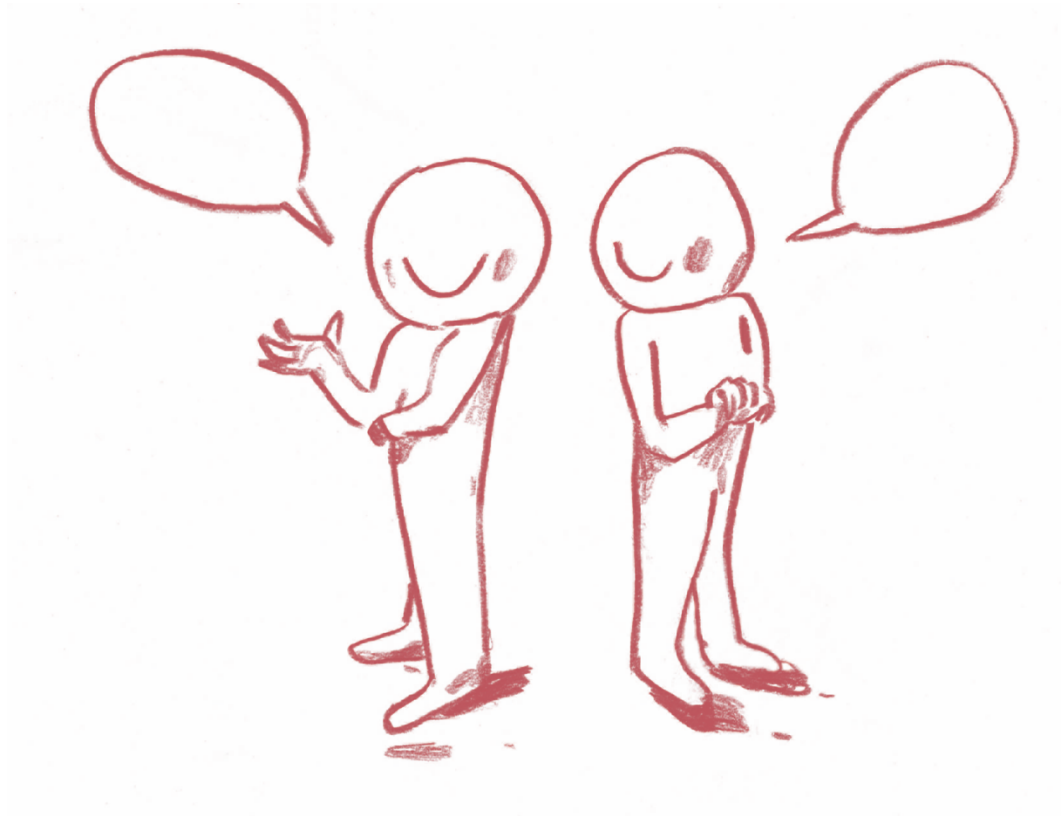


Analyse von Erfolgsfaktoren zur Entwicklung eines Mentoring- Programms

für den Verein Alumni FHNW Angewandte Psychologie



Bachelorthesis

**Autorin:
Martina Bracher**

**Ort, Datum:
Olten, Juni 2018**

**Begleitung:
Vanessa Feck**

**Praxispartner:
Alumni FHNW Angewandte Psychologie**

Abstract

Der Verein FHNW Alumni Angewandte Psychologie möchte ein Mentoring-Programm entwickeln. Das Programm richtet sich an Studierende der Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW, welche als Mentees und Mitglieder des Vereins, welche als Mentorinnen oder Mentoren teilnehmen können. Um ein erfolgreiches Konzept entwickeln zu können, sollen zuerst Erfolgskriterien analysiert werden. Ziel der Arbeit ist es, die Bedürfnisse und Wünsche der Teilnehmenden zu kennen. Es soll in Erfahrung gebracht werden, welche Motive zu einer Teilnahme bewegen, welchen Nutzen die Beteiligten davon tragen und welche Themen im Mentoring behandelt werden können. Ausserdem soll abgeklärt werden, in welchem Rahmen und in welcher Form das Programm angeboten werden soll. Um mehr über die Bedürfnisse der potenziellen Mentorinnen, Mentoren und Mentees zu erfahren, wurden zehn halbstandardisierte Interviews durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Mentorinnen und Mentoren gerne ihr Wissen und ihre Erfahrung weitergeben würden. Die Mentees können in verschiedenen Bereichen von der Unterstützung durch eine Mentorin oder durch einen Mentor profitieren.

Die Arbeit umfasst 122'809 Zeichen, inklusive Leerzeichen.

Eigenständigkeitserklärung

Hiermit sichere ich zu, dass die Bachelorthesis selbständig und mit den angegebenen Quellen, Hilfsmittel und Hilfeleistungen entstanden ist und dass Zitate kenntlich gemacht sind.

07. Juni 2018

Martina Bracher

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	8
1.1	Zielsetzung.....	8
1.2	Aufbau	8
2	Theoretische Grundlagen	9
2.1	Definition von Mentoring und Abgrenzung zu anderen Konzepten.....	9
2.2	Formelles versus informelles Mentoring	10
2.3	Nutzen von Mentoring.....	10
2.4	Mentoring im Studium.....	11
2.5	Peer-Mentoring	11
3	Faktoren zur erfolgreichen Umsetzung	11
3.1	Matching.....	12
3.2	Persönlichkeitsfaktoren.....	12
3.3	Strukturelle Bedingungen	12
3.4	Diversität	13
3.4.1	Gender	13
3.4.2	Migrationshintergrund.....	13
3.4.3	Matching für Diversity-Mentoring.....	13
3.5	Mentoring-Beziehung.....	13
3.6	Motivation zur Teilnahme.....	14
3.7	Risiken kennen	14
3.8	Qualitätssicherung	14
4	Fragestellung	14
5	Methode	16
5.1	Voruntersuchungen.....	16
5.1.1	Dokumentenanalyse	16
5.1.2	Experteninterview	17
5.2	Qualitative Inhaltsanalyse.....	18
5.2.1	Stichprobe.....	18
5.2.2	Erstellung des halbstandardisierten Leitfadens.....	19
5.2.3	Transkription und Auswertungsverfahren	20
6	Ergebnisse	21
6.1	Nutzen.....	21
6.1.1	Für Mentees	22
6.1.2	Für Mentorinnen und Mentoren.....	23
6.1.3	Ehemalige können auch als Mentees profitieren	23
6.1.4	Für Alumni-Verein.....	24
6.1.5	Für APS	24
6.2	Motivation	24
6.3	Themen	25
6.3.1	Vorbereiten	26
6.3.2	Studium	26
6.3.3	Laufbahn.....	26
6.3.4	Berufseinstieg	26
6.3.5	Persönliches	26
6.3.6	Migrationshintergrund.....	26
6.3.7	Bereitschaft der Mentorinnen und Mentoren.....	27
6.4	Rahmenbedingungen.....	27
6.4.1	Anzahl Treffen	27
6.4.2	Zeitraum	28
6.4.3	Ort	28
6.4.4	Flexibilität.....	28

6.4.5	Gegenleistung.....	28
6.4.6	Unterstützung.....	29
6.4.7	Vorbereitung.....	29
6.4.8	Abschluss.....	29
6.5	Matching.....	29
6.5.1	Gestaltung des Matching.....	30
6.5.2	Erwartungshaltung.....	30
6.5.3	Voraussetzungen.....	30
6.5.4	Kriterien.....	31
6.5.5	Gegensätze.....	32
6.5.6	Passung.....	32
6.5.7	Enge der Beziehung.....	33
6.6	Weitere Faktoren.....	33
6.6.1	Tipps und Unterstützung.....	33
6.6.2	Freiwilligkeit.....	34
6.6.3	Vertrauen.....	34
6.6.4	Risiken.....	34
6.6.5	Professionelles Programm.....	34
6.6.6	Ja zum Programm.....	34
6.7	Fazit der Ergebnisse.....	34
7	Handlungsempfehlungen.....	35
7.1	Leitlinien.....	35
7.2	Regeln im Tandem aufstellen.....	35
7.3	Matching.....	36
7.4	Vorbereitung.....	36
7.5	Unterstützung.....	36
7.6	Anmeldung Mentorinnen und Mentoren.....	36
7.7	Qualitätssicherung und Evaluation.....	36
7.8	Mentoring auch für Ehemalige.....	36
7.9	E-Mentoring.....	37
8	Diskussion.....	37
8.1	Kritische Reflexion und Ausblick.....	37
9	Literaturverzeichnis.....	39
10	Anhang.....	41
10.1	Leitfaden Mentorinnen und Mentoren.....	41
10.2	Leitfaden Mentees.....	47
10.3	Transkript Mentee 1.....	53
10.4	Transkript Mentee 2.....	74
10.5	Transkript Mentee 3.....	94
10.6	Transkript Mentee 4.....	112
10.7	Transkript Mentee 5.....	129
10.8	Transkript Mentor 1.....	143
10.9	Transkript Mentorin 2.....	168
10.10	Transkript Mentorin 3.....	182
10.11	Transkript Mentorin 4.....	195
10.12	Transkript Mentorin 5.....	207

1 Einleitung

Es zeigt sich, dass immer mehr Universitäten, aber auch Organisationen oder Vereine ein Mentoring Programm zur Verfügung stellen. In der Personal- und Organisationsentwicklung hat sich Mentoring seit vielen Jahren als wichtiges Instrument etabliert (Domsch, Ladwig & Weber, 2017). Laut Domsch et al. (2017, S. 3) geht es beim Mentoring darum, voneinander zu lernen, in einem geschützten Kontext miteinander zu diskutieren und „gezielt das Spannungsfeld unterschiedlicher Sichtweisen, Erfahrungen, Einstellungen und Werte für die Erweiterung des eigenen Horizontes zu nutzen“.

Laut Bozeman und Feeney (2007) ist Mentoring eine Form von Wissenstransfer, bei welchem soziales Kapital und psychosozialer Support von einer Person mit mehr Erfahrung und spezifischem Wissen (der Mentorin/der Mentor) an einen Empfänger, welcher weniger erfahren ist (Mentee), weitergibt. Mentoring beinhaltet informelle Kommunikation, ist in der Regel face-to-face und läuft über eine bestimmte Zeitdauer.

Immer häufiger wird Mentoring auch in der Universitäts- und Hochschullandschaft der Schweiz vertreten. Die Universität Luzern entwickelte 2001 das Programm „Mentoring Deutschschweiz“ gemeinsam mit diversen Universitäten und der Unterstützung des schweizerischen Nationalfonds (Koch & Grünenfelder, 2013). Das Programm zielte auf die Förderung von Chancengleichheit und Gleichstellung im Wissenschaftsbetrieb ab. Das Konzept wurde 2016 bereits abgeschlossen, die Mentoring-Programme sind aber weiterhin verankert. Genaue Zahlen liegen jedoch keine vor. Auch der Verein Alumni FHNW, angewandte Psychologie möchte ihren Mitgliedern sowie den Studierenden der Hochschule für angewandte Psychologie die Möglichkeit bieten, an einem Mentoring-Programm teilzunehmen.

1.1 Zielsetzung

Der Verein FHNW Alumni, angewandte Psychologie möchte künftig ein Mentoring-Programm anbieten. Damit das Programm auch optimal genutzt wird, sollen im Vorfeld auf wissenschaftlichen Grundlagen basierende Abklärungen getroffen werden.

Ziel der Arbeit ist es Erfolgsfaktoren für ein Mentoring-Programm zu identifiziert um daraus Handlungsempfehlungen abzuleiten. Das Programm soll Studierenden der Hochschule für angewandte Psychologie eine Möglichkeit bieten, sich mit erfahrenen Personen austauschen zu können und Unterstützung zu erhalten. Auch für Ehemalige aus dem Alumni-Verein soll das Programm einen Mehrwert bieten, sei es eine weitere Vernetzungsmöglichkeit oder das Weitergeben von Erfahrungen.

Um ein zielgruppengerechtes Programm aufzubauen, möchte der Alumni-Verein die Bedürfnisse und Wünsche, die die beiden Zielgruppen, Ehemalige und Studierende, an ein Programm haben, kennen. In dieser Arbeit soll deshalb evaluiert werden, was Studierende von einem Programm erwarten und was das Programm bieten sollte, um sie optimal unterstützten zu können. Auch abgeklärt werden sollte, in welchen Bereichen sich die Studierenden Unterstützung wünschen und welche Themen für sie im Vordergrund stehen. Wichtig ist es für den Alumni-Verein auch, zu wissen, ob sich überhaupt Ehemalige finden, die bereit sind, sich ehrenamtlich als Mentorinnen oder Mentoren zur Verfügung zu stellen und was ihre Motivation wäre, dies zu tun. Wichtig ist auch, die Aspekte die für ein Matching wichtig sind, zu kennen und welche Erwartungen die Studierenden an potenzielle Mentorinnen und Mentoren haben und umgekehrt. Zudem soll evaluiert werden, wie motivationsfördernde und nutzungsorientierte Rahmenbedingen für die potenziellen Mentorinnen, Mentoren und Mentees aussehen sollen.

1.2 Aufbau

Im Kapitel 2 werden Formen von Mentoring Programmen vorgestellt. Erwähnt werden dabei in erster Linie die für diese Arbeit relevanten Formen des Mentorings. Faktoren zur erfolgreichen Umsetzung eines Programmes werden im Kapitel 3 präsentiert. Daraus wurden Fragestellungen abgeleitet welche im Kapitel 5 vorgestellt werden. Die angewendete Methodik wird im Kapitel 5 erläutert. Anschliessend werden die Ergebnisse im Kapitel 6 präsentiert und erläutert. Handlungsempfehlungen zur Entwicklung

des Programms werden im Kapitel 7 aufgegriffen. Anschliessend werden die Ergebnisse diskutiert im Kapitel 8.

2 Theoretische Grundlagen

Laut Allen, Poteet, Eby und Lentz (2004) werden schon länger Mentoringbeziehungen analysiert und überprüft und dokumentiert. Jedoch konnte sich das Thema erst seit der Publikation von Kram (1985) als wissenschaftlich relevant profilieren. Studien zeigen, dass sich die Schwerpunkte der Mentoringthemen über die letzten Jahrzehnte verändert haben. Pflaum (2017) hat die Forschungsschwerpunkte zusammengefasst und chronologisch gegliedert. 1980 – 1990 lag der Forschungsschwerpunkt auf der Definition und Abgrenzung von Mentoring, sowie dem Karriere-Mentoring. Hervorgehoben wurden vor allem positive Effekte für Mentees. 1990 -1995 verschob sich der Fokus vom informellen zum formellen Mentoring. In dieser Zeit wurde auch die Perspektive der Mentorinnen und Mentoren sowie die Zusammensetzung des Tandems in Bezug auf das Geschlecht oder die ethnische und soziale Herkunft, sowie die Persönlichkeit der Mentees näher betrachtet. 1995-2000 lag der Forschungsschwerpunkt auf den Phasen des Mentoringprozesses sowie dem Ende der Mentoringbeziehung, der Rolle des Geschlechts mit Blick auf Karriere und Gehaltsentwicklung und der psychosozialen und karrierebezogenen Benefits der Mentees. In den Jahren 2000 bis 2005 fokussierte sich die Forschung vor allem auf die Qualität der Beziehungen und auf die Auswirkungen von Ähnlichkeit der Mentorinnen und Mentoren zu den Mentees. Erstmals waren auch negative Auswirkungen von Mentoring-Programmen im Fokus. Ein wichtiges Thema war in dieser Zeit auch die Wahl des Mentors oder der Mentorin sowie der Mentees. Aktuell stehen Erfolgsfaktoren für formelles Mentoring sowie Kosten-Nutzen-Analysen im Fokus. Heute konzentriert sich die Forschung des weiteren auf Developmental Networks und e-Mentoring.

2.1 Definition von Mentoring und Abgrenzung zu anderen Konzepten

Es gibt verschiedene Formen von Mentoring Programmen. Diese können sich sowohl von der Struktur, wie auch vom Einsatzgebiet her unterscheiden. Crisp und Cruz (2009) stellen fest, dass die Mentoring Forschung bei der Identifikation und Implementierung einer konsistenten Definition und Konzeptualisierung keine grossen Fortschritte erzielen konnte. Sie basiert mehr auf untheoretischen und nicht exakten Forschungsdesigns. Graf und Edelkraut (2017) verstehen Mentoring als Methode für den persönlichen Wissenstransfer. Mentoring bezeichnet die Tätigkeit einer erfahrenen Person (Mentorin oder Mentor), welche ihr fachliches Wissen wie auch ihr Erfahrungswissen an eine unerfahrene Person (Mentee) weitergibt. Den Mentee in seiner persönlichen und beruflichen Entwicklung zu unterstützen, ist das unterliegende Ziel (Graf & Edelkraut, 2017). Der Wissenstransfer findet in regelmässigen Treffen statt, bei welchen persönliche und berufliche Inhalte und Fragestellungen diskutiert und Lösungsoptionen erarbeitet werden. Vertrauen, Offenheit und Respekt prägen die Mentor-Mentee Beziehung (Graf & Edelkraut, 2017). Laut (Haghanipour, 2013) sind Begriffe wie Unterstützung, Förderung und Entwicklung von Fähigkeiten eine zentrale Bedeutung in Mentoring-Programmen. In den meisten Mentoring-Definitionen wird von einem Zweier-Tandem (One-to-one-Mentoring) ausgegangen welches in einem beruflichen Kontext stattfindet (Romahn, 2017)

Die Anwendungsbereiche für Mentoring sind breit gestreut. Ein Mentoring-Programm kann in den Bereichen Ausbildung, Nachfolgeregelung, Einarbeitung neuer Mitarbeitenden, Frauenförderung oder Führungskräfteentwicklung eingesetzt werden (Graf & Edelkraut, 2017). Beim Cross Mentoring kommen Mentorinnen und Mentees aus verschiedenen Unternehmen zusammen, um das eigene Unternehmen, die eigene Organisation und Lebenssituation, die eigenen Probleme und Karrierevorstellung mit einem Gegenüber zu reflektieren, um eine andere Perspektive einnehmen zu können (Domsch et al., 2017). Peer Learning ist eine Form von selbstregulierten Lernens (Westphal, Stroot, Lerche & Wiethoff, 2014) und bietet den Lernenden thematische und strukturelle Gestaltungsmöglichkeiten ihres Lernhandelns.

