

MENTORING-HANDBUCH

Mentoring für Migrant:innen



Einleitung

Das Programm „Mentoring für Migrant:innen“ wurde 2008 von WKÖ, ÖIF und AMS ins Leben gerufen. Seither haben österreichweit über 2.800 Mentoring-Paare teilgenommen.

Für die Betreuung der Mentees ist der Österreichische Integrationsfonds (ÖIF) zuständig. Die Mentor:innen werden von den Wirtschaftskammern Österreichs sowie deren Diversity-Expert:innen betreut. Das vorliegende Mentoring-Handbuch soll Mentees und Mentor:innen auf ihre Mentoring-Partnerschaft vorbereiten und sie während ihrer gemeinsamen Zeit begleiten.

Informationen zum Programm erhalten Sie auch unter:
www.integrationsfonds.at/mentoring
www.wko.at/mentoring
www.ams.at

IMPRESSUM

Medieninhaber:

Österreichischer Integrationsfonds
Schlachthausgasse 30, 1030 Wien

5. Auflage 2024

Herstellungsort: Wien

Redaktion:

ÖIF, WKÖ (Abteilung f. Sozialpolitik und Gesundheit), AMS

Fotos:

Seite 11 und 21 © Eugénie Sophie Berger,

Seite 17 © ÖIF/Franz Weingartner,

Seite 18 © ÖIF/Michael Weiwurm,

Seite 25 © Gerhard Weinkirn

01 / Definition von Mentoring

Schon in der Antike unterstützten erfahrene Personen mit ihrem Wissen und ihren Kontakten beim beruflichen Weiterkommen.

Bei „Mentoring für Migrant:innen“ stehen Mentorinnen und Mentoren ihren Mentees im Geiste der antiken Sagenfigur des „Mentors“ bei der Arbeitssuche und beim Aufbau eines beruflichen Netzwerks zur Seite. Mentor:innen sind erfahrene Personen, die erfolgreich im Berufsleben stehen und die Mentees mit ihrem Wissen, ihrer Erfahrung und ihren Kontakten unterstützen.

ABGRENZUNG VON COACHING ZU MENTORING

Eine klare Trennung zwischen Mentoring und Coaching ist nicht immer möglich. Im Gegensatz zum Mentoring liefert das Coaching allerdings keine direkten Handlungsempfehlungen: Problemlösungsprozesse werden lediglich begleitet. Zudem legt ein Coach großen Wert auf Neutralität und Zurückhaltung, was das Einbringen seiner persönlichen Erfahrungen betrifft.

Mentorinnen und Mentoren hingegen streben genau das Gegenteil an, nämlich eine emotionale Beziehung zu den Mentees. Zwar können gewisse Techniken des Coachings auch für Mentor:innen von großem Nutzen sein – etwa ausgeprägte Kompetenzen bei Gesprächsführung und Feedbackformen, die auch in zusätzlichen Workshops erworben werden können. Aber Mentor:innen sind – anders als ein Coach – im Sinne ihrer Mentees parteiisch. Das Konzept des Mentoring lebt vor allem von den handelnden Personen, also von den subjektiven Erfahrungen der Mentor:innen. Es geht vor allem um den Austausch von individuellem Wissen und persönlichen Einschätzungen.

Das Konzept des Mentoring hat eine lange Tradition. Das Wort hat seinen Ursprung in der Antike. In der griechischen Sage *Odyssee* ist Mentor der Name jener Figur, die während der zehnjährigen Irrfahrt von Odysseus über seinen Sohn Telemachos wacht und ihn berät. Mentor und Telemach bauen eine Beziehung zueinander auf, die von Vertrauen, Wohlwollen und gegenseitiger Achtung geprägt ist. Für den Sohn des Odysseus wird Mentor zu einem Berater, einem Lehrer und sogar zu einer Vaterfigur.

02 / Ziele und Nutzen von Mentoring

Eine Mentoring-Partnerschaft hilft beim Start ins Berufsleben und bei der Suche nach dem passenden Arbeitsplatz.



