



MENTORING ENTER JOB LEITFADEN



Mit dem vorliegenden Leitfaden für Mentees und Mentor_innen haben wir grundlegende Informationen zum Mentoringprogramm enterJOB zusammengestellt.

I. ZIELE DES MENTORINGPROGRAMMS ENTERJOB

Mentoring ist ein etabliertes und mittlerweile weit verbreitetes Instrument der Personalentwicklung an Hochschulen, in Unternehmen und in Institutionen. Es ermöglicht den teilnehmenden Mentees im Austausch mit einer berufserfahrenen Person eigene Fähigkeiten und Kompetenzen zu erkennen, im beidseitigen Austausch kritisch zu reflektieren und gezielt für die Planung und aktive Ausgestaltung der eigenen beruflichen Laufbahn einzusetzen.

Das im Career Service der Leuphana Universität Lüneburg verankerte Mentoringprogramm enterJOB ist speziell auf die Bedürfnisse von Bachelor- und Master-Studierenden sowie Absolvent_innen der Leuphana ausgerichtet. Es bietet teilnehmenden Mentees aller Fächer der vier Fakultäten Bildung, Kulturwissenschaften, Nachhaltigkeit und Wirtschaftswissenschaften berufliche Orientierung durch den gezielten Aufbau überfachlicher Kompetenzen und unterstützt bei der persönlichen beruflichen Standortbestimmung sowie beim Eintritt in den Beruf.

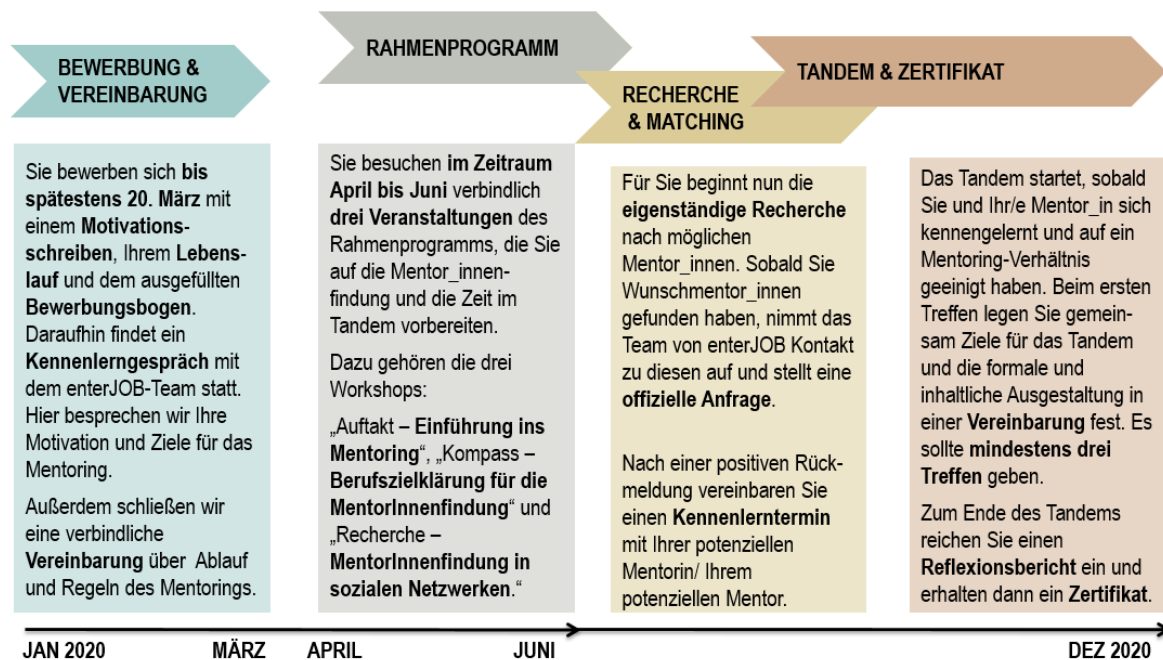
II. PROGRAMMABLAUF ENTERJOB

Das Mentoringprogramm enterJOB ist insgesamt auf einen Zeitraum von bis zu zwölf Monaten angelegt. Für die eigentliche Tandem-Phase, also für den persönlichen Austausch zwischen Mentee und Mentor_in, sind sechs Monate vorgesehen.