Laut Allen, Stockley und Poteat (2010) sind Unterscheidungskriterien in Bezug auf die verschiedenen Formen von Beratung und Unterstützung in Form von den Zielen, der Reziprozität der Beziehung zwischen Unterstützenden und Unterstützten, dem Grad der Formalität sowie der sozialen Nähe zwischen den Unterstützenden und Unterstützten ausschlaggebend.

Mentoring und Coaching sind sehr ähnliche Konzepte, welche nicht klar voneinander abgegrenzt werden können. Falls es einen generischen Unterschied gibt würde Clutterbuck (2008) diesen darin sehen, dass Coaching meist angewendet wird um die Leistung in Bereichen der Arbeit oder des Lebens zu erhöhen, während Mentoring eher darauf abzielt, eine breitere ganzheitlichere Entwicklung in der Karriere Entwicklung zu erzielen.

2.2 Formelles versus informelles Mentoring

Hauptunterschied zwischen dem formellen und dem informellen Mentoring ist, dass beim formellen Mentoring mehr Unterstützung durch die Programmleitung geboten wird (Graf & Edelkraut, 2017). Das Matching wird beim formellen Mentoring durch die Programmleitung übernommen, während beim informellen Mentoring eine spontane Mentoring-Beziehung entsteht, bei welcher die Mentorin oder der Mentor und Mentee aus einer Fragestellung oder Sympathie heraus entscheiden, wie intensiv sie miteinander arbeiten möchten. Formelle Mentoring Programme haben laut Graf und Edelkraut (2017) einige Vorteile. Dadurch, dass das Tandem alleine zueinander findet, ergibt sich schnell eine positive Grundlage für die Zusammenarbeit. Zudem wird das Netzwerk des Mentors häufig intensiver genutzt, als es in formalen Programmen der Fall ist. Das Tandem kann alleine über Gestaltung hinsichtlich des Zeitmanagements und der Inhalte entscheiden. Durch die Eigenverantwortung ist das Commitment des Mentors höher, was die Intensität des Mentorings steigert. Ausserdem kann so die Zusammenarbeit zu einer echten Freundschaft führen. Laut Graf und Edelkraut (2017) besteht beim informellen Mentoring das Risiko, dass keine oder nur eine eingeschränkte Abstimmung mit den Zielen der Organisation erfolgt. Ob dies jedoch auch für ein Mentoring-Programm des Alumni-Vereins ein Nachteil wäre, ist nicht klar. Die Motivation des Alumni-Vereins ist es schliesslich nicht, bestimmte Ziele zu verfolgen, wie es in einer Organisation der Fall wäre, sondern einfach eine zusätzliche Unterstützung und einen Mehrwert für Studierende zu bieten. Die nicht klar definierten Ziele lassen laut Graf und Edelkraut (2017) auch zu, dass eine gute Zusammenarbeit im Tandem nicht unbedingt auch eine produktive sein muss. Ausserdem wird die Eignung des Mentors für die Rolle nicht geprüft. Da informelle Mentorings auf freiwilliger Basis entstehen, was viel Engagement seitens der Beteiligten erfordert, wurde die Wirksamkeit lange unterschätzt (Romahn, 2017). Da bei formellen Mentoring-Programmen die Ziele oftmals vorgegeben sind, können die Wirkungseffekte bei den Mentees durch regelmässige Evaluationen überprüft werden (Romahn, 2017).

2.3 Nutzen von Mentoring

In vielen Studien wird laut Allen et al. 2004 darüber diskutiert inwiefern ein Mentoring-Programm während des Studiums einen Einfluss auf den Karrierefortschritt, sowie eine höhere berufliche Identität und Selbstkompetenz der Mentees haben kann. Laut der Studie von Allen et al. (2004) kann nicht gewährleistet werden, dass das Erreichen eines objektiven Karriereerfolges durch ein Mentoring besteht. Jedoch hat sich in der Studie herausgestellt, dass subjektive Indikatoren des Karriere Erfolgs, wie Karriere und Job Zufriedenheit, stark mit dem Mentoring-Programm verbunden sind. Konkret konnten sie feststellen, dass die Entlohnung ($r=0.12$) und die Beförderungschancen ($r=0.21$) bei den Personen höher waren, welche an einem Mentoring-Programm teilnahmen, als bei Personen die keine Mentorin oder Mentor hatten. Die Zahlen zeigen bei den erwähnten, objektiv sichtbaren Faktoren jedoch nur einen leicht positiven Zusammenhang. Bei den subjektiven Faktoren gibt es jedoch auch Hinweise darauf, dass die Entlohnung und Beförderungschancen stärker mit Karriere-Mentoring korrelieren, als mit psychosozialem Mentoring. Verhaltensweisen wie Unterstützung und Absichern sind direkter mit der Verbesserung von aufgabenbezogenen Aspekten der Arbeit verbunden. Es hat sich herausgestellt, dass bei Teilnehmenden von Mentoring Programmen eine Verbindung zu karriererelevanten Faktoren besteht, wie dem Lohn, Beförderungschancen, Arbeitszufriedenheit, und weiteren (Allen et al., 2004)

An Hochschulen werden formelle Mentoring-Programme oftmals zur gezielten Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses eingesetzt (Budde, 2017), dies mit der Begründung des Mangels an Frauen in den Professuren und administrativen Führungsebenen der Hochschulen. Im Fokus stand dabei, Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriere individuell zu unterstützen und einen Beitrag zur Anpassung des Wissenschaftssystems zu leisten. Durch neue Perspektiven auf Forschung und Lehre konnte ein Kulturwandel stattfinden (Budde, 2017) Um den Wissenstransfer auch auf persönlicher Basis zu ermöglichen, sollten Mentorinnen und Mentoren nicht nur ihre Erfahrungen weitergeben, sondern

sich auch auf einen kritischen Diskurs über Strukturen und Machtverhältnisse einlassen. Mentoring ist ein transparentes Verfahren welches einen Beitrag zur Organisationsentwicklung in wissenschaftlichen Einrichtungen beitragen kann (Budde, 2017). Das Mentoring-Programm der APS ist zwar nicht ein klassisches Organisationsentwicklungsinstrument, da es nicht für die Angestellten, sondern für Studierende ist. Nichts desto trotz kann auch ein Nutzen für Frauenförderung entstehen indem Studentinnen, welche zum Beispiel eine Führungsposition anstreben, durch das Programm gefördert werden könnten.

Auch Mentoren und Mentorinnen können von einer Teilnahme eines Mentoring-Programms profitieren. In dem sie Mentees unterstützen und begleiten, können sie auch ihr eigenes Netzwerk ausbauen. Beispielsweise haben die Mentorinnen und Mentoren die Möglichkeit leistungsstarke und hochmotivierte Mentees, welche sie in ihr eigenes Netzwerk eingeführt haben, als „Rising Star“ zu entdecken, wodurch sie ihre eigene Position im beruflichen Netzwerk etablieren können (Budde & Doeber, 2017). Unterschiedliche und übereinstimmende theoretische wie praktische Wissensbestände können in Gesprächen zwischen Mentees und Mentorinnen/Mentoren verknüpft werden wodurch praktische Wissensbestände generiert werden und das soziale Kapital vergrößert werden kann (Budde & Doeber, 2017). Laut Clutterbuck (2008) nutzen viele Coaches und Mentorinnen und Mentoren Supervisionskurse um sich zu entwickeln. Diese haben dann positive Effekte auf die Qualität der Beratungen.

2.4 Mentoring im Studium

Mentoring im Hochschulbereich hat in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen. Sowohl die Bandbreite der Angebote, wie auch die Anzahl hat sich vergrößert. Formate im Bereich Studierendenberatung und Begleitung werden auch Mentoring-Systeme genannt. Pflaum (2017) zählt zum psychosozialen Nutzen der Mentees den allgemein wahrgenommenen Nutzen, Fortschritte in der Persönlichkeitsentwicklung, mehr Selbstbewusstsein und besseres Selbstmanagement. Die Faktoren „Bestärkung in den eigenen Plänen“, neue Karriereperspektiven und die konkrete Hilfe beim Berufseinstieg, beziehen sich auf den karrierebezogenen Nutzen. Für Mentorinnen und Mentoren wird beim Nutzen zwischen allgemein wahrgenommenen Nutzen, sowie positiven Effekten für die eigene Karriere unterschieden. In einem Mentoring-Programm sollen dem Mentee Strategien aufgezeigt und diskutiert werden, um berufliche oder private Ziele besser erreichen zu können. Der Mentee erhält im Programm die Möglichkeit, Stärken und Schwächen zu reflektieren und gemeinsam mit der Mentorin oder dem Mentor an persönlichen Entwicklungsfeldern wie Selbstbewusstsein, Selbstmanagement oder dem persönlichen Auftreten zu arbeiten (Pflaum, 2017). Ausserdem können Mentees Einblicke in Arbeitsmärkte erhalten und Kontakte zu wichtigen Führungskräften knüpfen.

2.5 Peer-Mentoring

Die Studie von Kram und Isabella (1985) zeigt, dass wie bei einem klassischen Mentorinnen/Mentoren-Mentee Programm auch beim Peer-Mentoring ein Potenzial zur Unterstützung in der Karriereentwicklung besteht. Beide Formen des Mentorings bieten karrierefördernde wie auch psychosoziale Funktionen. Bei Peer-Mentoring sind jedoch die hierarchischen Levels sowie die Altersunterschiede weniger gross. Während beim klassischen Mentoring eine einseitige Unterstützungsdynamik vorherrscht, besteht im Peer-Mentoring ein beidseitiger Austausch. Peer Beziehungen bieten eine Entwicklungsmöglichkeit, welche laut Kram und Isabella (1985) nicht unterschätzt werden sollte.

3 Faktoren zur erfolgreichen Umsetzung

Vor der Konzipierung und Durchführung eines Mentoring Programmes ist es wichtig, die Faktoren zu kennen, welche ausschlaggebend für den Erfolg sein können. Diese Faktoren werden in folgendem Kapitel erläutert.

3.1 Matching

Damit die Mentees so gut wie möglich von einem Mentoring-Programm profitieren können, sollten sie den für sie richtigen Mentor oder die für sie richtige Mentorin haben. Beim Matching-Prozess in Organisationen empfehlen Rademacher und Weber (2017), dass der Prozess auch Spass machen und die Beteiligten ein gewisses Mitspracherecht haben sollten. Schliesslich soll bei der Zuteilung kein Gefühl der „Zwangsheirat“ aufkommen. Dies dürfte auch für ein Matching an Hochschulen gelten.

In der Forschung des Matchings werden am häufigsten demografische Faktoren wie das Alter, das Geschlecht oder der kulturelle Hintergrund berücksichtigt. Personen die sich demographisch unterschiedlich sind, neigen eher zu Unzufriedenheit mit der Mentoring-Beziehung (Kram, 1985). Laut Cohen und Light (2000) ist ein Matching alleine auf den Bedürfnissen der Mentees und der Fähigkeiten der Mentoren nicht genug, um einen erfolgreichen Match zu haben. Sie empfehlen deshalb, persönliche Faktoren, wie gleiche persönliche Werte und allgemein vieles Gemeinsam zu haben, zu berücksichtigen.

3.2 Persönlichkeitsfaktoren

Sowohl bei den Mentorinnen und Mentoren, wie auch bei den Mentees sind die wichtigsten Persönlichkeitsfaktoren für den Mentoringerfolg Verträglichkeit und Offenheit (Komarraju, Karau & Schmeck, 2009). Hu, Baranik und Wu (2014) stellten fest, dass Mentees mit hoher Core-Self-Evaluation reichlicher von der Mentoring-Beziehung profitieren. Zur Core-Self-Evaluation gehören die vier Persönlichkeitsfaktoren Selbstwirksamkeit, interne Kontrollüberzeugung, Selbstwertgefühl und emotionale Stabilität (Judge & Bono, 2001).

Negativ auf die Mentoringbeziehung wirkt sich jedoch ängstliche Tendenzen aus. Allen et al. (2010) konnten belegen, dass ängstliche Tendenzen beim Mentee zu einer verminderten Suche nach Feedback, sowie weniger Feedbackakzeptanz führt. Allen et al (2010) vermuten, dass die Suche nach Feedback wichtig für die Selbstkontrolle und zur Verbesserung der Performance Strategie ist. Dies wurde jedoch noch nicht weiter erforscht. Feedback zu akzeptieren wird assoziiert mit der Qualität und der Häufigkeit der Rückmeldungen die Mentees von ihrer Mentorin oder ihrem Mentor erhalten.

Auch für Mentorinnen und Mentoren gibt es Persönlichkeitsfaktoren, welche eine wichtige Rolle spielen. Ähnliche Resultate waren nämlich auch bei den Mentorinnen und Mentoren auffindbar. Laut Niehoff (2006) sind partizipative Mentorinnen und Mentoren meist extrovertiert, gewissenhaft und offen. Niehoff (2006) erklärt sich den Erfolg im Mentoring-Programm bei Mentorinnen und Mentoren welche hohe Werte in den oben genannten Dimensionen haben wie folgt: Mentoring erfordert eine Beziehung, welche kommunikative Fähigkeiten wie Ratschläge und Anleitungen geben erfordern. Dies gelingt extrovertierten Personen besser als Introvertierten, da sie sich wohler fühlen beim Kommunizieren. Gewissenhafte Personen werden das Commitment eher annehmen und sich entsprechend verhalten, als nicht gewissenhafte Personen. Da Mentoring-Programme oft nicht durchstrukturiert sind, bringt es neue Möglichkeiten neue Perspektiven zu lernen und Probleme zu lösen. Dies fällt Personen welche offener sind leichter.

3.3 Strukturelle Bedingungen

Wichtig zur Umsetzung des Mentoring-Programms ist auch zu wissen, in welchem Rahmen sich die Mentorinnen und Mentoren, sowie die Mentees Unterstützung wünschen und wie genau festgelegt Rahmenbedingungen sein sollen oder wie frei sie selbst das Programm mitgestalten können. Mentees die bei einem informellen Mentoring Programm teilnahmen, erhielten laut einer Studie von Belle und Cotton (1999) mehr Karriere Entwicklungs- sowie psychosoziale Aufgaben, als Mentees von formellen Mentoring-Programmen. Zudem berichten die Mentees aus den informellen Mentoring-Programmen von einer höheren Gesamtzufriedenheit mit dem Programm, als die Mentees des formalen Programms. Des weiteren verdienen Mentees, welche an einem informalen Programm teilgenommen haben signifikant mehr, als diejenigen welche an einem formalen Mentoring teilgenommen haben. Die Studie von Belle und Cotton (1999) verweist auf frühere Studien, welche zu den selben Resultaten kamen (Chao et al., 1992; Fagenson-Eland et al., 1997, zitiert nach Belle und Cotton, 1999). Mögliche Erklärungsgründe für diese Ergebnisse sehen die Autoren darin, dass Mentees, welche an einem informellen Mentoring-Programm teilnehmen, bessere Performer sind als Mentees welche an einem formalen Mentoring Programm teilnehmen. Dies weil Individuen, welche sich für ein informales Programm entscheiden,

mehr karriereorientiert sind und nach Antworten in der Karriere-Entwicklung ihrer Mentorinnen und Mentoren suchen. Laut Hu et al. (2014) unterstützen die Idee, dass Mentorinnen, Mentoren und Mentees nicht nur passive Teilnehmer sind, sondern proaktiv die Mentoring-Beziehung mitgestalten können. Laut DuBois & Neville (1997), ist es wichtig die Ziele der Mentees konkret zu formulieren, damit das Programm gut strukturiert durchgeführt werden kann.

3.4 Diversität

Verschiedene Studien zeigen, dass die Ähnlichkeit zwischen Mentorinnen und Mentees zum Erfolg des Mentoring-Programms förderlich ist. Laut Hu et al. (2014) fand sich einen Zusammenhang, zwischen der Ähnlichkeit zwischen Mentorinnen und Mentoren zu den Mentees und der Unterstützung, welche die Mentees erhalten haben. Wenn Mentoren, Mentorinnen und Mentees nicht nur passive Teilnehmende an der Mentoring-Beziehung sind, sondern diese auch proaktiv mitgestalten können, kann dies Herausforderung der Ungleichheit zwischen den Mentorinnen und Mentoren zu den Mentees relativieren (Hu et al. 2014).

3.4.1 Gender

Männer und Frauen erleben das Mentoring als Mentee sowie die erhaltene Unterstützung bei der Karriere Entwicklung nicht unterschiedlich, aber männliche Mentees berichten, dass sie weniger psychosoziale Unterstützung erhalten (O'Brien, Biga, Kessler & Allen, 2010). Herausgestellt hat sich in der Meta-Analyse von O'Brien et al. (2010) auch, dass Männer häufiger als Frauen als Mentoren zur Verfügung stehen. Der Fokus bei männliche Mentoren liegt hauptsächlich in der Karriere- Entwicklung. Frauen hingegen konzentrieren sich mehr um psychosoziale Unterstützung (O'Brien et al., 2010).

