



Mentoring-Programm „Career Connect“


JADEHOCHSCHULE
Wilhelmshaven **Oldenburg** Elsfleth





Auswertung des Mentoring-Programms Career Connect

Ein Projekt des Gleichstellungsbüros der Jade Hochschule

Projektleiterin: Margrit Mooraj, Gleichstellungsbeauftragte

Projektkoordinatorin: Katrin Petzold, wissenschaftliche Mitarbeiterin

Herausgeberin: Jade Hochschule Wilhelmshaven Oldenburg Elsfleth

Das Gleichstellungsbüro

Ofener Straße 19

26121 Oldenburg

Tel.: 0441/7708-3376

Fax: 0441/7708-3140

im Dezember 2010

INHALTSVERZEICHNIS

1. Vorwort.....	2
2. Einführung	3
3. Projektbeschreibung	4
3.1. Hintergrund und Ziele	4
3.2. Projektphasen	5
3.3. Bestandteile des Projektes	6
3.3.1. Werbung und Auswahl der Mentees	6
3.3.2. Werbung und Auswahl der MentorInnen	7
3.3.3. Matching – Zusammenführen der Tandems.....	7
3.3.4. Rahmenprogramm	8
4. Auswertung	11
4.1. Mentoring.....	11
4.1.1. Strukturierung des Mentoring-Prozesses.....	13
4.1.2. Gestaltung der Zusammenarbeit	13
4.1.3. Themen, Aktivitäten und Ziele	15
4.2. Rahmenprogramm: Seminare und Netzwerktreffen	18
5. Resümee	20
6. Anhang.....	21
6.1. Presse.....	21
6.2. Flyer	24
6.3. Literatur	26

1. VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,

Career Connect ist das erste Mentoring-Programm für Studentinnen der technischen Studiengänge an der Jade Hochschule. Allerdings konnten wir bereits mit einer Vielfalt von Mentoring-Projekten in der Vergangenheit an der Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven Erfahrungen sammeln.

Ein großer Gewinn von Mentoring liegt in der Tatsache, dass Mentoring immer als eine nicht-hierarchische Förderbeziehung gestaltet wird. Das führt zu einer selten anzutreffenden Konstellation: Als Mentee habe ich eine/n erfahrene/n Ansprechpartner/in ohne in einem Abhängigkeitsverhältnis zu ihr/ihm zu stehen. Und als Mentorin/Mentor bekomme ich die Gelegenheit, eine interessierte Mentee zu begleiten und von meinen Erfahrungen profitieren zu lassen. Die Erfahrungen, die die MentorInnen im Prozess des Mentoring gewinnen, können für die Führung eigener MitarbeiterInnen von Vorteil sein. Für die Unternehmen, aus denen MentorInnen kommen, liegt der Vorteil auf der Hand: Sie können auf diesem Wege qualifizierten Nachwuchs kennenlernen und verringern damit ihr Risiko bei einer Einstellung eine Fehlentscheidung zu treffen.

Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt als Ingenieurinnen immer noch deutlich unterrepräsentiert. Ich habe mich daher sehr gefreut, dass die Kommission zur Verteilung der Studienbeiträge im Jahr 2008 die finanziellen Mittel zur Einrichtung des Mentoring-Programms für Studentinnen der technischen Studiengänge bewilligte. Daher sei an dieser Stelle auch der Kommission gedankt.

Danken möchte ich auch der Koordinatorin des Programms, Katrin Petzold, für ihren unermüdlichen Einsatz für das Gelingen des Projekts.

Last but not least danke ich allen Mentorinnen und Mentoren, die sich neben ihrer Berufstätigkeit Zeit für die Anliegen ihrer Mentee genommen und den Prozess des Übergangs von der Hochschule in den Beruf begleitet und unterstützt haben.

Career Connect wird – wenngleich in modifizierter Weise – fortgeführt werden. Ich bin gespannt auf die nächsten Mentoring-Gruppen!

Dezember 2010



Margrit Mooraj
Gleichstellungsbeauftragte

2. EINFÜHRUNG

Mentoring wird seit Mitte der 90er Jahre von vielen großen Unternehmen und Hochschulen als Personalentwicklungsinstrument eingesetzt. Mentoring bezeichnet die Tätigkeit einer erfahrenen Person (Mentor/in), die ihr fachliches Wissen oder ihr Erfahrungswissen an eine unerfahrenere Person (Mentee) weitergibt. Ziel ist es, die Mentee in ihrer persönlichen oder beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Die unterschiedlichen Mentoringformen – One to One, Peer oder Cross Mentoring¹ – bilden innerhalb von Mentoring-Programmen den Grundbaustein, der ergänzt wird durch ein Rahmenprogramm mit Seminaren zu Schlüsselkompetenzen und Vernetzungsangeboten.



Career Connect als Projekt der Gleichstellungsstelle der Jade Hochschule² ist ein Mentoring-Programm für Studentinnen der technischen Fächer. Eine berufserfahrene Mentorin oder ein Mentor begleitet für ein Jahr in regelmäßigen Treffen – empfohlen wird ein Treffen alle vier bis sechs Wochen – den Übergang einer Studentin von der Hochschule in die Arbeitswelt. Das One-to-One Mentoring ist eingebettet in ein Rahmenprogramm, das aus Seminaren zur Weiterentwicklung von Schlüsselkompetenzen und Netzwerktreffen besteht.

Insgesamt wurden an der Jade Hochschule seit April 2009 zwei Durchgänge des Mentoring Programms Career Connect für Studentinnen der technischen Fächer angeboten. 27 Studentinnen nahmen an dem Programm teil.



Die Jade Hochschule ist Mitglied in dem Verein „Forum Mentoring e.V.“, einem bundesweiten Zusammenschluss von Koordinatorinnen von Mentoring-Programmen an Hochschulen. Die vom Forum Mentoring entwickelten Qualitätsstandards für Mentoring-Programme dienen als Richtlinie zur Entwicklung dieses Programms und konnten weitestgehend eingehalten werden.

¹ One-to-one-Mentoring: eine Mentorin/ein Mentor berät eine Mentee; Gruppen-Mentoring: mehrere Mentees mit einer Mentorin/einem Mentor; Peer group-Mentoring: Beratung und Begleitung hauptsächlich innerhalb der Mentee-Gruppe; Cross Mentoring: gemischtgeschlechtliche Mentoring-Tandems bzw. Tandems aus unterschiedlichen Unternehmen.

² Im September 2009 gingen aus der Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven zwei eigenständige Hochschulen hervor: Die Fachhochschule Emden/Leer und die Jade Hochschule (Fachhochschule Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth). Das Mentoring-Programm war und blieb am Studienort Oldenburg angesiedelt, sodass an dem zweiten Durchgang, der im Oktober 2009 startete, nur Studentinnen der neuen Jade Hochschule teilnehmen konnten.

3. PROJEKTBE SCHREIBUNG

3.1. HINTERGRUND UND ZIELE

Das Mentoring-Programm Career Connect wurde vor dem Hintergrund der Unterrepräsentanz von Frauen in technischen Berufen initiiert. So beträgt beispielsweise der Frauenanteil in technischen Fächern³ im Westen 7% und im Osten 18% (Jahr 2000)⁴. Nicht nur die quantitative, sondern auch die qualitative Dimension der Besonderheiten des technischen Arbeitsmarktes für Frauen spielt hier eine entscheidende Rolle. Frauen arbeiten beispielsweise seltener in verantwortlichen oder Führungspositionen und häufiger in Bereichen, die nicht ihren Qualifikationen entsprechen. Sie haben seltener unbefristete Verträge und haben insgesamt ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko: die Arbeitslosenquote bei Frauen in Ingenieurberufen beträgt 8,4%, während sie bei den Männern nur bei 3,2% (2007)⁵ liegt. Auch die Schwierigkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren, ist oft noch Frauensache.

In den technischen Fächern der Jade Hochschule sind die Frauenanteile nur gering höher. So wurden nur Studentinnen aus den Fächern für das Programm zugelassen, in denen der Frauenanteil unter 30% liegt. Aus den Studiengängen mit dem niedrigsten Frauenanteil (Informationstechnik/Telekommunikation 2,4%, Elektrotechnik und Automatisierungstechnik 2,9% und Informatik 3,4%) hat sich jedoch nur je eine oder keine Studentin (Informatik) beworben. Da gerade der Übergang von der Hochschule in die Arbeitswelt eine Hürde darstellt und Weichen für die weitere Karriere stellt, ist es besonders sinnvoll, die Studentinnen in dieser Phase zu begleiten.

Vor diesem Hintergrund zielt das Mentoring Programm darauf ab, die Studentinnen bei ihrem Berufseinstieg zu unterstützen und ihre persönlichen Potenziale und Kompetenzen zu fördern. Auf diese Weise bekamen die Studentinnen die Möglichkeit, sich beruflich zu orientieren, ihre



Kenntnisse über Strukturen und Spielregeln in Wissenschaft und Wirtschaft zu erweitern, sich praxisnah auf die Arbeitswelt vorzubereiten und Kontakte zu anderen Mentees und MentorInnen aufzubauen. Auch für die MentorInnen bot das Programm Chancen. Sie konnten in den Gesprächen mit den Mentees ihre Beratungskompetenzen weiterentwickeln, ihre fachliche und methodische Arbeitsweise reflektieren und hatten die Gelegenheit, qualifizierte Mitarbeiterinnen für das Unternehmen/die Organisation zu gewinnen. Der Austausch mit Mentees und MentorInnen, sowie die daraus entstehenden neuen Impulse für die eigene Arbeit, können positive Effekte für die MentorInnen mit sich bringen. Inwieweit diese Ziele erreicht wurden, wird in der Auswertung (unter Punkt 4) thematisiert.

³ Zu den technischen Fächern werden hier folgende Bereiche gezählt: Bauingenieurwesen, Maschinenbau, Elektrotechnik, Wirtschaftsingenieurwesen, Informatik und Physik.

⁴ Vgl.: Schreyer, Franziska: Akademikerinnen im technischen Feld. Der Arbeitsmarkt von Frauen aus Männerfächern. Frankfurt a.M., 2008.

⁵ Ebd.

