

Konzept EMbeQ-Mentoring-Programm

Im Rahmen des EMbeQ Mentoring-Programms werden verschiedene Maßnahmen gebündelt und umgesetzt. Darunter fallen unter anderem die Bereiche Karriereplanung und Netzwerkbildung.

Unter Mentoring versteht man eine Förderbeziehung zwischen zwei Personen, die sich auf unterschiedlichen Erfahrungs- und Hierarchieebenen befinden. In der Regel berät eine (beruflich) erfahrene Person oder Führungskraft (Mentor/-in) eine andere, meist jüngere Person (Mentee), die sich am Anfang ihres Berufs- und Karriereweges befindet. Dabei geht es vor allem um die Weitergabe von Wissen, den Ausbau beruflicher Kompetenzen und die Weiterentwicklung der Persönlichkeit. Mentoring hat sich sowohl in der Wirtschaft, als auch in der Wissenschaft als erfolgreiches Instrument der Personalentwicklung, der Nachwuchsförderung, der Netzwerkbildung sowie zur Karriereplanung etabliert.

Das EMbeQ-Mentoring-Programm bietet Studierenden die Chance, ein Jahr lang im Austausch mit ihrem/-r persönlichen Mentor/-in individuell über Ihren Berufs- und Lebensweg zu reflektieren sowie Fragen und Probleme rund um das aktuelle Studium zu erörtern und die anstehenden Berufsziele sowie Karriereschritte zu planen. Als Mentoren/-innen werden ihnen dazu Fach- und Führungskräfte aus Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen zur Seite gestellt. Diese werden über den Fachbeirat des Projekts sowie andere Netzwerke akquiriert.

Sowohl die Studierenden als auch die Mentoren/-innen erhalten im Vorfeld des Mentorings Fragebögen zu Ihrer Person, ihrem Werdegang, ihren Interessen, ihren Erwartungen an das Mentoring etc. Anhand dieser Profilbögen wird dann das sogenannte Matching vollzogen. Hierbei wird geschaut, welche Konstellationen zusammenpassen könnten und das meiste Potenzial in sich bergen. Zunächst wird daraufhin beiden Partnern der jeweils andere in anonymisierter Form vorgeschlagen mit der Option, diesen Vorschlag anzunehmen oder eben auch abzulehnen. Können sich beide eine Mentoring-Beziehung miteinander vorstellen, wird von der Mentoring-Koordinatorin ein erstes Treffen initiiert. Im Beisein der Koordinatorin können sich dann beide Partner persönlich kennenlernen und aufgrund dieses Treffens dann eine endgültige Entscheidung für oder gegen eine Zusammenarbeit fällen. Alle weiteren Treffen der Tandems werden von diesen selbst organisiert und finden dann ohne Begleitung statt.

Es ist vorgesehen, dass sich diese Mentoring-Tandems etwa einmal im Monat treffen, um vorab festgelegte Themen und Ziele gemeinsam zu bearbeiten. Innerhalb der Mentoring-Tandems können dabei unter anderem die folgenden Aspekte behandelt bzw. Ziele verfolgt werden:

- Einblicke in formelle und implizite Strukturen, Prozesse und ‚Spielregeln‘ im Wirtschaftssystem
- Begleitung, Motivation und Unterstützung für den Übergang vom Studium zum Beruf (‚Self-Marketing‘, Bewerbung, Orientierung etc.)
- Karriereplanung
- Persönliche Entwicklung
- Theorie-Praxis-Transfer
- Fachlicher Austausch
- Persönlicher Austausch
- Unterstützung bei organisatorischen Fragen
- Einblicke in den Arbeitsalltag
- Einblicke in das Unternehmen/die Institution
- Vermittlung von Kontakten/Networking
- Einblicke in Führungsverhalten/-qualifikationen
- Einblicke in Durchsetzungsstrategien
- Einblicke in Konfliktbewältigungsmöglichkeiten
- Einblicke in Arbeitszeitorganisation/Arbeitsregelungen
- Einblicke in Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Im Rahmen eines Workshops werden die Mentees auf diese Gespräche und das Mentoring insgesamt vorbereitet. Hierbei geht es unter anderem um die Klärung der Erwartung an das Programm, die Festlegung der individuellen Ziele und Themen sowie die Auseinandersetzung mit den Rollen und Rollenerwartungen innerhalb der Mentoring-Beziehung. Der Mentoring-Prozess verläuft wie folgt:

