

Leitfaden
zur Einführung eines Mentoring-Programms
bei der Stadtverwaltung Sankt Augustin

Erarbeitet von: Andrea Franken, Nicole Bärhausen, Ellen Müller und Petra Oberle
Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung Sankt Augustin

Stadt Sankt Augustin
Markt 1,
53754 Sankt Augustin

Inhaltsverzeichnis

1. Personenkreis	4
2. Zielsetzung	4
3. Anforderungen an den Mentor	5
4. Anforderungen an die Mentees	7
5. Mentoring- Beziehungen	8
6. Mentoring-Ablauf	9
7. Qualitätssicherung	10
8. Schlusswort	11

Dieser Leitfaden wurde entwickelt zur Einführung eines Mentoring-Programms in unserer Stadtverwaltung.

Mentoring, was ist das eigentlich... ???

Mentoring ist ein Prozess, in dem eine erfahrene Person (Mentor/in) die berufliche und persönliche Entwicklung einer/s anderen, meist jüngeren und weniger erfahrenen Mentee durch beratende Gespräche und konkrete Hilfestellungen unterstützt.

Mentoring findet bereits vielfach auf kollegialer Basis statt. Doch es bietet mehr Möglichkeiten. Im Rahmen der „Neuen Steuerung“ ist Mentoring gleichzeitig ein Angebot zur Förderung von Führungsnachwuchs.

1. Personenkreis

Angesprochen sind alle MitarbeiterInnen der Stadtverwaltung Sankt Augustin, die für sich entschieden haben, künftig mehr Verantwortung in ihrer Position, für andere und sich selbst zu übernehmen.

2. Zielsetzung

Aufgabe des Mentoring ist es zielorientierten Nachwuchs zu fördern. Ihr bereits vorhandenes Potenzial gilt es auszuschöpfen und sie in ihrer Weiterentwicklung zu bestärken.

Mentees erhalten Hilfe bei der Umsetzung neuer Ideen, ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung und auf dem Weg in Leitungsfunktionen. Dies kann zur Vorbereitung oder als Begleitung erfolgen.

Weiterhin soll Mentoring die Möglichkeit geben für

- die Stärkung des Selbstbewusstseins
- die bessere Präsentation der eigenen Person
- die bessere Positionierung des Funktionsbereichs
- die bessere und schnellere Integration in den neuen Arbeitsbereich
- die berufliche und persönliche Weiterentwicklung
- die Weiterentwicklung, um berufliche Zufriedenheit zu erlangen
- die Unterstützung bei Konfliktlösungen

3. Anforderungen an die Mentoren

3.1 Persönliche Voraussetzungen

Mentoring, d.h. die Betreuung und Begleitung einer/s Mentee, verlangt von dem Mentor/der Mentorin mehr als nur Interesse an neuen Erfahrungen. Daneben sind

- Verantwortungsbewusstsein
- Sensibilität
- Einsatzbereitschaft
- Berufs- und Lebenserfahrung
- Bereitschaft zu konstruktivem Feedback
- Bereitschaft zu Reflexion
- Kritikfähigkeit
- Ausdauer

gefragt.

3.2 Aufgaben

Mentor/Mentorin verpflichten sich, den/die Mentee durch Gespräche und Hilfestellungen zu unterstützen und dafür die notwendige Zeit zur Verfügung zu stellen.

Bei Problemen oder Konflikten des/der Mentee wird mit ihr/ihm gemeinsam nach Lösungen gesucht. Dabei kann auf Hilfe von außen zurückgegriffen werden. Damit ist der Erfahrungsaustausch mit anderen Mentoren, aber auch mit Mentoring- Projekten in anderen Verwaltungen gemeint.

Um die Aufgabe als MentorIn optimal erfüllen zu können hat er/sie die Möglichkeit an externen oder hausinternen Schulungen teilzunehmen, sowie zum gemeinsamen Erfahrungsaustausch (die Namen der Mentees bleiben anonym) sich mit Mentoren-KollegInnen zu treffen.

Die angebotenen Schulungen sollten folgende Themen zum Inhalt haben:

- Gesprächsführung
- Konfliktbewältigung
- Mentoring- Praxisorientiert
 - Workshop zum aktuellen Stand des Mentoring

3.3 Mentoren

Die Mentoren werden vom Bürgermeister benannt und in die Mentorenliste eingetragen. Die Mentorenliste wird vom Steuerungsdienst geführt und im „Marktplatz“ veröffentlicht.

4. Anforderungen an die Mentees

MitarbeiterInnen die am Anfang oder an einem Wendepunkt ihrer beruflichen Karriere stehen, sollten als Mentee wichtige Eigenschaften mitbringen:

- Bereitschaft zur Veränderung
- Zielorientierung
- Mut und Risikobereitschaft, neue Aufgaben oder Führungsaufgaben zu übernehmen
- Eigeninitiative
- Bereitschaft zur Reflexion
- Kritikfähigkeit
- Ausdauer

4.1 Aufgaben

Mentees sind zu jedem Zeitpunkt des Programms für sich und ihre Entwicklung selbst verantwortlich. Sie wählen sich ihren Mentor selbst.