3.2. PROJEKTPHASEN

Beispielhaft werden hier die Projektphasen des ersten Durchgangs (April 2009 – April 2010) des Mentoring-Programms, der ein Jahr dauerte, dargestellt. Der zweite Durchgang startete zeitversetzt im Oktober 2009.

Dauer	Projektelemente
1 Monat (01.09.08 bis 31.10.08)	<i>Vorbereitungsphase I:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Einarbeitung, Erstellung einer Projektskizze, Namensfindung • Hochschulinterne Kontakte + Bekanntmachung • Beginn Öffentlichkeitsarbeit, Erstellung Homepage
5 Monate (bis 30.03.09)	<i>Vorbereitungsphase II:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Öffentlichkeitsarbeit: hochschulintern + extern (Erstellung von Informationsemails + Briefen, Infoblatt, Plakat, Bewerbungsformulare, Pressemitteilungen, Infomaterial für Mentees + MentorInnen, Tipps zur Gestaltung des Mentoring-Prozesses, Evaluations-Fragebögen) • Infoveranstaltungen • Konzeption des Begleitprogramms • Werbung und Auswahl der Mentees und MentorInnen
12 Monate (bis 24.04.10)	<i>Programmdurchführung:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Betreuung der Mentoring-Tandems • Organisation und Durchführung des Begleitprogramms • Durchführung der Zwischen- und Abschlussbefragung • Öffentlichkeitsarbeit • (Vorbereitung und Durchführung des zweiten Durchgangs)
1 Monat (bis 30.05.10)	<i>Nachbereitungsphase:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Auswertung des Programms • Verfassen des Abschlussberichts • Öffentlichkeitsarbeit

3.3. BESTANDTEILE DES PROJEKTES

3.3.1. WERBUNG UND AUSWAHL DER MENTEES

Das Mentoring Programm richtete sich an Studentinnen der technischen Fächer, in denen der Frauenanteil unter 30 % liegt. Demnach konnten sich Studentinnen der folgenden Fächer für das Programm bewerben:

Studienort Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth	Studienort Emden (nur im ersten Durchgang)
<ul style="list-style-type: none"> • Angewandte Geodäsie • Bauingenieurwesen • Geoinformatik • Hörtechnik und Audiologie • Elektrotechnik • Informationstechnik • Maschinenbau • Mechatronik • Nautik • Wirtschaftsinformatik • Wirtschaftsingenieurwesen 	<ul style="list-style-type: none"> • Biotechnologie • Chemie- und Umwelttechnik • Elektrotechnik und Automatisierungstechnik • Industrial Informatik • Informatik • Medientechnik • Maschinenbau und Design • Technical Management • Industrial & Business Systems • Photonik



Die Studentinnen sollten mindestens im vierten Semester studieren, sie sollten eine hohe Motivation mitbringen, ihre berufliche Entwicklung voranzutreiben und sich aktiv am Mentoring-Programm zu beteiligen. Auch Neugier und Verbindlichkeit wurden erwartet.

Um das Programm hochschulintern bekannt zu machen, wurden die Dekane und DozentInnen informiert und um ihre Hilfe gebeten. Anschließend wurden alle in Frage kommenden Studentinnen per Post oder Email angeschrieben, Flyer wurden in den Vorlesungen verteilt (von DozentInnen) und an zentralen Orten ausgelegt (Mensa, Foyer, Schwarze Bretter,...). Informationsveranstaltungen wurden an allen Studienorten durchgeführt. Das Programm war von Beginn an auf der Homepage

des Gleichstellungsbüros, unter der Domain www.careerconnect.de und auf den Seiten des Forum Mentoring und anderer Organisationen im MINT-Bereich im Internet präsent.

Für die Teilnahme am Programm sollten im ersten Durchgang 10 bis 20 Studentinnen ausgewählt werden. Diese Begrenzung der Teilnehmerinnenzahl orientierte sich an der optimalen Gruppengröße für die Seminare im Rahmenprogramm. Die Mentees bewarben sich mit ihrem Lebenslauf und wurden nach einem persönlichen Gespräch ausgewählt. Die Zahl der Bewerbungen überschritt die Anzahl der möglichen Plätze jedoch nur gering, sodass fast alle Interessentinnen am Programm teilnehmen konnten: am ersten Durchgang nahmen 18 Studentinnen teil, sowie neun am zweiten Durchgang.

3.3.2. WERBUNG UND AUSWAHL DER MENTORINNEN

Die MentorInnen sollten mindestens zwei Jahre Erfahrung in einem technischen Beruf haben und bereit sein, einer Studentin in ihrer beruflichen Entwicklung beratend und unterstützend zur Seite zu stehen und ihr eigenes Wissen weiterzugeben. Auch eine gewisse Offenheit wurde erwartet. Es wurden auch Männer als Mentor zugelassen, einerseits, da es in einigen Bereichen schwierig war, weibliche Mentorinnen zu finden, andererseits, da davon ausgegangen wird, dass die Männer, die sich in einem solchen Programm engagieren, eine gewisse Aufgeschlossenheit für Gender-Themen mitbringen. Zudem ist es sinnvoll, auch Männer für die Genderproblematik zu sensibilisieren.

Um MentorInnen für das Programm zu gewinnen, wurden intern die DozentInnen um Unterstützung gebeten und extern auf unterschiedlichen Wegen für das Programm geworben: Über Foren wurden AbsolventInnen der relevanten Studiengänge angeschrieben, Unternehmen, die schon einmal Studierende der Hochschule für ein Praxissemester aufgenommen haben, wurden angesprochen, sowie viele regionale Unternehmen. Zudem wurden Frauen- und IngenieurInnen-Netzwerke und Verbände gebeten, die MentorInnen-Suche zu unterstützen (z.B. die Regionalgruppen des dib – deutscher Ingenieurinnenbund e.V., IngNet e.V. – Ingenieurinnen Netzwerk, EFA – Existenzgründungsagentur für Frauen, UFO`s – Unternehmerinnen für Oldenburg, vdu – Verband deutscher Unternehmerinnen, vdi – Verein deutscher Ingenieure, Frauenbüro der Stadt Oldenburg, IHK – Industrie- und Handelskammer). Weiterhin wurden Frauen und Männer, die schon einmal an einem Mentoring-Programm der eigenen oder einer anderen Hochschule in der Region als MentorIn oder Mentee teilgenommen haben, angesprochen und persönliche Kontakte aktiviert. Auch Internetportale wie Xing und Pressemitteilungen, die in den lokalen Medien erschienen, waren bei der MentorInnen-Suche hilfreich.

Auf der Grundlage eines Telefonats oder eines schriftlichen Fragebogens wurde mit allen potenziell interessanten MentorInnen ein persönliches Gespräch geführt. Alle fachlich oder persönlich derzeit nicht zu den Mentees passenden InteressentInnen wurden in eine Datenbank aufgenommen.

3.3.3. MATCHING⁶ – ZUSAMMENFÜHREN DER TANDEMS⁷

Ausschlaggebend für das Matching waren vor allem die Wünsche der Mentee. In den Auswahlgesprächen konnten die Studentinnen angeben, welche Fragen sie an ihre Mentorin/ihren Mentor haben (z.B. zu den Themen Auslandssemester, Bachelor-/Master-Arbeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf), in welcher Fachrichtung diese/dieser tätig sein sollte, welche beruflichen oder sonstigen Qualifikationen interessant für sie wären. Auch die Mentorin/der Mentor konnte Wünsche hinsichtlich der fachlichen und persönlichen Eigenschaften der Mentee angeben. Darüber hinaus spielte die Einschätzung der Projektkoordinatorin, ob MentorIn und Mentee von ihrer Persönlichkeit zusammen passen, eine Rolle.

⁶ Der Begriff „Matching“ (Abstimmung, Anpassung) bezeichnet hier den Prozess, in dem die Mentoring-Tandems zusammengestellt und zusammengeführt wurden.

⁷ Der Begriff „Tandem“ wird im Mentoring-Kontext häufig für das Mentoring-„Paar“ verwendet als Symbol für ein gemeinsames aktives Vorgehen und Vorankommen, für Unterstützung und die Zusammenarbeit an einem Projekt mit gemeinsamer Zielrichtung, die von der Mentee bestimmt wird.

3.3.4. RAHMENPROGRAMM

Das One-to-one-Mentoring ist eingebettet in ein Rahmenprogramm, bestehend aus Seminaren zur Weiterentwicklung der Schlüsselkompetenzen und regelmäßigen Netzwerktreffen.

Schlüsselkompetenzen werden neben fachlichen Qualifikationen von Wirtschaftsunternehmen zunehmend von BewerberInnen erwartet. In den Seminaren für die Mentees sollte es vorrangig darum gehen, die Selbst- und Sozialkompetenzen zu stärken und sich auf die Bewerbungsphase vorzubereiten. Bei der Auswahl der Themen des für die Mentees verbindlichen Seminarprogramms konnten die Studentinnen ihre Vorschläge einbringen. Es wurde zudem mindestens ein Seminar für MentorInnen angeboten, als Wertschätzung für das Engagement und weitere Vernetzungsmöglichkeit.



Vor dem Hintergrund, dass Netzwerkbeziehungen für die berufliche Karriere förderlich sind, waren die Netzwerktreffen ein fester Bestandteil des Mentoring-Programms. Die regulären Netzwerktreffen, die ca. alle drei Monate stattfanden, begannen teilweise mit einem Vortrag zu einem gleichstellungspolitischen oder genderrelevanten Thema (Vorschläge hierzu kamen auch aus der Gruppe) und endeten mit einem informellen Treffen im Café. Zu Beginn des Programms wurde eine Mailliste an alle Beteiligten

gegeben, sodass sie auch außerhalb der Treffen Kontakt zueinander aufnehmen konnten. Neben den Netzwerktreffen, zu denen alle Beteiligten eingeladen wurden, gab es drei verbindliche Veranstaltungen für alle: die Auftakt-, Zwischenbilanz- und Abschlussveranstaltung.

