

STABSSTELLE GLEICHSTELLUNG

Mentoring im Berufsübergang – Gender & Diversität als Potenzial

PROJEKTBERICHT

Mentoring im Berufsübergang – Gender & Diversität als Potenzial

PROJEKTBERICHT

Teil 1 - Tätigkeitsbericht 2016 bis 2021

Teil 2 - Zusammenfassung der Befragungen der
Mentees und Mentor*innen 2016 bis 2020

Teilprojekt von "Lehre lotsen. Dialogorientierte
Qualitätsentwicklung für Lehre und Studium" an
der HAW Hamburg, gefördert durch den Qualitätspakt
Lehre des Bundesministeriums für Bildung und
Forschung 2016 bis 2021.

GEFÖRDERT VOM



**Bundesministerium
für Bildung
und Forschung**

Dieses Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01PL16046 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt liegt beim Autor.

Danksagung

An dieser Stelle möchten wir uns bei allen bedanken, die im Laufe der Zeit zum Gelingen des Projekts „Mentoring im Berufsübergang – Gender & Diversität als Potenzial“ an der HAW Hamburg beigetragen haben. Dazu gehören vor allem die ehrenamtlich tätigen Mentor*innen aus beruflichen Praxisfeldern, die durch ihr zum Teil langjähriges Engagement eine nachhaltige Beratung und Begleitung von Studierenden und Absolvent*innen der HAW Hamburg auf dem Weg in den Arbeitsmarkt ermöglicht haben.

Ebenso gilt unser Dank dem Beirat. Er hat mit stets kritischem, aber wohlwollendem Blick die Entwicklung des Mentoringprogramms begleitet und gefördert. Professorin Dr. Monika Bessenrodt-Weberpals hat als Vizepräsidentin für Studium, Lehre sowie Gleichstellung das Projekt vor über 10 Jahren mit aus der Taufe gehoben und seitdem begleitet und unterstützt.

Unseren Kolleg*innen der Stabsstelle Gleichstellung möchten wir für die kollegiale Unterstützung und das vertrauensvolle Teamklima danken. Hervorheben möchten wir darüber hinaus die langjährige Arbeit im Projekt von Christiane Prochnow-Zahir (ehemalige Leitung der Stabsstelle), sowie Ulrike Ellendt (ehemalige Referentin für Gleichstellung und langjährige Koordinatorin des Programms).

Auch die Kolleg*innen der Projektleitung von „Lehrelotsen“ (Diana Hohrein, Janka tur Reich, Dorothee Neuling und Dr.-Ing. Christina Kühnel) haben stets zum Gelingen beigetragen.

Das kollegiale und einmalige Netzwerk des Forum Mentoring e.V. hat uns all die Jahre begleitet und mit unzähligen Gesprächen und Anregungen sowie einem qualitätsgesteuerten Blick auf Mentoring bereichert. Bedanken möchten wir uns außerdem bei den studentischen Mitarbeiter*innen Carolin Grießbach, Carolin Cyranski, Lisa-Marie Walter, Merle Giri sowie Rayén Feil, welche die Zusammenfassung der Befragungen von Mentees und Mentor*innen maßgeblich mit vorbereitet hat.

Hamburg, im März 2021

Tanja Böhm und Friederike Eickhoff
Projektkoordination und Projektleitung
mentoring@haw-hamburg.de



Tätigkeitsbericht 2016 bis 2021

Projektbeschreibung	6
Personelle Ausstattung und Anbindung	8
Zielgruppe / Teilnehmende Mentees	8
Bewerbungsprozess	9
Laufzeit der Kohorten	9
Matching	9
Rahmenprogramm	10
Angebote für Mentor*innen	11
Zeitaufwand für Mentees und Mentor*innen	11
Beirat	11
Feierliche Abschlussveranstaltung des Projekts	12
Qualitätssicherung, Evaluation und begleitende Befragungen	12
Öffentlichkeitsarbeit des Programms	12
Überarbeitung der Materialien für die Öffentlichkeitsarbeit - auch unter Diversityaspekten	13
Jubiläumsfilm	14
Netzwerkaktivitäten	14
Vernetzung innerhalb der Hochschule	14
Potenziale & Lessons Learned	15

Zusammenfassung der Befragungen der Mentees und Mentor*innen 2016 bis 2020

ZUSAMMENARBEIT IM MENTORING-TANDEM	17
Wie oft und an welchen Orten haben sich die Tandems getroffen?	17
Was war Mentees und Mentor*innen grundsätzlich wichtig in ihrem Tandem?	17
Fachliche und persönliche Passung	17
Produktivität in der Zusammenarbeit	17
BEDEUTUNG DER PROGRAMMBAUSTEINE FÜR MENTEES UND MENTOR*INNEN	18
Welche Veranstaltungen des Rahmenprogramms waren am relevantesten für Mentees und Mentor*innen?	18
Welche Rolle spielten Gender- und Diversity-Aspekte für Mentees und Mentor*innen?	18
VON MENTORING PROFITIEREN	20
Welche beruflichen bzw. fachlichen sowie überfachlichen Fragestellungen hatten die Mentees?	20
Welche Ziele und Erwartungen der Mentees wurden vom Programm erfüllt?	20
Warum haben sich die Mentor*innen engagiert und wie haben sie von ihrem Engagement profitiert?	23
GESAMTBEFragung ALLER MENTEES UND MENTOR*INNEN 2016-2020	25

STABSSTELLE
GLEICHSTELLUNG

Mentoring im Berufsübergang

GENDER UND DIVERSITÄT ALS POTENZIAL

Das Mentoring unterstützt Studierende sowie Absolventinnen und Absolventen der HAW Hamburg in der Phase der beruflichen Orientierung.

Im Mittelpunkt steht der Austausch mit einer berufserfahrenen Fach- bzw. Führungskraft aus Wirtschaft, Wissenschaft, Verbänden u. a.

UNSER PROGRAMM SCHÄRFT IHREN BLICK AUF DIE BERUFLICHE ZUKUNFT.

- Individueller Austausch mit einer Mentorin bzw. einem Mentor
- Prozessbegleitung in der Phase des Berufseinstiegs
- Regelmäßig stattfindende Themen-Stammtische zur Information und Vernetzung
- Workshops zu Chancengerechtigkeit, Gender und Diversity
- Feierliche Auftakt- und Abschlussveranstaltung
- Teilnahmezertifikat
- Programmlaufzeit: 1 Jahr

SIE ERHALTEN ANTWORTEN AUF IHRE FRAGEN.

- Einstiegsmöglichkeiten in spezifische Berufsfelder
- Bewerbungsstrategien
- Weiterqualifizierung (z.B. Master, Promotion, ...)
- Einblicke in Aufgaben und Tätigkeitsfelder
- informelle Spielregeln und Barrieren
- Karriereentwicklung
- Frauen in Führungspositionen
- Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt
- Berufseinstieg und Karriereplanung mit Beeinträchtigung
- Vereinbarkeit von Erziehungs- bzw. Pflegeaufgaben mit dem Beruf
- und vieles mehr

Nutzen Sie diese Chance und bewerben Sie sich!

KONTAKT

Mentoring im Berufsübergang
mentoring@haw-hamburg.de
+49 40 428 75-92 83 / -98 01



Weitere Informationen über das Projekt, Materialien (z.B. Flyer, Logbuch für Mentees, etc.), sowie Videos und Dokumentationen finden Sie online!

**HAW-HAMBURG.DE/
MENTORING**

**A2 PLAKAT
(ABB. 30%)**



**POSTKARTENSERIE GIVEAWAY A6
(ABB. 50%)**

Tätigkeitsbericht 2016 bis 2021

PROJEKTDESCHEIBUNG

Das Programm „Mentoring im Berufsübergang – Gender & Diversität als Potenzial“ war ein Teilprojekt von „Lehre lotsen. Dialogorientierte Qualitätsentwicklung für Lehre und Studium“ an der HAW Hamburg. Mit dem durch den Qualitätspakt Lehre geförderten Projekt verfolgte die Hochschule einen langfristig angelegten Kulturwandel mit dem strategischen Ziel einer implementierten, nachhaltig tragfähigen Lehr-, Lern- und Prüfungskultur.¹

Das „Mentoring im Berufsübergang“ richtete sich an Studierende und Absolvent*innen (Bachelor und Master, bis ein Jahr nach Studienende) aller Fakultäten der HAW Hamburg. Die Durchführung orientierte sich an den Qualitätsstandards des Forum Mentoring e.V., dem Bundesverband für Mentoring in der Wissenschaft.²

Im Fokus des Programms stand die Übergangsphase der Studierenden bzw. Absolvent*innen von der Hochschule in den Beruf, wobei diese Phase zeitlich sehr individuell ist. So haben manche Teilnehmende bereits früh im Studium den Bedarf, sich mit beruflichen Zielen auseinanderzusetzen und den Berufseinstieg zu planen. Für andere wird dies erst mit dem Hauptpraktikum, dem Studienabschluss bzw. der Abschlussarbeit relevant. Das Mentoring hat die Studierenden in dieser Phase der beruflichen Orientierung und des Berufseinstiegs in der Persönlichkeitsentwicklung, der Erweiterung sozialer Kompetenzen sowie der Entwicklung ihrer Handlungsfähigkeit unterstützt. In diesem Rahmen machte es Angebote zur Sensibilisierung, Reflexion und Empowerment³ in Bezug auf Gender und Diversity. Das Programm unterstützte als Nebeneffekt auch die sogenannte „Employability“ der Teilnehmenden, d.h. deren Passung für den Arbeitsmarkt. Indem es aber Angebote machte, eigene Dispositionen sowie strukturelle Zusammenhänge zu erkennen und Machtverhältnisse kritisch zu hinterfragen, ergab sich stets auch ein Potenzial für Kritik am Konzept der Employability in seiner Verwertungslogik.

