

Leitfaden für Mentorinnen



MiNET Saar
MentoringNetzwerk
für Migrantinnen

Trägerverein:

frauenbibliothek e.V.

MiNET-Initiativkreis:

- FrauenGenderBibliothek Saar
- Landeshauptstadt Saarbrücken
 - Zuwanderungs- und Integrationsbüro
 - Frauenbüro
- Patinnenschaft: Frauenrat Saarland

Gefördert während der Pilotphase durch das Bundesprogramm
»TOLERANZ FÖRDERN KOMPETENZ STÄRKEN« und das
Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Saarlandes,
die psd-Stiftung „L(i)ebenswert“ und den ZONTA-Club Saarbrücken

Kontakt:

FrauenGenderBibliothek Saar
Dr. Annette Keinhorst, Iulia Popescu
Telefon 0681 933023, 933024
minet-saar@frauengenderbibliothek-saar.de
www.frauengenderbibliothek-saar.de/minet-saar-mentoringnetz-fur-migrantinnen/



Find us on

Facebook

www.facebook.com/minetsaar

Vorbemerkung

MiNET, das saarländische Mentoring-Netzwerk für Migrantinnen, ist in Zusammenarbeit mit dem größten Mentoring-Netzwerk in Dänemark entstanden. Trägerin dieses Netzwerks ist KVINFO, ein Informations- und Dokumentationszentrum für Frauen in Kopenhagen. MiNET arbeitet nach dem Modell von KVINFO und nutzt auch teilweise dessen Instrumente: Datenbank, Infomaterial, Handbücher.

Die zwei Leitfäden – einer für Mentorinnen, einer für Mentees – haben wir aus dem Englischen übertragen und für unsere Verhältnisse nutzbar gemacht. Wundern Sie sich also nicht, wenn die zitierten Beispiele aus der Praxis unserer Partnerinnen stammen und sich auf Dänemark beziehen!

Zur Einführung

Führungskräfte in der Industrie und herausragende Persönlichkeiten in allen Bereichen hatten immer schon Mentorinnen oder Mentoren, häufig mehr als eine(n). Eine Mentorin, ein Mentor, das ist ein Mensch, der an einen anderen glaubt und dessen Potenzial erkennt. Umgekehrt gilt: Mentees sind Menschen, die das Glück haben, dass eine Mentorin, ein Mentor an sie glaubt; Menschen, deren MentorInnen angetreten sind, ihre verborgenen Ressourcen und Talente wachzurufen.

Eine Mentee aus unserem dänischen Partnerprojekt, dem KVINFO Mentoring-Netzwerk, hat ihre Mentorin einmal als ihr »menschliches Navi« bezeichnet. Ein schönes Bild! Es beschreibt genau, worum es geht: auf noch unvertrautem Terrain oder in ungewissen Zeiten Orientierung mit Hilfe eines »Navigationssystems« zu finden. Der Mentoring-Prozess setzt an einem entscheidenden Punkt an: Er hilft, an die für das Leben in einem anderen Land unabdingbaren Informationen heran zu kommen und zunächst verschlüsselt erscheinende Codes zu entziffern. Auf diesem Weg lernen übrigens beide

dazu: Mentorin und Mentee. Die für MiNET tätigen Mentorinnen sind vielbeschäftigte Frauen mit einem umfangreichen persönlichen Netzwerk, vielen Kontakten und einem vollen Terminkalender. Das Mentoring-Netzwerk dient dem Informationsaustausch von Frau zu Frau in gegenseitigem Vertrauen und in der Zuversicht, dass der Prozess gelingen wird. Das Rezept ist einfach. Das Geheimnis des Erfolgs liegt darin, dass Mentorinnen und Mentees bei MiNET handfeste und wertvolle Erfahrungen miteinander machen. Und siehe da: Es funktioniert!

Die Anekdote von der »Navi-Mentorin« zeigt, dass es einen enormen Bedarf an Austausch und Begegnung zwischen Personen mit unterschiedlichem Hintergrund gibt. Es geht darum, der anderen zuzuhören und selbst Gehör zu finden. Das gilt für beide Beteiligte in einer Mentoring-Beziehung. Der vorliegende Leitfaden soll Mentorinnen den Einstieg erleichtern. Er soll Sie unterstützen, wenn Sie sich aufmachen, Mentees auf ihrem Weg zu persönlicher Entwicklung und Erfolg zu begleiten.

Das MiNET-Projektteam



Wie MiNET-Saar entstanden ist

Seit 2003 existiert in Dänemark das Mentor Network von KVINFO, dem dänischen Zentrum für Information über Gender, Gleichheit und Ethnizität. Dieses Mentoring-Programm richtet sich gezielt an Flüchtlingsfrauen und Migrantinnen mit Bildungs- und Karriereorientierung und ist mittlerweile das vermutlich größte Mentorinnen-Netzwerk der Welt. Sein rascher Erfolg ist jedoch auch das Ergebnis guter Forschung und eines praxisbezogenen Ansatzes zur Programmgestaltung. KVINFO orientierte sich für ihr Mentoring-Programm an einem bereits bestehenden Programm für qualifizierte Zuwanderer in Toronto und passte dieses in Abstimmung mit Personalexpertinnen aus Unternehmen an die dänische Situation an. Inzwischen in fünf Städte expandiert, haben bislang weit über 5000 Teilnehmerinnen das Programm durchlaufen. Das Mentoring-Netzwerk ist Vorbild und Impulsgeberin für internationale Kooperationspartner. In mehreren europäischen und arabischen Ländern (u. a. Finnland, Irland, Spanien, Marokko, Jordanien, Jemen) wurde die Idee und das Konzept übernommen und erfolgreich angewandt. Und seit kurzem ist auch das Saarland dabei, vielleicht bald modellhaft für andere Regionen in Deutschland?

Angefangen hat es, als Dr. Elizabeth Möller Jensen, Leiterin des KVINFO in Kopenhagen auf Einladung der Frauenbibliothek Saar (heute: FrauenGenderBibliothek Saar) einen Vortrag zum »Mentoring für Migrantinnen Von Dänemark lernen!« hielt. Begeistert von ihrem Engagement gründete sich eine Initiativgruppe, bestehend aus der FrauenGenderBibliothek Saar, dem Frauenbüro der Landeshauptstadt Saarbrücken, dem ZIB Zuwanderungs- und Integrationsbüro und neu dazugekommen dem Regionalverband Saarbrücken, um ein Mentoring-Programm für das Saarland zu entwickeln. Im Rahmen einer Potenzialanalyse (2011) der Initiativgruppe wurde deutlich, dass im Saarland ein großer Bedarf und das Potenzial für ein solches Mentoring-Netzwerk besteht, und MiNET Saar wurde aus der Taufe gehoben.

2012 haben wir mit einer Pilotphase begonnen, und es gibt erste Erfolge. Eine Koordinatorin konnte mit Honorarmitteln eingestellt werden. Der fachliche Austausch mit den Expertinnen aus Kopenhagen ist im vollen Gange. Neben Fortbildung und Prozessberatung war die Übernahme und Erprobung der Datenbank von KVINFO zentrales Thema des Austauschs. Handbücher und Leitfäden für Mentorinnen und Mentees wurden angeschafft, aus dem Englischen übersetzt und für den hiesigen Einsatz optimiert. Und vor allem: die ersten Tandem-Paare konnten nach Einzelgesprächen mit Mentorinnen und Mentees gebildet werden und haben begonnen, miteinander zu arbeiten. Die Koordinatorinnen begleiten nun die jeweiligen Mentoring-Prozesse und entwickeln zusätzliche Angebote für die Teilnehmerinnen, beispielsweise Workshops und interkulturelle Trainings. 2014 gab es eine Benefizveranstaltung für das Mentoring-Netzwerk. Seitdem steigt die Zahl der Tandems weiter. Erste Erfahrungen mit schon abgeschlossenden Tandems werden ausgewertet und für den Ausbau des Netzwerks genutzt.

(Stand September 2014)



Foto: shutterstock.com/GRATISA



Was ist das MiNET Mentoring-Netzwerk?

Zunächst einige Fakten

Das MiNET Mentoring-Netzwerk ist ein Mentoring-Modell, bei dem Migrantinnen mit Frauen zusammengebracht werden, die in Deutschland berufstätig sind oder in anderer Weise in der deutschen Gesellschaft »fest im Sattel sitzen«. Wir öffnen Türen und zeigen Wege auf. Maßgeblich sind dabei die Bedürfnisse und Wünsche der einzelnen Frau.

Unsere Grundidee

Wir verstehen die Mentoring-Beziehung als Eins-zu-Eins-Beziehung von Gleichen. Die Partnerinnen nennen wir »Mentorin« und »Mentee«. Beide finden zueinander aufgrund übereinstimmender persönlicher Interessen und Wünsche in Bezug auf Arbeit und gesellschaftliche Aktivitäten. Ihre Beziehung basiert auf gegenseitigem Respekt und Vertrauen. Unser Ziel: Die Mentorin unterstützt die Mentee dabei, ihr Potenzial für den Arbeitsmarkt zu erschließen und ihren Platz in Deutschland zu finden.

Wie wird das Netzwerk finanziert?

Das MiNET-Mentoring Netzwerk wird überwiegend aus öffentlichen Mitteln und privatem Sponsoring finanziert.

MiNET orientiert sich am erfolgreichen Modell von KVINFO. Im OECD-Bericht »Die Arbeitsmarktintegration von Einwanderern in Dänemark« (2007) wurde das Netzwerk als vielversprechende integrationspolitische Initiative ausgezeichnet. Der internationale Mentoring-Experte David Clutterbuck schätzt, dass das KVINFO-Mentoring-Netzwerk heute das größte seiner Art weltweit ist. Im Bericht 2011 »Geschlechtergerechtigkeit bei ethnischen Minderheiten in Dänemark« des Büros für Geschlechtergerechtigkeit bei der dänischen Regierung wurde das Netzwerk als Best-Practice-Modell aufgeführt. Dies sind nur einige Beispiele aus einer Vielzahl von Auszeichnungen, die dem Mentoring-Netzwerk zuteil wurden.

Das KVINFO Mentoring-Netzwerk ist Vorbild für ähnliche Netzwerke im In- und Ausland geworden, so auch für MiNET.



FrauenGenderBibliothek Saar

Die FrauenGenderbibliothek Saar setzt sich für die Gleichberechtigung der Geschlechter und für alle Minderheitenrechte ein und stellt der Öffentlichkeit dazu vielfältiges Wissen und Information zur Verfügung. Sie ist ein Ort gelebter Integration und frauenpolitischer Vernetzung, einzigartig im gesamten südwestdeutschen Raum.

Im Schnittpunkt von akademischer Frauen- und Genderforschung und feministischer/frauenpolitischer Praxis angesiedelt, mit einem Fokus auf Antidiskriminierung und Menschenrechtsfragen, bietet die Einrichtung:

- **eine öffentliche Fachbibliothek** mit über 15.000 Büchern und Fachzeitschriften und einer Themenpalette von internationaler Frauenbewegung bis zu Gender/Migrationsforschung sowie internationaler Belletristik;
- **ein regionalhistorisches Archiv** mit Dokumenten aus der saarländischen Frauen-(bewegungs-)geschichte;
- **ein Forum für aktuelle Debatten**, Vorträge, Seminare, Ausstellungen...