Besondere Bedeutung kam der Auftaktveranstaltung zu: vormittags wurden die Mentees und MentorInnen in getrennten Gruppen auf ihre Rollen vorbereitet, beim gemeinsamen Mittagessen konnten sich die Tandems kennenlernen und nachmittags wurden erste Überlegungen zu Zielvorstellungen festgehalten und die Mentoring-Vereinbarung zwischen den Mentoring-PartnerInnen unterschrieben. Die Zwischenbilanzveranstaltung sollte die Möglichkeit zur Selbstreflexion bieten, und, falls in der ersten Hälfte Schwierigkeiten auftraten, die Möglichkeit eröffnen, etwas zu verändern. In der Abschlussveranstaltung ging es darum, ein Resümee zu ziehen, den Projektorganisatorinnen ein Feedback zu geben und über eine weitere Zusammenarbeit zu sprechen. Die dafür gewählte Form war die Open-Space-Methode, die die Interessen der TeilnehmerInnen in den Mittelpunkt stellt.



Rahmenprogramm des ersten Durchgangs (Career Connect I = CC I)

Termin	Veranstaltung	ReferentIn	TeilnehmerInnen
18.04.09	Auftaktveranstaltung	MentorInnen-Einführung: Ilka Albers Mentees-Einführung: Dr. Helga Urban	Mentees + MentorInnen
16.05.09	Seminar: Potenzialanalyse	Anke Kleyda	Mentees
05.06.09	Netzwerk-Treffen Vortrag: Gleichstellungspolitik	Margrit Mooraj (Gleichstellungsbeauftragte der Jade Hochschule)	Mentees + MentorInnen
13.06.09	Seminar: Selbstpräsentation	Tomma Hangen	Mentees
03.09.09/ 04.09.09	Bewerbungscheck	Heidemarie Gebauer/ Jörg Finger (Agentur für Arbeit Emden/ OL)	Mentees
07.- 11.09.09	Erstellung von Bewerbungsfotos	Peter Meyer (Fotograf der Jade HS)	Mentees
06.09.09	Seminar: Vorstellungsgespräche	Birte Westerholt	Mentees
06.09.09	Netzwerk-Treffen		Mentees + MentorInnen
24.10.09	Zwischenbilanz-Treffen	Ilka Albers	Mentees + MentorInnen
31.10.09	Seminar: Konfliktmanagement	Prof. Dr. Kirsten Plog	MentorInnen
16.12.09	Netzwerk-Treffen (Weihnachtsmarkt) (ausgefallen wg. niedriger Beteiligung)		Mentees + MentorInnen
16.01.10	Seminar: Verhandlungs- und Ge- sprächsführung	Tomma Hangen	Mentees
23.01.10	Seminar: Führung im Wandel	Prof. Dr. Kirsten Plog	MentorInnen
05.02.10	Netzwerk-Treffen Vortrag: Kommunikation zwischen Mann und Frau	Dr. Anna Müller	Mentees + MentorInnen
24.04.10	Abschlussveranstaltung (Open-Space-Konferenz)	Sigrid Lieberum	Mentees + MentorInnen (CC I+II)

Rahmenprogramm des zweiten Durchgangs (Career Connect II = CC II)

Termin	Veranstaltung	DozentIn	TeilnehmerInnen
07.11.09	Auftaktveranstaltung	Margrit Mooraj (Gleichstellungsbeauftragte der Jade HS)/ Dr. Helga Urban	Mentees + MentorInnen
23.01.10	Seminar: Führung im Wandel	Prof. Dr. Kirsten Plog	MentorInnen (CC I+II)
05.02.10	Netzwerk-Treffen Vortrag: Kommunikation zwischen Mann und Frau	Dr. Anna Müller	Mentees + MentorInnen
06.02.10	Seminar: Life/ Work Planning - Berufsplanung mit System	Marc Buddensieg	Mentees
27.03.10	Seminar: Selbstpräsentation	Tomma Hangen	Mentees
24.04.10	Open-Space-Konferenz (Zwischenbilanz-Treffen)	Sigrid Lieberum	Mentees + MentorInnen (+ CC I)
11.05.10	Vortrag: Geschlechterdifferenzen im Energieverbrauch	Dr. Gotelind Alber	Mentees + MentorInnen + Öffentlich- keit
05.06.10	Seminar: Vorstellungsgespräche (ausgefallen wg. niedriger Beteiligung)	Birte Westerholt	Mentees
Juni	Bewerbungsmappencheck + Bewerbungsfotos	Karl-Heinz Finger Peter Meyer (Fotograf der Jade HS)	Mentees
19.06.2010	MentorInnen-Seminar: Konfliktmanagement (ausgefallen wg. niedriger Beteiligung)	Bettina Ummen	MentorInnen
17.08.10	Netzwerktreffen (Stadtrallye)		Mentees + MentorInnen
26.09.10	Seminar: Verhandlungsführung	Patricia Veigel-Runte	Mentees
02.10.10	Abschlussveranstaltung	Ilka Albers	Mentees + MentorInnen

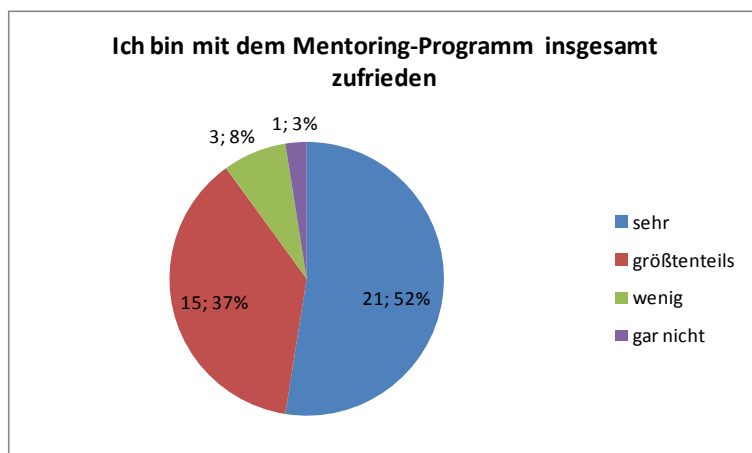
4. AUSWERTUNG

Die Wirkung von Mentoring-Programmen ist nicht direkt statistisch messbar. Kurzfristig kann der Erfolg eines Programms daher nur über die Einschätzungen der Beteiligten beurteilt werden.

So basiert diese Auswertung auf den Ergebnissen der Zwischenbilanz- und Abschlussveranstaltungen (Mitschrift) und teilstandardisierten Abschlussfragebögen, die von 21 Studentinnen und 19 MentorInnen ausgefüllt wurden. Zudem wurde das Feedback der TeilnehmerInnen zu den Seminaren des Rahmenprogramms, das anhand von standardisierten Fragebögen abgefragt wurde, mit einbezogen. In der Auswertung wurden folgende Bereiche untersucht: die Zufriedenheit mit dem Mentoring-Programm insgesamt, die Strukturierung des Mentoring-Prozesses (z.B.: Wie oft und wo fanden die Treffen statt? Wird weiterhin Kontakt zur Mentorin/zum Mentor/zur Mentee bestehen? In welcher Form?), die Zusammenarbeit (z.B.: Was lief gut? Was hätte besser laufen können? Wie hoch war die fachliche Nähe von Mentee und MentorIn?) und die Ziele und Themen (z.B.: Welche Aktivitäten haben stattgefunden, welche Elemente spielten eine wesentliche Rolle im Mentoring-Prozess?). Zudem wurden die Veranstaltungen des Rahmenprogramms bewertet.

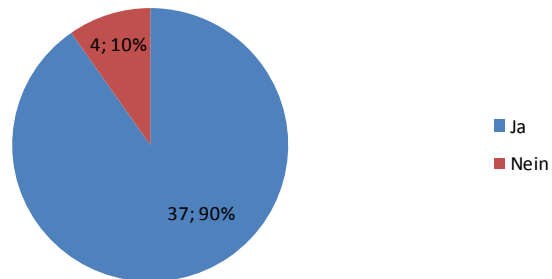
4.1. MENTORING

Insgesamt sind 90% der TeilnehmerInnen mit dem Mentoring-Programm Career Connect größtenteils „zufrieden“ (37%) bis „sehr zufrieden“ (52%). Nur vier Personen sind wenig oder gar nicht zufrieden. 90% der Befragten gaben an, zu einem späteren Zeitpunkt gerne noch einmal an einem Mentoring-Programm teilzunehmen. Es stand den Beteiligten offen, die Mentoring-Partnerschaft über den vereinbarten Zeitraum von einem Jahr hinaus informell fortzuführen. Auf die Frage, ob die MentorInnen und Mentees weiterhin Kontakt miteinander haben wollen, antwortete eine große Mehrheit (79%) mit „Ja“.

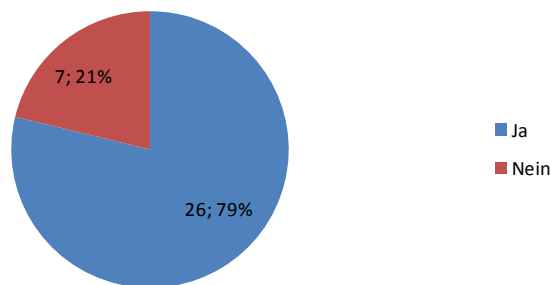


antwortete eine große Mehrheit (79%) mit „Ja“. In vielen Fällen sollen demnach auch weiterhin persönliche Treffen stattfinden oder ist es geplant, den Kontakt per Mail oder Telefon aufrecht zu erhalten. Die TeilnehmerInnen des ersten Durchgangs äußerten sich bei der Abschlussveranstaltung dahingehend, dass das Matching von Mentee und Mentorin erfolgreich war.

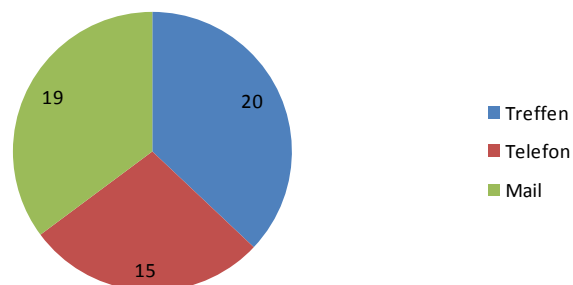
Würden Sie zu einem späteren Zeitpunkt noch einmal an einem Mentoring-Programm teilnehmen?