Ein Hauptgrund für die Teilnahme am Mentoring-Programm ist für die meisten Mentees der Wunsch, einen passenden Arbeitsplatz zu finden. Viele Mentees sind zu Beginn der Mentoring-Partnerschaft auf Jobsuche. Selbst Mentees, die bereits beschäftigt sind, können durch das Programm beruflich vorankommen. Denn für viele Menschen mit Migrationshintergrund ist eine erstklassige Ausbildung oft nicht gleichbedeutend mit einer entsprechenden Berufstätigkeit. Es ist nicht ungewöhnlich, dass hochqualifizierte Fachkräfte wie Ärzt:innen als Taxifahrer:innen arbeiten oder Ökonom:innen als Reinigungskräfte tätig sind – eine Realität, die sowohl den Betroffenen als auch der heimischen Wirtschaft schadet, da wertvolles Potenzial ungenutzt bleibt.

„Mentoring für Migrant:innen“ soll diese Personen bei der Suche nach einem passenden Arbeitsplatz unterstützen. Gerade Migrant:innen fehlt es oftmals an entsprechenden Netzwerken und den Kenntnissen des österreichischen Arbeitsmarkts. Durch die sinnvolle Nutzung der Kenntnisse und Fähigkeiten von Migrant:innen kann auch das internationale Profil der heimischen Wirtschaft geschärft werden. Auch Mentor:innen profitieren durch den Ausbau von Coachingfähigkeiten, interkulturellen Erfahrungen und durch den Ausbau des eigenen Netzwerks.

INTERKULTURELLE KOMMUNIKATION

Wenn Menschen aus verschiedenen Kulturen zusammenkommen, ist es wichtig, die Eigenheiten und Gewohnheiten des jeweils anderen zu berücksichtigen. Es ist nicht immer einfach, Sprache oder Verhalten von Menschen aus anderen Kulturen richtig zu deuten. Um Missverständnisse zu vermeiden und eine effektive Kommunikation sicherzustellen, ist auch für die Mentoring-Partnerschaft Sensibilität für das Gegenüber nötig.

03 / Informationen zum Programm „Mentoring für Migrant:innen“

Qualifizierte Zuwanderinnen und Zuwanderer bekommen die Möglichkeit, beruflich in die erste Reihe zu treten.

AUSWAHL DER MENTEEES

Migrant:innen, die als Mentees in Frage kommen, werden durch gezielte Informationen des ÖIF, des AMS sowie diverser Vereine und NGOs zur Teilnahme motiviert. Die Auswahl erfolgt über ein sorgfältiges Verfahren, das aus einer schriftlichen Bewerbung und einem persönlichen Gespräch besteht. Auf künftige Mentees sollten folgende Kriterien zutreffen:

- > Personen mit Migrationshintergrund
- > Lehrabschluss, Matura oder eine „höhere“ Ausbildung
- > Zugang zum Arbeitsmarkt
- > Nicht länger als zehn Jahre in Österreich
- > Ausreichende Deutschkenntnisse (mindestens Niveau B1)
- > Engagement, Kontaktfreude und Lernbereitschaft
- > Ausgeglichenheit, Willensstärke und Pflichtbewusstsein
- > Erwartungen der Mentees decken sich mit den möglichen Zielen des Programms (z. B. Aufbau eines Netzwerks)

AUSWAHL DER MENTOR:INNEN

Unternehmen erfahren in persönlichen Gesprächen, über Medien oder über das Internet (www.wko.at/mentoring) vom Programm „Mentoring für Migrant:innen“. Die Wirtschaftskammer informiert Unternehmen über das Programm und lädt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, sich als potenzielle Mentor:innen zu bewerben. Alle Bewerberinnen und Bewerber erhalten umfassende Informationen über Ziele und den Hintergrund des Programms und nehmen an einem telefonischen Bewerbungsgespräch teil.

