

# Mentoring

- ... zur Entwicklung persönlicher Lebenschancen und zur gesellschaftlichen Integration benachteiligter Personen im Kontext von Erwerbstätigkeit und Kompetenzentwicklung

## Definition „Mentoring“

- Methode der individuellen Personalentwicklung durch ein spezielles Betreuungskonzept
- persönlich gestaltete Beziehung zwischen beruflich erfahrenen (Mentor) und beruflich weniger erfahrenen Personen (Mentees)
- Jobmentoring: besondere Hilfestellung im Sinne eines Entwicklungsmentoring, mit dem Ziel durch persönliches Wachstum und Lernen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern

# Ursprung des Mentorings

- Homer's Odyssee: Mentor wird von König Odysseus beauftragt, auf seine Sohn Telemachus aufzupassen, während er im trojanischen Krieg kämpfte
- dabei nahm Athena (Göttin des Krieges und der Klugheit) die Gestalt Mentors an, um Odysseus und seinen Sohn zu leiten, zu beraten und zu bekräftigen

# Jobmentoring in der Benachteiligtenförderung

**Projekt:** „Regionales Jobmentoring in Westmecklenburg“

Finanzierung: Programm EQUAL / aus Mitteln des ESF

Zeitraum: 2002-2005

Zielgruppe: Berufsrückkehrerinnen

**Projekt:** „Jobcenter 50+ Schwerin“

Finanzierung: ARGE Schwerin

Zeitraum: seit 2006

Zielgruppe: Arbeitssuchende im Alter > 50 Jahre

# Jobmentoring in der Benachteiligtenförderung

**Projekt:** „Integration in Arbeit – von Migranten für Migranten“

Finanzierung: Programm XENOS / aus Mitteln des ESF

Zeitraum: seit 2008

Zielgruppe: Migranten

**Projekt:** „Neue Lernwege: Mentoring - Modelle zur gesellschaftlichen Integration durch nachholende Grundbildung – Akronym: MEMO“

Finanzierung: BMBF

Zeitraum: 2008-2010

Zielgruppe: Menschen mit Defiziten an Grundbildung

## Abgrenzung Mentoring - Lernberatung

Mentoring schließt Lernberatung und Lernprozessbegleitung mit ein – ist aber mehr ...

*„Für viele Leute ist ein 'formloses Mentoring' ein Teil des täglichen Lebens durch Freunde, Bekannte und Fremde, wie das Helfen eine weit verbreitete menschliche Praxis ist“. (Pegg 1999)*

*„...dass es hinter jeder erfolgreichen Person eine grundlegende Wahrheit gibt: irgendwo, irgendwie, irgendwer interessierte sich für ihr Wachstum und ihre Entwicklung, diese Person war ein Mentor“. (Kaye 2003)*

# Mentor

Nicht die verschiedenen Rollen (Mentor, Coach, Trainer, Fallmanager...) sind entscheidend, sondern die wichtigsten Faktoren sind: emphatisches Unterstützungsverhalten (respektvoll, einfühlsam, didaktisch kompetent), die aufgewendete Zeit und fachliche Kompetenzen!

Erfolgsfaktoren:

- Respekt gegenüber dem Mentee
- positive Grundeinstellung
- Feedback geben
- Konfliktlösefähigkeit haben
- einfühlsam sein können
- Vorbild sein können / wollen
- Zielorientierung geben

# Rahmenbedingungen für Mentoring

- Philosophie und Leitbild für die Umsetzung des Mentoring
- Qualifikation und Kompetenz der Mentoren
- gezielte Personalauswahl für die Tätigkeit als Mentor
- Handlungsspielräume und Entscheidungsfreiheit für die Mentoren
- leistungsfähige Infrastruktur (Teamassistenz, Datenbank, Büroorganisation)
- Verankerung in den regionalen Strukturen und Vernetzung mit den Arbeitsmarktakteuren
- Qualitätssicherung und Evaluation

## Bewertung des Mentoring

Befragung (2007) von 100 Kunden des Jobcenters 50+:

- insgesamt 93 % der Kunden waren „zufrieden“ (30%) bis „sehr zufrieden“ (63%) mit der Arbeit der Jobmentoren
- als Gründe für die positiven Aussagen wurden genannt:
  - personenbezogene und bessere Beratung
  - passendere Stellenangebote
  - gute Jobmentoren
  - Hilfe bei Problemen
  - individuelle Betreuung
- die Kunden sind sehr zufrieden mit der Art und der Häufigkeit der Kontakte zu „ihrem“ Jobmentoren (hohe Betreuungsdichte)

# Aufgaben der Mentoren

## Akquise, Beratung und Begleitung vom Projekteinstieg bis zum beruflichen (Wieder)einstieg

- ✓ Aktivierung, Mobilisierung der Arbeitssuchenden
- ✓ Stärkung der Selbsthilfekompetenzen
- ✓ Aufbau eines Beraternetzwerkes für lebensweltliche Beratung
- ✓ Lernberatung

## Akquise potenzieller Arbeitgeber

- ✓ Kontaktaufnahme zur regionalen Wirtschaft
- ✓ Werbung für die Zielgruppen
- ✓ Recherche freier Arbeits- und Praktikastellen
- ✓ Vermittlung der Arbeitssuchenden



## Zusammenarbeit mit Ämtern, Verbänden und Vereinen der Region

- ✓ Kontakte zur Verwaltung, zur Agentur für Arbeit u. den ARGEn
- ✓ Verknüpfung der Möglichkeiten
- ✓ Recherche weiterer individueller Fördermöglichkeiten
- ✓ Kontakte zu anderen regionalen Projekten

## Schließen der Schere zwischen vorhandenen und benötigten Qualifikationen

- ✓ Kenntnis über konkrete Anforderungen der akquirierten freien Stellen oder über die von den Unternehmern benannten zukünftigen Bedarfe
- ✓ Vermittlung geeigneter Personen in spezifische Weiterbildung, Praktika
- ✓ Hohes Maß an Individualisierung auch durch Einzelförderung

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

**itf Innovationstransfer- und  
Forschungsinstitut  
Schwerin**

Grevesmühlener Straße 18  
19057 Schwerin

Telefon: +49 (0) 385 4885-135

Telefax: +49 (0) 385 4885-129

Internet: [www.itf-schwerin.de](http://www.itf-schwerin.de)