

Internes Mentoringprogramm für weibliche Nachwuchsführungskräfte

Ihre Rolle als Mentor:in

Sie wurden als Mentorin vom Gleichstellungsreferat oder der Personalverwaltung der Stadtverwaltung Kerpen angesprochen? Oder Sie stellen sich selbst als Mentorin für das interne Mentoringprogramm zur Verfügung? Herzlichen Glückwunsch! Denn Sie sind eine erfahrene Führungskraft, der man diese wichtige und verantwortungsvolle Aufgabe zutraut.

Wichtig ist, dass es sich beim Mentoring nicht um irgendein „Ehrenamt“ handelt, welches Sie „nebenbei erledigen“, sondern um eine vielversprechende, individuelle Personalentwicklungsmaßnahme, von welcher Sie als Mentor:in ebenso profitieren wie die Mentees, wenn auch auf anderer Ebene.

Als Mentor:in müssen Sie neben den individuellen Vorgaben (wie bspw. eine bestimmte Hierarchieebene) auch persönliche Voraussetzungen erfüllen. Sie sollten in der Lage sein, selbstbestbewusst und reflektiert auf die bisherigen Erfahrungen Ihres Berufslebens zurückzuschauen. Nur wenn Sie auch Ihre eigenen Herausforderungen und Misserfolge auf Ihrem Karriereweg entsprechend reflektieren, können Sie eine andere Person wohlwollend unterstützen.

Wie können Sie Ihre Mentee unterstützen?

„Man muss Menschen mögen!“ ist eine weitere Voraussetzung für das Mentoring, ganz besonders für Sie als Mentor:in. Jemanden an den eigenen Erfahrungen teilhaben zu lassen, eine jüngere Kollegin auf dem Weg der beruflichen und persönlichen Entwicklung zu begleiten, intensiv über Erfolge und Misserfolge ist eine große Verantwortung.

Unterstützen Sie Ihre Mentee im persönlichen Gespräch. Lassen Sie sich deren Ziele und Wünsche schildern. Überlegen Sie gemeinsam, wie und wodurch Sie Ihre Mentee fördern und begleiten können. Lassen Sie diese an Ihren eigenen (positiven oder negativen) beruflichen wie persönlichen Erfahrungen teilhaben. Hilfreich ist es hierbei, der Mentee Zeit und Raum zu geben.

Unterstützen Sie Ihre Mentee praktisch, indem Sie diese – sofern möglich – mit zu Ihren eigenen Terminen, so dass diese Sie als in Ihrer originären Funktion erleben kann. Geben Sie ihr die Möglichkeit, ihr eigenes Verhalten für bestimmte, berufliche Situationen zu reflektieren oder dieses für bevorstehende Herausforderungen zu üben. Geben Sie Feedback und machen Sie Verbesserungsvorschläge

Teilen Sie Ihr Netzwerk mit Ihrer Mentee, indem Sie diese an Ihren Kontakten teilhaben lassen. Falls Sie eine ihrer Fragen nicht beantworten können, holen Sie sich die entsprechende Expertise aus Ihrem Netzwerk. Nehmen Sie Ihre Mentee mit auf Veranstaltungen Ihres Netzwerks bzw. Ihrer Kontakte.

Ihr Selbstverständnis als Mentor:in

Möglicherweise ist Ihnen nicht ganz klar, was von Ihnen als Mentor:in genau erwartet wird.

Als Mentor:in sind Sie für Ihre Mentee im Idealfall:

- Gesprächspartner:in auf Augenhöhe und ohne Weisungsbefugnis,
- Sparringspartner:in, um bisheriges Verhalten zu hinterfragen und neue Verhaltensweisen zu üben,
- Feedbackgeber:in offen, konstruktiv und hilfreich,
- Mutmacher:in, wenn es darum geht, die eigene Komfortzone zu verlassen, um Neues auszuprobieren oder nach einem Misserfolg wieder aufzustehen und weiterzumachen.

Als Mentor sind Sie kein Coach, denn im Gegensatz zu diesem berichten Sie “nur Ihre persönlichen Erfahrungen und lassen Ihre Mentee an Ihrem Wissen und Netzwerk teilhaben.

Um eine gute Begleitung als Mentor:in zu gewährleisten, ist nicht die eigene Ausbildung oder Position entscheidend. Vielmehr stehen persönliche Eigenschaften wie Wertschätzung und Empathie, Geduld und Kommunikationsvermögen sowie Respekt gegenüber der Mentee im Vordergrund.

Austausch der Mentor:innen untereinander

Eine gute Gelegenheit, noch offene Fragen zu besprechen und die anderen Mentor:innen kennenzulernen, ist auch für Sie als Mentor:in der Einführungsworkshop, welcher zeitnah nach Beginn des Mentoring-Jahres angeboten wird. In diesem werden Ihnen auch noch einmal die Erwartung an das Programm erläutert.

Für Ihre Fragen über den Einführungsworkshop hinaus stehen für Fragen und einen weiteren Austausch über Ihre Rolle und die von Ihnen gemachten Erfahrungen Sahra Vafai und Bianca Mangels vom Projektteam sowie Dr. Anja Schäfer als externe Beraterin zur Verfügung.

Welche Themen sind für das interne Mentoring geeignet?

1. Vorbereitung auf den nächste Karriereschritt und Hilfe bei der strategischen Karriereplanung
2. Übernahme von erster Führungsverantwortung im Rahmen einer neuen oder höheren Position
3. Übernahme weiterer Führungsverantwortung auf dem Weg zur Abteilungs- oder Behördenleitung
4. Verhalten als „neue“ Führungskraft gegenüber bisherigen Kolleg:innen
5. Führungsverhalten und Durchsetzungsfähigkeit
6. Feedback zur eigenen Person und zum persönlichen Führungsstil
7. Konflikte mit Vorgesetzten oder im Team
8. Arbeitsorganisation und Zeitmanagement
9. Vereinbarkeit von Familie und Beruf
10. Führen in Teilzeit
11. Rückkehr aus der Elternzeit
12. Reduzierung der Arbeitszeit
13. Auf- und Ausbau des eigenen Netzwerks innerhalb der Behörde
14. Verbesserung der eigenen Sichtbarkeit und des Selbstmarketings innerhalb der Behörde
15. Verbesserung des persönlichen Auftretens in Besprechungen und bei Präsentationen
16. Wissenstransfer innerhalb der Behörde
17. Sonstige Themen: ...

Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch sind wesentliche Ziele des internen Mentoringprogramms, dessen Hauptpersonen die Mentees und deren Mentoring-Ziele sind. Aus diesem Grunde lässt sich diese Aufzählung an Themen beliebig fortsetzen, da die Themen so individuell sind wie die Mentees.

Es ist sehr wichtig, dass zu Beginn wie auch während des Mentorings von den Mentees genügend Themen für die Programmlaufzeit genannt bzw. in diesen immer wieder eingebracht werden. Es kommt häufig vor, dass sich Themen innerhalb des Mentorings schnell klären oder erledigen. Das kann bspw. durch eine interne Umstrukturierung erfolgen, in deren Folge eine konflikträchtige Person nicht mehr zum Team gehört. Oder die Möglichkeit, regelmäßig im Home-Office zu arbeiten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich verbessert.

Die Mentees sollen bspw. durch die Mentor:innen wie auch die Workshop-Angebote während des Programmjahres bei der (weiteren) Themenfindung gestärkt und zum Weiter- bzw. Querdenken ermutigt werden, damit das optimal genutzt wird.