DER MATCHINGPROZESS

An der Zusammenführung der jeweiligen Mentoring-Paare sind alle Programmträger:innen beteiligt: die WKÖ mit ihren jeweiligen externen Diversity-Berater:innen, der ÖIF und das AMS. Es wird nach Möglichkeit auf berufliche Gemeinsamkeiten Rücksicht genommen. Ebenso können regionale Aspekte ausschlaggebend sein – wenn etwa Mentor:innen gute berufliche Verbindungen mit dem Land haben, aus dem die Mentees stammen. Die Zusammenführung von passenden Mentoring-Paaren ist eine wichtige

„Mentoring für Migrant:innen“ startete im Frühjahr 2008 zunächst als Pilotprojekt in Wien und wurde schrittweise auf die anderen Bundesländer ausgeweitet. Die Erfahrungen und Rückmeldungen aus den vergangenen Jahren fließen laufend in die Konzeption der künftigen Programmdurchgänge ein.

Voraussetzung für einen guten Verlauf der Mentoring-Partnerschaft und erfordert daher besondere Aufmerksamkeit und Fingerspitzengefühl.

INFOVERANSTALTUNG UND AUFTAKTVERANSTALTUNG

Mentor:innen und Mentees werden zunächst in getrennten Informationsveranstaltungen auf die Mentoring-Partnerschaft vorbereitet. Anschließend nehmen sie gemeinsam an der Auftaktveranstaltung des jeweiligen Durchgangs teil, wo die Mentoring-Paare zum ersten Mal aufeinandertreffen. Viele Mentoring-Paare nutzen die Auftaktveranstaltung auch gleich dazu, ein erstes individuelles Treffen zu vereinbaren und andere Mentor:innen und Mentees kennenzulernen. Tipps für den Ablauf des ersten Treffens finden Sie in weiterer Folge in diesem Handbuch.

Für Mentees oder Mentor:innen, die nicht an der Auftaktveranstaltung teilnehmen können, besteht die Möglichkeit, vorab zueinander Kontakt aufzunehmen und ein erstes Kennenlernen abseits der Auftaktveranstaltung zu vereinbaren.

Auf der Online-Karriere-Plattform LinkedIn (www.linkedin.com) gibt es ebenfalls die Möglichkeit, sich mit anderen Teilnehmenden auszutauschen und unter der Kategorie „Suchen und Finden“ Jobs zu posten. Mentor:innen und Mentees können sich für die Gruppe „Mentoring für Migrant:innen“ auf LinkedIn anmelden. Einzige Voraussetzung dafür ist eine Registrierung bei LinkedIn.

Diese Vernetzung kann auch genutzt werden, um gemeinsam berufliche Veranstaltungen zu besuchen, an Netzwerktreffen teilzunehmen oder um den sprachlichen Austausch durch ein „Sprachtandem“ zu fördern. Bei einem Sprachtandem treffen sich Personen mit verschiedenen Muttersprachen und kommunizieren abwechselnd in beiden Sprachen. Dies kann in gemütlichem Rahmen stattfinden: bei einem gemeinsamen Essen oder im Kaffeehaus. In der Online-Gruppe des Programms „Mentoring für Migrant:innen“ ist zu diesem Zweck ein Forum eingerichtet, in dem Interessierte Anfragen oder Angebote für Sprachtandems posten können.



04 / Ablauf und Themen der Mentoring-Partnerschaft

Eine gute Vorbereitung auf die gemeinsame Zeit ist entscheidend für eine vielversprechende Zukunft.

Beide Partner:innen sollten grundlegende Anforderungen erfüllen, die ihre jeweiligen Rollen in der Mentoring-Partnerschaft mit sich bringen. Mentees sollten sich darauf konzentrieren, ihre Erwartungen klar zu kommunizieren, Eigeninitiative und Selbstständigkeit zu zeigen sowie offen für Kritik und Neues zu sein. Auf der anderen Seite bringen Mentor:innen Fachwissen ein, geben konkrete Einblicke in die Arbeitswelt und sollten idealerweise die Stärken ihrer Mentees erkennen und ihnen helfen, ihr Potenzial zu entwickeln. Mentees profitieren dabei von Mentor:innen, die ihr eigenes Netzwerk nutzen können.

Bevor es aber zu konkreten Schritten kommt, sollten sich die Mentoring-Partner:innen sorgfältig auf die gemeinsame Zeit vorbereiten.