Auch in der konkreten operativen Projektarbeit war das Thema Diversitysensibilität sehr wichtig. Referent*innen bei Workshops und Vorträgen wurden u.a. nach ihrer Gender- und Diversitykompetenz ausgewählt. Mentor*innen wurden für die Diversität der Teilnehmenden, also ihrer Mentees, sensibilisiert. Diversity-Aspekte wurden nicht zuletzt bei der Auswahl der Bewerber*innen berücksichtigt und es wurde eine individuelle Bedarfsermittlung zu Beginn des Programms vorgenommen. Außerdem bildeten sich die Koordinator*innen regelmäßig zu Gender- und Diversity-Themen weiter und bemühten sich, eine diskriminierungsarme Atmosphäre für die Teilnehmenden zu schaffen.

Zur Historie: Die Hochschule führte bereits in den Jahren 2009 und 2010 an der Stabsstelle Gleichstellung ein Mentoringprogramm für Studentinnen ein. Der Schwerpunkt lag auf der Begleitung des Berufseinstiegs und es sollten speziell weibliche Studierende und Absolventinnen gefördert werden. Dabei ging es vor allem darum, die strukturelle Unterrepräsentanz von Frauen in spezifischen Studiengängen und Berufszweigen bzw. Führungspositionen zu thematisieren und zu deren Verringerung beizutragen. Den Teilnehmerinnen sollte ermöglicht werden, in bestimmten Berufsfeldern geschlechtsbezogene Benachteiligung auszugleichen. Nach drei Durchgängen mit 58 Studentinnen wurde auf dieser Erfahrung aufbauend ein Mentoringprogramm für alle Fächer und Geschlechter entwickelt und erfolgreich in die Förderung durch den Qualitätspakt Lehre aufgenommen.

¹ Abschlussbericht
haw-hamburg.de/fileadmin/Hochschule/Lehre_lotsen/PDF/HAW_LehreLotsen_Bd2_Onlineversion-Bibliothek.pdf

² forum-mentoring.de

³ de.wikipedia.org/wiki/Empowerment

In der ersten Förderphase 2011-2016 lag der Schwerpunkt auf interkultureller Sensibilisierung sowie Gender Mainstreaming⁴. In der zweiten Förderphase von September 2016 bis März 2021 wurde der Schwerpunkt der Maßnahme erweitert. Seitdem ging es verstärkt um eine Sensibilisierung für Diversitätsaspekte und Diskriminierung in Hochschule und Arbeitswelt bzw. beim individuellen Übergang von der Hochschule in den Beruf. Der hiermit vorliegende Bericht bezieht sich ausschließlich auf die Projektergebnisse der zweiten Förderphase 2016 bis 2021.

Zum 31. März 2021 endete das Projekt. Nach 10 Jahren der Förderung durch den Qualitätspakt Lehre des BMBWF⁵ wurde das Programm aufgrund fehlender Mittel der Hochschule nicht mehr weitergeführt. In der Projektlaufzeit hat sich das Programm an der Stabsstelle Gleichstellung stetig verändert und thematisch weiterentwickelt. Der erste Teil dieses Berichts gibt eine Übersicht über die Projektaktivitäten von September 2016 bis März 2021. Der zweite Teil fasst die während der Projektlaufzeit seit 2016 durchgeführten Befragungen von teilnehmenden Mentees und Mentor*innen zusammen. Er zeigt, wie Mentees und Mentor*innen aus den Jahren 2016 bis 2020 verschiedene Aspekte ihrer Teilnahme am Mentoringprogramm wahrgenommen und bewertet haben.

PROGRAMMBESTANDTEILE

FÜR MENTEES

- Bewerbungsverfahren mit Interview / Kennenlerngespräch
- Beratung und Vermittlung an eine*n Mentor*in durch das Projektteam
- Gestaltung der Mentoringbeziehung je nach individuellen Bedarfen und Fragestellungen
- Veranstaltungen: Einführungs- und Reflexionsworkshops; feierliche Auftakt- und Abschlussveranstaltung; Workshops (Potenzialanalyse, Gender und Diversity im Beruf, Rassismussensibilisierung, Resilienz und Kommunikation); Themenabende mit Gästen; „Dialog im Dunkeln“® mit pädagogischem Workshop; digitale Austauschformate, KODE®-Coaching („Kompetenz-Diagnose und -Entwicklung“; vereinzelt Kohorten)
- Material: Logbuch zur Gestaltung und Reflexion der Mentoringgespräche

FÜR MENTOR*INNEN

- Beratung und Begleitung durch das Projektteam
- Profillbogen, Mappe mit Informationsmaterial
- Veranstaltungen: Feierliche Auftakt- und Abschlussveranstaltung; Workshops (Interkulturelle Sensibilität, Talentorientierte Gesprächsführung, Kommunikation); Themenabende; Mentor*innen-Stammtisch; kollegiale Beratung

⁴ Ellendt, U. (2016). Mentoring im Übergang zum Beruf. Diversität und Gender als Potenzial. In: Lehre lotsen 2011-2016. Erste Förderphase. Herausgegeben von Prof. Dr. Monika Bessenrodt-Weberpals, HAW Hamburg, S. 37-44,

haw-hamburg.de/fileadmin/Hochschule/Lehre_lot-sen/PDF/HAW_LehreLotsen_161017_low.pdf

⁵ Bundesministerium für Bildung und Forschung

PERSONELLE AUSSTATTUNG UND ANBINDUNG

Mit dem zweiten erfolgreichen Antrag des "Lehre lotsen" Projektes an der HAW Hamburg konnten die Mittel für Personal- und Sachkosten aufgestockt werden. Seit Herbst 2016 verfügte das Mentoring über einen Leitungsanteil von 8 Stunden pro Woche sowie einem Koordinationsanteil von 42 Stunden pro Woche. Diese wurden zuerst auf drei Mitarbeiterinnen verteilt: die ehemalige Projektkoordinatorin trat die Stelle der Gleichstellungsreferentin an und konnte acht Stunden auf die Projektleitung des Mentorings verwenden. Zwei weitere Mitarbeiterinnen wurden als Koordinatorinnen eingestellt mit 20,5 sowie 21 Stunden Wochenarbeitszeit. Mit dem Weggang der Projektleitung Anfang 2018 wurde die Projektleitung und die Stellvertretung an die Mitarbeiterinnen übergeben (nunmehr mit 27 sowie 22,5 Stunden). Ab 2019 konnte durch nicht abgefragte Mittel aus dem Qualitätspakt Lehre eine der Stellen um drei Stunden pro Woche aufgestockt werden (auf 30 Stunden). Zusätzlich zu den festangestellten Mitarbeiterinnen gab es studentische Mitarbeiter*innen, die in einem Umfang von 5-15 Wochenstunden unterstützt haben und in der Regel längerfristig angestellt waren (zwischen 12 und 18 Monaten). Dienstvorgesetzte für die Koordinatorinnen war die Leitung der Stabsstelle Gleichstellung. Das zuständige Präsidiumsmitglied war die Vizepräsidentin für Studium, Lehre sowie Gleichstellung.

ZIELGRUPPE / TEILNEHMENDE MENTEEES

Für das Programm bewerben konnten sich Studierende ab dem 3./4. Bachelor-Semester, Masterstudierende ab dem 1. Semester und Absolvent*innen bis 1 Jahr nach Abschluss aus allen Fakultäten. Grundvoraussetzung war die Bereitschaft, sich mit den eigenen Zielen und Berufswünschen auseinanderzusetzen. Die individuellen Fragestellungen konnten sich sowohl auf den Berufseinstieg und Planung des Berufswegs als auch auf die Aufnahme eines Masterstudiums oder einer Promotion beziehen.

TABELLE: TEILNEHMENDE PERSONEN NACH FAKULTÄTEN

Fakultäten:

DMI= Design, Medien, Information;

LS= Life Sciences;

TI= Technik, Informatik;

WS= Wirtschaft, Soziales

W=weiblich, M=männlich

Anmerkung: Die Erhebung der geschlechtlichen Identität für die Durchgänge bis 2017/18 erfolgte über Fremd-Zuschreibung durch die Koordination; andere geschlechtliche Identitäten sind nicht erfasst. Die Erhebung der geschlechtlichen Identität ab dem Durchgang 2018/19 erfolgte über die Selbstbeschreibung im Bewerbungsbogen.

Durchgang	Gesamtzahl Mentees	W	M	DMI gesamt	DMI W	DMI M	LS gesamt	LS W	LS M	TI gesamt	TI W	TI M	WS gesamt	WS W	WS M
ALLE	136	92	44	33	25	8	33	27	6	40	16	24	30	27	3
2016	22	12	10	7	7	0	4	3	1	7	0	7	4	3	1
2017	22	12	10	5	3	2	7	5	2	8	1	7	2	2	0
2017/2018	20	13	7	5	4	1	5	4	1	5	1	4	5	4	1
2018/2019	26	20	6	5	5	0	8	7	1	12	9	3	1	1	0
2019	19	13	6	5	2	3	4	4	0	3	2	1	7	6	1
2019/2020	27	22	5	6	4	2	5	4	1	5	3	2	11	11	0

BEWERBUNGSPROZESS

Die einzureichenden Bewerbungsunterlagen bestanden aus einem Profilbogen, einem kurzen Motivations schreiben sowie einem tabellarischen Lebenslauf. Auf Grundlage der schriftlichen Bewerbung erfolgte die Einladung zum Kennenlerngespräch (wobei nach Möglichkeit allen Bewerber*innen die Gelegenheit gegeben wurde, sich persönlich vorzustellen). Das Gespräch erfolgte halbstrukturiert und leitfadengestützt und dauerte zwischen 30 Minuten und einer Stunde, selten länger. Inhalte waren die Erörterung beruflicher Ziele bzw. Perspektiven, Fragestellungen und Themen für den individuellen Mentoringprozess und Wünsche für die Auswahl potenzieller Mentor*innen. Die Zusammensetzung der Teilnehmenden in Bezug auf diversityrelevante Kategorien (Alter, sexuelle Identität/Orientierung, soziale Herkunft, Rassismuserfahrung usw.) wurde nicht erhoben und eine entsprechende Zugehörigkeit musste auch nicht durch die Bewerber*innen nachgewiesen werden. Der Diversity-Bezug der Bewerber*innen wurde unter anderem durch biographische Erzählungen oder Fragestellungen für das Mentoring hergestellt. Die Teilnahme an Workshops zu Gender und Diversity Themen war verpflichtend (Ausnahmeregelungen galten z.B. für zeitlich parallele Lehrveranstaltungen).