Kontakt:

Großherzog-Friedrich-Straße 111, 66121 Saarbrücken
Telefon 0681 9388023
Info@frauengenderbibliothek-saar.de
www.frauengenderbibliothek-saar.de

Öffnungszeiten:

Dienstag 10–17 Uhr
Mittwoch 10–13 Uhr
Donnerstag 14–18 Uhr
Freitag 10–13 Uhr

Weitere Informationen über die Partnerorganisationen finden Sie hier:

www.zib.saarbruecken.de
www.frauenbuero.saarbruecken.de
www.rvsbr.de



Foto: shutterstock.com/bikeriderlondon

Werte

Das MiNET Mentoring-Netzwerk basiert auf einer so schlichten wie wirkungsvollen Idee: Frauen geben Wissen an Frauen weiter, sie teilen miteinander und sie vertrauen einander. Im Mittelpunkt stehen eine positive Grundhaltung, Sinn für Gemeinschaft und für das Individuum.

Positive Haltung

Wenn wir ein Aufnahmegespräch mit einer Mentee führen, fragen wir sie nach ihren Wünschen und Hoffnungen für ihr Leben in Deutschland. Wir fragen sie danach, was sie lernen will, welchen Arbeitsplatz, welches Leben sie sich erträumt und welche Art von Mentorin sie gerne hätte.

Wir achten sorgfältig auf ihre Wünsche, und mit der richtigen Mentorin gelingt es oftmals, die ersehnte Tür in die deutsche Gesellschaft aufzustoßen und hinter dieser Tür Wege zu finden, auf denen ihre Träume wahr werden können.

Teilen auf Augenhöhe

Mentorin und Mentee kommen aus ihrer jeweiligen Welt, ihrer Kultur, ihrer Religion. Mal werden die Unterschiede sie faszinieren, mal verunsichern. Wenn sie jedoch ins Gespräch kommen über ihre Erfahrungen, die Arbeit, persönliche Interessen oder andere Fragen, stoßen sie auf gemeinsame Themen.

Erfahrungen auf Augenhöhe zu teilen, schafft die entscheidende Grundlage für Dialog und Zusammenarbeit. Davon profitieren Mentorin und Mentee gleichermaßen. Deshalb werden wir nicht müde zu betonen, dass es um einen gleichberechtigten Austausch zwischen zwei Frauen geht.

Das Individuum im Mittelpunkt

Beim Mentoring begegnen einander zwei Menschen, zwei Individuen. Wir ermutigen unsere Teilnehmerinnen deshalb, ihre »Kulturbrille« abzulegen und auf das Individuum zu schauen. Es geht in erster Linie um die Fähigkeiten und Talente dieses einzelnen Menschen. Herkunftsland und -kultur treten dahinter zurück.

Das bedeutet nicht, dass die Frauen nicht neugierig auf andere Kulturen sein oder diese Facetten gar ausblenden sollen. Im Gegenteil: In den meisten Mentoring-Prozessen lernen die Frauen viel voneinander in Sachen Kulturunterschiede, vor allem lernen sie, sie zu entzaubern!

Die Kulturbrille abzulegen heißt, auf jede Frau als Individuum zu schauen, und sie nicht als Vertreterin einer fremden Kultur zu betrachten. Ziel ist es ja, das persönliche und das Arbeitsmarktpotenzial der Mentee zu erschließen. Und das geht nur, wenn das Individuum konsequent im Mittelpunkt steht.

Vorurteile

Für die Irakerin Maysun und die Dänin Rita wurde die Mentoring-Beziehung zu einer Begegnung mit den eigenen Vorurteilen. Sie verkörperten das jeweils Unbekannte füreinander. Heute wissen sie bedeutend mehr über einander und über sich selbst. Hatten sie zunächst nur das Trennende im Blick, gelingt es ihnen jetzt, auf das Verbindende zwischen ihnen zu schauen.

Maysun ist 41 Jahre alt. Sie kam im Jahr 2000 als Flüchtling nach Dänemark. Sie ist verheiratet und hat drei Kinder. Im Irak hat sie einen Hochschulzugang erworben. Heute absolviert sie ein Lehramtsstudium. Rita wurde im Januar 2006 Maysuns Mentorin. Sie ist ebenfalls 41 Jahre alt und halb Dänin, halb Grönländerin. Aufgewachsen ist sie im dänischen Fredericia. Sie lebt in Århus mit ihrem Mann und ihrer 21-jährigen Tochter. Rita hatte zunächst ein Lehramtsstudium aufgenommen, wechselte aber später in den Journalismus.

Maysun brauchte eine Person, die ihr erklären konnte, wie die Dinge in Dänemark funktionieren. Sie wollte arbeiten und Teil der Gemeinschaft sein. Deshalb nahm sie Kontakt zum KVINFO auf. Rita war vor wenigen Jahren selbst in einer ähnlichen Situation. Während eines kurzen Aufenthalts in Brasilien hatten ihr freundliche und zuvorkommende Menschen geholfen, sich einzugewöhnen. Jetzt wollte sie dasselbe für jemanden tun, der sich gerade in Dänemark niedergelassen hat. Die Gelegenheit kam, als KVINFO sie mit Maysun zusammen brachte.

Es war der Beginn einer lehrreichen und lohnenden Mentoring-Beziehung. Und das auf mehreren Ebenen. Zunächst half Rita Maysun, sich in der dänischen Gesellschaft zurechtzufinden. Inzwischen besucht Maysun den Vorbereitungskurs am größten Lehrerkolleg Dänemarks, um danach in die Lehrerausbildung einzusteigen. »Rita ist eine Art ›Navi‹ für

mich geworden wie die Dinger in den Taxis, die dir zeigen, wohin du fahren musst«, sagt sie. Die Mentoring-Beziehung sei nicht nur ein Türöffner für sie selbst gewesen, erklärt sie außerdem. Sie habe ihren Kindern seither auch ein besseres Rollenvorbild sein können. Auch ihre 18-jährige Tochter hat jetzt eine Mentorin.

Am wichtigsten für beide Frauen war aber, dass sie einen Teil ihrer Vorurteile über Bord werfen konnten. Denn trotz aller Offenheit und guter Absichten auf beiden Seiten hatte Rita ihre Bilder im Kopf über Muslimas und Maysun über die Däninnen. »Als ich vor sieben Jahren nach Dänemark kam, dachte ich, die dänischen Frauen hätten so viel Freiheit, dass sie ihre Männer und Kinder einfach nach Lust und Laune verlassen würden,« sagt Maysun. Rita ihrerseits dachte, dass »muslimische Frauen im Vergleich zu Däninnen keinerlei Freiheit hätten«. Heute kann sie differenzieren: »Für Maysun jedenfalls trifft das nicht zu. Ihr Mann schränkt sie in ihren Aktivitäten kein bisschen ein. Sie ist frei und stark.«

Heute stehen keine Vorurteile und vermeintlichen Unterschiede mehr zwischen Rita und Maysun. Im Gegenteil: Ihre Beziehung baut auf der Erfahrung weitreichender Gemeinsamkeiten auf. Sie sagen: »Wir reden miteinander über genau dieselben Dinge, über die wir auch mit anderen Frauen reden würden. Unsere Lebensentwürfe ähneln einander doch in vielerlei Hinsicht: Studium, Arbeit, Mann, Kinder.«

Rita weiß, was sie davon hat, Mentorin zu sein: »Ich habe dabei gelernt, unter welchen Bedingungen Flüchtlinge und andere Migrantinnen leben, sowohl hier als auch in den Ländern, aus denen sie kommen. Und mir ist klar geworden, dass sie dieselben Sorgen, Freuden und Nöte haben. Die Hautfarbe spielt dabei keine Rolle, wir sind Frauen mit denselben Hoffnungen und Träumen!«

Was macht eine Mentorin aus?

Im MiNET Mentoring-Netzwerk engagieren sich Frauen, die den Wunsch haben und sich die Zeit nehmen, einer Migrantin dabei zu helfen, ihr Potenzial auf dem Arbeitsmarkt und in der deutschen Gesellschaft insgesamt zu entfalten.

Eine Mentorin ist bereit, ihr Wissen und ihre Erfahrungen an eine Mentee weiterzugeben und ihr so schrittweise zu dem Leben zu verhelfen, das sie sich in Deutschland erhofft. Sie erklärt ihr die geschriebenen und ungeschriebenen Gesetze, die man kennen muss, um gut leben zu können.

Eine Mentorin muss auch bereit sein, ihr persönliches Netzwerk für ihre Mentee zu öffnen. Sie kann der Mentee aktiv helfen, ihr eigenes Netzwerk aufzubauen, indem sie sie etwa mitnimmt zu Veranstaltungen in ihrem beruflichen Kontext, indem sie sie wichtigen Personen vorstellt, sie auf Berufsverbände, Frauenorganisationen und Ähnliches aufmerksam macht.

Eine gute Mentorin

Eine gute Mentorin ermutigt ihre Mentee zu Veränderungen. Als Mentorin haben Sie es in der Hand, Ihre Mentee so zu unterstützen und zu motivieren, dass sie sich schließlich selbst helfen kann.

Eine gute Mentorin nimmt die Fragen ernst, auf die die Mentee Antworten sucht. Denn eine Mentee kann sich nur öffnen und Hilfe annehmen, wenn sich die Mentorin in ihre Lage hineinversetzt und ihre Wünsche und Bedürfnisse anerkennt.

Eine gute Mentorin ist bereit zuzuhören und die Mentee in den Mittelpunkt zu stellen; sie ist aber auch bereit, ihre eigene Erfahrung und ihr Wissen einzubringen.

Eine gute Mentorin kann die Fragen und Zweifel ihrer Mentee eine Zeitlang aushalten, ohne voreilig nach Lösungen zu suchen oder sich in Aktionismus zu stürzen. Oft entdeckt die Mentee, dass sie selbst Antworten findet.

Eine gute Mentorin ermutigt ihre Mentee zu neuen Perspektiven. Indem sie ihr offene Fragen stellt und sie herausfordert, indem sie mehr auf Chancen als auf Hindernisse schaut, kann die Mentorin ihre Mentee dabei unterstützen, Denkroutinen zu durchbrechen und neue Wege zu erkunden.

Und schließlich muss eine Mentorin Geduld haben. Es kann Phasen geben, in denen Ihre Mentee scheinbar keinen Fortschritt erzielt und die Herausforderungen nicht annimmt. Entwicklungen brauchen Zeit. Der Mentoring-Prozess lebt auch von der Ausdauer der Mentorin.

Wer kann Mentorin werden?

Sie können als Mentorin für MiNET tätig werden, wenn Sie in der hiesigen Gesellschaft gut verankert sind. Wir freuen uns auch auf Sie, wenn Sie noch studieren oder schon im Ruhestand sind. Für uns zählen das Wissen und die Erfahrungen, die Sie an eine andere Frau weitergeben möchten. Jede Frau über 20 kann Mentorin sein, unabhängig davon, welchen beruflichen oder ethnischen Hintergrund sie hat.

Was haben Sie davon, wenn Sie Mentorin werden?

Als Mentorin werden Sie in vielfacher Weise profitieren. Sie lernen dazu, Sie müssen sich beweisen, und Sie werden für ihre Mühe belohnt.

Mentorinnen berichten, dass sie genauso viel zurückbekommen wie sie selbst geben. In der Auseinandersetzung mit ihrer Mentee blicken sie aus einer erfrischend anderen Perspektive auf ihr eigenes Leben. Oder sie schauen mit anderen Augen auf ihren eigenen Job.

Viele Mentorinnen berichten, dass es ihnen Spaß gemacht hat, ihre persönlichen Erfahrungen an eine andere Frau weiterzugeben. Sie fühlen sich sowohl persönlich als auch beruflich bereichert, wenn sie einer anderen Frau auf die Sprünge helfen konnten.

