

Was ist Ihr Profit?

Sie erhalten

- Impulse für Ihre berufliche Entwicklung,
- Förderung und Unterstützung durch eine erfahrene Führungskraft und nehmen am
- Erfahrungsaustausch mit Kolleg/innen aus anderen Verwaltungen teil.

Kernelement des Mentoring-Prozesses ist das regelmäßige Gespräch zwischen Mentor/in und Mentee, das in einem einjährigen Zeitraum (November 2015 - November 2016) mindestens einmal monatlich stattfinden soll. Die Kontakte können dabei in persönlichen Treffen, Telefonaten oder schriftlichem Gedankenaustausch bestehen.

Während dieser Zeit finden drei jeweils eintägige Workshops im Zentrum Frau in Beruf und Technik statt:

- **Auftaktworkshop:** 10.11.2015
- **Zwischenworkshop:** 27.04.2016
- **Abschlussworkshop:** 10.11.2016

Die Workshops werden von erfahrenen Referentinnen des Zentrums Frau in Beruf und Technik begleitet.

Wer ist beteiligt?

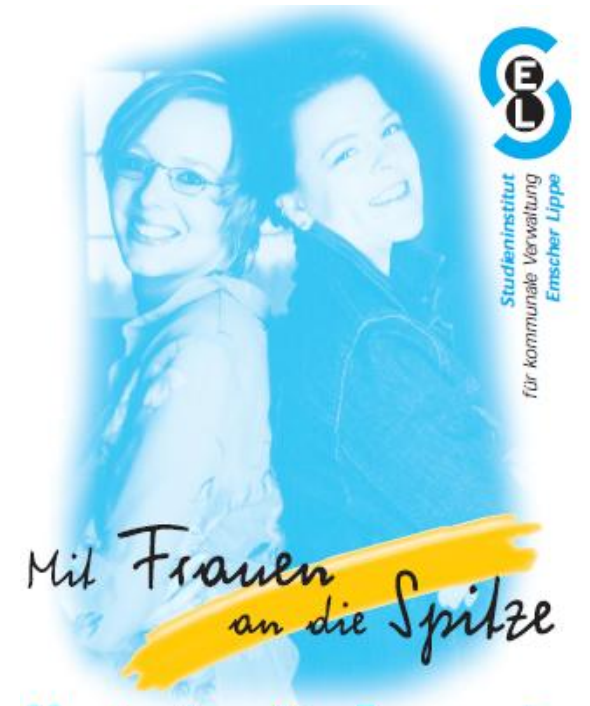
Das **Studieninstitut für kommunale Verwaltung Emscher-Lippe** (SEL) ist anerkannter und kompetenter Partner der dreizehn Mitgliedsverwaltungen in Sachen Aus- und Fortbildung. Es ist insbesondere für das Anmelde- und Abrechnungsverfahren in Zusammenarbeit mit dem Mentoringbeirat verantwortlich.

Das **Zentrum Frau in Beruf und Technik** in Castrop-Rauxel verfügt über langjährige einschlägige Erfahrungen bei der erfolgreichen Gestaltung von Mentoring-Prozessen in der privaten Wirtschaft und in öffentlichen Verwaltungen. Es führt z. B. im Auftrag des nordrhein-westfälischen Frauenministeriums das Mentoring-Programm KIM (Kompetenz im Management) durch. Die kompetenten Referentinnen des Zentrums werden die drei Workshops leiten und den Mentoring-Prozess bei Bedarf begleitend unterstützen.

Die **kommunalen Gleichstellungsbeauftragten** haben das Mentoring initiiert und sind Ansprechpartnerinnen während des gesamten Prozesses. Gesteuert und geleitet wird das Mentoring von einem **Beirat**, der aus Gleichstellungsbeauftragten und Personalentwicklerinnen besteht. Die Beiratsmitglieder unterstützen die Teilnehmer/innen bei Fragen oder Problemen.

Der Erfolg des Mentoring-Programms wurde in zwei Veröffentlichungen festgehalten, und zwar in der Dokumentation des ersten Mentoring-Jahrgangs und der Evaluation der ersten drei Mentoring-Jahrgänge.

Als download finden Sie diese im Internet unter www.frauen-in-gladbeck.de/Veröffentlichungen, www.studieninstitut-emscher-lippe.de und www.zfbt.de.