Das Mentoringprogramm läuft in folgenden Schritten ab:



Mentoring enterJOB – so läuft es ab!



BEWERBUNG & VEREINBARUNG

Interessierte Studierende und Absolvent_innen der Leuphana Universität Lüneburg können sich jederzeit mit einem Motivationsschreiben, dem Lebenslauf und dem ausgefüllten Bewerbungsbogen bewerben. Den Bewerbungsbogen und wichtige Hinweise zur Erstellung des Motivationsschreibens befinden sich auf der Webseite des Mentoringprogramms enterJOB (<https://www.leuphana.de/services/career-service/mentoring/mentees.html>). Bewerbungen sind an folgende Adresse zu richten: enterjob@leuphana.de.

Auswahlkriterium für die Teilnahme am Mentoring ist die Bereitschaft der Mentees,

- aktiv die eigene Berufsbiographie mitzugestalten,
- selbstständig geeignete Mentor_innen zu recherchieren,
- sich intensiv in die Tandembeziehung einzubringen sowie
- an den drei Pflichtveranstaltungen des Rahmenprogramms teilzunehmen.

Wir legen Wert auf eine heterogene Zusammensetzung der Gruppe der Mentees, sowohl hinsichtlich der Studienfächer als auch der persönlichen Biographien der Teilnehmenden.

In einem persönlichen Gespräch bespricht das enterJOB-Team mit den Mentees die jeweiligen Ziele für das Mentoring. Gemeinsam wird ausgelotet, nach welchen Kriterien und in welchen Berufsfeldern nach passenden Mentor_innen gesucht werden kann und es wird eine Vereinbarung geschlossen.

RAHMENPROGRAMM

Die Mentees besuchen verbindlich drei Veranstaltungen des Rahmenprogramms, die sie auf die Mentor_innenfindung und die Zeit im Tandem vorbereiten. Dazu gehören die Workshops „Auftakt – Einführung ins Mentoring“, „Kompass – Berufszielklärung für die MentorInnenfindung“ und „Recherche – MentorInnenfindung in sozialen Netzwerken.“

MENTORENSUCHE & MATCHING

Im Anschluss an das Kennenlerngespräch beginnen die Mentees mit der aktiven Suche nach einer geeigneten Mentorin oder einem geeigneten Mentor. Gemeinsam mit dem enterJOB-Team werden die Vorschläge möglicher passender Mentor_innen besprochen.

enterJOB befähigt die teilnehmenden Mentees, im Sinne des Leitbilds der Leuphana Universität zu eigenverantwortlichem Handeln. Für den Matching-Prozess bedeutet das, dass die Mentees selbstständig geeignete Mentor_innen recherchieren.

Nachdem die Mentees potenzielle Mentor_innen recherchiert haben, schreibt das enterJOB-Team diese an. Wenn beide Tandempartner_innen in den Austausch treten möchten, kann die Tandemphase beginnen.

TANDEM

Der Austausch zwischen Mentee und Mentor_in ist auf sechs Monate angelegt. Wünschenswert sind drei Gespräche während der Tandemphase. Ein intensiverer Austausch darüber hinaus ist jederzeit möglich.