Andere wiederum empfinden es als besondere Herausforderung, in ihrer Rolle als Mentorin einen aktiven Beitrag zu Integration und Gleichheit zu leisten. Für sie ist das zugleich der dankbarste Aspekt ihres Engagements.

Was ist eine Mentee?

Eine Mentee im MiNET Netzwerk ist eine Migrantin, die in ihrem Leben in Deutschland vorankommen will. Eine Mentee sollte Wünsche und Ziele in persönlicher und beruflicher Hinsicht haben, die sie mit Hilfe einer Mentorin verwirklichen möchte.

Wer eine Mentorin sucht, hat sich bereits für eine aktive Form der Entwicklung entschieden. Beide, Mentorin und Mentee, sind dabei gefordert. Die Mentee muss darauf vorbereitet sein, dass sie selbst Verantwortung übernehmen und konsequent mit Blick auf die Verwirklichung ihrer im Mentoring-Prozess formulierten Wünsche und Ziele handeln muss. Die Mentee trägt also selbst eine große Verantwortung für das Gelingen des Prozesses.



Foto: shutterstock.com/Diego Cervo

Wer kann Mentee werden?

Jede Migrantin kann Mentee im MiNET Netzwerk werden. Es spielt keine Rolle, ob sie eine Ausbildung hat und/oder Berufserfahrung. Auch Frauen, deren Eltern oder ein Elternteil MigrantInnen sind, können Mentee werden.

Was haben Sie davon, wenn Sie Mentee werden?

Frauen, die bereits Mentees waren, geben darauf vielfältige Antworten. Einige Mentees berichten, dass sie ganz konkrete Ziele erreicht haben in Form eines Arbeitsplatzes oder eines Praktikums. Andere haben eine Ausbildung oder ein Studium aufgenommen oder haben die notwendige Unterstützung erhalten, um eine bereits begonnene Qualifizierung zu Ende zu bringen.

Viele Mentees bezeugen, dass die Orientierungshilfe und die Initiative, die von ihrer Mentorin ausging, sie ein großes Stück weitergebracht hat. Selbst wenn sie noch nicht ihren Traumjob gefunden haben, sind sie ihren Zielen dank der wertvollen Tipps für die Arbeitssuche doch näher gekommen.

Andere Mentees haben ihre beruflichen und persönlichen Netzwerke erweitern können. Für manche bedeutete der Kontakt zur Mentorin das Ende der gesellschaftlichen Isolation, während wiederum andere neue Kontakte in dem für sie relevanten beruflichen Umfeld knüpfen konnten.

Einige Mentees erzählen, dass sich ihr Deutsch verbessert hat und dass sie viel konkreter Bescheid wissen über ihre Chancen in Deutschland. Und schließlich hat der Mentoring-Prozess bei etlichen Mentees dazu geführt, dass sie ihre Zukunft in einem neuen Licht sehen und endlich wieder an die Zukunft und ihren eigenen Weg glauben können.

Der Mentoring-Prozess: Reise in das Land der Möglichkeiten

Ulla hat sich in ihrer Rolle als Mentorin einen offenen und zuversichtlichen Blick bewahrt. Und Xiaoyi hatte als Mentee Visionen und Träume, die sie unbedingt wahr werden lassen wollte. Beide zusammen haben an den Erfolg geglaubt, sie haben schnell miteinander Fahrt aufgenommen und zwei ganz unterschiedliche Berufsfelder bespielt. Das Ergebnis: Xiaoyi hat heute eine Stelle in einer Bank und ist, wie Ulla, Mentorin geworden.

Xiaoyi ist 31. Sie ist in China geboren. Sie ist Chemieingenieurin und kam 2001 nach Dänemark. Heute arbeitet sie in der Sydbank, einer der größten dänischen Banken. Im März 2005 wurde Ulla ihre Mentorin. Sie ist 47 Jahre alt. Sie kommt aus einem Vorort von Kopenhagen und ist selbstständige Designerin.

Als Xiaoyi Ulla zum ersten Mal traf, wollte sie Mitarbeiterin des Bodenpersonals am Flughafen von Kopenhagen werden. Ihr Anliegen an Ulla war es, ihr dabei zu helfen. Ulla hatte keinerlei Erfahrung auf diesem Berufsfeld. Dennoch zögerte sie keinen Augenblick und nahm das Mentorat an. Genauso schwungvoll ging es weiter in ihrem Mentoring-Prozess. Mit Kreativität und einer positiven Einstellung stürmten sie die Tore des Arbeitsmarktes.

Xiaoyi und Ulla entwickelten gleich bei ihrem ersten Treffen ihr Arbeitsprogramm. Für beide war klar, dass Xiaoyi zunächst einen Job brauchte. Welche Art von Job war zweitrangig. Hauptsache, sie konnte für sich selbst sorgen und die Sprache lernen.

Also begann Xiaoyi, in einem Café in Tåstrup, einem Vorort von Kopenhagen, zu arbeiten. Gleichzeitig bewarb sie sich um Stellen am Kopenhagener Flughafen. Das entpuppte sich als schwierig, und Xiaoyi machten die vielen Absagen sehr zu schaffen. Nach einiger Zeit nahm Ulla Kontakt mit Mærsk Air auf. In dem Gespräch wurde deutlich, dass es wohl schwierig für Xiaoyi werden würde, einen Job am Flughafen zu bekommen.

Dieses Gespräch markierte einen Wendepunkt. Ulla und Xiaoyi mussten wieder von vorn anfangen, Neue Ziele formulieren und neue Strategien entwickeln. »Wir überlegten: Welche anderen interessanten Jobmöglichkeiten hat Xiaoyi? Welche Qualifikationen bringt sie mit? Es lag auf der Hand, dass sie zum Beispiel in einer Funktion arbeiten könnte, in der ihre China-Expertise gefragt war«, berichtet Ulla.

Danach entwickelten sich die Dinge schnell für Xiaoyi. Ausgehend vom Grundsatz, dass jeder Job besser ist als keiner, begann sie, für die Handelskette JYSK (»Dänisches Bettenlager«) zu arbeiten. Eine »anstrengende und langweilige Arbeit«, aber dennoch eine Chance. Xiaoyi sprach den Firmengründer, Lars Larsen, persönlich an und bot ihm an, ihn zu beraten, wenn er vorhaben sollte, Filialen in China zu eröffnen. Lars Larsen antwortete, dass er sie zu gegebener Zeit kontaktieren werde.

Daraus ist zwar bislang nichts geworden, aber ihre Initiative bereitete den Weg für Xiaoyis jetzigen Job bei der Sydbank. Sie war eine von fünf BewerberInnen, die sich erfolgreich gegen 100 andere durchsetzte. Ulla und Xiaoyi sind überzeugt davon, dass sie das ihrer proaktiven Haltung und überzeugenden Auftreten beim Vorstellungsgespräch verdankt.

»Xiaoyi und ich haben unglaublich viel aus diesem Prozess gelernt«, sagt Ulla. »Ich glaube, ich habe mindestens genauso viele Entdeckungen gemacht wie sie. Ich habe gelernt, wie man jemanden so motiviert, dass sie eigene Schritte geht und Verantwortung für ihr Vorhaben übernimmt. Xiaoyi weiß jetzt, dass sie alles erreichen kann. Vorher dachte sie, sie hätte keine Chance, aber jetzt hat sie erkannt, dass sie viele Möglichkeiten hat.« Ulla und Xiaoyi steuern jetzt den nächsten Schritt auf ihrem gemeinsamen Weg an: gemeinsam eine andere Mentee begleiten.



Praktisches

Das Matching

Nach Ihrer Registrierung beim MiNET Mentoring-Netzwerk laden wir Sie ein zu einem Aufnahmegespräch mit einer Mitarbeiterin des MiNET-Teams. In dem Gespräch wird es unter anderem um Ihre Ausbildung, Ihre Abschlüsse, Ihr Berufsfeld, Ihre Berufserfahrung, Ihre persönlichen Erfahrungen und Interessen gehen. Außerdem wird unsere Mitarbeiterin Sie danach befragen, welche Art von Mentoring Sie gerne übernehmen würden (in Bezug auf Arbeit oder Soziales oder beides).

Wenn eine Mentee eine Mentorin mit Ihrem Profil anfordert, nehmen wir per e-Mail oder Telefon Kontakt mit Ihnen auf. Wir fragen Sie dann, ob Sie bereit sind, sich unverbindlich mit der Mentee zu einem ersten Kennenlerngespräch zu treffen.

Sie und die Mentee erhalten dann jeweils die Kontaktdaten der anderen, und wir bitten Sie darum, das erste Treffen mit der Mentee zu vereinbaren.

Im MiNET Mentoring-Netzwerk sprechen wir vom »Matching«, wenn es darum geht, passende Tandems zusammenzustellen. Beim Matching werden die Wünsche und Bedürfnisse der Mentee in Bezug gesetzt zu Beruf und persönlichen Neigungen der Mentorin. Der wesentliche Gesichtspunkt ist für uns eine möglichst hohe Übereinstimmung, was das Berufsfeld betrifft. Wir sind uns jedoch bewusst, dass ein Tandem, bei dem Erfahrungen und Interessen stärker auseinander gehen, ebenso gute Ergebnisse erzielen kann.

Wer könnte Ihre Mentee werden?

Die Mentees sind höchst unterschiedliche Frauen. Jede bringt einen anderen Hintergrund, eine andere Ausbildung, andere Wünsche und Bedürfnisse mit. Manche Mentees sind vor kurzem erst nach Deutschland gekommen und brauchen ganz allgemeine Informationen über die deutsche Gesellschaft und den Arbeitsmarkt. Andere wollen über ihre Chancen in Deutschland sprechen und brauchen Informationen, wie sie an eine ganz spezifische Stelle, Ausbildung oder Qualifizierung kommen.

Manche Mentees leben zwar schon lange in Deutschland, sind aber offensichtlich sehr fern vom Arbeitsmarkt. Vielleicht waren sie eine längere Zeit arbeitslos und brauchen deshalb eine Mentorin, die sie motivieren kann. Dann geht es darum, ihr Selbstvertrauen und ihre Zuversicht zu stärken, dass auch sie eine Arbeitsstelle finden kann. Und schließlich gibt es Mentees, die bestens qualifiziert sind für ihren Traumjob, aber Tipps und Orientierungshilfe brauchen, wenn es darum geht, eine gute Bewerbung zu schreiben und sich auf ein Vorstellungsgespräch vorzubereiten.

Ihre Kontaktperson

Ihre Kontaktperson bei MiNET ist die Mitarbeiterin, die Sie mit Ihrer Mentee zusammen bringt. Sie tritt mit Ihnen beiden in Kontakt und schlägt Ihnen vor, sich miteinander zu treffen. Die Kontaktperson ist auch weiterhin für Sie beide da und beobachtet, wie Ihre Mentoring- Partnerschaft verläuft. Damit sie ihre Rolle wahrnehmen kann, sollten Sie sie unbedingt auf dem Laufenden darüber halten, wie Sie im Prozess vorankommen.

Wenn Sie Gesprächsbedarf haben oder Rat brauchen, können Sie sich jederzeit an die Kontaktperson wenden. Oft wird sie Ihnen bei der Lösung von Problemen helfen können. In einer lohnenden und erfolgreichen Mentoring-Partnerschaft gelingt es Mentorin und Mentee, Meinungsunterschiede konstruktiv und in gegenseitigem Respekt zur Sprache zu bringen. Nicht immer ist das möglich. Dann sollten Sie Ihre Kontaktperson einschalten und mit ihr sprechen. Vielleicht liegen dem Konflikt ja nur kleinere Missverständnisse zugrunde, die sich leicht lösen lassen.

