



**MENTORING
PROGRAMM**

FRAUEN IM TANDEM ZUM ERFOLG

Mentoring^{plus} Konstanz

Logbuch Mentoringprogramme Konstanz

Universität
Konstanz



**H T
W
G**

Hochschule Konstanz
Technik, Wirtschaft und Gestaltung



GEFÖRDERT VOM MINISTERIUM FÜR SOZIALES
UND INTEGRATION BADEN-WÜRTTEMBERG
AUS MITTELN DES EUROPÄISCHEN SOZIALFONDS



EUROPÄISCHE UNION

Inhalt

1.	Einführung	3
2.	Die Koordinationsstellen	4
3.	Zum Begriff „Mentoring“	6
4.	Unsere Philosophie	7
5.	Rahmen für eine Mentoring-Beziehung	9
6.	Der Nutzen für Mentees und Mentorinnen	10
7.	Ziele	11
8.	Erwartungen an die Mentee	12
9.	Erwartungen an Sie als Mentorin	12
10.	Aktiv sein und den Kontakt halten	13
11.	Mentoringprogramm-Fahrplan	14
12.	Checkliste für das erste Treffen	15
13.	Konfliktfall	16
14.	Und danach?	16
15.	Links und Literaturtipps	17

1. Einführung

Liebe Mentorin,

Sie haben beschlossen, sich im Rahmen unserer Mentoringprogramme als Mentorin zu engagieren. Wir freuen uns, Sie als Expertin im Kreis unserer Fachfrauen begrüßen zu dürfen, und bedanken uns ganz herzlich für Ihre Mitwirkung bei der Förderung unserer Studentinnen und Doktorandinnen!

Ein Jahr lang werden Sie nun Ihre Mentee zu Fragen rund um die Themen Berufseinstieg, Karrieremöglichkeiten oder auch Vereinbarkeit von Familie und Beruf beraten und sie darin unterstützen, ihren ganz persönlichen beruflichen Weg zu finden. Wir hoffen und denken, dass auch Sie von diesem Angebot profitieren und die Erfahrungen im Rahmen des Mentorings als Bereicherung empfinden werden.

Für die beginnende Runde wünschen wir Ihnen einen guten Start sowie eine spannende und bereichernde Mentoring-Zeit!



Gudrun Damm
Mentoringprogramm Konstanz



Roxane Soergel
Mentoring^{plus}

2. Die Koordinationsstellen

Die im Referat für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity angesiedelten Koordinationsstellen sind die Knotenpunkte der Mentoringprogramme.

Aufgaben der Referentinnen

- Ansprechpartnerinnen für alle Fragen rund um die Programme
- Bewerbungsverfahren und Matching
- Prozessgestaltung und -steuerung
- Veranstaltungsmanagement
- Evaluation
- Dokumentation
- Anlaufstellen für Konfliktmoderation



Mentoring

Kontakt Mentoringprogramm Konstanz

Gudrun Damm
Referentin für Mentoring
Referat für Gleichstellung,
Familienförderung und Diversity
Universität Konstanz
Fach 59
D - 78457 Konstanz

Tel: +49 (0) 7531 / 88 4780
Email: mentoring@uni-konstanz.de
mentoring@htwg-konstanz.de



HTWG Raum E 107
Uni Raum G 408

Kontakt Mentoring^{plus}

Roxane Soergel
Referentin für Diversity und
Mentoring
Referat für Gleichstellung,
Familienförderung und Diversity
Universität Konstanz
Fach 59
D - 78457 Konstanz

Tel: +49 (0) 7531 / 88 5301
Email: mentoringplus@uni-konstanz.de



Uni Raum E 616

3. Zum Begriff „Mentoring“

Mentor, der Namensgeber aus der Mythologie

In Homers Epos um die Irrfahrten des Odysseus tritt Mentor als Freund des Helden und als Beschützer seines Sohnes Telemach auf. Nachdem Odysseus in den Trojanischen Krieg gezogen ist, nimmt die ihm wohlgesonnene Göttin Athene von Zeit zu Zeit die Gestalt Mentors an, um über Telemach zu wachen. Mentor hat daher im Epos sowohl männliche als auch weibliche Eigenschaften, was auf eine intensive und vielschichtige Beziehung zwischen ihm und seinem Schützling hindeutet. Im heutigen Sprachgebrauch wird der Begriff als Synonym für einen väterlichen, d. h. älteren und erfahreneren Freund, Lehrer oder Ratgeber benutzt.