Die Ausgestaltung der Tandemphase liegt in der Verantwortung von Mentee und Mentor_in, die gemeinsam Zielvorstellungen und Themen des Tandems erarbeiten. Wir empfehlen ein erstes persönliches Treffen am Wunschort des_der zukünftigen Mentor_in. Beim ersten Treffen werden die Grundlagen des Tandems besprochen und Ziele im Rahmen einer Mentoring-Vereinbarung verbindlich festgehalten. In weiteren Gesprächen können unter anderem folgende Anliegen thematisiert werden:

- Berufs- und Karriereplanung
- Biographische Reflexion
- Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit mit Familienaufgaben
- Betreuung von themenspezifischen Studienleistungen oder Abschlussarbeiten
- Einführung in Netzwerke
- Vermittlung von Praktika
- Hospitationen

Am Ende der Tandemphase reichen die Mentees einen Abschlussbericht ein.

ZERTIFIKATE

Sowohl die Mentees als auch die Mentor_innen können für ihre Teilnahme am Programm ein Zertifikat erhalten. Dieses dokumentiert die Inhalte und den Verlauf des Mentoring-Programms und enthält ein Statement der Mentorin, des Mentors. Die Mentees können diese Referenz für zukünftige Bewerbungen verwenden und zeigen, dass sie sich bereits intensiv mit ihrem zukünftigen Berufsfeld und den damit verbundenen Aufgaben auseinandergesetzt haben. Gleichzeitig signalisieren sie damit potenziellen Arbeitgebern ihre Bereitschaft, Verantwortung für den eigenen beruflichen Lern- und Ausbildungsprozess zu übernehmen.

III. GRUNDLAGEN DER ZUSAMMENARBEIT IM MENTORING-TANDEM

Die Arbeit innerhalb des Mentoring-Tandems basiert auf den vier Säulen Freiwilligkeit, Unabhängigkeit, Vertraulichkeit und Verbindlichkeit. Darüber hinaus steht das Programm enterJOB für eine Wertschätzung heterogener Lebensentwürfe und setzt sich für Chancengleichheit auf allen gesellschaftlichen Ebenen ein.



Die vier Säulen des Mentoring-Tandems

FREIWILLIGKEIT

Sowohl Mentees als auch Mentor_innen nehmen aus eigener Motivation heraus am Mentoringprogramm enterJOB teil. Eine finanzielle Vergütung oder anderweitige Kompensation für die in das Mentoring-Tandem investierte Zeit ist dabei explizit ausgeschlossen. Da es sich bei enterJOB um ein außercurriculares Angebot handelt, können für die Teilnahme auch keine Credit Points an die Mentees vergeben werden.

UNABHÄNGIGKEIT

Mentees und Mentor_innen dürfen in keiner direkten oder indirekten Arbeitsbeziehung zueinander stehen. Betreuung von Bachelor- und Master-Arbeiten sowie Promotionen im Rahmen des Mentorings sind somit ausgeschlossen. Damit soll die Unabhängigkeit sowohl von Mentees als auch von Mentor_innen im Tandem gewährleistet werden.

VERTRAULICHKEIT

Die Offenheit beider Seiten, ohne die ein Mentoring-Tandem nicht erfolgreich sein kann, kann nur sichergestellt werden, wenn für die Gespräche ein geschützter Raum geschaffen wird und die während der Treffen offengelegten Informationen, Gedanken und persönlichen Erfahrungen von keiner der beiden beteiligten Seiten nach außen getragen werden.

VERBINDLICHKEIT

Der zuverlässige Umgang mit Terminen und Absprachen sollte von beiden Seiten als selbstverständlich betrachtet werden. Darüber hinaus ist es sehr wichtig, dass Mentees die Inhalte für die anstehenden Treffen zuverlässig vorbereiten und für die Themenfindung Verantwortung übernehmen.

Kann das Mentoring-Tandem nicht wie geplant fortgeführt werden – Gründe können z.B. zeitliche Engpässe aufgrund neuer, nicht vorhergesehener Verpflichtungen oder Krankheit sein – muss dies der anderen Seite zeitnah kommuniziert werden. Mentee und Mentor_in sollten versuchen, selbstständig zu einer Lösung zu finden. Bei Schwierigkeiten wenden Sie sich gerne an das Team von enterJOB.