Sie definieren ihre beruflichen und persönlichen Ziele. Sie formulieren ihre Erwartungen an die Unterstützung durch den/die MentorIn. Durch die Gespräche können sich die Ziele verändern; die Verantwortung dafür bleibt aber stets bei den Mentees.

5. Mentoring-Beziehungen

In der Regel finden sich Mentor und Mentee in einem sogenannten „Tandem“ wieder. Mentoring-Beziehungen sind freiwillig eingegangene Partnerschaften. Sie sind geschützte Beziehungen zum Lernen und Experimentieren.

Gleichzeitig gilt in dieser Partnerschaft:

Gegenseitige Offenheit: Schwächen eingestehen, Fehler zugeben, Gründe für ein Fehlverhalten darlegen, sich emotional öffnen können.

Vertrauen: auf Erfahrungen des Mentors/ der Mentorin vertrauen können und Vertrauen setzen in die/den Mentee, dass diese/dieser die Erfahrungen auch umsetzen kann.

Verlässlichkeit: Verabredungen und Zusagen einhalten, keine Fehlinformationen weitergeben.

Diskretion: während **und** nach der eingegangenen Partnerschaft Vertrauliches auch vertraulich zu behandeln, nicht gegeneinander zu verwenden.

6. Mentoring-Ablauf

6.1 Rahmenbedingungen

Die Treffen von Mentor und Mentee sind Dienstzeit .Die im Zusammenhang mit dem Mentoring aufgewendete Zeit entbindet die Mitarbeiter nicht von der Wahrnehmung der sonstigen Aufgaben gemäß ihrer Stellenbeschreibung und der Dienstbetrieb ist sicher zu stellen.

6.2 Beginn

Die Kontaktaufnahme mit dem Mentor/der Mentorin findet durch den Mentee statt. Er/sie wählt aus den zur Verfügung stehenden Mentoren, den für sich Geeigneten aus. Mentoring-Beziehungen sind auch fachbereichsübergreifend möglich.

Voraussetzung für den Beginn der Beziehung ist das beiderseitige Einverständnis. Die Mentees informieren ihren Vorgesetzten über die Teilnahme an Mentoring-Programm.

6.3 Organisation

Mentor und Mentee ist es selbst überlassen, wie sie Einigkeit erzielen über:

- die Häufigkeit der Treffen
- die Örtlichkeit der Treffen
- die Dauer der Beziehung
- eine Dokumentation
- das Ende
-

7. Qualitätssicherung

Da noch keine Erfahrungen mit Mentoring in unserer Verwaltung vorliegen, sollte der Erfolg dieses neu eingeführten Angebotes durch begleitende Maßnahmen sichergestellt und in zeitlich regelmäßigen Abständen überprüft werden. Zuständig dafür ist der Steuerungsdienst.

7.1 Begleitende Maßnahmen

Im Rahmen der begleitenden Maßnahmen zum Mentoring-Angebot organisiert der Steuerungsdienst

- die Einführung der MentorInnen zur Erfüllung ihrer Aufgabe
- die Schulungen der MentorInnen (ex-und intern)
- die MentorInnen-Treffen zum Erfahrungsaustausch
- Kontaktpflege zu anderen Mentoren und Mentoringprojekten
- Aktualisierung der Datenbank(Liste verschiedener Ansprechpartner in Konfliktsituationen, aktuelles zum Thema Mentoring ect.)
- Statistik (s. dazu 7.2.)

7.2. Erfolgskontrollen

Die Einführung der Maßnahme ist grundsätzlich auf Dauer ausgerichtet, wobei das erste Jahr als Erprobungsphase angesehen wird.

Um den Erfolg dieses Angebotes messbar zu machen und das Konzept gegebenenfalls zu modifizieren, ist es sinnvoll, jeweils nach Ablauf eines Jahres eine Auswertung vorzunehmen.

Um bei dieser Auswertung die Anonymität des Mentees/der Mentee zu wahren, ist der für ihn/sie bestimmte Fragebogen über den Mentor/die Mentorin an ihn/sie weiterzuleiten. Der ausgefüllte Fragebogen ist **direkt** dem Steuerungsdienst zurückzugeben.

Ergeben sich bei der Auswertung neue Erkenntnisse, die es erforderlich machen den Leitfaden zu aktualisieren, kann dies nur in Absprache mit dem VV erfolgen.

Bei Vorlage des Erfahrungsberichtes nach Ablauf von einem Jahr entscheidet der VV, ob das Programm weitergeführt wird oder nicht.

8. Schlusswort

Für einen schnellen beruflichen Erfolg ist nicht nur die eigene hervorragende Leistung ausschlaggebend, sondern eine gezielte Förderung durch Mentoren/Mentorinnen, die helfen kann, diese Leistungsfähigkeit in beruflichen Erfolg umzusetzen.

Mentoring ist ein Konzept mit Zukunft, für eine Zukunft mit besserer Personalförderung.

Sankt Augustin, den 14. September 2005

Anmerkung:

Der Personalrat hat in seiner Sitzung am 13.03.2007 der dauerhaften Einrichtung von Mentoring zugestimmt.

Es wurde einvernehmlich geregelt, dass keine Auswertungen vorgenommen werden.