

Stimmen aus dem Mentoring

» 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-Staffel 2022

Mentoring hat sich als regelmäßige Personalentwicklungsmaßnahme etabliert, die immer am Jahresanfang startet. Für das Jahr 2022 mit diesen Terminen:

Auftaktveranstaltung: 9. Mai 2022
9:30 - 13:00 Uhr, in Stuttgart

Zwischenauswertung: November 2022
Halbtags, in Stuttgart

Schlussveranstaltung: Juni 2023
Halbtags, in Stuttgart

Sie wollen vom Know-how anderer lernen?
Dann sichern Sie sich einen Mentoringplatz und fordern Sie den aktuellen Bewerbungsbogen an.

Die passenden Tandems von Mentor*innen und Mentees bringt eine Projektgruppe zusammen.

Informationen und Anforderung des Bewerbungsbogens:

Evangelische Landeskirche in Württemberg
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

Diakonie Württemberg
Doerte Westphal
Referentin Personalentwicklung
Heilbronner Straße 180 . 70191 Stuttgart
Tel.: 0711 1656 173
✉ westphal.d@diakonie-wuerttemberg.de



MENTORING 2022

**DIE INDIVIDUELLE FÖRDERUNG
FÜR FRAUEN UND MÄNNER**



Bewerben Sie sich für die Staffel 2022

Was passiert beim Mentoring?

Im Mentoring gibt eine erprobte Leitungskraft (Mentor*in) 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 (Mentor*in 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 Mentor*in 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