Mentoring heute

Als Personalentwicklungsinstrument bezeichnet Mentoring den Austausch zwischen einer erfahrenen Person (Mentorin bzw. Mentor) und einer weniger erfahrenen Person (Mentee). Die Mentorin oder der Mentor gibt Wissen und Erfahrungen an die Mentee weiter, um diese in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung zu fördern. Im Gegensatz zum Coach nimmt die Mentorin bzw. der Mentor keine neutrale Position gegenüber der zu beratenden Person ein, sondern zeichnet sich durch besonderes Engagement aus.



4. Unsere Philosophie

Unsere Mentoringprogramme haben die Förderung von Frauen und Gender Minorities¹ zum Ziel. Sie arbeiten diversity- und ressourcenorientiert und damit sehr individuell.

Wir gehen davon aus, dass ein selbstgesteuertes Karrieremanagement für Bewerber_innen durch die zunehmende Diversität auf dem Arbeitsmarkt und komplexe Anforderungen an Berufseinsteiger_innen eine immer größere Rolle bei der beruflichen Entwicklung von Berufsanfänger_innen spielt.

Daher versuchen wir, für jede unserer Mentees herauszufinden, wo ihre Kompetenzen und Ressourcen liegen und wie sie diese für ihre weitere berufliche Laufbahn einsetzen kann.

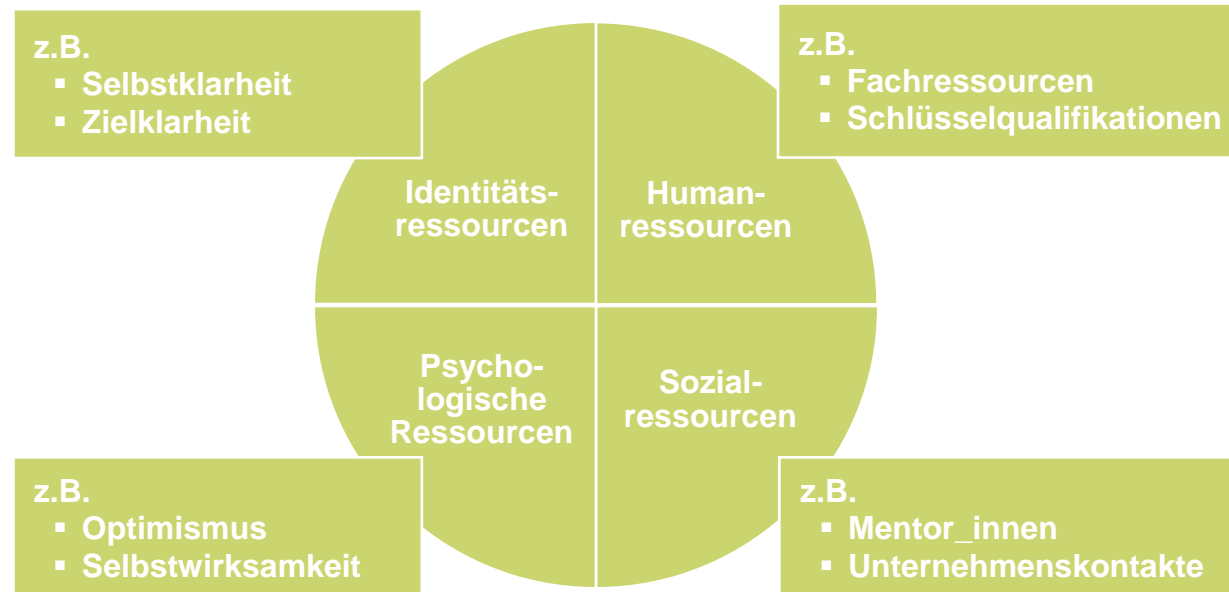
Damit folgen wir dem Karriereressourcen-Modell des Arbeits- und Organisationspsychologen Andreas Hirschi.

Er unterscheidet vier Ressourcen-Bereiche, die für eine erfolgreiche berufliche Laufbahn entscheidend sind:

- Identitätsressourcen, die das Wissen rund um die eigenen Fähigkeiten, Kompetenzen und Ziele beinhalten
- Humanressourcen, die alle fachlichen Kompetenzen, Soft Skills oder Wissen rund um den Arbeitsmarkt beschreiben
- Sozialressourcen, d.h. vorteilhafte berufliche Unterstützungsnetzwerke sowie
- Psychologische Ressourcen, die die innere Einstellung beschreiben.