Feedback

Für uns ist es sehr wichtig, dass wir regelmäßig Feedback von Ihnen und Ihrer Mentee bekommen und zwar sowohl während des Mentoring-Prozesses als auch am Ende, wenn der Prozess evaluiert wird.

Verläuft Ihr Mentoring-Prozess reibungslos? Gibt es besondere Schwierigkeiten oder Erfolge zu berichten? Wir würden es gerne mitbekommen, wenn Ihre Mentee eine Arbeit gefunden oder eine Ausbildung angefangen hat!

Wir sind gehalten, anderen Menschen im MiNET Mentoring-Netzwerk und den Geldgebern des Projektes über Ihr wertvolles Engagement im Mentoring-Netzwerk und die Ergebnisse Ihrer Arbeit zu berichten. Ihr Feedback macht es uns außerdem leichter, Kurse und Veranstaltungen zu organisieren, die zu Ihren Wünschen und Bedürfnissen passen.

Kurzum: Wir brauchen Ihr Feedback und Ihre Erfahrungen, um das MiNET Mentoring-Netzwerk noch besser zu machen.

Mentoring-Vereinbarung

Die Mentoring-Vereinbarung ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen Mentorin und Mentee. Sie wird zu Beginn des Prozesses gemeinsam entwickelt und dient dazu, dass Sie als Mentorin eine klare Vorstellung davon haben, welche Ziele Ihre Mentee erreichen möchte.

Die Mentoring-Vereinbarung hilft umgekehrt der Mentee, konsequent an der Verfolgung ihrer Ziele zu arbeiten. Und sie hilft Ihnen als Mentorin, diese Ziele im Auge zu behalten und zu gewährleisten, dass Ihre gemeinsame Arbeit in die richtige Richtung geht.

Die Mentoring-Vereinbarung ist ein Instrument, das Ihnen auch helfen kann, Ihre gegenseitigen Erwartungen besser kennenzulernen. So können aus Ihren jeweiligen Erwartungen gemeinsame Ziele werden, die Sie mit vereinter Kraft umsetzen. Außerdem kann Ihnen die Vereinbarung helfen, ein paar praktische Verabredungen zu treffen, etwa darüber, wie häufig Sie sich treffen wollen und auf welche Weise Sie miteinander in Kontakt bleiben wollen.

Ziele und Erwartungen können sich ändern während des Mentoring-Prozesses. Schauen Sie also hin und wieder in die Mentoring-Vereinbarung: Vielleicht muss sie an der einen oder anderen Stelle überarbeitet werden?

In Teil 4 dieses Leitfadens finden Sie eine Mustervereinbarung.

Ziele

Wenn Sie mit Ihrer Mentee Gedanken spinnen über ihre Ziele, nehmen Sie sich bitte möglichst viel Zeit. Es wird sich auszahlen! Je konkreter die Mentee ihre Ziele formuliert, desto einfacher ist es für die Mentorin anschließend, sie zu unterstützen und ihr dabei zu helfen, diese Ziele zu erreichen.

Manche Mentees wissen ganz genau, was sie von ihrer Mentorin wollen: etwa Tipps und Orientierungshilfen bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz oder Weiterbildungskurs oder bei dem Verfassen eines Bewerbungsschreibens.

Andere mögen weniger klare Vorstellungen haben. Sie wollen Vorankommen in Deutschland, wissen aber nicht so recht, wie sie das praktisch anstellen sollen.

In diesen Fällen kann das Ziel einer Mentoring-Partnerschaft schon erreicht sein, wenn klar wurde, in welche Richtung es weitergehen soll: Arbeitssuche, Ausbildung oder Weiterbildung.

Zeitplan

Manche Mentees tun sich schwer damit, konkrete Ziele zu formulieren. Sie fragen sich, was passiert, wenn sie ihre Ziele nicht erreichen. Andere haben nur ein Ziel im Kopf: einen Job!

Zusammen mit der Mentoring-Vereinbarung bekommen Sie einen Zeitplan, den Sie gemeinsam konkretisieren. Hier kommen Zwischenziele, Aktivitäten und Fristen hinein. Der Zeitplan macht Organisation und Ablauf im Mentoring-Prozess zielgerichteter und leichter handhabbar für Sie beide.

Es hat sich bewährt, mit Zwischenzielen zu arbeiten, die schrittweise erreicht werden können. Damit schaffen Sie die Möglichkeit von Zwischenerfolgen, und Erfolg ist ein wichtiger Motivator.

Überlegen Sie, welche Schritte notwendig sind, um Zwischenziele zu erreichen. Je konkreter Sie wissen, welche Aktivitäten als nächste anstehen, desto leichter werden Sie die Ziele erreichen.

Setzen Sie auch Fristen für die Erreichung von Zwischenzielen. Ein Ziel ohne Deadline wird womöglich nie verwirklicht.

Auf Seite 36 dieses Leitfadens finden Sie einen Musterzeitplan.

Erwartungen

Ein erfolgreicher Mentoring-Prozess setzt voraus, dass Mentorin und Mentee ihre gegenseitigen Erwartungen kennen. Wenn Sie die Mentoring-Vereinbarung und den Zeitplan erstellen, sollten Sie klären, welche Erwartungen Sie an den Prozess und aneinander haben.

Eine Mentoring-Partnerschaft stellt Anforderungen an Mentorin und Mentee, und zwar sowohl bei ihren Treffen als auch in den Zeiträumen dazwischen.

Besprechen Sie miteinander, wie viel Zeit und Energie jede von Ihnen in den Prozess investieren kann und halten Sie die Vereinbarung dann fest. Sonst riskieren Sie, dass Sie sich unrealistische Ziele setzen und hinterher voneinander enttäuscht sind.

Besprechen Sie auch, welche Ergebnisse Sie von dem Prozess erwarten und was Sie jeweils einbringen können in die Mentoring-Partnerschaft. Und verständigen Sie sich darauf, was Sie bei Ihren Treffen besprechen wollen.

Ihre Erwartungen können sich, genauso wie die in der Mentoring-Vereinbarung festgehaltenen Ziele, im Laufe des Prozesses verändern.

Viele Mentorinnen und Mentees besprechen am Anfang vor allem berufsbezogene Themen; später entwickeln sich dann auch persönlichere Gespräche. Dagegen ist überhaupt nichts einzuwenden so lange es für Sie beide in Ordnung ist.

Kurz und bündig:

Ein gut geplanter und zielgerichteter Mentoring-Prozess

Nicht jede Frau sucht nach einer Mentoring-Partnerschaft, aus der eine dauerhafte Freundschaft erwächst. Viele Mentees erwarten nicht mehr als eine befristete Beziehung, die ihnen bei der Arbeitssuche und bei der Verbesserung ihrer Sprachkenntnisse weiterhilft. Umgekehrt gibt es Mentorinnen, die in erster Linie einen Beitrag aus ihrer spezifischen beruflichen Perspektive leisten wollen. So ging es Diana und Gitte. Ihr Mentoring-Prozess war kurz, passgenau und ertragreich. Genau so, wie sie es sich erhofft hatten.

Diana ist 32. Sie kam 2005 aus Russland nach Dänemark. Sie hat Wirtschaftsinformatik und Wirtschaft studiert und arbeitet heute beim Außenministerium. Im Dezember 2005 wurde Gitte ihre Mentorin. Gitte ist 40 und kommt aus Nordjütland, hat aber die meiste Zeit in Kopenhagen gelebt und gearbeitet. Sie arbeitet heute als Führungskraft in einem großen Telekommunikationsunternehmen.

Gitte hatte eine klare Vorstellung davon, was sie als Mentorin einbringen könnte, als sie zum KVINFO Mentoring-Netzwerk stieß: »Ich möchte eine Frau vor allem beruflich begleiten. Ich glaube, ich kann jemandem ganz allgemein bei der Jobsuche behilflich sein.« Außerdem könne sie gut kommunizieren, sie sei einfühlsam, könne gut zuhören und sie habe Ausdauer. Diese Stärken wolle sie in einer Mentoring-Partnerschaft einsetzen.

Zeit war für Gitte ein wichtiger Faktor. Sie hatte nur wenig Zeit, und die wollte sie möglichst wirkungsvoll nutzen. Natürlich wolle sie Zeit für ihre Mentee reservieren, erklärte sie. Aber sie sei auch eine viel beschäftigte Frau, und deshalb liege ihr an einer Mentee, die pflichtbewusst, ehrgeizig und vor allem dynamisch sei. Bei einer solchen Mentee werde sie alles geben, was sie könne.

KVINFO suchte Diana für sie aus. Diana passte ins Profil, und die Mentoring-Partnerschaft der beiden Frauen war kurz und erfolgreich. Fünf Monate lang trafen sie sich regelmäßig, dann hatte Diana einen Job. Sie ist überzeugt davon, dass der Mentoring-Prozess dabei eine entscheidende Rolle gespielt hat. »Ich habe eine gute Stelle in einem dänischsprachigen Umfeld gefunden, und das nach nur achtzehn Monaten in Dänemark. Am meisten hat mich weitergebracht, dass ich Leute kennengelernt habe, die mir weiterhelfen konnten. Und die mir das gegeben haben, was mir am meisten fehlte: Selbstvertrauen.«

Die auf Dänisch geführten Gespräche mit Gitte wurden für Diana zum Schlüsselerlebnis. Bei ihren Treffen hatte sie Gelegenheit, ihr Dänisch anzuwenden und zu üben. Das gab ihr das nötige Selbstvertrauen, um weiterzumachen. Diana berichtet: »Wie haben uns mehrmals getroffen. Und sie hat mein Dänisch verstanden! Das war mir wichtiger als ihr Netzwerk. Jeder, der gerade angefangen hat, Dänisch zu lernen, weiß, was es heißt, wenn Dänen dir zeigen, dass sie mit dir kommunizieren können.«

Als Diana ihre Stelle beim Außenministerium bekommen hat, dankte sie ihrer Mentorin und verabschiedete sich von ihr. Sie hatte die entscheidende Hilfe erhalten, um die nötigen Schritte nach vorn tun zu können. Sprachlich und beruflich hatte sie genau die Motivation bekommen, die sie sich in der Mentoring-Partnerschaft erhofft hatte. Und Gitte hatte das eingelöst, was sie versprochen hatte: Sie hatte zugehört, verstanden und Ausdauer bewiesen.

Gitte und Diana sind ein Stück des Weges gemeinsam gegangen. Sie haben ihre Zeit effektiv genutzt und sich dann wieder getrennt. Ein kurzer und ergiebiger Mentoring-Prozess.



Der Mentoring-Prozess

Eine Mentoring-Partnerschaft durchläuft drei Phasen: Anfang, Mitte und Schluss.

Die Anfangsphase

Die erste Phase verläuft meist zögerlich. Vielleicht haben sowohl Sie als Mentorin als auch Ihre Mentee noch keine Erfahrung mit Mentoring, dann sind Sie beide vermutlich zunächst zurückhaltend und warten vorsichtig ab, was das erste Treffen bringt.

Das erste Treffen ist unverbindlich. Es dient dazu, einander zu »beschnuppern« und zu schauen, ob die Chemie stimmt. Bei diesem Treffen können Sie zum Beispiel erste kurze Informationen über Ausbildung und Beruf, Familie und Interessen austauschen.