1. Schritt

Egal ob Sie Mentor:in oder Mentee sind: Sie sollten versuchen, sich über Erwartungen und Ziele Gedanken zu machen, und diese auch schriftlich festhalten. Versuchen Sie selbst, folgende Fragen für sich zu beantworten:

- > Was will ich von meinem Gegenüber erfahren?
- > Welche Resultate erwarte ich? Unter welchen Bedingungen wird unsere Mentoring-Partnerschaft zu einer erfolgreichen und hilfreichen Erfahrung?
- > Welche Erwartungen habe ich an mein Gegenüber?
- > Welche Ziele wollen wir gemeinsam erreichen?
- > Wie oft und an welchem Ort werden unsere Treffen stattfinden?
- > Wie können wir den Kontakt bis zum nächsten persönlichen Treffen aufrechterhalten: telefonisch, per Mail oder etwa via Microsoft-Teams?
- > Wann sind wir füreinander erreichbar? Wann nicht?
- > Wie wird die Tagesordnung für unser nächstes Treffen aussehen?

2. Schritt

Erwartungen, die man nicht kennt, kann man nicht erfüllen – das gilt gleichermaßen für Mentor:innen wie Mentees. Deshalb empfiehlt es sich, die jeweiligen Perspektiven in einem Erwartungs-Check beim Erstgespräch kritisch zu prüfen. Mentees können ihre Erwartungen und Erfolgskriterien beispielsweise in einer knappen Zusammenfassung im Umfang von rund einer Seite formulieren. Diese schriftliche Zusammenfassung kann als Ausgangspunkt für ein Gespräch mit den Mentor:innen dienen, die wiederum ebenfalls für sich Ziele definieren und diese mit den Mentees diskutieren. Nur wenn alle Erwartungen formuliert sind, können Mentor:in und Mentee gemeinsam daran arbeiten. Die notwendigen Fragen, die sich beide Seiten stellen sollten, lauten:

- > Welche Erwartungen sind erfüllbar?
- > Welche Erwartungen sind nicht erfüllbar?

Besprechen Sie die Antworten auf diese Fragen mit Ihrem Gegenüber und treffen Sie eine gemeinsame Vereinbarung. Werden Sie sich darüber einig, welche Themen im Mentoring

behandelt werden sollen und welche nicht. Gemeinsam legen Sie die Ziele der Mentoring-Beziehung fest: etwa die Stärkung bestimmter Kompetenzen, den Aufbau eines Netzwerks oder die Unterstützung bei Bewerbungen. Wo genau der Fokus des Mentoring liegt, legt alleine das Mentoring-Paar fest. Je klarer die gegenseitigen Vorstellungen und Ziele definiert sind, desto besser gelingt die Mentoring-Partnerschaft.

3. Schritt

Es wird empfohlen, die Mentoring-Vereinbarung beim ersten Treffen gemeinsam auszufüllen.

MENTORING-VEREINBARUNG

Sobald Ziele, Erwartungen und Vorgangsweisen geklärt sind, wird zwischen Mentor:in und Mentee die Mentoring-Vereinbarung als Auftakt der gemeinsamen Mentoring-Beziehung abgeschlossen. Darin soll insbesondere auf die oben dargestellten Rahmenbedingungen eingegangen werden.

Eine Mentoring-Vereinbarung könnte folgende Regelungen festlegen:

- > Häufigkeit und Ort der Treffen?
- > Von wem geht die Initiative aus?
- > Wer kümmert sich um die Vorbereitung und Nachbereitung der Treffen?
- > Werden die Treffen protokolliert?
- > Ist ein Gespräch/Austausch grundsätzlich auch am Telefon oder via E-Mail für beide Seiten akzeptabel?
- > Welche Einschränkungen hinsichtlich Erreichbarkeit gibt es?
- > Was sind die Erwartungen an die andere Person, etwa in Bezug auf Verhalten, Pünktlichkeit, Verlässlichkeit?
- > Was wird über die Weitergabe vertraulicher Informationen aus dem Mentoring vereinbart?
- > Ist eine Begleitung zu Veranstaltungen, Terminen und Netzwerktreffen Teil des Mentoring?