Phase	Inhalt
Initiation	Gegenseitiges Kennenlernen, Entwicklung von Vertrauen, Abstecken von Zielen
Cultivation	Gemeinsames Arbeiten an konkreten Themen und Fragestellungen
Seperation	Gemeinsame Vorbereitungen zur Beendigung der Mentoring-Beziehung, Abarbeitung der letzten Themenstellungen
Redefinition	Nach Beendigung des Mentorings: Trennung oder Wandlung der Mentoring-Beziehung in Freundschaft

Diese Phasen werden durch ein Rahmenprogramm (Auftakt-, Zwischen- und Abschlussveranstaltung) begleitet, welches unter anderem auch die Gelegenheit zum Austausch mit anderen Mentees und Mentoren/-innen bietet. Weiterhin bieten ergänzende Workshops und Veranstaltungen die Möglichkeit, neue Erfahrungen zu machen und Kenntnisse zu erlangen sowie vielfältige Kontakte zu knüpfen. Darüber hinaus wird die Projektkoordinatorin einen regelmäßig stattfindenden Stammtisch anbieten, bei dem die Gelegenheit besteht, über aktuelle Themen und Entwicklungen im Mentoring zu sprechen oder auch Probleme und Schwierigkeiten zu thematisieren.

Zeitplan

Januar bis März 2013:	Erstellung der Profilbögen und Informationsmaterialien, Akquise von Mentoren/-innen, Information der Studierenden
März bis April 2013:	Auswahlgespräche mit den Studierenden, Vorbereitungsworkshop für die Mentees
April bis Mai 2013:	Matching und erste Treffen
Juni 2013:	Auftaktveranstaltung
Ab Juni 2013:	Beginn der Arbeit in den Tandems
Februar 2013:	Zwischenveranstaltung
Juni/Juli 2014:	Abschlussveranstaltung

Effekte

Für die am Mentoring-Programm beteiligten Gruppen, lassen sich die folgenden potentiellen Effekte/Ziele benennen:

Effekte/Ziele Mentees:

- Unterstützung bei Übergängen
(z. B. vom Studium in den Beruf)
- Unterstützung bei der Studienorientierung
(z. B. bei der Wahl von Schwerpunkten)
- Überwindung fachlicher Schwierigkeiten
- Theorie-Praxis Transfer | Verbindung zwischen Hochschule und Wirtschaft
- Fachlicher Austausch
- Persönlicher Austausch
- Erwerb von Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen
- Netzerkennung
- Karriereplanung

Effekte/Ziele Mentorinnen und Mentoren:

- Weitergabe von Wissen und Erfahrung
- Unterstützung und Förderung einer Person
- Netzerkennung und Kontakte
- Sozialer und fachlicher Austausch
- Einblicke in die aktuelle Hochschulsituation und ins Studium
- Anerkennung des Engagements im Unternehmen/ in der Institution
- Eigene Weiterqualifizierung, Zugewinn/Ausbau von Kompetenzen

Effekte/Ziele Unternehmen/Institutionen:

- Recruiting
- Nachwuchsförderung
- Mitarbeiterförderung
- Netzerkennung
- Kontakte zur Hochschule
- Positive Innen- und Außendarstellung

Effekte/Ziele Hochschule

- Optimierung von Studienverläufen
- Verminderung von Abbrecherquoten
- Gezielte Förderung von Studierendengruppen (z. B. Absolventen, beruflich Qualifizierte...)
- Netzerkennung/Kontakte in die Wirtschaft/Praxis
- Impulse aus der Praxis
- Positive Innen- und Außendarstellung