaraufsicht - gemischtes Mentorpaar

NÖI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

WANN?	WER?	KENNZ EICHEN	TITEL
Auswertung			
Auswertung	Projektorganisation	K1	Trainingsbewertungsblatt (Empfehlung, kann abweichen)
	Projektorganisation	K2	Bewertungsbogen - Veranstaltung

WANN?	WER?	KENNZ EICHEN	TITEL
Online- Community- Plattform	Projektorganisation	P1	Beschreibung der FEMskill Online- Community-Plattform
	Beitritt	P2	Beitrittserklärung

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Toolkit-Vorlagen - E-gestaltete Vorlagen bieten Hilfe in der Vorbereitungsphase, bei der Einstellung und Auswahl



**NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...**

**FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...**

E1	Einladungs- und Bewerbungsformular für MentorInnen
Zielgruppe	Österreichische und ungarische UnternehmerInnen mit mindestens 5 Jahren Erfahrung in den Regionen Burgenland und GYMSM
Methode	In Form einer Online-Erhebung im jeweiligen Land in der Landessprache.

Ankündigung

Möchten Sie am FEMskill-Projekt für Unternehmerinnen, bei dem Sie Ihre Kontakte erweitern und Ihr Profil in Österreich und Ungarn verbessern können, teilnehmen?

Fühlen Sie sich bereit, Ihre Erfahrungen mit anderen zu teilen, und würden gerne Jungunternehmerinnen helfen?

Wenn Sie unsere Fragen mit JA beantwortet haben, ist unser Programm das Richtige für Sie!

Wir suchen erfahrene UnternehmerInnen, die als Mentorinnen gerne Jungunternehmerinnen unterstützen möchten.

Wer kann sich bewerben?

- Wir suchen UnternehmerInnen, die seit mindestens 5 Jahren ihre eigene Erfahrung in Mikro-Klein- oder Mittelunternehmen oder im Management in Österreich / Ungarn haben. Ihr Unternehmen befindet sich im Burgenland oder im Komitat GYMSM.
- Sie sind mit den unternehmerischen Herausforderungen vertraut und in der Lage, diese täglich anzugehen.
- Sie sind engagiert, Ihre Erfahrungen mit anderen zu teilen und angehenden Unternehmerinnen zu unterstützen.
- Sie können sich verpflichten, maximal 2 Jungunternehmerinnen während des einjährigen Mentoring-Prozesses zu begleiten, regelmäßig zu konsultieren, Ihr Wissen und Ihre Erfahrung bereitzustellen. Neben persönlichen Treffen werden die Mentees über eine Online-Beratungsplattform kontaktiert. Sie nehmen an regelmäßigen Treffen und Supervisionen teil. Die Supervisorin wird vom Projekt bereitgestellt.

Die Mentorinnen verpflichten sich freiwillig einen Beitrag zu leisten ohne eine finanzielle Gegenleistung dafür zu erhalten. Der Mehrwert besteht im Austausch, im Lernen voneinander und den Modulen zur Weiterbildung.

Was bietet das Programm den Bewerberinnen?

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

- Vernetzungsmöglichkeiten bei ungarisch-österreichischen Veranstaltungen im Rahmen des Projekts.
- Im Rahmen einer regelmäßigen Supervision die Möglichkeit, die Rolle der Mentorin zu vertiefen und neue Kenntnisse und Erfahrungen zu sammeln.
- Sensibilisierung der an dem Projekt beteiligten Mentorinnen und Unternehmerinnen durch die FEMskill-Projektpartner in beiden Ländern.

Der Auswahlprozess erfolgt in mehreren Schritten, der erste Schritt kann die Online-Bewerbung sein. Das Einreichen einer Bewerbung bedeutet nicht, sofort Mentorin werden. Selbstverständlich werden alle Bewerbungen beantwortet.

Bewerbungsschluss Datum:



NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Bewerbung als Mentorin - Betreuung von Jungunternehmerinnen

Daten

Name*

E-mail *

Telefonnummer:

Adresse:

Firmenname:

Geschäftssitz:

Gewerbesteuernummer (optional):

Haupttätigkeit des Unternehmens: (Nace Code)

Gründungsjahr des Unternehmens

Business-Website:

Aus welchem Grund haben Sie sich dafür interessiert, Mentorin zu werden?

Bitte, beantworten Sie die Frage in max 4-5 Sätzen.

Welche unternehmerische Erfahrung haben Sie?

Bitte zählen Sie Ihre Kernkompetenzen auf.

Bitte geben Sie an, wie viele Jahre unternehmerische Erfahrung Sie haben.

- 5 Jahre
- 6-10 Jahre
- 11-15 Jahre
- mehr als 15



**NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...**
**FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...**

Welche Art von Geschäftserfahrung haben Sie gemäß der Rechtsform des Geschäfts?

Sie können mehrere Antworten markieren.

- Einzelunternehmen
- Kommanditgesellschaft
- GmbH
- AG
- Nonprofit-Organisatin
- Soziale Genossenschaft
- Ein multinationales Unternehmen
- Andere, nämlich

In welcher Branche haben Sie bisher Erfahrungen gesammelt?

Mentoring hilft einer Jungunternehmerin, wenn Sie Erfahrung in der gleichen Branche haben. Sie können mehrere Antworten markieren.

- Werkzeugmaschinen und Metallbearbeitung
- Chemische Produktion
- Textilproduktion
- Lebensmittelproduktion
- Bauindustrie
- Einzelhandel
- Großhandel
- Landwirtschaft
- Service, einschließlich:

**NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...**
**FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...**

- Finanzielle Aktivitäten
- Immobilien-Angelegenheiten
- Transport
- Tourismus, Unterkunft, Catering
- Gesundheit
- Bildung
- Andere Dienstleistungen, nämlich
- Andere, nämlich

Wie groß (Zahl der MitarbeiterInnen) ist das Unternehmen, in dem Sie als Führungskraft Managementerfahrungen erworben haben?

- 1-10 Personen
- zwischen 11-49 Personen
- zwischen 50-249 Personen
- über 250 Personen

Von welchen Studien und Erfahrungen konnten Sie während Ihrer unternehmerischen Tätigkeit am meisten profitieren?

Was könnte Ihrem Mentee Ihrer Meinung nach helfen?

Was würde eine Jungunternehmerin verlieren, wenn Sie nicht als Mentorin am FEMskill Mentoring Programm teilnehmen würde?

Was könnten Sie Ihrer Meinung nach im Laufe des Mentorings lernen?

**NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...**

Haben Sie jemals an einem Mentoring-Programm für UnternehmerInnen teilgenommen?

- Ja
- Nein

Wenn Sie die vorherige Frage mit Ja beantwortet haben, haben Sie als Mentorin oder Mentee an einem solchen Programm teilgenommen?

- Mentorin
- Mentee

Haben Sie Fragen zum Mentoring Programm?

Können Sie 12 Monate lang 1 oder 2 Unternehmerinnen betreuen? (Sie wenden sich dabei mindestens einmal im Monat an Ihr Mentee, basierend auf der FEMskill-Methode, die zu persönlichen Besprechungen und Online-Konsultationen (E-Mail, Skype usw.) angeboten wird.)

- ja
- nein
- nur 1 Person

Was ist Ihre Muttersprache? Haben Sie weitere Sprachkenntnisse?

Würden Sie gerne auch eine Mentee aus einem anderen Land mentieren?

- ja
- nein
- ich weiß es nicht

Können Sie an den Rekrutierungs- und Auswahlereignissen teilnehmen?

- Datum der Rekrutierungsveranstaltung:
Auswahlereignis Datum:

**NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...**

E2	Einladungs- und Bewerbungsformular für Mentees
Zielgruppe	Österreichische und ungarische Unternehmerinnen
Methode	Online-Fragebogen im jeweiligen Land und Sprache (Burgenland / GYMSM)

Aufruf für Unternehmerinnen

Melden Sie sich für das einjährige Mentoring-Programm für Unternehmerinnen des FEMskill-Projekts an, in dem Sie nicht nur eine Unternehmensmentorin unterstützt und Ihnen beim Wachstum Ihres Unternehmens hilft, sondern Ihnen auch die Möglichkeit geboten wird an Schulungen teilzunehmen, die auf Unternehmerinnen zugeschnitten sind und Ihre Kontakte bei ungarisch-österreichischen Veranstaltungen erweitern.

Wir suchen Frauen mit einem 0-4-jährigen Unternehmen aus dem Burgenland/ Komitat Győr-Moson-Sopron, die sich gerne durch eine erfahrene Unternehmensmentorin unterstützen lassen und am einjährigen Mentoring-Programm des FEMskill-Projekts beteiligt werden möchten. Der Auswahlprozess erfolgt in mehreren Schritten, der erste Schritt ist die Online-Bewerbung.

Bewerbungsschluss:

Bewerben Sie sich als Mentee

Daten

Name
Postleitzahl Ihres Wohnortes
Geburtsjahr
Höchstes Bildungsniveau
Ihr Familienstand
Was ist Ihre Muttersprache? Haben Sie weitere Sprachkenntnisse?

Bitte geben Sie Ihre aktuellen Geschäftsdaten an!

Firmenname
Geschäftsadresse, Kontaktinformationen
Unternehmensstandort und Kontaktinformationen:
Business-Website

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Anzahl der Mitarbeiter
Firmenprofil (Nace Code)
Ihr Unternehmensprofil in Textform
Verfügen Sie über einen Businessplan?

- ja
- nein

Fragen

Haben Sie schon an einem Unternehmensentwicklungsprogramm teilgenommen? Wenn ja, bitte angeben.

Bitte erläutern Sie, warum Sie als Mentee an diesem Programm teilnehmen möchten.

Was erwarten Sie vom FEMskill Mentoring-Programm?

Sehen Sie eine Chance dafür, dass Ihr Unternehmen, in einem Jahr grenzüberschreitende Dienstleistungen erbringt?

- ja
- nein
- ich weiß nicht
- € ich plane das nicht

Welche Bereiche Ihres Unternehmens oder Ihrer Kenntnisse möchten Sie gerne weiterentwickeln?

- unternehmerische Fähigkeiten
- Geschäfts- und Finanzplanung
- Steuerkenntnisse
- Kommunikationssysteme, Werkzeuge
- Kundenakquise, Verkauf
- Marketing, Online-Marketing
- Produkt- und Serviceentwicklung
- Rekrutierung, Auswahl, Motivation von Mitarbeitern
- Online-Präsenz (Website, soziale Medien usw.)
- Zeitmanagement
- andere, nämlich ...



**NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...**
**FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...**

Bitte geben Sie an, ob Sie mit anderen Unternehmen oder anderen Unternehmensorganisationen und Online-Communities Sie verbunden sind.

Können Sie an der folgenden Rekrutierungs- und Auswahlveranstaltung teilnehmen?

- Datum des Rekrutierungsworkshops
- Auswahlveranstaltung Datum

Bitte kreuzen Sie Folgendes an, um Ihre Bewerbung für das FEMskill-Projekt teilnehmen zu können.

- Ich werde an einem Ersterhebungsprozess (durch Fragebogen) teilnehmen.
- Ich bestätige und stimme zu, dass meine Daten durch Einreichung meines Antrags weiterhin für statistische Analysen **im Rahmen des FEMskill-Projekts** und Einladungen zu Unternehmensentwicklungsprogrammen verwendet werden. (Personenbezogene Daten werden nicht an Dritte weitergegeben.)



NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

E3	Erklärung der Zusammenarbeit
Zielgruppe	Mentorin

Erklärung der Zusammenarbeit

Ich, die Unterzeichnende, verpflichte mich, im Rahmen des FEMskill Projektes während der gesamten Projektlaufzeit (2020-2022) als Mentorin zusammenzuarbeiten. Dazu verpflichte ich mich:

- Während des Projekt-Mentoring-Zeitraums (bis zu 12 Monate) stehe ich mit maximal 2 Mentees in Kontakt, die mir in einem Auswahlprozess zugewiesen wurden, und helfe ihnen bei ihrer unternehmerischen Entwicklung.
- In regelmäßigen Gesprächen mit meinen Mentees arbeiten wir anhand der bereitgestellten FEMskill Methodik. Des Weiteren teile ich mein Wissen bzw. meine Kenntnisse und meine Erfahrung mit den Mentees und beantworte ihre Fragen.
- Ich nehme regelmäßig an Veranstaltungen, Workshops und Schulungen teil, die vom Projekt organisiert werden.
- Um meinen Entwicklungsprozess als Mentorin zu fördern, arbeite ich mit den SupervisorInnen des Projektes zusammen.
- Im E-Mentoring-Framework (Cloud-Service) zeichne ich meine Mentoring-Aktivitäten in einem Selbstreflexionsjournal auf.
- Das Mentoring erfolgt innerhalb der Fristen und nach bestem Wissen und Gewissen.
- Ich verpflichte mich, mich während der gesamten Dauer des Projekts freiwillig zu engagieren, ohne eine finanzielle Gegenleistung zu erwarten. Der Mehrwert besteht im Austausch, im Lernen voneinander und den Modulen zur Weiterbildung.
- Ich stimme zu, dass Fotos und PR-Materialien von mir auf den Online- und Offline-Kommunikationsschnittstellen des Projekts erscheinen (auf Anfrage).
- Ich verpflichte mich, dass ich während des Projektzeitraums, sofern es mir möglich ist, für Berichterstattungen in den Medien zur Verfügung zu stehen.
- Ich bin Mitglied der FEMskill Online-Community.

Datum.....

.....Unterschrift

**NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...**
**FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...**

E4	Erklärung der Zusammenarbeit
Zielgruppe	Mentee

Erklärung der Zusammenarbeit

Ich, Unterzeichnende,, verpflichte mich, der Teilnahme am FEMskill Projekt als Mentee, innerhalb dessen verpflichte ich mich:

- Für mindestens ein Jahr stehe ich regelmäßig während meines Entwicklungsprozesses in Kontakt mit meinem Mentor, Supervisor und Projektteam.
- Während meinem monatlichen Treffen mit meinem Mentor gehen wir alle Materialien durch, die von der FEMskill-Methodik bereitgestellt werden. Zu den Themen teile ich mein Wissen und meine Fragen mit meinem Mentor und höre mir Vorschläge und Ratschläge zu meinem eigenen Geschäft an.
- Ich erkläre, dass ich den Rat meines Mentors berücksichtigen und ihn auf eigenes Risiko annehmen werde. Unabhängig vom Ergebnis meiner Entscheidung über den Rat des Mentors oder dem Erfolg meines Geschäfts kann ich keinen Rechtsanspruch gegen meinen Mentor oder mein Projektteam erheben.
- Ich nehme an den im Rahmen des Projektes organisierten Veranstaltungen teil, die vom Projektteam im Voraus angekündigt werden.
- Ich benutze, nach meinem besten Wissen, die Informations- und Kommunikationssysteme (z.B. Cloud-Dienste, Dokumentenaustausch, soziale Medien usw.), die meine Entwicklung, neben den persönlichen Kontakt und Besprechungen, unterstützen.
- Ich führe ein Mentoring-Protokoll über meine Fortschritte, das ich so bald wie möglich nach jedem Mentoring-Meeting, jedoch innerhalb von maximal einer Woche, aufzeichne und so detaillierte Informationen wie möglich über das Meeting bereitstelle. Ich nehme zur Kenntnis, dass dieses Tagebuch eine administrative Aufgabe ist, die für die Berichterstattung über den Fortschritt des Projekts unerlässlich ist.
- Ich trage mithilfe meines Auftrittes, zu den im Rahmen des Projektes produzierten Presse- und Medienmaterialien sowie in den Kommunikationsschnittstellen (Foto, Film) des FEMskill-Projekts bei.
- Ich bin Mitglied der FEMskill Online-Community.

Datum Unterschrift

**NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...**

E5	Erklärung der Zusammenarbeit
Zielgruppe	Mentorin und Mentee

Erklärung der Zusammenarbeit

Wir, die Unterzeichnenden, verpflichten uns im Rahmen des FEMskill-Projekts, während des Projektzeitraums nach bestem Wissen als Mentorenpaar zusammenzuarbeiten, insbesondere:

- Wir haben den FEMskill-Verhaltenskodex und das Konzept für Unternehmensmentoring gelesen, verstanden und werden diese befolgen.
- Wir bleiben während des gesamten Projekt-Mentoring-Zeitraums (bis zu 12 Monate) in Kontakt.
- In regelmäßigen Meetings – online und vor Ort - arbeiten wir gemeinsam an Themen, die auf der FEMskill-Methodik basieren, teilen unser Wissen, unsere Erfahrung und beantworten auftretende Fragen.
- Als Mentorenpaar nehmen wir an regelmäßigen Veranstaltungen teil, die vom Projekt organisiert werden.
- Wir tragen zu den Mentorenpaar-Fotos und PR-Materialien bei, die auf den Online- und Offline-Kommunikationsschnittstellen des Projekts erstellt werden.
- Wir verpflichten uns, während des Projektzeitraums als Mentorenpaar für jede Berichterstattung in den Medien zur Verfügung zu stehen.
- Wir treten der FEMskill Online-Community als Mentorenpaar bei.

Datum.....

.....

Mentorin

.....

Mentee

**NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...**

E6 - Kompetenzbereiche

Testfragen

Bitte kreuzen Sie an!

- A: Ich möchte das definitiv machen bzw. ich mache das bereits regelmäßig
 B: Das ist es, was ich machen möchte und oft mache
 C: Ich bin mir nicht sicher, ob ich dies machen möchte oder manchmal mache
 D: Dies ist nicht meine Art und ich wende es kaum an
 E: Ganz im Gegenteil, also werde ich es bestimmt nicht machen

Nr.	Fragen	A	B	C	D	E
1.	Fachlich bin ich kompetent, mit dem Mentee zusammen zu arbeiten.					
2.	Ich fühle mich in vielen Rollen zu Hause (Beraterin, Trainerin usw.).					
3.	Ich verfüge über Erfahrungen in Unternehmensführung und/oder Gesprächsmanagement und -gestaltung.					
4.	In meiner Arbeit als Mentorin vertrete ich klare und eindeutige Werte.					
5.	Wenn ich mir unsicher bin, oder die Situation unklar ist, wende ich mich an meine Mentorin (oder eine dritte Person).					
6.	Ich denke über Prozesse nach, verfüge über Überblick über meine Organisation/ Unternehmen und den organisatorischen Prozessen					
7.	Ich beziehe auch die Umgebung/das Umfeld des Mentees in die Arbeit (Familienmitglieder, Kollegen, Chef, Kunden...) mit ein					
8.	Ich kann zuhören, gut zusammenfassen, was die Mentee gesagt hat. Ich kann klar und deutlich formulieren und Fragen stellen. (Feedbacks bestätigen dies)					
9.	Ich verstehe die Frage und das Problem der Mentee (Fachsprache, Themenkenntnis)					
10.	Ich werde nur in den Bereichen mit der Mentee arbeiten, die ich kenne, die ich gelernt habe oder die ich legal ausüben kann.					
11.	Ich verfüge über organisatorische, strukturelle und Managementfähigkeiten.					