Nach dem ersten Treffen berichten Mentorin und Mentee der Kontaktperson, wie das Gespräch verlaufen ist. Geben beide eine positive Rückmeldung, fordert Ihre Kontaktperson Sie auf, in den Mentoring-Prozess einzusteigen.

Gelegentlich kommt es vor, dass die beiden Personen nicht zueinander passen. Dann war's das. Eine Mentoring-Partnerschaft ist eine Beziehung zwischen zwei Menschen, und manchmal stimmt die Chemie einfach nicht.

Sind Sie unsicher, ob Sie und Ihre Mentee zusammenpassen, besprechen Sie sich mit Ihrer Kontaktperson. Überlegen Sie gemeinsam mit ihr, ob ein zweites Treffen sinnvoll ist. Unsere Erfahrung zeigt, dass die richtige Chemie zwischen zwei Menschen entscheidend ist für den Erfolg einer Mentoring-Partnerschaft.

Sind Sie beide bereit weiterzumachen, sollten Sie sich möglichst bald wieder treffen. Wir empfehlen, dass Sie sich mehrmals im Monat treffen, damit der Prozess in Gang kommt und Sie einander besser kennenlernen.

Unsere Erfahrung zeigt auch, dass die Anfangsphase die schwierigste ist. Eine Mentoring-Partnerschaft auf den Weg zu bringen, fordert Mentorin und Mentee gleichermaßen. Umso wichtiger ist es, dass Sie sich in der Anfangszeit häufiger treffen. Später genügt es meist, wenn Sie sich einmal im Monat sehen.

Bevor die Mentoring-Partnerschaft besiegelt wird – oder während der Anfangsphase – werden Sie zu einer Einführung eingeladen. Dort werden Sie auf Ihre Rolle als Mentorin vorbereitet.

Die mittlere Phase

In der mittleren Phase geht es ernsthaft ans Arbeiten. Jetzt steuern Sie auf die Ziele zu, die Sie in der Mentoring-Vereinbarung formuliert haben. Jetzt geht es ans Eingemachte und damit wird die Aufgabe, Mentorin und Mentee zu sein, richtig spannend und anspruchsvoll!

In der mittleren Phase fühlen sich die meisten Mentorinnen besonders gefordert, was ihre Geduld, ihre Haltung und ihre Unterstützungsmöglichkeiten betrifft. Manche Mentorinnen beginnen auch daran zu zweifeln, ob sie überhaupt die richtigen Instrumente und Ideen haben, um ihrer Aufgabe gerecht zu werden.

Wichtig ist es dann, dass Sie sich nicht allein gelassen fühlen in Ihrer Rolle als Mentorin. Sie können jederzeit Ihre Kontaktperson ansprechen und von ihr Tipps und Ideen bekommen, die Ihnen weiterhelfen

MiNET bietet auch Kurse, Netzwerktreffen und Workshops an, von denen Sie Anregungen und neue Ideen mitnehmen können. Sie können mit anderen Mentorinnen und Mentees sprechen und sich durch Berichte aus anderen Mentoring-Partnerschaften inspirieren lassen. Wir empfehlen deshalb allen Mentorinnen, von diesen Möglichkeiten Gebrauch zu machen.

Eine Mentoring-Partnerschaft ist zunächst auf ein Jahr angelegt. Manche enden früher, etwa dann, wenn eine Mentee ihre Ziele erreicht hat oder sich ihre Bedürfnisse geändert haben. Andere Tandems entscheiden, in einem neuen Mentoring-Prozess an neuen Zielen weiter zusammen zu arbeiten.

Am Ende des Jahres sendet Ihre Kontaktperson Ihnen eine Mail und fragt Sie, ob Sie den Prozess fortsetzen wollen oder ob Sie am Ende angelangt sind.

Es kann schwierig werden, einen Mentoring-Prozess zu beenden, wenn Mentorin und Mentee den Endpunkt vorher nicht verabredet haben. Wenn Sie den Eindruck haben, dass Ihre Partnerschaft »feststeckt«, dann sprechen Sie Ihre Kontaktperson an und bitten Sie sie um Rat, wie Sie den Prozess wieder in Gang bekommen können. Hilfreich kann es auch sein, wenn Mentorin und Mentee miteinander darüber reden, wie sie selbst den Verlauf des Prozesses empfinden.

Wenn Sie die Partnerschaft beenden, sollten Sie den erfolgreichen Abschluss des Prozesses ein wenig feiern - vielleicht bei einem gemeinsamen Essen oder einer Tasse Kaffee, je nach Zeit und Lust. Und vor allen Dingen: Vergessen Sie nicht, Ihrer Kontaktperson mitzuteilen, dass Sie Ihre Mentoring-Partnerschaft abgeschlossen haben!

Evaluation

Es ist wichtig, dass Sie die Mentoring-Partnerschaft bereits während ihres Verlaufs und nochmal am Ende bewerten. Eine solche regelmäßige Evaluation hilft Ihnen zu erkennen, ob die Richtung stimmt. Außerdem ist Ihre Kontaktperson auf diese Weise immer auf dem Laufenden über den Prozess.

Am Ende der Partnerschaft sollten Sie sich unbedingt Zeit nehmen für ein Evaluationsgespräch. Sie haben eine spannende Aufgabe übernommen, und wir würden gerne aus Ihren Erfahrungen lernen und Ihre Ideen in die Workshops und Netzwerktreffen bei MiNET einfließen lassen.

Am Anfang

war es ein bisschen schwierig, aber das Durchhalten hat sich gelohnt

Weder Ina noch Rikke konnten sich bei ihrer ersten Begegnung so richtig vorstellen, wie sich ihre Mentoring-Partnerschaft entwickeln würde. Ihre Erwartungen waren recht unterschiedlich. Am Ende lohnte sich der Mentoring-Prozess für beide. Ihre Geduld, Offenheit und gegenseitige Aufmerksamkeit zahlten sich aus.

Ina ist 37. Sie ist in London geboren, ihre Mutter ist Britin, ihr Vater Inder. Mit zwei Jahren kam sie nach Dänemark. Ina hat Religionswissenschaften studiert und arbeitet heute als Beraterin. Im Mai 2003 wurde Rikke ihre Mentorin bei KVINFO. Rikke ist Bibliotheks- und Informationswissenschaftlerin. Sie ist 36 und in Frederikshavn aufgewachsen. Heute lebt sie in Kopenhagen und arbeitet als Beraterin für ein IT-Unternehmen.

Ina und Rikke hatten zunächst sehr unterschiedliche Erwartungen an die Mentoring-Partnerschaft. Ina wollte gerne Zugang zu Rikkens Netzwerk und brauchte Hilfe bei der Jobsuche. Rikke war skeptisch, ob ihre Kontakte Ina bei der Arbeitssuche weiterhelfen konnten. Während Ina sehr auf die Jobsuche fixiert war, war Rikke an diesem Punkt gelassener. Ihrer Meinung nach würde der richtige Job bald kommen. Sie hatte das Gefühl, dass ihre Hilfe erst danach gebraucht würde.

Ina und Rikke wussten nicht genau, was sie als Mentorin und Mentee voneinander erwarten und einfordern durften. Sie trafen sich nicht nur einmal, sondern gleich mehrmals, bevor sie entschieden, ihre Mentoring-Partnerschaft formell fortzuführen. Ina beschreibt den Weg dahin als »therapeutischen Prozess«. Sie wusste, dass sie eine Mentorin wollte, aber zunächst musste sie lernen, um Hilfe zu bitten und das Potenzial einer Mentorin überhaupt in Anspruch zu nehmen. Außerdem brauchte sie Zeit um herauszufinden, wofür und in welcher Form sie eigentlich Hilfe wollte.

»Wenn ich Rikkens Rat nicht angenommen hätte, langfristig zu denken, dann hätte das mit uns nicht funktioniert«, sagt Ina heute.

Obwohl es zunächst nicht so aussah, als wäre Rikke die richtige Mentorin für sie, beschloss Ina, es mit ihr zu versuchen. Eine Entscheidung, die sich als richtig erwies. Rikkens Ahnung bewahrheitete sich, und Ina fand bald eine Stelle. Und so wurde Rikke zur wichtigen Gesprächspartnerin für Ina, als es mit dem Job losging. Sie konnte ihr wertvolle Tipps geben, etwa in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Gehalt oder Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen im Beratungssektor.

Rikke hat auch viel mitgenommen aus der Mentoring-Partnerschaft. »Ich war erstaunt über Inas Einfallsreichtum«, berichtet sie. Ina und Rikke waren füreinander auch so etwas die Sparringpartnerinnen. Ina hat Rikke mit Fragen gelöchert, und indem Rikke Antworten formulieren musste, hat sie sich ihren eigenen Umgang mit dem Beruf bewusst gemacht. Sie

empfand es als befreiend, mit Ina das Für und Wider einer Arbeit als Unternehmensberaterin zu diskutieren. In der Rückschau stellte Rikke fest, dass sie in dem Mentoring-Prozess genauso viel gelernt wie gegeben hat.

Wie in vielen anderen Mentoring-Beziehungen, gab es auch bei Ina und Rikke unterschiedliche Phasen. Ihre Zusammenarbeit war mal mehr, mal weniger intensiv und entwickelte sich immer wieder in unerwartete Richtungen.

Inzwischen haben Ina und Rikke ihre Mentoring-Partnerschaft abgeschlossen. Wie Ina sagt: »Es war Zeit, die Beziehung zu beenden.« Das heißt nicht, dass sie den Kontakt völlig abreißen lassen werden, aber der formelle Mentoring-Prozess ist ans Ende gelangt. Rikke hat eine neue Mentee bekommen, und Ina schließt nicht aus, dass sie irgendwann eine neue Mentoring-Partnerschaft eingehen wird. Beide haben gelernt, sich von anfänglicher Verunsicherung im Mentoring-Prozess nicht abschrecken zu lassen. Mit Offenheit und Vertrauen findet sich ein Weg.



Miteinander arbeiten

Wie eine Mentorin und eine Mentee miteinander arbeiten, ist von Tandem zu Tandem verschieden. Es gibt kein »Richtig« oder »Falsch« in einem Mentoring-Prozess. Das Paar wählt die Methode, die ihm am zweckmäßigsten und vielversprechendsten erscheint.

Manche arbeiten bei ihren Treffen an spezifischen Fragestellungen und haben dabei immer ihre konkreten Ziele im Auge. Andere gehen weniger strukturiert vor und nutzen die Treffen, um gerade anstehende Themen zu diskutieren.

In manchen Fällen bestimmt überwiegend die Mentee die Tagesordnung, in anderen bringen sich Mentorin und Mentee gleichermaßen in die Diskussion um die Themen ein, die die Mentee beschäftigen.

Wie gesagt es gibt kein »Richtig« oder »Falsch« bei der Methodenwahl. Wir haben allerdings die Erfahrung gemacht, dass es sich lohnt, wenn Mentorin und Mentee sich auf eine bestimmte Arbeitsweise verständigen.

Es hat sich bewährt, sich konkrete Themen für die Treffen vorzunehmen, so dass auch alle für die Mentee wichtigen Fragen behandelt werden.

Struktur

Ob ein Treffen erfolgreich ist, hängt auch von einer guten Vorbereitung ab. Vor dem Treffen sollte sich die Mentee genau überlegen, was sie besprechen und welches Ergebnis sie erzielen möchte.

Eine Mentorin sollte ihrerseits ganz bei der Sache sein und Gedanken an die eigene Arbeit oder ihr Privatleben während des Treffens zurückstellen. Nur so kann sie sich vollständig auf die zur Diskussion stehenden Themen konzentrieren.

