

## Spotlight Kommunalagentur NRW

12. Mai 2025



Gemeinsam erfolgreich! – Ein interkommunales Programm



# Mentoring im Münsterland

## Ein interkommunales Programm

- ❖ Unser Verständnis von interkommunaler Kooperation
- ❖ Unsere Konzeptidee für's Mentoringprogramm
- ❖ Unsere Zielgruppe
- ❖ Unser Mentoring-Beirat
- ❖ Unser Logistikpartner
- ❖ Unser Fahrplan für das Programm
- ❖ Unser Bewerbungs- und Auswahlverfahren
- ❖ Unser Matchingprozess | Unsere Tandems
- ❖ Unsere Investitionen
- ❖ Unsere Erfolgsfaktoren
- ❖ Unsere Erfahrungen und Learnings seit 2006

# M Unser Verständnis von interkommunaler Kooperation

## ❖ **Persönliche Kontakte und überwiegend analoge Arbeitstreffen**

Vertrauensvolle und verlässliche Beziehungen sind das A & O

## ❖ **Zusammenarbeit auf Augenhöhe**

Die Größe einer Kommune spielt keine Rolle

## ❖ **Projektmanagement ist die Methode der Wahl**

Professionelle Arbeitsmethoden sorgen für reibungslose Abläufe

## ❖ **Gleiche Rechte - gleiche Pflichten**

Klare Rollen und gerecht verteilte Aufgaben erhält Motivation und Teamgeist

## ❖ **Öffentlichkeitsarbeit immer in Abstimmung mit allen**

Abgestimmte Kommunikationsprozesse unterstreichen unser professionelles Selbstverständnis

## ❖ **Finanzierung nach Proporz**

Jede Kommune trägt die Kosten für jede/n Mentee aus ihren Reihen selbst



# Unsere Konzeptidee für's Mentoring

Unser Konzept **Mentoring im Münsterland** orientiert sich an einem eher traditionellen Mentoringverständnis:

- **Lernen am erfolgreichen Vorbild**
  - Mentoring als Instrument der Personalentwicklung (Pflichtaufgabe PE im LBG)
  - Es geht dabei um eine Beratungs- und Unterstützungsbeziehung zwischen einer erfahrenen Führungskraft (Mentor bzw. Mentorin) und einer - tendenziell jüngeren - Nachwuchsführungskraft, die in ihrer Rolle noch neu ist (Mentee)
  - Aus den diversen Formaten des Cross-Mentorings setzten wir auf das funktionale Cross Mentoring
  - Die persönliche Beziehung ist zeitlich befristet und klar abgegrenzt zu Coaching und/ oder Supervision
  - Die Tandemarbeit zwischen Mentee und Mentor/in ist eingebettet in ein interkommunales Rahmenprogramm, das sich über 12 Monate erstreckt
  - Die konzeptionelle Verantwortung und organisatorische Arbeit liegt beim sogenannten Mentoring Beirat

# M *unsere Zielgruppe*

Unsere Zielgruppe für das **Mentoring im Münsterland** orientiert sich an der Konzeptidee:

- **Nachwuchsführungskräfte, die in ihrer Rolle noch neu sind**
    - Nachwuchskräfte in einer ersten Führungsrolle - unabhängig Alter und Profession
    - Nachwuchskräfte in einer ersten Stabsstellenverantwortung mit weitreichender Verantwortung - unabhängig von Alter und Profession
    - Nachwuchskräfte in einer ersten - besonderen - Spezialistenrolle mit weitreichender Verantwortung - unabhängig von Alter und Profession
- ... die an Ihrer persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung arbeiten wollen
- ... bereit sind, die Bedingungen zu akzeptieren und Zeit und Energie in ihre Teilnahme zu stecken

# M Unser Beirat

- Der Beirat setzt sich zusammen aus den Kommunen, die im jeweiligen **Mentoring im Münsterland** - Durchgang dabei sind
  - Der Beirat konstituiert sich in jedem Durchgang neu
  - Jede Kommune stellt ein Mitglied - einzelne Kommunen sind mit zwei Mitgliedern vertreten (PE und GB)
  - Der Beirat verantwortet den kompletten Programmdurchlauf:  
Das Konzept, die Organisation, den Matchingprozess, alle Veranstaltungen und die individuelle Begleitung der Tandems
  - Einige Kommunen sind seit der Gründung 2006 dabei - andere nehmen immer wieder mal teil.
  - Im aktuellen Programmdurchlauf sind zwei große Kommunen neu dazu gekommen



## unser Logistikpartner

Für unser **Mentoring im Münsterland** haben wir einen festen Logistikpartner

- **Räume - Material - Catering - TaskCard - Zahlungsverkehr ...**
  - Das stiwl wirbt über seine Newsletter für unsere Infoveranstaltung
  - Das stiwl stellt uns passende Räume zur Verfügung
  - Das stiwl organisiert Getränke und Catering
  - Das stiwl stellt Material und Technik
  - Das stiwl stellt seine Dokumentationsplattform zur Verfügung
  - Das stiwl übernimmt „Rundmails“ an die Beteiligten
  - Das stiwl übernimmt die Abwicklung von Rechnungen, auch für geladene Referent/innen
  - Das stiwl berichtet auf seiner Homepage über den erfolgreichen Abschluss

