



ABLAUF

Während des Cross-Mentoring-Jahres finden verbindlich für alle Teilnehmenden drei eintägige Workshops statt. Zusätzlich ist in einem kleinen Team von Mentees eine Projektarbeit zu erstellen und zu präsentieren.

Auftaktworkshop und Tandembildung
21. November 2023

Zwischenworkshop
11. Juni 2024

Abschlussworkshop und Präsentation der Mentee-Teams
26. November 2024

Ort
Gemeinschaftshaus Wulfen
Wulfener Markt 5, 46286 Dorsten

Die Workshops werden von erfahrenen Referentinnen begleitet.

Nach dem Abschlussworkshop erhalten die Mentees ein Teilnahme-Zertifikat.

WER ERMÖGLICHT das Mentoring?

Das Cross-Mentoring '**MIT FRAUEN AN DIE SPITZE**' wird in städteübergreifender Kooperation der dreizehn kommunalen Verwaltungen der Emscher-Lippe-Region und dem Studieninstitut für kommunale Verwaltung Emscher-Lippe (SEL) durchgeführt.

Gesteuert wird das Mentoring von einem **Mentoringbeirat**, der aus Gleichstellungsbeauftragten besteht.

Die **kommunalen Gleichstellungsbeauftragten** sind auch die Ansprechpartnerinnen für die Mentees, Mentor:innen aus der jeweiligen Verwaltung.

Der **Mentoringbeirat** ist für das Bewerbungs- und Auswahlverfahren verantwortlich.

Das **Studieninstitut Emscher-Lippe** verfügt über langjährige Erfahrungen bei der erfolgreichen Gestaltung von Mentoring-Prozessen in öffentlichen Verwaltungen.

8. Cross-Mentoring Jahrgang

Das Cross-Mentoring 2023 findet bereits im 8. Jahrgang statt.



Studieninstitut Emscher-Lippe
für kommunale Verwaltung



Mit Frauen an die Spitze



Studieninstitut Emscher-Lippe
für kommunale Verwaltung

Cross-Mentoring 2023

für Frauen in
Kommunalverwaltungen

Eine Kooperation der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Emscher-Lippe-Region und des Studieninstituts für kommunale Verwaltung Emscher-Lippe

WAS IST Cross-Mentoring?

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

Beide arbeiten als Mentoring-Tandem für eine befristete Zeit zusammen.

Cross-Mentoring erfolgt unternehmens- und organisationsübergreifend: Mentee und Mentor:in aus unterschiedlichen Kommunalverwaltungen bilden für **ein Jahr ein Tandem**.

Wesentliches Element des Mentorings ist der regelmäßige monatliche Kontakt zwischen Mentor:in und Mentee. Dieser kann aus persönlichen Treffen, Telefonaten oder schriftlichem Austausch während der Dienstzeit bestehen. Die Themen bestimmt die Mentee.

ZIEL Mentoring

Das Mentoring soll Führungsnachwuchskräfte dabei unterstützen, den beruflichen Werdegang unter fachkundiger und erfahrener Begleitung weiterzuentwickeln.

Das Mentoring ist Bestandteil einer systematischen Personalentwicklung zur Förderung des Entwicklungspotentials von Frauen für die mögliche künftige Wahrnehmung von Führungsaufgaben.

WER KANN MENTEE WERDEN?

- Sie haben die Befähigung für den allgemeinen Verwaltungsdienst der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt bzw. den erfolgreichen Abschluss des Angestelltenlehrgangs II des gehobenen Dienstes.
- Ihre Stelle ist mindestens nach Bes.-Gr. A 11 bzw. EG 10/S 15 TVöD bewertet.
- Sie stehen in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis.
- Sie sind seit mindestens zwei Jahren in der Kommunalverwaltung tätig.

Welche Kosten entstehen?

Die Kosten trägt die Arbeitgeberin.

WER KANN MENTOR:IN WERDEN?

Führungspersönlichkeiten mit langjähriger nachgewiesener Personalleitung können ihre Erfahrungen in das Mentoring einbringen.

BEWERBUNG

Einen Bewerbungsbogen und Informationen erhalten Sie bei Ihrer Gleichstellungsbeauftragten oder finden Sie unter

www.sel-dorsten.de
www.fagel-netz.de

Bis zum **30. April 2023** reichen Sie einen ausgefüllten Bewerbungsbogen mit Lebenslauf und Motivationsanschreiben bei Ihrer Gleichstellungsstelle ein.

PROFIT Mentee

Horizontenerweiterung

Durch den/die Mentor:in können andere Perspektiven aufgezeigt werden. Sie lernen aus langer beruflicher Führungserfahrung.

Qualifikationserweiterung

Durch Einblicke in die Berufspraxis des/der Mentor:in kann neues Wissen gewonnen werden.

Entwicklung der Persönlichkeit

Durch den Dialog werden Entwicklungsfelder erschlossen und evtl. Veränderungsstrategien entwickelt. Sie „wachsen“ durch ein regelmäßiges Feedback.

PROFIT Mentor:in

Stärkung der Beratungskompetenz

In den Gesprächen kann eine große Facette eigenen Führungsverhaltens trainiert werden.

Neue Impulse und Feedback

Fragen und Ansichten der Mentee können die Reflexion eigener Einstellungen anregen. Sie erhalten evtl. Rückmeldungen, die Sie von Ihren Mitarbeiter:innen nicht erhalten.

Weitergabe von Erfahrung

Mentor:innen können eigene Werte vermitteln und ihre Mentee an ihrem Erfahrungsschatz teilhaben lassen.