¹ Gender Minorities schließen Studierende und Promovierende ein, deren Identität nicht den normierten Geschlechteridentitäten entspricht, z.B. transgender, transsex, intersex.

Das Karriereressourcen-Modell



In all diesen Ressourcen-Bereichen unterstützen wir mit unseren Mentoringprogrammen die Mentees: durch die Erstgespräche mit uns in unserer Rolle als Mentoring-Managerinnen, unsere Workshop-Angebote sowie die Beratung und Begleitung durch die Mentorinnen, die ihr Erfahrungswissen und ihr Know-How weitergeben, die Mentees aber auch motivieren und stärken.

5. Rahmen für eine Mentoring-Beziehung

Mentee und Mentorin sind gleichermaßen verantwortlich für die Ausgestaltung der Mentoring-Beziehung.

Die Grundlagen einer gelungenen Mentoringbeziehung sind...

**Gegenseitiger
Respekt
Anerkennung
Wohlwollen.**

**Ziele
Offenheit
Konfliktfähigkeit
Verlässlichkeit**

... sollten beide in das Tandem einbringen.

6. Der Nutzen für Mentees und Mentorinnen

Der Nutzen des Mentorings für Mentee und Mentorin ist wechselseitig.

Ihr persönlicher Einsatz als **Mentorin** ermöglicht Ihnen

- den Kontakt zur jungen Generation, zu ihren Denk- und Lebensweisen beizubehalten
- eigene fachliche und methodische Arbeitsweisen zu reflektieren
- im Netzwerk neue Kooperationsmöglichkeiten zu gewinnen
- einen Einblick in aktuelle Forschungsergebnisse zu bekommen
- die Kooperation zwischen Hochschulen, Unternehmen und Institutionen aus Kultur und Politik zu stärken
- qualifizierten Nachwuchs für das eigene Unternehmen/ die eigene Institution zu gewinnen
- eigene soziale und Diversity-Kompetenzen weiterzuentwickeln
- aus Kontakten zu anderen Mentorinnen Impulse für die eigene Arbeit zu erhalten

Die **Mentee** hat die Möglichkeit

- ihre persönlichen und beruflichen Fähigkeiten kennenzulernen und einzuschätzen
- Ideen für die Berufsfindung zu entwickeln
- Arbeitsfelder für die eigene berufliche Entwicklung zu identifizieren
- sich auf die Anforderungen im Berufsleben praxisnah und diversitygerecht vorzubereiten
- Anregungen für die inhaltliche und organisatorische Gestaltung des Studiums zu erhalten
- Mut zur eigenen Karriere zu entwickeln und diese zielstrebig anzugehen
- in einem Netzwerk neue berufliche Impulse zu erhalten und eigene Entwicklungsmöglichkeiten wahrzunehmen.

7. Ziele

Ziele der Mentoringprogramme sind,

- Studentinnen und Doktorandinnen bei Planung ihrer beruflichen Laufbahn zu unterstützen
- Karriereressourcen zu aktivieren und zu erweitern
- Studentinnen/ Doktorandinnen in Kontakt zur Arbeitswelt zu bringen
- praxisnah auf berufliche Anforderungen und auf Führungspositionen vorzubereiten
- Informationen für die Planung und effiziente Gestaltung des Berufseinstiegs zu geben
- Netzwerke zwischen Studentinnen/ Doktorandinnen und Frauen im Berufsleben anzustoßen
- den Anteil von Frauen in attraktiven beruflichen Positionen zu erhöhen.



8. Erwartungen an die Mentee

Die Mentee

- setzt Ziele, die sie durch das Mentoring erreichen will und klärt diese mit Ihnen ab
- legt Themen fest, die sie mit Ihnen besprechen will
- präsentiert sich Ihnen offen mit allen Themen und Fragen
- probiert neue Vorgehensweisen aus
- tauscht sich mit Ihnen über Erfolge und Misserfolge aus, um aus Ihrem Erfahrungsschatz zu lernen
- gibt Ihnen als Mentorin Feedback
- bilanziert das Mentoringjahr durch die Anfertigung eines kurzen schriftlichen Abschlussberichtes

9. Erwartungen an Sie als Mentorin

Mentorin sein heißt: Vorbild sein, Ratgeberin, Kritikerin und Förderin.