LAUFZEIT DER KOHORTEN

Mit dem Durchlauf 2017 wurde die offizielle Laufzeit des Programms bzw. der einzelnen Durchgänge von neun auf zwölf Monate angehoben. Damit wurde das Programm dem großen Maß an geleisteter wenig sichtbarer Hintergrundarbeit vor allem im Matching gerecht. Der Matching-Prozess, der zuvor nicht in die Mentoring-Dauer mit eingerechnet wurde, wurde nun auch als Programmbaustein sichtbar. Bereits in den Klärungsgesprächen zwischen Projektkoordination und Mentees wird sichtbar, dass die Suche und die Einschätzung passender Mentor*innen erste Reflexionsschritte für die Mentees im Mentoringprozess darstellen.

MATCHING

Das Matching (das bedarfsgerechte und passgenaue Vermitteln von Mentor*innen an die teilnehmenden Mentees) beruhte auf den Angaben in den Bewerbungsunterlagen der Mentees, der Konkretisierung der Wünsche im Kennenlerngespräch und der Einschätzung durch die Koordination. Aus einem Mentor*innen-Pool von über 120 Personen wurden passende Vorschläge anonymisiert an die Mentees weitergegeben und eine Zustimmung angefragt. Bei mehreren als passend empfundenen Vorschlägen wurde ein Ranking von den Mentees vorgenommen. Wenn es im Pool keine passenden Personen gab, wurde durch Mentees und Koordination neu recherchiert.⁶ Die Mentor*innen erhielten mit der Anfrage den zuvor freigegebenen Bewerbungsbogen der Mentees und konnten entscheiden, ob sie für ein Mentoring mit dieser Person zur Verfügung standen.

Mentor*innen im Programm waren Expert*innen mit langjähriger Berufserfahrung, mit und ohne Führungs-/ Leitungserfahrung, Angestellte, Selbstständige/ Freiberufler*innen, Promovierte, Professor*innen (größtenteils hochschulextern). In der gesamten Programmlaufzeit hat ein Mentee aus dem Durchgang 2012 im Jahr 2019 selbst als Mentor ein Tandem übernommen.⁷

⁶ Seit 2016 wurden 30 Mentor*innen neu in den Pool aufgenommen.

⁷ Bei einer Weiterführung des Programms hätte es solche wünschenswerten Entwicklungen sicherlich häufiger gegeben.

RAHMENPROGRAMM

Die Rahmung des individuellen Mentoringprozesses war durch den Einführungs- und Abschlussworkshop gegeben. Im sechsstündigen Einführungsworkshop lernte sich die Menteegruppe kennen, die Mentees formulierten Ziele für das bevorstehende Mentoringjahr und das Mentoring-Tandem wurde vorbereitet. Im dreistündigen Abschlussworkshop wurde der Blick geworfen auf den Mentoringprozess, die unterschiedliche Zusammenarbeit im Mentoring-Tandem besprochen, Veränderungen und Erreichtes unter den Mentees geteilt sowie nächste Schritte gedacht.

Durch die großzügige Ausstattung mit Personal und Sachmitteln in der zweiten Förderphase konnte das Programm stetig und intensiv ausgebaut und weiterentwickelt werden. Für das Rahmenprogramm wurden ab 2017 drei Hauptbestandteile bzw. inhaltliche Schwerpunkte festgelegt: Sensibilisierung für Gender und Diversity, Rassismussensibilisierung und Potenzialanalyse. Das in der ersten Förderphase als Hauptfokus etablierte interkulturelle Training wurde ersetzt durch zwei getrennte Trainings, einmal zu Gender und Diversity im Beruf und Rassismussensibilisierung mit Antibiasmethoden. Die Entscheidung wurde bewusst gegen einen Ansatz von interkulturellen Trainings getroffen, der Vorurteile bestätigt und verfestigt und Diskriminierung noch verstärken kann⁸. Die Trainings umfassten jeweils einen Tag (sechs bis acht Stunden).

Über die drei Hauptbausteine hinaus wurden aus verbleibenden Mitteln regelmäßig bedarfsgerecht Coachings und Workshops mit weiteren Inhalten angeboten (z.B. KODE® Kompetenz-Coaching, Körpersprache und Auftreten, Kommunikation im Mentoring Tandem, Resilienz). Die einmal jährlich stattfindende feierliche Auftakt- und Abschlussveranstaltung diente zum Kennenlernen der neu gestarteten Mentoring-Tandems, der Verabschiedung und Würdigung der abgeschlossenen Tandems, der Vernetzung untereinander unabhängig vom Durchgang sowie der Sensibilisierung aller Teilnehmenden für Diversity. Regelmäßige Bestandteile waren eine Keynote sowie Workshops für Mentees und Mentor*innen (sowohl gemeinsam als auch als getrennte Gruppen). Die Moderation wurde jeweils an externe Personen vergeben. Referent*innen bei den Auftakt- und Abschlussveranstaltungen waren sowohl externe Expertinnen* aus den Bereichen Diversity-Management, interkulturelle Kommunikation oder Antidiskriminierung, als auch Professorinnen* der HAW Hamburg.

Die Anfrage und Auswahl der Referent*innen für alle Veranstaltungen im Mentoring fand neben der Fachexpertise u.a. auf Grundlage ihrer Gender- und Diversitykompetenz sowie Marginalisierungserfahrung in Bezug auf eine oder mehrere Diversity-Dimensionen statt. Beim erstmaligen Einsatz neuer Trainer*innen war jeweils mindestens eine Koordinatorin anwesend, um sich einen Eindruck über Methoden, Haltung etc. der Personen zu machen und über einen weiteren Einsatz bzw. die Weiterempfehlung zu entscheiden.

Ab Sommer 2017 fand jährlich (mit Ausnahme des Pandemie-Jahres 2020) ein sogenanntes „Bergfest“ für die teilnehmenden Mentees statt. Zum Ende der Vorlesungszeit wurde eine Exkursion ins „Dialoghaus Hamburg“ angeboten, das u.a. Ausstellungen zum Thema Seh- und Höreinschränkungen bietet. Der Besuch im Dialoghaus bestand jeweils aus einem themenbezogenen Workshop und einer Führung durch eine der Ausstellungen („Dialog im Dunkeln“ bzw. „Dialog im Stillen“). Danach folgte ein Netzwerkdinner, welches aus Projektmitteln finanziert werden konnte. Neben geschlechtlicher Vielfalt und Rassismus wurde somit mit Ableismus (Diskriminierung gegenüber Menschen mit einer Behinderung) eine weitere Diversity-Dimension bzw. Diskriminierungsform regelmäßig miteinbezogen.

Pro Semester wurden zusätzlich jeweils zwei bis drei Themenabende ausgerichtet, die häufig Expert*innen aus dem Kreis der Mentor*innen, Mentees und Beschäftigten der Hochschule als Gäste bzw. Referent*innen hatten. So etwa zu den Themen: Arbeitsrecht, Netzwerken und Selbstmarketing über digitale Plattformen, Kollegiale Beratung, Gründung, Weiterqualifizierung, Promotion, Digitalisierung usw.⁹ Die Mentees waren auch über ihre Teilnahme hinaus zu den Themenabenden eingeladen. Es waren bei jedem Themenabend immer auch Mentees früherer Kohorten dabei.

Im Pandemie-Jahr 2020 fanden die Veranstaltungen ab März digital statt, darunter der Abschlussworkshop für Mentees, zwei Kurz-Workshops zu den Themen Resilienz und Kommunikation, der Workshop Rassismussensibilisierung sowie eine offene Sprechstunde für Mentees, zwei Mentor*innen-Stammtische und die feierliche Abschlussveranstaltung.

⁸ vgl. Zum Beispiel kulturshaker.de/kulturkonzepte/interkulturalitaet/ (zuletzt aufgerufen am 15.04.2021)

⁹ Ein besonderer Dank gilt den Kolleg*innen aus der HAW Hamburg (Zentrum für Karriereplanung, dem Promotionszentrum, der Kollegialen Beratungsgruppe und ArbeiterKind.de) für ihre Unterstützung.

Von Januar bis März 2021 wurden aus den Restmitteln des Projekts finanzierte Veranstaltungen angeboten: Kurzworkshop Storytelling, Kurzworkshop Diversity in Teams, zweiteiliger Kurzworkshop zu Sexueller Vielfalt und Arbeitswelt. Außerdem wurde den Mentees noch ein kleines Kontingent an KODE®-Coachings zur Verfügung gestellt.

Nach Ablauf des Mentoring-Jahres erhielten die Mentees ein Zertifikat für ihre Teilnahme am Programm sowie einzelne Teilnahmebescheinigungen für die besuchten Workshops zu Gender und Diversity Themen.

ANGEBOTE FÜR MENTOR*INNEN

Alle Mentor*innen, unabhängig davon, ob sie in einem Mentoring-Tandem aktiv waren, wurden als Gäste zu den Themenabenden eingeladen. Einige Mentor*innen wurden gezielt als Referent*innen und für Expert*innen-gespräche angefragt. Seit 2018 gab es regelmäßig (d.h. mindestens zwei Mal im Semester) einen Mentor*innen-Stammtisch. Die entsprechende Bewirtung konnte aus Projektmitteln gezahlt werden. Im Januar 2019 fand ein Netzwerkabend für Mentor*innen zum Thema Talentorientierung statt. Weiterhin wurde in 2019 ein Angebot zur „Kollegialen Beratung“ von einer Mentorin initiiert, das leider nicht angenommen wurde.