Werden Sie weiterhin Kontakt zu Ihrer Mentorin/Ihrem Mentor/ Ihrer Mentee haben?



In welcher Form werden Sie weiterhin Kontakt haben (Mehrfachnennungen möglich)?



4.1.1. STRUKTURIERUNG DES MENTORING-PROZESSES

Vorgegeben war in der Zusammenarbeit zwischen Mentee und MentorIn lediglich der zeitliche Rahmen: Die persönlichen Treffen sollten möglichst alle vier bis sechs Wochen stattfinden, das Programm dauerte insgesamt ein Jahr. Zu Beginn des Programms trafen Mentee und MentorIn eine Mentoring-Vereinbarung, in der neben den gemeinsamen Zielsetzungen auch der Kontaktmodus geregelt wurde. Die Form und Intensität des Austausches konnten Mentee und MentorIn individuell festlegen. Dabei wurde empfohlen, für die jeweiligen Treffen Fragen oder Themen festzulegen und diese im Voraus zu kommunizieren.

Im Durchschnitt haben sich die Mentoring-Tandems, über das Jahr verteilt, ca. sechs Mal persönlich getroffen. Da in einigen Fällen in den Fragebögen keine Zahlen angegeben wurden, sondern nur Angaben wie „sehr oft“ oder „oft“, können hier nur ungenaue Angaben gemacht werden. Auch haben die meisten Tandems bei der Beantwortung dieser Frage die gemeinsamen Veranstaltungen in der Gruppe nicht mitgerechnet. Häufig wurde angemerkt, dass die Treffen, nicht wie empfohlen, regelmäßig, sondern nach Bedarf durchgeführt wurden, was von einigen MentorInnen als negativ bewertet wurde. Telefonisch haben die Tandems durchschnittlich fünf Mal miteinander kommuniziert und ca. neun Mal per Email (wobei auch hier die Häufigkeit des Kontaktes stark variiert). Als weitere Art der Kommunikation wurden in einem Fall häufige Treffen bei Internetportalen wie Facebook genannt.

Als wichtige Voraussetzung für eine funktionierende Mentoring-Zusammenarbeit nannten Mentees und MentorInnen eine gewisse Verbindlichkeit, was auch bedeutet, dass z.B. ein Termin, der nicht wahrgenommen werden konnte, rechtzeitig abgesagt wurde. Auch empfanden die TeilnehmerInnen es von Vorteil, wenn die Treffen vorbereitet waren.

Die persönlichen Treffen fanden zu ungefähr gleichen Teilen in einem Cafe/Restaurant, bei der Mentorin/dem Mentor im Büro oder zuhause oder an der Fachhochschule statt.

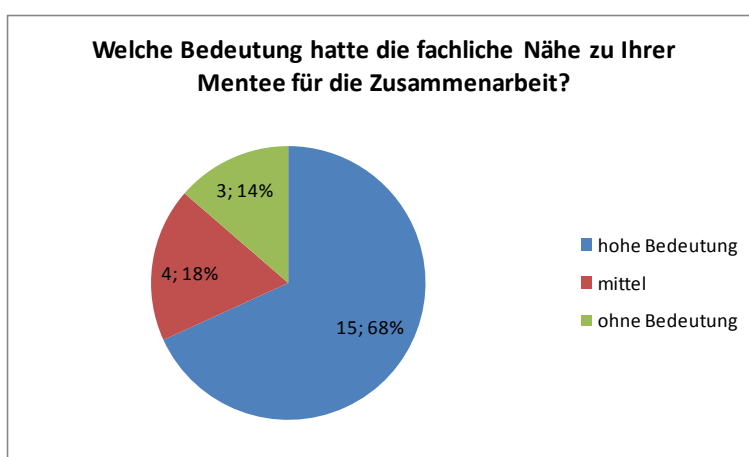
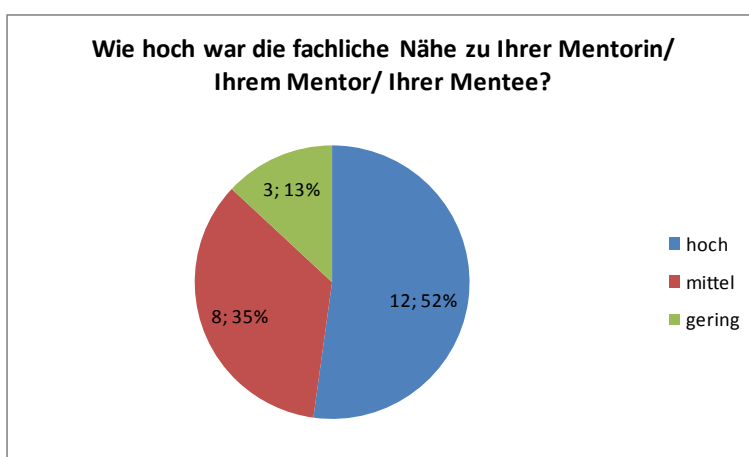
4.1.2. GESTALTUNG DER ZUSAMMENARBEIT

Die Mentoring-Beziehung sollte gleichberechtigt, persönlich und vertraulich sein. Im Rahmen eines persönlichen Austausches über eigene Erfahrungen und informelles Wissen müssen Mentee und MentorIn sich sicher sein können, dass das Besprochene nur nach vorher erteiltem Einverständnis weitergegeben wird. Auch ist es einfacher, Vertrauen aufzubauen und offen miteinander umzugehen, wenn Mentee und MentorIn in keinem hierarchischen- oder Abhängigkeitsverhältnis zu einander stehen.

Die Beziehung zwischen Mentee und MentorIn wurde von den meisten der Beteiligten überwiegend mit „partnerschaftlich“ gekennzeichnet. Auch die Begriffe „freundschaftlich“, „unterstützend“, „beratend“, „zwanglos“ oder „auf gleicher Augenhöhe“ wurden genannt. Gegenseitiger Respekt war dabei nach Aussagen der Beteiligten eine Grundvoraussetzung. Da in den meisten Tandems neben den fachlichen Inhalten auch persönliche Inhalte besprochen und Erfahrungen ausgetauscht wurden, erschien den meisten TeilnehmerInnen neben der Vertraulichkeit auch eine gewisse Sympathie fürs Gegenüber als vorteilhaft. Auch, dass sich beide Seiten öffnen und sich gegenseitig ein Feedback geben können, war ihnen wichtig. Offenheit und Ehrlichkeit wurden demnach von vielen Mentees und MentorInnen als „Erfolgsfaktoren“ für die Mentoring-Zusammenarbeit hervorgehoben.

In der Mentoring-Beziehung sollte die Mentee den aktiveren Part einnehmen, d.h., die gemeinsamen Termine vereinbaren, den Kontakt halten, Themen vorschlagen und die Gespräche vor- und nachbereiten. In der Regel wurde dies nach Angaben der Beteiligten in dieser Form umgesetzt. Einige Mentees hoben dabei hervor, dass sie es als sehr positiv empfanden, dass die Aktivität eher von ihnen ausging, weil dies ihr Selbstbewusstsein/ Mitdenken fördere - was in anderen Hochschulzusammenhängen manchmal nicht der Fall sei.

Einige MentorInnen kritisierten jedoch, dass ihre Mentee engagierter hätte sein können oder zu wenig Zeit investiert hat.⁸ Zu der Frage, was in der Zusammenarbeit mit der Mentorin/ dem Mentor hätte besser laufen können, äußerten einige Mentees, dass die Anreise zu lang gewesen sei, die Atmosphäre manchmal etwas unpersönlich oder der Start etwas „holprig“ gewesen wäre. Zwei Mentees hätten sich mehr Engagement von ihrer Mentorin/ihrem Mentor gewünscht und eine Mentee sah Schwierigkeiten in der Kommunikation.



Bei den meisten Mentoring-Tandems war die fachliche Nähe zwischen Mentee und MentorIn groß, was als wichtig für die Zusammenarbeit eingeschätzt wurde. Nur zwei Mentees und fünf MentorInnen glauben, dass die fachliche Nähe für eine erfolgreiche Zusammenarbeit keine Bedeutung hat. Keine Mentee hat sich eine fachfremde Mentorin/ einen fachfremden Mentor gewünscht.

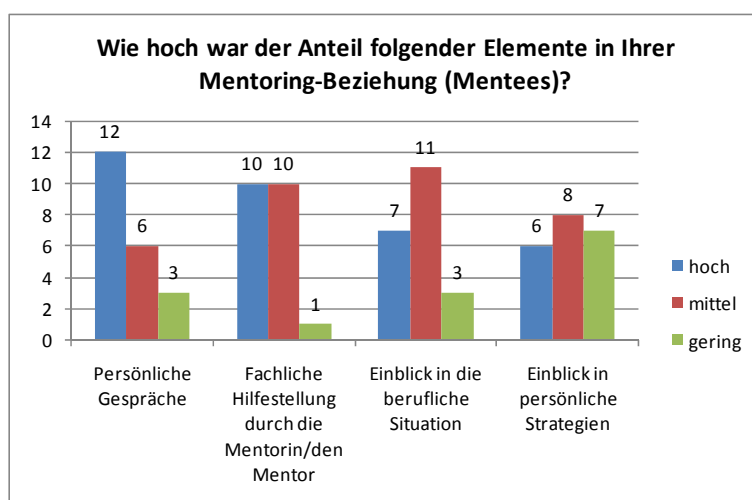
⁸ Vgl. hierzu die Überlegungen im Resümee, S.17.