Und so könnte eine mögliche Tagesordnung für ein Treffen aussehen:

- Was ist seit dem letzten Treffen passiert?
- Welches Thema / welche Themen sollen heute besprochen werden?
- Besprechung dieser Themen
- Wie kann es für die Mentee jetzt weitergehen?
- Zusammenfassung
- Tag und Uhrzeit des nächsten Treffens

Beginnen Sie das Treffen, indem Sie einander berichten, was sich seit dem letzten Mal getan hat. Schaffen Sie eine gute Atmosphäre zu Beginn des Treffens. Das gelingt, indem Sie ein wenig darüber plaudern, was Sie in letzter Zeit getan haben.

Sobald die Atmosphäre stimmt, sollten Sie sich darüber abstimmen, welche Themen Sie heute behandeln wollen und wie lange das Treffen dauern soll.

Sollte die Mentee nicht richtig wissen, was sie von der Begegnung erwartet, dann helfen Sie ihr, die Themenliste festzulegen.

Überlegen Sie dann zusammen, was davon Sie im zeitlichen Rahmen dieses Treffens realistischerweise besprechen können.

Nachdem Sie die Themen festgelegt haben, die Sie heute besprechen wollen, geht es darum herauszufinden, was Ihre Mentee besonders beschäftigt. Das gelingt am besten, wenn Sie sich ihr aufmerksam zuwenden, ihr zuhören und nachfragen. Stellen Sie Ihrer Mentee Fragen, die sie herausfordern und ihren Horizont für neue Sichtweisen öffnen.

Wenn es zur Situation passt, können Sie persönliche Erfahrungen in das Gespräch einbringen. Erzählen Sie davon, was Sie in ähnlicher Situation dachten oder taten.

Wenn Sie die vorher festgelegte Themenliste durchgesprochen haben, könnte es sinnvoll sein, gemeinsam mit ihr die nächsten Schritte zu überlegen. Fragen Sie sie, was ihr helfen könnte, mehr über ein bestimmtes Thema zu erfahren und an den besprochenen Themen dran zu bleiben. Helfen Sie ihr, eine Strategie zu entwickeln, wie sie weitermachen kann, und ermutigen Sie sie, aktiv zu werden.

Bevor Sie das Gespräch beenden, können Sie die Mentee darum bitten, zusammen zu fassen, was Sie besprochen und beschlossen haben. Fordern Sie sie auf, zwei oder drei Dinge zu benennen, an denen sie in nächster Zeit weiterarbeiten wird.

Am Ende jedes Gesprächs sollten Sie, wenn möglich, einen nächsten Termin vereinbaren. Dadurch geben Sie der Mentee ein zeitliches Ziel für ihre nächsten Arbeitsschritte. Außerdem stellen Sie auf diese Weise sicher, dass der Abstand zwischen Ihren Treffen nicht zu groß wird.

Logbuch

Eine schöne Idee ist es auch, ein Logbuch anzulegen. Sie können dort während oder nach dem Treffen eintragen, was Sie vereinbart haben. Die Mentee kann außerdem ihre eigenen Gedanken und Ideen und Themen für das nächste Treffen im Logbuch festhalten.

Schreiben Sie keine langen Berichte in das Buch; ein paar Stichworte genügen. Sie werden merken, dass es Ihnen beiden leichter fallen wird, beim nächsten Treffen den Faden wieder aufzunehmen und an der Stelle weiterzumachen.

Anregungen

Egal, ob Sie als Tandem noch am Start stehen, oder ob Sie schon ein Stück Weges hinter sich gebracht haben: Sie werden froh sein über Anregungen und gute Ideen. Lassen Sie sich inspirieren von den Erfahrungen anderer Mentorinnen. Je nachdem, was Ihre Mentee braucht und sich wünscht, können die folgenden Tipps vielleicht auch für Ihre Partnerschaft hilfreich sein.

Mögliche Treffpunkte

Viele treffen sich beim ersten Mal in einem Café in der Stadt. Meist funktioniert das gut. Ein Café ist ein neutraler Ort, an dem sich Mentorin und Mentee gleichermaßen wohl fühlen. Aber wählen Sie das Café sorgfältig aus. Die Hintergrundgeräusche sollten nicht zu laut sein und Ihr Gespräch nicht stören. Andere Treffpunkte könnten zum Beispiel eine Bücherei oder Sprachschule sein.

Manche treffen sich auch am Arbeitsplatz der Mentorin. Das spart Ihnen als Mentorin vielleicht Zeit, und für Ihre Mentee kann es interessant sein zu sehen, wo Sie arbeiten. Denken Sie aber daran, dass Sie jetzt eine Mentorin sind und keine Kollegin oder Vorgesetzte auch wenn Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz befinden.

Andere schließlich treffen sich zu Hause bei der Mentorin oder der Mentee, weil sie die Atmosphäre gemütlicher und entspannter finden. Auch das kann funktionieren. Es wird jedoch keinesfalls erwartet, dass Sie sich während des Mentoring-Prozesses gegenseitig nach Hause einladen.

Wie kann ich meiner Mentee helfen, ihre Deutschkenntnisse zu verbessern?

An der Verbesserung der Deutschkenntnisse zu arbeiten, sollte auf jeden Fall Spaß machen. Reden Sie über Dinge, die Sie interessieren vielleicht Filme, Essen, Bücher, Kunst oder Sport. Oder üben Sie Vokabeln aus dem Berufsfeld, das Ihre Mentee interessiert. Wenn Sie eine aktivere Form des Sprachtrainings wollen, dann machen Sie doch einen Stadtrundgang und sprechen Sie über die Geschichte der Stadt und der Gebäude. Lassen Sie Ihrer Phantasie freien Lauf!

Welchen beruflichen Hintergrund hat meine Mentee?

Gerade am Anfang ist es wichtig, mehr zu erfahren über den beruflichen Hintergrund einer Mentee. Je mehr Sie über ihre Kompetenzen und früheren Beschäftigungen wissen, desto zielgerichteter können Sie sie unterstützen, anleiten und motivieren.

Fragen Sie Ihre Mentee, soweit erforderlich, nach ihrer Qualifikation, den Fortbildungen und Kursen, die sie besucht hat, Themen, mit denen sie sich auseinandergesetzt hat. Viele Mentees brauchen Unterstützung, wenn es darum geht, ihre im Ausland erworbenen Abschlüsse anerkennen zu lassen. Wir wissen, dass die Mentorin gerade hierbei eine große Hilfe sein kann.

Haken Sie auch nach, welche Berufserfahrung Ihre Mentee in ihrem Heimatland erworben hat und welche Stellen sie möglicherweise schon in Deutschland innehatte. Das sind gute Gelegenheiten, um sich auszutauschen und mehr übereinander zu lernen, was die jeweiligen beruflichen Interessen, Qualifikationen und erworbenen Fähigkeiten betrifft.

Meine Mentee weiß noch nicht genau, wohin die Reise gehen soll...

Manche Mentees müssen zunächst klären, was sie überhaupt anstreben für ihr Leben in Deutschland. Vielleicht können sie nicht gut einschätzen, was sie jetzt brauchen: Geht es um zusätzliche Qualifizierung? Sollen sie in ihrem ursprünglichen Berufsfeld weitermachen oder etwas ganz Neues beginnen? Andere haben Schwierigkeiten, sich für eine bestimmte Ausbildung oder Weiterbildung zu entscheiden.

Wenn Ihre Mentee einen Klärungsprozess benötigt, sollten Sie die unterschiedlichen Ideen und möglichen Szenarien mit ihr aufschreiben und durchspielen: Was kosten die jeweiligen Optionen an Geld und an Zeit? Welche Zukunfts- und Jobperspektiven bieten sie? Was bringen sie ihr persönlich? Und wie passen sie insgesamt in ihren Lebensentwurf?

Nehmen Sie sich genügend Zeit, um die verschiedenen Szenarien mit ihr zu diskutieren. Überlegen Sie, welche Wege sie eröffnen und welche Konsequenzen und Folgeschritte sie nach sich ziehen. Meist hat die Mentee am Ende eines solchen Prozesses ein viel klareres Bild vor Augen, wie sie ihr Leben in Deutschland gestalten will.

Den Überblick behalten



Wenn es schwierig wird, den Überblick über alle Gedanken, Ideen und Verabredungen zu behalten, die sich im Laufe des Mentoring-Prozesses ergeben, empfehlen wir Ihnen, ein Mind-Map zu erstellen.

Das Mind-Mapping ist als Methode nicht unbedingt geeignet, um Lösungen zu erzeugen oder Vereinbarungen zu treffen. Aber es kann dabei helfen, sich ein Bild von den im Mentoring-Prozess anstehenden Aufgaben zu machen. Oder die Mentee kann es nutzen, um Gedanken und Ideen zu strukturieren, die in anderer Form nur schwierig zu ordnen wären.

Nehmen Sie dafür ein Blatt Papier und zeichnen Sie einen Kreis in der Mitte. Dort hinein schreiben Sie den Gedanken oder die Aufgabe, um die es geht. Um den Kreis herum ordnen Sie Begriffe an, die Ihnen zu diesem Wort einfallen. Jedes dieser Wörter erzeugt neue Gedanken, die Sie wie Zweige anfügen, bis ein ganzer Gedankenbaum entsteht.

Am Ende haben Sie ein Bild von den anstehenden Aufgaben, oder es ist deutlicher geworden, in welche Richtung die Gedanken Ihrer Mentee gehen. Sie können das Verständnis weiter vertiefen, indem Sie nun auf einzelne Wörter, die Ihre Mentee gewählt hat, eingehen und sie danach befragen, was genau sie mit diesen Wörtern verbindet.

Bewerbung und Lebenslauf

Viele Mentees sind froh, wenn sie Unterstützung bekommen beim Verfassen eines guten Bewerbungsschreibens und Lebenslaufes.

Nehmen Sie sich die Zeit, ausführlich über ihre Kompetenzen, Erfahrungen und Qualifikationen zu reden. Es lohnt sich! Was soll rein in den Lebenslauf und die spezielle Bewerbung, und was ist weniger wichtig? Oft hat die Mentee zwar viele Kompetenzen und Erfahrungen, aber keine Nachweise dafür. Auch diese Fähigkeiten können aber erwähnenswert sein.

Ein Vorstellungsgespräch vorbereiten

Wurde die Mentee zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, kann es sich lohnen, Zeit für die Vorbereitung aufzuwenden. Vielleicht besprechen Sie miteinander, welche Kleidung passen könnte, wie sie in den Raum, in dem das Gespräch stattfindet, hineingehen sollte, oder welche Fragen wahrscheinlich gestellt werden. Wenn Sie eine Person kennen, die Erfahrung im Führen von Bewerbungsgesprächen hat, können Sie sie vielleicht fragen, ob sie ein Rollenspiel mit der Mentee durchführen und ihr konstruktives Feedback geben könnte.

Networking

Für viele Mentees ist es ganz wichtig, neue Kontakte zu knüpfen. Wer von einem Land in ein anderes umzieht, verliert meist ein großes Netzwerk. Familie, Freunde und KollegInnen sind weit weg, und die Mentee muss ganz von vorn anfangen.

Machen Sie einen Plan, wie Ihre Mentee ein neues Netzwerk in Deutschland aufbauen kann. Überlegen Sie, welche Netzwerke für sie wichtig sein könnten: Geht es ihr um berufliche oder berufsbezogene Themen, oder braucht sie eher Kontakte, was ihre Freizeitgestaltung und Hobbies betrifft? Geht es ihr vielleicht in erster Linie darum, neue Freunde zu gewinnen?