ZEITAUFWAND FÜR MENTEES UND MENTOR*INNEN

Zusammengerechnet ergab sich für die teilnehmenden Mentees ein Zeitinvestment von 60-70 Stunden in zwölf Monaten Mentoring-Teilnahme. Dies teilte sich im Normalfall so auf:

- Kennenlerngespräch (1 Stunde)
- Einführungsworkshop (6 Stunden)
- inhaltliche Workshops (3x8 Stunden)
- Treffen im Mentoring-Tandem inkl. 30min Vorbereitung (3-5 Gespräche mit je 1-2 Stunden)
- zusätzliche Coachings, Workshops usw. (3 Stunden)
- Themenabende (4x3 Stunden)
- Auftaktveranstaltung (4 Stunden)
- Bergfest (3 Stunden)
- Abschlussworkshop (3 Stunden)
- Abschlussveranstaltung (4 Stunden)

Die Mentor*innen hatten ungefähr einen Zeitaufwand von 20 Stunden. Die Teilnahme an der feierlichen Auftakt- und Abschlussveranstaltung sowie an Themenabenden war freigestellt.

Beispiel:

- Matching, Sichtung der Unterlagen, Klärung von Fragen (1-2 Stunden)
- Treffen im Mentoring-Tandem inkl. 30min Vorbereitung (3x2 Stunden)
- Auftakt- und Abschlussveranstaltung (2x4 Stunden)
- Teilnahme am Themenabend (2x3 Stunden)

BEIRAT

Im Frühjahr 2018 wurde der Beirat neu einberufen, nachdem dieser in der ersten Förderphase von 2012 bis 2015 regelmäßig getagt hatte. Funktion und Zielsetzung waren folgendermaßen definiert:

„Der Beirat hat eine multiplikatorische Funktion in die unterschiedlichen Organisationseinheiten der Hochschule hinein und in Netzwerke außerhalb der Hochschule sowie eine beratende Funktion zur Entwicklung einer Strategie zur Verstetigung des Projekts. Unter „beratend“ wird eine kritisch-konstruktive Begleitung des Projekts verstanden. Die Mitglieder kommen aus den Bereichen der HAW Hamburg, die mit dem Projekt kooperieren, den Fakultäten sowie aus der Gruppe der Mentor*innen und der Mentees. Alle Beiratsmitglieder arbeiten verbindlich und kontinuierlich bis zum Ende der Projektlaufzeit mit. Jedes Beiratsmitglied bringt die eigene Fachexpertise und Netzwerkkontakte ein.“
Insgesamt hat sich der neue Beirat zwischen 2018 und 2020 fünfmal getroffen (ein Mal pro Semester). Einige Mitglieder aus dem Beirat der ersten Förderphase führten ihr Engagement fort, andere wurden neu angefragt. Im Beirat vertreten waren:

- Die zuständige Vizepräsidentin für Studium und Lehre sowie Gleichstellung Prof. Dr. Monika Bessenrodt-Weberpals
- Die Leitung der Stabsstelle Gleichstellung Christiane Prochnow-Zahir
- Vertreter*innen aus allen vier Fakultäten:
 - Technik und Informatik: Prof. Dr. Enno Stöver (Professur für Produktionstechnik / Umformtechnik)
 - Life Sciences: Prof. Dr. Birgit Peters (Professur für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre)
 - Wirtschaft und Soziales: Prof. Dr. Yeliz Yildirim-Krannig (Professur für Interkulturelle Wirtschaftskommunikation)
 - Design, Medien und Information: Prof. Dorothea Wenzel (Dekanin der Fakultät DMI, Professur für Betriebsorganisation)

- Zwei Mentor*innen
- Zwei bis drei Mentees (jeweils aus dem aktuellen und aus einem vergangenen Durchgang)
- Zentrum für Karriereplanung (CareerService, GründungsService, Alumni): Barbara von Sturm (Leitung), Olaf Ledderboge (Referent Alumni-Management)
- Studierendenzentrum: Regina Beuck (Leitung)
- ArbeiterKind.de: Tina Maschmann (Bundeslandkoordination Hamburg)
- Regelmäßig eingeladen war auch die wissenschaftliche Mitarbeiterin des Beauftragten für die Belange behinderter und chronisch kranker Studierender.

Die Moderation wurden von den Projektkoordinatorinnen übernommen. Die Tagesordnung wurde jeweils in enger Abstimmung mit der Vizepräsidentin erstellt. Themen im Beirat waren u.a.: Beratung durch den Beirat zu Bedarfen von Studierenden und Absolvent*innen, Vernetzung innerhalb und außerhalb der Hochschule, Ideensammlung für Formate und Inhalte des 10jährigen Jubiläums des Programms, Diskussion zu kompetenzrelevanten Aspekten der Übergangphase Studium-Beruf, Entwicklung von Strategien zur Verstetigung des Projekts.

FEIERLICHE ABSCHLUSSVERANSTALTUNG DES PROJEKTS

Am 30.10.2020 fand die feierliche Abschlussveranstaltung des Programms in digitaler Form statt. Eingeladen waren alle Mentees und Mentor*innen der gesamten Projektlaufzeit, Kolleg*innen aus der HAW Hamburg und Wegbegleiter*innen. Das viereinhalbstündige Programm bestand aus einer Keynote, Grußworten der Koordination, der Leitung der Stabsstelle Gleichstellung und der zuständigen Vizepräsidentin; neun zum Teil parallele 30-90minütige Sessions (die Teilnehmenden konnten entscheiden, an welchen sie teilnehmen) gestaltet durch Trainer*innen, Mentor*innen, Mentees und Beschäftigte der HAW Hamburg¹⁰; einer Pausensport-Einheit, der virtuellen Zertifikatsübergabe an den letzten abgeschlossenen Durchgang (Fotos der Beteiligten mit ihren Zertifikaten) sowie einer virtuellen Ehrung der Mentor*innen (als Stop-Motion-Film). Dokumentiert wurde die Veranstaltung in Form eines Graphic Recordings. Alle Teilnehmenden erhielten vorab ein Party-Paket (sofern sie bei der Anmeldung ihre Adresse angegeben hatten) bestehend aus Anschreiben und Programmübersicht, Tee, diversen Süßigkeiten, Party-Hüten, kleinen Dekoartikeln, Broschüren zu Diversitythemen, Kugelschreiber und Schreibblock.

QUALITÄTSSICHERUNG, EVALUATION UND BEGLEITENDE BEFRAGUNGEN

Die teilnehmenden Mentees wurden zur Mitte ihres Mentoring-Tandems zu einer anonymen Zwischenevaluation aufgefordert, nach Beendigung des Programms zu einer anonymen Abschlussbefragung und ein Jahr später zu einer Nachbefragung. Die Mentor*innen nahmen ebenfalls an einer Zwischen- und Abschlussbefragung teil. Darüber hinaus wurden die Mentees um einen Kurzbericht zum Erstgespräch mit den Mentor*innen gebeten. Die Programmkoordination machte regelmäßig das Angebot, z.B. bei Problemen im Tandem kontaktiert zu werden und zu unterstützen. Dieses Angebot wurde auch immer wieder angenommen, sei es zur Lösung von Konflikten im Tandem, einem neuen Matching, oder im Rahmen einer Verweisberatung an andere unterstützende Stellen und Angebote an der Hochschule. Als Begleitmaterialien erhielten die Mentees ein Logbuch (Print) zur Dokumentation der Tandem-Treffen. Darin enthalten waren auch allgemeine Informationen, u.a. zum Mentoringprozess oder zur Rollenklärung. Das Logbuch in digitaler Form wurde auch den Mentor*innen zur Verfügung gestellt. Mentees und Mentor*innen erhielten außerdem eine Vorlage für eine Vereinbarung über die gemeinsame Zusammenarbeit im Tandem (siehe Projektarchiv: haw-hamburg.de/mentoring).

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT DES PROGRAMMS

Die Ausschreibung neuer Runden erfolgte über die folgenden Kanäle und Medien: Email an den Studierendenverteiler sowie Alumni, Poster an allen Standorten/Fakultäten, Verteilung von Flyern an allen Standorten/Fakultäten sowie als Bestandteil von Begrüßungsmappen für neue Masterstudierende der Hochschule, Weiterempfehlung durch Studierendeneinrichtungen (Studienberatung, Zentrum für Karriereplanung, Promotionszentrum usw.), Webseite (Mentoring Homepage, Webseite der Hochschule; interne Kommunikation durch den Newsletter „Blaupause“); Email an den Lehrendenverteiler; an den Standorten Berliner Tor, Finkenau und Bergedorf fanden mindestens einmal pro Ausschreibung Infoveranstaltungen statt. Auch an den Standorten Alexanderstraße und Armgartstraße wurde das Format getestet. Allgemein lässt sich sagen, dass sich der Besuch der Informationsveranstaltungen an den einzelnen Standorten nicht mit den Studierenden der

¹⁰ Themen der Sessions waren z.B. Körpersprache und Auftreten, Arbeitsrecht, Unternehmenskommunikation, Kollegiale Beratung, Diversity, Soziale Herkunft, Work-Life-Balance.

jeweiligen Fakultäten deckten, d.h. dass die Studierenden unabhängig von ihrer Fakultätszugehörigkeit auch an anderen Standorten Infoveranstaltungen besuchten, wenn diese z.B. in der Nähe des Arbeits- oder Wohnortes lagen oder zeitlich besser passten. Ein Drittel bis zur Hälfte der Teilnehmenden an Infoveranstaltungen haben sich anschließend für das Programm beworben. Auch die Empfehlung durch Teilnehmer*innen an ihre Kommiliton*innen konnte zu einer Bewerbung führen. Die Emails erreichten die meisten Studierenden bzw. Absolvent*innen, wobei viele auch das Design der Flyer und Poster wiedererkannten. Die Emails wurden teilweise durch die Koordination angepasst an die Bedarfe der Studierenden der unterschiedlichen Fakultäten, um gezielter und passgenauer Fragestellungen und mögliche Themen im Mentoring zu kommunizieren. Das Programm war zweimal auf der Firmenkontaktsmesse der Fakultät Technik und Informatik vertreten und einmal gemeinsam mit dem Zentrum für Karriereplanung auf der „stellenwerk“-Jobmesse Hamburg. Außerdem stellten die Koordinatorinnen das Programm in 2019 in unterschiedlichen Fakultäts- und Departmenträten der Hochschule vor.