Trotz gegenseitiger Absprachen und Vereinbarungen kam es in vier Tandems zu Unstimmigkeiten in der Mentoring-Beziehung. In Abstimmung mit der Projekt-Koordinatorin wurde der Mentoring-Prozess hier auf Wunsch der Mentees vorzeitig beendet. Zwei Mentees haben das Programm abgebrochen, weil sie ihr Praxissemester nicht in Norddeutschland absolviert haben und persönliche Treffen mit der Mentorin/ dem Mentor und eine Teilnahme am Rahmenprogramm so nicht möglich waren.⁹ Eine Studentin, deren Mentorin Professorin an der Jade Hochschule ist, hatte große Schwierigkeiten, diesen hierarchischen Unterschied zu überwinden – auch wenn sie durch ihr Studium nicht mit der Professorin in Kontakt kam. Wie wichtig eine gemeinsame Ebene im Mentoring-Prozess ist, wurde hierbei noch einmal deutlich. Die vierte Mentee, die das Programm frühzeitig beendet hat, begründet dies damit, dass sie einerseits den Zeitaufwand, der mit dem Programm verbunden ist, unterschätzt hat und andererseits keine Fragen an ihren Mentor hätte. Fachlich sei sie von ihren ProfessorInnen gut beraten und persönlich wüsste sie derzeit nicht, worüber sie mit ihrem Mentor sprechen könne.

4.1.3. THEMEN, AKTIVITÄTEN UND ZIELE

Die Mentee und ihre Mentorin/ihr Mentor hatten zu Beginn des Mentoring-Programms die Gelegenheit, ihre gegenseitigen Erwartungen zu klären, die beruflichen und persönlichen Interessen und Möglichkeiten zu erörtern und gemeinsame Ziele festzulegen. In einem Zielvereinbarungsformular wurden konkrete, überprüfbare Zwischenziele definiert, sodass eine Verbindlichkeit entstand und die Ergebnisse überprüfbar wurden.¹⁰ Bei den Abschlussveranstaltungen stellten die TeilnehmerInnen fest, einen Großteil der selbstgesteckten Ziele schon erreicht zu haben. Vielfach ergaben sich zudem neue Ziele, die weiterhin mit der Mentorin/ dem Mentor bearbeitet werden sollten.

Den größten Anteil in der Mentoring-Beziehung hatten, aus Sicht der Mentees, an erster Stelle die persönlichen Gespräche zwischen Mentee und MentorIn und an zweiter Stelle die fachliche



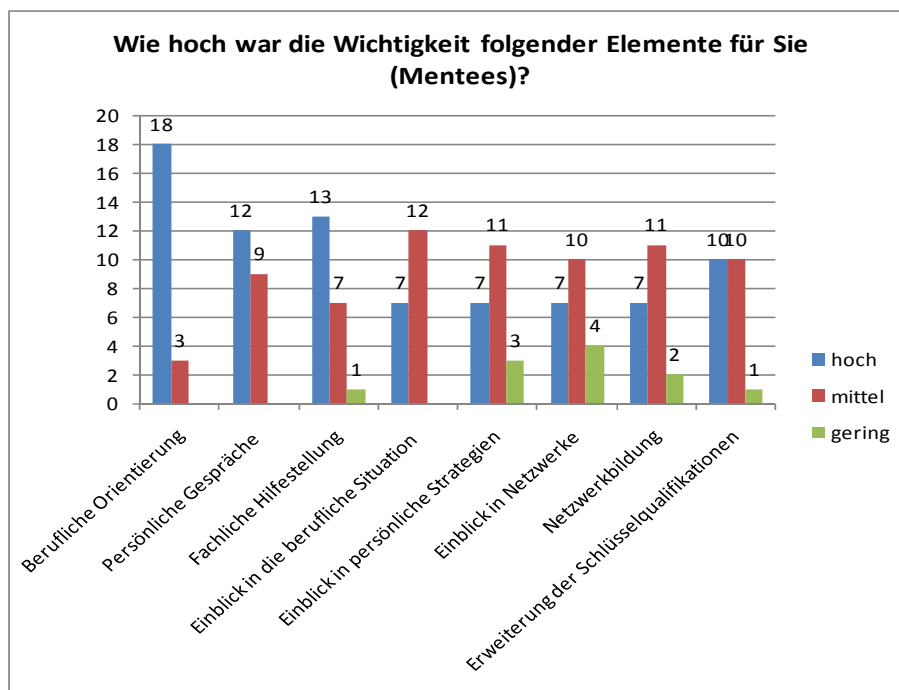
Hilfestellung durch die Mentorin/ den Mentor und Einblicke in die berufliche Situation der Mentorin/ des Mentors. Die persönlichen Strategien der Mentorin/ des Mentors kennenzulernen, hatte nur bei der Hälfte der Tandems einen hohen Anteil. Die berufliche Orientierung war den Mentees in dem Mentoring-Programm das Wichtigste, gefolgt von der fachlichen Hilfestellung durch die Mentorin/ den Mentor sowie persönliche

⁹ Beide Studentinnen studieren Hörtechnik und Audiologie. Hier macht es eventuell Sinn, das Mentoring-Programm schon in einem niedrigeren Semester anzubieten.

¹⁰ Eine Mentorin regte an, dass die Mentees sich schon vor dem Programmstart Gedanken über ihre Ziele machen sollten.

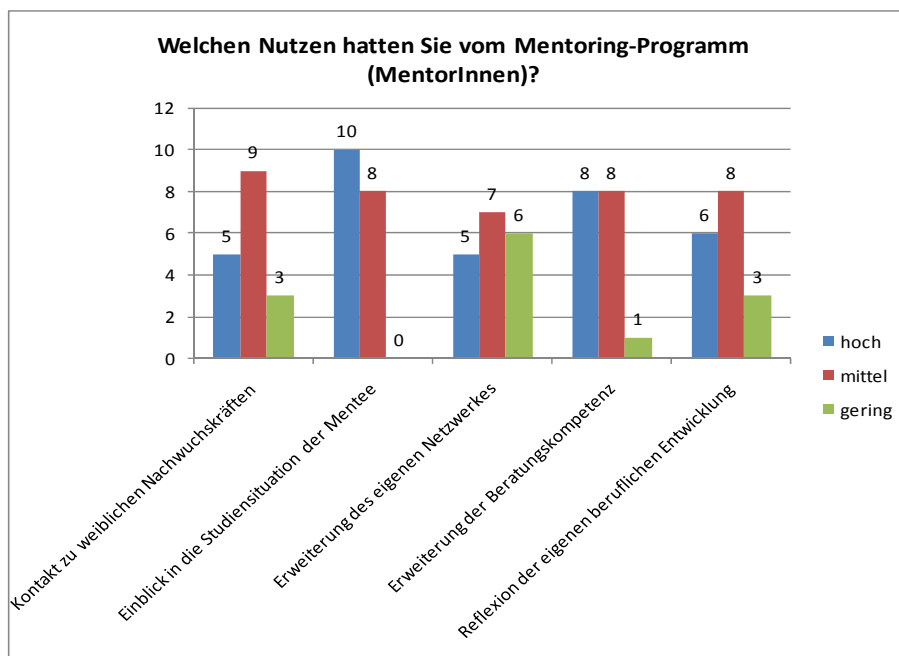
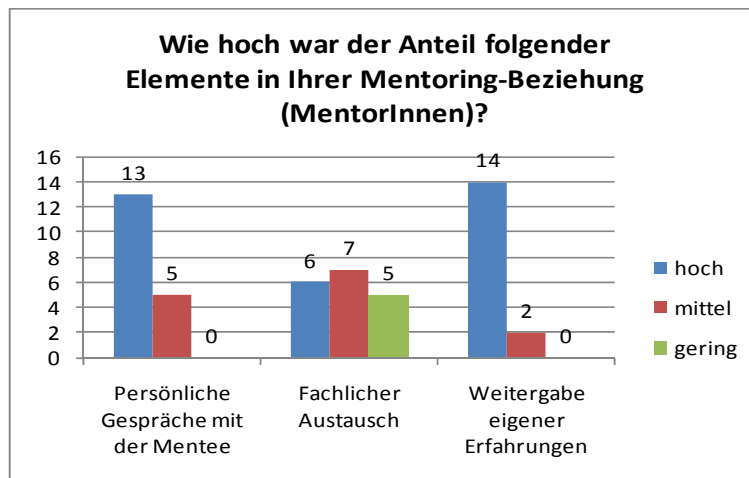
Gespräche. Für einige Mentees erschien es besonders wichtig, durch das Mentoring-Programm jemanden gefunden zu haben, dem man Fragen stellen kann. Auch die Sicherheit zu haben, dass jemand Anteil nimmt und sowohl fachlichen als auch persönlichen Rat bietet, erschien ihnen bedeutend.

Aktivitäten, die außerdem stattgefunden haben, waren die Begleitung der Mentorin/ des Mentors im Arbeitsalltag, Praktika, gemeinsame Projekte oder der gemeinsame Besuch von Tagungen. Zudem wurde über die Bachelorarbeit gesprochen, Praxissemesterstellen konnten vermittelt werden und Diskussionen zu der Frage ob ein Master sinnvoller sei als ein baldiger Berufseinstieg sowie über die Berufswahl wurden geführt. Im Folgenden sind hier einige konkrete Beispiele von Themen und Zielen, an denen im Mentoring-Prozess gearbeitet wurde, genannt: Ein Mentoring-Tandem hat besonders an dem Selbstbewusstsein der Mentee gearbeitet mit dem ehrgeizigen Ziel, die Mentee „in 15 Jahren ins Management einer großen internationalen Firma“ zu bringen. Eine Mentee wurde, nachdem sie ein Praktikum absolviert hatte, das ihr Mentor ihr vermittelt hatte, von dem Praktikumsbetrieb übernommen. Ein anderes Tandem befasste sich vor allem mit der Bewerbung auf ein Stipendium, für das die Mentee vorgeschlagen wurde. Eine Mentee nannte als entscheidende Unterstützung ihrer Mentorin ihr rechtzeitig in den Tiefphasen ihres Bewerbungsprozesses den Antrieb gegeben zu haben, weiterzumachen. Zudem konnte sie sich, nachdem sie einen Job gefunden hat, mit ihrer Mentorin gut darüber austauschen, welche Tücken das Arbeiten als einzige Frau unter Männern mit sich bringt oder einfach mal über die Sprüche ihrer männlichen Kollegen „lästern“. Zwei Mentees beschreiben die Rolle ihrer Mentorin damit, zuzuhören und ihr Fragen zu stellen. Anhand dieser Fragen könnten sie eigene Lösungen erarbeiten.