Belle und Cotton (1999) konnten ihre generelle Hypothese, dass gleichgeschlechtliche Beziehungen mehr psychosoziale Aufgaben meistern würden, widerlegen. Sie fanden jedoch heraus, dass die Wahrscheinlichkeit, dass weibliche Mentees sich mit einer Mentorin enger binden und mehr unternehmen.

3.4.2 Migrationshintergrund

Laut Budde und Ellendt (2017) reicht es nicht aus, Heterogenität unter den Studierenden anzuerkennen. Diversität muss als Teil der gesamten Organisationskultur begriffen werden. Diversitätssensitive Mentoring-Programme setzen die Aufmerksamkeit deutlich auf den Kommunikationsprozess zwischen den Beteiligten (Budde & Ellendt, 2017) Im Kommunikationsprozess können wechselseitige Zuschreibungen aufgedeckt und hinterfragt werden, so können sich die Beteiligten genauer kennenlernen. Weiter sollte sich in den Mentoring-Gesprächen die Aufmerksamkeit auf der Konstruktion der Selbstbilder der Beteiligten liegen, verbunden mit der Frage, was diese beeinflusst haben könnte. In einem diversitätssensiblen Mentoring-Programm können Mentees, neben der Reflexion des eigenen Selbstbildes und der Erfassung von Fremdbildern und Zuschreibungen, im Austausch mit ihrer Mentorin oder ihrem Mentor Umgangsweisen für diese Zuschreibungen entwickeln. Durch Diversity-Mentoring können strukturelle und kulturverändernde Prozesse in Gang gesetzt werden, welche wiederum die Organisationskultur verändern können.

3.4.3 Matching für Diversity-Mentoring

Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Gemeinsamkeiten und Unterschieden der Identitätsdimensionen sollte bei diversitätssensiblen Mentoring-Programmen angestrebt werden. Risiken bei interkulturellen Mentoring-Programmen sind laut Voigt (2013), dass Personen aus einer kulturellen oder ethnischen Minderheitsgruppe durch ein Tandem mit jemanden aus der im Unternehmen dominanten Kultur verbunden werden. Dadurch entsteht für die Mentees ein hoher Assimilierungsdruck wobei die Mentorinnen und Mentoren zu minimaler Selbstreflexion neigen und eingespielten Wissens- und Handlungsrountinen unterliegen.

3.5 Mentoring-Beziehung

Ein wichtiger Faktor der Beziehung zwischen Mentorinnen oder Mentoren und Mentees ist die Freundschaft. Wie Gardiner (1996, zitiert nach Gardiner 1998) in ihrer Dissertation feststellen konnte, ist in über der Hälfte der Mentorinnen/Mentoren-Mentee Beziehungen Freundschaft ein signifikantes

Element. Die Freundschaft in Mentoring-Systemen kann wie die Beziehung nicht gemessen und getestet werden (Gardiner, 1998). Um eine Freundschaft aus einer Mentoring-Beziehung zu entwickeln, müssen laut (Gardiner, 1998) folgende Faktoren beachtet werden. Ein Vertrag zwischen dem Mentoring-Tandem spielt zur Bildung einer guten Mentoring-Beziehung oder gar einer Freundschaft eine entscheidende Rolle. Dieser Vertrag wird in diesem Zusammenhang auch das Definieren von Grundregeln und Grenzen beschrieben. In diesem Vertrag werden auch Ziele definiert und gesetzt. Im Verlauf der Beziehung darf dieser Vertrag immer wieder abgeändert oder neu definiert werden. Um eine Freundschaft entwickeln zu können sollen beide Beteiligten vom anderen erwarten können, dass sie verlässlich sind in ihren Einstellungen und Handlungen. Offenheit bedeutet im Mentoring Prozess auch offen sein zu lernen und offen für Veränderung zu sein. Für eine Weiterentwicklung ist Veränderung notwendig, darum ist für einen Erfolg auch Offenheit für den Erfolg ein wichtiger Faktor.

3.6 Motivation zur Teilnahme

Die Mentorinnen und Mentoren empfinden das Programm vor allem dann als sinnvoll, wenn sie aus altruistischen Motiven teilnehmen (Karcher, Nakkula, & Harris, 2005). Wenn Mentorinnen und Mentoren aus Altruismus am Mentoring-Programm teilnehmen, erhöht dies die Unterstützung bei den Mentees (Hu et al., 2014). Laut Allen (2007, S136) ist der grösste Prädiktor sich als Mentorin oder Mentor zu engagieren, wenn jemand selbst bereits als Mentee von einem Programm profitieren konnte.

3.7 Risiken kennen

Das Beachten von Risiken ist auch ein Erfolgsfaktor, deshalb wird den Risiken in diesem Zusammenhang ein Abschnitt gewidmet. Wichtig im Mentoring-Prozess ist die Vertrauensbasis, dies gilt sowohl für Mentorinnen und Mentoren wie auch für Mentees (Graf & Edelkraut, 2017). Es soll in diesem Zusammenhang abgesprochen werden, in wie fern der Inhalt des Programms an die Programmleitung oder an Andere weitergegeben werden oder dokumentiert werden darf. Als einen weiteren Risikofaktor sehen Graf und Edelkraut (2017) unterschiedliche Erwartungshaltungen zwischen Mentorinnen /Mentoren und Mentees sowie übereifrige Mentees. Ausserdem können unterschiedliche Ansichten in Bezug auf die Zeit, den Ort oder die Laufzeit des Programms hinderlich sein.

Damit das Programm auch einen gewissen Nutzen erzielen kann, müssen die Ziele erst formuliert werden. Die Frage ist, wann es sinnvoll ist, für Mentees Ziele zu formulieren und ob es wichtig ist, Ziele zu haben oder ob man mit einer offenen Fragestellung in das Programm gehen soll. Laut DuBois & Neville (1997), ist es wichtig Ziele konkret zu formulieren, damit das Programm gut strukturiert durchgeführt werden kann.

3.8 Qualitätssicherung

Laut Cluterbuck (2008) ist in einem Mentoring-Programm die Qualität ein wichtiger Faktor. Verantwortliche von Programmen haben ein grosses Bedürfnis das Design und den Support des Mentorings zu messen. Allerdings gibt es keine Richtlinien oder standardisierte Verfahren um die Qualität zu messen, hier besteht laut Cluterbuck (2008) noch Forschungsbedarf. Allerdings kann die Qualität im Sinne eines Erreichens der Ziele vor allem bei Mentoring-Programmen in Organisationen gemessen werden, denn dort werden klarere Ziele gesteckt. Diese Ziele können sein, mehr Frauen in Führungspositionen zu befördern oder andere Leistungsziele. Beim Mentoring im Kontext dieser Arbeit geht es nicht in erster Linie um das Erreichen eines Zieles einer Organisation sondern darum den Studierenden eine Unterstützung zu bieten, um ihre individuellen Ziele erreichen zu können oder um Fragen die sie in Bezug auf das Studium beschäftigen, beantworten zu können. Deshalb gilt es auch in Frage zu stellen, in wie weit hier die Qualität gemessen werden sollte.

4 Fragestellung

Trotz der theoretischen Grundlagen wird ein erfolgreiches Mentoring als individuell wahrgenommen. In ihrer Forschung betont Kram (1985), dass Mentoring aus der Perspektive eines offenen Systems gesehen werden muss. Sie nimmt an, dass Beziehungen signifikant vom Kontext der Erwartungen, Bedürfnissen und Fähigkeiten der Individuen abhängt. Deshalb ist es auch schwierig konkrete Erfolgsfaktoren die für das Mentoring-Programm wie es der Alumni-Verein aufgleisen möchte,

auszuarbeiten. Da die Erwartungen und Bedürfnisse relevant für den Erfolg des Programmes sind (Kram, 1985), sollten die Verantwortlichen des Programmes diese kennen.

Ziel der vorliegenden Arbeit ist herauszufinden wie ein Mentoring-Programm aufgelegt werden könnte, damit es für die Teilnehmenden attraktiv ist und ihren Erwartungen und Bedürfnissen entspricht. Somit lässt sich folgende generelle Forschungsfrage ableiten:

Welche Faktoren müssen zur Konzipierung und Durchführung eines erfolgreichen Mentoring-Programms beachtet werden?

Um die Frage beantworten zu können müssen folgende spezifische Fragen beantwortet werden.

Bei welchen Themen könnte ein Mentoring-Programm für Studierende unterstützend sein?

Damit das Mentoring-Programm ansprechend wirkt sollte berücksichtigt werden, in welchen Bereichen bei den Mentees Unterstützungsbedarf vorhanden ist. Dies ist auch ausschlaggebend für das Finden von Mentorinnen und Mentoren. Nur wen sie sich auch als Ansprechperson für gewisse Themen sehen, werden sich Personen als Mentoren zur Verfügung stellen. Zur Beantwortung dieser spezifischen Frage soll nicht nur die Perspektive der Mentees berücksichtigt werden, sondern es sollten auch die potenziellen Mentorinnen und Mentoren befragt werden, in welchen Bereichen sie Erfahrungen und Wissen haben, welches sie gerne weitergeben möchten. Die so identifizierten Themen sind als Grundlage für ein gutes Matching von zentraler Bedeutung.

Was würde die Mentorinnen und Mentoren motivieren am Programm teilzunehmen?

Da eine Mentoring-Tätigkeit für die Ehemaligen auf freiwilliger Basis stattfinden würde, ist es wichtig zu wissen, ob sie überhaupt bereit sind, an einem Programm teilzunehmen. Ausserdem sollte in Erfahrung gebracht werden, welche Motive sie haben am Programm teilzunehmen und um das Programm auch für potenzielle Mentorinnen und Mentoren attraktiv zu gestalten, in wie fern sie auch für sich einen Vorteil an einer Teilnahme am Programm sehen.

Welchen Nutzen hat das Programm für die Beteiligten?

In erster Linie ist es in Frage zu stellen, ob das Programm überhaupt einen direkten Nutzen haben soll. Einerseits ist der Nutzen eine Legitimation für das Programm, auf der anderen Seite ist es schwierig bei individuellen Zielen der Teilnehmenden einen grundsätzlichen Nutzen zu beanspruchen. Vielleicht sollte der Nutzen in diesem Zusammenhang auch als Mehrwert angesehen werden. Erfragt werden sollte trotzdem, in wie fern das Programm den Mentees etwas nutzen könnte und in welchen Bereichen sie ein Mentoring-Programm bereichern könnte. Weiter soll erfragt werden inwiefern die potenziellen Mentorinnen und Mentoren in der Mentoring-Tätigkeit auch für sich einen Nutzen sehen. Da eine klassische Mentorinnen-Mentee oder Mentor-Mentee Beziehung vor allem für den Karrierestart eine Hilfestellung bietet und Peer-Mentoring über alle Stadien der Karriere wichtig ist (Kram & Isabella, 1985), sollte auch diese Möglichkeit seitens des Alumni-Vereins in Betracht gezogen werden. So werden auch Bedürfnisse der Mentorinnen und Mentoren erfragt um zu sehen ob auch sie einen Mehrwert an einer Teilnahme in Form eines Peer-Mentorings sehen würden. Auch für den Alumni-Verein und die APS kann ein Mentoring-Programm einen Mehrwert bieten, auch dieser soll in vorliegender Arbeit untersucht werden.

Wie soll ein attraktives Mentoring-Programm gestaltet sein?

Wie müssen Rahmenbedingungen gestaltet sein, um einerseits einen professionellen Rahmen zu bieten und trotzdem auch flexibel und motivierend zu sein. Unter die Rahmenbedingungen gehören strukturelle Bedingungen wie die Anzahl, Dauer und Frequenz sowie der Ort der Treffen und wann die Mentoring-Beziehung beendet werden soll. Ausserdem soll herausgefunden werden, wie frei sich die Teilnehmenden im Programm bewegen möchten und in wie weit sie Unterstützung des Alumni-Vereins erwarten.

5 Methode

Hauptziel dieser Arbeit ist es, Erfolgsfaktoren zur Umsetzung eines Mentoring-Programms zu analysieren. Da es noch kein Konzept zur Gestaltung eines Mentoring-Programms gibt, konnten Themen wie das Interesse an einer Teilnahme, die Motivation und die Bedürfnisse die zu einer Teilnahme führen würden und weitere Aspekte nicht quantitativ befragt werden. Um ein angemessenes Konzept eines Mentoring-Programmes, welches individuell auf die Bedürfnisse der beiden Zielgruppen, welche aus Ehemaligen aus dem Alumni-Verein und aktuell Studierenden besteht, abzielt, zu entwickeln, muss ein offenes Verfahren angewendet werden. Zu diesem Zweck eignet sich eine explorative Fallanalyse nach Flick (2014). Durch Interviews werden qualitative Daten erhoben. Das Vorgehen dazu wird in diesem Kapitel erläutert.

5.1 Voruntersuchungen

Ein Mentoring-Programm, wie es vom Alumni-Verein konzipiert werden könnte, gibt es bereits an einigen Universitäten und Hochschulen der Schweiz. Um auch vom Erfahrungswert dieser Programme profitieren zu können, werden anhand dieser Programme Voruntersuchungen gemacht. Diese sollen als Grundlage zur einer Befragung im Rahmen dieser Arbeit dienen. Die Voruntersuchungen bestehen aus einer Dokumentenanalyse und einem Experteninterview.

5.1.1 Dokumentenanalyse

Um eine Orientierung über Mentoring-Programme in diesem Kontext zu erhalten wurden verschiedene Dokumente über Mentoring-Programme welche in der Schweiz zur Verfügung stehen analysiert. Als ein qualitativ hochstehendes, etabliertes Mentoring-Programm hat sich jenes der Universität St. Gallen erwiesen (König, 2018). Dieses soll hier näher beschrieben werden.

Das Mentoring-Programm soll Studierende in ihrer individuellen Berufs- und Persönlichkeitsentwicklung fördern. Die Universität sieht sich verantwortlich, einen geeigneten Rahmen für das Mentoring zu bieten und die Verbindung der potenziellen Mentoren und Mentees herzustellen, des weiteren übernimmt sie eine beratende Funktion gegenüber allen Beteiligten.

5.1.1.1 Ziel

Die Beziehung besteht auf einer sachlichen, aber auch persönlichen Ebene zwischen den Mentorinnen oder Mentoren und dem Mentee, welche sich regelmässig treffen. Der Austausch von Wissen, Meinungen und Visionen soll die Studierenden unterstützen, aktuelle Herausforderungen bewältigen zu können und individuelle Erfahrungen zu reflektieren, sowie einen berufsorientierten Weitblick zu gewinnen.

5.1.1.2 Rahmenbedingungen

Die Mentees sollten als Vorbereitung auf das Mentoring-Programm einen Semesterbericht schreiben und es sollten mindestens ein Gespräch pro Semester stattfinden. Die Beziehung kann ansonsten durch die Tandems flexibel gestaltet werden und es können individuelle Schwerpunkte gesetzt werden. Das Programm läuft über zwei Jahre. Um geeignete Mentorinnen oder Mentoren und Mentees zusammen zu bringen verwenden die Verantwortlichen als Unterstützung eine Matching-Software mit unterschiedlich gewichteten Kriterien. Mentorinnen oder Mentoren und Mentees erstellen ein Profil auf einer Online-Plattform, und formulieren ihre Erwartungen. Die Mentees haben die Möglichkeit Präferenzen für eine Mentorin oder einen Mentor anzugeben. In einem ersten Gespräch soll das Tandem gemeinsam Spielregeln entwickeln welche die Form und Häufigkeit der Kommunikation bestimmen.

5.1.1.3 Semestergespräche

In den Semestergesprächen sollen die vereinbarten Ziele und die erzielten Fortschritte reflektiert werden, eine offene Diskussion über mögliche Defizite stattfinden und Pläne für das kommende Semester festgelegt werden. Ein schriftlicher Semesterbericht der Mentees ist verpflichtender Bestandteil des Programms.

5.1.1.4 Nutzen

Einen Nutzen sehen die Organisatoren für die Mentees in dem sie eine externe Meinung und Ermutigungen sowie Anregungen zur eigenen Problemlösung erhalten. Die Gespräche können ihnen helfen, ihre beruflichen Ziele konkret formulieren zu können. Durch die Mentoring-Beziehung kann ihr Selbstbewusstsein gestärkt und die Selbstwirksamkeit gefördert werden. Sie können ihr eigenes Tun kritisch reflektieren und bekommen wertvolles, individuelles Feedback. Ausserdem wird ihr beruflicher Ausblick erweitert und der Aufbau ihres persönlichen Netzwerks gefördert.

Mentorinnen und Mentoren profitieren bei einer Teilnahme indem ihnen der Austausch einen Einblick in verschiedene Sichtweisen ermöglicht und sie neue Herausforderungen und Lernmöglichkeiten erhalten. Ausserdem können sie soziale Verantwortung übernehmen. Durch die Gespräche können auch ihr eigenes Handeln und ihre persönlichen Erfahrungen reflektiert werden. Durch das Programm können sie den Kontakt zum universitären Umfeld behalten und im individuellen Austausch mit motivierten Studierenden stehen. Sie können neue Kontakte knüpfen und ihr persönliches Netzwerk ausbauen.

5.1.1.5 Workshop

Ein jährlicher Workshop dient zur Unterstützung der Mentorinnen und Mentoren, indem Vorstellungen, Erwartungen und Ziele an die Mentoring-Beziehung sowie die Rollen geklärt und Herausforderungen diskutiert werden. Der Workshop zielt auf Personen ab, welche zum ersten Mal teilnehmen.