ÜBERARBEITUNG DER MATERIALIEN FÜR DIE ÖFFENTLICHKEITSARBEIT - AUCH UNTER DIVERSITYASPEKTEN

In 2017 wurde mit der Überarbeitung der Materialien für die Öffentlichkeitsarbeit begonnen. Gründe hierfür waren das veraltete Design der Flyer und Poster in Kombination mit einem neuen Corporate Design der Hochschule sowie der selbstgesteckte Anspruch an diversitysensible Ansprache der Zielgruppe u.a. durch diskriminierungsarme Text- und Bildgestaltung. Zur Sensibilisierung der Koordinator*innen wurden dazu Handreichungen genutzt sowie ein Workshop mit weiteren Mentoring-Koordinator*innen durchgeführt. Gemeinsam mit der Abteilung Presse und Kommunikation wurde ein Bild ausgesucht; es wurden Zuschreibungen wie „Migrationshintergrund“ oder „Zuwanderungserfahrung“ als Schlagworte gestrichen und

durch Fragestellungen und Themen mit Diversitybezug ersetzt, z.B. Frauen in Führungspositionen, als Erste*r in der Familie studieren, Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, Berufseinstieg und Karriereplanung mit Beeinträchtigung, Vereinbarkeit von Erziehungs- bzw. Pflegeaufgaben mit dem Beruf. Auch der Karrierebegriff wurde teilweise durch „Berufsweg“ o.Ä. ersetzt. In den Profilbögen für Mentor*innen und für Bewerber*innen (potenzielle und zukünftige Mentees) wurde die Angabe zu Geschlecht (weiblich/männlich) um ein drittes Freitextfeld ergänzt sowie Pronomen und Anrede zusätzlich angefragt, ebenfalls mit zusätzlichen Freitextfeldern. Neu abgefragt wurde auch Erziehungs-/Pflegeverantwortung (Mentees) und in welcher Sprache die Gespräche möglichst geführt werden sollten (Mentees und Mentor*innen). Die Bewerbungsunterlagen für Mentees wurden in unterschiedlichen Dateiformaten zur Verfügung gestellt, um unterschiedlichen technischen Voraussetzungen zu begegnen. Ausgedruckte Exemplare wurden zu Informationsveranstaltungen, Messeauftritten o.ä. mitgenommen. Es gab stets einige wenige Personen, die die Unterlagen bevorzugt ausgedruckt und händisch ausgefüllt haben. Der Profilbogen für Mentor*innen wurde außerdem erweitert durch eine Liste mit Themen, Fragestellungen und Kompetenzen bzw. Erfahrungen, zu denen sie mit Mentees in den Austausch gehen würden.

Das Logbuch, in dem die Mentees ihren Mentoringprozess bzw. die Gespräche mit den Mentor*innen dokumentieren konnten, wurden ebenfalls inhaltlich und im Format überarbeitet. Die letzte Version war ein DIN A4-Format mit großzügig linierten Seiten zur Mitschrift.

Außerdem wurden als Werbematerialien Poster in unterschiedlichen Formaten, ein mobiles Display („Roll-Up“) sowie ein Notizblock produziert (in der letzten Fassung oben gebunden, um Links- und Rechtshänder*innen eine angenehme Handhabung zu ermöglichen) sowie Kugelschreiber mit Programmtitel und HAW-Logo gestaltet. Alle Print-Artikel wurden durch Mitarbeiter*innen der Stabsstelle Presse und Kommunikation erstellt. Das Logbuch wurde durch einen studentischen Mitarbeiter des Projekts Medien 4.0 erstellt.

JUBILÄUMSFILM

Schon lange gab es den Wunsch, einen Imagefilm für das Programm zu produzieren. Dies wurde ab 2019 schließlich nicht mehr wie ursprünglich geplant als Werbefilm für potenzielle Teilnehmende umgesetzt, sondern als Rückschau auf das Programm und seine zehnjährige Laufzeit. Das Ziel war darüber hinaus, das Engagement der Mentees und Mentor*innen zu würdigen sowie das Instrument Mentoring darzustellen. Innerhalb von 11 Monaten wurden Interviews mit Mentor*innen, Mentees und Vertreter*innen der HAW Hamburg geführt, an ihren Studien- oder Arbeitsorten oder an der Hochschule selbst. Die technische Umsetzung übernahmen Oleg Tjulenev, Mitarbeiter des Qualitätspakt-Teilprojektes Medien 4.0 sowie der studentische Mitarbeiter Max Gausepohl; die Interviews führten die Projektkoordinatorinnen. Insgesamt wurden 16 Interviews mit 19 Personen geführt, mit einheitlichen Leitfäden für Mentees, Mentor*innen und Professor*innen der HAW Hamburg. Neben dem Jubiläumsvideo wurde weiteres Material aus den Interviews für Testimonial-Formate verwendet und je ein kurzer Film mit Aussagen von Mentees und Mentor*innen produziert. Alle Filme sind unvertitelt und als barrierefreie Hörfilm-Version verfügbar¹¹. Mit der Fertigstellung des Films auf der Grundlage des ausgewählten Schnittmaterials wurde eine externe Person beauftragt. Insgesamt dauerte die Planung, Vorbereitung, Durchführung der Interviews und Fertigstellung 14 Monate.

NETZWERKAKTIVITÄTEN

Die HAW Hamburg ist institutionelles Mitglied im Forum Mentoring e.V., dem Bundesverband für Mentoring in der Wissenschaft. Die beiden Koordinator*innen (und davor auch die ehemalige Projektleitung) repräsentierten die Hochschule und das Programm im Bundesverband. Sie waren Mitglieder der Regionalgruppe Norddeutschland, der Arbeitsgruppen (AGs) „Mentoring für Studierende“, „Diversity in Mentoringprogrammen“ sowie „Forschung und Evaluation“ und im assoziierten Lise-Mentoring-Netzwerk für MINT- und Gender-Diversity-Programme. Die Koordinatorinnen übernahmen Sprecherinnenrollen in der AG Studierende sowie in der AG Diversity und waren regelmäßig Gastgeberinnen für die Treffen der Regionalgruppe. Sie nahmen regelmäßig an zweimal jährlich stattfindenden Mitgliederversammlungen teil, vernetzten sich bundesweit mit Kolleg*innen

an Universitäten und Fachhochschulen. Die für das Frühjahr 2020 geplante Ausrichtung der Mitgliederversammlung in Hamburg, in Kooperation der HAW Hamburg mit dem Mentoringprogramm „DynaMent“ der Universität Hamburg und weiteren Partnern, musste pandemiebedingt leider ausfallen.

Als Gäste nahmen die Koordinatorinnen außerdem an Veranstaltungen und Jahrestagungen der Deutschen Gesellschaft für Mentoring (DGM) teil. Eine weitere externe Vernetzung erfolgte mit Pro Exzellenzia, dem „Hamburger Karriere-Kompetenzzentrum für Frauen“¹². Innerhalb der Hochschule hat sich das Programm u.a. am Dies Academicus 2017 mit einem Workshop „Neue Arbeitswelten zwischen Digitalisierung und Diversity“ beteiligt, unter Einbezug einer Mentorin als Referentin. Bei der Fachtagung von Lehre lotsen 2018 an der HAW Hamburg („Hochschule auf Zukunftskurs - Vernetzte Strukturen für die Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre. Dialog/ Perspektivwechsel, Vielseitigkeit, Schnittstellen“) waren die Projektkoordinatorinnen mit dem Workshop „Kompetenzerwerb und Ressourcenorientierung zur Bewältigung der Statuspassage zwischen Studium und Beruf – mit Mentoring die Studienaushangphase chancengerecht gestalten“ vertreten. Als Referentin war Dr. Babette Mölders eingeladen. Im selben Jahr auf der Fachtagung des Qualitätspakt Lehre für Projektkoordinatoren und involvierte Hochschulakteur*innen in Regensburg moderierte eine Projektkoordinatorin das Forum „Übergang Studium und Beruf“, in dem es um Best Practices zur Gestaltung der Übergangphase für Studierende in den Arbeitsmarkt ging.

VERNETZUNG INNERHALB DER HOCHSCHULE

Über den Beirat wurde der Kontakt in die vier Fakultäten und wichtige Anlauf-, Beratungs- und Servicestellen für Studierende (Zentrum für Karriereplanung, Studierendenberatung, Promotionszentrum) intensiviert. Der Austausch mit Letzteren war wichtig, um sich über Bedarfe der Zielgruppe auszutauschen. Weiterhin sollten Doppelungen im Angebot vermieden und Transparenz über unterschiedliche Arbeitsbereiche, Inhalte und Formate geschaffen werden. Die entsprechenden Stellen sollten befähigt werden, potenzielle Mentees zu identifizieren und sie an das Programm zu verweisen.

¹¹ haw-hamburg.de/mentoring

¹² initiiert von den Gleichstellungsbeauftragten der sieben Hamburger Hochschulen und der Freien und Hansestadt Hamburg

Mit der Einrichtung des Büros der Bundeslandkoordination von ArbeiterKind.de an der HAW Hamburg konnte auch diese Kooperation intensiviert werden. Mit der wissenschaftlichen Mitarbeiterin des Beauftragten für die Belange behinderter und chronisch erkrankter Studierender wurde ein Gespräch geführt, inwieweit das Programm barriereärmer gestaltet werden könnte. Außerdem wurde über Nachteilsausgleiche nachgedacht und über die Grenzen der Teilnahme für bestimmte interessierte Personen, z.B. aufgrund des Formats und der Laufzeit.

Das Programm berichtete regelmäßig an den Hochschulsenat und die zuständige Vizepräsidentin. Im Herbst 2019 stellten die Koordinatorinnen das Programm dem Hochschulsenat vor, um ein Stimmungsbild bezüglich der Weiterführung des Programms vorbehaltlich vorhandener Mittel zu erhalten. In der Präsentation wurde vor allem auf den Beitrag des Programms zur Erreichung der strategischen Ziele der Hochschule fokussiert¹³. Unterstützt wurden die Koordinatorinnen bei der Präsentation durch zwei professorale Mitglieder des Beirats. Außerdem wurde ein Ausschnitt des Jubiläumfilms gezeigt.