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

12.	Ich akzeptiere meine Mentee so wie sie ist. Ich nehme sie und ihre Sache ernst und ermögliche, dass sie selbständig ihren Weg findet.						
13.	Ich nehme regelmäßig an Supervision, Intervision und „Coach the coach“ Workshops teil.						
14.	Ich kann langfristig denken und planen.						
15.	Ich denke vernetzt und zusammenhängend.						
16.	Ich bin offen und ich rede gern, ich mag Menschen und ich biete Raum für Gespräche.						
17.	Ich kann mich schnell auf die Berufs- und fachspezifischen Inhalte des Mentees einstellen und effektiv zum Gespräch beitragen.						
18.	Ich kann die Rollen wechseln, wenn es die Mentoring-Situation erfordert, und ich kann glaubwürdig handeln.						
19.	Ich führe das Gespräch einfühlsam. Ich bin in der Lage, den Verlauf des Gesprächs proaktiv zu bestimmen, ohne den Mentee dabei auszuschließen.						
20.	Ich baue eine partnerschaftliche und entwicklungsorientierte Beziehung zu meinen Gesprächspartnern auf und verhalte mich dementsprechend.						
21.	Ich reflektiere über den Prozess und das Ergebnis der Gespräche und versuche herauszufinden, welche Handlungen welche Auswirkungen hatten und womit ich zur Situation beigetragen habe.						
22.	Ich kann während eines Prozesses Ziele im Auge behalten, die Schritte im Prozess befolgen und die Führung behalten.						
23.	Beim Mentoring beziehe ich Aspekte der Kultur, Kompetenzen, Einflussfaktoren und Arbeitssituationen in den Prozess ein, die auf lösungs- und entwicklungsorientierte Arbeit zugeschnitten sind.						
24.	Ich nutze meine Kommunikationsfähigkeiten und – Fertigkeiten so, dass mein Gesprächspartner er selbst sein kann und im Laufe des Gesprächs mindestens so oft zu Wort kommt wie ich.						

Name der Mentorin:

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

E7 - Kompetenzbereiche der Mentorin

Bewertung der Kompetenz

Markieren Sie die Antworten (kreuzen Sie das entsprechende Kästchen an), von denen Sie glauben, dass sie Sie, Ihren Stil und Ihre Ideen spontan am besten beschreiben.

A: 5; B: 4; C: 3; D: 2; E: 1

Die Antworten auf die Fragen werden nach Kompetenzbereichen zusammengefasst. Für jede Kompetenz werden maximal 15 Punkte und mindestens 3 Punkte erreicht.

Fragen	Kompetenz	Punkte	Anmerkung
1,9,17	Bereich und Fachkompetenz		
2,10,18	Rollenkompetenz		
3,11,19	Management- und Führungskompetenz		
4,12,20	Führungsstil Personalführung		
5,13,21	Selbstreflexion und -Entwicklungskompetenz		
6,14,22	Kompetenz in der Prozessorganisation		
7,15,23	Netzwerkkompetenz		
8,16,24	Soziale und interaktive Kompetenz		

Bewertung wurde erstellt von:

Name der Mentorin?

- Ja
 Nein
 „Ersatz“

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

E8

Vorläufige Wissensbewertung

Ziel Informationen zu Mentees

Allgemeine Informationen - Bitte füllen Sie den Fragebogen aus!

Name

Firmenname

Webseite

Weitere Medien

Höchster Bildungsgrad

Seit wann sind Sie als Unternehmerin tätig?

Allgemeine Fragen zu den Modulen

Haben Sie einen Geschäftsplan erstellt?

- Ja
 Nein

Gibt es einen Trainingsbereich, der Sie besonders interessiert?
Es können mehrere Antworten gegeben werden!

- Marketing, Online Marketing
 Business-Kommunikation
 Geschäftsplanung
 Finanzen
 Steuern und Abgaben
 Personalmanagement
 Führungs- und Managementkenntnisse
 IT-Bereich für Unternehmen

Bitte geben Sie an, über welchen der folgenden Themenbereiche Sie theoretisches Wissen haben und/oder über praktische Erfahrung verfügen!

- Rechtsformen von Unternehmen
 Unternehmensgesetzgebung
 Marketing
 Online Marketing
 Preisgestaltung

**NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...**
**FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...**

<p>Es können mehrere Antworten gegeben werden!</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Geschäftsplanung <input type="checkbox"/> Unternehmensfinanzierung <input type="checkbox"/> Buchhaltung, Steuern <input type="checkbox"/> Management <input type="checkbox"/> Geschäftsführung <input type="checkbox"/> Business Communication <input type="checkbox"/> Computerkenntnisse <input type="checkbox"/> Fremdsprache <input type="checkbox"/> keines davon
<p>Welche technischen Hilfsmittel verwenden Sie in Ihrem Alltag? Es können mehrere Antworten gegeben werden!</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Desktop PC <input type="checkbox"/> Laptop <input type="checkbox"/> Tablet <input type="checkbox"/> Smartphone <input type="checkbox"/> Andere
<p>Haben Sie Erfahrungen als Vortragende? Es kann nur eine Antwort gegeben werden!</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ich habe noch keinen Vortrag gehalten. <input type="checkbox"/> Ich habe ein bis zwei Vorträge gehalten. <input type="checkbox"/> Ich bin erfahrene Vortragende, ich halte regelmäßig Vorträge. <input type="checkbox"/> Ich bin eine geübte Vortragende, ich halte regelmäßig Vorträge und kann Präsentationen erstellen.
<p>Welche Art von Präsentation haben Sie schon gemacht?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ich habe keine Präsentation erstellt. <input type="checkbox"/> Ich habe Power Point-Präsentationen erstellt. <input type="checkbox"/> Ich habe Präsentationen auf Prezi.com erstellt.
<p>Haben Sie jemals an einem Kommunikationstraining teilgenommen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Ja, mehrmals
<p>Haben Sie jemals an einem Geschäftstreffen teilgenommen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Ja, mehrmals

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Toolkit-Vorlagen - F-gestaltete Vorlagen enthalten die Elemente der Vorbereitungsphase



**NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...**

**FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...**

F1- VERGLEICHSTABELLE der UNTERSTÜTZUNGSTÄTIGKEITEN

COACHING	MENTORING	ASPEKT	RATSCHLÄGE	TRAINING
Aufgabe / Wissen; Aufgabe und Leistung	das Individuum, die Fähigkeit, sich zu entwickeln	Fokus	auf den Einzelnen, Selbstbewusstsein und Vertrauensbildung	neues Wissen und Informationen
spezifisch, handlungsorientiert	persönliche Entwicklung	Ziel	Identifizierung individueller Blockaden und Probleme	Transfer von neuem Wissen
Effektives Delegieren, Führungskräfteentwicklung, Konfliktlösung (im Anlassfall) Zusammenarbeit	Allgemeine betriebswirtschaftliche Kenntnisse, Fragen der Unternehmensführung und des Unternehmertums, Vorbereitung von Führungsentscheidungen, gute und schlechte Praktiken, Fallstricke	Häufigste Themen	spezifisches theoretisches Wissen, hauptsächlich Marketing, Kommunikation	Kompetenzentwicklung als Kommunikation und Zusammenarbeit
meistens von Angesicht zu Angesicht (1: 1)	meistens von Angesicht zu Angesicht (1: 1)	Art der Beziehung	meist von Angesicht zu Angesicht (face to face)	Gruppen
meist kurzfristig gegeben	Vertragslernen und lebenslanges Lernen gegeben	Zeitlicher Rahmen	kurzfristig; einige Treffen	kurzfristig
Mäßig/ moderat	relativ hoch, nah/dicht	Vertrauensverhältnis	teilweise gegeben	nicht vorgesehen
Feedback geben	Rückmeldung und Austausch eigener Erfahrungen	Kontakt Nähe	niedrig	niedrig
Einweg- (eine Richtung)	dyadisch (bestehend aus zwei Elementen)	Grundkenntnisse der Assistenten	zuhören und Fragen stellen	Spezielles Wissen Qualifiziertes Feedback geben
spezifische Arbeit / Aufgabe oder Wissensdiskussion	Zuhören und sich in Richtung der Bedürfnisse des Kunden/Geschäftspartners bewegen, sich auf Talent und Chancen konzentrieren	Lernrichtung	Einweg- (eine Richtung)	Einweg- (eine Richtung)
Stundensatz	meistens pro bono	Hauptaktivität durchgeführt, angewandte Methodik	Ermutigung des Kunden, seine eigenen Entscheidungen zu treffen	Spezialwissenstransfer und Kompetenzentwicklung
		Kosten	Stundensatz	Schulungsgebühren

Quelle: Clutterbuck 2005c, Mentoring Handbook 2009, bzw. Kelló 2014,
Zsigmond 2018 Editor

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

F2

FEMskill Mentoring Konzept

Langfristiges Ziel

Langfristiges Ziel, mithilfe dem FEMskill-Projekt, ist die Entwicklung einer Online-Community, in der Mentorinnen praktische Anwendungen unterstützen können, den Unternehmen helfen und damit verbundene unternehmerische Praktiken entwickeln.

Zweck des Mentoring Konzepts

Mentorinnen, die am Mentoring teilnehmen, sollten ihre Aufgaben auf der Grundlage eines einheitlichen Systems professioneller Normen ausführen und ihre Aktivitäten sollten die im Konzept, in der Qualität und in den ethischen Erwartungen festgelegten Aufgaben erfüllen. Da die Richtung und der Zweck des Mentorings nur auf komplexe Weise erfasst werden können, beschränkt es sich nicht nur auf die Erörterung methodischer Fragen, sondern geht weit über die Anleitung im Laufe des Lebens hinaus, um eine erfolgreiche soziale Eingliederung zu erreichen.

Grundprinzip – Aufbau einer Mentorin-Mentee Beziehung

Die Beziehung zwischen Mentorin und Mentee basiert auf Sympathie und Vertrauen. Da die Teilnahme an dem Programm auf beiden Seiten freiwillig ist, halten wir es für beruflich gerechtfertigt, dass der Grundsatz der Freiwilligentätigkeit auch im Wahlrecht gelten sollte. Um dies zu gewährleisten, lohnt es sich, ein Umfeld zu schaffen, in dem Mentorinnen und Mentees frei sind und die Möglichkeit haben Beziehungen aufzubauen, sich kennenzulernen und anzugeben, mit welcher Mentorin / Mentee eine Zusammenarbeit möglich ist. Aus methodischer Sicht schlagen wir ein Workshop-Programm vor, in dem sich, neben der Klärung der gegenseitigen Erwartungen, sowie Gruppenerwartungen, auch die für die persönliche Entscheidungsfindung erforderlichen Eindrücke entwickeln.

Leitfaden für Mentorin

Eine Mentorin ist jemand, der Menschen (im positiven Sinne) beeinflussen und sie ermutigen kann, bestimmte Regeln festzulegen. Außerdem sind Mentorinnen ehrgeizig, scheuen keine Hindernisse und verfügen über gute Fähigkeiten zur Problemlösung.

Sie sind in der Lage, Probleme auf neuartige Weise zu untersuchen und gegebenenfalls Lösungen vorzuschlagen. Er kann sich an entstehenden Situationen anpassen und offen auf aufkommende Ideen reagieren.

Aufgaben einer Mentorin

Umfassende Aufgaben

- Planung und Kommunikation, die den Wert, das Ziel und die Normen der Mentorin-Mentee-Arbeitsbeziehung entwickeln.
- Organisation zur Entwicklung einer Reihe praktischer Aktivitäten, die gemeinsam vereinbarte Ziele erreichen.
- Anleitung, die auch für nicht persönliches Lernen und betreute Selbsttrainingsaktivitäten gilt.
- Koordination bei der Harmonisierung der Mentorin-Mentee-Aktivitäten.
- Überprüfung der Bedeutung von Aufgaben, selbständiger Arbeit, Aktivitäten, Ergebnissen, Fragen, zwischenmenschlichen Beziehungen usw.
- Evaluierungen, welche einen Schnappschuss sowie die Auswahl und Implementierung der erforderlichen Korrekturen liefern.

Aufgaben

- Nehmen Sie regelmäßig Kontakt mit Ihrer Mentorin auf. Die Kommunikationsmittel sind persönliche Besprechungen, virtuelle Besprechungen und Telefonate. E-Mail allein wird nicht als Kontakt betrachtet, kann jedoch ein zusätzliches Tool für den Informationsaustausch darstellen.
- Regelmäßiger Kontakt mit professionellen Managern. Die primäre Form und das Mittel hierfür sind das Mentorin-Selbstreflexionsjournal und die Teilnahme an den angekündigten zentralen Programmen. (z.B. Ereignisse, Fragebögen usw.)

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

- Die Kontaktaufnahme sollte mindestens 1 Mal pro Monat erfolgen. Unter Berücksichtigung der Dauer des Mentoring-Prozesses sollte ein Drittel der Kontaktaufnahme in Form eines persönlichen Treffens stattfinden.
- Bereitstellung von Mentoring in Bereichen, die den Geschäftsbetrieb Ihres Mentees grundlegend beeinflussen, sprich Mentorin in der Unternehmensführung für eine erfolgreiche soziale Eingliederung zu entwickeln. Wenn der Mentorin nicht über die entsprechenden Kenntnisse, Kompetenzen und Erfahrungen auf diesem Gebiet verfügt, sollte er die Einbeziehung eines Experten vorschlagen, der im Protokoll der Mentorin festgehalten werden sollte. Wesentliche Einflussbereiche können sein: Geschäftsplan, Marketingstrategie, Rechts- und sonstige Interessenvertretung, Ausschreibungen, IT, Zoll & Finanzen, Autorisierung.
- Teilnahme an einem Entwicklungsprogramm, das Kenntnisse und praktische Fähigkeiten in Bezug auf den jeweiligen Betriebsprozess vermittelt. Entwicklung von "Best Practice" durch Verarbeitung persönlicher Erfahrungen.

Rechte der Mentorin

- Initiieren Sie die Einbeziehung eines Vorgesetzten in den Mentoring-Prozess, wenn der Mentorin auf ein Problem stößt.
- Initiieren Sie eine begründete Initiative, um den Mentoring-Prozess (Mauspfad) zu schließen, wenn zum Beispiel: geografische Einschränkungen, sich ändernde Lebenssituation, persönliche Probleme in ihrer Beziehung usw. auftreten.
- Es liegt sowohl in Ihrem Recht als auch in Ihrer Verantwortung, auf eine berufliche Sache aufmerksam zu machen, wenn das Geschäft Ihrer Mentorin "unrentabel" oder bedroht ist.

Leitfaden für Mentorinnen

Auswahl der Mentees

Mentees werden nach der FEMskill-Methodik ausgewählt und müssen die folgenden Anforderungen erfüllen: Offenheit, Motivation und Engagement.

- Offenheit, d.h. interessierte Haltung, Reaktionsfähigkeit, Flexibilität, um neue Dinge kennenzulernen und zu akzeptieren.
- Motivation zur Veränderung und der Wunsch, sich sowohl als Unternehmer als auch als Unternehmen zu verändern.
 - Engagement für Unternehmertum und Mentoring. Untersuchen Sie die Teilnahme Ihres Unternehmens am Programm.

Aufgaben des Mentee

- Nehmen Sie regelmäßig Kontakt mit Ihrer Mentorin auf. Die Kommunikationsmittel sind persönliche Besprechungen, virtuelle Besprechungen und Telefonate. E-Mail allein wird nicht als Kontakt betrachtet, kann jedoch ein zusätzliches Tool für den Informationsaustausch darstellen.
- Die Kontaktaufnahme sollte mindestens 1 Mal pro Monat erfolgen. Unter Berücksichtigung der Dauer des Mentoring-Prozesses sollte ein Drittel der Kontaktaufnahme in Form eines persönlichen Meetings erfolgen.
- Regelmäßiger Kontakt mit professionellen Managern. Die primäre Form und das Mittel hierfür sind das Mentoring-Tagebuch und die Teilnahme an angekündigten zentralen Programmen. (z.B. Ereignisse, Fragebögen usw.)
- Dokumentieren Sie Ihre Termine im Mentoring Journal. (Online-Schnittstelle für die gemeinsame Nutzung von Dokumenten) Das Mentoring-Protokoll enthält den Zeitpunkt und die Methode der Kontaktaufnahme, die überprüften Themen, die erzielten Ergebnisse sowie die Vorschläge und Kommentare der Mentorin.

Rechte des Mentee

- Einleitung der Einbeziehung eines Experten/Beraters, wenn der Mentorin nicht über die entsprechenden Kenntnisse, Kompetenzen und Erfahrungen auf diesem Gebiet verfügt. (z.B.: Geschäftsplan, Marketingstrategie,

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

- Vertretung von rechtlichen und anderen Interessen, Ausschreibungen, IT, Zoll und Finanzen, Autorisierung usw.)
- Initiative zum Abschluss des Mentoring-Prozesses, zum Beispiel: geografische Einschränkungen, Änderung der Lebenssituation, persönliche Probleme usw.

Aufgaben des Supervisors

Die Mentorinnen werden im Rahmen der Betreuung bei ihrer Arbeit professionell unterstützt. Mindestens einmal während des unternehmerischen Mentoring-Prozesses.

Es ist sowohl ein Recht als auch eine Verantwortung, auf berufliche Gründe aufmerksam zu machen, wenn der unternehmerische Mentoring-Prozess nicht dem Konzept folgt. (Methode/Häufigkeit der Kommunikation; Qualität/ethische Erwartungen.)

Phasen des Mentoring-Prozesses

I. Phase

Vertrauensbildung

Klärung der Erwartungen bezüglich des Vertrauensaufbaus und des Mentoring-Prozesses. Vereinbarung über die Häufigkeit und Art der Kommunikation, vorbehaltlich der Mindestanforderungen des Konzepts, sowie über den Prozess und die Mittel zur Überwachung und Bewertung.

Diese Phase erfordert viele persönliche Treffen, normalerweise 2-3 Mal.

1. bis 2. Treffen - Vertrauen aufbauen, Regeln für die Zusammenarbeit festlegen, persönliche Kompetenzen und Hintergründe abbilden. Vereinbarung über Verfahren und Mittel zur Überwachung und Bewertung.

3. Sitzung - Überprüfung des Geschäftsplans, Festlegung der Entwicklungsrichtungen und Erstellung einer Liste der Beratungsbereiche.

Abschlussphase I - Mentoring fortsetzen?

- Ja
- Nein
- Abschluss

Administration: Basierend auf dem FEMskill-Toolkit

II. Phase

Entwicklung

Die Realisierung praktischer Anwendungen ist ein gemeinsames Ziel im Mentoring-Protokoll. Kontinuierliche Überprüfung der Erfolge und Hindernisse. Feedback und Bewertung.

Zu diesem Zeitpunkt werden die Häufigkeit und Art der Kommunikation den Angaben in der vorherigen Vereinbarung und den Mindestanforderungen des Konzepts entsprechen.

4. bis 5. Besprechung - Ein Konsultationsprozess durch regelmäßige Besprechungen. Bei Bedarf unter Einbeziehung von Experten.

Treffen 6 - Mentoring-Aufsicht, gemeinsames Treffen. Entwicklerfeedback, Bewertung.

7. bis 9. Treffen - Ein Beratungsprozess durch weitere regelmäßige Treffen. Berücksichtigen Sie gegebenenfalls Änderungen in der verstrichenen Zeit, indem Sie die festgelegten Ziele anpassen.

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Abschlussphase I - Mentoring fortsetzen?

Ja – KÄSTCHEN FEHLT

- Nein
 Abschluss

Administration: Basierend auf dem FEMskill-Toolkit

III. Phase

Abschluss

Abschluss der Mentoring- Phase, der Überwachung und Bewertung.