Die MentorInnen sahen als größten Anteil in der Mentoring-Beziehung die Weitergabe eigener Erfahrungen und eigenen Wissens gefolgt von persönlichen Gesprächen mit der Mentee, in denen es meist um Fragestellungen ging, die die Mentee aktuell beschäftigten. Den Mentees Unterstützung, Selbstsicherheit und Denkanstöße zu geben, sie in der Entscheidungsfindung zu unterstützen und ihnen neue Möglichkeiten aufzuzeigen („Moderator von Op-

tionen“), Fragen zu klären, „da zu sein“ sowie Unterstützung bei der Netzwerkbildung und praktische Hilfe zu bieten – das sahen die MentorInnen als ihre Aufgaben.



Was den MentorInnen an der Zusammenarbeit mit ihrer Mentee besonders gut gefallen hat, waren der Erfahrungsaustausch und die Gelegenheit, eigene Erfahrungen weiterzugeben, die Selbstreflexion und das Trainieren von Coaching-Fähigkeiten. Die Weiterbildungsseminare, die Förderung der sozialen Kompetenz, der Austausch und die Möglichkeit, anderen eine Plattform zu bieten, die man selbst nicht hatte – hier sehen die MentorInnen ihren persönlichen Nutzen. Einen Nutzen für die Unternehmen ist nach Meinung der MentorInnen die Entstehung neuer Netzwerke, die Möglichkeit den Mentees Berufsfelder in ihrem Unternehmen aufzuzeigen sowie ein Verständnis für die Hochschulpolitik zu entwickeln.

Eine große Mehrheit der Mentees konnte im Rahmen des Mentoring-Programmes Netzwerke aufbauen. Lediglich eine Studentin konnte keine Kontakte knüpfen (was vermutlich daran lag, dass sie nur an zwei Veranstaltungen im Rahmenprogramm teilgenommen hat). Die Kontakte und Netzwerke, die sich für die Mentees über das Mentoring-Programm ergeben haben, möchten diese eher persönlich als beruflich nutzen, wobei sie ihnen sowohl fachlich als auch persön-

lich als wichtig erscheinen. Die Netzwerke der Mentees beziehen sich eher auf andere Mentees als auf die MentorInnen.

4.2. RAHMENPROGRAMM: SEMINARE UND NETZWERKTRÉFFEN

Bei der Auswertung des Rahmenprogramms ist auffällig, dass einerseits die Projektbeteiligten, die das Rahmenprogramm genutzt haben, von den Veranstaltungen profitieren konnten, dass jedoch andererseits die Veranstaltungen durchschnittlich nicht gut besucht waren. So wurde beispielsweise ein Angebot, der „Bewerbungscheck“, nur von vier Mentees wahrgenommen und an dem MentorInnen-Seminar zum Thema „Führung“ haben im ersten Durchgang nur fünf MentorInnen teilgenommen, im zweiten Durchgang musste es aufgrund der niedrigen Beteiligung sogar ausfallen. Die geringe Beteiligung lässt daran zweifeln, dass ein Rahmenprogramm in dieser Form angemessen ist.¹¹

Die angebotenen Seminare haben den Mentees, die daran teilgenommen haben, jedoch überwiegend „gut“ bis „sehr gut“ gefallen. Neben Kommentaren dazu, dass die Seminar-Themen interessant und relevant seien, wurden von den Mentees drei weitere mögliche Themen vorgeschlagen: „Organisation des Lebens neben dem Beruf“, „Karriereplanung allgemein“ und „Zeitmanagement“. Die Auswahl der ReferentInnen wurde von den Mentees positiv bewertet.

Auch den MentorInnen haben die Veranstaltungen im Rahmenprogramm „gut“ bis „sehr gut“ gefallen. Auffällig ist jedoch auch hier, dass das Rahmenprogramm von vielen MentorInnen nicht sehr stark genutzt wurde. Häufig wurde Zeitmangel als Grund für die geringe Beteiligung genannt. In diesem Zusammenhang wurde, sowohl von Seiten der MentorInnen als auch der Mentees, die Diskussion angeregt, die Seminarzeiten (meist 10-17 Uhr) zu kürzen oder auf mehrere Tage aufzuteilen. Umstritten blieb, ob die TeilnehmerInnen mit der Kürzung der Seminarzeiten auch eine Kürzung des Inhalts in Kauf nehmen würden. Ein Seminar auf mehrere Tage aufzuteilen war, einerseits wegen der höheren Kosten für die Referentinnen und andererseits wegen der längeren Anreisezeiten einiger MentorInnen, nicht möglich.

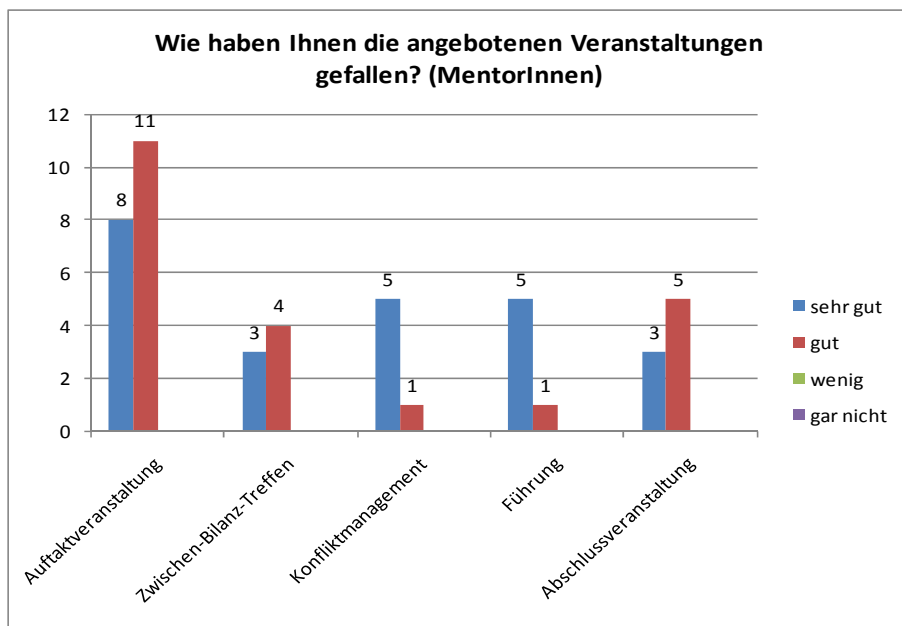
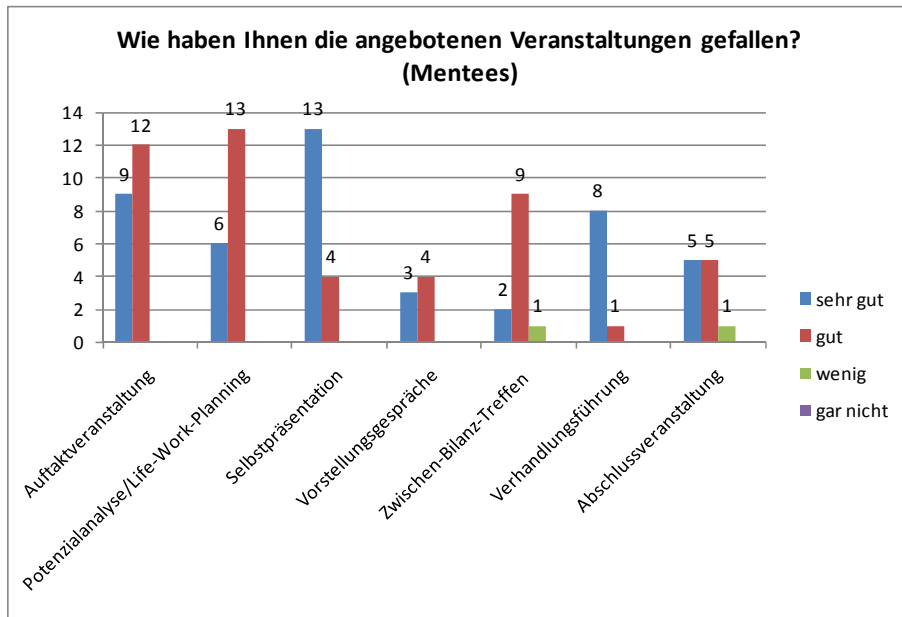
An den Netzwerktreffen nahm durchschnittlich ca. die Hälfte der Beteiligten teil. Während die Mentees die Treffen überwiegend als wichtig betrachteten, stufte die Mehrheit der MentorInnen sie als unwichtig ein. Viele MentorInnen gaben an, aus Zeitmangel nicht an den Netzwerktreffen teilgenommen zu haben. Die Mentees regten an, ein aktiveres Treffen zu planen, wie z.B. der Besuch eines Kletterwaldes.¹²

Eine Mentorin hätte sich zum Thema „Netzwerken“ einen Workshop gewünscht, bei dem die Bedeutung des Netzwerkes und das erfolgreiche Vorgehen erlernt werden.

Bei der Auftaktveranstaltung hätten sich einige MentorInnen eine umfassendere Vorbereitung auf das Mentoring-Programm gewünscht, z.B. mit Rollenspielen oder Szenarien. Dass keine festen Verhaltensvorgaben gemacht wurden, hat ihnen gefallen, da das Handeln der Mentorin/ des Mentors stark von der Persönlichkeit der Mentee abhängt.

¹¹ Siehe Resümee, S.17.

¹² Die Projektkoordinatorin ermunterte die Mentee dazu, solche Gruppen-Aktivitäten eigenständig zu organisieren.



5. RESÜMEE

Zentrales Ziel des Mentoring-Programms Career Connect war es, Studentinnen der technischen Fächer bei ihrem Berufseinstieg zu unterstützen. Die Ergebnisse dieser Auswertung zeigen deutlich, dass dieses Ziel größtenteils erreicht werden konnte.

Eine Herausforderung, die in der Auswertung des Mentoring Programms noch einmal sehr klar wurde, ist die starke Abhängigkeit des Funktionierens des Programms von dem Engagement der Mentees. Wir haben festgestellt, dass nicht alle Studentinnen ein Höchstmaß an Motivation, Eigeninitiative und Ehrgeiz mitbrachten. Dies wurde z.B. deutlich daran, dass einige Studentinnen um mehrfache Erinnerungen an die Seminartermine baten, kaum Eigeninitiative bei der Organisation von Veranstaltungen zeigten oder Verabredungen nicht verbindlich einhielten.