POTENZIALE & LESSONS LEARNED

Das Angebot „Mentoring im Berufsübergang“ hat in den 10 Jahren seines Bestehens vielen Mentees den Einstieg von der Hochschule in den Beruf erleichtert, Unsicherheiten abgebaut, den Einstieg in Netzwerke ermöglicht und v.a. den Kontakt zu Mentor*innen und Expert*innen aus der Praxis hergestellt. Neben dem, was das Projekt erreicht hat, sind im Laufe der Zeit auch Potenziale sichtbar geworden. Folgende Aspekte können als „Lessons Learned“ angeführt werden:

- Verpflichtende Schulungen und regelmäßige Reflexionsangebote für Mentor*innen: Schulungen für Mentor*innen fanden unregelmäßig statt. In der Regel waren diese Teil der Auftaktveranstaltung mit dem Fokus „Vorbereitung auf die Rolle und Reflexion“ und einmal mit dem Schwerpunkt Diversity und Antidiskriminierung und wurden mit externen Referent*innen, Trainer*innen und Moderator*innen durchgeführt. Ein verpflichtendes und flexibleres Angebot (z.B. digital, kürzer, regelmäßig oder in mehreren Teilen) wäre denkbar. Ein Ziel wäre, durch die Sensibilisierung für diese Themen Konflikte im Tandem vorzubeugen bzw. Handlungssicherheit zu geben.

- Vernetzung: Durch die regelmäßigen Vernetzungsabende zu diversen Themen (früher „Themenstammtisch“, danach „Themenabende“ genannt) kamen sehr unterschiedlich zusammengesetzte Gruppen zusammen. Dieses Netzwerkpotenzial hätte noch ausgebaut werden können – allerdings nur unter erhöhten zeitlichen Ressourcen. Auch die Vernetzung unter den Mentor*innen stellt eine Möglichkeit dar, die Verbundenheit zum Programm zu intensivieren. Dies wurde durch das Angebot von informellen Stammtischen in einem Restaurant (zwei bis vier Mal pro Jahr abzudecken). Dabei kamen zwar immer kleine intensive Gesprächsgruppen zustande, allerdings war die Beteiligung oft begrenzt auf einen kleinen „harten Kern“ von Mentor*innen.
- Inhaltliche Verknüpfung der Workshops: Von Teilnehmenden wurde bei Befragungen eine stärkere Verknüpfung der inhaltlichen Workshops zu Gender und Diversity angeregt bzw. die Möglichkeit der Weiterarbeit an den Themen in aufbauenden Workshops. Eine Möglichkeit, dem entgegenzukommen, wäre eine Workshopreihe, die aufeinander aufbaut. Flankierend könnte eine stärkere Reflexion der Themen von der Projektkoordination angeboten werden.
- Individuelle Begleitung der Tandems: Innerhalb der Stellenkonzeption der Programmkoordination war eine Begleitung der Tandems nicht in dem Maße vorgesehen, wie sinnvoll gewesen wäre. Einige Kommunikationsprobleme und Missverständnisse innerhalb des Tandems hätten eventuell so vermieden werden können. Eine stärkere Begleitung sowohl der Mentees als auch der Mentor*innen stellt sicher, dass die Bedarfe, Fragen und Unsicherheiten mehr im Vordergrund stehen und die Zielorientierung intensiviert werden kann.
- Gruppenprozesse: Die Mentees haben sich im Einführungsworkshop kennengelernt und wurden immer wieder ermuntert, sich im Sinne eines beruflichen Netzwerks zu verbinden. Das Interesse daran war stets groß, aber in der Umsetzung kam es oft dazu, dass die Eigeninitiative fehlte. Hier könnte auch angesetzt werden. Peer-Gruppen, gemeinsame Projekte oder organisierte Veranstaltungen sowie Gruppencoachings sind denkbar.

¹³ Siehe auch Projektbericht von Lehre lotsen haw-hamburg.de/fileadmin/Hochschule/Lehre_lotsen/PDF/HAW_LehreLotsen_Bd2_Onlineversion-Bibliothek.pdf bzw. haw-hamburg.de/lehrelotsen/

Zusammenfassung der Befragungen von Mentees und Mentor*innen 2016 bis 2020

Jede Mentee-Kohorte wurde drei Mal befragt: als Zwischenbefragung nach etwa der Hälfte der Laufzeit des jeweiligen Durchgangs (also nach ca. sechs Monaten), am Ende der Laufzeit und ein Jahr danach. Die Mentor*innen wurden einmal am Ende jeder Kohorte befragt.

Dieser Bericht bezieht sich ausschließlich auf die Befragungen am jeweiligen Ende der Laufzeiten (Durchgänge 2016, 2017, 2017/2018, 2018/2019, 2019, 2019/2020). Außerdem wird auf die Ergebnisse der Gesamtbefragung aller Mentor*innen und Mentees seit 2016 eingegangen. Die Befragungen wurden durch die hochschuleigene Betriebseinheit EQA (Evaluation, Qualitätsmanagement, Akkreditierung) anonym durchgeführt und ausgewertet. Die Befragten erhielten einen Link per Email. Die Teilnahmequote lag zwischen 27 und 59 % bei Mentor*innen (durchschnittlich 47%) und zwischen 23 und 53% bei Mentees (durchschnittlich 34,5%) - ohne Einbeziehung der Gesamtbefragung.

Kohorte	MENTEES			MENTOR*INNEN		
	Gesamtzahl	Ausgefüllte Fragebögen	Teilnahmequote	Gesamtzahl	Ausgefüllte Fragebögen	Teilnahmequote
2016	22	6	27%	22	13	59%
2017	22	7	32%	22	6	27%
2017/2018	17	9	53%	17	10	59%
2018/2019	24	10	42%	24	16	67%
2019	17	5	30%	17	7	41%
2019/2020	26	6	23%	26	8	31%
GESAMTBEFRAGUNG 2016 BIS 2020	128	17	13%	128	35	27%

ZUSAMMENARBEIT IM MENTORING-TANDEM

Wie oft und an welchen Orten haben sich die Tandems getroffen?

Die meisten Mentees (zwischen 40 und 100%) haben sich vier bis sechs Mal im Laufe der Programmlaufzeit mit ihrer*m Mentor*in getroffen. Die anderen Tandems haben sich bis zu drei Mal getroffen. Der präferierte Ort der Treffen war vor allem der öffentliche Raum (50-100%) und der Arbeitsplatz der Mentor*innen (56-80%). Am wenigsten genutzt wurden private Räume. Vereinzelt haben Mentees ihre Mentor*innen auch bei Veranstaltungen getroffen bzw. sind gemeinsam dort hingegangen. Ca. 80% Mentees gaben darüber hinaus an, dass sie Kontakt zu anderen Mentees geknüpft haben und dies auch in Zukunft tun möchten.

Was war Mentees und Mentor*innen grundsätzlich wichtig in ihrem Tandem?

Für die Mentees stellten vor allem die persönliche Beratung im Tandem und die Persönlichkeitsentwicklung die wichtigsten Aspekte des Mentorings dar. Auch die Einblicke in die berufliche Situation der Mentor*innen wurden als besonders wichtig eingestuft. Mentor*innen empfanden über die Jahre hinweg ebenfalls die persönliche Beratung im Tandem am wichtigsten. Am zweitwichtigsten war für sie die Weitergabe eigener Erfahrungen und Kompetenzen an die Mentees. Es lässt sich also übergreifend sagen, dass der psychologische Vertrag innerhalb der Tandems zu funktioniert haben scheint.

Fachliche und persönliche Passung

Es stellt sich insgesamt heraus, dass die Bedeutung der fachlichen Nähe nach Abschluss des Mentoringprozesses als eher untergeordnet angesehen und vielmehr die persönliche Passung von Mentor*in und Mentee als entscheidend wahrgenommen wurde. Für das Tandem rechneten sowohl Mentees als auch Mentor*innen der fachlichen Nähe zum/zur Tandem-Partner*in nur eine zweitrangige bis mittelmäßige Bedeutung zu. Dabei sind die Mentor*innen etwas weniger von einer Wichtigkeit der fachlichen Passung überzeugt (Mittelwert aller Durchgänge 2,5; Mentees Mittelwert aller Durchgänge 2,37. Zwischen 2016 und 2020 bewegten sich die Mittelwerte der jeweiligen Durchgänge zwischen 1,8 und 3,33 - 1=hohe Bedeutung; 5=keine Relevanz).

Dies deckt sich auch mit den praktischen Erfahrungen des Projektteams. Die Gespräche mit den Mentees über die Wahl einer*eines Mentor*in waren anfangs häufig geprägt vom Wunsch nach fachlicher Passung. Erst nach ersten Gesprächen mit den Mentor*innen wurde die persönliche Passung oftmals als viel entscheidender angesehen.

Produktivität in der Zusammenarbeit

Die meisten der befragten Mentees (100% in allen Durchgängen bis auf 2018/2019: 88,9%) gaben an, dass sie die Arbeit im Tandem als produktiv empfanden. Die Antwort konnte darüber hinaus im Freitext erläutert werden. Folgende Aspekte spielten dabei eine Rolle:

- Eigene Vorbereitung auf die Treffen
- Vertrauensbeziehung, persönlicher Kontakt face-to-face
- Zugang zu neuen Kontakten
- Verständnis, Interesse durch Mentor*in gespürt
- Perspektivwechsel, Konfrontation mit neuen Argumenten
- Mentor*in hat Einblick gewährt, Tipps gegeben, Meinung geäußert
- Mentor*in vermittelt Selbstbewusstsein
- Definition von Zielen für den Mentoringprozess

BEDEUTUNG DER PROGRAMM- BAUSTEINE FÜR MENTEES UND MENTOR*INNEN

Welche Veranstaltungen des Rahmenprogramms waren am relevantesten für Mentees und Mentor*innen?