Es lohnt sich, die Bewertung auf den persönlichen Prozess sowie auf die persönliche Erfahrung auszudehnen.

Diese Phase findet normalerweise in ein bis drei persönliche Besprechungen statt.

Sitzung 10 - Mentoring-Unterstützung, um der Mentorin zu helfen, die Lerndynamik aufrechtzuerhalten, indem er ermutigt wird, die Ziele zu erreichen, die er sich für sein Wachstum gesetzt hat. Vorbereitung auf den Abschluss des Mentoring-Prozesses zur Bewertung.

Sitzung 11 - Abschluss, Bewertung und Rückmeldung des in Phase I vereinbarten Mentoring-Prozesses.

Sitzung 12 - Bewertung von Prozessen in Anwesenheit eines Vorgesetzten.

Abschluss des III. Abschnitts

Abschluss des Mentoring-Prozesses

Der Mentoring-Prozess kann aus folgenden Gründen abgeschlossen werden

- Ablauf des angegebenen Zeitraums.
- Abschluss des von der Mentorin initiierten Prozesses.
- Abschluss des vom Mentee initiierten Prozesses.
- Abschluss des von der Organisation initiierten Prozesses.

Bei einem von einer Mentorin oder einem Mentee initiierten Abschluss soll mithilfe eines Supervisors der Grund dieser Entscheidung untersucht werden. (z. B. geografische Einschränkungen, sich verändernde Leben, persönliche Probleme in ihrer Beziehung usw.)

Die Organisation wird den Abschluss des Prozesses einleiten, wenn die Mentorin/Mentee das Konzept nicht einhält und wenn ein Interessenkonflikt in der Beziehung zwischen Mentorin und Mentee besteht.

Administration: Basierend auf dem FEMskill-Toolkit

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Mentoring-Ethikkodex

F3

Präambel

Ziel des Ethikkodex ist es, allen Beteiligten des Mentoring-Prozesses die ethischen Standards zu vermitteln, die nach der FEMskill-Methodik, sowohl für das Mentoring als auch für die Umsetzung des Konzepts, von größter Bedeutung sind.

Ziel des Mentoring-Konzepts ist es, dass die Mentorinnen im Netzwerk ihre Aufgaben auf der Grundlage einheitlicher beruflicher Normen ausführen und ihre Aktivitäten den im Konzept festgelegten Aufgaben, der Qualität und den ethischen Anforderungen entsprechen.

Da die Richtung und der Zweck des Mentorings nur auf komplexe Weise erfasst werden können, beschränkt es sich nicht nur auf die Erörterung thematischer Fragen, sondern geht weit über den Bereich des Mentorings und der Beratung für das gesamte Leben hinaus, um eine erfolgreiche soziale Integration zu erreichen.

Grundsätze

Der Zweck der Annahme des Kodex besteht darin, eine Kultur des ethischen Verhaltens und der Zusammenarbeit innerhalb und außerhalb des FEMskill-Projekts zu fördern.

Grundregeln

Dieser Ethikkodex enthält sieben Grundregeln, die das Verhalten beschreiben, das Mentorinnen und Mentees während des Mentoring-Prozesses befolgen sollten.

Freiwillig/ Ehrenamtlich

Die Teilnahme am Mentoring von FEMskill ist auf beiden Seiten freiwillig, daher ist es beruflich gerechtfertigt, dass das Prinzip der Freiwilligenarbeit im Wahlrecht funktioniert. Mentorinnen und Mentees können sich gegenseitig kontaktieren, sich kennenlernen und angeben, mit welcher Mentorin / Mentee sie wahrscheinlich zusammenarbeiten werden.

Offenheit, Motivation und Engagement

Die Mentees werden nach der FEMskill-Methodik ausgewählt und müssen die folgenden Anforderungen erfüllen: Offenheit, Motivation und Engagement.

Offenheit, d.h. neugierige Haltung, Reaktionsfähigkeit, Flexibilität, Neues kennenlernen, akzeptieren bzw. annehmen.

Motivation zur Veränderung und der Wunsch, sowohl sich als auch Unternehmer und das Unternehmen zu verändern.

Engagement für Unternehmertum und Mentoring. Prüfung der Geschäftsbeteiligung am Programm.

Unparteilichkeit und Objektivität

Während der Analyse des Geschäfts der Mentorin und der Mentees muss sie mit gebührender Sorgfalt und unparteiischem Fachwissen handeln, Vorschläge für die Entwicklung machen und andere konstruktive berufliche Aktivitäten durchführen.

Geschäftsgeheimnis

Informationen, die während des Mentoring-Prozesses bereitgestellt werden, insbesondere während der Beziehung zwischen Mentorin und Mentee, sind Informationen, die unter das Geschäftsgeheimnis fallen. Ohne Genehmigung der anderen Partei sollten diese nicht an Dritte weitergegeben werden. Die Teilnehmer betrachten dieses Statut als für sich selbst bindend.

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Entwicklung von Fachwissen

Die Mentorin hat die Pflicht, ihr Fachwissen kontinuierlich zu fördern und weiterzuentwickeln, sowie das Fachwissen des Mentees während des Mentoring-Prozesses im Geiste des lebenslangen Lernens weiterzuentwickeln.

Steigerung der unternehmerischen Kompetenz

Einzelpersonen sollten sich der ethischen Situation von Unternehmen bewusst sein und wissen, wie sie zum Guten eingesetzt werden können, beispielsweise durch fairen Handel oder soziales Unternehmertum.

Die Fähigkeiten beziehen sich auf proaktives Projektmanagement (einschließlich Fähigkeiten wie Planen, Organisieren, Verwalten, Führen und Delegieren, Analysieren, Kommunizieren, Fragen, Bewerten und Aufzeichnen) und die Fähigkeit, individuell und als Team zu arbeiten. Die Fähigkeit, die Stärken und Schwächen eines Einzelnen zu beurteilen sowie Risiken zu bewerten und gegebenenfalls Risiken einzugehen, ist von wesentlicher Bedeutung. Unternehmertum zeichnet sich durch Initiative, proaktive Haltung, Unabhängigkeit und Innovation im persönlichen und sozialen Leben sowie bei der Arbeit aus.

Entwicklung und Förderung digitaler Kompetenz

Digitale Kompetenz umfasst den sicheren und kritischen Einsatz von Technologien der Informationsgesellschaft in Wirtschaft und Kommunikation.

Es basiert auf grundlegenden IKT-Kenntnissen: Verwenden eines Computers zum Abrufen, Bewerten, Speichern, Produzieren, Präsentieren und Austauschen von Informationen sowie zum Kommunizieren und Zusammenarbeiten in Netzwerken über das Internet.

Die Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen in Bezug auf diese Kompetenz sind unerlässlich.

Mentorin und Mentee ermöglichen durch den Erwerb digitaler Kompetenz die Nutzung und Verbreitung von Online -Mentoring.

Sonstige Rückstellungen

Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass selbst das ethische Fehlverhalten einer Person den Ruf und das Vertrauen des Mentoring-Konzepts von FEMskill gefährden kann. Somit wird erwartet, dass jeder den Kodex lernt und sich auch daran hält.

Es ist auch wichtig, im Zusammenhang mit dem Kodex zu betonen, dass dieser keine Leitlinien für jede mögliche Situation und Themenbereiche abdecken kann. Wenn Sie Zweifel an der Beurteilung einer Situation haben, sollten Sie sich an die FEMskill-Projektpartner wenden.

Der persönliche Geltungsbereich des Verhaltenskodex erstreckt sich auf die Mentorinnen, Mentees und anderen am FEMskill-Projekt beteiligten Akteure

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

F4

FEMskill Mentoring Glossar

Grundsatz - Aufbau einer Mentorin- Mentee Beziehung

Die Beziehung zwischen beiden basiert auf persönlichem Mitgefühl und der Erwartung von Vertrauen. Da die Teilnahme an dem Programm auf beiden Seiten freiwillig ist, halten wir es für beruflich gerechtfertigt, dass der Grundsatz der Freiwilligentätigkeit auch im Wahlrecht gelten sollte. Um dies zu gewährleisten, lohnt es sich, ein Umfeld zu schaffen, in dem Mentorinnen und Mentees frei sind Beziehungen aufzubauen, sich kennenzulernen und anzugeben, mit welcher Mentorin / Mentee eine Zusammenarbeit möglich ist.

Grundregeln

Der Ethikkodex enthält sieben Grundregeln, die das Verhalten von Mentees und Mentorinnen während des Mentoring-Prozesses detailliert beschreiben. Einzelheiten finden Sie im Ethikkodex.

FEMskill Mentoring-Konzept

Ziel ist es, dass Mentorinnen, die am unternehmerischen Mentoring beteiligt sind, ihre Aufgaben auf der Grundlage eines einheitlichen Systems professioneller Normen erfüllen.

Ihre Aktivitäten entsprechen den Aufgaben, der Qualität und den ethischen Anforderungen des Konzepts. Beinhaltet einen Leitfaden für Mentorinnen und Mentees. (Aufgaben, Rechte, administrative Pflichten)

Mentoring

Der Mentoring-Prozess ist eine Interaktion zwischen einem weniger erfahrenen und einem erfahrenen Unternehmer, der Beginn eines gemeinsamen Denkens zur Entwicklung der betreuten unternehmerischen Kompetenzen. Das Entrepreneurial Mentoring ermöglicht es einer betreuten Unternehmerin, ihr Geschäft mit Hilfe ihrer Mentorin auszubauen und die Herausforderungen der Entwicklung so effektiv wie möglich anzugehen.

Mentee Unternehmerin

Jungunternehmerin, die weniger als 4 Jahre Erfahrung haben. Mentees werden nach der FEMskill-Methodik ausgewählt und müssen die folgenden Anforderungen erfüllen: Offenheit, Motivation und Engagement.

- Offenheit, d.h. interessierte Haltung, Reaktionsfähigkeit, Flexibilität, um Neues kennenzulernen und anzunehmen.
- Motivation zur Veränderung und der Wunsch, sich sowohl als Unternehmerin als auch als Unternehmen zu verändern.
- Engagement für Unternehmertum und Mentoring. Prüfung der Geschäftsbeteiligung am Programm.

Mentorin

Unter einer Mentorin verstehen wir, eine Person, die Menschen positiv beeinflusst und sie ermutigen kann, bestimmte Regeln festzulegen. Diese Person ist ehrgeizig, hartnäckig, scheut keine Hindernisse und verfügt über gute Fähigkeiten zur Problemlösung.

Sie sind in der Lage, Probleme auf neuartige Weise zu untersuchen und gegebenenfalls Lösungen vorzuschlagen. Sie kann sich an Situationen anpassen und offen auf aufkommende Ideen reagieren.

Mentorin-Mentee Paar

Ein Mentorin-Mentee Paar besteht aus einer Mentorin und einer Mentee. Ein Mentorin kann maximal 2 Mentees pro Periode haben. Bei einem „gemischtem Mentorin-Mentee Paar“ handelt es sich um ein österreichisch-ungarisches Mentorin-Mentee Paar.

Mentoring-Prozess

Mentoring ermöglicht es einer betreuten Unternehmerin, ihr Geschäft mit Hilfe ihrer Mentorin weiterzuentwickeln und

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

die Herausforderungen der Entwicklung so effektiv wie möglich anzugehen. Der Prozess im FEMskill-Projekt besteht aus einem Jahr und drei aufeinander folgenden Phasen: Vertrauensbildung.

Austritt aus dem Programm

Begründete Initiative zum Abschluss des Mentoring-Prozesses, ein Austritt ist möglich, wenn zum Beispiel: geografische Einschränkungen, sich ändernde Lebenssituation, persönliches Problem in ihrer Beziehung usw. auftreten.

Aufsicht

Die Supervision ist ein Spiegelbild der beruflichen Arbeit (Mentoring) und ihrer Auswirkungen auf die individuellen und zwischenmenschlichen Beziehungen. Außerdem handelt es sich um einen strukturierten Lernprozess, in dem die Mentorin seine Berufserfahrung reflektiert und durch diese lernt. Die Reflexion konzentriert sich auf das berufliche persönliche Verhalten, die innere Welt der Teilnehmer und Stakeholder, die gegenseitigen Auswirkungen, ihre Rollen, Bestrebungen und Ziele. Es kann wichtig sein, über die Beziehung zwischen der Mentorin (und der Mentee) und dem System nachzudenken. Basierend auf Überlegungen kann der unternehmerische Mentorin Lernziele festlegen, die er oder sie innerhalb und außerhalb des Vorgesetzten verfolgt. Formen: Einzel, Doppel, Gruppen. (bilateral- Mentorinnen aus zwei Ländern)

Ethikkodex für Mentoring

Der Ethikkodex enthält sieben Grundregeln, die das Verhalten von Mentorinnen und Mentees während des Mentoring-Prozesses detailliert beschreiben.

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

F5 Mentor und Mentee Situationen	
Wer?	Vorbereitungsworkshop für Mentoren
Wien?	„Aquarium-Methode“ Zeit: 5-10 Minuten pro Situation

Mentor Situation 1	Instruktion
Mentor	Die Zielgruppe Ihres betreuten Unternehmens sind Frauen denen ein Coaching-Service angeboten wird, aber der Mentee möchte sich auf gut bezahlte leitende Angestellte mittleren Alters konzentrieren. Die Kommunikation und das Image Ihres betreuten Unternehmens sind jedoch auf die erste Zielgruppe zugeschnitten. Wie gehen Sie in diesem Fall vor?
Mentee	Die Zielgruppe des Unternehmens sind Frauen und ihre Coaching-Dienstleistungen, aber der Mentee möchte sich auf gut bezahlte leitende Angestellte mittleren Alters konzentrieren. Die Kommunikation und das Image Ihres betreuten Unternehmens sind jedoch auf die erste Zielgruppe zugeschnitten. Sie wissen nicht wirklich, was Sie tun sollen, weil Sie sich nach einem halben Jahr lieber auf die andere Zielgruppe konzentrieren möchten, aber Sie haben bereits viel Geld in das Image und die Kommunikation investiert. Bitten Sie Ihren Mentor um Hilfe, wie Sie in diesem Fall vorgehen ...

Mentor Situation 2	Instruktion
Mentor	Geschäftsgeheimnis ist selbstverständlich in einer Mentor-Mentee-Beziehung, aber Ihr Mentee arbeitet in derselben Branche wie Sie und möchte die Preise Ihres Unternehmens um jeden Preis wissen. Wie gehen Sie vor?
Mentee	Ihr Unternehmen ist in derselben Branche tätig wie der Ihres Mentors - mit Reisevorbereitungen im Bereich Tourismus – und Sie möchten um jeden Preis alles über Kosten und Profit erfahren. Versuchen Sie mehr darüber herauszufinden. Sie möchten, die "geheime Formel" fertig bekommen, damit sie nichts dafür tun müssen.

Mentor Situation 3	Instruktion
Mentor	Dies ist Ihr erstes Treffen mit Ihrem Mentee. Sie haben bereits die Grundlagen des Geschäfts Ihres Mentees gelesen. Ziel ist es, das Vertrauen aufzubauen, das Sie im nächsten Jahr ausbauen können.

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

	Wie gehen Sie vor? Sie sind ein seit über 10 Jahren erfolgreicher Groß- und Einzelhändler von Gesundheits- und Lebensmittelprodukten.
Mentee	Dies ist Ihr erstes Treffen mit Ihrem Mentor. Sie haben bereits die Grundlagen zum Geschäft des Mentors gelesen. Ihr Mentor und sein Unternehmen sind Ihnen sehr sympathisch. Ihr Mentor ist ein Groß- und Einzelhändler für Gesundheits- und Lebensmittelprodukte und seit 10 Jahren erfolgreich. Sie kommen mit großen Erwartungen und Enthusiasmus zu dem Treffen. Sie freuen sich schon sehr darauf, Unterstützung beim Produkt-Marketing zu erhalten.

Mentor Situation 4	Instruktion
Mentor	Dies ist das zweite Mal, dass der Mentee das persönliche Treffen abgesagt hat. Sie wissen nicht, wo das Problem liegt (persönlicher Konflikt, Zeitmangel oder etwas anderes). Finden Sie den Grund heraus und besprechen Sie Ihren nächsten Termin 2-3 Mal im Voraus.
Mentee	Dies ist das zweite Mal, dass Sie Ihr persönliches Meeting abgesagt haben. Was ist der Grund ihrer Absage? Sprechen Sie mit Ihrem Mentor über das Problem (persönlicher Konflikt, Zeitmangel oder etwas anderes). Sie möchten weiterhin am Entrepreneurial Mentoring-Programm teilnehmen.

Mentor Situation 5	Instruktion
Mentor	Die Selbstverantwortung der Mentees sollte gestärkt werden. Sie haben mindestens das 5-Personen-Meeting hinter sich, aber Ihr Mentee hat gerade wegen negativer Rückmeldungen aus seiner Umgebung Zweifel bekommen. Ihr Unternehmen entwickelt sich nach einem gemeinsam durchdachten Aktionsplan im richtigen Tempo.
Mentee	In ihrer unmittelbaren Umgebung gibt es immer mehr Anregungen, die darauf hindeuten, dass Sie nicht in der Lage sind, ein Unternehmen zu führen, und Fragen warum Sie keinen guten Job suchen. Sie hören dies hauptsächlich von Ihren Eltern und Freunden. Aber Sie möchten immer noch weitermachen. Die Aussagen der Menschen, die Sie lieben und Achten verunsichern Sie.

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

F6 Mentor-Dating	
Ziel	Aufbau erster Beziehungen zwischen Mentoren und Mentee, Entwicklung von Mentorenpaaren.
Zeit	Gemeinsamer Teil des Vorbereitungsworkshops
Methode	Mentor-Dating
Beschreibung	<p>Der Raum wird für ein Speeddating eingerichtet.</p> <p>Kleinere Tische, auf der einen Seite ein Stuhl und auf der anderen Seite 1-2 Stühle. Nur Mentoren können auf einer Seite des Tisches sitzen und Mentees auf der anderen.</p> <p>Regeln: Jeder kann nur einmal am Tisch des Mentors sitzen! Nach 10 Minuten müssen Sie zu einem anderen Tisch gehen.</p> <p>Phase I (50-60 Minuten)</p> <p>Runde 1 - Die an den Tischen sitzenden Mentoren stellen sich den 1-2 ankommenden Mentees vor.</p> <p>Runde 2 - Die an den Tischen sitzenden Mentoren stellen sich den dort ankommenden 1-2 Mentees vor.</p> <p>Runde 3 - Die an den Tischen sitzenden Mentoren stellen sich den 1-2 ankommenden Mentees vor.</p> <p>Runde 4 - Die an den Tischen sitzenden Mentoren stellen sich den dort ankommenden 1-2 Mentees vor.</p> <p>Runde 5 - Mentoren, die an den Tischen sitzen, stellen sich den 1-2 Mentees vor und bantworten Fragen.</p> <p>(5 Mentoren und 10 Mentees; bei einer höheren Anzahl der Teilnehmer soll die Ablaufdauer verkürzt werden oder eine andere Methode angewendet werden (Plenarpräsentation)</p> <p>Timing: Jedes Mal 10 Minuten Die Zeit wird mit einem Gong oder ähnlichem gedeutet.</p> <p>II. Phase (30 Minuten)</p> <p>Ein informelles Gespräch an den Mentorentischen. (mehr Mentoren)</p> <p>Die Wahl des Mentors wird an die Organisatoren weitergeleitet.</p>

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

F7

Mentorprofil

Ziel

Vorstellung des Unternehmensmentor*in

Unternehmensmentor*in	
Name	
Foto	Bitte fügen Sie ein qualitativ hochwertiges Foto von sich hinzu!
Seit wann sind Sie Unternehmer*in?	
Unternehmen	
Geschäftsaktivitäten	
Was motiviert Sie, ein Unternehmen zu führen?	
Welche Erfahrungswerte haben Sie?	
Wie könnten Sie den Mentees helfen?	
Was machen Sie gerne in Ihrer Freizeit?	
Wieso sind Sie Unternehmensmentor*in geworden?	
Ein inspirierender Satz für eine angehende Unternehmerin	
Wie würden Sie Ihre Persönlichkeit in einem Satz beschreiben?	
Möchten Sie eine Unternehmerin aus einem anderen Land betreuen?	
Welche Sprache(n) sprechen Sie?	

**NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...**

**FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...**

F8 Mentee Profil

Ziel **Unternehmerinnenprofil**

Jungunternehmerinnen - Mentees

Name	
Foto	Bitte fügen Sie ein qualitativ hochwertiges Foto von sich hinzu!
Seit wann sind Sie als Unternehmerin tätig?	
Unternehmen	
Geschäftsaktivitäten	
Was motiviert Sie, ein Unternehmen zu gründen?	
Welche unternehmerische Erfahrung haben Sie?	
Wie kann Ihr(e) Mentor*in Ihnen helfen?	
Welche Freizeitbeschäftigungen üben Sie gerne aus?	
Was brauchen Sie als Unternehmerin?	
Wie würden Sie Ihre Persönlichkeit in einem Satz beschreiben?	
Ihr Lieblingsspruch...	
Wären Sie gerne Mentee eine(s) Mentors/Mentorin in einem anderen Land?	
Welche Sprachen sprechen Sie?	

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Toolkit-Vorlagen - Von VM entworfene Vorlagen beziehen sich auf die Bestimmungen zu den Inhalten / vorgeschlagenen Tools, die für ein Jahr aufgeschlüsselt sind



**NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...**

**FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...**

MITTEL VM1

			
<p>Wie lange und wie oft? Für wie viele Minuten? Nur einmal? Bei jeder Besprechung?</p>	<p>Wer? Mentorin? Mentee? Beide?</p>	<p>Wann? In welchem Stadium oder Abschnitt des Mentoring-Prozesses?</p>	<p>Verfolgung Wie hängt das Tool mit der Verfolgung des Fortschritts zusammen?</p>
<p>Für 30-40 Minuten, nur einmal bei der ersten Besprechung.</p>	<p>Mentorin- Mentee.</p>	<p>Zu Beginn der Partnerschaft.</p>	<p>Dieses Mittel VM1.</p>
<p>ZIELE UND HERAUSFORDERUNGEN</p>		<p>BESCHREIBUNG</p>	
		<ul style="list-style-type: none"> • Der erste Eindruck reicht für eine gute Beziehung nicht aus, sie erfordert mehr – gegenseitige Empathie und Vertrauen. • Brechen Sie das Eis und treffen Sie sich zuerst als Person und erst dann als Unternehmerinnen! • Sprechen Sie über sich selbst, dann über ihr Unternehmen und ihre bisherigen Erfahrungen! 	

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

ERSTGESPRÄCH	INSTRUKTIONEN	
<p>Der beste Weg, um das Eis zu brechen ist nach dem zu suchen, was Sie und die andere Person gemeinsam haben. Typische Themen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ihr Name und wie wichtig er für Sie ist • Die Familie, aus der Sie kommen • Das Heim und die Umgebung, in der Sie leben • Ausbildung / Abschlüsse • Ihr Unternehmen • Erfolge • Schwierigkeiten • Interessen, Hobbys • Träume / Anreize 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lesen Sie mehr über Ihre Mentee oder Mentorin! Wir empfehlen die Materialien über den beruflichen und unternehmerischen Hintergrund und die Erfahrung der anderen Person zu lesen. Dies gibt Ihnen ein Bild über die Person. ➤ Verspäten Sie sich nicht! Seien sie Pünktlich, somit zeigen Sie Respekt und Sorgfältigkeit. Wenn Sie die andere Person auf sich warten lassen, ist das ein schlechter Beginn, besonders in der Unternehmenswelt! ➤ Wechseln Sie sich beim Reden und Zuhören ab! Auch wenn Sie Ihrer Mentorin oder Mentee viel sagen möchten, halten Sie es kurz und prägnant! Seien Sie eine aktive und geduldige Beobachterin! ➤ Bleiben Sie fokussiert! Konzentrieren Sie sich darauf, Ihrem Gegenüber zu folgen und zu verstehen! ➤ Seien Sie offen und ehrlich! Seien Sie offen und ehrlich bezüglich Ihrer Gedanken, da Sie jetzt beginnen, eine Mentoring-Beziehung aufzubauen! 	
<p>Kulturelle Unterschiede</p>	<p>Einander kennenzulernen ist nicht immer so einfach, wie es sich anhört. In einigen Ländern und Kulturen zögern die Menschen, sich anderen Menschen zu öffnen. Wenn Sie es also mit einer Mentorin oder Mentee mit einem anderen kulturellen Hintergrund zu tun haben, versuchen Sie, deren Kultur kennenzulernen, sich deren Tempo anzupassen und sich dementsprechend zu nähern.</p>	
<p>Mentorin</p>	<p>Datum</p>	<p>Mentee</p>

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

MITTEL VM2

			
<p>Wie lange und wie oft? Für wie viele Minuten? Nur einmal? Bei jeder Besprechung?</p>	<p>Wer? Mentorin? Mentee? Beide?</p>	<p>Wann? In welchem Stadium oder Abschnitt des Mentoring-Prozesses?</p>	<p>Verfolgung Wie hängt das Tool mit der Verfolgung des Fortschritts zusammen?</p>
<p>Für 15-20 Minuten, nur einmal beim ersten Treffen.</p>	<p>Mentee selbstständig (10 Minuten), und dann gemeinsam mit der Mentorin diskutieren (10 Minuten).</p>	<p>Zu Beginn der Beziehung.</p>	<p>Dieses Mittel VM2. Vergessen Sie nicht, es auszufüllen! Es ist notwendig, während der Entwicklungsphase des Mentoring-Prozesses dies mehrmals zu überprüfen und die Ergebnisse in der Endphase zu bewerten.</p>
<p>ZIELE UND HERAUSFORDERUNGEN</p>		<p>BESCHREIBUNG</p>	
		<ul style="list-style-type: none"> • Es ist äußerst wichtig, zum ersten Mal über die Ziele und Herausforderungen der Unternehmerin zu sprechen, die ihr bevorstehen. • In dieser Aufgabe leitet die Mentorin das Gespräch. • Identifizieren Sie Hindernisse und damit verbundene Herausforderungen! • Dieses Dokument ist die Grundlage der gemeinsamen Beziehung. 	

NÖI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

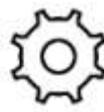


Interreg
Austria-Hungary



European Union – European Regional Development Fund

FEMskill

ZIELE		HERAUSFORDERUNGEN	
			
Mentor	Date	Mentee	

NÖI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

MITTEL VM3

			
<p>Wie lange und wie oft? Für wie viele Minuten? Nur einmal? Bei jeder Besprechung?</p>	<p>Wer? Mentorin? Mentee? Beide?</p>	<p>Wann? In welchem Stadium oder Abschnitt des Mentoring-Prozesses?</p>	<p>Verfolgung In welchem Zusammenhang hängt das Tool mit der Verfolgung des Fortschritts zusammen?</p>
<p>Für 30-40 Minuten, nur einmal beim 1. oder 2. Treffen.</p>	<p>Mentee, mit der Unterstützung der Mentorin.</p>	<p>Zu Beginn der Beziehung.</p>	<p>Phase 1: Vertrauensbildungsphase</p>
<p>Zweck des Mentoring-Vertrags</p>			
		<ul style="list-style-type: none"> • Die Festlegung der Grundregeln und der Abschluss eines Vertrags ist der beste Weg, um eine erfolgreiche Beziehung sicherzustellen. • Der Schlüssel zur Aufrechterhaltung einer guten Beziehung besteht darin, sich auf ein gemeinsames Regelwerk zu einigen und sich daran zu halten. • In der Unternehmenswelt ist das Schreiben eines Vertrages ein Zeichen des Engagements. Nachweis von echtem Interesse und Engagement auf beiden Seiten, wo beide ihre Rollen und Verantwortlichkeiten haben. 	

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Mentorin-Mentee Kooperationserklärung		Grundregel	
<p>Jeder der Unterzeichnerinnen arbeitet freiwillig mit der anderen Partei zusammen. Wir möchten, dass dies eine lohnende Erfahrung ist, und wir werden den Großteil der gemeinsamen Zeit damit verbringen, über Entwicklungspraktiken zu diskutieren. Wir sind uns einig, dass ...</p>		<p>Häufigkeit der Treffen (Häufigkeit, Dauer und Orte der Treffen):</p> <p>Ziele (Fassen Sie hier die 3 wichtigsten Ziele zusammen, die für ein Jahr gelten sollen.)</p> <p>Vertraulichkeit, Datenschutz: Alle sensiblen Angelegenheiten, die besprochen werden, werden streng vertraulich behandelt. Themen, über die nicht gesprochen werden können z.B.:</p> <p>Paarsupervision beantragen, falls</p> <p>Über die Beendigung der Beziehung: Sollte eine Partei der Ansicht sein, dass die Beziehung nicht produktiv ist, und die Beendigung der Beziehung beantragen, erklären wir uns damit einverstanden, die Entscheidung der Partei ohne Frage oder Schuldzuweisung zu respektieren.</p> <p>Zeitdauer: Diese unternehmerische Mentoring-Beziehung dauert so lange an, bis beide Parteien mit ihrer Produktivität zufrieden sind oder für den im FEMskill-Projekt festgelegten Zeitraum.</p>	
<p>ⓘ Wir haben den FEMskill Mentoring-Konzept Verhaltenskodex gelesen, verstanden und akzeptiert.</p> <p>ⓘ Wir haben das FEMskill Mentoring-Konzept gelesen, verstanden und akzeptiert.</p>			
Unterschrift der Mentorin		Datum:	Unterschrift der Mentee

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

VM4 – Mentoring-Tagebuch *		Anzahl der Treffen?	
Ziel	Der Zweck des Mentoring-Tagebuchs ist es, durch die Dokumentation des Mentoring-Prozesses nach einheitlichen Aspekten die regelmäßige Rückmeldung und Bewertung zu ermöglichen, und die Richtungen der kontinuierlichen Verbesserung zu bestimmen.		
Name der Mentorin		Name der Mentee	
Zeit des Treffens		Art der Kontaktpflege:	<input type="checkbox"/> Persönlich <input type="checkbox"/> Skype/Messenger <input type="checkbox"/> Telefon <input type="checkbox"/> E-Mail (nur für Informationsvermittlung)
Themen des Treffens <i>Der während des Treffens behandelte Beratungsbereich und eine kurze Zusammenfassung der behandelten Themen.</i>	<input type="checkbox"/> Persönliche Entwicklung <input type="checkbox"/> Geschäftsplanung <input type="checkbox"/> Finanzieller Bereich <input type="checkbox"/> Marketing und PR <input type="checkbox"/> Design <input type="checkbox"/> IKT – Infokommunikationstechnologie <input type="checkbox"/> Kommunikation (z.B. Verhandlung..) <input type="checkbox"/> Steuern/Buchhaltung <input type="checkbox"/> Rechtliches <input type="checkbox"/> Sonstiges, nämlich _____		
Die erreichten Ergebnisse <i>Bei einem früheren Treffen definiert</i>	<input type="checkbox"/> Entwicklungsbereich <input type="checkbox"/> Erfüllung der Ziele		
Ergebnisse <i>Im Betrieb des Unternehmens</i>			
Vorschläge der Mentorin <i>Von der Mentorin/dem Mentor empfohlene praktische Anwendungen und Verfahren.</i>			
Supervision Anfrage (Mentor-Paar)	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein		

* Das Mentoring-Tagebuch wird nach jedem Treffen von der Mentee ausgefüllt und an die Projektorganisation gesendet / hochgeladen.

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

VM5 – Mentorin			
Selbstreflexionstagebuch*		Name der Mentorin	
Bitte nach jedem 3. Treffen ausfüllen und an den entsprechenden Ort senden/hochladen!			
Name der Mentee			
Welches Treffen?		Welches Treffen?	
Themen der Treffen (Auflistung)			
Fragen	Selbstreflexion der Mentorin		
Was fiel leicht?			
Was fiel schwer?			
Was habe ich über mich während diesen Treffen gelernt?			
Supervision Anfrage	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein		

** Das Selbstreflexionstagebuch der Mentorin wird jedes 3. Mal von der Mentorin ausgefüllt und auf Google Drive hochgeladen!*

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

MITTEL VM6 Ressourcen-Karte

			
<p>Wie lange und wie oft? <i>Für wie viele Minuten? Nur einmal? Bei jeder Besprechung?</i></p>	<p>Wer? <i>Mentorin? Mentee? Beide?</i></p>	<p>Wann? <i>In welchem Stadium oder Abschnitt des Mentoring-Prozesses?</i></p>	<p>Verfolgung <i>In welchem Zusammenhang hängt das Tool mit der Verfolgung des Fortschritts zusammen?</i></p>
<p>15-20 Minuten, nur einmal.</p>	<p>Mentee (10 Minuten) und dann gemeinsam mit der Mentorin diskutieren. (10 Minuten)</p>	<p>Am Anfang der Entwicklungsphase.</p>	<p>Dieses Mittel VM6. Während der Entwicklungsphase des Mentoring-Prozesses lohnt es sich, dies gegebenenfalls mehrmals zu überprüfen.</p>
<p>RESSOURCENKARTE</p>		<p>BESCHREIBUNG</p>	
		<ul style="list-style-type: none"> • In dieser Aufgabe leitet die Mentee das Gespräch. • Identifizieren Sie die vorhandenen Ressourcen des Unternehmens sowie die damit verbundenen Herausforderungen! • Überprüfen Sie gemeinsam, welche Lösungen / Antworten auf die Herausforderungen gegeben werden können! 	

NÖI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

RESOURCES	CHALLENGES	SOLUTIONS
		
<p>Listen Sie die vorhandenen Ressourcen Ihres Unternehmens auf!</p>	<p>Identifizieren Sie Ressourcenherausforderungen!</p>	<p>Besprechen Sie, mit welchen Lösungsansätzen Sie die Herausforderungen bewältigen können!</p>
<p>Mentorin</p>	<p>Datum</p>	<p>Mentee</p>

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

MITTEL VM7 Mission, Ziel, Werte

			
Wie lange und wie oft? Für wie viele Minuten? Nur einmal? Bei jeder Besprechung?	Wer? <i>Mentorin? Mentee? Beide?</i>	Wann? <i>In welchem Stadium oder Abschnitt des Mentoring-Prozesses?</i>	Verfolgung <i>In welchem Zusammenhang hängt das Tool mit der Verfolgung des Fortschritts zusammen?</i>
15-20 Minuten, einmal.	Mentee selbstständig (10 Minuten), dann gemeinsam mit der Mentorin diskutieren. (10 Minuten)	Zu Beginn der Entwicklungsphase.	Dieses Mittel VM7.
MISSIONSZIELWERTE		BESCHREIBUNG	
		<ul style="list-style-type: none"> • In dieser Aufgabe leitet die Mentorin das Gespräch. • Die Mission gibt klare und ermutigende Hoffnung für die Zukunft. Beschreiben Sie in einem Satz die langfristigen Veränderungen, die sich in einer idealen Welt aufgrund der Arbeit des Unternehmens manifestieren werden. • Beschreiben Sie in ein oder zwei Sätzen die allgemeinen Ziele des Unternehmens auf eine Weise, die die Mission erklärt und angibt, was sie erreichen möchten und zu wessen Gunsten. • Beschreiben Sie: wie Ihr Unternehmen funktioniert (z. B. Aktivitäten, Normen, Qualität usw.); wie Ihre Kunden Ihr Unternehmen sehen, wie stark sie an seine Werte glauben! 	

NÖI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

MISSION	ZIEL	WERTE
<p>Beschreiben Sie die Mission des Unternehmens! (Was löst Ihr Unternehmen? Für wen? Wie? Entlang welcher Werte? Warum machen Sie das?)</p>	<p>Beschreiben Sie den Zweck Ihres Unternehmens!</p>	<p>Beschreiben und diskutieren Sie, welche Werte Ihr Unternehmen hat und wie Sie es Ihren Kunden zeigen!</p>
Mentorin	Datum	Mentee

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

MITTEL VM8 Canvas Vorstellung meines Geschäfts/ Businessmodelles

			
<p>Wie lange und wie oft? Für wie viele Minuten? Nur einmal? Bei jeder Besprechung?</p>	<p>Wer? Mentorin? Mentee? Beide?</p>	<p>Wann? In welchem Stadium oder Abschnitt des Mentoring-Prozesses?</p>	<p>Verfolgung Wie hängt das Tool mit der Verfolgung des Fortschritts zusammen?</p>
<p>Für 30-40 Minuten, nur einmal.</p>	<p>Mentee selbstständig, und dann gemeinsam mit der Mentorin diskutieren.</p>	<p>Zu Beginn der Entwicklungsphase.</p>	<p>Dieses Mittel VM8. Während der Entwicklungsphase des Mentoring-Prozesses lohnt es sich, dies gegebenenfalls mehrmals zu überprüfen.</p>

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

CANVAS GESCHÄFTSMODELL

BESCHREIBUNG UND LEITFADEN



Canvas Geschäftsmodell, aus den Forschungen des Schweizer Wirtschaftswissenschaftlers Alex Osterwalder, die von einem Team von 470 Experten aus 45 Ländern weltweit erstellt und als Werkzeug entwickelt wurde. Die Grundlage ist, dass wir den Betrieb und die Struktur des gesamten Unternehmens auf einem einzigen Blatt, auf einer klaren „Leinwand“ anzeigen, entwickeln und visualisieren.

Das Canvas Geschäftsmodell baut ein Geschäftsunternehmen aus 9 Komponenten auf, in denen die Aspekte des Betriebs und der Strategie des jeweiligen Unternehmens kurz und präzise zusammengefasst werden. Wie der Name schon sagt, handelt es sich um ein Modell, mit dem komplexe Zusammenhänge der Realität in einer einfachen, verständlichen Form abgebildet werden können. Die Originalversion von Canvas kann von <https://www.strategyzer.com> heruntergeladen werden. Es ist von einer Creative-Commons-Lizenz abgedeckt, fügen Sie daher www.businessmodelgeneration.com überall hinzu, wo Sie es verwenden.

Das Canvas Geschäftsmodell besteht aus den folgenden neun Elementen (Dies ist auch die Reihenfolge der Ausfüllung!)

