

Zitate

» Je höher man kommt, um so weniger Feedback gibt es, von persönlicher Kritik ganz zu schweigen. Aber die Mentees trauen sich durchaus, meine Entscheidungen auch mal in Frage zu stellen oder gezielt nachzuhaken: Wie war das jetzt gedacht? Sie wissen schließlich: Was besprochen wird, bleibt unter uns. «

Hanne Laudan, Mentorin,
Leiterin des Finanz- und Rechnungswesens
bei BP Deutschland

Stimmen aus den Mentoring Veranstaltungen

- » Wir können die Dinge in Bewegung bringen. «
- » Mentoring bietet Entlastung, ist Stimulation und gibt Ermutigung. «
- » Mentoring ist für mich ein Tandem mit Zukunft. «
- » Mentoring ist ein „winner-game“, von dem alle profitieren können, die sich daran beteiligen! «

Mentoring-Veranstaltungen 2011

» *Mentoring als individuelles und personalplanerisches Förderinstrument.* «

Mentoring hat sich als regelmäßig stattfindende Personalentwicklungsmaßnahme etabliert, die immer am Jahresanfang startet. Für das Jahr 2011 beginnt die neue Staffel mit der Auftaktveranstaltung am 28. März 2011.

Auftaktveranstaltung: 28. März 2011
Halbtags, in Stuttgart

Zwischenauswertung: September 2011
Halbtags, in Stuttgart

Schlussveranstaltung: April 2012
Halbtags, in Stuttgart

**Bewerben Sie
sich als
Mentee**

Sie wollen vom Know-how und von den Erfahrungen anderer lernen? Dann fordern

Sie die Bewerbungsunterlagen zum MENTORING 2011 an.

Kosten Veranstaltungen und Seminarunterlagen für Mentees: € 120,-

Die passenden Tandems von Mentorinnen, Mentoren und Mentees bringt eine erfahrene Projektgruppe anhand der ausführlichen Bewerbungsunterlagen zusammen.

**Informationen und
Bewerbungsunterlagen:**

Büro der Beauftragten für Chancengleichheit

Gänsheidestr. 2 - 4 . 70184 Stuttgart

Tel.: 0711/2149 572

E-mail: ursula.kress@elk-wue.de

Büro der Beauftragten für Chancengleichheit
in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg

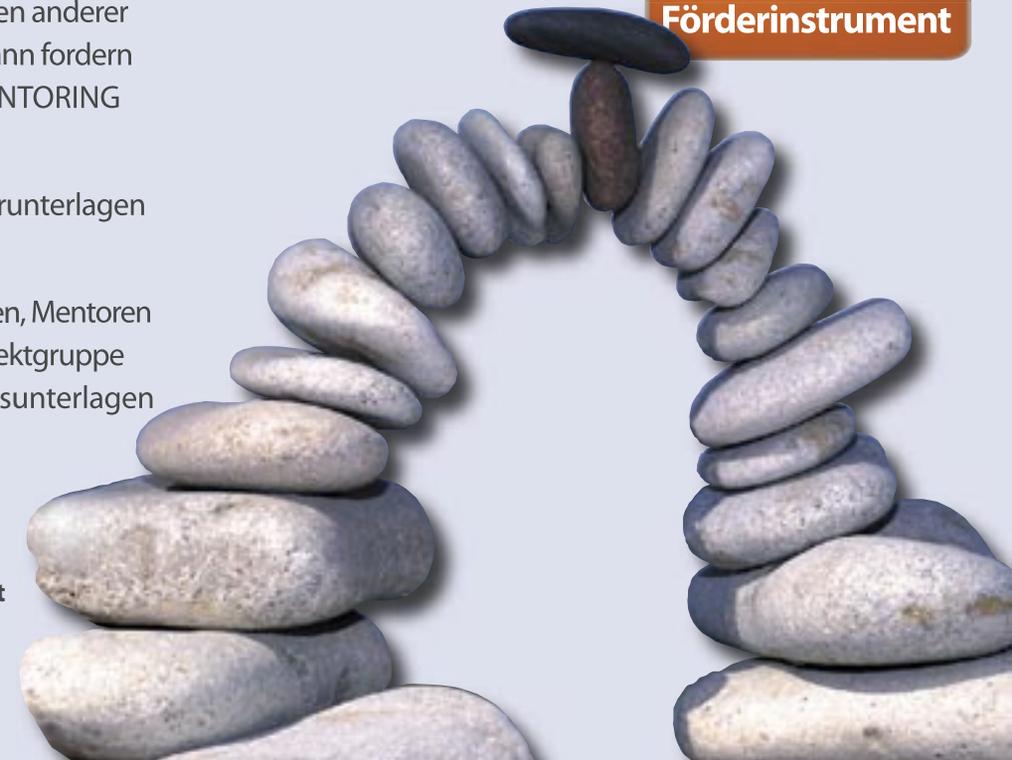
Programm für Chancengleichheit



MENTORING 2011

FÜR FRAUEN UND MÄNNER
IN DER KIRCHE

**Ihr
persönliches
Förderinstrument**



Was passiert beim Mentoring?

Beim Mentoring geht es darum, dass eine erprobte Leitungskraft (Mentorin/Mentor) ihre beruflichen und persönlichen Erfahrungen weiter gibt.

Die Nachwuchskraft (Mentee) wird gezielt beraten und unterstützt. Sie erlebt praktisches Führungsverhalten und erhält vertiefte Einblick 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 der normalen Vorgesetzten-Untergebenen-Beziehung 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

