

Wie wird das Projekt ablaufen?

In einem »Cross-Mentoring« bilden Mentorinnen und Mentoren sowie Mentees aus unterschiedlichen Verwaltungen ein Tandem. Diese Vorgehensweise ermöglicht einen Blick über den Tellerrand der eigenen Verwaltung und ihrer Strukturen und verstärkt den ohnehin positiven Effekt des Mentoring-Gedankens. Aus jeder beteiligten Verwaltung werden bis zu drei Mentorinnen und Mentoren und bis zu drei Mentees ausgewählt.

Das Projekt wird vom Studieninstitut Dortmund durchgeführt und soll im Frühjahr 2014 starten. Schwerpunkte der begleitenden Seminare sind:

- Von der Kollegin zur Führungskraft
- Überzeugend auftreten
- Work-Life-Balance

Für die Mentorinnen und Mentoren entstehen durch die Teilnahme an dem Projekt keine Kosten. Für die Mentees fallen Kosten für die Workshops an, die der jeweiligen Verwaltung mit der Einladung in Rechnung gestellt werden.

Projektbegleitung

Das Projekt wird begleitet durch die Gleichstellungsbeauftragten der beteiligten Verwaltungen:

- Martina Bierkämper / **Stadt Bergkamen**
T. 02307 965-339
m.bierkaemper@bergkamen.de
- Birgit Mescher / **Stadt Fröndenberg**
T. 02373 976-306
b.mescher@froendenberg.de
- Martina Grothaus / **Stadt Kamen**
T. 02307 148-1700
martina.grothaus@stadt-kamen.de
- Gabriele Schiek / **Stadt Lünen**
T. 02306 104-1350
gabriele.schiek.02@luenen.de
- Birgit Wippermann / **Stadt Schwerte**
T. 02304 104-691
gleichstellung@stadt-schwerte.de
- Sengül Ersan / **Kreis Unna**
T. 02303 27-1717
senguel.ersan@kreis-unna.de
- Martina Eden-Hetberg / **Stadt Werne**
T. 02389 71-222
m.eden-hetberg@werne.de

© .shock - Fotolia.com



Wir gehen neue Wege in der Personalentwicklung im Kreis Unna

Die Stadtverwaltungen Bergkamen, Fröndenberg, Kamen, Lünen, Schwerte, Werne und die Kreisverwaltung Unna starten im Jahr 2014 ein gemeinsames Mentoring-Projekt als Maßnahme der Frauenförderung.

Mentoring – was ist das?

»Mentoring ist eine Förderbeziehung zwischen zwei Personen unterschiedlicher Erfahrung- und Hierarchieebenen. Eine erfahrene Person, meist Führungskraft (Mentorin oder Mentor), berät eine meist jüngere Person (Mentee) bei ihrer Karriereplanung und gibt ihr Erfahrungswissen weiter. Die Mentees können so ihre beruflichen Kompetenzen ausbauen und ihre Persönlichkeit weiterentwickeln.

Mentoring ist eine Möglichkeit, die bisherige Berufsplanung zu überdenken und zu verändern. Es kann dazu dienen, den eigenen beruflichen Werdegang weiterzuentwickeln. Mentoring ist keine Garantie für Karriere oder beruflichen Aufstieg. Vielmehr können die am Projekt Beteiligten mehr über sich erfahren, von den Erfahrungen Anderer profitieren und unter Begleitung an ihren individuellen Zielen arbeiten.

Welche Ziele verfolgt das Mentoring-Projekt?

Zum Abbau der nach wie vor bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen in den Führungspositionen der beteiligten Verwaltungen werden weibliche Führungsnachwuchskräfte durch Mentoring gefördert.

Das Projekt soll darin unterstützen,

- Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern
- Mut zur Führung zu entwickeln
- Berufliche Netzwerke aufzubauen.

Welchen Nutzen bringt das Mentoring-Projekt?

Mentoring ist ein Prozess, von dem alle Beteiligten profitieren:

- Die Mentee erfährt eine persönliche Entwicklungsmöglichkeit, die über den Rahmen bisher vorhandener Personalentwicklungsmaßnahmen hinausgeht.
- Die Mentorin | der Mentor kann ihr | sein Fachwissen und die langjährige Erfahrung sinnvoll an eine Mentee weitergeben und erfährt gleichzeitig durch eine kritische Reflexion der eigenen beruflichen Laufbahn und des eigenen Führungsverhaltens wertvolle Impulse.
- Die Verwaltungen erhalten ein zusätzliches Instrument der Nachwuchsförderung und Personalentwicklung. Sie gewinnen hoch motivierte Mitarbeiterinnen, die über den Teller der eigenen Kommune hinaus Erfahrungen gesammelt haben.

Wer kann am Mentoring-Projekt teilnehmen?

Als Mentee können sich Mitarbeiterinnen des gehobenen Dienstes ab Besoldungsgruppe A 9 bzw. Entgeltgruppe 9 TVöD mit abgeschlossenem A II Lehrgang | Fachhochschulstudium bewerben, die in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis stehen.

Der Mentoring-Prozess bietet die Möglichkeit Stärken und Potenziale wahrzunehmen und zu reflektieren.

Die Mentees sollten den Wunsch und die Bereitschaft mitbringen,

- aktiv an der Gestaltung der Mentoring-Beziehung zu arbeiten
- kontinuierlich an allen Bausteinen des Projekts teilzunehmen.

Mentorinnen und Mentoren sollen Dienst- und Fachaufsicht haben, mindestens der Besoldungsgruppe A 11 bzw. Entgeltgruppe 11 angehören. Sie sollten daran interessiert sein,

- ihre Erfahrungen an eine andere Person weiterzugeben, zu beraten und zu unterstützen
- den eigenen Arbeits- und Führungsstil vorzustellen und eine persönliche Rückmeldung zu bekommen.
- einen zusätzlichen Zugang zum Thema Frauen im Erwerbsleben, insbesondere Chancengleichheit, zu erhalten.