1. **Wert-Angebot (Value Proposition)** Was ist der Hauptwert, den Sie dem Kunden geben? Welche Art von Kundenwunsch befriedigen Sie?
2. **Kundensegment (Customer Segments)** Zielgruppe - Wer sind Ihre Kunden? Welchem Publikum geben sie Wert?
3. **Kanäle (Channels)** Welche Kanäle funktionieren am besten? Wie viel kosten sie? Wie erreicht Ihr Produkt / Ihre Dienstleistung diese?
4. **Kundenbeziehung (Customer Relationship)** Welche Art von Beziehung möchte der Kunde mit Ihnen aufbauen? Welche Art von Beziehung möchten Sie mit dem Kunden aufbauen? (Online Offline?)
5. **Einzahlungsströme (Revenue Streams)** Für welchen Wert sind Ihre Kunden bereit zu zahlen? Wie zahlen sie und wie wollen sie bezahlen? Wie hoch ist der Anteil (%) der Einzahlungsströme?
6. **Hauptsächliche Ressourcenquellen (Key Resources)** Welche Ressourcen benötigt Ihr Wertangebot? Welche Ressourcen sind für Ihre Kanäle, Kundenbeziehungen usw. am wichtigsten?

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

	<p>7. Arbeitsschwerpunkte (Key Activities) Welche Aktivitäten benötigen Sie für Ihr Wertangebot? Welche Aktivitäten sind für Ihre Kanäle, Kundenbeziehungen usw. am wichtigsten?</p> <p>8. Partner (Partners) Wer sind diese? Was ist ihre Motivation für die Partnerschaft?</p> <p>9. Kostenstruktur (Cost Structure) Was sind die teuersten Aktivitäten? Wie teuer sind die Arbeitsschwerpunkte / Hauptsächliche Ressourcenquellen?</p>
--	--

CANVAS				
PARTNER (8)	ARBEITSSCHWERPUNKTE (7)	WERT-ANGEBOT (1)	KUNDENBEZIEHUNG (4)	KUNDENSEGMENT (2)
	HAUPTSÄCHLICHE RESSOURCENQUELLEN (6)		KANÄLE (3)	
KOSTENSTRUKTUR (9)			EINZAHLUNGSSTRÖME (5)	

Creative commons licence: www.businessmodelgeneration.com

Mentorin	Datum	Mentee
----------	-------	--------



MITTEL VM9 Marktumgebung

			
Wie lange und wie oft? <i>Für wie viele Minuten? Nur einmal? Bei jeder Besprechung?</i>	Wer? <i>Mentorin? Mentee? Beide?</i>	Wann? <i>In welchem Stadium oder Abschnitt des Mentoring-Prozesses?</i>	Verfolgung <i>Wie hängt das Tool mit der Verfolgung des Fortschritts zusammen?</i>
Für 30-40 Minuten, nur einmal.	Mentee selbstständig, und dann gemeinsam mit der Mentorin diskutieren.	In der Entwicklungsphase.	Dieses Mittel VM9. Während der Entwicklungsphase des Mentoring-Prozesses lohnt es sich, dies gegebenenfalls mehrmals zu überprüfen.
MARKTUMFELD	BESCHREIBUNG UND LEITFADEN		
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sehen Sie sich das Diagramm an und überlegen Sie, wo sich Ihr Unternehmen auf dem Markt befindet! 2. Füllen Sie die Tabelle aus! 3. Denken Sie über Ihre aktuelle Situation und Ihre Herausforderungen für das nächste Jahr nach! 4. Überlegen Sie, welche Art von Beziehungssystem (persönlich, geschäftlich, finanziell) Sie benötigen, um die Position Ihres Unternehmens zu stärken! 		

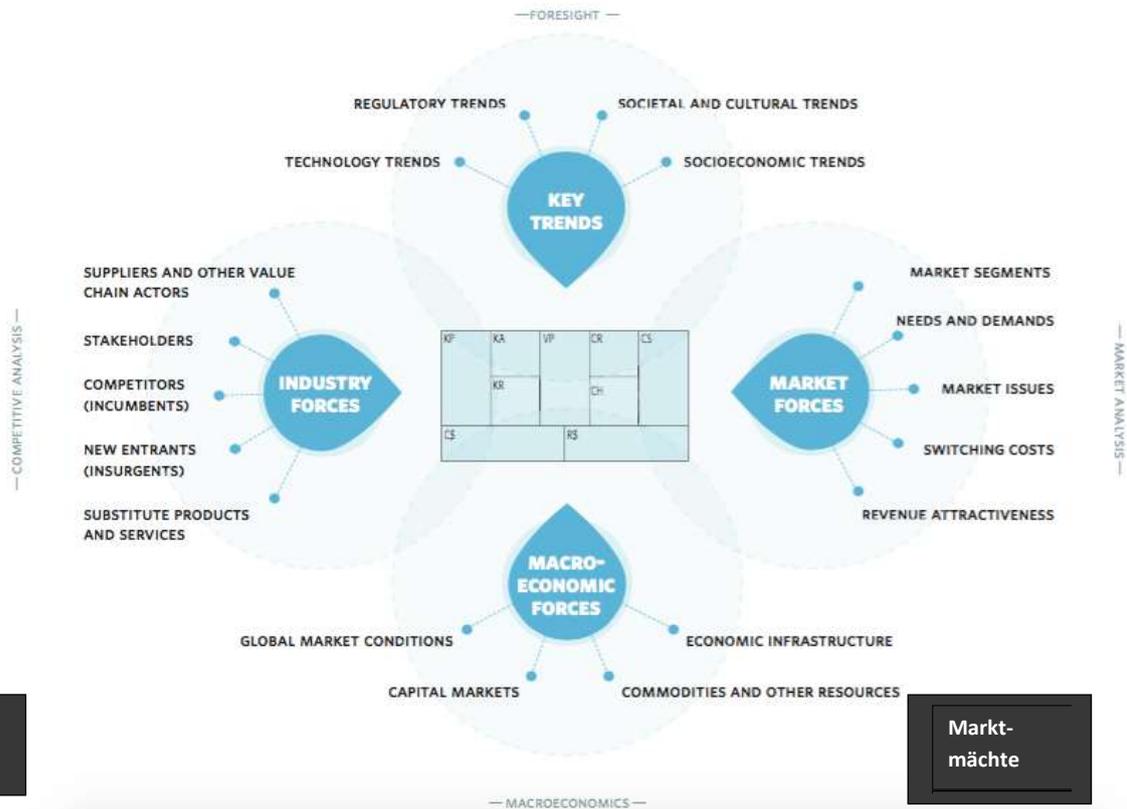
<i>Mentorin</i>	<i>Datum</i>	<i>Mentee</i>
-----------------	--------------	---------------

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

MARKTUMGEBUNG

Überdenken Sie Ihr Unternehmen und Ihr Marktumfeld anhand der folgenden Abbildung

Haupttendenzen



Industrie
mächte

Markt-
mächte

LEITFADEN

Füllen Sie die Tabelle aus!

Überlegen Sie sich etwas zu den folgenden Begriffen

Gute Konkurrenten	Rivalen / Konkurrenten	Neue Bewerber	Andere Märkte, die Ihr Geschäft beeinflussen	Andere Akteure (Politik, Büros, Medien, Organisationen, Bildungseinrichtungen usw.)

NÖI VÁLLALKOZÓKNAK,
 HATÁROK NÉLKÜL...
 FÜR UNTERNEHMERINNEN,
 GRENZENLOS...

Regulatorische Trends (Gesetz, Steuer)	Kulturelle und soziale Trends	Technologische Trends	Wirtschaftliche Trends	
Anforderungen des Marktes		Marktbedürfnisse		
Aktuelle Situation Ihres Unternehmens		Herausforderungen für Ihr Unternehmen für das nächste Jahr		
Beziehungssystem- Privat?	Beziehungssystem- Geschäftlich	Beziehungssystem-Finanziell	Beziehungssystem- Mentorin	

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...



MITTEL VM10 PRODUKT-/DIENSTLEISTUNGSENTWICKLUNG

			
<p>Wie lange und wie oft? Für wie viele Minuten? Nur einmal? Bei jeder Besprechung?</p>	<p>Wer? Mentorin? Mentee? Beide?</p>	<p>Wann? In welchem Stand oder Abschnitt des Mentoring-Prozesses?</p>	<p>Wie lange und wie oft? Für wie viele Minuten? Nur einmal? Bei jeder Besprechung?</p>
<p>Für 30-40 Minuten, nur einmal.</p>	<p>Mentee selbstständig, dann besprechen Sie es mit der Mentorin zusammen.</p>	<p>In der Entwicklungsphase.</p>	<p>Dieses Mittel VM10.</p>

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

PRODUKT-/DIENSTLEISTUNGSENTWICKLUNG – DESIGN THINKING

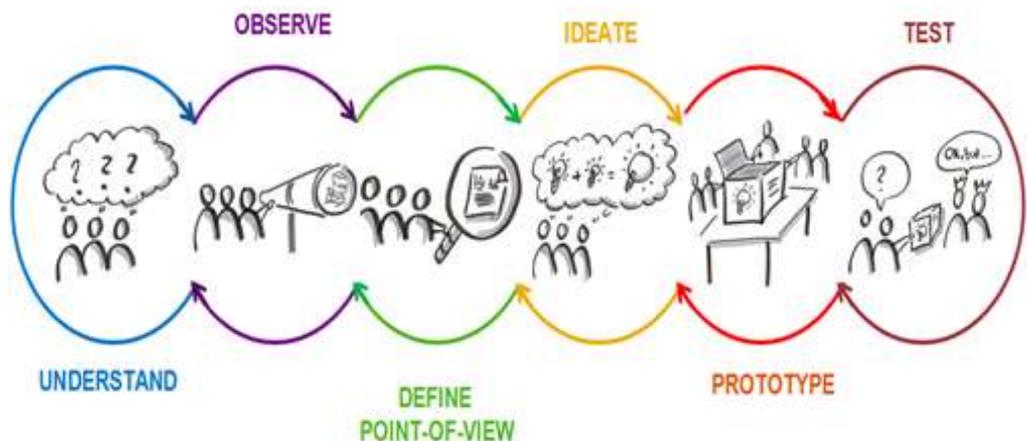
BESCHREIBUNG



Einer der bekanntesten Befürworter der Design Thinking Theorie ist Tim Brown (Designer, Direktor des globalen Designunternehmens IDEO).

Die Essenz von Design Thinking besteht darin, offen für die Meinungen der Menschen zu sein und Lösungen für Probleme durch kreative Methoden zu finden. Auch bei einer Produktentwicklung sollte der Kunde im Mittelpunkt stehen, für seine tatsächlichen Bedürfnissen entsprechend muss eine Lösung gefunden, ein Produkt entwickelt, sowie eine Dienstleistung erfunden werden.

DESIGN + KREATIVES DENKEN + UNTERNEHMENSORIENTIERTE DENKWEISE



Der Prozess des Design Thinking besteht aus diesen spezifischen Schritten, sie kehren aber immer wieder zu einem früheren Schritt zurück.

Kennenlernen und Beobachten /Understand&observe Das Kennenlernen der Zielgruppe ist der Ausgangspunkt für Design Thinking. Um ein Produkt, eine Dienstleistung oder ein beliebiges Projekt erfolgreich zu entwickeln, ist es wichtig, die Bedürfnisse und die Gründe dafür kennen zu lernen.

Definierung/Define point of view Wenn genügend Daten über die angegebene Zielgruppe vorhanden sind, müssen wir im nächsten Schritt definieren, woran wir was verbessern möchten, was zu den Anforderungen der Zielgruppe beitragen kann.

Ideenfindung/Ideate Wenn es uns gelingt, das Problem so genau wie möglich zu identifizieren, besteht der nächste Schritt darin, so viele mögliche Lösungen wie möglich zu finden.

NÖI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

	<p>Prototyp/Prototype Das Ziel ist es nicht, die perfekte Version zu erstellen, sondern Gedanken Wirklichkeit werden zu lassen, eine Aktivität der Schöpfung. Ein Prototyp kann fast alles sein, Attrappe, Modell, Szenario, Situation, abhängig vom entwickelten Produkt oder der entwickelten Dienstleistung.</p> <p>Test/Test Die während des Tests erhaltenen Rückmeldungen ermöglichen es uns, bei Bedarf zur Prototyp-Phase zurückzukehren und das Endprodukt zu verfeinern und so zu ändern, dass es perfekt wird.</p>	
WEGWEISER		
	<ul style="list-style-type: none"> • Überlegen Sie, wie Sie Ihr aktuelles Produkt oder Ihre aktuelle Dienstleistung verbessern oder ein neues Produkt /eine neue Dienstleistung erstellen können! • Führen Sie den Prozess mit der Design Thinking-Methode aus! • Beschreiben Sie das neue Produkt /die neue Dienstleistung! • Teilen Sie Ihre Gedanken mit Ihrer Mentorin! 	
<i>Mentorin</i>	<i>Datum</i>	<i>Mentee</i>

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...



DESIGN THINKING

KENNENLERNEN/BEOBACHTEN	DEFINIERUNG	IDEENFINDUNG	PROTOTYP	TEST
BESCHREIBUNG DES NEUEN PRODUKTS			BESCHREIBUNG DER NEUEN DIENSTLEISTUNG	

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

MITTEL VM11 Unternehmensbetrieb

			
Wie lange und wie oft? Für wie viele Minuten? Nur einmal? Bei jeder Besprechung?	Wer? Mentorin? Mentee? Beide?	Wann? Bei welchem Stand oder Abschnitt des Mentoring- Prozesses?	Verfolgung Wie hängt das Tool mit der Verfolgung des Fortschritts zusammen?
Für 30-40 Minuten, nur einmal.	Mentee selbstständig, und dann gemeinsam mit der Mentorin diskutieren.	In der Entwicklungsphase.	Dieses Mittel VM11. Während der Entwicklungsphase des Mentoring-Prozesses lohnt es sich, dies gegebenenfalls mehrmals zu überprüfen.
UNTERNEHMENS BETRIEB	BESCHREIBUNG UND LEITFADEN		
	<ol style="list-style-type: none"> 5. Sehen Sie sich das Diagramm an und denken Sie über Ihre Unternehmensführung nach! 6. Füllen Sie die Tabelle aus! 7. Denken Sie über Ihre aktuelle Situation und Ihre Herausforderungen für das nächste Jahr nach! 8. Besprechen Sie die Herausforderungen mit Ihrer Mentorin! 		

Mentorin

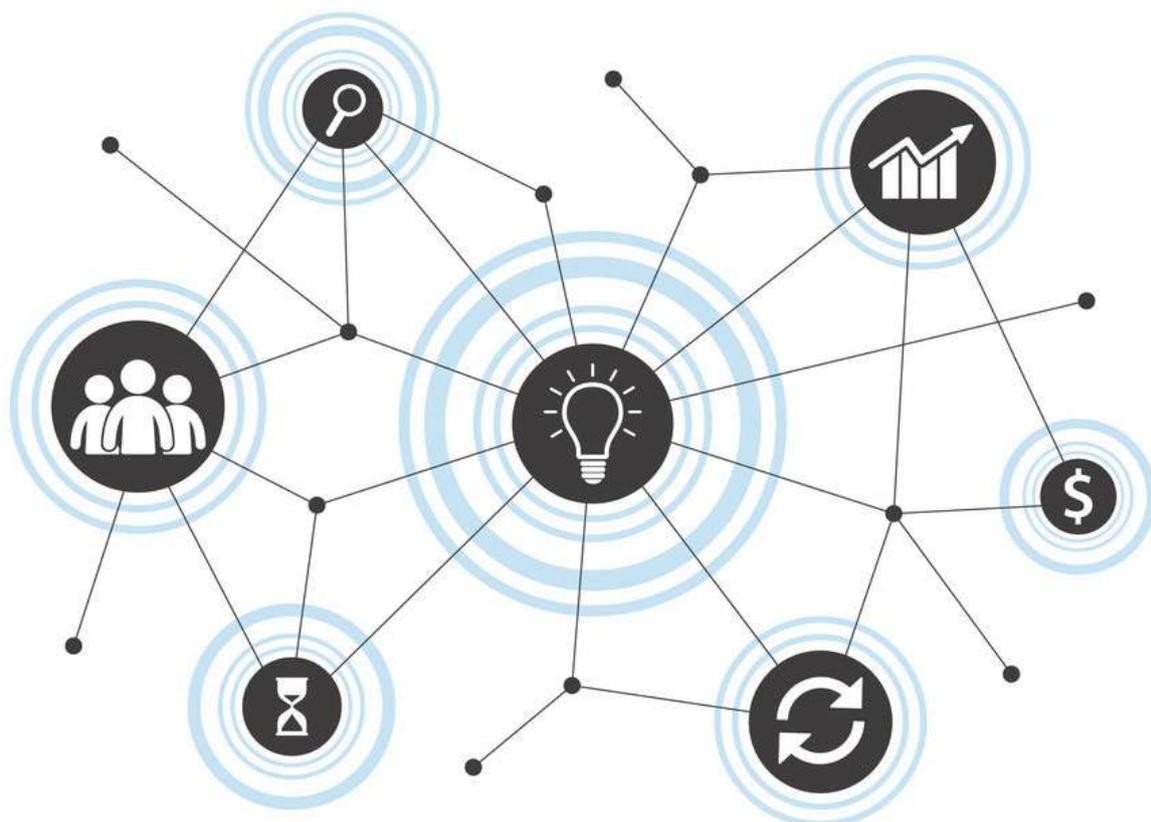
Datum

Mentee

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

UNTERNEHMENS BETRIEB

Denken Sie anhand der folgenden Abbildung über Ihr Unternehmen nach!



NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

RICHTLINIEN BETRIEBSBEREICHE

Füllen Sie die Tabelle aus!

Füllen Sie die angegebenen Abschnitte mit KONKRETEN Aktivitäten und Aufgaben aus!

GESCHÄFTSFÜHRUNG	HR (? TEAM)	MARKETING	FINANZEN	PRODUKT/ DIENSTLEISTUNG
VERKAUF	KUNDENBEZIEHUNGEN	INFRASTRUKTUR UND IT	ENTWICKLUNG	PRÜFUNG UND BEWERTUNG

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

MITTEL VM12 Marketing

			
Wie lange und wie oft? Für wie viele Minuten? Nur einmal? Bei jeder Besprechung?	Wer? Mentorin? Mentee? Beide?	Wann? In welchem Stand oder Abschnitt des Mentoring- Prozesses?	Verfolgung Wie hängt das Tool mit der Verfolgung des Fortschritts zusammen?
Für 30-40 Minuten, nur einmal.	Mentee selbstständig, dann gemeinsam mit der Mentorin diskutieren.	In der Entwicklungsphase.	Dieses Mittel VM12.
UNTERNEHMENS BETRIEB		BESCHREIBUNG UND LEITFADEN	
	9. Sehen Sie sich die Tabelle an und überlegen Sie die Marketingmöglichkeiten Ihres Unternehmens! 10. Füllen Sie die Tabelle aus! 11. Planen Sie dafür Aufgaben, Ressourcen und Zeitpläne! 12. Besprechen Sie Ihre Pläne mit Ihrer Mentorin!		

<i>Mentorin</i>	<i>Datum</i>	<i>Mentee</i>
-----------------	--------------	---------------

**NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
 HATÁROK NÉLKÜL...**
 —————
**FÜR UNTERNEHMERINNEN,
 GRENZENLOS...**

MARKETING

Überlegen Sie Ihr Marketing anhand der folgenden Abbildung!