In jedem der Mentoring-Durchgänge von 2016 bis 2020 war die Auftaktveranstaltung für die Mentees unter den zwei häufigsten Nennungen (50% bis 88,9%). Der Einführungsworkshop war für die Mentees in vier von den sechs Durchgängen unter den zwei häufigsten Nennungen (55,6% bis 100%). 2016 wurde die Abschlussveranstaltung mit Reflexionsworkshop von 50% der Mentees genannt und war somit für die Teilnehmenden in diesem Jahrgang genauso wichtig wie die Auftaktveranstaltung. 2019 wurde das Sommerfest mit dem Besuch des Dialoghauses (findet erst seit 2017 statt und beim Durchgang 2019/2020 konnte pandemiebedingt diese Veranstaltung nicht stattfinden) mit 60% genauso häufig von den Mentees als besonders wichtig genannt wie die Auftaktveranstaltung.

Für die Mentor*innen der Durchgänge 2016 bis 2020 hatten ebenso die Auftakt- sowie die Abschlussveranstaltung einen hohen Stellenwert und auch die Teilnahmequote war stets hoch. Bis zum Jahrgang 2017/2018 konnten auch die Mentor*innen am interkulturellen Training teilnehmen. Die Teilnahmequote der befragten Mentor*innen war im Vergleich zu den Auftakt- und Abschlussveranstaltungen zwar deutlich niedriger. Von den teilnehmenden Mentor*innen wurde das Training allerdings als ebenso relevant eingestuft. Die Netzwerkabende wurden aber lediglich von 16 bis 50% der befragten Mentor*innen besucht. Dies entspricht auch der Erfahrung des Projektteams, dass die Teilnahmequote der Netzwerkangebote stark von den Themen abhängig ist. Auch sind Mentor*innen zeitlich stark beansprucht, so dass die feierlichen Auftakt- und Abschlussveranstaltungen oftmals priorisiert besucht wurden.

Welche Rolle spielten Gender- und Diversity-Aspekte für Mentees und Mentor*innen?

Interkulturelle Themen bzw. Gender- und Diversity-Aspekte des Mentoringprogramms hatten für Mentees in den Jahren 2016 bis 2020 einen Stellenwert zwischen 1,5 und 3,5 (auf einer Noten-Skala von 1 bis 5; 1=hohe Bedeutung; 5=keine Relevanz). Der Stellenwert wurde allerdings lediglich 2017 durchschnittlich als hoch bis sehr hoch (1,5) eingestuft. 2016 lag der Mittelwert noch bei 3,5 - das interkulturelle Training wurde in diesem Jahr nur als mittelmäßig wichtig bewertet. Von 2017/2018 bis 2020 hatte das interkulturelle Training bzw. das Gender und Diversity Training einen Stellenwert, der sich zwischen hoch (2) bis mittelmäßig (3) bewegte. Dabei fällt auf, dass sich, seitdem das Gender und Diversity Training das interkulturelle Training abgelöst hat (ab 2018/19), der Mittelwert ein wenig verbessert hat (von 2,56 in 2017/18 -damals noch als interkulturelles Training- auf 2,2 in 2018/19 und auf 2 in 2019 bzw. 2019/20). Die Mentor*innen haben nur anfangs (bis 2016) am interkulturellen Training teilnehmen können. Nach der Umstellung auf ein Gender und Diversity Training nahmen nur noch Mentees daran teil.

AUSGEWÄHLTE ZITATE VON MENTEES

„Es herrschte sehr großes Vertrauen zwischen uns, so dass hilfreiche Denkanstöße gegeben werden konnten.“

„Auch wenn wir fachlich nicht perfekt gepasst haben, so haben mir die Gespräche doch zu neuen Denkansätzen verholfen. Außerdem ist es immer interessant und hilfreich, andere Blickwinkel kennenzulernen.“

„Ich habe von der großen Menschenkenntnis und Lebenserfahrung meiner Mentorin profitiert und viel Stärkung für mich erfahren.“

„Die Empfehlungen meines Mentors waren für meinen weiteren Werdegang nicht so relevant, aber durch diese Konfrontation unserer Vorstellungen bin ich mir meiner Prioritäten bei der Wahl meiner zukünftigen Arbeitsstelle klarer geworden.“

„Wir haben ein Ziel definiert und gemeinsam daran gearbeitet. Die Mentorin hat unterschiedliche Methoden mitgebracht, die mir halfen, meine Stärken näher zu entdecken und zu erkennen.“

VON MENTORING PROFITIEREN

Welche beruflichen bzw. fachlichen sowie überfachlichen Fragestellungen hatten die Mentees?

Die Mentees gaben überwiegend an, dass sie beruflich vom Mentoring profitiert haben. Bis auf den Jahrgang 2016 (67%) wird bei allen anderen Kohorten eine Quote von 100% erreicht. Die Frage, ob die Mentees Einblicke in ihr Berufsfeld bekommen haben, wird von etwa der Hälfte der Befragten bejaht (zwischen 40 und 62,5%, Durchschnitt 54%). Dieses Ergebnis lässt sich auch im Zusammenhang mit der Frage nach der beruflichen bzw. fachlichen Passung sehen. Diese wird nämlich im Vergleich zur persönlichen Passung als deutlich weniger wichtig angesehen. Folgende Aspekte spielten bei den Freitextantworten eine Rolle:

- Kontaktvermittlung durch Mentor*in in die gewünschte Branche
- Sensibilität für wesentliche Aspekte des Berufsfeldes geschärft, Einblick ins Arbeitsfeld erhalten
- Umgang mit beruflichen Situationen geübt
- Entspannung gelernt
- Andere Blickwinkel kennengelernt, Gefühl für den eigenen Weg bekommen, Strategien für den Berufsweg entwickelt
- Einschätzung der fachlichen Kompetenzen durch Mentor*in
- Persönliche Stärken kennengelernt
- Selbstbewusstsein gestärkt, eigenes Auftreten reflektiert
- Informelle Regeln besprochen

Welche Ziele und Erwartungen der Mentees wurden vom Programm erfüllt?

Die Mentees wurden neben ihren Fragestellungen noch einmal explizit nach ihren Erwartungen an das Programm und deren Erfüllung gefragt. Eng verbunden damit sind die Ziele, die sich die Mentees mit der Teilnahme am Programm gesetzt hatten. Folgende Aspekte wurden hierbei im Freitext bei der Frage nach den im Mentoring erreichten Zielen genannt:

- Gedanken und Ziele definiert und strukturiert, Klarheit gewonnen
- Berufsweg geplant
- Orientierung erhalten
- Kontakte geknüpft, Netzwerk erweitert
- Bewerbungsunterlagen verbessert
- Kommunikation mit anderen in berufsrelevanten Situationen reflektiert und verbessert
- Eigene berufliche Wünsche benannt und wertgeschätzt
- Selbstbewusstsein gestärkt, Zutrauen zu eigenen Kompetenzen entwickelt
- Strategien entwickelt als Frau in männlich dominiertem Umfeld
- Eigene Rolle gefunden
- Gelassener geworden
- Mit Diversity und Diskriminierung beschäftigt bzw. dazu reflektiert
- Umgang mit Diskriminierung diskutiert
- Andere Perspektiven kennengelernt

Die weitere Frage, die den Mentees gestellt wurden, bezieht sich auf die erlebten Veränderungen. Hier war ein Freitextfeld vorgesehen.

AUSGEWÄHLTE ZITATE VON MENTEES

„Ich selbst bin mehr von meinem Abschluss und Berufszweig überzeugt. Während des Studiums musste man sich immer rechtfertigen für das was man macht und dass es anders ist, als es zurzeit noch auf dem Arbeitsmarkt gefragt ist. Das Mentoring und die berufliche Qualifikation meiner Mentorin haben mich darin bestärkt, meine Bestrebungen so wertzuschätzen und meine Kompetenzen auch vor anderen nicht zu untergraben, sondern zu präsentieren.“

„(...) meine Rolle als Frau in einer Männerdomäne ist übersichtlicher geworden.“

„Ich bin überzeugt von mir und meinen Fähigkeiten und setze die Erfahrungen aus dem Mentoringprogramm um.“

„Ich bin selbstbewusster und gefestigter in meiner beruflichen Identität.“

„Mehr Erfahrung und das Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten ist gewachsen.“

„Auf persönlicher Ebene ein stärkeres Verständnis von Diversität (geschlechterspezifisch und weitere Arten).“

„Ich bin kurz vor dem Ende meines Studiums und bald wird sich sehr viel ändern. Ich bin entspannter geworden und zuversichtlich. Ich weiß besser an wen ich mich wenden kann.“

„Ich habe mich verändert, meine Lebenssituation hat sich verändert, mein Umfeld hat sich verändert. Auch getrieben durch das Mentoring Programm habe ich das vergangene Jahr als eines der Veränderung erlebt, welche sicherlich auch aufgrund der tollen Möglichkeiten, die mir geboten wurde, fast ausschließlich positiv war!“

**AUSGEWÄHLTE ZITATE
VON MENTEES**

„Ich hatte die Möglichkeit, bei meinen Entscheidungen Unterstützung zu bekommen.“

„Fühle mich sicher bzgl. zukünftiger Entscheidungen und Entwicklungen.“

„Ich bin sensibel gegenüber arbeitsrelevanten Themen geworden und habe gelernt, mich kritischer mit Themen auseinanderzusetzen.“

„Mein Blick richtet sich nun neben fachlicher Kompetenz auch auf persönliche Kompetenzen. Und auch in Bezug auf potentielle Arbeitgeber hat sich verändert, dass ich auch mit auf die Unternehmenskultur und wie diese im Unternehmen gelebt wird, wie Diversität und Gleichstellung gelebt wird und gegen Diskriminierung vorgegangen wird schaue.“

Warum haben sich die Mentor*innen engagiert und wie haben sie von ihrem Engagement profitiert?