5.1.2 Experteninterview

Ein Experteninterview wurde mit der verantwortlichen Person des Schweizerischen Berufsverbandes für Angewandte Psychologie (SBAP) durchgeführt.

5.1.2.1 Ziel

Das Mentoring Programm wurde auf Wunsch der Mitglieder eingeführt, nachdem sich dies in einer Umfrage herausgestellt hat. Die Befragten sehen in einem Mentoring-Programm die Möglichkeit eine Verbindung zu einer Person herstellen zu können, die sie, in Bezug auf spezifische Fragestellungen, unterstützen kann. Ein Grossteil der Befragten hat sich bereit erklärt, als potenzielle Mentorinnen oder Mentor teilzunehmen und ehrenamtlich ihr Wissen weiter zu geben. Ziel des Berufsverbandes ist es, auch das Netzwerk zu stützen und ein Mentoring-Programm ist ein gutes Tool dafür. An Treffen des Verbandes wurde festgestellt, dass viele Mitglieder auch auf der Suche nach Interventionsgruppen sind. Diesen Austausch möchte der Berufsverband fördern und durch das Mentoring-Programm die Kommunikation und das Netzwerk der Teilnehmenden weiter unterstützen. Der SBAP bietet sowohl Peer-Mentoring an, so dass Personen die nicht mehr in der Ausbildung sind, aber sich weiterentwickeln möchten, teilnehmen können, aber auch Personen die noch in der Ausbildung sind teilnehmen können und zu jemandem der bereits Erfahrung hat Kontakt aufnehmen können.

5.1.2.2 Matching

Beim Matching ist hauptsächlich die Fragestellung des Mentees ausschlaggebend. Aufgrund dessen wird eine Mentorin oder ein Mentor gesucht die dafür geeignet ist. Höchst selten kommt es vor, dass weitere Kriterien gewünscht sind. Einmal ist es vorgekommen, dass jemand ein bestimmtes Geschlecht gewünscht hat, dann wurde dies auch berücksichtigt. Bei einem speziellen Wunsch wird auch oft mit dem Mentee telefonisch Rücksprache genommen. Es gab auch einmal die Fragestellung von jemandem der noch an der Weiterbildung ist, wie sie damit umgehen soll, dass sie jetzt schwanger sei. Hier hat die Verantwortliche zufälligerweise jemanden gekannt den sie als Mentorin vermitteln konnte, aber solche Kriterien existieren im Moment noch nicht in der Datenbank. Durch die Fragestellung ist eine gewisse Transparenz gegeben. Unter diesen Voraussetzungen kann die Mentorin oder der Mentor zu- oder ablehnen. Als Vorbereitung wird seitens der Mentees erwartet, dass sie eine spezifische Frage formulieren. Die Fragestellung soll spezifisch sein. Eine Frage wie „soll ich noch eine Weiterbildung machen“ wäre also nicht geeignet, da sie Mentees in diesem Kontext nicht von Erfahrungen profitieren können und eine Berufsberatung geeigneter wäre. Wenn möglich, werden dem Mentee anschliessend drei Mentoren die in Frage kommen zur Verfügung gestellt, damit er oder sie entscheiden kann welches Profil ihm oder ihr mehr entspricht. Die Mitglieder sind in einer Datenbank registriert, in welcher

mehrere Kriterien eingeben werden. Eine Herausforderung stellt auch die Aktualität der Daten in der Datenbank dar.

5.1.2.3 Rahmenbedingungen

Das Programm kann sehr flexibel gestaltet werden. Das Mentoring geht auch nicht über einen bestimmten Zeitraum, sondern ist mehr als Austausch gedacht. Der Berufsverband verfolgt das Programm inhaltlich nicht. Diesbezüglich sind die Tandems frei und auf sich alleine gestellt.

Die Mentorinnen oder Mentoren treffen sich einmalig mit dem Mentee, von da an ist es dem Tandem überlassen ob sie sich wieder Treffen möchten, dies auch mit der Idee, dass es ehrenamtlich ist, und sich darum niemand verpflichten sollte. Grundsätzlich steht jedem eine bis eineinhalb Stunden zu, wenn eine Sympathie da ist und die Beteiligten das Mentoring weiter fortführen möchten, dann ist das in ihrem eignen Verantwortungsbereich. Am häufigsten finden die Treffen telefonisch statt, der Verband stellt aber auch Räume zur Verfügung. Spesen oder andere Vergütungen werden nicht erstattet, da die Tätigkeit auf Freiwilligkeit beruhen soll.

5.1.2.4 Motivation zur Teilnahme

Mentorinnen und Mentoren motiviert vor allem die nächste Generation kennen zu lernen. Da der Psychologie Beruf viel Zuhören beinhaltet, jedoch wenig des eigenen Wissens weiter zu geben. Dies ist aber eine Rolle die Psychologen gerne innehaben.

5.1.2.5 Erfahrungen und Herausforderungen

Um das Programm bekannter zu machen wird sehr niederschwellig vorgegangen. Es wird an Veranstaltungen angesprochen und erklärt und in Newslettern oder E-Mails darüber berichtet. Die Mentorinnen und Mentoren können sich aktiv zur Verfügung stellen und ihre Lebensläufe und Erwartungen in eine Datenbank eintragen. Wenn jedoch ein Ungleichgewicht zwischen den zur Verfügung stehenden Mentorinnen und Mentoren gegenüber den Mentees besteht erlauben sich die Verantwortlichen, Mitglieder die für den Mentee als Mentorinnen oder Mentoren in Frage kommen, anzusprechen, auch wenn sich diese noch nicht aktiv als Mentorinnen oder Mentoren gemeldet haben. Obwohl die quantitative Umfrage vor der Umsetzung des Programms gezeigt hat, dass 60% der Befragten gerne ehrenamtlich etwas beisteuern möchten, sind noch nicht genügend Personen als Mentoren eingetragen. Die Anzahl der Personen die das Programm nutzen ist nicht sehr hoch. Es sind nur 2-3 pro Monat. Eine wichtige Erfahrung, die der SBAP mit einem Mentoring-Programm gemacht hat, ist, dass es lange dauert bis das Programm anläuft.

Am Anfang wurde das einmalige Treffen sowie die Zeitangabe von einer Stunde nicht klar als Richtwert angegeben, dadurch haben sich die Teilnehmenden stark an diese Stunde gehalten, dies war sehr schade und unpassend für die Gespräche. Mittlerweile wird dies klar als Richtwert deklariert damit der Ablauf der Treffen im Tandem besprochen werden kann.

Bis jetzt gab es keine Nachfrage nach Unterstützung oder Weiterbildungen im Mentoring-Bereich.

Nach dem Programm gibt es eine kurze Umfrage ob man zufrieden ist und teilweise auch individuelle freiwillig Rückmeldungen. Es wurde noch keine Erhebung zum Nutzen des Mentoring-Programms durchgeführt.

5.2 Qualitative Inhaltsanalyse

Im folgenden Kapitel wird auf die Datenerhebung und Analyse näher eingegangen.

5.2.1 Stichprobe

Befragt werden ehemalige Studierende der APS als potenzielle Mentorinnen und Mentoren und potenzielle Mentees, welche aktuell im Bachelor- oder Masterstudium oder in einer Weiterbildung sind. Um umfassendes Datenmaterial zur Verfügung zu haben wurden 10 Personen befragt. Davon sind 5 Ehemalige und 5 Personen die aktuell in Aus- oder Weiterbildung sind. Die potenziellen Mentees konnten über das soziale Netzwerk der Autorin rekrutiert werden oder wurden über das Weiterbildungssekretariat gesucht. Das Interesse an einem Mentoring-Programm teilzunehmen war die

Voraussetzung für die Teilnahme an einem Interview und wurde deshalb im Voraus erfragt. Die Befragten sind aus unterschiedlichen Studiengängen, unterschiedlichen Alters und Geschlecht, wie aus der Tabelle 1 zu entnehmen ist. Die potenziellen Mentorinnen und Mentoren sollten Mitglieder im Alumni-Verein sein, da dies schliesslich auch eine Bedingung ist, um später am Programm teilzunehmen. Mentorin 2 ist nicht Mitglied im Alumni Verein, absolviert aber gerade eine Weiterbildung in Coaching und Mentoring, was ein gewisses Interesse an der Thematik vermuten lässt und da sie sich vorstellen könnte, dem Alumni-Verein später noch beizutreten, wurde entschieden, sie trotzdem zu befragen. Demografische Daten der Mentorinnen und Mentoren können aus Tabelle 2 entnommen werden.

	Alter	Geschlecht	Aktueller Studiengang	Semester
Mentee 1	28	Weiblich	Master	6, Teilzeit
Mentee 2	38	Männlich	Bachelor	6, Vollzeit
Mentee 3	42	Weiblich	CAS	
Mentee 4	46	Männlich	CAS	
Mentee 5	34	Weiblich	Bachelor	6, Teilzeit

Tabelle 1 Stichprobe Mentees

	Alter	Geschlecht	Letzter Studiengang	Abgeschlossen
Mentor 1	36	Männlich	Bachelor (aktuell im Master)	2010
Mentorin 2	41	Weiblich	Bachelor	2015
Mentorin 3	31	Weiblich	Master	2017
Mentorin 4	54	Weiblich	MAS	2011
Mentorin 5	55	Weiblich	Master	2016

Tabelle 2 Stichprobe Mentorinnen und Mentoren

5.2.2 Erstellung des halbstandardisierten Leitfadens

Für eine explorative Herangehensweise eignet sich ein Leitfadeninterview. So können verschiedene Aspekte die sich als Erfolgsfaktoren herausstellen können erfragt werden. Die Entwicklung des Fragebogens erfolgte entlang der Themen welche in der Theorie erwähnt wurden. Es wurden zwei Fragebögen entwickelt, einer für die Mentoren und einer für die Mentees (die Fragebögen sind im Anhang ersichtlich). Viele der Fragen sind identisch, einfach anders formuliert. Hauptunterschied der beiden Fragebogen ist, dass sich der Fokus bei den Mentoren vor allem auf der Motivation zur Teilnahme liegt, bei den Mentees liegt der Fokus mehr auf der den Themen die sie gerne besprechen möchten sowie dem Nutzen den sie sich aus dem Programm erhoffen. Das halbstrukturierte Leitfadeninterview beschreibt eine schriftlich festgelegte Richtlinie, so steht die Interviewerin mit der befragten Person in Interaktion. Beim halbstrukturierten Leitfaden-Interview wird laut Flick (2014) davon ausgegangen, dass der Interviewpartner über einen komplexen Wissensbestand zum Thema der Untersuchung verfügt. Somit kann sich die befragte Person offen zu Fragen äussern, welche zu ihrem expliziten Wissensbestand gehören und verfügbare Annahmen sind. Durch methodische Hilfe sollen auch implizite Annahmen abgerufen werden können. Um ein neues Thema einzuleiten wurde mit einer offenen Frage als Erzählaufforderung gestartet.

Zuerst wurde mit einer Eisbrecherfrage gestartet, die lautet, was man sich unter Mentoring vorstellt und als Vertiefungsfrage, was für sich die befragte Person Mentoring in diesem Kontext bedeutet. Auch wurde die Frage gestellt ob man bereits an einem Mentoring-Programm teilgenommen hat, wenn ja wurde zu den jeweiligen Themenblöcken nach Erfahrungen bezüglich des letzten Mentoring-Programms gefragt.

Besonders wichtig zur Konzeption eines Mentoring-Programms ist die Frage nach strukturellen Bedingungen, um herauszufinden, in wie fern das Tandem Unterstützung braucht. Dies kann sich auf das Matching, welches durch die Organisation oder durch gegenseitige Suche stattfinden kann, beziehen, auf die Menge, die Frequenz oder Dauer der Treffen oder auf Hilfestellung zu Themen. Ein sehr wichtiger Punkt ist auch die Motivation der potenziellen Mentorinnen und Mentoren am Programm teilzunehmen, da diese ja oftmals bereits länger nicht mehr direkt mit der FHNW zu tun hatten. Auch

bei den potenziellen Mentees ist es wichtig ihre Motivation an der Teilnahme, sowie ihre Bedürfnisse und Erwartungen, sowie den erhofften Nutzen zu kennen.

5.2.3 Transkription und Auswertungsverfahren

Zur Transkription, sowie zur gesamten Auswertung der Daten, wurde die computergestützte Software MAXQDA verwendet. Dabei wurde für die Interviews der Mentees wie auch der Mentoren das gleiche Projekt sowie das gleiche Verfahren angewendet. Transkribiert wurde nach einer Transkriptionsmethode von Kuckartz (2016).

Die Inhaltsanalyse gilt als klassische Vorgehensweise zur Analyse von Textmaterial. Ein wesentliches Kennzeichen ist laut Flick (2014) die Verwendung von Kategorien, welche häufig als theoretischen Modellen abgeleitet werden. In dem in dieser Arbeit verwendeten Verfahren wurde zwar der Leitfaden von den Theorien abgeleitet, jedoch soll die qualitative Inhaltsanalyse auch eine explorative Herangehensweise erlauben. Ziel der qualitativen Inhaltsanalyse ist die systematische Analyse des Materials, um eine freie Interpretation zu vermeiden. Um dies zu gewährleisten, ist die Analyse nach vorab formulierten Regeln abzulaufen. Der Ablauf der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse erfolgt laut Kuckartz (2016) in folgenden Schritten:

5.2.3.1 Schritt 1: Initiierende Textarbeit

Hier wurden Textstellen markiert und Memos geschrieben. Erste Überlegungen zur Datenauswertung wurden bereits während dem Transkriptionsvorgang getätigt. Dieser Schritt dient vor allem dazu, einen Überblick zu erhalten. Auswertungsideen werden in Form von Memos festgehalten.

5.2.3.2 Phase 2: Entwickeln von thematischen Hauptkategorien

Die Hauptthemen sind aus den Themenbereichen des Leitfadens abgeleitet, welche sich wiederum auf die Unterfragen stützen. So war beispielsweise eine Leitfrage im Fragebogen, welchen Nutzen vom Programm erwartet werde. Entsprechend ist der Nutzen auch als Hauptkategorie auffindbar. Die Subthemen werden teils deduktiv aus dem theoretischen Rahmen und der Voruntersuchungen hergeleitet, teilweise werden sie direkt am Material induktiv gebildet. Erstmals wurden ein Durchlauf mit einem Teil der Daten durchgeführt um die Themen und Unterthemen und ihre Definition auf ihre konkrete Anwendbarkeit zu überprüfen.

5.2.3.3 Phase 3: Codierprozess

Anschließend wurden die Texte eines Mentors und eines Mentees sequentiell verarbeitet und einer Kategorie zugefügt. Die Hauptkategorien waren hier einfach zuzuweisen, bei den Unterkategorien wurden jedoch noch viele Änderungen vorgenommen, respektive kam es zu sehr vielen Unterkategorien, welche noch zusammengefasst und weiter abstrahiert werden konnten. Um eine genauere Vorstellung der Bedeutung der Ober- und Unterkategorien zu erhalten wurden jeweils Memos direkt im MAXQDA verfasst. Hier konnten Stichworte welche in den Textstellen erwähnt werden notiert werden. Grundsätzlich wurden eher viel Unterkategorien gebildet. Dies verhalf in einem ersten Schritt wichtige Themen aufzuzeigen und diese auch zu bündeln.

5.2.3.4 Phase 4: Definition von Subkategorien

Da es relativ viele Kategorien wie auch Subkategorien gab wurden diese weiter zusammengefasst. Allerdings verlief dieser Prozess auch in die Tiefe, so ergaben sich bis zu vier Unterkategorien pro Hauptkategorie.

5.2.3.5 Phase 5: Codieren des kompletten Materials mit den ausdifferenzierten Kategorien

In der letzten Phase wurde der Rest des Materials codiert und mit Unterkategorien gekennzeichnet. Auch in dieser Phase kam es noch zu induktiven neuen Codes. Ebenfalls konnten Codes mit wenig Nennungen je nach dem in eine andere Kategorie zusammengefasst werden.

Die Ergebnisse dieser Untersuchung werden im nachfolgenden Kapitel dargestellt.

6 Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse dargestellt. Die Ergebnisse werden durch die Kapitel in Hauptkategorien aufgeteilt. Bei sehr ähnlichen Unterkategorien wie zum Beispiel bei der Hauptkategorie Motivation wird auf eine Beschreibung und Unterscheidung der Unterkategorien verzichtet. Bei anderen Hauptkategorien wie beispielsweise Nutzen werden die Subkategorien auch einzeln beschrieben, da sich zum Beispiel der Nutzen für die APS oder für die Mentees stark voneinander unterscheiden. Das Textmaterial für die Mentees und die Mentorinnen und Mentoren wurde mit den gleichen Codes ausgewertet.

6.1 Nutzen

Der Nutzen des Programms ist eine zentrale Frage, schliesslich ist es auch eine Legitimation zur Erstellung des Konzepts. Das Programm sollte allen Beteiligten etwas dienen, deshalb wird auch konkret nach dem Nutzen für Mentees, den Alumni- Verein, die APS sowie für die Mentoren gefragt.