Der Marketing-Mix ist eines der gängigsten und bekanntesten Marketingkonzepte. *Der Marketing-Mix ist eine Reihe von Tools, mit denen ein Unternehmen seine Marketingziele in einem bestimmten Markt erreicht.*

4P

- Product/Produkt
- Price/Preis
- Place/Platz
- Promotion/Promotion

Produkte und Produktpolitik (Product)

Bezüglich Produkte sollte ein Unternehmen die folgenden Fragen angehen: **Design und Eigenschaften; Produkttour oder verschiedene Dienstleistungspakete; Technologie; Zubehör; Garantie und Gewährleistung; Produktlebenszyklus; Verpackung und Beschriftung.**

Preisgestaltung und Preispolitik (Price)

Der Preis ist eine Messeinheit dafür, wie viel Opfer ein Verbraucher bereit ist zu bringen, um ein Produkt zu erwerben. Unternehmen befassen sich bei der Preisgestaltung mit folgenden Problemen: Preisstrategie; relative Preise des gesamten Produktportfolios; Provisionen von Verkäufern und Wiederverkäufern; Rabatte und Sonderangebote; Zahlungsbedingungen und Optionen.

Vertrieb und Produktplatzierung (Place)

In der Praxis überlegen sich Unternehmen, wie sie die Bedürfnisse der Verbraucher bequem und praktisch erfüllen können. **Strategie: Sollte das Produkt ein Massenprodukt und dadurch leicht zugänglich sein oder exklusiv und schwer zugänglich? Franchise-Verkäufe; Auswahl und Bedingungen der Anbieter; Logistik, Versand und Lagerung; Auswahl**

Werbe- und Publizitätspolitik (Promotion)

Dazu gehören Werbung, PR-Aktivitäten, Direktmarketing und auch Verkaufsförderung. Marketingbotschaften, die Verbraucher im Geschäft ansprechen. Marketing- und Medienkanäle, um Kunden zu erreichen. Häufigkeit und Zeitplan der Werbung.

NÖI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

LEITFADEN

Überlegen Sie Ihr Marketing anhand der folgenden Abbildung!



Name des Produkts/der Dienstleistung:

Produkte und Produktpolitik (Product)

Preisgestaltung und Preispolitik (Price)

Vertrieb und Produktplatzierung (Place)

**Werbe- und Publizitätspolitik
(Promotion)**

Planen Sie Aufgaben, Ressourcen und Zeitpläne für diese!

**NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...**

**FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...**

MITTEL VM13 - Storytelling

			
<p>Wie lange und wie oft? Für wie viele Minuten? Nur einmal? Bei jeder Besprechung?</p>	<p>Wer? <i>Mentorin?</i> <i>Mentee?</i> <i>Beide?</i></p>	<p>Wann? <i>In welchem Stand oder Abschnitt des Mentoring-Prozesses?</i></p>	<p>Verfolgung <i>Wie hängt das Tool mit der Verfolgung des Fortschritts zusammen?</i></p>
<p>15-20 Minuten, nur einmal.</p>	<p>Mentee selbstständig (10 Minuten), und dann gemeinsam mit der Mentorin diskutieren (10 Minuten).</p>	<p>Während einer der Anlässe der Entwicklungsphase.</p>	<p>Dieses Mittel VM13.</p>
<p>STORYTELLING</p>		<p>BESCHREIBUNG</p>	
		<ul style="list-style-type: none"> • Die Mentorin soll kurz erzählen, was die Geschichte seines Geschäfts ist und warum es wichtig ist, sie gut zu erzählen. (z.B. bei einer Networking-Veranstaltung, online) • Die Mentee führt das Gespräch weiter. • Besprechen Sie das Ergebnis am Ende der Aufgabe! 	

NÖI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Thema	Mitzuteilende Kernaussage	Geschichte, die die Aussage stärkt
Finden Sie heraus, welche zum Thema passende Geschichte für Ihr Unternehmen am besten geeignet ist!		(Charaktere, Herausforderungen, Wendepunkt in der Geschichte, Abschluss oder Erkenntnis)
Über das Unternehmen		
Über den Leiter und die Mitarbeiter des Unternehmens		
Über das Produkt/die Dienstleistung		
Über die Kunden		
Andere		
Mentorin	Datum	Mentee

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

MITTEL VM14 – MENTORING ERGEBNISSE

			
<p>Wie lange und wie oft? Für wie viele Minuten? Nur einmal? Bei jeder Besprechung?</p>	<p>Wer? <i>Mentorin?</i> <i>Mentee?</i> <i>Beide?</i></p>	<p>Wann? <i>In welchem Stadium oder Abschnitt des Mentoring-Prozesses?</i></p>	<p>Verfolgung <i>Wie hängt das Tool mit der Verfolgung des Fortschritts zusammen?</i></p>
<p>Für 30-40 Minuten, nur einmal bei dem letzten Treffen.</p>	<p>Mentee selbstständig (20 Minuten), und dann gemeinsam mit der Mentorin diskutieren (10 Minuten).</p>	<p>In der Entwicklungs- und Abschlussphase der Beziehung</p>	<p>VM14 kann sowohl während der Entwicklungs- als auch in der Abschlussphase genutzt werden.</p>
MENTORING ERGEBNISSE		BESCHREIBUNG	
		<ul style="list-style-type: none"> • Überprüfen Sie Ihren Fortschritt und überlegen Sie sich die Ergebnisse anhand der angegebenen Vorlage! • Besprechen Sie es mit Ihrer Mentorin! • Überlegen Sie Ihre nächsten Schritte! 	

NÖI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...



PHASE:		BEWERTUNG DES MENTORING-FORTSCHRITTS		Zu welchem Ausmaß wurde es realisiert? Bewerten Sie von 1-10 (1- 0%; 10-100%)																	
Überblickte Ziele	Überblickte Ergebnisse	1-0%					10-100%														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<input type="radio"/>									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<input type="radio"/>									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<input type="radio"/>									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<input type="radio"/>									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<input type="radio"/>									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<input type="radio"/>									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<input type="radio"/>									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<input type="radio"/>									
Mentor		Datum				Mentee															

**NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...**

**FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...**

MITTEL VM15 – EVALUIERUNG DER MENTORING-BEZIEHUNG

			
Wie lange und wie oft? <i>Für wie viele Minuten?</i> <i>Nur einmal?</i> <i>Bei jeder Besprechung?</i>	Wer? <i>Mentorin?</i> <i>Mentee?</i> <i>Beide?</i>	Wann? <i>Bei welchem Stand oder Abschnitt des Mentoring-Prozesses?</i>	Verfolgung <i>Wie hängt das Tool mit der Verfolgung des Fortschritts zusammen?</i>
10-10 Minuten, nur einmal.	Mentee und Mentorin selbstständig.	In der Abschlussphase.	VM15 Evaluierung der Mentoring-Beziehung
EVALUIERUNG DER MENTORING-BEZIEHUNG		BESCHREIBUNG	
		<ul style="list-style-type: none"> • Bewerten Sie die Mentoring-Beziehung anhand der folgenden Vorlage. • Senden Sie das entsprechende Teil an den Supervisor! 	

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

INDIKATOREN	BEWERTUNG																																																																																																				
Geben Sie an, wie gut der angegebene Indikator die Mentorin charakterisiert hat!	1-überhaupt nicht typisch 10 – sehr typisch																																																																																																				
<p>1. Aktive Beachtung Die Mentorin kann aufmerksam zuhören, sein/ihr Interesse mit verbalen und nonverbalen Hinweisen zum Ausdruck bringen und die Mentee ermutigen, fortzusetzen, was sie zu sagen hat.</p> <p>2. Empathie Die Mentorin kann einfühlsam auf die Situation und die Persönlichkeit der Mentee reagieren, d.h. er/sie kann mit den Augen der Mentee sehen, mit ihren Ohren hören und mit ihrem Herzen fühlen.</p> <p>3. Ermutigung/Motivation Das motivierende Verhalten Die Mentorin, das die Mentee dazu ermutigt, ihre Situation zu erörtern, trägt zur Entwicklung der Unternehmerin bei.</p> <p>4. Glaubwürdigkeit und Beispielhaftigkeit Aus einer externen Quelle bestätigte Glaubwürdigkeit, die sowohl menschlich als auch beruflich interpretiert werden kann. Vorbildlicher Unternehmer.</p> <p>5. Unterstützung Die Fähigkeit der Mentorin, sich an den Lehrstil der Mentee anzupassen. Unterstützung während des Prozesses.</p> <p>6. Unternehmerisches Denken/Wissen Nimmt von der Mentorin an, dass sie umfassende, oder erlernte theoretische, oder durch ihre geführten Aktivitäten, praktisch erworbene (learning-by-doing) Kenntnisse im Unternehmertum hat.</p>	<table border="0"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<input type="radio"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<input type="radio"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<input type="radio"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<input type="radio"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<input type="radio"/>																																													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																																																																																												
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																																																												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																																																																																												
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																																																												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																																																																																												
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																																																												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																																																																																												
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																																																												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																																																																																												
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																																																												
Mentee	Datum																																																																																																				

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

INDIKATOREN

EVALUIERUNG

Geben Sie an, wie gut der angegebene Indikator den Mentee charakterisiert hat!

1-überhaupt nicht typisch 10 – sehr typisch

Offenheit

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>									

Motivation zur Veränderung, sich ändern zu wollen

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>									

Engagement für das Unternehmen

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>									

Selbstständige Arbeit

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>									

Fleiß, Begeisterung

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>									

Verantwortung

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>									

Mentor

Datum

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

MITTEL VM16 – ERREICHTE ERGEBNISSE

			
<p>Wie lange und wie oft? Für wie viele Minuten? Nur einmal? Bei jeder Besprechung?</p>	<p>Wer? <i>Mentorin?</i> <i>Mentee?</i> <i>Beide?</i></p>	<p>Wann? <i>In welchem Stand oder Abschnitt des Mentoring-Prozesses?</i></p>	<p>Verfolgung <i>In welchem Zusammenhang hängt das Tool mit der Verfolgung des Fortschritts zusammen?</i></p>
<p>Für 30-40 Minuten, nur einmal bei dem ersten Treffen.</p>	<p>Mentee selbstständig (30 Minuten), dann besprechen Sie es mit ihrer Mentorin zusammen. (10 Minuten)</p>	<p>Ganz am Ende der Beziehung.</p>	<p>VM16 Abschlussphase: Erreichte Ergebnisse im Laufe des Mentorings.</p>
ERREICHTE ERGEBNISSE		BESCHREIBUNG	
		<ul style="list-style-type: none"> • Der Prozess ist jetzt abgeschlossen. Nach vielen Diskussionen verabschieden sie sich jetzt, bewerten die erreichten Ziele und lassen sich für Ihre nächsten Schritte von Ihrer Mentorin beraten. Dies ist das letzte Mal, dass Sie Zeit miteinander verbringen, Verpassen Sie also nicht die Gelegenheit. • Suchen und überprüfen Sie die VM2- und VM3-Vorlagen! • Fassen sie das Gelernte und die erreichten Ergebnisse zusammen! • Die Mentorin kann weitere Schritte für die Zukunft vorschlagen! • Danken Sie Ihrer Mentorin für ihre Unterstützung! 	

NÖI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

ERREICHTE ERGEBNISSE DER MENTEE		WETERE VORSCHLÄGE VON DER MENTORIN
Bewertung der Zielerreichung		
		
Mentor	Datum	Mentee

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
 HATÁROK NÉLKÜL...
 FÜR UNTERNEHMERINNEN,
 GRENZENLOS...

VM17		THEMATIK DER BILATERALEN INNOVATIONSTAGE	
Ziel		Ziel ist es, den Innovationsansatz von MentorInnen und Mentees (Innovationsvorträge, Unternehmensbesuche) zu entwickeln, um die Erfahrungen während des Mentoring- und Trainingsprogramms anzuwenden. Eine Veranstaltung findet in Österreich und die andere in Ungarn während der Entwicklungsphase des Mentoring-Prozesses statt und stärkt so die Entwicklung von Mentees und MentorInnen.	
Zielgruppe		Österreichisch-ungarische MentorInnen und Mentees	
Ungarn		Bilateraler Innovationstag	
Thematik		<p>Teilnehmer: 30 Personen</p> <p>Themen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • B2W- Business to Women; • Gemeinschaft für Unternehmerinnen/Community of Business Women <p>Dauer: ein Tag</p> <p>Trainingsmethoden: Vorträge und Praxis im Workshopformat, Aufbau von Geschäftsbeziehungen, Unternehmensbesuch</p> <p>Evaluierungsmethoden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fragebogen 	
Österreich		Bilateraler Innovationstag	
Thematik		<p>Teilnehmer: 30 Personen</p> <p>Themen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kraft der Geschäftsfrauen/Powerment of Businesswomen; • Digitale Welt und Frauen/Digital World & Women <p>Dauer: ein Tag</p> <p>Trainingsmethoden: Vorträge und Praxis im Workshopformat, Aufbau von Geschäftsbeziehungen, Unternehmensbesuch</p> <p>Evaluierungsmethoden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fragebogen 	

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

VM18

HALBTÄGIGE THEMATISCHE TRAININGSREIHE

Ziel	Halbtägige thematische Trainings, die den Entwicklungsprozess der mentorierten Unternehmerin stärken, somit den unternehmerischen Mentoring-Prozess unterstützen und die Kompetenzen der Unternehmerin in der Geschäfts- und Wirtschaftswelt entwickeln..
Beschreibung	<p>Verbindliche Themen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 10. Geschäfts- und strategische Planung 11. Persönliche Effizienz 12. Kundenbeziehungen und effektiver Verkauf 13. Marketing <p>2 fakultative Themen zur Auswahl:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medienkenntnisse und Präsentation • Stil und Auftritt • Internet gebotene Möglichkeiten zur Unternehmensentwicklung • Führungs- und Managementfähigkeiten <p>Dauer: 6x halber Tag (4-6 Stunden)</p>
Pflichtmodul	Geschäfts- und strategische Planung
Thematik	<p>Ziele des Moduls:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifizierung der Ziele und Werte Ihres eigenen Unternehmens • Planung der Unternehmensstrategie • Canvas Geschäftsmodell zusammenstellen (www.businessmodelgeneration.com) <p>Dauer des Moduls: halber Tag (4-6 Stunden)</p> <p>Trainingsmethoden: aktives Training mit Fallstudien, alltäglichen Geschäftspraktiken, Kooperationspraktiken Praktiken</p> <p>Evaluierungsmethoden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gemeinsame Bewertung am Ende des Trainingstages (vorläufige Erwartungen - Fakten - Ergebnisse) und Fragebogen
Pflichtmodul	Persönliche Effizienz
Thematik	<p>Ziele des Moduls:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung der persönlichen Effizienz • Verständnis der Faktoren und Kompetenzen, die die menschliche Leistung beeinflussen (Planung, Konfliktmanagement, effektive Kommunikation, Geschäftsprotokoll und Etikette, praktische Werkzeuge für die persönliche

NÖI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

	<p>Effektivität)</p> <p>Dauer des Moduls: halber Tag (4-6 Stunden)</p> <p>Trainingsmethoden: aktives Training mit Fallstudien, alltäglichen Geschäftspraktiken, Kooperationspraktiken</p> <p>Evaluierungsmethoden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gemeinsame Bewertung am Ende des Trainingstages (vorläufige Erwartungen - Fakten - Ergebnisse) und Fragebogen
Pflichtmodul	Kundenbeziehungen und effektiver Verkauf
Thematik	<p>Ziele des Moduls:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifizierung von Kundengruppen, Merkmalen • Analyse des Verkaufsprozesses, Kundenakquisition • effektiver Kundenservice, Kommunikationsregeln • Erlernen eines effektiven Umgangs mit Beschwerden • Kunden und ihre Bedürfnisse identifizieren <p>Dauer des Moduls: halber Tag (4-6 Stunden)</p> <p>Trainingsmethoden: aktives Training mit Fallstudien, alltäglichen Geschäftspraktiken, Kooperationspraktiken</p> <p>Evaluierungsmethoden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gemeinsame Bewertung am Ende des Trainingstages (vorläufige Erwartungen - Fakten - Ergebnisse) und Fragebogen
Pflichtmodul	Marketing
Thematik	<p>Ziele des Moduls:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Grundlagen und allgemeinen Zusammenhänge des Marketings kennenlernen, verstehen • Netzwerkforen und Formen kennenlernen und verstehen • wie wir unsere Konkurrenten und unsere eigenen Geschäftsposition analysieren • Kennenlernen des Produkt / Service Marketing-Mix 4P - 7P • Marketingaktivität in verschiedenen Phasen der Geschäftstätigkeit der Firma bestimmen • Zusammenstellung eines eigenen Marketingplans <p>Dauer des Moduls: halber Tag (4-6 Stunden)</p> <p>Trainingsmethoden: aktives Training mit Fallstudien, alltäglichen Geschäftspraktiken, Kooperationspraktiken Praktiken</p> <p>Evaluierungsmethoden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gemeinsame Bewertung am Ende des Trainingstages (vorläufige Erwartungen - Fakten - Ergebnisse) und Fragebogen

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Fakultatives Modul	Medienkenntnisse und Präsentation
Thematik	<p>Ziele des Moduls:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung der Selbstmanagement • effektive Präsentationen kennenlernen, bzw. erlernen • die „Regeln“ der Medien kennenlernen, wie wir die Medien „nutzen“ sollten, um unsere Unternehmen erfolgreicher zu machen (Einführung, Präsentation, Interview, Medienauswahl, Medienkonsum, Beziehungsaufbau, „Elevator Pitch“ - Präsentation Ihres eigenen Unternehmens) <p>Dauer des Moduls: halber Tag (4-6 Stunden)</p> <p>Trainingsmethoden: aktives Training mit Fallstudien, alltäglichen Geschäftspraktiken, Kooperationspraktiken</p> <p>Evaluierungsmethoden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gemeinsame Bewertung am Ende des Trainingstages (vorläufige Erwartungen - Fakten - Ergebnisse) und Fragebogen
Fakultatives Modul	Medienkenntnisse und Präsentation
Thematik	<p>Ziele des Moduls:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung der Selbstmanagement • effektive Präsentationen kennenlernen, bzw. erlernen • die „Regeln“ der Medien kennenlernen, wie wir die Medien „nutzen“ sollten, um unsere Unternehmen erfolgreicher zu machen (Einführung, Präsentation, Interview, Medienauswahl, Medienkonsum, Beziehungsaufbau, „Elevator Pitch“ - Präsentation Ihres eigenen Unternehmens) <p>Dauer des Moduls: halber Tag (4-6 Stunden)</p> <p>Trainingsmethoden: aktives Training mit Fallstudien, alltäglichen Geschäftspraktiken, Kooperationspraktiken</p> <p>Evaluierungsmethoden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gemeinsame Bewertung am Ende des Trainingstages (vorläufige Erwartungen - Fakten - Ergebnisse) und Fragebogen

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Toolkit-Vorlagen - Von SZ entworfene Vorlagen enthalten Vorlagen, die die Arbeit der Vorgesetzten unterstützen



**NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...**

**FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...**



SZ1 – Supervision – Individuelle Aufgabe für die Mentorin

15 Min



Für mich bedeutet der Mentoring-Prozess...