Mentoring für Frauen in Kommunalverwaltungen 6. Jahrgang

Eine Kooperation
der kommunalen
Gleichstellungsbeauftragten
der Emscher-Lippe-Region,
des Studieninstituts für
kommunale Verwaltung Emscher-Lippe
und des Zentrums
Frau in Beruf und Technik

Was ist Mentoring?

Mentoring ist eine Beratungs- und Unterstützungsbeziehung zwischen einer erfahrenen Führungskraft (Mentorin bzw. Mentor) und einer Nachwuchskraft (Mentee).

Der Begriff hat seinen Ursprung in der griechischen Mythologie. Odysseus bat seinen Freund - einen Gelehrten namens Mentor - sich in seiner Abwesenheit um seinen Sohn Telemachos zu kümmern. Seitdem steht der Begriff Mentor als Synonym für einen gebildeten und einflussreichen Menschen, der eine oder einen Mentee wohlwollend und verantwortungsbewusst berät, fördert und begleitet.

Mentoring kann eingesetzt werden, um das Entwicklungspotenzial einer Nachwuchskraft für die mögliche zukünftige Wahrnehmung einer Führungsposition zu fördern.

Es ist Bestandteil einer systematischen Personalentwicklung und ein gezielter Baustein zur Förderung des Führungskräftenachwuchses.

Das Auswahlverfahren findet in einem sogenannten Matching statt.

Was ist das Ziel?

Das hier angebotene Mentoring fördert gezielt ausgewählte weibliche Führungsnachwuchskräfte in Kommunalverwaltungen. Es soll Frauen dabei unterstützen, den eigenen beruflichen Werdegang weiterzuentwickeln und unter Begleitung bewusst die individuellen beruflichen Ziele zu verfolgen. Anlass ist die nach wie vor im öffentlichen Dienst bestehende geringe Präsenz von Frauen in gehobenen Positionen.

Das Mentoring wird in städteübergreifender Kooperation mit den dreizehn dem Studieninstitut für kommunale Verwaltung Em-scher-Lippe (SEL) angeschlossenen Verwaltungen als „Cross-Mentoring“ durchgeführt. Das bedeutet, dass Mentor/innen und Mentees, die ein „Tandem“ bilden, aus unterschiedlichen Verwaltungen kommen. Dadurch wird ein interkommunaler Erfahrungsaustausch ermöglicht, der die ohnehin positiven Effekte des Mentoring-Gedankens weiter verstärkt.

Wer kann Mentee oder Mentor/in werden?

Als Mentee können sich Mitarbeiterinnen des gehobenen Dienstes ab Bes.-Gr. A 10 bzw. EG 9 TVöD (entscheidend ist die Bewertung der Stelle) bewerben, die in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis stehen und eine Mindestbeschäftigungszeit von zwei Jahren haben.

Als Mentorin bzw. Mentor können sich interessierte erfahrene Führungskräfte in das Mentoring einbringen.

Wie bewerben Sie sich?

Interessierte Frauen können sich als Mentorinnen und Mentees schriftlich bewerben. Auch männliche Führungskräfte können sich als Mentor bewerben. Ein Bewerbungsbogen, auf dem die für die Durchführung des Mentorings wichtigen persönlichen Daten erfasst werden und ein zusätzliches Informationsblatt stehen online unter www.zfbt.de, www.fagel-netz.de oder unter www.frauen-in-gladbeck.de zur Verfügung.

Der ausgefüllte Bewerbungsbogen ist mit Lebenslauf bis zum **25.09.2015** über die Gleichstellungsstelle der jeweiligen Kommune einzureichen.

Das „Matching“ findet im Herbst 2015 statt. Die Mitglieder des Mentoringbeirats stellen die jeweiligen „Tandems“ von Mentorinnen bzw. Mentoren und Mentees zusammen. Anschließend erhalten die ausgewählten Mentorinnen bzw. Mentoren und Mentees die konkrete Teilnahmebestätigung bzw. die Einladung zum Auftaktworkshop am **10.11.2015**.

Den einzelnen Kommunen stehen ein bis vier Plätze für Mentees zur Verfügung. Nähere Informationen erteilen die Gleichstellungsbeauftragten.

Der Teilnahmebeitrag wird aus dem zentralen Fortbildungsetat der jeweiligen Verwaltung finanziert.