FOLGETREFFEN

In den folgenden Treffen werden die Themen und Fragen sowie weitere Schritte von Mentee und Mentor:in gemeinsam erörtert. Es empfiehlt sich, die Treffen zu protokollieren. Ein Protokollmuster findet sich als Hilfestellung in der

Infomappe. Es hat sich als sinnvoll erwiesen, dass die Treffen durch die Mentees vorbereitet werden.

Für die Vorbereitung können den Mentees folgende Fragen hilfreich sein:

- > Sind beim letzten Treffen noch Fragen offen geblieben?
- > Welches Thema soll beim nächsten Treffen behandelt werden? Gibt es bestimmte Fragen, die im Detail behandelt werden sollten?
- > Welche Unterstützungsmöglichkeiten durch den Mentor/die Mentorin sehen Sie?
- > Soll oder muss etwas in der gemeinsamen Mentoring-Beziehung geändert werden?

EVALUIERUNG

Um das Programm zu evaluieren und Erfahrungen in die Weiterentwicklung von „Mentoring für Migrant:innen“ einfließen zu lassen, werden an alle Mentees am Ende der sechsmonatigen Mentoring-Partnerschaft Fragebögen versendet. Auch Mentor:innen werden nach ihren Eindrücken und Verbesserungsvorschlägen befragt. Diese Informationen dienen den beteiligten Organisationen WKÖ, ÖIF und AMS als Basis für mögliche Verbesserungen des Programms.

05 / Die goldenen Regeln der Mentoring- Partnerschaft

Die DOs und DON'Ts dienen als Grundlage für
den Aufbau einer reibungslosen Zusammenarbeit.

Eine gute Mentoring-Partnerschaft ist der Schlüssel zur erfolgreichen Eingliederung der Mentees in den österreichischen Arbeitsmarkt. Die Erwartungen an Mentor:innen und Mentees können sehr unterschiedlich sein, daher sind eine offene und respektvolle Kommunikation und ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch essenziell. Die „DOs und DON'Ts“ für Mentor:innen und Mentees dienen als Grundlage für den Aufbau und die Entwicklung einer reibungslosen Mentoring-Partnerschaft.

Idealerweise besteht die Mentoring-Partnerschaft über den Rahmen des Projekts hinaus und trägt zur Erweiterung des beruflichen Netzwerks von Mentor:innen und Mentees bei.





DOs FÜR MENTEES

- > Bereiten Sie jedes Treffen mit Ihrem Mentor/ Ihrer Mentorin sorgfältig vor.
- > Vereinbaren Sie realistische Ziele und bleiben Sie aktiv in der Planung von Strategien.
- > Stellen Sie Ihrem Mentor/Ihrer Mentorin konkrete Fragen über Themen, die für Sie relevant sind.
- > Achten Sie auf eine klare, ehrliche und offene Kommunikation mit dem Mentor/ der Mentorin.
- > Konzentrieren Sie sich auf die Planung und die Umsetzung von Lösungen und nicht auf die Probleme.
- > Informieren Sie Ihren Mentor/Ihre Mentorin über die Umsetzung der erhaltenen Tipps.
- > Sehen Sie Kritik als Chance – nehmen Sie kritische Kommentare Ihres Mentors/Ihrer Mentorin nicht persönlich.
- > Halten Sie Vereinbarungen ein und erfüllen Sie die Aufgaben, die Sie angenommen haben.
- > Nehmen Sie an den Mentoring-Veranstaltungen teil und bauen Sie Ihr eigenes Mentoring-Netzwerk auf.
- > Bringen Sie Ihre eigene Meinung ein.

- > Sorgen Sie dafür, dass Sie für Ihren Mentor/ Ihre Mentorin erreichbar sind. Checken Sie regelmäßig Ihre E-Mails, hören Sie Ihre Mailbox ab und melden Sie sich rasch zurück.
- > Informieren Sie Ihren Mentor/Ihre Mentorin über eine neue Handynummer oder E-Mail-Adresse.
- > Informieren Sie Ihren Mentor/Ihre Mentorin über Veränderungen ihrer Lebensumstände (neue Kurszeiten, familiäre Angelegenheiten etc.), die eine Mentoring-Partnerschaft erschweren könnten.
- > Sollten Schwierigkeiten während der Mentoring-Partnerschaft auftreten, wenden Sie sich an den ÖIF.
- > Geben Sie gerne auch Ihrem Mentor/Ihrer Mentorin Feedback.

