mendi.net Netzwerk für Weiterbildungs-mentor*innen

Steckbrief:

Projektstart: 01.2021

Projektende: 12.2024

Projektpartner: ver.di und iftp im bfw

Durchgeführte Seminare: 15

Qualifizierte Weiterbildungsmentor*innnen: über 60

Betriebe / Verwaltungen: über 30

Beispielbetriebe:

DEW21 Dortmund (Energie- und Wasserversorger)

Deutsche Post AG (Logistik)

Hallesche Verkehrsbetriebe (öffentlicher Nahverkehr)

Neckar-Odenwald Klinik (Gesundheit)

Stadtverwaltung München (öffentliche Verwaltung)

Stadtverwaltung Nürnberg (öffentliche Verwaltung)

Rollen der Weiterbildungsmentor*innen:

Die Aufgaben von Weiterbildungsmentor*innen sind vielfältig. In der Beratung und in den Seminaren haben sich im wesentlichen vier Rollen herauskristallisiert, die die Aufgaben der Weiterbildungsmentor*innen beschreiben:

Netzwerker*in
Vermittelt im Betrieb (und darüber hinaus) zwischen relevanten Akteur*innen der Weiterbildungslandschaft.

Berater*in
Unterstützt Kolleg*innen bei der Feststellung ihrer Entwicklungs- und Weiterbildungsbedarfe.

Initiator*in
Gibt Impulse zur Gestaltung und Regelung lernförderlicher Arbeitsbedingungen.

Motivator*in
Kennt Hürden der Weiterbildungsbeteiligung und spricht Kolleg*innen gezielt an.

Eine Person allein kann all diese Aufgaben nicht übernehmen. Es ist daher förderlich, wenn sich Teams bilden, die sich die Aufgabe teilen, so wie es zu ihren Fähigkeiten, Funktionen und Neigungen passt. Um spielerisch herauszufinden, welche Rolle am besten zu einem passt, haben wir ein Tool auf unsere Webseite gestellt: www.verdi-mendi.net/sei-dabei.

Beispielprojekt DEW 21:

Darum geht es: Mitarbeitende zu finden, ist schwer. Eine Klage, die von vielen Betrieben und Verwaltungen immer wieder zu hören ist. Weiterbildung kann eine Abhilfe schaffen, denn sie bietet Mitarbeitenden eine Perspektive im Betrieb und ermöglicht ihnen den Aufstieg in Positionen, die ihnen sonst nicht offenstehen würden. Grund genug für die Weiterbildungsmentor*innen (WBM) der DEW21 sich für eine bedarfsgerechte Weiterbildungsstrategie im Betrieb einzusetzen. **Das wurde gemacht:** Die kurzfristige Strategie setzt auf das Schaffen eines direkten Beratungsangebots für die Kolleg*innen. Hierüber konnte der Aufstieg einer Kollegin durch Weiterbildung erreicht werden. Mittelfristig setzen sich die Mentor*innen für ein Online-Training »Intern bewerben – aber wie?« ein. Grund:

Viele Kolleg*innen haben sich seit vielen Jahren nicht mehr beworben. Sie sind sich unsicher beim Schreiben von Anschreiben und dem Gestalten eines Lebenslaufs. Gleichzeitig wissen sie häufig die Anforderungen und die Möglichkeiten durch Weiterbildung nicht richtig zu deuten. Durch das Bewerbungstraining sollen sie angeregt werden, selbst Perspektiven im Betrieb zu entwickeln. Langfristig ist eine systematische Bedarfserhebung vonseiten der Personalabteilung geplant. Auf eine Einbindung in die Umsetzung dieser Analyse haben die WBM bereits früh bestanden.

Tiefergehende Informationen, Interviews und weitere Mentor*innenprojekte sind in unserer Broschüre „Weiterbildungsmentoring - Berichte aus der Praxis“ zu finden.

Unsere Materialien

Auf Basis unserer Erfahrungen aus der Beratung und den Qualifizierungen sind interessante Materialien und Broschüren entstanden, z. B. die mulitimediale mendi.net-Toolbox oder die Broschüre „Weiterbildungsmentoring – Berichte aus der Praxis.“ Sie geben Einblick in die Chancen von Weiterbildungsmentoring und helfen bei der Gestaltung der Weiterbildungskultur. Die Materialien können auf unserer Webseite heruntergeladen werden: www.verdi-mendi.net/materialien

EIN GEMEINSAMES PROJEKT VON

ver.di iftp.

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium für Bildung und Forschung