Dieser Prozess verläuft schrittweise und braucht Zeit. Sie können dabei Ihr eigenes Netzwerk nutzen, indem Sie Ihre Mentee beispielsweise zu Veranstaltungen in Ihrem beruflichen Kontext mitnehmen, sie anderen Leuten vorstellen, sie auf Vereine, Frauenorganisationen usw. aufmerksam machen, die für sie interessant sein könnten.

Sonstige Aktivitäten

Hin und wieder sollten Sie kleine Pausen im Mentoring-Prozess einlegen und etwas zusammen unternehmen. Wie wäre es mit einem Vortrag, der an die beruflichen Interessen Ihrer Mentee anknüpft? Solche Unternehmungen können Sie auf neue Ideen bringen und den Mentoring-Prozess inspirieren.

Meine Mentorin

ist meine erste Freundin im neuen Land...

Anne war die erste Einheimische, zu der Sherin eine persönliche Beziehung aufgebaut hat. Die beiden Frauen wurden über das dänische Mentoring-Netzwerk KVINFO Freundinnen. Dadurch lernte Sherin ein Dänemark kennen, das ihr zuvor verschlossen war. Das hat Sherin ermutigt, erste Schritte auf den dänischen Arbeitsmarkt zu machen. Und Anne hat erste Einblicke in eine ihr vormals unbekannte Welt gewonnen.

Sherin kam 1989 nach Dänemark. Sie ist 41 Jahre alt und stammt aus dem Iran. Sie ist ausgebildete Schneiderin und hat außerdem Modedesign studiert. Im Mai 2004 wurde Anne ihre Mentorin. Anne ist 58, sie kommt aus Frederiksberg und ist von Beruf Lehrerin und Weberin. Außerdem besitzt sie einen Masterabschluss in Gender- und Kulturwissenschaften. Anne und Sherin heißen in Wirklichkeit anders; wir haben ihre Namen auf ihren Wunsch hin geändert.

Ihr gemeinsames berufliches Interesse war von entscheidendem Vorteil für Anne und Sherin. Von Anfang an hatten sie jede Menge Gesprächsstoff. Als Sherin eine Praktikumsstelle suchte, nutzte Anne ihr Netzwerk und vermittelte ihr eine Stelle bei einem bekannten Designer in Kopenhagen.

Ihre Mentoring-Partnerschaft baute jedoch letztlich auf ihrem beidseitigen Wunsch auf, einander persönlich besser kennenzulernen. Schon beim ersten Treffen sprachen sie viel über ihre jeweilige Familie. Dann begannen sie, einander zu besuchen. Sherin lernte auch Annes Eltern und FreundInnen kennen, und Anne erfuhr viel über Sherins Familie und ihre Besuche im Iran.

Die Freundschaft mit Anne bedeutete für Sherin, dass sie mit Däninnen und Dänen persönlich in Kontakt kam zum allerersten Mal. Sie wurde dadurch schneller heimisch, knüpfte weitere Freundschaften und erweiterte ihr Netzwerk. Ihrer Meinung nach hat sie das innerlich sehr gestärkt. Sie tritt jetzt bei der Jobsuche forscher auf und hat ihren Horizont insgesamt weiter gesteckt, was ihre Lebensgestaltung betrifft. Sherin hatte sich von Anfang gewünscht, dänische Freundinnen und Freunde zu haben, aber es war ihr nicht gelungen, Kontakte aufzubauen. Im KVINFO Mentoring Netzwerk traut man sich, auf die Leute zuzugehen, weiß sie zu berichten. Dort trifft man auf Frauen, die sich freiwillig engagieren. Da braucht man keine Scheu zu haben und kann selbst offener und freier auftreten.

Sherin litt auch darunter, wie in der dänischen Öffentlichkeit über Flüchtlinge und Einwanderer diskutiert wird. Sie hatte den Eindruck, dass alle eine Meinung über »Ausländer« haben, und dass diese Meinungen oft negativ sind. Sie fühlte sich deshalb isoliert und wagte es nicht, auf Dänen zuzugehen. Es fiel ihr leichter, sich mit anderen Einwanderern anzufreunden, die in derselben Lage waren wie sie. Das kann wiederum belastend sein, denn, wie Sherin erklärt, »die Energie reicht nicht, um die eigene Last und die von anderen zu tragen«. Mit Anne war das anders. Sie brachte neue Energie in ihr Leben und gab ihm damit eine ganz neue Weite.

Beide Frauen haben von der Mentoring-Partnerschaft profitiert. Anne erklärt das so: »Gut finde ich an unserem Netzwerk, dass du als Mentorin beschenkt wirst. Du triffst eine Person, die du sonst nie kennengelernt hättest.« Durch Sherin

hat Anne Einblicke in einen ganz anderen Teil der Welt bekommen, Einblicke in das Leben als Frau im Iran und als Migrantin in Dänemark. Bei Besuchen bei Annes Familie entwickeln sich regelmäßig spannende politische Tischgespräche. Sherin kann ihnen über das Regime im Iran und die Situation der Frauen in ihrem Land berichten. Annes Vater ruft Sherin inzwischen an, wenn er eine glaubwürdige Einschätzung über Berichte der dänischen Presse zur Situation im Iran haben will.

Je besser sich Sherin und Anne kennengelernt haben, desto leichter fiel es ihnen, einander in Anspruch zu nehmen. Anne versteht, was Sherin braucht, und Sherin weiß, wie sie Annes Erfahrung nutzen kann.

Sie haben keinen Zweifel daran: Ihre Freundschaft war für beide der größte Gewinn.



Fallstricke

Lesen Sie im Folgenden, welche Hindernisse Sie auf dem Weg zu einer guten Mentoring-Partnerschaft vielleicht überwinden müssen.

Mentoring kostet Zeit

Mentorin und Mentee müssen Zeit füreinander finden, auch wenn der Alltag übervoll ist und die Terminkalender aus allen Nähten platzen. Wir erleben manchmal Mentorinnen und Mentees, die sich begeistert in eine Partnerschaft stürzen, aber dann nicht die nötige Zeit für die Treffen einplanen.

Es gibt Partnerschaften, die während des Mentoring-Prozesses scheitern, und andere, die gar nicht erst richtig losgehen und alles nur, weil Mentorin oder Mentee einfach keine Zeit für einander finden. Wenn Sie als Mentorin merken, dass Sie keine Zeit mehr haben, oder wenn Sie die Motivation verloren haben, dann sollten Sie eine klare Entscheidung treffen. Wenden Sie sich an Ihre Kontaktperson und Ihre Mentee und informieren Sie sie darüber.

In Kontakt bleiben

Es ist Aufgabe der Mentorin, den ersten Schritt zu machen und Kontakt zur Mentee aufzunehmen. Ab dann teilen Sie sich die Verantwortung, wenn es darum geht, Treffen zu vereinbaren und miteinander in Kontakt zu bleiben. Wenn Sie allerdings den Eindruck haben, dass es der Mentee schwer fällt, sich an Sie zu wenden etwa weil sie noch unsicher in der Sprache ist, dann rufen Sie sie lieber an, anstatt darauf zu warten, dass sie sich bei Ihnen meldet.

Monatliche Treffen

Sobald die Partnerschaft formell besteht, sind Sie beide dafür verantwortlich, dass sie am Laufen bleibt. Die Abstände zwischen den Treffen sollten nicht zu lang sein. Sonst fangen Sie bei jedem Treffen von vorn an. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass Mentoring-Partnerinnen, die sich regelmäßig treffen, die größten Fortschritte erzielen.

Wir schlagen Ihnen vor, sich zunächst zweimal im Monat zu treffen und später dann einmal im Monat. Natürlich ist es auch gut, wenn Sie sich eine Zeitlang oder während des gesamten Prozesses häufiger treffen.

Sprache

Bisweilen können sprachliche Missverständnisse den Mentoring-Prozess beeinträchtigen. Lebt Ihre Mentee erst seit kurzem in Deutschland und hat sie nur geringe Deutschkenntnisse, kann es gelegentlich zu Irritationen kommen. Wir empfehlen Ihnen, bei Ihrer Partnerin so lange nachzufragen, bis Sie beide sicher sind, dass Sie einander richtig verstanden haben.

»Die ›Kultur‹ ist schuld«

Wenn in Ihrer Mentoring-Partnerschaft Probleme oder Missverständnisse auftreten, scheint es nahezuliegen, sie auf kulturelle Unterschiede zurückzuführen. In den allermeisten Fällen aber hat es nichts mit dem kulturellen Hintergrund zu tun. Es kann viele Gründe geben, weshalb eine Mentee nicht zum Treffen kommt. Vielleicht ist ihr Kind krank, oder es ist ihr auf der Arbeit etwas dazwischen gekommen genauso wie es Ihnen passieren kann, dass Sie ein Treffen absagen müssen.

Es geht nicht immer um »Kultur«...

Eine Mentorin soll neugierig und interessiert sein. Aber fragen Sie sorgsam. Gerade am Anfang, wenn Sie einander noch nicht gut kennen, ist es besonders wichtig, dass sich das Gespräch um das eigentliche Thema Ihrer Mentoring-Partnerschaft dreht. Die Mentee nimmt schließlich daran teil, weil sie in Deutschland vorankommen will, nicht um Ihnen über ihre Herkunftskultur Rede und Antwort zu stehen.

Natürlich kann es spannend und lehrreich sein, wenn Sie sich über kulturelle Fragen austauschen. Aber warten Sie mit diesem Thema, bis eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Ihnen entstanden ist. Sie könnten sonst Grenzen verletzen. Bedenken Sie außerdem, dass Ihre Mentee diese Fragen vielleicht schon häufiger beantworten musste, als ihr lieb ist.

Wenn die Mentee überfordert ist

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass die meisten Mentees sehr viel mitnehmen aus der Zusammenarbeit mit einer Mentorin. Sie ziehen in vielfacher Hinsicht Gewinn daraus, dass hier ein Forum entsteht, in dem sich alles um sie und ihre Zukunftsperspektiven in Deutschland dreht.

Eine Mentee zu sein, ist aber auch anstrengend. Die Mentoring-Partnerschaft setzt einen Entwicklungsprozess in Gang. Das erfordert möglicherweise mehr Zeit und Energie, als die Mentee zunächst vermutet hatte. Mentorin und Mentee müssen auf Zeichen der Überforderung achten und darüber sprechen, ob vielleicht eine Pause angesagt ist. Manchmal muss der Prozess auch ganz abgebrochen werden.

Wenn Sie zu ehrgeizig für Ihre Mentee sind

Es ist wichtig, dass Sie als Mentorin auf Ihre Mentee hören und ein Gespür dafür entwickeln, wie viel sie in ihrer Situation bewältigen kann. Wenn sie sich überfordert fühlt, kann es sein, dass sie schnell aufgibt. Vielleicht sind Sie als Mentorin eine Frau, die ständig mit einer Vielzahl von Projekten jongliert und sich mit Elan auf neue, große Herausforderungen stürzt. Dann fällt es Ihnen womöglich schwer zu verstehen, wenn Ihre Mentee schon mit einer in Ihren Augen kleinen und überschaubaren Aufgabe nicht zurecht kommt.

Persönliche Umstände

Ändern sich persönliche Umstände, kann das große Auswirkungen auf die Mentoring-Partnerschaft haben. Wenn Sie aufgrund von Ereignissen in Ihrem Privatleben keine Zeit oder Energie mehr für Ihre Aufgabe als Mentorin haben, dann lassen Sie das die Mentee sofort wissen oder informieren Sie Ihre Kontaktperson. Wenn Sie sich außer Stande sehen zu telefonieren, dann schicken Sie eine Mail. Es ist wichtig, dass Ihre Mentee Bescheid weiß, wie es mit der Partnerschaft weitergeht.