DON'Ts FÜR MENTEES

- > Erwarten Sie keine Unterstützung von Ihrem Mentor/Ihrer Mentorin bei persönlichen Angelegenheiten (z. B. Wohnungssuche, finanzielle Schwierigkeiten, Scheidung).
- > Überlassen Sie Ihren Mentor:innen nicht Ihre Aufgaben, beispielsweise ist die Jobsuche nicht Aufgabe der Mentor:innen.
- > Lassen Sie sich Entscheidungen nicht aus der Hand nehmen.
- > Verfolgen Sie keine unrealistischen Ziele. Mentor:innen können Ideen und Lösungsmöglichkeiten vorschlagen, haben aber nicht Antworten auf alle Fragen.

DOs FÜR MENTOR:INNEN

- > Gehen Sie auf Ihren Mentee/Ihre Mentee zu, hören Sie zu und fragen Sie nach.
- > Feedback und Motivation: Unterstützen Sie Mentees dabei, ihre Fähigkeiten zu erkennen und zu nutzen.
- > Zeigen Sie Anteilnahme bei Schwierigkeiten.
- > Geben Sie Ihre eigenen Erfahrungen weiter, warnen Sie vor möglichen Schwierigkeiten.
- > Üben Sie Kommunikationssituationen. Simulieren Sie beispielsweise Vorstellungsgespräche.
- > Geben Sie konstruktives, offenes Feedback auf gleicher Augenhöhe.
- > Achten Sie darauf, dass zumindest die Hälfte der Gesprächszeit von Ihrem Mentee/Ihrer Mentee gestaltet wird.
- > Sollten in Ihrer Mentoring-Partnerschaft Schwierigkeiten auftreten oder zusätzlicher Unterstützungsbedarf entstehen, sprechen Sie direkt mit Ihrem Mentee/Ihrer Mentee. Bei Bedarf wenden Sie sich bitte an die Ansprechpartner/innen in Ihrem Bundesland.
- > Nehmen Sie sich Zeit, um Ihren Mentee/Ihre Mentee richtig kennenzulernen. Eine solide Vertrauensbasis macht die Zusammenarbeit einfacher.
- > Ermutigen Sie Ihren Mentee/Ihre Mentee, Eigenverantwortung zu übernehmen.
- > Seien Sie geduldig. Die Mentees legen ihre Probleme nicht immer offen dar. Manchmal sind sie sich ihrer Probleme selbst nicht bewusst.
- > Unterstützen Sie die Mentees beim Ausarbeiten eines Karriereplans.
- > Fördern Sie den Aufbau und den Ausbau der beruflichen Netzwerke Ihrer Mentees.
- > Zeigen Sie die Möglichkeiten auf, die der Arbeitsmarkt bietet.
- > Teilen Sie mit Ihrem Mentee/Ihrer Mentee Ihre eigenen Erfahrungen. Dennoch: Was gut für Ihre eigene Karriere war, muss nicht unbedingt gut für die Karriere Ihres Mentee/Ihrer Mentee sein.

DON'Ts FÜR MENTOR:INNEN

- > Beurteilen Sie nicht die Ideen Ihrer Mentees. Unterstützen Sie sie dabei, die Pros und Kontras zu finden und überlassen Sie ihnen die Entscheidungen.
- > Überlassen Sie Ihrem Mentee/Ihrer Mentee nicht allein die Aufgabe, den Kontakt aufrecht zu erhalten.
- > Bemühen Sie sich um regelmäßigen Austausch.
- > Leiten Sie vertrauliche Informationen an dritte Personen nicht ohne die Zustimmung Ihrer Mentees weiter.
- > Setzen Sie sich selbst nicht unter Druck.
- > Das Finden eines Jobs für die Mentees gehört nicht zu Ihren Aufgaben.
- > Konzentrieren Sie sich darauf, sie auf ihrem Weg zu beraten und zu begleiten.