Aussagen	Aussagen
<i>Der Mentoring-Prozess kann als Win-Win-Situation bezeichnet werden, da beide Interessensgruppen davon profitieren.</i>	<i>Der Mentoring-Prozess kann als Win-Win-Situation bezeichnet werden, da beide Interessensgruppen davon profitieren.</i>
<i>Um die richtige Beziehung zwischen der Mentorin und der Mentee herzustellen, mache ich ...</i>	<i>Um die richtige Beziehung zwischen der Mentorin und der Mentee herzustellen, mache ich ...</i>
<i>Ich bin mit dem Prozess des unternehmerischen Mentorings zufrieden, wenn ...</i>	<i>Ich bin mit dem Prozess des unternehmerischen Mentorings zufrieden, wenn ...</i>
<i>Als Mentorin konzentriere ich mich in einem unternehmerischen Mentoring-Prozess auf ...</i>	<i>Als Mentorin konzentriere ich mich in einem unternehmerischen Mentoring-Prozess auf ...</i>
Anfrage an den Supervisor	Anfrage an den Supervisor
Fragen	Fragen
Supervisor	Supervisor

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...



SZ1 – Supervision - Individuelle Aufgabe des Mentees

15 min



Für mich bedeutet der Mentoring-Prozess ...

Aussagen		Aussagen			
<i>Der Mentoring-Prozess kann als Win-Win-Situation bezeichnet werden, da beide Interessengruppen davon profitieren.</i>		<i>Der Mentoring-Prozess kann als Win-Win-Situation bezeichnet werden, da beide Interessengruppen davon profitieren.</i>			
<i>Um die richtige Beziehung zwischen der Mentorin und der Mentee herzustellen, mache ich ...</i>		<i>Um die richtige Beziehung zwischen der Mentorin und der Mentee herzustellen, mache ich ...</i>			
<i>Ich bin mit dem Prozess des unternehmerischen Mentorings zufrieden, wenn ...</i>		<i>Ich bin mit dem Prozess des unternehmerischen Mentorings zufrieden, wenn ...</i>			
<i>Als Mentee kann ich das Beste aus dem Prozess machen, wenn ...</i>		<i>Als Mentee kann ich das Beste aus dem Prozess machen, wenn ...</i>			
Anfragen an den Supervisor		Anfragen an den Supervisor			
Fragen		Fragen			
Supervisor	Supervisor	Supervisor	Supervisor	Supervisor	Supervisor

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...



SZ2 – Supervision - Fragen zum Prozess Mentorin mind. 30 Min



Fragen zum Mentoring-Prozess

Im Allgemeinen über den Mentoring-Prozess und seine Teilnehmer	Im Allgemeinen über den Mentoring-Prozess und seine Teilnehmer
<i>Was bedeutet der Mentoring-Prozess für Sie?</i>	<i>Was bedeutet der Mentoring-Prozess für Sie?</i>
<i>Warum ist es Ihrer Meinung nach vorteilhaft, am Mentoring-Prozess teilzunehmen? (anderer Fokus)</i>	<i>Warum ist es Ihrer Meinung nach vorteilhaft, am Mentoring-Prozess teilzunehmen? (anderer Fokus)</i>
<i>Wie würden Sie die Rolle der Mentorin und der Mentee im Prozess definieren?</i>	<i>Wie würden Sie die Rolle der Mentorin und der Mentee im Prozess definieren?</i>
<i>Wie beurteilen Sie den Erfolg des aktuellen unternehmerischen Mentoring-Prozesses?</i>	<i>Wie beurteilen Sie den Erfolg des aktuellen unternehmerischen Mentoring-Prozesses?</i>
<i>Was halten Sie von Ihrer derzeitigen Mentee als Mentorin?</i>	<i>Was halten Sie von Ihrer derzeitigen Mentee als Mentorin?</i>
Fragen zum Mentoring-Prozess	Fragen zum Mentoring-Prozess
<i>Erzählen Sie uns von Ihrem Mentoring-Prozess! Wie haben Sie Ihre Gefühle und Eindrücke erlebt?</i>	<i>Erzählen Sie uns von Ihrem Mentoring-Prozess! Wie haben Sie Ihre Gefühle und Eindrücke erlebt?</i>

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Fragen zum Mentoring-Prozess

Art der Beziehung	Art der Beziehung
<i>Wie würden Sie Ihre Beziehung zu Ihrer Mentee beschreiben?</i>	<i>Wie würden Sie Ihre Beziehung zu Ihrer Mentee beschreiben?</i>
<i>Mit welchen Adjektiven würden Sie sie beschreiben?</i>	<i>Mit welchen Adjektiven würden Sie sie beschreiben?</i>
<i>Haben Sie ein Problem?</i>	<i>Haben Sie ein Problem?</i>
Werkzeuge, Methoden und Rollen	Werkzeuge, Methoden und Rollen
<i>Welche Tools haben Sie während des Mentoring-Prozesses verwendet?</i>	<i>Welche Tools haben Sie während des Mentoring-Prozesses verwendet?</i>
<i>Welche Methoden haben Sie während des Mentoring-Prozesses angewendet?</i>	<i>Welche Methoden haben Sie während des Mentoring-Prozesses angewendet?</i>
<i>Welche Rollen spielen Sie aus Ihrer Sicht in diesem Prozess?</i>	<i>Welche Rollen spielen Sie aus Ihrer Sicht in diesem Prozess?</i>
Rahmen	Rahmen
<i>Was brauchen Sie, damit Sie zum gegenseitigen Nutzen zusammenarbeiten können?</i>	<i>Was brauchen Sie, damit Sie zum gegenseitigen Nutzen zusammenarbeiten können?</i>
Anderer Kommentar, Anfrage	Anderer Kommentar, Anfrage
Supervisor	Supervisor Supervisor Supervisor Supervisor Supervisor

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...



SZ2 – Supervision - Fragen zum Prozess

Mentee mind. 30 Min



Fragen zum Mentoring-Prozess	
Im Allgemeinen über den Mentoring-Prozess und seine Teilnehmer	Im Allgemeinen über den Mentoring-Prozess und seine Teilnehmer
<i>Was bedeutet der Mentoring-Prozess für Sie?</i>	<i>Was bedeutet der Mentoring-Prozess für Sie?</i>
<i>Warum ist es Ihrer Meinung nach vorteilhaft, am Mentoring-Prozess teilzunehmen? (anderer Fokus)</i>	<i>Warum ist es Ihrer Meinung nach vorteilhaft, am Mentoring-Prozess teilzunehmen? (anderer Fokus)</i>
<i>Wie würden Sie die Rolle der Mentorin und der Mentee im Prozess definieren?</i>	<i>Wie würden Sie die Rolle der Mentorin und der Mentee im Prozess definieren?</i>
<i>Wie beurteilen Sie den Erfolg des aktuellen Mentoring-Prozesses?</i>	<i>Wie beurteilen Sie den Erfolg des aktuellen Mentoring-Prozesses?</i>
<i>Was halten Sie von Ihrer derzeitigen Mentorin als Mentee?</i>	<i>Was halten Sie von Ihrer derzeitigen Mentorin als Mentee?</i>
Fragen zum Mentoring-Prozess	Fragen zum Mentoring-Prozess
<i>Erzählen Sie uns von Ihrem Mentoring-Prozess! Wie haben Sie Ihre Gefühle und Eindrücke erlebt?</i>	<i>Erzählen Sie uns von Ihrem Mentoring-Prozess! Wie haben Sie Ihre Gefühle und Eindrücke erlebt?</i>

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Fragen zum unternehmerischen Mentoring-Prozess

Natur der Beziehung		Natur der Beziehung			
<i>Wie würden Sie Ihre Beziehung zu Ihrer Mentorin beschreiben?</i>		<i>Wie würden Sie Ihre Beziehung zu Ihrer Mentorin beschreiben?</i>			
<i>Mit welchen Adjektiven würden Sie sie beschreiben?</i>		<i>Mit welchen Adjektiven würden Sie sie beschreiben?</i>			
<i>Haben Sie ein Problem?</i>		<i>Haben Sie ein Problem?</i>			
Werkzeuge, Methoden, Rollen		Werkzeuge, Methoden, Rollen			
<i>Wie trägt die Mentorin während des Prozesses zu Ihrer Entwicklung als Mentee bei?</i>		<i>Wie trägt die Mentorin während des Prozesses zu Ihrer Entwicklung als Mentee bei?</i>			
<i>Denken Sie, Sie könnten die Werkzeuge und Methoden entdecken, die die Mentorin in diesem Prozess verwendet hat?</i> <i>Wenn ja, was waren sie?</i>		<i>Denken Sie, Sie könnten die Werkzeuge und Methoden entdecken, die die Mentorin in diesem Prozess verwendet hat?</i> <i>Wenn ja, was waren sie?</i>			
<i>Identifizieren Sie die Rollen, mit denen Sie Ihre Mentorin während des Prozesses identifizieren.</i>		<i>Identifizieren Sie die Rollen, mit denen Sie Ihre Mentorin während des Prozesses identifizieren.</i>			
Rahmen		Rahmen			
<i>Was brauchen Sie, damit Sie zum gegenseitigen Nutzen zusammenarbeiten können?</i>		<i>Was brauchen Sie, damit Sie zum gegenseitigen Nutzen zusammenarbeiten können?</i>			
Anderer Kommentar, Anfrage		Anderer Kommentar, Anfrage			
Supervisor	Supervisor	Supervisor	Supervisor	Supervisor	Supervisor

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...



SZ3 – Supervision – Fragen zu Ergebnissen Mentorin mind. 30 Min



Ergebnisse des Mentorings

Im Allgemeinen über den Mentoring-Prozess und seine Teilnehmer	Im Allgemeinen über den Mentoring-Prozess und seine Teilnehmer
<i>Wie beurteilen Sie den Erfolg des aktuellen Mentoring-Prozesses?</i>	<i>Wie beurteilen Sie den Erfolg des aktuellen Mentoring-Prozesses?</i>
Wie würden Sie Ihre Mentee dabei bewerten?	<i>Wie würden Sie Ihre Mentee dabei bewerten?</i>
<i>Denken Sie, dass die Ziele der Mentee erreicht wurden?</i>	<i>Denken Sie, dass die Ziele der Mentee erreicht wurden?</i>
Fragen zum unternehmerischen Mentoring-Prozess	Fragen zum unternehmerischen Mentoring-Prozess
<i>Erzählen Sie uns von den Ergebnissen des Mentoring-Prozesses! Wie haben Sie Ihre Gefühle und Eindrücke bezüglich der Ergebnisse erfahren?</i>	<i>Erzählen Sie uns von den Ergebnissen des Mentoring-Prozesses! Wie haben Sie Ihre Gefühle und Eindrücke bezüglich der Ergebnisse erfahren?</i>

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Ergebnisse des Mentorings

Natur der Beziehung		Natur der Beziehung			
<i>Wie würden Sie Ihre Beziehung zu Ihrer Mentee beschreiben?</i>		<i>Wie würden Sie Ihre Beziehung zu Ihrer Mentee beschreiben?</i>			
Mit welchen Adjektiven würden Sie sie beschreiben?		<i>Mit welchen Adjektiven würden Sie sie beschreiben?</i>			
<i>Möchten Sie etwas über Ihre Beziehung zu Ihrer Mentee mitteilen?</i>		<i>Möchten Sie etwas über Ihre Beziehung zu Ihrer Mentee mitteilen?</i>			
Werkzeuge, Methoden		Werkzeuge, Methoden			
<i>Würden Sie sagen, dass die während des Mentoring-Prozesses verwendeten Tools und Methoden effektiv sind? Warum?</i>		<i>Würden Sie sagen, dass die während des Mentoring-Prozesses verwendeten Tools und Methoden effektiv sind? Warum?</i>			
Rollen		Rollen			
<i>Denken Sie, dass die Rolle, die Sie in diesem Prozess gespielt haben, effektiv ist? Warum?</i>		<i>Denken Sie, dass die Rolle, die Sie in diesem Prozess gespielt haben, effektiv ist? Warum?</i>			
Rahmen		Rahmen			
<i>Was haben Ihnen die Ergebnisse der Zusammenarbeit zum gegenseitigen Nutzen gebracht? (persönlich oder geschäftlich)</i>		<i>Was haben Ihnen die Ergebnisse der Zusammenarbeit zum gegenseitigen Nutzen gebracht? (persönlich oder geschäftlich)</i>			
Andere Kommentare		Andere Kommentare			
Supervisor	Supervisor	Supervisor	Supervisor	Supervisor	Supervisor

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

SZ3 – Supervision – Frage zu den Ergebnissen Mentee mind. 30 Min.



Ergebnisse des Mentorings

Im Allgemeinen über den Mentoring-Prozess und seine Teilnehmer	Im Allgemeinen über den Mentoring-Prozess und seine Teilnehmer
<i>Wie beurteilen Sie den Erfolg des aktuellen Mentoring-Prozesses?</i>	<i>Wie beurteilen Sie den Erfolg des aktuellen Mentoring-Prozesses?</i>
Wie würden Sie Ihre Mentorin dabei bewerten?	<i>Wie würden Sie Ihre Mentorin dabei bewerten?</i>
<i>Haben Sie für sich selbst Ihre Ziele erreicht?</i>	<i>Haben Sie für sich selbst Ihre Ziele erreicht?</i>
Fragen zum Mentoring-Prozess	Fragen zum Mentoring-Prozess
<i>Erzählen Sie uns von den Ergebnissen des Mentoring-Prozesses! Wie haben Sie Ihre Gefühle und Eindrücke bezüglich der Ergebnisse erfahren?</i>	<i>Erzählen Sie uns von den Ergebnissen des Mentoring-Prozesses! Wie haben Sie Ihre Gefühle und Eindrücke bezüglich der Ergebnisse erfahren?</i>

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Ergebnisse des Mentorings

Natur der Beziehung		Natur der Beziehung	
<i>Wie würden Sie Ihre Beziehung zu Ihrer Mentorin beschreiben?</i>		<i>Wie würden Sie Ihre Beziehung zu Ihrer Mentorin beschreiben?</i>	
Mit welchen Adjektiven würden Sie sie beschreiben?		<i>Mit welchen Adjektiven würden Sie sie beschreiben?</i>	
<i>Möchten Sie etwas über Ihre Beziehung zu Ihrer Mentorin mitteilen?</i>		<i>Möchten Sie etwas über Ihre Beziehung zu Ihrer Mentorin mitteilen?</i>	
Werkzeuge, Methoden		Werkzeuge, Methoden	
<i>Würden Sie sagen, dass die während des Mentoring-Prozesses verwendeten Tools und Methoden effektiv sind? Warum?</i>		<i>Würden Sie sagen, dass die während des Mentoring-Prozesses verwendeten Tools und Methoden effektiv sind? Warum?</i>	
Rollen		Rollen	
<i>Halten Sie Ihre eigene (Mentee-) Rolle in diesem Prozess für effektiv? Warum?</i>		<i>Halten Sie Ihre eigene (Mentee-) Rolle in diesem Prozess für effektiv? Warum?</i>	
Rahmen		Rahmen	
<i>Welche konkreten Ergebnisse haben Sie Ihrer Meinung nach durch die Zusammenarbeit zum gegenseitigen Nutzen erzielt? persönlich und geschäftlich</i>		<i>Welche konkreten Ergebnisse haben Sie Ihrer Meinung nach durch die Zusammenarbeit zum gegenseitigen Nutzen erzielt? persönlich und geschäftlich</i>	
Andere Kommentare		Andere Kommentare	
Supervision	Supervision	Supervision	Supervision

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

SZ4- Supervision paarweise		Supervisor
 Supervision paarweise <i>(nur auf Anfrage des Mentorenpaares)</i>		
Inhalt		Inhalt
Ziel ist es, die Kommunikationsfähigkeiten des Mentorenpaares (Mentorin und Mentee) zu verbessern, die persönliche Effektivität zu entwickeln und die psychische Gesundheit zu erhalten.		Ziel ist es, die Kommunikationsfähigkeiten des Mentorenpaares (Mentorin und Mentee) zu verbessern, die persönliche Effektivität zu entwickeln und die psychische Gesundheit zu erhalten.
Mentee	Mentee	Mentee
	<i>Wie sehen Sie den Erfolg des aktuellen Mentoring-Prozesses?</i>	
	Über den Mentoring-Prozess	
	<i>Erzählen Sie uns von Ihrem Mentoring-Prozess! Wie erleben Sie Ihre Gefühle und Eindrücke?</i>	
	Natur der Beziehung	
	<i>Wie würden Sie Ihre Beziehung beschreiben? Gibt es ein Kommunikationsproblem, das Sie daran hindert?</i>	
	Rahmen	
	<i>Was brauchen Sie, damit Sie zum gegenseitigen Nutzen zusammenarbeiten können?</i>	
	Prozessbeendigung anfordern?	
	Datum	

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

SZ5 - Vierteljährlicher Bewertungsbericht Supervision

Supervision (Land)	<input type="checkbox"/> Österreich <input type="checkbox"/> Ungarn	
Periode (von wann bis wie lange?)		
Welche Mentoring-Phase?	<input type="checkbox"/> Vertrauensbildungsphase <input type="checkbox"/> Entwicklungsphase <input type="checkbox"/> Abschlussphase	
Zusammenfassung		
Kurze Zusammenfassung der Arbeit von den Mentorenpaaren (basierend auf dem Online-Fragebogen)		
Kurze Zusammenfassung der Mentorinnen		
Aufkommende Probleme		
Anforderung einer Prozessbeendigung seitens des Mentorenpaares?		
Problematische Situation im Mentoring-Prozess (Konflikt) in Kürze		
Gute Praxis in Kürze		
Kommentar oder Vorschlag an die Projektorganisation		
Datum	Supervisorin	

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Toolkit-Vorlagen - Von der BSZ entworfene Dokumente decken die bilateralen Überwachungsaktivitäten ab



**NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...**

**FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...**

BSZ1 Supervision – Begrifflichkeiten und Formen - Supervisorin	
Supervision in the entrepreneurship mentoring	
Ziel	
	Ziel ist es, die beruflichen Kompetenzen (der Mentorin) zu verbessern , die persönliche Effizienz zu entwickeln und die psychische Gesundheit zu erhalten. Supervision unterstützt die berufliche und persönliche Entwicklung und sichert die Qualität durch den Mentoring-Prozess.
Begriff	
	Supervision ist eine Reflexion über die berufliche Tätigkeit (Mentoring) und ihre Auswirkungen auf die zwischenmenschlichen Beziehungen. Supervision ist ein strukturierter Lernprozess, bei dem die Mentorin, die die Supervision nutzt, durch Reflexion über ihre eigenen Erfahrungen lernt. Die Reflexion konzentriert sich auf das eigene Verhalten der Person gegenüber, der inneren Welt der anderen am Prozess Beteiligten, auf ihre Auswirkungen aufeinander, auf die Aufgaben, Ambitionen und Ziele. Es kann sich als wichtig erweisen, über die Beziehung zwischen der Mentorin (und der Mentee) und dem System nachzudenken. Aufbauend auf der Reflexion legt die Mentorin für unternehmerische Initiative Lernziele fest, die während der gesamten Aufsicht und darüber hinaus eingehalten werden sollen.
Formen	
	Egyéni, csoportos vagy mentorpár szupervízió Einzelperson (Mentorin): Der Fall oder Prozess wird in einer Einzelgesprächsrunde behandelt. Gruppe (Gruppe von Mentorinnen): Die Teilnehmerin kann ihren Fall vorbringen und profitiert von den Fallgeschichten der Kolleginnen. Die Gruppe ist gleichzeitig ein Spiegel und eine Ressource, die Teilnehmerinnen werden sich gegenseitig bereichern und aus den Fällen lernen - nicht nur derjenige, der sie vorbringt, sondern alle werden lernen. Mentoring-Paar-Supervision: Die Teilnehmerinnen beschäftigen sich untereinander mit ihrer Zusammenarbeit, ihren gemeinsamen Zielen, den Prozessen sowie mit der Struktur und Kultur des Teams. Ziel ist das gemeinsame Lernen und die gemeinsame Reflexion der aufgeworfenen Fragen sowie die Nutzung von Synergien und Lösungen. Persönliche Probleme werden nur besprochen, wenn sie die Teamprozesse übermäßig behindern.