Das stiwl bekommt dafür eine Teilnahmegebühr von 500,- € pro Mentee



## Unser Fahrplan für's Programm

- Unser **Mentoring im Münsterland** hat einen klaren Fahrplan: 2 Jahre
  - Informelle Abstimmung zwischen den „ständigen Mitgliedern“
  - Informationsveranstaltung (online) über das stiwl
  - Konstituierendes Treffen der beteiligten Kommunen und Projektplanung
  - Ausschreibungs- und Bewerbungsphase in den Kommunen
  - Vorstellungstermin für alle Mentee-Bewerber/innen | Workshop im stiwl
  - Matchingphase: Suche - Ansprache - Akquise geeigneter Mentor/innen
  - Startworkshop | stiwl | Thematischer Schwerpunkt Teil I
  - Zwischenbilanz | stiwl | Thematischer Schwerpunkt Teil II
  - Abschlussveranstaltung | Kulturort in einer der Kommunen
  - Parallel: Individuelle Tandemarbeit | 8 – 10 Treffen
  - Parallel: 2 Vernetzungstreffen der Mentees | Förderung der interkommunalen Beziehungen

# M Unser Bewerbungs- und Auswahlverfahren

- Die Bewerbungsverfahren beim **Mentoring im Münsterland** balancieren zwischen vereinbarten Standards und individueller Handhabung
  - Vereinbarte Zugangsvoraussetzungen | Definierte Zielgruppe
  - Vereinbarter Zeitraum | Parallele Verfahren
  - Vereinbarter Profilbogen für Bewerber/innen
  - Individuelle Kommunikation | Ausschreibung oder pers. Ansprache
  - Individuelle Auswahlverfahren in den Kommunen
  - Gemeinsame Entscheidung über die Verteilung der TN-Plätze

# M Unser Matching | unsere Tandems

- Beim **Mentoring im Münsterland** matcht der Beirat 😊
  - Bewerbungsverfahren - persönliche Vorstellung - Steckbrief  
... im Beirat entsteht ein Bild!
  - Austausch - Brainstorming - Ideenentwicklung  
... ein moderierter Prozess fördert „mögliche Matches“ zutage
  - Ansprache und Akquise möglicher Mentor/innen  
... die Bereitschaft passender Mentor/innen wird sondiert
  - Das geglückte Match bleibt geheim  
... Mentee und Mentor/in sollen sich erst beim Start kennenlernen
  - Die Matches funktionieren  
... langjährige Erfahrung und eine intensive Vorbereitung sind „Gold wert“

M





## Unsere Investitionen

- Zeit und Energie
  - für die Planungs- und Arbeitstreffen im Beirat
  - für Teilaufgaben in der Organisation
  - für die Auseinandersetzung mit Bewerbungsunterlagen
  - für das interne Auswahlverfahren geeigneter Mentees
  - für Gespräche mit potenziellen Mentor/innen
  - für die Workshops und die Abschlussfeier
- Budgetplanung und Geld
  - für eine vorausschauende Planung
  - für die Teilnahmegebühren im jeweiligen Durchgang
- „Geduld und Spucke“
  - für wechselnde Kommunen im Programm
  - für schwierige Diskussionen und anstrengende Konsensfindung

# M [ Unsere Erfolgsfaktoren

- Engagement und persönliche Beziehungen im Beirat
- Stabilität in der Besetzung des Beirates
- Intensive Auseinandersetzung mit den Bewerber/innen
- Gute Kontakte zu Führungskräften aus dem eigenen Haus
- Professionelle Arbeitsorganisation
- Klar definierte Rollen im Beirat | Treiber/in?!
- Anspruchsvolles Rahmenprogramm | Themen und Referent/innen
- Das Cross-Mentoring-Format fördert den interkommunalen Dialog
- Das Mentoringprogramm zahlt ein auf das Arbeitgebermarketing
- Viele Beteiligte seit 2006 sind informelle Botschafter/innen

# M [ Unsere Erfahrungen und Learnings

- Gesellschaftlicher Wandel und „new normal“ in der Arbeitswelt machen sich auch im Mentoringprogramm bemerkbar
- Die Vernetzungstreffen der Mentees finden heute in mehreren Regionalgruppen statt - Engagement für zusätzliche Treffen im Plenum ist kaum mehr vorhanden
- Die Fluktuationsrate unter den Mentees ist zwar sehr gering, steht im Einzelfall aber sicher im Zusammenhang mit der - erwünschten - Horizonterweiterung im Cross-Mentoring-Format
- Führungskräfte, die am Mentoringprogramm teilnehmen, empfinden ihre Rolle als persönliche Bereicherung und Motivation
- Ein professionelles und anspruchsvolles Rahmenprogramm steigert das Gefühl von Wertschätzung bei allen Beteiligten
- Auch ein interkommunaler Beirat braucht Führung 😊



# M Zahlen

## Pilotprojekt 2006 | Jubiläumsdurchgang Nr. 10 2025/2026

### **Städte**

Ahlen + Borken + Bünde + Dülmen + Emsdetten + Greven + Gronau + Münster  
+ Rheine + Steinfurt

### **Gemeinden**

Ascheberg + Laer + Neuenkirchen + Ostbevern

### **Kreise**

Steinfurt + Warendorf

### **Landschaftsverband**

LWL Münster

### **MenteeKarrieren:**

Viele Mentees haben Karriere gemacht und kehren als Mentor/innen zurück



M

Welche Fragen haben Sie?

**Annette Hallmann**



**Kreis Steinfurt**

10 | Personalentwicklung

Fon 02551 601171 und 0160 422 2600

Email [annette.hallmann@kreis-steinfurt.de](mailto:annette.hallmann@kreis-steinfurt.de)