06 / Was bei einer Mentoring-Partnerschaft zu beachten ist

Respektvoller Umgang und Vertraulichkeit sind
das Um und Auf einer gelungenen Partnerschaft.

WAS EINE MENTORING-PARTNERSCHAFT NICHT BIETEN KANN

KEIN FACHLICHES TRAINING

Mentoring ist keine formale Ausbildung, bei der spezifische Kenntnisse und Werkzeuge vermittelt werden. Beispielsweise werden während des Mentorings keine MS-Office-Inhalte vermittelt. Mentoren können jedoch ihren Mentees vorschlagen, einen entsprechenden EDV-Kurs zu besuchen.

KEINE (PSYCHO)THERAPIE

Im Rahmen des Mentoring können Themen zur Arbeitswelt analysiert werden. Die Grenze des Mentoring liegen jedoch dort, wo eine professionelle Unterstützung durch Lebensberater:innen, Psychotherapeut:innen, klinische Psycholog:innen oder Mediator:innen erforderlich wird. Mentor:innen können in solchen Fällen die Konsultation von Fachpersonal empfehlen.

KEINE JOBGARANTIE

Durch die Mentoring-Partnerschaft entsteht keine Verpflichtung für Mentor:innen, den Mentees einen Arbeitsplatz zu vermitteln. Es geht vielmehr darum, dass die Mentees vom Know-how und von der Erfahrung der Mentor:innen profitieren. Mentor:innen unterstützen Mentees bestmöglich bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt und motivieren sie, ihre beruflichen Ziele zu verwirklichen.

PRINZIPIEN DES MENTORINGS

VERTRAULICHKEIT

Das Ziel des Mentoring-Programms ist es, Mentees effektiv bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Mentor:in und Mentee ist dabei essenziell. Im Rahmen ihrer Zusammenarbeit tauschen sie häufig persönliche oder vertrauliche Informationen aus. Es ist von größter Bedeutung, dass beide Seiten diese Informationen mit größter Sensibilität behandeln.

DATENSCHUTZ

Gemäß Datenschutzgesetz ist vor der Weitergabe von Daten an Dritte die Zustimmung des Dateninhabers/der Dateninhaberin einzuholen. Diese Zustimmung, die schriftlich festgehalten werden sollte, definiert genau, wer welche Daten zu welchem Zweck erhalten darf. Dies umfasst persönliche Daten wie Kontaktadressen, Herkunftsland oder Lebensläufe.

RESPEKTVOLLER UMGANG

Ein respektvoller Umgang zwischen Mentor:in und Mentee ist die Grundlage für die Entwicklung einer erfolgreichen Mentoring-Partnerschaft. Vereinbarte Termine sollten eingehalten oder zeitnah abgesagt und längere Abwesenheiten (Urlaub, Krankheit) rechtzeitig bekannt gegeben werden. Konstruktive Kritik und Bedenken sollten kommuniziert und gemeinsam reflektiert werden.



07 / Digitale Treffen

Digitale Treffen in Form von Videotelefonie dienen als zeitgemäße Ergänzung zu den persönlichen Treffen zwischen Mentees und Mentor:innen.

Mittlerweile gibt es verschiedenste Programme, die neben Videoanrufen auch weitere Funktionen inkludieren: Chats zum Teilen von Dokumenten (z. B. Lebenslauf oder Bewerbungsschreiben), Bildschirm- und Anwendungsfreigaben, Whiteboarding zum gemeinsamen Brainstormen, Aufzeichnungsfunktionen und einige mehr.

TIPPS FÜR DAS ONLINE-MEETING:

- > Vereinbaren Sie vorab, welches Meeting-Tool verwendet wird (Zoom, Microsoft-Teams, etc.). Beachten Sie dabei, dass dieses für beide Seiten verfügbar ist.
- > Achten Sie darauf, dass die folgenden technischen Grundlagen auf beiden Seiten vorhanden sind:
 - > Stabile Internetverbindung
 - > Laptop, Smartphone oder Tablet mit integrierter Webcam
 - > Headset/Kopfhörer mit Mikrofon
- > Wählen Sie einen ruhigen Raum mit guter Beleuchtung und stellen Sie sicher, dass Ihr Handy lautlos geschaltet ist. So können Sie sich besser auf ihr Gespräch konzentrieren.