Die Gruppe der Mentor*innen ist genauso wie die der Mentees sehr heterogen. Von den Mentor*innen, die sich an den Befragungen beteiligt haben, haben jeweils etwa die Hälfte angegeben, dass sie selbstständig und angestellt tätig sind. Weitere Angaben wurden nicht erhoben.

Für sehr viele Mentor*innen steht die ehrenamtliche Tätigkeit innerhalb des Programms sehr weit oben bei der Frage, warum sie sich engagieren (Durchschnittlich 76% der Befragten geben dies an). Daneben ist v.a. der Kontakt zu Berufsanfänger*innen sowie der Kontakt zur HAW Hamburg relevant (durchschnittlich 60%). Etwas weniger häufig wird genannt, dass man selber gerne eine*n Mentor*in gehabt hätte bzw. dass der Kontakt zur HAW Hamburg wichtig ist. Dies mag auch daran liegen, dass im gesamten Mentor*innen-Pool nur etwa 25% der Mentor*innen den Alumnae der Hochschule zuzurechnen sind.

Die Mentor*innen beschreiben vor allem die Situation von Berufsanfänger*innen als eine Phase der Unsicherheit, in der es gilt, Ziele zu entwickeln. Dazu möchten sie gerne beitragen. Außerdem ist für sie relevant, dass sie die Sichtweisen und Perspektiven von jüngeren Menschen verstehen möchten.

Der Nutzen eines ehrenamtlichen Engagements im „Mentoring im Berufsübergang“ wird vor allem im Perspektivwechsel gesehen. In fünf von sechs Befragungen steht dieser Aspekt auf Platz eins (zwischen 67 und 90%), bei der weiteren Kohorte auf dem zweiten Platz. Als insgesamt zweitwichtigster Aspekt stellt sich die Erweiterung der Beratungskompetenz dar (zwischen 30 und 71%, durchschnittlich 50%). Nicht ganz so wichtig sind die Erweiterung des eigenen Netzwerks (37-50%, deutlich weniger Nennungen insgesamt) oder die Reflexion des eigenen Karrierewegs (20-50%, wobei alle Kohorten dies nennen).

AUSGEWÄHLTE ZITATE VON MENTOR*INNEN

„Gegenseitigkeit der aktuellen Situation beider Seiten, denn die Anforderungen der Studenten hat sich sehr verändert und der Mentor kann mit Erfahrung und der Veränderungen im Berufsbild gut ergänzen.“

„Ich frage mich stets, weshalb Bewerber*innen so schlecht auf Vorstellungsgespräche vorbereitet sind. Zu Allem, was hier Abhilfe leistet, trage ich gerne bei.“

AUSGEWÄHLTE ZITATE VON MENTOR*INNEN

„Die Vermittlung von Werten und Selbstbewusstsein ist für mich wichtig. Absolventen sind oft weder Fleisch noch Fisch. Nach der Einbindung im oft schulischen Studium, bei der man eine klare Vorgabe hat, was zu lernen und zu schaffen ist, ist der erste Schritt ins Berufsleben ein Akt auf dem Drahtseil. Hier herrscht viel Unsicherheit und keine klaren Ziele oder manchmal auch zu klare Ziele. Wichtig ist daher Vertrauen an sich selbst zu erhalten und das Blickfeld des Absolventen zu erweitern und an Dinge heranzuführen an deren berufliche Möglichkeiten bislang noch nicht gedacht wurde. Daher ist eine zu starke fachliche Nähe zum Absolventen aus meiner Sicht eventuell nicht gut.“

„die Erkenntnis, dass eine zweifelnde Fragestellung des Mentees in der Vielzahl der Fälle durch einfache Spiegelung gedreht werden kann. Manche Fragen zum Ende des Programms, mit späterer Rückmeldung, nicht mehr gestellt werden mussten, da sich der Mentee die Antworten selbst gegeben hat.“

„Ehrenamtliche Unterstützung beim Einstieg in den Beruf oder der Weiterführung der akademischen Laufbahn.“

„Gemeinsames Lernen und Einschätzen von Situationen“

„Etwas an die jungen Menschen zurückzugeben.“

GESAMTBEFragung ALLER MENTEES UND MENTOR*INNEN 2016-2020

Für die Gesamtbefragung wurden alle Mentor*innen und Mentees von 2016 bis 2020 um eine Teilnahme gebeten, sofern die Kontaktdaten noch bekannt oder zur Kontaktaufnahme freigegeben waren.

128 Mentor*innen und 115 Mentees wurden angeschrieben. Die Befragungsergebnisse sind also nicht unmittelbar mit den Abschlussbefragungen der Kohorten 2016-2020 vergleichbar. Hiermit werden ausgewählte Ergebnisse zusammengefasst.

Die Mentor*innen (n=35, Rücklaufquote 27%) setzten sich aus erfahrenen und weniger erfahrenen Personen zusammen. So gaben etwas mehr als die Hälfte (51,4%) an, zwei bis vier Mal Mentees betreut zu haben. Personen mit einmaliger Erfahrung als Mentor*in stellen 37,1% der Antworten; 11,4% der Mentor*innen zählen zu den erfahreneren Personen mit mehr als vier Mentees. Die Mentor*innen konnten im Freitext formulieren, warum sie sich als Mentor*innen engagiert haben. Diese Gründe decken sich grundsätzlich mit den Ergebnissen der Multiple-Choice-Frage der Abschlussbefragungen:

- Ergänzung zur akademischen Ausbildung/Curriculum bei den Mentees
- (Weibliches) Rollenvorbild sein
- Eigene Reflexion
- Gegenseitige Lernerfahrung
- Perspektivwechsel
- Junge Menschen begleiten
- Etwas weitergeben
- Vernetzung

Die Hälfte der befragten Mentor*innen steht noch im Kontakt mit ihren ehemaligen Mentees, vor allem durch soziale Medien oder Textnachrichten und Emails (88,9%).

Auf die Frage „Als Mentor*in habe ich profitiert durch...“ geben die meisten Mentor*innen den Aspekt des Perspektivwechsels (80,6%) an, gefolgt von sozialem Engagement (71%). Weiter hinten stehen die Reflexion des eigenen Karrierewegs (61,3%) sowie die Erweiterung der eigenen Beratungskompetenz. (48,4%). Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Abschlussbefragungen. Zusätzlich wurde in der Gesamtbefragung nach dem Aspekt gefragt, etwas über Gender und Diversity gelernt zu haben. Dies kreuzten nur 38,7% der Befragten an und auch dies deckt sich mit den Abschlussbefragungen.

Lediglich 22,9% der Mentor*innen bejahen die Frage, ob die Tätigkeit als Mentor*in zu Veränderungen bei ihnen selbst geführt hat. Allerdings haben davon 75% eine neue Perspektive auf den Berufseinstieg gewonnen und versuchen diese Erkenntnisse stärker zu berücksichtigen, z.B. bei Auswahlgesprächen. Die Arbeit im Mentoring-Tandem selbst ist für 91% motivierend für eine Mentor*innen-Tätigkeit.

Bei den befragten Mentees (n=17, Rücklaufquote 15%) stammte die Hälfte aus den letzten beiden Kohorten bzw. fast 70% aus den Kohorten in den Jahren 2019 und 2020 (12,5% aus 2016; 6,3% aus 2017; 12,5% aus 2017/2018; 18,8% aus 2018/2019; 25% aus 2019; 25% aus 2019/2020). Aus diesem Grund ist die Befragung diesbezüglich als nicht repräsentativ zu sehen, insbesondere die Perspektive der älteren Durchgänge wird nicht ausreichend abgebildet.

Von den Mentees haben 52,9% innerhalb des Mentoringprogramms ein berufliches Ziel entwickelt und die nächsten beruflichen Schritte geplant. 75% haben Ziele auch umgesetzt. Das spricht dafür, dass viele der Mentees die beruflichen Ziele nicht innerhalb oder während des Mentoring-Tandems gesetzt hatten.

Die Mentees wurden danach gefragt, welche Erwartungen sie ans Mentoring hatten, die sich erfüllt haben (Freitext): dabei wurden folgende Aspekte genannt:

- Ziele konkretisieren und umsetzen
- Feedback zu Selbstpräsentation und Auftreten
- Selbstbewusstsein erhöht, Bewusstsein für eigene Kompetenzen
- Entscheidungshilfe
- Orientierung

76,5% der Mentees waren vor dem Mentoring (relativ) zuversichtlich (Antwortkategorie 3-4 von 5). 88,2% waren nach dem Mentoring (sehr) zuversichtlich (Antwortkategorie 4-5 von 5). Dies lässt sehr vorsichtig auf einen positiven Effekt der Teilnahme am Mentoringprogramm schließen.

Frage: „Wie haben Sie vom Mentoring profitiert?“

- Persönlichkeitsentwicklung
- Überfachliche Kompetenzen
- An Selbstsicherheit und Selbstbewusstsein gewonnen
- Weiterbildung im Bereich Gender und Diversity
- Erkennen der eigenen Kompetenzen und Potenziale

Für alle Mentees war das Tandem wichtig. 82,4% sahen das Rahmenprogramm als wichtig an. Dagegen war der Austausch zwischen den Mentees nur für 64,7% wichtig. Das Projektteam erhielt dazu mündliches Feedback im Reflexions-Workshop 2020: der persönliche Austausch unter den Mentees war pandemiebedingt besonders eingeschränkt und wurde sehr vermisst. Hilfreich war für die Mentees insbesondere, dass die Mentor*innen ihnen Mut gemacht haben. Daneben war die Stärkung des Selbstbewusstseins durch die Mentor*innen wichtig.

Über 88% der Mentees können sich vorstellen, selbst einmal Mentor*in zu werden.

IMPRESSUM

Herausgeberin:
Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

Projektleitung:
Ulrike Ellendt (bis 2017),
Friederike Eickhoff (2018-2021)

Publikationsmanagement und Projektkoordination:
Stabsstelle Presse und Kommunikation der HAW Hamburg
Matthias Echterhagen

Gestaltung:
Bettina Schröder Grafik Design

© HAW Hamburg, Juni 2021