Es stellt sich die Frage, ob äußere Anreize, wie z.B. Credit Points oder regelmäßige Beurteilungen (wie von einer Mentee vorgeschlagen), diesen Umstand ändern könnten. Idealerweise werden die Chancen, die mit der aktiven Teilnahme am Programm eröffnet werden können als solche erkannt, wertgeschätzt und genutzt. Wenn die Teilnahme am Programm nicht auf Freiwilligkeit basieren würde oder ausschließlich an extrinsische Motive geknüpft wäre, würde dies möglicherweise auch nicht mehr Engagement hervorrufen. Auch der Gedanke, die Selbstständigkeit der Mentees zu fördern, wäre dann hinfällig.

Es stellt sich in diesem Zusammenhang weiterhin die Frage, ob es Sinn macht, Studentinnen, die schon im Bewerbungsgespräch nicht optimal geeignet erscheinen (z.B. sehr unsicher sind) abzulehnen. Da mit dem Programm jedoch nicht nur eine Elite gefördert werden soll, sondern gerade auch die Studentinnen, die Unterstützung benötigen, ist das eher schwierig. Ein weiteres Problem, das auftreten könnte, wenn viele Studentinnen abgelehnt werden, ist, dass bei dem geringen Gesamtinteresse möglicherweise keine Gruppengröße erreicht werden kann, die sich für Seminare eignet.

Die Mentees, die das Rahmenprogramm genutzt haben, haben sehr davon profitiert. Da jedoch bei den meisten Veranstaltungen die Teilnehmezahl eher niedrig war, stellt sich die Frage, ob das Programm, im Verhältnis zur Nutzung, zu kostenintensiv ist. Um zu einer verbindlichen Teilnahme am Programm zu motivieren und nebenbei die Kosten für die Veranstaltungen zu reduzieren, könnten Teilnahmebeiträge erhoben werden. Hier besteht jedoch andererseits die Möglichkeit, dass die Studentinnen aufgrund der Beteiligung die Seminare nicht wahrnehmen.

Zusätzlich zu den genannten Herausforderungen stehen Mentoring-Programme als Fördermaßnahme, von der nur wenige profitieren, immer unter Rechtfertigungsdruck, insbesondere vor dem Hintergrund des hohen finanziellen Aufwands. Da jedoch die Zahlen eindeutig belegen, dass Frauen auf dem technischen Arbeitsmarkt weiterhin unterrepräsentiert sind, ist gerechtfertigt, dass eine Fördermaßnahme nur für Frauen angeboten wird.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Programm den Großteil der Ziele erreicht hat. Wenn ein künftiges Mentoring-Programm geboten würde, könnten folgende Änderungen berücksichtigt werden: Das Rahmenprogramm könnte aufgrund der geringen Beteiligung und den dazu unverhältnismäßig hohen Kosten deutlich gekürzt werden, sodass beispielsweise nur gemeinsame Auftakt-, Zwischenbilanz- und Abschlussveranstaltungen angeboten werden. Bei der Auftaktveranstaltung sollten alle TeilnehmerInnen ausführlicher auf ihre Rollen vorbereitet wer-

den. Die Wichtigkeit von regelmäßigen Treffen von Mentee und Mentorin sollte weiterhin angeregt und angestrebt werden.

Insgesamt könnte das Programm möglicherweise noch erfolgreicher sein, wenn es gelänge, das Image so zu ändern, dass das Programm von vielen Studentinnen als das wahrgenommen wird, was es ist: eine Chance von den Erfahrungen von Fachfrauen und -männern in hohem Maße zu profitieren und so den Berufseinstieg erfolgreich zu meistern.

6. ANHANG

6.1. PRESSE

Das Mentoring Programm Career Connect war schon vor dem Programmstart in den regionalen Zeitungen präsent (hier beispielhaft ein Artikel aus der Nordwest-Zeitung vom 14.01.09). Ein ausführlicher Artikel erschien in der Fachzeitschrift Ada-Lovelace-Mentoring¹³ und in der Hochschulzeitschrift Hochschule am Markt¹⁴:

Berufserfahrung an Studierende weitergeben

BILDUNG Fachhochschule sucht Mentoren für Career Connect Programm

OLDENBURG/LS – Ein Gewinn für beide Seiten: Mentoring bietet den Studierenden die Möglichkeit Einblicke in die Arbeitswelt zu erhalten, erste Kontakte zu knüpfen sowie eigene Potenziale zu erkennen und weiterzuentwickeln. Die Mentoren können neue Impulse von den Mentees erhalten, ihre Netzwerke erweitern und qualifizierte Mitarbeiter für ihr Unternehmen kennenlernen.

Im April startet an der

Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven das Mentoring-Programm Career Connect für Studentinnen der Ingenieurwissenschaften, Informatik und Nautik. Mentoring ist in den angelsächsischen Ländern bereits eine gängige Praxis um Studierenden den Berufseinstieg zu erleichtern. Auch deutsche Hochschulen bieten zunehmend Mentoring-Programme an.

Die Mentoring-Gespräche

werden begleitet von regelmäßigen Netzwerktreffen sowie von Seminaren, in denen Schlüsselqualifikationen trainiert werden.

Aufgrund der Besonderheiten des technischen Arbeitsmarktes für hochqualifizierte Frauen werden am Mentoring-Programm vorerst nur weibliche Studierende teilnehmen. Nicht nur die Schwierigkeit Beruf und Familie zu vereinbaren, auch ein erhöhtes Risiko arbeitslos zu werden

und eine Positionierung, die nicht den Qualifikationen entspricht, kennzeichnen den Arbeitsmarkt von Ingenieurinnen, Informatikerinnen und Nautikerinnen.

Berufserfahrene Persönlichkeiten, die Interesse haben, als Mentor an dem Programm teilzunehmen, können sich an Katrin Petzold, Fachhochschule OOW Telefon 0441/7708 3376 oder per Email an katrin.petzold@fh-ooow.de wenden.

¹³ ADA-Lovelace-Mentoring, Fachzeitschrift für Mentoring und Gender Mainstreaming in Technik und Naturwissenschaften, 28. Ausgabe November 2009, S.5/6

¹⁴ Hochschule am Markt. Nachrichten aus der Fachhochschule Emden/Leer und Jade Hochschule für die regionale Wirtschaft, Ausgabe Dezember 2009, S.5

Mentoring – Was das Studium nicht vermittelt

Studentinnen den Berufseinstieg erleichtern

Mentoring ist eine Möglichkeit, Studierenden den Berufseinstieg zu erleichtern. Das Prinzip ist einfach: Eine berufserfahrene Person – die Mentorin oder der Mentor – gibt persönliche Erfahrungen und Wissen an Studierende weiter. An den Fachhochschulen Wilhelms-haven/Oldenburger-Hochschule und Emden/Leer wird dieses Angebot speziell Studentinnen aus technischen Fächern gemacht. Denn nach wie vor gestaltet sich ihr Berufseinstieg trotz sehr guter Leistungen oftmals nicht einfach. Nicht nur die Schwierigkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, auch ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko und eine Positionierung, die nicht ihren Qualifikationen entspricht, kennzeichnen den Arbeitsmarkt von Frauen in technischen Fächern.



Foto: Katrin Zempel-Bley

Mentorin Martina Dinklage, Diplom-Ingenieurin (FH) (links), und Mentee Sonja Meinert verstehen sich gut und profitieren voneinander.

„Mit Hilfe des Mentoring-Programms können sich die Studentinnen beruflich orientieren, ihre Kenntnisse über Strukturen und Spielregeln in der Wirtschaft erweitern und erste Kontakte knüpfen“, sagt Katrin Petzold, Koordinatorin des Mentoring-Programms Career Connect. Darüber hinaus erhalten die Frauen durch ihre Mentorin oder ihren Mentor einen direkten Einblick in die Arbeitswelt und ein Feedback zu ihren Fähigkeiten.

Vertrag mit Zielvereinbarungen

Seit April 2009 wird die angehende Bauingenieurin Sonja Meinert als Mentee von Diplom-Ingenieurin (FH) Martina Dinklage begleitet. Die 50-jährige Mentorin ist selbst Absolventin der Fachhochschule und beim Staatlichen Bau-

management Weser-Ems tätig. Als Gleichstellungsbeauftragte ist sie außerdem an allen Vorstellungsgesprächen beteiligt. Zudem verfügt sie aufgrund ihrer Tätigkeit über viele Firmenkontakte.

Sonja Meinert hatte, wie 200 andere Studentinnen, einen Brief von Katrin Petzold erhalten, mit der Einladung, sich am Mentoring-Programm zu beteiligen. „Ich fand die Idee interessant und bin zum Infoabend gegangen“, berichtet sie. Anschließend hatte sie ein Gespräch mit Katrin Petzold, die ihr dann Martina Dinklage als Mentorin zur Seite gestellt hat. „Die Chemie zwischen uns hat gleich gestimmt“, sagen die beiden Frauen übereinstimmend, die mittlerweile ein sehr gutes Gespann sind.

„Wir haben zunächst Zielvereinbarungen aufgestellt und

einen Vertrag miteinander geschlossen“, berichtet die 26-jährige Studentin. Diese Vereinbarungen werden seither Schritt für Schritt abgearbeitet.

Erfolg durch Bewerbungsmanagement

Erste Erfolge kann die Mentee bereits verzeichnen. Sie bekam genau den Praktikumsplatz, den sie sich vorgestellt hatte. „Ich wollte nicht nur am Schreibtisch sitzen, sondern auch auf der Baustelle sein. Das hat nicht zuletzt dank der Tipps von Martina geklappt“, verrät Sonja Meinert.

„Ich weiß natürlich, wie es in Vorstellungsgesprächen zugeht, in denen die Bewerberinnen und Bewerber vorwiegend Männern gegenüber sitzen. Ich kenne die typischen Fragestellungen und Verhaltensweisen und beobachte

Mentoring

sehr genau, mit welchen Fragen die jungen Leute kalt erwischt werden“, erzählt die Diplom-Ingenieurin. Sie weiß auch, wie Bewerberinnen auftreten sollten, welche Kleidung und welches Verhalten erwartet werden.