- > Legen Sie am Anfang die Kommunikationsregeln fest: Klären Sie, welche Rollen die Teilnehmer:innen haben, warum es wichtig ist, die Gesprächspartner:innen ausreden zu lassen, und ob das Mikrofon während des Gesprächs auf stumm geschaltet wird.)
- > Eine klare Meeting-Struktur hilft, die Treffen effektiv zu gestalten. Nehmen Sie sich aber auch entsprechend Zeit für einen persönlichen Austausch.

08 / Praktische Anregungen, Tipps und Tricks

Was sind die richtigen Werkzeuge für den erfolgreichen
Start in den Arbeitsmarkt?

Entscheidend für eine gute Zusammenarbeit ist es, die eigenen Wünsche, Ziele und Potenziale zu kennen. Die folgenden Fragen helfen Mentees, sich darüber klar zu werden.

VORSTELLUNGEN ÜBER DIE ZUKUNFT

- > Wo sehen sich die Mentees in drei, fünf oder zehn Jahren?
- > Welchen Stellenwert nehmen Beruf und Privatleben ein und welche Ziele werden verfolgt?
- > Welche Menschen sind persönliche Vorbilder? Warum? Was kann man von ihnen lernen?
- > Wie realistisch werden die Vorstellungen über die Zukunft eingeschätzt?
- > Welche Schritte sind in welchem Zeitraum zu setzen?

KARRIERE/ERFOLG

- > Was bedeutet Erfolg?
- > Was bedeutet Karriere?
- > Welche Menschen beeinflussen Ihre Karriere?
- > Welche Erwartungen haben diese Menschen an Sie? Können Sie diese Erwartungen erfüllen?

ARBEITGEBER:IN

- > Gibt es konkrete Wunsch-Arbeitgeber:innen?
- > Was sind die wichtigsten Eigenschaften der Wunsch-Arbeitgeber:innen?
- > Wird die Arbeit im Team bevorzugt?
- > Welche berufliche Position wird angestrebt?

SELBSTBILD/FREMBBILD

- > Wie sieht es mit der Selbsteinschätzung der fachlichen, persönlichen und kommunikativen Kompetenzen aus?
- > Welche Stärken möchte man noch weiter ausbauen, an welchen Schwächen möchte man arbeiten, um beruflich weiterzukommen?
- > Wie schätzen Freunde und Familie die Stärken und Schwächen ein?

Mentoring-Toolbox

Das Programm „Mentoring für Migrant:innen“ vermittelt Kompetenzen, um den Erfolg am Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Diese Toolbox gibt einen Überblick, welche Fähigkeiten im Laufe der Mentoring-Partnerschaft trainiert werden.

SCREENING DER BEWERBUNGSUNTERLAGEN

- > Überarbeitung des Lebenslaufs
- > Tipps für die Erstellung eines geeigneten Motivationsschreibens

BEWERBUNGSTRAINING

- > Tipps für die Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche
- > Training von Bewerbungssituationen

AUSARBEITEN EINES KARRIEREPLANS

- > Definition der beruflichen Ziele
- > Festlegen eines Zeitplans

- > Definieren von Anforderungen an potenzielle Arbeitgeber:innen

REALITY CHECK

- > Abgleichen von Erwartungen und aktuellen Gegebenheiten am Arbeitsmarkt
- > Umsetzbare Ziele festlegen

SOCIAL MEDIA

- > Tipps für die zielgerichtete Selbstpräsentation in Social-Media-Kanälen
- > Verwendung von LinkedIn zur Kontaktaufnahme mit Arbeitgeber:innen

KNOW-HOW ÜBER DEN ARBEITSMARKT

- > Neue Ansätze für Bewerbungen finden
- > Besseres Verständnis für die eigene Branche

NETZWERKE AUFBAUEN

- > Einführung in bestehende Netzwerke
- > Netzwerk mit anderen Mentees aufbauen

