

» Ich habe vom Erfahrungsschatz und der größeren Gelassenheit der Mentorin profitiert. «

» Ich habe ein klareres Gefühl dafür bekommen, dass ich mich auf einer Stelle über die Jahre verändern und entwickeln kann. «

» Mentoring ist eine hervorragende Möglichkeit, auch mal neben sich selbst zu stehen und die eigene Arbeit, eigene Ziele und Ansprüche zu reflektieren - eine Win-Win-Situation für beide. «

Mentoring hat sich als regelmäßig stattfindende Personalentwicklungsmaßnahme etabliert, die immer am Jahresanfang startet. Für das Jahr 2021 beginnt die neue Staffel mit der Auftaktveranstaltung im Frühsommer 2021.

Auftaktveranstaltung: 10. Mai 2021
9:30 - 13:00 Uhr, in Stuttgart

Zwischenauswertung: November 2021
Halbtags, in Stuttgart

Schlussveranstaltung: Juli 2022
Halbtags, in Stuttgart

Sie wollen vom Know-how und von den Erfahrungen anderer lernen? Dann sichern Sie sich einen der Mentoringplätze und fordern Sie gleich den aktuellen Bewerbungsbogen an.

Die passenden Tandems von Mentorinnen, Mentoren und Mentees bringt eine Projektgruppe anhand Ihrer Angaben zusammen.

Informationen und Anforderung des Bewerbungsbogens:

Büro der Beauftragten für Chancengleichheit

Postfach 10 13 42, 70012 Stuttgart

Tel.: 0711 2149 572

✉ buero-fuer-chancengleichheit@elk-wue.de
www.buero-fuer-chancengleichheit.elk-wue.de



MENTORING 2021

DIE INDIVIDUELLE FÖRDERUNG FÜR FRAUEN UND MÄNNER



EVANGELISCHE LANDESKIRCHE
IN WÜRTTEMBERG

Bewerben Sie sich für die Staffel 2021

Was passiert beim Mentoring?

Im Mentoring gibt eine erprobte Leitungskraft (Mentorin/Mentor) ihre beruflichen und persönlichen Erfahrungen weiter.

Die Nachwuchskraft (Mentee) wird individuell beraten und gezielt unterstützt. Sie erlebt praktisches Führungsverhalten und erhält vertiefte Einblicke in die Strukturen und die Kultur der Organisation.

Als Formen der Zusammenarbeit bieten sich an:

- **Persönliche Gespräche**
- **Reflexion der beruflichen Praxis**
- **Hospitationen**
- **Lernen an konkreten Situationen**
- **Gemeinsame Auswertung von Projekten**

Die Tandems (Mentorin/Mentor und Mentee) tauschen sich außerhalb des Arbeitsalltags unter dem Gebot der Verschwiegenheit vertrauensvoll aus.

Der Mentoringprozess ist in der Regel auf zwölf Monate angelegt. Während dieser Zeit treffen sich die Tandems in regelmäßigen Abständen.

Warum Mentoring?

Mentoring ist ein individuelles und personalplanerisches Förderinstrument.

Mentoring erleichtert den Einstieg in Leitungsämter und unterstützt in Übergängen.

Mentoring eröffnet Wege, ...

- ... um die vielfältigen Qualifikationen und Kompetenzen von Frauen und Männern zu nutzen
- ... um die Bereitschaft zur Übernahme von Aufstiegspositionen zu unterstützen
- ... um Führungskräfte für Chancengerechtigkeit zu sensibilisieren

Wem nützt Mentoring?

Von dem gemeinsamen Austauschprozess profitieren sowohl Mentee und Mentorin/Mentor als auch die Organisation.

Die Mentee / der Mentee ...

- ... gewinnt Einblick in die Anforderungen an eine Führungsperson
- ... erhält fachlichen Rat
- ... lernt eigene Fähigkeiten besser einzuschätzen und eignet sich Führungsqualitäten an
- ... gewinnt Kontakte und wird in formelle und informelle Netzwerke einbezogen

Die Mentorin / der Mentor ...

- ... gibt Erfahrungen und Wissen weiter
- ... kann die eigene Arbeitsweise reflektieren
- ... gewinnt durch den Austausch neue Anregungen und Perspektiven
- ... setzt sich mit der Genderperspektive auseinander

Die kirchliche Einrichtung ...

- ... gewinnt Nachwuchskräfte
- ... fördert eine generationsübergreifende Lernkultur
- ... kann Zielvorgaben aus Gleichstellungsgesetzen und Dienstvereinbarungen umsetzen