Sie unterstützen die Mentee darin, sich in ihren Fähigkeiten weiterzuentwickeln sowie ihre beruflichen Ziele zu spezifizieren und zu verfolgen.

Eine erfolgversprechende Mentoringbeziehung entsteht, wenn Sie bereit sind,

- sich in die Situation der Mentee hineinzusetzen
- das Entwicklungspotenzial und die Ressourcen der Mentee im Fokus zu haben
- offen für Neues, Unerwartetes und neugierig auf die Begegnung zu sein.

10. Aktiv sein und den Kontakt halten

Der regelmäßige Kontakt ist das A und O der Mentoringbeziehung.

Prinzipiell ist es Aufgabe der Mentee, den Kontakt zu halten und neue Termine initiieren. Sie weiß, wann sie Fragen hat und einen Rat braucht. In diesem Fall kann sie die Mentorin anrufen, eine E-Mail schreiben oder ein Treffen vereinbaren.

Eine Mentoring-
Beziehung braucht
ständig „neuen
Brennstoff“, um am
Leben zu bleiben.



11. Mentoringprogramm-Fahrplan

Veranstaltungen für Mentees

Die Mentees nehmen an einem breitgefächerten Begleitprogramm teil, das weitere Erfahrungen und Erkenntnisse bringen und den gegenseitigen Austausch ermöglichen soll.

Obligatorische Veranstaltungen für die Mentees

- Auftakt- und Abschlussveranstaltung
- Workshop Standortbestimmung
- Workshop Kommunikation
- Workshop Networking

Darüber hinaus stehen den Mentees weitere **optionale Veranstaltungen** zur Auswahl, um Karriereressourcen im Kontext des Berufseinstiegs zu stärken.

Veranstaltungen für Mentorinnen

Auch für Sie als Mentorin bieten wir immer wieder unterschiedliche Fortbildungs- oder Netzwerkveranstaltungen an. Zudem eröffnet sich Ihnen im Rahmen der Auftakt- sowie Abschlussveranstaltungen die Gelegenheit, sich über den Kontakt zu Ihrer Mentee hinaus mit anderen Mentorinnen und Mentees auszutauschen. Eine Teilnahme an diesen Veranstaltungen legen wir Ihnen daher ans Herz, sofern es Ihre Zeitressourcen zulassen.

Zum Programmabschluss erhalten sowohl Sie als Mentorin als auch Ihre Mentee ein Zertifikat, in dem die Teilnahme und die damit verbundenen Leistungen dokumentiert sind.

12. Checkliste für das erste Treffen

Das erste Treffen ist eines der wichtigsten, wenn nicht sogar das wichtigste im ganzen Programmverlauf. Hier wird der Grundstein und oft auch die Richtung, in die sich die zukünftige Beziehung entwickeln kann, festgelegt.

Um Ihnen eine kleine Hilfestellung an die Hand zu geben, finden Sie folgend eine Checkliste der Punkte, die bei Ihrem ersten Treffen besprochen werden sollten bzw. können:

Mentorin

- Ihre aktuelle Position/ Funktion
- Ihr Tätigkeitsbereich
- Ihre bisherige Laufbahn
- Ihre Qualifikation, Ausbildung
- Erwartungen an das Mentorat

Mentee

- Aktuelle Tätigkeit der Mentee
- Verlauf des Studiums
- Wahl der Universität Konstanz
- Berufliche Ziele nach dem Studium
- Erwartungen/ Wünsche an die Mentorin

Gemeinsam

- Klärung der Rahmenbedingungen wie Zeit, Ort, Häufigkeit der Treffen
- Wahl der Kommunikationsmittel zwischen den Treffen
- Klärung der Zuständigkeiten für Terminfindung und Vorbereitung der Treffen
- Themen für die einzelnen Treffen
- Angestrebte Ziele bis zum nächsten Treffen, bis zur Halbzeit der Kooperation im Tandem oder am Ende der Kooperation
- Tabuthemen
- Vorgehen, wenn Schwierigkeiten im Tandem auftreten
- Besprechen und Zusichern gegenseitiger Vertraulichkeit
- Gemeinsames Ausfüllen der Mentoringvereinbarung

13. Konfliktfall

Was, wenn die Beziehung nicht so funktioniert wie gedacht?