Wenn Ihre Mentee persönliche Probleme hat, empfiehlt es sich unter Umständen, dass Sie sich eine Zeitlang weniger auf die berufsbezogenen Aspekte Ihrer Partnerschaft konzentrieren, sondern mehr über die persönlichen Angelegenheiten mit ihr sprechen. Sind Mentorin und Mentee der Meinung, dass die Partnerschaft dauerhaft einen neuen Schwerpunkt bekommen hat, sollten Sie eine neue Mentoring-Vereinbarung ausfüllen, die Themen neu benennen und ein entsprechendes Arbeitsprogramm entwerfen.

Ihre Kontaktperson kennt Netzwerke und Beratungsstellen für den Fall, dass Ihre Mentee solche Formen der Unterstützung braucht. Eine Mentorin soll weder in die Rolle einer Psychologin noch einer Anwältin oder Therapeutin schlüpfen. Es ist wichtig, das klarzustellen, falls Ihre Mentee diese Erwartung an Sie hat.

Mentoring will gelernt sein

Eine perfekte Mentorin werden Sie nicht an einem Tag. Verschieden Sie sich von dieser Vorstellung! Auch Sie müssen in Ihre Aufgabe hineinwachsen und sich entwickeln. Zu diesem Entwicklungsprozess kann auch die Erkenntnis gehören, dass es gar nicht so einfach ist, eine Mentee bei der Verwirklichung ihrer Träume in Deutschland zu unterstützen.

Vielleicht merken Sie während des Mentoring-Prozesses, dass Sie einen anderen Ansatz wählen müssen. Vielleicht sind Sie auch überrascht, wie viele Probleme und Fragestellungen Ihre Mentee zu bewältigen hat, und Sie wissen nicht so recht, was Sie überhaupt tun können.

Geben Sie nicht auf! Sie sind nicht allein angesichts dieser Herausforderungen. Sprechen Sie mit Ihrer Kontaktperson. Nutzen Sie auch die Gelegenheit, über Ihre Mentoring-Partnerschaft mit anderen Mentorinnen zu sprechen, etwa bei den Netzwerktreffen.

Aus Fehlern lernen

Im Mentoring-Prozess kann es passieren, dass Sie Dinge tun oder sagen und im Nachhinein denken: Hätte ich das bloß anders gemacht! Vielleicht haben Sie bei Ihrer Mentee unabsichtlich eine Grenze verletzt, oder Sie waren einfach ein bisschen zu schnell oder zu dominant.

In solchen Fällen ist es besser, das Missgeschick zu akzeptieren und daraus zu lernen, als sich in Selbstvorwürfen zu ergehen. Klären Sie die Angelegenheit mit Ihrer Mentee und schauen Sie, wie Sie danach wieder gut miteinander weiterarbeiten können.

Wir wissen aus unzähligen Gesprächen mit Mentorinnen, wie schwierig es sein kann, es sich einzugestehen, wenn man falsch oder unangemessen gehandelt hat. Aber die Dinge können gewendet werden, wenn es gelingt, Fehler als ein Risiko zu begreifen, das jede Mentoring-Partnerschaft birgt.

Versuchen Sie, aus den Fehlern zu lernen und überlegen Sie, wie Sie das nächste Mal in einer ähnlichen Situation handeln würden. Die Mentoring-Partnerschaft wird nicht an einem Fehler zerbrechen. Je mehr Sie in Ihre Rolle hinein wachsen, desto stärker wird Ihre Partnerschaft werden.

Wenn Sie einander kein Feedback geben

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass Mentorin und Mentee unsicher werden, wenn sie zu wenig miteinander über ihre Beziehung sprechen. Sie als Mentorin müssen wissen, was funktioniert und was nicht.

Gibt Ihnen die Mentee kein Feedback, dann fragen Sie nach, wie sie Sie in Ihrer Rolle als Mentorin erlebt. Eine Mentorin, die nicht weiß, ob ihre Mentee etwas mitnimmt aus den Gesprächen und der angebotenen Unterstützung, verliert am Ende die Motivation.

Wenn Sie sich anfreunden

Wir erleben häufig, dass aus der professionellen Beziehung zwischen Mentorin und Mentee nach und nach Freundschaft wird. Umso wichtiger ist es, dass Sie Ihre Treffen strukturieren, wenn Sie weiterhin den Rahmen einer Mentoring-Partnerschaft aufrechterhalten wollen.

Sie können zum Beispiel vereinbaren, dass Sie die erste Hälfte Ihrer Treffen mit Mentoring-Arbeit füllen und danach in eher persönliche Gespräche übergehen. Wenn Sie es umgekehrt machen, kann es passieren, dass der Mentoring-Part zu kurz kommt.

Schlussbemerkungen

Wir haben jetzt beschrieben, wie ein Mentoring-Prozess funktioniert – vom ersten bis zum letzten Schritt. Wir hoffen, Sie haben Lust bekommen, Mentorin in einem Netzwerk zu werden, das nach dem Konzept von MiNET und KVINFO arbeitet.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei Ihrer Mentoring-Partnerschaft!



Foto: shutterstock.com/lobo



Foto: shutterstock.com/Monkey Business Images

Aufgabenliste für Mentorinnen

Ich engagiere mich im MiNET Mentoring-Netzwerk. Die Mentoring-Partnerschaft ist eine 1:1-Beziehung von Gleichen. Sie gründet auf gegenseitigem Respekt und Vertrauen. Ihr Ziel ist es, die Mentee dahingehend zu unterstützen, dass sie ihr Potenzial auf dem Arbeitsmarkt entfalten kann und in ihrem Leben in Deutschland vorankommt.

Als ehrenamtliche Mentorin im MiNET Mentoring-Netzwerk werde ich:

- einen Mentoring-Prozess begleiten, der bis zu zwölf Monate dauern kann;
- mich mit einer Mentee mindestens einmal im Monat treffen. Zwischendurch werde ich über Mail oder Telefon regelmäßig mit ihr in Kontakt bleiben;
- die nötigen Schritte unternehmen, um den Prozess ins Laufen zu bringen: die ersten Treffen vereinbaren und organisieren; regelmäßigen Kontakt sicherstellen; die Mentee nach ihren Wünschen und Zielen befragen; mit der Mentee zusammenarbeiten und mit ihr die Ziele des Mentoring-Prozesses definieren. Sollte der Kontakt abbrechen und die Mentee sich nicht mehr melden, werde ich MiNET informieren;
- darauf achten, dass ich die Grenzen meiner Rolle als Mentorin nicht überschreite. Eine Mentorin soll die Mentee dabei unterstützen, ihre eigenen Lösungen zu finden;
- Diskretion bewahren in Bezug auf Dinge, die mir die Mentee anvertraut. Sollte ich von gravierenden Problemen oder Bedrohungen im Leben meiner Mentee erfahren, werde ich mich an meine Kontaktperson bei MiNET wenden;
- mit MiNET Kontakt aufnehmen, wenn sich Schwierigkeiten ergeben oder ich das Gefühl habe, dass es Probleme in der Mentoring-Partnerschaft gibt;
- an den evtl. Einführungskursen für Mentorinnen teilnehmen;
- dafür sorgen, dass der Mentoring-Prozess nach den Regeln verläuft und dokumentiert werden kann. Das bedeutet insbesondere, dass ich die Mentoring-Vereinbarung nach unserem zweiten Treffen an MiNET schicken werde;
- MiNET über positive Erfahrungen und Erfolge informieren.

Zeitplan

Mit diesem Instrument stellen Sie sicher, dass sich Ihre Mentoring-Partnerschaft dynamisch und aktiv entwickelt.

Gemeinsame und ehrenwerte Ziele zu vereinbaren ist eine Sache, sie umzusetzen ist eine andere. Deshalb empfehlen wir Ihnen, Ihre Ziele mit konkreten Aktivitäten und Handlungsschritte zu unterlegen.

Gehen Sie schrittweise vor und formulieren Sie Zwischenziele, die Sie konkret erreichen und deren Erfolg Sie miteinander feiern können. Die Ziele können selbstverständlich bei Bedarf geändert werden.

Die folgenden Fragen sollen Ihnen helfen, den Zeit- und Arbeitsplan auszufüllen:

1. Was werden wir gemeinsam machen, und was ist die Aufgabe jeder Einzelnen?
2. Welche Zwischenziele und Fristen setzen wir uns für jedes Ziel?
3. Welche Ergebnisse möchten wir erreichen?

.....
Ziel 1:

.....
Aktivitäten

.....
Zeitplan

.....
Ergebnisse

.....
Ziel 3:

.....
Aktivitäten

.....
Zeitplan

.....
Ergebnisse

.....
Ziel 3:

.....
Aktivitäten

.....
Zeitplan

.....
Ergebnisse

.....
Ziel 4:

.....
Aktivitäten

.....
Zeitplan

.....
Ergebnisse

Mentoring-Vereinbarung

Dieser Mentoring-Vereinbarung wird getroffen zwischen

.....
Mentee

.....
Mentorin

Unsere Kontaktperson im MiNET Mentoring-Netzwerk ist:

.....

Wir treffen folgende Verabredungen:

- Wir begegnen einander mit Respekt. Wir hören ein-ander zu und fragen nach, um die Sichtweise unserer Partnerin besser zu verstehen.
- Sollten es im Mentoring-Prozess zu Schwierigkeiten kommen, werden wir darüber sprechen und nach Lö-sungen suchen.
- Unsere Partnerschaft basiert auf Vertraulichkeit. Das heißt, wir werden mit niemandem über die Inhalte unserer Gespräche sprechen. Wenn wir dies wollen, können wir innerhalb des MiNET Mentoring-Netzwerks über unsere Erfahrungen und Überlegungen mit ande-ren Personen sprechen.
- Wir tauschen keine Geschenke aus.
- Wir warten nicht so lange, bis die andere schreibt oder anruft. Wir werden selbst tätig.
- Wir halten unsere Verabredungen ein und kommen pünktlich.
- Wir arbeiten zielgerichtet und setzen das um, was wir vereinbart haben.
- Wir treffen uns mindestens einmal im Monat. Zwischen den Treffen bleiben wir in Kontakt, indem wir:
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Ziel des Mentoring-Prozesses ist, dass die Mentee:

(Sie können bis zu 4 Punkte ankreuzen)

- ☐ Unterstützung bekommt bei ihrer Ausbildung/in der Schule (z.B. Hilfe bei Hausaufgaben)
- ☐ eine Bildungsmaßnahme/Qualifizierung/einen Kurs beginnt
- ☐ einen Praktikumsplatz findet
- ☐ eine Arbeit findet
- ☐ eine Arbeit findet, die ihrer Qualifikation entspricht
- ☐ ihre Deutschkenntnisse verbessert
- ☐ ihr persönliches Netzwerk erweitert und mehr Kontakte bekommt
- ☐ ihr berufliches Netzwerk erweitert
- ☐ mehr Einblick bekommt in die deutsche Arbeitswelt und -kultur
- ☐ mehr erfährt über Deutschland und die deutsche Gesellschaft
- ☐ eine Person hat, mit der sie sprechen kann und die ihr zuhört
- ☐ selbstbewusster wird und lernt, ihren eigenen Fähigkeiten zu vertrauen

☐ Sonstiges:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Notizen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....