IV. AUSGESTALTUNG DER KONKRETEN ZUSAMMENARBEIT IM MENTORING-TANDEM

Mentor_in und Mentee vereinbaren in einem Kennenlerngespräch die Häufigkeit der Treffen und die Form der Kontakte und treffen eine **schriftliche Vereinbarung** (eine Vorlage dafür stellt enterJOB). Je nachdem, wie weit Mentee und Mentor_in räumlich voneinander entfernt sind, können diese Treffen mehr oder weniger oft stattfinden. Insbesondere zu Beginn und zum Ende des Mentoring-Tandems empfehlen wir persönliche Treffen. Hat ein persönliches Kennenlernen bereits stattgefunden, kann der Erfahrungsaustausch auch per Telefon, E-Mail oder Skype fortgesetzt werden. Es empfiehlt sich, für die jeweiligen Treffen Fragen oder Themen festzulegen und diese bereits im Voraus zu kommunizieren (Vorlagen für die Themenfindung und für die Gesprächsgestaltung und für Gesprächsprotokolle stellt enterJOB zur Verfügung). Den Mentor_innen sollten durchschnittlich ein bis zwei Stunden monatlich für den Mentoring-Prozess zur Verfügung stehen.

TANDEMSTART

Zu Beginn des Mentoring-Tandems werden Mentor_in und Mentee in der Regel gemeinsam über ihre Berufsbiographien, ihre beruflichen und persönlichen Interessen sowie ihre Ziele für das Mentoring-Tandem sprechen. Anschließend werden konkrete Zielvereinbarungen für den sechsmonatigen Zeitraum des Mentoring-Tandems getroffen.

FEEDBACK UND REFLEXION

Mentees und Mentor_innen sollten engen Kontakt während der Tandem-Phase halten und sich immer wieder gegenseitig ein Feedback geben. Behalten Sie dabei die folgenden Fragen im Hinterkopf: Wie erleben Sie den Verlauf Ihrer Mentoring-Beziehung? Wie schätzen Sie den fachlichen und berufsbiographischen Austausch ein? Was würden Sie gern noch weitergeben? Wo stoßen Sie an Grenzen? Wo sehen Sie Hindernisse, Herausforderungen und Potenziale im Mentoring-Prozess? Wie nehmen Sie den Rhythmus der Mentoring-Kommunikation wahr und wie haben Sie diese erlebt?

ABSCHLUSS UND ZERTIFIKAT

Am Ende der sechsmonatigen Tandem-Phase ist es empfehlenswert eine gemeinsame Bilanz zu ziehen. Wurden die vereinbarten Ziele erreicht? Wie zufrieden sind Mentee und Mentor_in mit dem bisher Erreichten? Welche Punkte und Fragen sind noch offen und müssen ggf. zu einem späteren Zeitpunkt erneut aufgegriffen werden? Besprochen werden sollte auch, ob beide Seiten das Mentoring-Tandem über die Zeitdauer des Programms hinaus informell fortsetzen möchten.

V. DIE ROLLE DER MENTEES

Die Ziele der Mentees stehen mit Eintritt in das Mentoring-Tandem bereits weitgehend fest, da die Mentees aufgrund persönlicher Gespräche mit dem enterJOB Team und durch die Teilnahme am Rahmenprogramm zu diesem Zeitpunkt bereits ausführlich über ihre beruflichen Vorstellungen reflektiert und eine berufliche Standortbestimmung vorgenommen haben. Die Aufgabe der Mentees besteht daher vor allem darin, die Arbeit des Mentoring-Tandems analog zu ihren jeweils mit den Mentor_innen vereinbarten Zielen aktiv auszugestalten. Mentees schlagen Themen und Fragestellungen für die gemeinsame Diskussion mit den Mentor_innen vor, sie übernehmen die organisatorische Vorbereitung der Treffen und berichten den Mentor_innen über neue Entwicklungen und Fortschritte hinsichtlich ihrer Berufsbiographie. Des Weiteren sind die Mentees für ihre Kommunikation mit dem Team von enterJOB verantwortlich. Sie informieren enterJOB eigenständig über den Verlauf des Mentoring-Tandems, über die im Tandem getroffenen Zielvereinbarungen und unterstützen das Team von enterJOB aktiv bei allen Evaluations- und Qualitätssicherungsverfahren.

