

WORKSHOPS

Die in den Workshops gewonnenen Erkenntnisse wurden in einer gemeinsamen Schlussrunde präsentiert und diskutiert. Im Einzelnen wurde festgehalten:

Workshop 1:

Wann ist eine Mentoring-Beziehung erfolgreich? Merkmale und Rahmenbedingungen

Input: Dr. Mayra Ruiz-Castro, Aufwind-Team

Moderation: Ulla Heilmeier, Universitätsmedizin Göttingen

Expertise: Dr. Bärbel Miemietz, Medizinische Hochschule Hannover

Zusammenfassung der Ergebnisse

Leitfrage 1

Wie viel strukturiertes Vorgehen für Mentees und MentorInnen ist sinnvoll?

Als elementare Programm-Strukturelemente wurden insbesondere genannt:

- Zwischenbilanz (Thematisierung der Mentoring-Partnerschaft)
- Feedback-Bögen zum Tandem (zur Zwischenbilanz und zum Abschluss)

Wesentliche Gesprächs-Strukturelemente:

- Strukturiertes Erstgespräch (Vorbereitung der Mentee im Einführungs-Workshop)
- Empfehlung eines verbindlichen Abschlussgesprächs (Dank, Würdigung, Prozess-Reflexion etc.) – Vorschlag: Checkliste über Inhalte erstellen
- Empfehlung: Häufigkeit/Mindestanzahl der Gespräche vorgeben (vor dem Hintergrund der Frage, ab wann kann von Mentoring gesprochen werden? Qualitätsstandards spezifizieren!)

Generell sollten Strukturen in Form von *Angeboten* vermittelt werden. Die Anzahl der Vorgaben und die Möglichkeit individueller Ausgestaltung in den Mentoring-Gesprächen sollten ausbalanciert sein. Wichtig bleibt die eigenverantwortliche Initiative der Mentee als „Motor der Mentoring-Beziehung“.

Leitfrage 2

Wie kann die Programm-Koordinatorin das Gelingen einer Mentoring-Beziehung unterstützen?

- Leitfaden für Mentees und MentorInnen erstellen mit Fokus auf Rollenklärung
- „Weckruf“ für Tandems standardmäßig wiederholen, um sich in Erinnerung zu rufen mit dem Angebot, für Fragen und Gesprächsbedarf zur Verfügung zu stehen – Vorschlag: Angebot z.B. auf Seminar-Feedback-Bögen kommunizieren

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



LANDESKONFERENZ DER
GLEICHSTELLUNGSBEAUF-
TRAGTEN AN DEN WISSEN-
SCHAFTLICHEN HOCHSCHULEN
BADEN-WÜRTTEMBERGS

AUFWIND mit Mentoring

- Zwischengespräche mit Beteiligten einführen
- Persönliche Beziehung zu Mentees und MentorInnen entscheidend! Fördert Vertrauensbasis. Vertrauen stärkt insbesondere, wenn die Koordinatorin für das Matching verantwortlich ist, den Glauben an eine erfolgreiche Zusammenarbeit
- Anreiz für MentorInnen, z.B. Coaching-Angebot o.a.

Leitfrage 3

Was kann die Koordinatorin *zusätzlich* zum Gelingen eines Tandems beitragen, wenn die Mentorin/der Mentor fachfern ist?

- Erwartungen und Motive der Mentee sind präzise mit den Erwartungen und Möglichkeiten der Mentorin/des Mentors abzugleichen sowie mit den Angeboten, die sich aus dem Programm-Konzept ergeben (Aufgabe der Mentee und der Koordinatorin)
- Persönliche Grenzen zum Privaten sind bereits im Erstgespräch zu kommunizieren und im Verlauf der Mentoring-Gespräche wiederholt überprüfen (Reflexion unterstützt durch Koordinatorin)
- MentorInnen sind über die Anforderungen an ihre Rolle und Aufgabe zu informieren und hinsichtlich der Themen und Beratungsintensität ggf. zu entlasten:
 - fachliche Unterstützung steht nicht im Mittelpunkt
 - Unsicherheiten bzw. spezifischen Fragestellungen ggf. weitervermitteln an andere Personen oder Beratungs-Einrichtungen
 - wenn persönliche Erfahrungen nicht ausreichen, um gut beraten zu können, dann Rücksprache mit Koordinatorin, um Möglichkeiten oder weitere Instanzen zu eruieren
- Angebote zur Schulung der Beratungskompetenz

Hypothese

Die Moderatorin stellte folgende Hypothese auf: Je differenzierter zwischen Erwartungen und Zielen unterschieden wird, je fokussierter und strukturierter die Mentee in den Mentoring-Gesprächen vorgeht, desto größer ist die Zufriedenheit der Mentees im Hinblick auf die persönliche Zielerreichung mit Mentoring.

Erläuterung:

Die Aufwind-Studie hat ergeben, dass eine fachliche Nähe (d.h. gleicher Fachbereich) der Mentorin/des Mentors zur Mentee zu einer größeren Zufriedenheit der Mentee führt.

Es gibt eine Vielzahl von Mentoring-Programmen mit unterschiedlichen Konzepten, die entweder auf fachliche Begleitung abstellen oder genau diese ausklammern. Entsprechend müssen die damit verbundenen unterschiedlichen Ziele des Programms (und Mentoring-Tandems) kommuniziert werden und die an das Programm (die Mentoring-Partnerschaft) geknüpften Erwartungen der Mentee daraufhin abgeglichen werden. Infolgedessen wäre eine Bewertung von fachlicher Nähe bzw. Distanz hinsichtlich des Erfolgs in diesen Fällen nicht mehr relevant. Die Hypothese wurde in der Diskussion unterstützt.

GEFÖRDERT VOM

2



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Europäischer Sozialfonds
für Deutschland



EUROPÄISCHE UNION



LaKoG

LANDESKONFERENZ DER
GLEICHSTELLUNGSBEAUF-
TRAGTEN AN DEN WISSEN-
SCHAFTLICHEN HOCHSCHULEN
BADEN-WÜRTTEMBERGS

AUFWIND

mit Mentoring

Offene Diskussionspunkte

- Als weitere Unterstützungsmöglichkeiten der Koordinatorin wurde z.B. zusätzliches Coaching für die MentorInnen genannt. Dies ist jedoch eine Frage des Budgets. Daher muss die Diskussion um die Verstetigung der Programme vorgezogen werden.
- Was tun, wenn's „brennt“? (Schwierigkeiten im Tandem, wie gehe ich damit um?)
 - An wen kann ich mich wenden, wenn's brennt? Antwort: An Kolleginnen aus dem Forum Mentoring e.V.
 - Leitfaden für Koordinatorinnen? – „Probleme“ zu spezifisch, entsprechend Einzelfallberatung

GEFÖRDERT VOM

3



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



LANDESKONFERENZ DER
GLEICHSTELLUNGSBEAUF-
TRAGTEN AN DEN WISSEN-
SCHAFTLICHEN HOCHSCHULEN
BADEN-WÜRTTEMBERGS