Leider gibt es keine Garantie für das perfekte Matching. Es gibt unterschiedliche Ursachen für ein mögliches Scheitern. So kann es beispielsweise sein, dass sich Mentee und Mentorin einfach menschlich nicht gut verstehen. Die Mentee kann mit den Ratschlägen der Mentorin nichts anfangen oder die Mentorin empfindet die Mentee als zu passiv. Dies kann zu Unsicherheiten auf beiden Seiten führen, woraus weitere Schwierigkeiten im Umgang miteinander resultieren können. Natürlich sollte vor einem Abbruch der Beziehung versucht werden, Missverständnisse aus dem Weg zu räumen und eine für alle Parteien zufriedenstellende Lösung zu finden.

Selbstverständlich stehen Ihnen die Mentoring-Referentinnen jederzeit bei Fragen und Problemen zur Verfügung.

14. Und danach?

Offiziell sind die Mentoringprogramme mit dem Erhalt des Zertifikats beendet.

Jedoch kann die Mentoring-Beziehung auch informell auf beiderseitigen Wunsch weitergeführt werden.

15. Links und Literaturtipps

Links

- Mentoringprogramme

Zusammenschluss von Hochschulprogrammen (bundesweit)

<http://www.forum-mentoring.de>

- Diversity

Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen

<http://www.charta-der-vielfalt.de>

- Frauen Netzwerke

Bundesverband der Frau in Business und Management <http://www.bfbm.de>

Business and Professional Women

<http://www.bpw-germany.de/>

Business Women Bodensee

<http://www.bwb-netzwerk.de/>

Expertinnen des Förderkreises Wirtschaft im Landkreis Konstanz

<http://www.expertinnen.de/>

Europäische Datenbank – Frauen in Führungspositionen

<http://www.db-decision.de/>

Virtuelles Wirtschaftsportal für Unternehmerinnen

<http://www.u-netz.de/>

Literaturtipps

Brost, Marc; Wefing, Heinrich: Geht alles gar nicht. Warum wir Kinder, Liebe und Karriere nicht vereinbaren können. 2015

Brückner, Sibylle (Hrsg.): Mentoring mit Qualität. Qualitätsstandards für Mentoring in der Wissenschaft. Würzburg: Forum Mentoring. 2014.

Edelkraut, Frank; Graf, Nele: Der Mentor – Rolle, Erwartungen, Realität. Lengerich: Pabst Science Publishers. 2011.

Funken, Christiane; Hörlin, Sinje; Rogge, Jan-Christoph: Vertrackte Karriere. Zum Wandel der Arbeitswelten in Wirtschaft und Wissenschaft. 2015

Gfrörer, Roger: Karriereressourcen - Grundlagen für ein selbstgesteuertes Laufbahnmanagement. Hg. v. Career Service Netzwerk Deutschland e.V. csnd. Berlin 2016

Hirschi, Andreas: The Career Resources Model: An Integrative Framework for Career Counsellors. British Journal of Guidance & Counselling 40 (4), S. 369-383. 2012.

Höppel, Dagmar (Hrsg.): Aufwind mit Mentoring. Empfehlungen für gelungene Mentoring-Beziehungen. Handreichung. Stuttgart: LaKoG. 2014.

Höppel, Dagmar (Hrsg.): Aufwind mit Mentoring. Wirksamkeit von Mentoring-Projekten zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Baden-Baden: Nomos. 2016.

Johnson, W. Brad; Ridley, Charles R.: The Elements of Mentoring. New York: Palgrave Macmillan. 2008.

Krell, Gertraude: Personelle Vielfalt in Organisationen und deren Management. S. 3-10 in: Badura, Bernhard; Schröder, Helmut; Klose, Joachim; Macco, Katrin (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2010. Vielfalt managen: Gesundheit fördern – Potenziale nutzen. Berlin: Springer Verlag. 2010.

Narjes, Frauke; Feltz, Nina (Hrsg.): Fishing for Careers. Karrieremanagement zwischen Planung und Gelegenheiten. 2011

Petersen, Renate; Budde, Mechthild; Brocke, Pia Simone; Doebert, Gitta; Rudack, Helga; Wolf, Henrike (Hrsg.): Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft. Wiesbaden: VS. 2017.

Wingels, Rebecca: Diversity Mentoring. Unterschiede erkennen, die einen Unterschied machen. S. 513-532 in: Iris Koall (Hrsg.): Diversity Outlooks. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung. Berlin u. a.: LIT Verlag. 2007.