VI. DIE ROLLE DER MENTOR_INNEN

Mentor_innen, die bei enterJOB aktiv sind, bieten Unterstützung bei der Karriereplanung und beim Eintritt in den Beruf. Sie teilen darüber hinaus mit den Mentees ihre Erfahrungen und Erfolgsstrategien hinsichtlich der persönlichen und beruflichen Lebensplanung. Die konkrete Rolle, die Mentor_innen in den Tandems einnehmen, orientiert sich an den Bedürfnissen der Mentees und an den gemeinsam getroffenen Zielvereinbarungen.

Die Rolle von Mentor_innen kann daher von Tandem zu Tandem sehr unterschiedlich aussehen. Mentor_innen können berufliche Vorbilder oder Ideengeber sein, sie können Türen zu zentralen beruflichen Netzwerken öffnen oder eventuell konkrete Ressourcen wie zum Beispiel einen Praktikumsplatz nach Abschluss des Mentorings vermitteln. In jedem Fall unterstützen und ermutigen Mentor_innen die teilnehmenden Mentees und teilen (Erfahrungs)Wissen über Prozesse, Strukturen, informelle Spielregeln sowie Einstiegs- und Aufstiegschancen in einem bestimmten Berufsfeld. Auf der anderen Seite geben Mentor_innen auch kritisches, aber stets konstruktives Feedback und zeigen mögliche Alternativen zu den beruflichen Vorstellungen der Mentees auf.

VII. AUFGABEN DER KOORDINATION VON MENTORING ENTERJOB

Das Team von enterJOB steht Mentor_innen und Mentees gern telefonisch oder persönlich für Informationen, Rückfragen und individuelle Beratung zur Verfügung und bietet eine Auswahl an **Arbeitsmaterialien für die Gestal-**

tung der Gespräche und des Tandems an. Die Koordination unterstützt die Suche nach geeigneten Mentor_innen und fragt die Wunschmentor_innen offiziell an. Wir sind uns bewusst, dass nicht alle potenziellen Mentees ihr Vorhaben, ein Mentoring-Tandem aufzubauen, öffentlich machen möchten. Das Team von enterJOB trägt diesem Wunsch Rechnung, indem Inhalte von Beratungen selbstverständlich vertraulich behandelt werden.

QUALITÄTSSICHERUNG UND EVALUATION

Das Mentoring enterJOB wird durch die Programmkoordination evaluiert. Für die teilnehmenden Mentees gibt es darüber hinaus eine verpflichtende Abschlussreflexion, in deren Rahmen jeweils auf Basis eines Fragenkatalogs (Vorlage stellt enterJOB) ein Kurzbericht zur Mentoring-Erfahrung verfasst werden muss. Auch die Gruppe der Mentor_innen möchten wir gern aktiv in die Evaluation einbeziehen. Alle Mentor_innen erhalten von uns einen kurzen standardisierten Fragebogen zur Abschlussreflexion. Außerdem freuen wir uns immer über Rückmeldungen, die per E-Mail, telefonisch oder in einem persönlichen Gespräch übermittelt werden können und die über die Fragebögen hinaus ebenfalls zur Qualitätssicherung beitragen.

Leuphana Universität Lüneburg
Mentoringprogramm enterJOB
Sarah Marx (Koordination)
Universitätsallee 1, C40. M25
21335 Lüneburg
E-Mail: enterjob@leuphana.de
Fon +49.4131.677-1779
» www.leuphana.de/enterjob