„Ich denke es könnte mehrschichtig sein. Auf der einen Seite es ist eine zusätzliche Unterstützung der Mentees und es ist eine kostengünstige Art, also man hat Expertise, man hat gute Leute die sich zur Verfügung stellen, Generativität oder was es dann auch immer ist, was sie motiviert, wo ganz direkt einen Nutzen hat, für die Mentees, und das könnte zusätzlich attraktiv sein, auch zum Überlegen wo gehe ich hin, warum gehe ich hin.“ (Mentorin 4)

„wo ich denke, es wäre cool gewesen, wenn ich auch eine Person gehabt hätte die mich in dem Übergang zwischen Studium und Beruf unterstützt und meine Bedenken versteht und abholt, die das Gleiche auch durchgemacht hat. Ja vor allem die Unterstützung im Prozess zwischen Studium und Beruf, welche ich nicht als einfach anschau und wo recht viel jetzt auch im Kollegenkreis jeder auf seine andere Art damit hadert, wie kann man jetzt die Kompetenzen die man gelernt hat, wie kann man die in der Praxis einsetzen, also dass ist eine Frage die viele beschäftigt so Ende Studium und die dann auch ein bisschen demotivierend sein kann.“ (Mentorin 3)

Subkategorie	Weitere Subkategorie	Inhalt
Für Mentee	Netzwerk	Für Stellen Für Fragen
	Methodisch	Transfer Theorie in Praxis
	Persönliche Entwicklung	Aussenperspektive Entwicklung im Gespräch
	Planung des Studiums	Modulauswahl
	Laufbahn	Wo möchte ich hin Berufseinstieg
	Erfahrungen und Meinungen hören	Erfahrungen hören Feedback oder Meinung erhalten Unterstützung allgemein
Für Mentorinnen und Mentoren	Wissen/Erfahrung weitergeben	Aus Sicht der Mentees
	Am Studium dranbleiben	Entwicklungen der APS mitbekommen
	Weiterentwicklung durch Mentoring	Kompetenz für Coaching entwickeln oder weiterentwickeln
	Netzwerk	Zu Studierenden Austausch andere Alumni-Mitglieder Zu besetzende Stellen
	Ehemalige können als Mentees profitieren	Ob es ein Bedürfnis wäre für Ehemalige als Mentees teilzunehmen
Für Alumni Verein	Weiterentwicklung	Mehrwert für den Verein

	Commitment/Mitglieder werden	Motivation oder Sinn sehen Mitglied zu werden
	Vernetzung	Weitere Möglichkeit zur Vernetzung
Für APS	Unterstützungsangebot für Studierende	Motivations- und Orientierungsstütze
	Weniger Studienabbrüche	Bessere Statistik
	Guter Ruf	Bekannter werden in Praxis Verknüpfung Praxis

Tabelle 3 Code Nutzen

6.1.1 Für Mentees

In dieser Unterkategorie wird nur aus dem Nutzen für die Mentees eingegangen.

6.1.1.1 Netzwerk

Ein Netzwerk zu haben wo man auf jemanden zurückgreifen kann bei unspezifischen Fragen würden die Meisten sehr zu schätzen wissen. Hier geht es weder um spezifische Bereiche oder Ziele oder Themen, einfach dass man wüsste an wen man sich wenden kann, bei Fragen, die im Verlauf des Studiums anstehen können und diese in einem geschützten Rahmen stellen kann. Auch die Mentoren sagen, sie hätten es zu schätzen gewusst, wenn sie eine Ansprechperson zur Verfügung gehabt hätten. Weiter ist das Netzwerk für die Mentees wichtig für die Stellensuche. Mentoren wären teilweise auch bereit ihr eigenes Netzwerk zu teilen, in dem sie jemanden einen Kontakt vermitteln würden, wenn sie ein gewisses Potenzial im Mentee sehen. Die Mentees erhoffen sich im besten Fall durch das Mentoring an einen Job zu kommen.

„vom Netzwerk von den Mentoren profitieren, dies sind alles Leute die in der Wirtschaft arbeiten oder schon mal da gearbeitet haben, die Brückenbauer oder Türöffner sein können, die sagen schau ich kenne den und den, wenn du dich für Assessments interessierst bringe ich dich zusammen mit denen drei Leuten.“ (Mentorin 2)

6.1.1.2 Methodisch

Auch methodisch kann Mentoring hilfreich sein, hierbei geht es vor allem um den Transfer von Theorie in die Praxis. Auch Methoden welche direkt für eine Arbeit an der Hochschule angewendet werden, werden erwähnt, jedoch nicht so häufig. Umgekehrt können hier Mentoren auch profitieren, in dem sie Beispiele aus der Praxis einbringen, welche mit der Theorie verknüpft werden können.

6.1.1.3 Persönliche Entwicklung

Ein Mentoring-Programm ist auch für die persönliche Entwicklung förderlich, dies haben alle Mentees ausgesagt. Dies weil man allgemein im Kontakt mit anderen Menschen auch etwas über sich dazu lernt, weil man durch die Erfahrungen der Mentoren der eigene Erfahrungsschatz vergrößert und dadurch einen anderen Blickwinkel erhalten kann.

„Nutzen geht auch in die persönliche Bereicherung rein. Für gewisse Situationen mehr Erfahrungsschatz zu haben.“ (Mentee 4)

6.1.1.4 Planung des Studiums

Auch in der Planung des Studiums können die Mentees durch das Programm einen Nutzen erhalten, vor allem beim Entscheiden der Module die belegt werden sollen, sei es im Bachelor die interdisziplinären Module oder beim Eintritt in den Master, wo die Wahl der Vertiefungsrichtungen und Module sehr frei gestaltet werden kann.

6.1.1.5 Laufbahn

Die Kategorie Laufbahn wurde nochmals aufgeteilt in „wo möchte man hin“ und „Berufseinstieg“. Bei ersterer Kategorie geht es darum, überhaupt herauszufinden, in welchem Tätigkeitsbereich man arbeiten möchte. Bei der Kategorie Berufseinstieg geht es eher darum, wie man einen Job findet und wo man

gerne arbeiten möchte. Hier haben sich auch Mentoren oft geäußert, dass sie Tipps geben können, um den Weg in die Berufswelt erleichtern zu können.

„Im Sinne von würde der Weg stimmen oder nicht.“ (Mentee 4)

6.1.1.6 Erfahrungen und Meinungen hören

Die Mentees können aus den Erfahrungen der Mentorinnen und Mentoren profitieren. Zum Beispiel zu hören wie die Mentorinnen und Mentoren zu ihrer heutigen Position gekommen sind, welche Wege sie eingeschlagen haben und die Möglichkeit aus den Erfahrungen, welche vielleicht auch negativ sind, etwas zu lernen, wird von den Mentees als förderlich erachtet. Weiter förderlich ist das Erhalten von Feedback oder Meinungen, allerdings mehr um weitere Ideen zu erhalten und als Unterstützung zur Selbstreflexion. Vorgefertigte Meinungen der Mentorinnen und Mentoren sind nicht erwünscht. Weitere Nennung in denen Mentees unspezifische Unterstützung erwarten wurden in der Unterkategorie Unterstützung allgemein zusammengefasst. Eine Aussage ist beispielsweise:

„wenn ich immer festgefahren bin, ah ja das ist mein Weg oder das interessiert mich und ich habe gar nicht so Erfolg, weil ich gar nicht so merke meine Fähigkeiten sind vielleicht in einem anderen Bereich.“ (Mentee 5)

6.1.2 Für Mentorinnen und Mentoren

Sowohl die Mentorinnen und Mentoren wie auch die Mentees wurden gefragt wo sie einen Nutzen für die Mentorinnen und Mentoren sehen.

6.1.2.1 Wissen/Erfahrungen weitergeben

Die Mentees sehen den Nutzen vor allem darin, dass Mentorinnen und Mentoren ihre Erfahrung weitergeben können und dadurch auch nochmals eine Reflexion ihrer eigenen Situation erhalten.

6.1.2.2 Am Studium dranbleiben

Die Mentoren sehen ihren Nutzen in dem Sie durch das Mentoring am Studium dranbleiben und sehen wie das Studium heute ist, weil es sich konstant verändert. Sie möchten weiter informiert sein, wie sich die Fachhochschule entwickelt. Ebenfalls interessiert sie, was die Studierenden beschäftigt.

„eine Zehe im Studium behalten“ (Mentorin 3)

6.1.2.3 Weiterentwicklung durch Mentoring

Häufig erwähnt wurde auch die Möglichkeit zur Weiterentwicklung durch Mentoring. Unter den Befragten sind mindestens drei Mentorinnen die bereits Coaching Erfahrung haben. Für sie wäre es eine Bereicherung diese Kompetenz in einem anderen Kontext weiter zu entwickeln.

6.1.2.4 Netzwerk

Durch das erweiterte Netzwerk können die Mentorinnen und Mentoren profitieren. Dies einerseits um einfach grundsätzlich mehr Personen aus dem Psychologie Bereich kennen zu lernen, aber auch sehr konkret in der Möglichkeit, einen Mentee mit Potenzial rekrutieren zu können. Anlässe bezüglich des Mentoring Programms sind eine weitere Möglichkeit, mit weiteren Mentorinnen und Mentoren in Kontakt zu treten.

6.1.3 Ehemalige können auch als Mentees profitieren

Auch die Ehemaligen könnten sich vorstellen als Mentees am Programm teilzunehmen. Dieses Angebot wäre vor allem bei einer beruflichen Neuorientierung interessant. Die Frage nach der Vereinbarung von Beruf und Familie oder Teilzeitarbeit könnten ebenfalls interessante Themen sein.

„Ja, dass jemand mir über ein bestimmtes Teilgebiet, welches ich noch nicht so gut kenne oder ich etwas vernachlässigt habe, ein realistisches Bild aus der Praxis geben kann, damit ich mehr Informationen habe und die Entscheidungsgrundlage“ (Mentorin 2)

6.1.4 Für Alumni-Verein

Welchen Nutzen das Programm für den Alumni-Verein zu erwarten ist.

6.1.4.1 Weiterentwicklung

Der Alumni-Verein kann sich durch das Programm insofern weiterentwickeln, als dass das Programm etwas zum Image und zur Reputation beiträgt, ausserdem ist es ein weiterer Punkt für die Daseinsberechtigung des Vereins zu argumentieren.

„Ich denke es macht ihn breiter, vom Wissen und vom Angebot her. Es gibt eine neue Sparte rein, eine neue Wissensaustauschmöglichkeit, für dieses spezifische Thema.“ (Mentee 4)

6.1.4.2 Commitment/Mitglieder werden

Es wird angenommen, dass der Alumni Verein seine Mitgliederzahl vergrössern kann, da das Programm einen Mehrwert bietet und einen weiteren guten Grund darstellt, dem Alumni-Verein beizutreten oder überhaupt einzutreten.

„Ich denke, es ist auch von der Perspektive her gemacht, dass sich mehr Leute nach dem Abschluss der Ausbildung für den Alumni-Verein interessieren und Mitglied werden“ (Mentorin 5)

6.1.4.3 Vernetzung

Der Alumni-Verein, wessen übergeordnetes Ziel die Vernetzung der ehemaligen Studierenden ist, profitiert vom Programm insofern, dass nicht nur eine Vernetzung unter Ehemaligen stattfindet, sondern auch zwischen Studierenden und Ehemaligen. Aus einer Verknüpfung zwischen Praxis und Theorie könnten sich mehrfach Synergien ergeben.

6.1.5 Für APS

Welchen Nutzen wird für die Hochschule für angewandte Psychologie erwartet.

6.1.5.1 Unterstützungsangebot für Studierende

Die Hochschule für angewandte Psychologie kann einen Nutzen aus dem Mentoring-Programm ziehen, in dem die Studierenden auf ein zusätzliches Unterstützungsangebot zurückgreifen können und Motivationsunterstützung in schwierigen Situationen erhalten. Im Bachelor gibt es ja bereits ein Göttinger System. Das Mentoring wäre eine professionellere Ergänzung, welche durch ein durchdachtes Matching zielgerichteter ist. Von gut begleitenden Studierenden kann auch die APS profitieren.

6.1.5.2 Weniger Studienabbrüche

Einige der Befragten können sich auch vorstellen, dass es durch die Unterstützung einer Mentorin oder eines Mentors zu weniger Studienabbrüche kommen könnte. Davon kann auch die APS profitieren, denn dies ist auch gut für ihre Statistik.

6.1.5.3 Guter Ruf

Auch für den Ruf der APS könnte das Mentoring-Programm sinnvoll sein. Die Befragten nehmen an, dass es eine gute Werbung ist und dass die APS in der Wirtschaft präsenter werden kann, dies wiederum könnte zu mehr Anmeldungen für Weiterbildungen führen.

6.2 Motivation

Die Kategorie Motivation fokussiert vor allem darauf, was Mentorinnen und Mentoren motivieren würde am Programm teilzunehmen.

„Immer Sinnhaftigkeit. Das ich sehe ja, das macht Sinn, das bringt was, da steht Aufwand und Ertrag in einem guten Verhältnis. Es hat immer auch ein Spassfaktor so ein Austausch, dann durchaus auch, wieso mache ich solche Sachen, ich habe immer wieder Unterstützung erfahren und auch zurückgegeben. Auch das ist ein Teil der Geschichte.“ (Mentorin 4)

„wenn ich einen Mentee hätte, mir wäre vor allem wichtig, ich habe in meinem Leben gewisse Erfolge und gewisse Misserfolge oder Fehler gemacht. Und mir ginge es darum dieser Person, oder eben diesem Mentee das weiter zu geben.“ (Mentor 1)

Subkategorie	Inhalt
Neugierde und Interesse	Interesse an Personen, Lebenswege, anderen Fachrichtungen
Zusammenhalten/etwas zurückgeben	Etwas für andere tun Selber Unterstützung erfahren haben
Gegenseitiges Lernen	Auch etwas vom Mentee lernen
Erfahrung weitergeben	Erfolge und Misserfolge teilen

Tabelle 4 Code Motivation

6.2.1.1 Neugierde und Interesse

Die Hauptmotivation für Mentorinnen und Mentoren ist Neugierde und Interesse. Sie interessieren sich für andere Personen, Lebenswege und Arten durch das Studium zu gehen.

„Es ist eine Möglichkeit in psychologische Arbeitsgebiete reinzusehen, die ich für mich ausgeschlossen habe“ (Mentorin 2)

6.2.1.2 Zusammenhalten/etwas zurückgeben

Einen weiteren Motivationsfaktor besteht für die Mentorinnen und Mentoren auch darin, etwas zurückzugeben, entweder weil auch sie während des Studiums Unterstützung erhielten oder weil es für sie auch Gesellschaftsrelevant ist, etwas beizutragen.

6.2.1.3 Gegenseitiges Lernen

Fast alle befragten Mentorinnen und Mentoren denken, sie können auch vom Mentee lernen. Lernen sei keine Einbahnstrasse und es sei ein Geben und Neben.

6.2.1.4 Erfahrung weitergeben

Eigene Erfahrungen weitergeben zu können, ist ein weiterer Motivationsfaktor. Das Teilen von Erfolgen sowie Misserfolgen, damit die Studierenden nicht die gleichen Fehler wiederholen müssen, sei eine sinnhafte Aufgabe.

6.3 Themen

Unter der Kategorie Themen werden alle Themenbereiche aufgelistet über die Mentees sowie Mentorinnen und Mentoren gerne sprechen würden. Erfragt wurde bei den Mentees welche Themen sie gerne behandelt hätten und was in ein Mentoring-Programm gehört und was nicht. Bei den Mentoren geht es auch um die Bereitschaft und Offenheit gegenüber weiteren Themen. Auch die Themen werden wieder in Unterkategorien aufgeteilt.

„Ich finde es wichtig, dass Ideen auch vorgegeben werden, welche Themen könnte man anschauen, weil es Themen gibt die man selber nicht auf die Idee kommt. Die Meisten haben sicher eine Vorstellung vom Mentoring-Programm, aber nicht so genau was es dann heisst und was für Themen dort reinpassen und was vielleicht nicht.“ (Mentee 1)

Subkategorie	Inhalt/ Subkategorie (SK)
Vorbereiten	SK Vorbereiten Mentees: Inwiefern sich Mentees vorbereiten sollen SK Vorbereiten Mentoren: inwiefern sie Themen vorher wissen möchten
Studium	Fragen die zum Studium auftauchen können z. B. Modulwahl, Themenwahl für Bachelorarbeit
Laufbahn	Weiteres Studium, Weiterbildung, Praktikum
Berufseinstieg	Erfahrungen Vorgehen beim Berufseinstieg

Persönliches	Umgang mit persönlichen Themen wie Teilzeitarbeit oder Kinder
Migrationshintergrund	Unterstützung für Personen mit Migrationshintergrund
Bereitschaft Mentorinnen und Mentoren	SK Offenheit, Platz für zusätzliche Themen SK Erfahrungen, Etwas aus eigenem Leben zu erzählen

Tabelle 5 Code Themen

6.3.1 Vorbereiten

Mentorinnen und Mentoren erwarten von den Mentees, dass sie sich ein bisschen auf das Gespräch vorbereiten. So wäre zum Beispiel eine grobe Fragestellung im Vornherein gut, damit sich der Mentee gezielt Gedanken macht, über was er eigentlich reden möchte. Gleichzeitig werden auch Risiken von einem zu strukturierten Rahmen geäußert, da dieser keine Freiheit zulasse. Auch wenn ein roter Faden im Gespräch sein soll, welche sich um eine Hauptfragestellung oder ein Hauptziel dreht, soll es Platz haben für andere Angelegenheiten. Manche Mentoren sagen aus, dass sie davon profitieren könnten, die Themen im Vorfeld zu kennen, um sich ein bisschen darauf vorzubereiten, jedoch wurden auch Aussagen gemacht, dass es nicht zwingend nötig sei. Ausserdem könne das Commitment gegenüber dem Programm durch die Vorbereitung sowie das Überlegen der Fragestellung gesichert werden.