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...



BSZ2 - Die Aufgaben der Supervisorin: Rekrutierung und Auswahl in der Aufbereitungsphase



NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
 HATÁROK NÉLKÜL...
 FÜR UNTERNEHMERINNEN,
 GRENZENLOS...

BSZ3- Bilateral mentor-mentee networking workshop Supervisor

Bilateral mentor-mentee networking workshop

Bilateral Supervision	Methodology
<p>Ziel der bilateralen Aufsicht ist es, die beruflichen Kompetenzen der Mentorinnen aus beiden Ländern zu verbessern, ihre persönliche Effizienz zu entwickeln und ihr psychologisches Verhalten zu unterstützen.</p>	<p>Bilaterale Gruppenaufsicht in Workshopsrahmen. World Cafe und Gruppenaufsicht.</p>
Unternehmerinnen World Cafe - Gruppensupervision	
<p>Ziel ist es, dass österreichisch-ungarische Mentorinnen und Mentees in der Vorbereitungsphase die Gedanken zum Thema Unternehmertum von Frauen kennenlernen und über die World Cafe-Methode austauschen. Die Methode ermöglicht es ihnen, durch ihre Gedanken in freier Form miteinander zu kommunizieren.</p>	<p>Die Teilnehmerinnen erhalten die Möglichkeit, bestimmte Fragen zu beantworten. Zur Überwindung der Sprachschwierigkeiten wird eine ungarisch- und eine deutschsprachigen Gruppe gebildet. Die Teilnehmerinnen lernen auf vielfältige Weise jedes Thema durch die World Cafe-Methode kennen.</p>
Mentoring für Unternehmerinnen im World Cafe – Gruppensupervision	
<p>Ziel ist es, dass österreichisch-ungarische Mentorinnen und Mentees während der Vorbereitungsphase ihre Gedanken zum Thema Mentoring für Unternehmerinnen kennenlernen und über die World Cafe-Methode austauschen. Die Methode ermöglicht es ihnen, durch ihre Gedanken in freier Form miteinander zu kommunizieren.</p>	<p>Die Teilnehmerinnen erhalten die Möglichkeit, bestimmte Fragen zu beantworten. Zur Überwindung der Sprachschwierigkeiten wird eine ungarisch- und eine deutschsprachige Gruppe gebildet. Die Teilnehmerinnen lernen auf vielfältige Weise jedes Thema durch die World Cafe-Methode kennen.</p>
Mentor-Mentee Networking– Gruppensupervision	
<p>Ziel ist es, dass sich die österreichisch-ungarischen Mentorinnen und die Mentees durch ihre Einführung kennenlernen und bilaterale Beziehungen aufbauen und so die Rolle des Unternehmers als Networking ausüben.</p>	<p>Die Teilnehmerinnen lernen Unternehmerinnen als Mentorinnen und Mentees beim Networking kennen. Am Ende der Einführung und Vernetzung werden die Mentoring-Paare des FEMskill-Projekts offiziell sein. Die Projektorganisation zielt darauf ab, ein gemischtes (österreichisch-ungarisches) Mentorin-Mentee-Paar zu entwickeln.</p>

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...



BSZ4 Bilateral supervision workshops Supervisor

Bilateral supervision in the entrepreneurship mentoring

Bilateral Supervision

Ziel der bilateralen Supervision ist es, die beruflichen Kompetenzen der Mentorinnen (Unternehmerinnen) aus beiden Ländern zu verbessern, ihre persönliche Effizienz zu steigern und ihr psychologisches Verhalten zu unterstützen. Supervision bietet berufliche und persönliche Entwicklung und Qualitätssicherung während des Mentoringprozesses.

Methodology

Supervision ist eine Reflexion über die fachliche Tätigkeit (Mentoring) und ihre Auswirkungen auf die zwischenmenschlichen Beziehungen. Bilaterale Gruppen-Supervision in Form eines Workshops.

Vertrauensbildungsphase – Gruppensupervision

Ziel ist, dass österreichisch-ungarische Mentorinnen Probleme und Fälle, die während der Vertrauensbildungsphase auftreten, austauschen und unter der Aufsicht eines Vorgesetzten gemeinsam bearbeiten, damit sie gemeinsam lernen können.

Die Teilnehmerinnen erhalten abwechselnd Platz, jedes Mal mit einem anderen Fall. Die Gruppe fungiert als Spiegel und Ressource, und die Teilnehmerinnen lernen auf vielfältige Weise voneinander, die nicht nur die Fallbringerin, sondern jede lernt im Allgemeinen.

Entwicklungsphase – Gruppensupervision

Ziel ist, dass österreichisch-ungarische Mentorinnen Probleme und Fälle, die während der Entwicklungsphase auftreten, austauschen und unter Aufsicht einer Supervisorin gemeinsam bearbeiten, damit sie gemeinsam lernen können.

Die Teilnehmerinnen erhalten abwechselnd Platz, jedes Mal mit einem anderen Fall. Die Gruppe fungiert als Spiegel und Ressource, und die Teilnehmerinnen lernen auf vielfältige Weise voneinander, nicht nur die Fallbringerin, sondern jede lernt im Allgemeinen.

Abschlussphase - Gruppensupervision

Ziel ist, dass österreichisch-ungarische Mentorinnen Probleme und Fälle, die während der Abschlussphase auftreten, austauschen und unter der Aufsicht einer Supervisorin gemeinsam bearbeiten, damit sie gemeinsam lernen können.

Die Teilnehmerinnen erhalten abwechselnd Platz, jedes Mal mit einem anderen Fall. Die Gruppe fungiert als Spiegel und Ressource, und die Teilnehmerinnen lernen auf vielfältige Weise voneinander, nicht nur die Fallbringerin, sondern jede lernt im Allgemeinen.

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

BSZ6 Supervision im Paar bei gemischtem Mentoringpaar Supervisorin

Supervision im Paar bei gemischtem Mentoringpaar (AT-HU)

Inhalt		Methodik	
Ziel ist, die interkulturelle Kompetenz zwischen dem gemischten Mentoringpaar (Mentorin und Mentee) der beiden Länder zu erhöhen, die persönliche Effizienz zu entwickeln und die psychische Gesundheit zu erhalten.		Mentoringpaar-Supervision: Die Teilnehmerinnen beschäftigen sich untereinander, mit ihrer Zusammenarbeit, ihren gemeinsamen Zielen, den Prozessen sowie mit der Struktur und Kultur des Teams. Ziel ist das gemeinsame Lernen und die gemeinsame Reflexion der Fragen sowie die Nutzung von Synergien und Lösungen. Persönliche Probleme werden nur besprochen, wenn sie die Teamprozesse übermäßig behindern. Nur auf Wunsch des Mentoringpaares.	
Mentee	Fragen	Mentorin	
	<i>Wie beurteilen Sie den Erfolg des aktuellen Mentoring-Prozesses?</i>		
	Mentoring-Prozess		
	Erzählen Sie uns von Ihrem Mentoring-Prozess! Wie erleben Sie Ihre Gefühle und Eindrücke?		
	Die Art der Beziehung		
	<i>Wie würden Sie Ihre Beziehung beschreiben? Gibt es interkulturelle (z. B. unternehmerische) Unterschiede, die Sie daran hindern?</i>		
	Rahmen		
	<i>Was brauchen Sie, damit Sie zum gegenseitigen Nutzen zusammenarbeiten können?</i>		
	Datum		

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...

FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Toolkit-Vorlagen - Vorlagen für die Bewertungsfragebögen werden mit K bezeichnet



**NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...**

**FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...**

K1		TRAININGSBEWERTUNGSBLATT				
Ziel	Rückmeldung zum Training					
Thema des Trainings						
Datum						
Name der Trainerin						
Bitte bewerten Sie das Programm nach den folgenden Kriterien: (Kreuzen Sie die Zahl an, die Ihrer Bewertung entspricht. Achtung! 1 ist die niedrigste und 5 ist die beste Bewertung!)						
Wie zufrieden sind Sie mit dem Training allgemein?	1	2	3	4	5	
Wie zufrieden sind sie mit der Leistung der Trainerin?	1	2	3	4	5	
Wie nützlich fanden Sie die schriftlichen Unterlagen, Arbeitsblätter und Hintergrundmaterialien?	1	2	3	4	5	
Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer eigenen Leistung?	1	2	3	4	5	
Wie zufrieden sind Sie mit der Leistung der Gruppe?	1	2	3	4	5	
Wie würden Sie bewerten, wieviel Sie während des Trainings gelernt haben?	1	2	3	4	5	
Wie nützlich wird, denken Sie, das erworbene Wissen in der Praxis sein?	1	2	3	4	5	
<p>Bitte beschreiben Sie Ihre Meinung zum Training in Ihren eigenen Worten!</p> <p>Was mir gefallen hat:</p>						
<p>Was sollen wir ändern?</p>						

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

K2		BEWERTUNGSBLATT				
Ziel	Rückmeldung zur Veranstaltung					
Titel der Veranstaltung:						
Datum						
Ort						
Bitte bewerten Sie das Programm nach den folgenden Kriterien: (Kreuzen Sie die Zahl an, die Ihrer Bewertung entspricht. Achtung! 1 ist die niedrigste und 5 ist die beste Bewertung.)						
Wie zufrieden sind Sie mit der Veranstaltung allgemein?	1	2	3	4	5	
Wie zufrieden sind Sie mit dem Veranstaltungsort?	1	2	3	4	5	
Wie zufrieden sind Sie mit dem Ablauf?	1	2	3	4	5	
Wie zufrieden sind Sie mit den Vorträgen/Unterlagen?	1	2	3	4	5	
Wie würden Sie die Veranstaltung bewerten, war sie nützlich?	1	2	3	4	5	
In welchem Maß können die Informationen Ihrer Meinung nach in der Praxis verwendet werden?	1	2	3	4	5	
Bitte beschreiben Sie Ihre Meinung zur Veranstaltung in Ihren eigenen Worten!						
Was mir gefallen hat:						
Was würden sie bezüglich der Veranstaltung vorschlagen?						

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

Toolkit-Vorlagen - P steht für die Dokumente der FEMskill Online-Community-Plattform, die sich auf die Haltedauer beziehen



**NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...**

**FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...**

P1	FEMskill Online-Community-Plattform
Ziel	Vorstellung der FEMskill Online-Community-Plattform, die während des Wartungszeitraums verwendet werden kann.

FEMskill - Verbesserung der Wirtschafts- / Marktposition von Unternehmerinnen durch gemeinsames Mentoring und bilateralen Aufbau von Gemeinschaften

Die Bedeutung von Unternehmerinnen für das Wirtschaftsleben wurde in zahlreichen nationalen und internationalen Forschungen und Studien hervorgehoben. Obwohl sich die Zahl der Unternehmerinnen auf einem geringen Wachstumspfad befindet, haben sie bei der Gründung und Führung eines Unternehmens in der Regel größere Schwierigkeiten als Unternehmen in männlichem Besitz. Darüber hinaus sind Unternehmerinnen in der Wirtschaft unterrepräsentiert. Typische Schwierigkeiten sind der Zugang zu Finanzmitteln, Schulungen, sowie die Vernetzung und Vereinbarkeit von Geschäft und Familie.

Drei Organisationen kamen zusammen, um das Unternehmertum von Frauen zu stärken und ihre grenzüberschreitende Leistung und Innovationsfähigkeit zu steigern:

- Stiftung für die Entwicklung kleiner Unternehmen, KVA, Ungarn
- Handels- und Industriekammer des Landkreises Győr-Moson-Sopron, GYMSM KIK, Ungarn
- Dachverband Burgenländischen Frauen-, Mädchen- und Familienberatungsstellen, Österreich.

Der FEMskill Project Entrepreneurship Mentoring-Prozess und die Projektpartner werden eine grenzüberschreitende weibliche Unternehmergemeinschaft - FEMskill - aufbauen und ihre Online-Plattform einrichten.

FEMskill Online-Community-Plattform

Die soziale Online-Plattform FEMskill wird in sozialen Medien (nämlich Facebook) erstellt.

Ziele:

- Förderung des Unternehmertums von Frauen durch Bereitstellung positiver Beispiele und Erfolgsgeschichten.
- Unterstützung des Informations- und Erfahrungsaustauschs von Unternehmerinnen
- Netzwerkzusammenarbeit aktivieren

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

- Sie über verfügbare wirtschaftliche Ereignisse und Networking-Möglichkeiten informieren
- Möglichkeiten zum Aufbau grenzüberschreitender Geschäftsbeziehungen bieten.

Ethikkodex

Der Zweck der Annahme des Kodex besteht darin, eine Kultur des ethischen Verhaltens und der Zusammenarbeit innerhalb und außerhalb des FEMskill-Projekts zu fördern.

Prinzip des unternehmerischen Inhalts - Inhaltsadministratoren und Mitglieder der Plattform bemühen sich, Inhalte und Möglichkeiten für Unternehmerinnen zu teilen.

Freiwilligenprinzip - Alle Abonnenten treten freiwillig der FEMskill-Online-Community bei und können jederzeit zurücktreten.

Offenheitsprinzip - Jeder Teilnehmer reagiert positiv auf die Themen auf der Plattform mit einer neugierigen Haltung und der Flexibilität, neue Dinge zu lernen, zu akzeptieren und anzunehmen.

Prinzip der Zusammenarbeit - In der Community unterstützen sich die Mitglieder gegenseitig, indem sie sich vernetzen, Erfahrungen austauschen und Informationen austauschen.

Ausdrucksprinzip - Für die Meinung der anderen Person ist es wichtig, die Position der anderen Person zu respektieren, um positiv zu bleiben.

Unterscheidung - Die Plattform ist politisch unabhängig und isoliert sich von allen Extremen.

Im Falle eines Verstoßes gegen den Ethikkodex moderieren Administratoren den Inhalt, das Image und den Beitrag und sind befugt, während des Betriebs der Plattform Kommunikationsregeln festzulegen.

Sie erreichen die FEMskill Online Community Plattform unter: <https://www.facebook.com/femskill/>

NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...

P2 Absichtserklärung zum Beitritt an der FEMskill Online-Community-Plattform

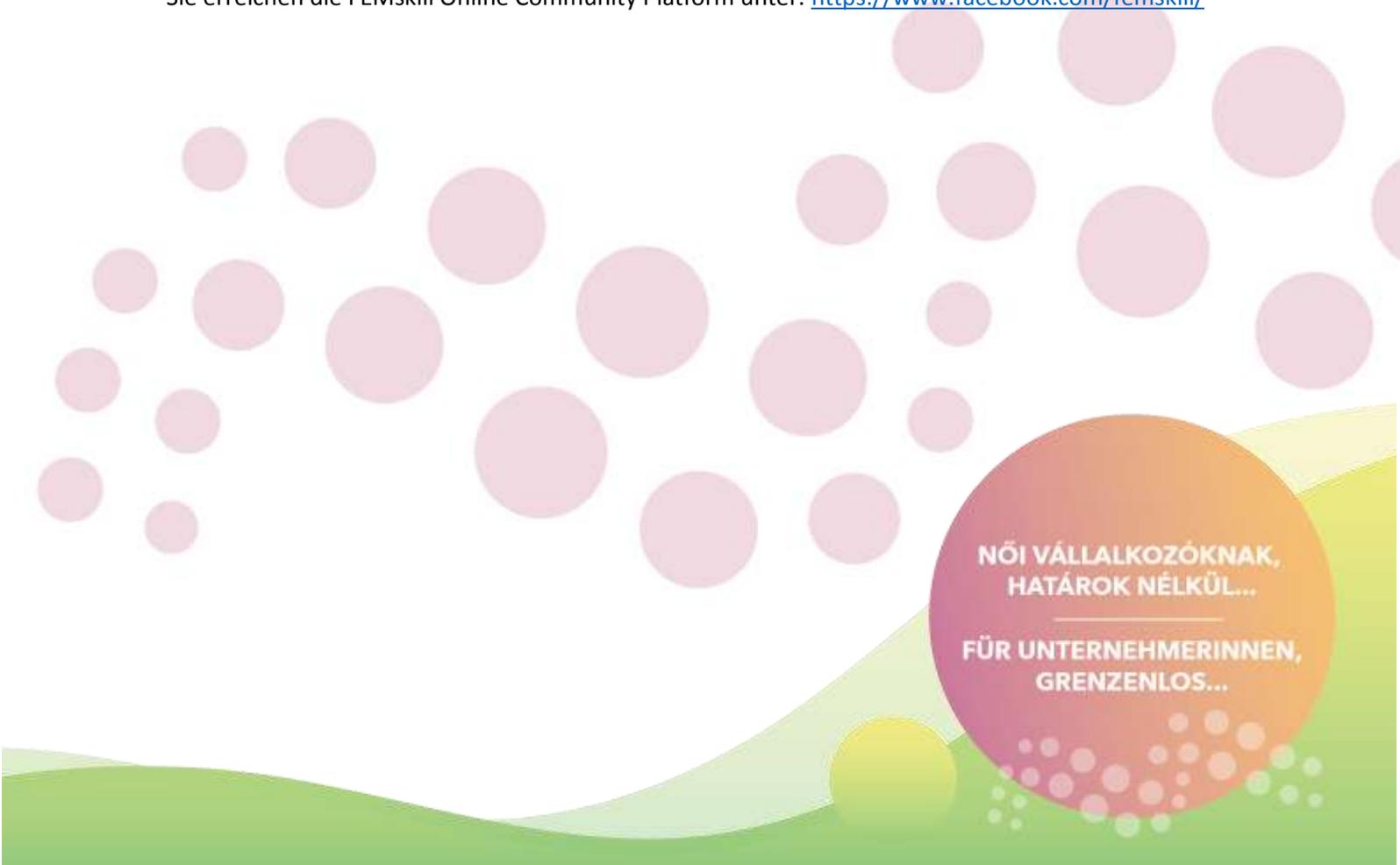
Ziel	Ich möchte der Community beitreten, indem ich bestätige, dass die Ziele der Gemeinschaft verstanden und die Grundsätze eingehalten werden.
	Der Beitritt erfolgt online, ist also an Online-Aktivitäten gebunden. Aus diesem Grund wurde eine Ja / Nein-Auswahlmöglichkeit angegeben.

Beitrittserklärung

Ich stimme den Zielen und ethischen Grundsätzen der FEMskill Online-Community-Plattform zu. Hiermit trete ich der FEMskill Online-Community bei.

- ja
- nein, weil ...

Sie erreichen die FEMskill Online Community Plattform unter: <https://www.facebook.com/femskill/>



NŐI VÁLLALKOZÓKNAK,
HATÁROK NÉLKÜL...
FÜR UNTERNEHMERINNEN,
GRENZENLOS...