„Fast alles, was Martina mir erzählt hat, ist in meinen Gesprächen vorgekommen“, bestätigt Sonja Meinert. „Weil ich von ihr bestens vorbereitet wurde, war ich an keiner Stelle überrascht. Allein deshalb hat sich das Mentoring schon gelohnt.“

Es geht aber weiter. Als sie ihre Bachelorarbeit vorbereitet hat, stand ihr Martina Dinklage mit vielen Tipps zur Seite. „Ich bekomme durch die Gespräche eine sehr gute Orientierung. Außerdem sprechen wir über Arbeitsstrukturen und -methoden.“

Seminare zu Schlüsselkompetenzen

Im Mentoring-Projekt werden Mentor/innen und Mentees eine Reihe von Seminaren und Vorträgen zu Schlüsselkompetenzen angeboten, die beide intensiv nutzen. „Das sind ganz tolle Ange-

bote“, findet Diplom-Ingenieurin Martina Dinklage und nennt als Beispiel Verhandlungsführung, Selbstpräsentation oder Konfliktmanagement. Hinzu kommen Netzwerktreffen mit den anderen Teilnehmer/innen, wo Adressen und wichtige Informationen ausgetauscht werden.

Gewinn für Mentee und Mentorin

„Ich habe den Eindruck, dass viele Studentinnen meinen, beim Mentoring handele es sich um Entwicklungshilfe für Frauen. Das erlebe ich überhaupt nicht so. Ich bekomme jetzt Hinweise und Informationen, die im Studium nicht vermittelt werden. Außerdem finde ich den Gedankenaustausch mit einer erfahrenen Fachfrau als durchweg positiv. Martinas Erfahrungen sind für mich viel wert. Übrigens auch, wenn es um die Frage der Vereinbarung von Beruf und Familie geht. Martina hat mit ihren zwei Kindern auch auf diesem Gebiet ihre Erfahrungen gemacht.“

Umgekehrt profitiert auch die Diplom-Ingenieurin: „Ich engagie-

re mich gern und es macht Spaß, jungen Frauen die eigenen Erfahrungen mitgeben zu können, sie stark zu machen für den Berufsalltag. Dafür erhalte ich Einblicke in das Leben von Studentinnen, und das ist anders als meines vor 30 Jahren. Für mich ist der Einsatz als Mentorin eine Horizonterweiterung. Daher ermuntere ich andere Frauen, sich hier zu engagieren.“

Ein Jahr werden die beiden ein Tandem sein. Ganz sicher reißt der Kontakt danach nicht ab, zumal Sonja Meinert nicht zuletzt durch die Gespräche mit Martina Dinklage schon ans Weitermachen denkt. „Ich werde wohl den Master anstreben. Da bin ich froh, wenn ich bei Fragen einfach den Hörer in die Hand nehmen und Martina anrufen kann.“ „Es ist ein Geben und Nehmen und ich wäre als Studentin froh gewesen, wenn es eine Mentorin gegeben hätte“, sagt Martina Dinklage abschließend.

Katrin Zempel-Bley

Informationen:
www.careerconnect.de
katrin.petzold@fh-oow.de ◆

6.2. FLYER

Infos und Bewerbung

Fachhochschule
University of Applied Sciences
Oldenburg
Ostfriesland
Wilhelmshaven

EMDEN
WILHELMSHAVEN
LEER
OLDENBURG
ELSTERLETH

Kontakt

Katrin Petzold
Koordinatorin Mentoring-Programm
Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven
University of Applied Sciences
Ofener Straße 19
26121 Oldenburg

Telefon: 0441 / 7708 3376
Fax: 0441 / 7708 3140
katrin.petzold@fh-ooow.de

www.careerconnect.de

**Ein Mentoring-Programm für
Studentinnen der technischen Fächer**



Berufsstart im Duo

Career Connect

Career Connect ist ein Mentoring-Programm der FH Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven für Studentinnen der technischen Fächer.

Eine berufserfahrene Mentorin oder ein Mentor begleitet für einen festgelegten Zeitraum – in der Regel ein Jahr – den Übergang einer Studentin (Mentee) von der Hochschule in die Arbeitswelt.

In einer nicht-hierarchischen Beziehung unterstützt die Mentorin oder der Mentor die Karriere- und Lebensplanung der Mentee mit fachlichem und persönlichem Erfahrungswissen.

Das One-to-One Mentoring ist eingebettet in ein Rahmenprogramm:

Die Mentees haben die Gelegenheit, an Seminaren zur Weiterentwicklung von Schlüsselkompetenzen teilzunehmen.

Bei Netzwerktreffen können alle TeilnehmerInnen Erfahrungen austauschen und berufsrelevante und persönliche Kontakte knüpfen.

Mentees

Sie wollen...

- o sich beruflich orientieren und Ziele für Ihren Berufsweg formulieren
- o Ihre Potentiale und Kompetenzen erkennen und weiterentwickeln
- o Ihre Kenntnisse über Strukturen und Spielregeln in Wissenschaft und Wirtschaft erweitern
- o sich praxisnah auf die Arbeitswelt vorbereiten
- o Kontakte zu anderen Mentees und MentorInnen knüpfen

Sie sind...

- o Studentin der Ingenieurwissenschaften, Informatik oder Nautik
- o mindestens im vierten Semester
- o motiviert, Ihre berufliche Entwicklung voranzutreiben und sich aktiv am Mentoring-Programm zu beteiligen

www.careerconnect.de

MentorInnen

Sie wollen...

- o Ihre fachliche und methodische Arbeitsweise reflektieren
- o Ihre Beratungs- und Coaching-Kompetenzen weiterentwickeln
- o qualifizierte MitarbeiterInnen für Ihr Unternehmen/Ihre Organisation gewinnen
- o sich mit Mentees und MentorInnen austauschen und neue Impulse für Ihre Arbeit bekommen

Sie sind...

- o bereits zwei Jahre als Ingenieurin, Informatikerin oder Nautikerin tätig
- o bereit, einer Studentin in ihrer beruflichen Entwicklung beratend und unterstützend zur Seite zu stehen
- o bereit, Ihr Know-how weiterzugeben

www.careerconnect.de

6.3. LITERATUR

Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V. / Morhard, Anette / Kopetz, Heike: Personalentwicklung durch Mentoring. Tagungsdokumentation, Erfurt 2000.

Cohen, Norman: The Manager's Pocket Guide to Effective Mentoring. Amherst, Massachusetts 1999.

Burda, A., Kremer, H.-H. & Pferdt, F. G.: Mentoring-Modell Paderborn (MeMoPad) - Konzept und erste Erfahrungen. Zeitschrift für Hochschulentwicklung - ZFHE, 2(4), 79-95. 2007.

Cohen, Norman: The Mentee's Guide to Mentoring. HRD Press Amherst, Massachusetts 1999.

ComEASR / Wanzek, Ute / Utecht, Antje: Mentoring - Mädchen und Frauen erfolgreich auf dem Weg in technische Berufe (EuWiSa). Magdeburg o.J.

Dolff, Margarete/Hansen, Katrin: Mentoring: Internationale Erfahrungen und aktuelle Ansätze in der Praxis. Ergebnisse einer Literaturanalyse. Im Auftrag des Ministeriums für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf 2002.

Franzke, Astrid/Goetzmann, Helga (Hg.): Mentoring als Wettbewerbsfaktor für Hochschulen. Strukturelle Ansätze der Implementierung. Lit. Verlag, Hamburg 2006.

Gieseke, Heide / Stipproweit, Adelheid: Frauen und Naturwissenschaften, Berlin 2000.

Götschel, Helene / Daduna, Hans (Hg.): PerspektivenWechsel. Frauen- und Geschlechterforschung in Mathematik und Naturwissenschaften. Thalheimer Verlag, Mössingen-Thalheim 2001.

Haasen, Nele: Mentoring. Persönliche Karriereförderung als Erfolgskonzept. Wilhelm Heyne Verlag, 2001.

Hager, Miriam: Mentoring - bedeutendes Instrument der Personalentwicklung, GRIN Verlag, 2006.

Heinze, Christine: Frauen auf Erfolgskurs mit Mentoring. So kommen Sie weiter. Herder Verlag, Freiburg 2002.

Johnson, W. und Ridley, C.: The Elements of Mentoring, Palgrave 2008.

Kosuch, Renate / Quentmeier, Birgit / Sklorz-Weiner, Monika / Wender, Ingeborg (Hg.): Technik im Visier. Perspektiven für Frauen in technischen Studiengängen und Berufen. Kleine Verlag, Bielefeld 2000.

Leemann, Regula Julia /Page, Julie (Hg.): Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung. Dokumentation der Fachtagung vom 27. März 1999 an der Universität Zürich. Schriftenreihe Bundesamt für Bildung und Wissenschaft 2000/1d, Bern 2000.

Mellow Good Practice Handbuch. Mentoring von Mädchen und Frauen in oder auf dem Weg zu technischen Berufen, Amsterdam 1998.

Minks, Karl-Heinz / Filaretow, Bastian: Frauen aus technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen. Ein Vergleich der Berufsübergänge von Absolventinnen und Absolventen. HIS, Hannover 1996.

Peters, Sibylle: Flankierende Personalentwicklung durch Mentoring. Hampp, Mering; Auflage: 2 2006.

Regner, Petra Johanna / Wolff, Monika / Herler, Doreen (Hg.): Mentoring für Chancengleichheit. Tagungsdokumentation, Hannover 2000.

Richert, Verena: Mentoring und lebenslanges Lernen. Individuelles Wissensmanagement im Informationszeitalter. Müller, Saarbrücken 2006

Segerman-Peck, Lily M.: Frauen fördern Frauen. Netzwerke und Mentorinnen. Ein Leitfaden für den Weg nach oben. Campus Verlag, Frankfurt am Main/New York 1994.

Wingels, Rebecca: Diversity Mentoring. Unterschiede erkennen, die einen Unterschied machen. In: Iris Koall (Hrsg.): Diversity outlooks. Managing diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung. LIT, Münster 2007.