„Dass sie wissen was ihre Fragestellungen sind. Was ihr Anliegen ist. Da bin ich nicht die, die sagt das muss man operationalisiert schwarz auf weiss haben, sondern dass kann auch heissen, mir ist nicht klar ob ich in diesem Studium bleiben will, oder mir ist dies nicht klar, aber tatsächlich das formulieren des eigenen Anliegens. Ich bin grundsätzlich der Überzeugung, wenn ein Problem formuliert werden kann, ist es zur Hälfte gelöst.“ (Mentorin 4)

6.3.2 Studium

In die Unterkategorie Studium können verschiedene Themen rund um das Studium fallen. So könnten Fragen sein, wie man das finanziell macht während des Studiums, die Wahl der Themen für die Bachelorarbeit, die Wahl der Vertiefungsrichtung oder der interdisziplinären Module oder welche Kompetenzen während des Studiums erlernt werden müssen um eine Chance in der Berufswelt zu haben.

6.3.3 Laufbahn

Fragen zur Laufbahn, beispielsweise ob ein Master oder eine Weiterbildung sinnvoll ist oder ob ein Praktikum notwendig ist, kann ein Thema werden.

6.3.4 Berufseinstieg

Wie die Mentees an den Job kommen, den sie sich wünschen. Interessant kann die Erfahrung der Mentorin oder des Mentors sein, wie sie zu ihrem Job gekommen sind. Auch Fragen zu Lohnverhandlungen oder eben der Notwendigkeit ein Praktikum zu absolvieren, können thematisiert werden.

6.3.5 Persönliches

Grundsätzlich sprechen sich alle Befragten dafür aus, dass auch persönliche Themen in einem Mentoring Platz haben müssen. Allerdings müsse für dies das Matching einfach stimmen und das Vertrauen müsse da sein. Das Thema Studium, respektive Arbeit und Elternschaft wurde am häufigsten erwähnt.

6.3.6 Migrationshintergrund

Nur einmal erwähnt wurde, dass ein mögliches Thema auch Personen mit Migrationshintergrund wären.

„...wäre es bei Personen mit Migrationshintergrund vielleicht recht hilfreich einen Mentor zu finden der einen ähnlichen Background hat. Vielleicht wäre es hilfreich, wenn man Erfahrungen austauschen könnte wie man zum Beispiel auch adaptieren kann. Die APS macht ja sehr viele Gruppenarbeiten und wenn da jemand vielleicht nicht so gut Deutsch schreiben oder sprechen kann, dann hat der eher Schwierigkeiten in Gruppen aufgenommen zu werden“ (Mentorin 5)

6.3.7 Bereitschaft der Mentorinnen und Mentoren

Wichtig ist, dass die Mentorinnen und Mentoren offen sind. So soll einen roten Faden in den Gesprächen geben, welcher auch zielführend ist, jedoch soll es auch Platz für neue Themen geben. Auch die Bereitschaft der Mentorinnen und Mentoren, ihre Erfahrungen zu teilen oder etwas aus dem eigenen Lebensweg zu erzählen, wird erwartet, dazu zeigen sich die Mentorinnen und Mentoren auch bereit.

6.4 Rahmenbedingungen

Im Kapitel Rahmenbedingungen sind Nennungen darüber wie oft man sich treffen soll, über welchen Zeitraum, wo die Treffen stattfinden sollen und wie flexibel das Tandem darüber entscheiden soll zu finden. Dazu gehört auch wie die Mentoring-Beziehung beendet werden soll. Weiter wird erfragt was die Mentorinnen und Mentoren als Gegenleistung erwarten und wo Unterstützungsbedarf besteht.

„ich denke dort die gute Balance zu finden im Sinn von so offen und gestaltbar wie möglich aber so geführt und strukturiert das die Mentees aber auch Mentoren und Mentorinnen die sich noch nicht so gewohnt sind genug Heimat haben, genügend Sicherheit um das zu machen, damit man etwas mit Hand und Fuss gibt. Ich könnte mir vorstellen, dass das eine der Herausforderungen ist die ihr haben werdet in diesem Konzept.“ (Mentorin 4)

Subkategorie	Weitere Subkategorie	Inhalt/Subkategorie (SK)
Anzahl Treffen	Konkrete Zahl Zusammen festlegen Einmaliges Treffen	Vorstellung von Häufigkeit der Treffen erhalten Individuell Mentoring light
Zeitraum	Über welchen Zeitraum Ab wann teilnehmen Zeitpunkt wann beenden	Über wie lange Zeit Ab welchem Semester SK: von Anfang an festlegen SK: Vorgeben
Ort	Arbeitsplatz FHNW Selber abmachen Telefon/Skype	Wo die Treffen stattfinden sollen
Flexibilität	Enge Rahmenbedingungen positiv Enge Rahmenbedingungen negativ Gegenseitig absprechen	Vorteile enger Rahmen Vorteile lockerer Rahmen Gegenseitige Absprache der Rahmenbedingungen
Gegenleistung	Wertschätzung Weiterbildung	Seitens der Mentees Seitens Alumni-Verein
Unterstützung		Unterstützung für Mentorinnen und Mentoren Ansprechperson des Alumnus-Vereins, gute Leitlinien
Vorbereitung		Noch vor dem Matching, Was will man, was kann man bieten
Abschluss	Reflexion Evaluation	Rückblick der Teilnehmenden Aufbau des Programms evaluieren

Tabelle 6 Code Rahmenbedingungen

6.4.1 Anzahl Treffen

Fast alle Befragten sind sich einig, dass man die Anzahl der Treffen möglichst nicht regulieren sollte und dass die Mentorinnen oder Mentoren und Mentees das untereinander festlegen sollten. Nur so kann das Programm auch bedürfnisorientiert sein. Gleichzeitig wurden aber auch Leitlinien respektive Richtlinien gewünscht. Diese können auch zur Abgrenzung dienen oder um eine Vorstellung davon zu erhalten, was es bedeutet am Programm mitzumachen. Die Befragten wurden nach einer Anzahl befragt um einen gewissen Richtwert angeben zu können. Die Mehrheit der Befragten gibt als sinnvollen Rahmen 3-4 Treffen pro Jahr an, jedoch gibt es auch mehrere Nennungen ein monatliches Treffen. Die

Anzahl der Treffen unterscheiden sich nicht von Mentorinnen und Mentoren und Mentees. Es gibt sowohl bei den Mentorinnen und Mentoren wie auch bei den Mentees Personen, die eher viele Treffen möchten, wie auch solche, die sich eher wenige Treffen vorstellen. Die Anzahl der Treffen ist stark von den Themen und Fragestellungen abhängig. So wird auch der Vorschlag von einem „Mentoring lighth Programm“ gemacht, also wenn man eine gezielte Fragestellung hat, dass man sich nicht so häufig Treffen müsste, aber trotzdem für eine konkrete Fragestellung einen Ansprechpartner hätte. Das Programm sollte nicht zu aufwändig sein, da auch schon Personen auf ein Programm verzichtet haben, weil es zu aufwändig war.

6.4.2 Zeitraum

Für die Dauer des Programms werden Angaben zwischen einem halben Jahr bis ein bis zwei Jahre gemacht. Allerdings wird auch hier immer wieder erwähnt, dass die Mentorinnen, Mentoren und Mentees die Dauer in erster Linie selber bestimmen können sollen. Ab welchem Semester das Programm stattfinden soll ist auch unterschiedlich. Die Studierenden im Bachelor meinen eher Ende Studium, im Master könnte es schon von Beginn weg interessant sein, um sich für Vertiefungsrichtungen entscheiden zu können. Grundsätzlich wünschen sich die Befragten, dass das Ende des Programms im vornherein vereinbart wird, aber mit der Option auf eine frühzeitige Auflösung oder eine Verlängerung.

6.4.3 Ort

Gefragt wurde, auch nach dem Ort, wo die Treffen stattfinden sollen. Der Arbeitsplatz der Mentorinnen oder Mentoren ist eine gute Möglichkeit für Treffen. Mentorinnen und Mentoren sehen darin den Vorteil, dass sie vorher und nachher Arbeiten können und dadurch einen geringen zeitlichen Aufwand haben. Mentees sehen darin den Vorteil, Arbeitsluft schnuppern zu können und bereits ein bisschen etwas von der Kultur des Unternehmens zu sehen. Diese Aussagen sind oft verknüpft mit der Kategorie Wohnort im Kapitel Matching. Auch sich zwischendurch an der FHNW zu treffen, scheinen kein Problem zu sein. Für Mentorinnen und Mentoren ist es einerseits interessant wiederum ein bisschen „Luft der Wissenschaft“ zu schnuppern, allerdings ist es für viele weit gelegen und deshalb nicht praktisch. Grundsätzlich sind sich jedoch alle einig, dass die Mentorinnen, Mentoren und Mentees dies untereinander abmachen müssen. Die Befragten sind grundsätzlich offen dafür, dass manche „Treffen“ auch per Skype oder Telefon stattfinden können, allerdings sind für alle gelegentlich face-to-face Treffen notwendig. Oft erwähnt wurde, dass es auf die Fragestellung sowie auf die Vorlieben der Person ankommt. Die Meisten finden das zumindest das erste Treffen persönlich sein sollte, damit man sich mal kennenlernt. Andererseits wurde auch die Möglichkeit erwähnt einmal gleich am Anfang telefonisch Kontakt aufzunehmen um Vorstellungen zu klären und zu schauen ob man da auf einen gemeinsamen Nenner kommt.

6.4.4 Flexibilität

Aussagen darüber, wie eng die Rahmenbedingungen sind, respektive wie flexibel das Tandem die Rahmenbedingungen gestalten kann, werden in der Kategorie Flexibilität festgehalten. Hier ist es wichtig ein gutes Mittelmaß zu finden, dass die Rahmenbedingungen nicht zu stark einengend sind, jedoch trotzdem ein professioneller Rahmen vorhanden ist. Das Tandem sollte im vornherein ihre individuellen Bedürfnisse und Rahmenbedingungen klären und aushandeln. Hhinderlich könnte dabei sein, dass man das ja noch nicht unbedingt im vornherein so genau weiss, weil sich Bedürfnisse ja auch entwickeln. Der Nachteil von engen Rahmenbedingungen ist, dass es etwas an Freiheit nimmt und es die Teilnehmenden als ein Müssen empfinden, was nicht motivationsfördernd ist. Viele der Befragten sagen aus, wenn genau vorgegeben wäre wo, wann, wie oft treffen würde es sie abschrecken oder gar von einer Teilnahme abhalten. Die meisten sprechen sich dafür aus, dass die Mentoren und Mentees Rahmenbedingungen gemeinsam festlegen.

6.4.5 Gegenleistung

Die Mentorinnen und Mentoren erwarten als Gegenleistung Wertschätzung und Engagement der Mentees. Vier von Fünf der befragten Mentoren wünschen sich vom Alumni-Verein Weiterbildungen, Schulungen oder eine Austauschmöglichkeit für Mentoren. Ein Mentee aus dem Masterstudiengang schlägt als Gegenvorschlag auch vor, dass sie bereit wäre, mal ein Projekt oder eine Arbeit gegen zu lesen. Andere sagen es müsste eine andere Form eines Gegenwertes geben, ihm würden auch

Informationen als Gegenwert vorschweben. Monetäre Entlohnung wird meist als nicht nötig angesehen, höchstens in Form von Spesen oder Kosten an ein Bahnbillett könnten erwartet werden. Die Mentees wären meist nicht bereit etwas für die Teilnahme am Mentoring-Programm zu bezahlen, vor allem auch da sie ja noch in der Ausbildung sind und deshalb nicht viel Geld zur Verfügung haben.

6.4.6 Unterstützung

Als Unterstützung für das Mentoring-Programm wünschen sich die Befragten vor allem gute Leitlinien, die ihnen einen Rahmen zeigen, sowie eine Ansprechperson seitens des Alumni-Verein, an die sie sich bei Problemen wenden können. Bei Workshops oder anderen Weiterbildungen können die Mentorinnen und Mentoren profitieren in dem sie wieder neue Kontakte knüpfen können oder sich weiterbilden können.

„Ja auf jeden Fall, wäre so eine Art Schulung sehr hilfreich, vor allem wen man das vorher noch nie gemacht hat, also nicht nur hilfreich (...) dass man vorher geschult wird oder in Form eines Workshops gewisse Fälle durchspielt, dass fände ich sehr hilfreich.“ (Mentorin 3)

6.4.7 Vorbereitung

In der Unterkategorie Vorbereitung werden alle Aussagen gesammelt, die noch vor dem Matching stattfinden, also die Vorbereitungen auf das Mentoring als Gesamtes. Sowohl Mentees wie auch Mentoren geben an, dass es wichtig ist, sich bereits vor dem Matching Gedanken darüber zu machen was man will. Ein Vorschlag wäre ein persönliches Interview, ein kurzer Text oder einen Fragebogen damit die Organisatoren spüren, was man will, oder was die Richtung ist. Dies könnte auch dazu dienen, das Commitment sowie das Engagement von Anfang an zu sichern.

6.4.8 Abschluss

Nach Beendigung des Programms sollte auch geschaut werden, was es den Teilnehmenden gebracht hat und auch immer wieder evaluiert werden ob das Programm noch sinnvoll aufgebaut ist. Dass das Tandem noch einmal zusammen reflektieren sollte, dieser Meinung sind die Meisten, allerdings sollte dies nur unter den Beiden stattfinden, da sonst die Vertrauensbasis verletzt wäre. Die Qualität einer Beziehung zwischen zwei Menschen zu messen ist nicht möglich, evaluiert werden sollte also nur das Programm.

„Ja, weil jeder reflektiert anders, manche haben Probleme mit schreiben, die können aber sehr gut reflektieren und wenn man sie fragt können sie sehr gut Antwort geben, dass Obligatorische finde ich gefährlich, dann ist es wieder ein Müssen.“ (Mentee 3)

6.5 Matching

In der Kategorie Matching werden alle Aspekte die mit dem Matching des Tandems zu tun haben behandelt. Dies beinhaltet, wie das Matching gestaltet werden soll und welche Kriterien zu einem guten Match berücksichtigt werden sollen. Des weiteren fallen in diese Kategorie die Enge der Beziehung und die Passung. Auch Voraussetzungen die Mentoren, Mentorinnen und Mentees haben sollen, werden darin berücksichtigt.

„Ich finde etwas vom wichtigsten ist der Moment vom Matching, und das sollte ziemlich professionell angelegt sein, als das finde ich sollte organisiert sein, entweder man hat kluge Profile raufgeladen oder man würde sogar vorher ein bisschen was machen, und schauen, wer würde wie zueinander passen, es gibt verschiedene Formen wie das stattfinden kann, entweder macht man einen Anlass wo das stattfinden kann, ich finde es grundsätzlich gut, dass sich die Mentees bewegen, also dass die Mentees selber müssen/sollen.“ (Mentorin 4)

Subkategorie	Weitere Subkategorie	Inhalt
Gestaltung des Matching	Kriterien angeben Ansprache Plattform Eigeninitiative	Angeben was wichtig ist Ansprache direkt/durch Alumni-Verein Gestaltung und Offenlegen der Daten Aufeinander zugehen

Erwartungshaltung		Gleiche Vorstellung von Rahmenbedingungen
Voraussetzungen	Von Mentees Von Mentorinnen & Mentoren	Voraussetzung zur Teilnahme Persönlichkeitsfaktoren
Kriterien	Geschlecht Alter Abschlüsse Wohnort/Arbeitsort Fachbereich Firma Migrationshintergrund Mentor arbeitet an APS	Kriterien die für Mentees wichtig sein könnten und berücksichtigt werden sollen
Gegensätze	Gegensätze positiv Gegensätze negativ	Wo Gegensätze förderlich oder hinderlich sind
Passung		Ob die zugewiesene Person zu einem passt Vorschläge wenn es nicht passt

Tabelle 7 Code Matching

6.5.1 Gestaltung des Matching

Allgemein sollte sich für das Matching Zeit genommen werden, damit ein sinnvoller Match entsteht. Dazu müsste man einige Kriterien angeben. Die Mentorinnen und Mentoren sagen von sich, es wäre sinnvoll anzugeben, was sie bieten können oder einen kurz CV zu schreiben. Seitens der Mentees wird auch der Wunsch angesprochen, dass sie eine Auswahl zur Verfügung hätten, damit sie unter ein paar Mentoren und Mentorinnen aussuchen könnten, wer ihnen am besten entspricht. Wichtig ist, dass die Mentees genau angeben, was ihre Vorstellungen sind und was ihnen in einer Mentoring-Beziehung wichtig ist. Die Mentoren wünschen sich aber, dass sie nicht direkt von den Mentees kontaktiert werden aufgrund der Menge und da es teilweise auch nicht einfach ist den CV offenlegen zu müssen. Eine Möglichkeit die Kriterien, die einem wichtig sind anzugeben, sehen viele in einer Matching-Plattform. Mentor 2 sieht dabei die Gefahr, dass der Chemiefaktor nicht rauskommt. Mentee 4 sieht ein Datenschutzproblem, er sagt es dürften nur grobe Eckdaten freigegeben werden, dass man so aussuchen könnte. Laut Mentee 1 wäre es auch ein Vorteil, wenn sich Mentees und Mentorinnen oder Mentoren selber auswählen, da so das Commitment und die Beziehung positiver ist als wenn man zugeteilt wird, weil man so mehr Verantwortung übernimmt.

6.5.2 Erwartungshaltung

Auch beim Matching berücksichtigt werden sollen gleiche Vorstellungen von Rahmenbedingungen. Dass bereits im Matching-Prozess berücksichtigt wird wieviel man investieren möchte und wie viele Treffen sinnvoll wären. Laut Mentor 1 wäre es sinnvoll ein Telefon am Anfang zur Erwartungskklärung.

