



Mentoring für neue / junge Führungskräfte

Organisation eines Programms zur Entwicklung und Ausbildung neuer / junger Führungskräfte, indem der Wissensaustausch zwischen erfahrenen und neuen Führungskräften systematisiert wird.

In einem (wenig) formalisierten, rein internen Mentoringprogramm soll gute Führungspraxis weitergegeben und der Einstieg in die neue Führungsrolle erleichtert werden. Die Tandembeziehungen Mentorin / Mentor - Mentee erfolgt in einem vertrauensvollen Rahmen und ist auf circa zwei Jahre angelegt. Dabei gibt es individuelle Gestaltungsspielräume in Bezug auf Ausprä-

gung, Frequenz des Austausches, Wahl der Kommunikationsform und Intensität der Inhalte. Professionelles Coaching-Wissen ist dabei nicht erforderlich. Ziel ist eine nachhaltig gut (vor) zu lebende Vereinbarkeit der Führungsrolle mit eigenen Zielen der persönlichen Entwicklung im Rahmen der Behördenkultur.

Eine Evaluierung findet im Verlauf der Tandembeziehungen in Form von persönlichen Kurzinterviews durch die Administration statt. Das Programm ist ein Baustein des / eines Personalentwicklungskonzeptes.

Vorteile

- Motivation, Förderung und Bindung von jungen Führungskräften im Sinne der Personal- und Persönlichkeitsentwicklung
- Interne, temporär begrenzte Begleitung von jungen / neuen Führungskräften mit Ausrichtung auf Souveränität und Sicherheit in der Führungsrolle
- Stetige Verbesserung der Führungspraxis in der Organisation
- Thema „Gute Führung“ wird kontinuierlich verinnerlicht
- Mentorinnen / Mentoren reflektieren eigene Führungsstile
- Bessere Vernetzung von Führungskräften

Schritte der Umsetzung

- Dienststellenleitung (und ggf. weitere Leitungsebenen) einbinden, um Gestaltungsraum präzise zu definieren und Wahrnehmung in der Organisation zu aktivieren
- Leitfaden zum Programm erstellen (Tandems vertraulichen Rahmen zusichern, wenig administratives Personal einbinden, Festlegung der Rolle im Tandem präzise definieren)
- Informationsveranstaltungen anbieten, alle Interessierten einladen
- Begleitprogramm anbieten, z. B. Austauschforen

Erfahrungen aus der Praxis

- Tandembeziehungen nur außerhalb der Linie organisieren, disziplinarische Vorgesetzte nicht als Mentorin / Mentor zulassen
- Informationen umfangreich und frühzeitig im Intranet bereitstellen, Möglichkeit zur persönlichen Kontaktaufnahme (Schnittstelle Administration) anbieten
- Frühzeitige Suche nach geeigneten Mentorinnen / Mentoren und persönliche Ansprache potentielle Mentees
- Ausreichende Verfügbarkeit von Mentorinnen / Mentoren organisieren

Aufwand

Personal:

- Administration ca. 50 Arbeitsstunden gD / Jahr
- Mentorinnen / Mentoren / Mentees individuell nach Intensität des Tandems, mindestens jedoch vier Kontakte à 4 Stunden / Jahr

Kosten

Es entstehen keine zusätzlichen Kosten, da das Mentoring nur intern organisiert wird.

DBU-Modellprojekt Nachhaltige Verwaltung der Zukunft

nachhaltigkeit@lanuv.nrw.de
www.nachhaltigeverwaltung.nrw.de