6.5.3 Voraussetzungen

Welche Voraussetzungen die potenziellen Teilnehmenden von ihrem gegenüber erwarten, wird in dieser Kategorie festgehalten. Mentorinnen und Mentoren erwarten, dass die Mentees Anerkennung und Wertschätzung zeigen und motiviert sind. Weiter ist es wichtig, dass sie sich auf den Prozess einlassen können und bereit sind, etwas zu lernen. Weiter wichtig sind Faktoren wie Gewissenhaftigkeit, Eigeninitiative und Toleranz für andere Meinungen oder Ansichten. Offenheit sowie kommunikative Fähigkeiten sind in diesem Zusammenhang die am häufigsten genannten Eigenschaften.

„Ich hätte jetzt die Erwartung, dass ein Mentee selber auch aktiv mitdenkt und nicht fixfertig Lösungen von mir erwartet. Sondern so ein Austausch und ein zusammen Überlegen an etwas und nicht ein ich bringe dir die Lösung. Also diese Einstellung, die Haltung würde ich glaub erwarten.“ (Mentorin 2)

„Offenheit und es darf gerne ein kritischer Geist sein, in Auseinandersetzungen Vorstellungen haben was er oder sie möchte, eigene Vorstellungen haben, Auseinandersetzungen führen finde ich interessant, dann eine gewisse Verbindlichkeit und Verlässlichkeit schaue ich als Selbstverständlich an.“ (Mentorin 4)

Auch für die Mentorinnen und Mentoren wird als Voraussetzung sehr häufig Offenheit erwähnt. Weiter auch Seriosität, Kompetenz und Vertraulichkeit. Dazu kommen auch Verfügbarkeit, Erreichbarkeit und Motivation. Von den Mentorinnen und Mentoren werden auch gewisse beraterische Fähigkeiten erwartet. Sie sollen auf die Probleme der Mentees eingehen können und nicht mit vorgefertigten Meinungen in das Programm gehen.

„Sich zum einen reingeben können, aber sich zum anderen auch abgrenzen können. Ich würde es nicht als meinen Job betrachten die Probleme für die Studierenden zu lösen, sondern eher gemeinsam Lösungswege zu entwickeln, wie die Probleme gelöst werden können.“ (Mentorin 5)

6.5.4 Kriterien

Aus den Antworten der Mentoren geht hervor, dass die Mentees entscheiden müssen welche Kriterien für sie wichtig sind. Die Mentoren sagen mehrheitlich aus, dass sie diesbezüglich flexibel und offen sind.

6.5.4.1 Geschlecht

Die Meisten Befragten erwähnen die Rolle des Geschlechts beim Mentoring nicht oder sagen es spielt keine Rolle. Grundsätzlich sollen die Mentee sagen können, ob sie lieber eine Frau oder einen Mann möchten. Für Mentor 2, der in einer männerdominierten Welt arbeitet, wäre eine Frau als Mentorin interessant, um einen Perspektivenwechsel zu erhalten.

6.5.4.2 Alter

Das Alter spielt für die Meisten weniger eine Rolle als die Berufserfahrung. Allerdings sei es schon interessanter mit Personen zu arbeiten, die etwas Erfahrung haben.

„eine hohe Altersdifferenz sollte auch beim Matching berücksichtigt werden, da man mit 55 Jahren an einem anderen Punkt im Leben steht, als mit 20.“ (Mentorin 5)

6.5.4.3 Zeitpunkt des Ausbildungsabschlusses

Wann jemand die Ausbildung abgeschlossen hat scheint fast wichtiger zu sein als das Alter an sich, da dies eine Aussage darüber geben kann, wie stark jemand im Berufsfeld verankert ist.

„Ja das sie nicht gerade vielleicht ein Jahr vor mir der Abschluss gemacht hat, dass sie schon einen Moment im Berufsleben ist, die Sachen ein bisschen kennt, vielleicht ein bisschen vernetzt ist.“ (Mentee 5)

6.5.4.4 Wohnort/Arbeitsort

Mehrere Personen möchten, dass der Wohn- oder Arbeitsort berücksichtigt wird, da es sehr aufwändig ist, wenn man für jedes Treffen lange Fahrten auf sich nehmen muss.

6.5.4.5 Fachbereich

Die meisten Mentees wünschen sich eine Person die in dem Fachbereich arbeitet, wo sie sich später selber sehen. Wenn jedoch die Fragestellung ganz eine andere ist und unter der Voraussetzung dass die Mentorinnen und Mentoren offen sind, könnte auch ein Match mit unterschiedlichen Fachbereich und Wunschfachbereich stattfinden.

„Ich fände es wichtig dass es wie jemand ist der ein gleiches Interessensgebiet hat, also es muss ja nicht eins zu eins das gleiche sein, aber ich finde schon dadurch dass A & O Psychologie so unterschiedlich sein kann, dass es Sinn macht, wenn es ein Mentor ist, der auch ein wenig Erfahrung hat in dem Bereich wo man hin möchte und dass einem der Mentor ein bisschen Einblick gewähren kann, weil das habe ich jetzt auch gemerkt, bis man dann selber dort ist, ist es teilweise mega schwierig abzuschätzen, was heisst das überhaupt, was kommt auf mich zu und will ich das wirklich? Und ich denke ein Mentor könnte dort schon sehr hilfreich sein“ (Mentee 1)

6.5.4.6 Firma

Die Firmen als Kriterium werden nicht so oft genannt, der Fachbereich scheint wichtiger zu sein. Wenn jedoch eine Mentorin oder ein Mentor in einer Firma arbeitet aus einer Branche die aus ethischer Sicht nicht den Werten des Mentees entsprechen würde, dann könnte das auch ein Grund sein, eine andere Person als Mentorin oder Mentor zu suchen.

6.5.4.7 Themen

In der Unterkategorie Themen sind Aussagen darüber, welche Themen auch für das Matching wichtig sein können, abgesehen von den beruflichen Themen, welche schon in anderen Kategorien abgedeckt werden. Zum Beispiel könnte der Umgang mit Schwangerschaft während des Studiums im Vordergrund stehen, dies sollte dann auch beim Matching berücksichtigt werden.

„Ich glaube ob es fachlich oder ein privates Thema ist, das was für mich wertvoll wäre ist mit jemandem zu reden der diesen Weg schon gegangen ist und einfach ein bisschen erzählen kann, wie ist es aus seiner Sicht.“ (Mentee 1)

6.5.4.8 Migrationshintergrund

Ein weiteres Kriterium welches beachtet werden könnte wäre ein Migrationshintergrund. Für Personen mit Migrationshintergrund könnte es laut Mentorin 5 auch hilfreich sein eine Mentorin oder einen Mentor zu haben mit einem ähnlichen Background um Erfahrungen austauschen zu können. Da die APS viele Gruppenarbeiten macht, was eine Herausforderung sein kann, für jemanden der nicht so gut Deutsch schreiben oder sprechen kann, könnte Unterstützung in diesem Bereich sinnvoll sein.

6.5.4.9 Mentor arbeitet bei APS

Falls der Mentor oder die Mentorin an der APS arbeitet sollte beachtet werden, dass sie nicht gleichzeitig die Betreuungsperson vom Mentee wird und dieser auch nicht bei ihr in einer Lehrveranstaltung ist.

6.5.5 Gegensätze

In der Kategorie Gegensätze werden sowohl Aussagen dazu gemacht, welche Gegensätze die Mentoring-Beziehung bereichern können, aber auch wo Gegensätze hinderlich sein können. Bereichernd könnte sein, wenn verschiedene Werdegänge und Lebenswege aufeinandertreffen. Es sei in Ordnung, wenn man unterschiedlich ist, solange man zusammen ein Ziel erreichen will. Unterschiede können auch förderlich sein, da sie einen Perspektivenwechsel ermöglichen. Gegensätze werden da als negativ erachtet, wenn eine andere Werthaltung vorhanden ist. Ausserdem könnte es zu Spannungen kommen, wenn jemand Extrovertiertes auf jemand Introvertiertes trifft, da sich diese Person dann übergangen fühlen könnte.

„Ich habe vorher schon gesagt, dass es wie auch spannend ist mal jemand ganz Anderes kennen zu lernen, als man sich eigentlich vorstellt. So ein bisschen die berühmte Wohlfühlzone verlassen, ich denke das bringt einem Weiter die Entwicklung zu machen.“ (Mentor 1)

6.5.6 Passung

In der Kategorie Passung werden alle Aussagen darüber zusammengefasst, was die Mentorinnen oder Mentoren tun können, damit sie einen Tandem-Partner oder Partnerin finden können der zu Ihnen passt. Ausserdem gehören Aussagen dazu, was sie tun würden, wenn es eben nicht passt. Diese Kategorie bezieht sich nicht auf das Zueinanderpassen im Sinne der oben genannten Kategorie „Kriterien“, sondern auf zwischenmenschliche Aspekte. Ein Grund warum ein Tandem nicht zusammenpasst, könnten unterschiedliche Vorstellungen über das Programm sein. Mehrere Befragte sagen aus, dass sie einen zweistufigen Prozess wünschen. Also dass sie sich mal treffen oder telefonisch Kontakt aufnehmen können, um dann zu entscheiden, ob sie zueinander passen oder nicht. Die Mentorinnen und Mentoren wie auch die Mentees wünschen sich die Möglichkeit, wenn es nicht passt zwischen den Beiden, dies Rückmelden zu können, damit sie jemand anderes zugeteilt bekommen. Viele der Befragten sagen aus, dass es einfach stimmen müsse, sonst bringe es nichts. Mentorin 2 macht den Vorschlag ein Kurzvideo von sich aufzunehmen, damit jemand schauen kann ob die Chemie stimmt.

„dann sitzt man zusammen und merkt menschlich ist das nicht so das was man sich vorgestellt hat, dann macht es auch keinen Sinn, wenn man das einfach durchdrückt.“ (Mentee 2)

6.5.7 Enge der Beziehung

Die potenziellen Mentorinnen, Mentoren und Mentees werden dazu gefragt wie sie sich die Mentoring-Beziehung vorstellen und was ihnen dabei wichtig ist. In diesem Zusammenhang wird am häufigsten das Vertrauen erwähnt. Wichtig ist ein freundschaftliches, respektvolles Verhältnis und dass man sich auf derselben Augenhöhe begegnet. Ein Mentee welcher schon in einer Organisation an einem Mentoring-Programm teilgenommen hat, berichtet, dass in einer Firma die Mentoren auch mit ihren Mentees assoziiert werden und es deshalb wichtig sei, dass der Mentee auch die Kultur verkörpere, dies ist aber vermutlich bei diesem Programm kein besonders grosses Problem.

„Ein Kollegiales. Ich fände es noch schön, wenn wir auf der gleichen Ebene wären, dass man nicht so zu spüren bekommt, ah ja du bist ja nur der Student, also dass sich beide mit Respekt behandeln“ (Mentee 5)

„Für mich ist der Wunsch wirklich, dass man offen ist miteinander und über alles diskutieren kann und eben sehr kollegial miteinander umgehen kann. Oder sogar vielleicht freundschaftlich, ich hätte da auch kein Problem, wenn jemand kommt und sagt ich möchte das wir uns Sitzen oder sehr formell miteinander umgehen, dass wäre für mich auch ok, das ist ja am Mentee sein Ding, der Mentee muss sich ja wohl fühlen“ (Mentor 1)

6.6 Weitere Faktoren

Unter der Kategorie weitere Faktoren werden alle Textstellen ausgewertet, welche beschreiben was die befragten Personen mit einem Mentoring-Programm verbinden. Hier soll auch ersichtlich werden, was für Erwartungen die Befragten an ein Programm haben.

„Also ich verstehe, ja sich ein gegenseitiges Coachen, für mich ist Mentoring eigentlich so, es hat der gegenseitige Charakter“ (Mentorin 3)

„Ich fände es eine super Sache per se. Wenn das der Alumni-Verein initiieren könnte, ich glaube für beide Seiten und ich glaube da lassen sich auch Leute finden die das gerne machen“ (Mentorin 2)

Subkategorie	Inhalt/weitere Subkategorie (SK)
Tipps und Unterstützung	Begleitet werden Eine erfahrene Person zur Seite haben
Freiwilligkeit	SK: Verpflichtung
Vertrauen	Geschützter Rahmen Keine Rückmeldungen geben
Risiken	Kein gutes Matching oder Rahmenbedingungen Verhalten vom Mentee oder Mentor Kosten
Professionelles Programm	Leitlinien, gute Struktur
Ja zum Programm	Wunsch das das Programm eingeführt wird

Tabelle 8 Code Weitere Faktoren

6.6.1 Tipps und Unterstützung

Am häufigsten mit einem Mentoring-Programm in Verbindung gebracht wird, dass Tipps und Unterstützung erhalten und weitergeben werden. Eine Mentorin oder Mentor sei einen Weg schon gegangen, welcher der Mentee noch vor sich hat. In diesem Kontext bedeute Mentoring Unterstützung von jemandem, der Berufserfahren sei, für jemanden der Berufsanfänger ist. Auch der gegenseitige Charakter des Mentorings wird erwähnt. Es soll für beide einen Mehrwert haben. Ein wichtiger Aspekt ist auch, dass es ein zielorientierter Prozess ist.

6.6.2 Freiwilligkeit

Die Befragten erwarten vom Programm, dass es auf Freiwilligkeit basiert. Im Gegensatz zum Coaching habe Mentoring durch den freiwilligen Ansatz etwas Freieres. Erfahrungen aus einem obligatorischen Mentoring-Programm wurden als negativ bewertet. Auch erwähnt wurde aber die Möglichkeit, Personen welche als Mentees teilgenommen haben, später als Mentoren zu verpflichten.

6.6.3 Vertrauen

Vertrauen wurde bei den Befragten häufig mit einem Mentoring-Programm assoziiert. So wird häufig gemeldet, dass Vertrauen wichtig sei in einer Mentoring-Beziehung. Nur mit Vertrauen kann eine gute Mentoring-Beziehung zustande kommen, welche es auch zulässt, über Sorgen und Ängste zu sprechen. Dazu gehört auch, dass keine Rückmeldungen seitens des Alumni-Vereins verlangt werden dürften, da sich dies negativ auf das Vertrauensverhältnis auswirken könnte.

6.6.4 Risiken

In der Unterkategorie Risiken werden verschiedene Themen welche das Programm scheitern lassen können zusammengefasst. Ein passendes Matching wird als sehr wichtig erachtet. Für das Matchingverfahren dürfe nicht einfach ein Los gezogen werden. Falls jemand nicht passt, um eine gewisse Fragestellung zu beantworten, wären die Bedingungen schwierig. Auch die Rahmenbedingungen müssen stimmen. Zu viel Aufwand wäre vor allem für Mentoren nicht zumutbar. Schwierig wäre es auch wenn jemand keine Zeit hat oder nur aus Goodwill mitmachen würde. Für Mentorinnen oder Mentoren wäre es ein Grund das Programm abzubrechen, wenn sich die Mentees nicht engagieren würden oder nicht zu den verabredeten Terminen erscheinen. Ein weiteres Risiko wäre es, wenn es etwas kosten würde, ausser es sei sehr gut begründet.

6.6.5 Professionelles Programm

Die Befragten wünschen sich meist ein professionell aufgelegtes Programm, dies wird oft erwähnt, jedoch wird nicht bei allen das gleiche darunter verstanden. Professionalität wird oft mit einem zu engen Rahmen verknüpft, was die Teilnehmenden als weniger frei empfinden und sie eingeschränkter wären bei Themen wie auch bei den Treffen selbst. Das Programm soll wissenschaftlich fundiert gestaltet werden und mit guten Leitlinien. Diese Leitlinien sollen Halt geben und eine Orientierungsmöglichkeit sein, jedoch keine Vorschriften.

„Ich weiss gar nicht wie professionell überhaupt sinnvoll ist in einem Mentoring-Programm.“ (Mentorin 4)

6.6.6 Ja zum Programm

Die Befragten wünschen sich, dass das Programm eingeführt wird und sind gegenüber dem Programm positiv eingestellt und motiviert.

„Ich wünsche mir ganz fest, dass das auch umgesetzt wird, dass es zu einem Mentoring-Programm kommt. Dass wünsche ich mir wirklich stark und wer weiss, wenn so etwas zu fliegen käme würde ich mich vermutlich auch noch zur Verfügung stellen. Aber dann vermutlich eher als Mentor in dem Moment, weil das geht sicher noch einen Moment. Nein ich finde das wirklich hervorragend.“ (Mentee 2)

„Ja das ich das Programm spannend finde, und dass es cool wäre, wenn man da mitmachen könnte. Ich finde es wirklich super, auch dass der Alumni-Verein da etwas in die Wege leiten will. Viel Erfolg für den Alumni-Verein“ (Mentee 5)

6.7 Fazit der Ergebnisse

Aus dem Programm können alle Beteiligten einen Nutzen ziehen. Mentees können sich durch das Programm beruflich sowie persönlich weiterentwickeln, profitieren aus den Erfahrungen der Mentorinnen und Mentoren und können ihr Netzwerk weiter ausbauen. Mentorinnen und Mentoren können durch das Programm am Studium dranbleiben und haben auch die Möglichkeit sich durch die Mentoring-Tätigkeit weiter zu entwickeln und ebenfalls ihr Netzwerk weiter ausbauen. Die Möglichkeit

das Programm auch als Mentee nutzen zu können wäre ein Mehrwert für die Ehemaligen. Der Alumni-Verein bietet einen Mehrwert und bietet eine weitere Vernetzungsmöglichkeit und hat dadurch die Möglichkeit, weitere Mitglieder zu gewinnen. Die APS profitiert von einem weiteren Unterstützungsangebot für Studierende, wodurch auch ihr Ruf verbessert werden kann. Die potenziellen Mentorinnen und Mentoren zeigen sich motiviert am Programm teilzunehmen. Motive wären Interesse, etwas zurück geben zu wollen, das gegenseitige lernen und Erfahrungen weiter zu geben. Die Themen die besprochen werden können sind breit und reichen vom Studium über Laufbahn wie Berufseinstieg. Mentees sollten sich vor dem Programm überlegen welche Themen sie gerne besprochen hätten, jedoch sollte es Platz für neue Themen haben und flexibel sein. Die Rahmenbedingungen sollten flexibel sein, aber Halt und Orientierung bieten. Die potenziellen Mentorinnen und Mentoren wünschen sich eine Ansprechperson seitens des Alumni-Vereins und Weiterbildungen, Schulung oder Workshops zum Thema Mentoring. Der Mentee soll beim Matching eine Wahl und ein Mitspracherecht haben. Kriterien wie Geschlecht oder Fachbereich sollen gewünscht werden dürfen. Die Fragestellung ist zentral beim Matching. Die Beziehung soll freundschaftlich, vertrauensvoll und respektvoll sein. Gegenseitige Wertschätzung und Offenheit wird als wichtige Voraussetzung empfunden. Die Befragten sind am Programm interessiert und würden sich freuen, wenn es eingeführt würde.

7 Handlungsempfehlungen

In vorliegendem Kapitel werden Implikationen für die Praxis aufgelistet.

7.1 Leitlinien

Gute Leitlinien sind wichtig um den Teilnehmenden einen Halt und einen Rahmen zu bieten an dem sie sich richten können. Die Leitlinien sollen Empfehlungen sowie Rahmenbedingungen beinhalten über strukturelle Bedingungen wie beispielsweise den Zeitraum des Programms, die Häufigkeit und Dauer der Treffen. Des weiteren könnten Themen, die in ein Mentoring gehören oder nicht, vorgeschlagen werden, damit die Mentees wissen, ob die Frage, die sie aktuell beschäftigt, auch sinnvoll ist, um in einem Mentoring-Programm aufgegriffen zu werden.

Die Erwartungen sollen bereits in die Anmeldung einfließen. Je nach Fragestellung könnte ein „Mentoring light“ angeboten werden. Die Dauer sollte von Anfang an festgelegt sein, jedoch sollte darauf verwiesen werden, dass die Möglichkeit besteht, wenn beide einverstanden sind, das Programm weiter zu führen. Seitens des Alumni-Vereins könnte zu diesem Zweck nach der vorgegebenen Dauer ein Erinnerungsmail versendet werden, welches darüber informiert, dass das offizielle Programm nun beendet ist. Dadurch haben der Mentee und Mentorin oder Mentor die Möglichkeit, das im Programm erreichte zu reflektieren und können das Mentoring entweder offiziell abschliessen oder gemeinsam schauen, in welcher Form es sinnvoll ist, fortzufahren.

Die meisten Befragten möchten vom Zeitraum her das Mentoring eher Ende Studium nutzen, jedoch ist auch geäußert worden, dass das Mentoring auch helfen könnte, das Studium zu planen. Dies dürfte insbesondere für Masterstudierende interessant sein, da die Module im Master sehr frei belegt werden können. Bei den Masterstudierenden wäre es entsprechend sinnvoll, das Mentoring bereits zu Beginn anzubieten, auch weil Masterstudierende häufig gleichzeitig auch Berufseinsteiger sind.

7.2 Regeln im Tandem aufstellen

Da es sowohl bei den Mentees wie auch der Mentorinnen und Mentoren Personen gibt, die eher mehr oder eher weniger Treffen wollen, könnte dies auch schon ins Matching einfließen. So oder so sollte in den Richtlinien stehen, dass empfohlen wird, beim ersten Treffen Erwartungen und Vorstellungen zu klären. Darunter fallen die Anzahl der Treffen, die Frequenz, die Dauer der Mentoring-Beziehung aber auch Verhaltensregeln und der persönliche Umgang miteinander. Des weiteren sollen auch bereits in einem ersten Treffen die Fragestellungen und Ziele diskutiert werden. Durch die gemeinsam abgemachten Spielregeln haben die Beiden eine Basis auf die sie aufbauen können. Nach gemeinsamer Absprache können diese Regeln immer wieder neu ausgehandelt werden, so dass es für beide stimmt.

7.3 Matching

Cohen und Light (2000) empfehlen beim Matching nicht nur die beruflichen Kriterien zu berücksichtigen, sondern auch gleiche Werthaltungen und vieles Gemeinsam zu haben. Dies wird sicherlich schwierig zu berücksichtigen, schliesslich ist die APS und Alumni Gemeinde relativ gross. Eine Möglichkeit dies zu berücksichtigen ist sicherlich die Aufforderung an die Mentees eine ausführliche Fragestellung zu formulieren. Diese soll beispielsweise nicht nur beinhalten was das Thema ist, sondern auch wieso. Um von den Mentorinnen und Mentoren einen Einblick zu erhalten wäre eine Möglichkeit einen kurzen Steckbrief anzufordern. Auch hier könnten sie aufgefordert werden, nicht nur zu sagen wo sie arbeiten, sondern auch was sie an ihrem Fachbereich interessiert und was sie gerne mit auf den Weg geben würden. Ausserdem könnten sie weitere Herausforderungen ihres Lebens notieren, zu welchen sie bereit wären Auskunft zu geben und ihre Erfahrungen zu teilen.

7.4 Vorbereitung

Die Mentees sollen aufgefordert werden, sich bereits vor dem Start des Mentoring-Programms zu überlegen, warum sie teilnehmen möchten und was sie davon erwarten. Eine Fragestellung oder einen Themenbereich der behandelt werden soll, soll formuliert werden können. Dies dient einerseits dem Matching, andererseits wirkt sich dies laut DuBois und Neville (1997) positiv auf das Gespräch aus.

7.5 Unterstützung

Wichtig ist es, dass der Alumni-Verein eine Ansprechperson zur Verfügung stellt, an die sich die Teilnehmenden bei Problemen wenden können. Die Mentorinnen und Mentoren wüssten ein Mentoring-Weiterbildungsangebot zu schätzen, bei welchem sie sich im Coaching und Mentoring weiterbilden können. Dies würde sie verstärkt zu einer Teilnahme motivieren, da von einem solchen Weiterbildungsangebot selbst auch beruflich profitieren können.

7.6 Anmeldung Mentorinnen und Mentoren

Die befragten Ehemaligen äussern sich motiviert bezüglich einer Teilnahme. Allerdings wurden ja nur Personen befragt, welche sich eine Teilnahme auch vorstellen können. Dies kann nicht verallgemeinert werden. Wie sich aber im Experteninterview gezeigt hat, ist auch eine quantitative Umfrage, bei welcher der Grossteil der Befragten Interesse an einer Teilnahme als Mentorin oder Mentor zeigt, keine Garantie für genügend Anmeldungen. Eine gute Strategie, um das Programm bekannt zu machen, erscheint daher sinnvoll. Auch die Möglichkeit, Personen anzufragen, welche sich noch nicht aktiv als Mentorinnen oder Mentoren zur Verfügung gestellt haben, erscheint daher überlegenswert. Eine monetäre Belohnung für die Mentorinnen oder Mentoren anzubieten, würde vermutlich nicht zu einer erhöhten Motivation zur Teilnahme führen. Als zusätzliche Motivationsstütze bietet sich am ehesten Weiterbildungen oder Möglichkeiten zum Kontakt mit anderen Mentorinnen und Mentoren an.

7.7 Qualitätssicherung und Evaluation

Um die Qualität eines Mentoring Programms zu sichern, soll über das Verständnis des Mentoring-Programms Klarheit herrschen. Es könnten Standards erarbeitet werden, an welche sich die Teilnehmenden halten müssen. Dies würde dem Programm einen gewissen professionellen Rahmen verleihen und wäre vermutlich auch im Sinne der Mentorinnen und Mentoren, um sich auch als solche profilieren zu können. Die Schweizerische Kader Organisation bietet beispielsweise Qualitätssicherungen an (SKO, 2018), ob diese nur für Mentoring-Programme in Organisationen gedacht sind, müsste weiter abgeklärt werden. Aber auf dieser Basis könnten eigene Standards erarbeitet werden.

Empfehlenswert ist es auf jeden Fall, das Programm nach einer gewissen Laufzeit zu evaluieren. Dies könnte durch einen Fragebogen nach Beendigung eines Programms geschehen. So haben die Mentorinnen, Mentoren und Mentees die Möglichkeit Feedback zu geben und der Alumni-Verein kann das Programm gegebenenfalls verbessern.

7.8 Mentoring auch für Ehemalige

In der Literatur hat sich gezeigt, dass es zu verschiedensten Zwecken Mentoring-Programme für Berufstätige Personen gibt. Auch die Dokumentenanalyse hat gezeigt, dass Dies ist auch ein Weg wäre,

um Personen aus dem Alumni-Verein zu motivieren, als Mentoren oder Mentorinnen mitzumachen. So ist es noch mehr ein Geben und Nehmen. Ausserdem ist anzunehmen, dass die Möglichkeit, in herausfordernden Situationen als Mentee an einem Mentoring-Programm teilzunehmen, auch eine Motivation ist, überhaupt dem Alumni-Verein beizutreten.

7.9 E-Mentoring

Die Befragten sind gegenüber neuen Kommunikationstechnologien zwar grössten Teils offen, wünschen sich jedoch für eine Mentoring-Beziehung doch eher eine face to face Kommunikation. Da eine gewisse geografische Nähe von den Befragten erwünscht wird, sollte dies beim Matching auch berücksichtigt werden. Wenn jedoch die am besten geeignete Mentorin oder Mentor weit entfernt wohnt sollte, die Möglichkeit eines E-Mentorings in Betracht gezogen werden. Dies sollte jedoch unter Rücksprache mit den Beteiligten stattfinden. Wie sich im Experteninterview herausgestellt hat, kommt es gar nicht selten vor, dass der Kontakt per Telefon stattfindet. Dies kann auch viele Vorteile haben, da die meisten Mentorinnen und Mentoren Berufstätig sind, ermöglicht es ihnen, ohne grösseren zeitlichen Aufwand am Programm teilzunehmen.

8 Diskussion

Grundsätzlich soll überlegt werden, in welcher Form das Mentoring-Programm aufgelegt werden soll. Bei einem formellen Programm ist der Aufwand für die Programmleitung höher, jedoch hat sie auch mehr Einflussmöglichkeiten (Graf & Edelkraut, 2017). Während es für Mentees in einer Organisation möglich ist, in einem informellen Rahmen eine Mentorin oder einen Mentor zu suchen, ist dies in diesem Kontext nicht möglich, da die Mentorinnen und Mentoren ja grösstenteils nicht an der FHNW arbeiten. Deshalb ist beim Matching Unterstützung seitens des Alumni-Vereins notwendig. Aber auch hier sollten die Mentees die Möglichkeit haben sich dazu zu äussern. Da der Matchingprozess auch Spass machen sollte (Rademacher & Weber, 2017) könnte ein Event in Betracht gezogen werden, sei es in Form eines Workshops oder eines Worldcafés zum Kennenlernen.

Eine Herausforderung wird sicherlich auch, das optimale Mittelmass zu finden, zwischen einem seriösen professionell aufgegliederten Programm, welches eine gewisse Struktur hat und somit auch einen gewissen Qualitätsstandard ermöglicht und dennoch den Teilnehmenden genügend Flexibilität und Spielraum zulässt um das Angebot optimal zu Nutzen. Gefahr bei einem zu strukturierten Programm, und zu engen Rahmenbedingungen sind sicherlich auch, dass es als ein Müssen empfunden wird und dadurch die Motivation sinkt. Da laut Belle und Cotton (1999) Personen aus einem informellen Mentoring Programm zufriedener mit dem Programm sind und auch mehr in ihrer Karriere- sowie psychosozialen Entwicklung profitieren als Personen aus einem formellen Programm, wäre es empfehlenswert das Programm möglichst informell zu gestalten.

Einerseits haben die Befragungen ergeben, dass die potenziellen Mentorinnen, Mentoren und Mentees motiviert sind, viel für das Programm zu investieren, zum Beispiel in Form von aufwändigen Matching Prozessen, oder Weiterbildungsveranstaltungen für Mentorinnen und Mentoren, wie Vorträge, Workshops oder gezielten Weiterbildungen. Andererseits hatten auch zwei der Befragten bereits die Möglichkeit an einem Mentoring Programm teilzunehmen, was sie jedoch aus Ressourcengründen nicht gemacht haben. Hier gilt es herauszufinden, in wie fern ein zu hoher Aufwand nicht abschreckend ist.

Da sich die Mentees einen Nutzen insbesondere für den Transfer von der Theorie in die Praxis vorstellen können, zeigt, dass es durchaus Sinn machen könnte, wenn es die Möglichkeit gäbe, als Unterstützung für die erste Stelle am Mentoring Programm teilnehmen zu können. Hier müsste das Matching jedoch gezielt auf den entsprechenden Fachbereich setzen.

8.1 Kritische Reflexion und Ausblick

Die meiste Literatur bezieht sich auf die Auswertung und Evaluation bereits bestehender Mentoring-Programme. Eine Herausforderung hier war es, Erfolgsfaktoren analysieren zu können mittels einer Befragung bei Personengruppen, die zwar auch tatsächlich in die Zielgruppe gehören, jedoch noch nicht genau wissen was ihre Bedürfnisse und Erwartungen sind. Auch Schwierigkeiten die auftreten können

sind schwierig sich im Vorherein zu erraten. Deshalb wird empfohlen das Programm nach einer bestimmten Laufdauer erneut zu evaluieren und mögliche Verbesserungsvorschläge anzubringen.

Geplant war im Anschluss eine quantitative Befragung um herauszufinden wie viele Personen auch tatsächlich Interesse hätten teilzunehmen. Aus dem Experteninterview, bei welchem sich gezeigt hat, dass mehr Personen angeben Interesse zu haben, als sich schlussendlich angemeldet haben, zeigt sich dass diese Aussagen nicht unbedingt gültig sind.

9 Literaturverzeichnis

- Allen, T. D. (2007). Mentoring Relationships from the Perspective of the Mentor. In B. R. Ragins, & K. E. Kram, *The Handbook of Mentoring at Work* (S. 123 - 147). Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: Sage Publication.
- Allen, T., Poteet, M., Eby, L., & Lentz, E. (2004). Career Benefits Associated With Mentoring for Protégés: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 127-136.
- Allen, T., Shockley, K., & Poteat, L. (2010). Protégé anxiety attachment and feedback in mentoring relationships. *Journal of Vocational Behavior*, S. 73 - 80.
- Belle, R., & Cotton, J. (1999). Mentor Functions and Outcomes: A Comparison of Men and Women in Formal and Informal Mentoring Relationships. *Journal of Applied Psychology*, S. 529 - 550.
- Bozeman, B., & Feeney, M. (2007). Toward a Useful Theory of Mentoring. *Administration & Society*, 719 - 739.
- Budde, M. (2017). Empfehlungen zur Gestaltung eines diversitätsbezogenen Mentorings. In R. Petersen, M. Budde, P. Brocke, G. Doebert, H. Rudack, & H. Wolf, *Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft* (S. 45 - 56). Wiesbaden : Springer.
- Budde, M., & Doebert, G. (2017). Mentoring-Programme für Studierende. In R. Petersen, M. Budde, P. Brocke, G. Doebert, H. Rudack, & H. Wolf, *Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft* (S. 255 - 270). Wiesbaden: Springer.
- Budde, M., & Ulrike, E. (2017). Zur Entwicklung von Diversity-Strategien und Diversity-Mentoring an Hochschulen. In R. Petersen, M. Budde, P. Brocke, G. Doebert, H. Rudack, & H. Wolf, *Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft* (S. 27 - 44). Wiesbaden: Springer.
- Clutterbuck, D. (2008). What's happening in coaching and mentoring? And what is the difference between them? *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 8 - 10.
- Cohen, K., & Light, J. (2000). Use of electronic communication to develop mentor-protégé relationships between adolescent and adult AAC users: Pilot study. *Augmentative and Alternative Communication*, 227 - 238.
- Crisp, G., & Cruz, I. (2009). Mentoring College Students: A Critical Review of the Literature Between 1990 and 2007. *Springer., Research in Higher Education*, 525 - 545.
- Domsch, M., Ladwig, D., & Weber, F. (2017). *Cross Mentoring*. Deutschland: Springer Gabler.
- DuBois, D., & Neville, H. (1997). Youth Mentoring: Investigation of relationship characteristics and perceived benefits. *Journal of Community Psychology*, S. 227 - 234.
- Flick, & Flick. (2014). *Qualitative Sozialforschung*. Hamburg: Rowohlt's enzyklopädie.
- Gardiner, C. (1998). Mentoring: Towards a Professional Friendship. *Mentoring and Tutoring*, 77 - 98.
- Graf, N., & Edelkraut, F. (2017). *Mentoring*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Haghanipour, B. (2013). *Mentoring als geschlechtergerechte Personalentwicklung. Wirksamkeit und Grenzen eines Programms in den Ingenieurwissenschaften*. Berlin: Springer.
- Hu, C., Baranik, L., & Wu, T. (2014). Antidotes to dissimilar mentor-protégé dyads. *Journal of Vocational Behavior*, 219 - 227.
- Judge, T., & Bono, J. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits—Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability—With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, S. 80 - 92.

- König, C. (06. 06 2018). www.unisg.ch. Von <https://www.unisg.ch/de/studium/master/allgemeineinformationen/mentoringprogramm> abgerufen
- Karcher, M., Nakkula, M., & Harris, J. (2005). Developmental Mentoring Match Characteristics: Correspondence between Mentors' and Mentees' Assessments of Relationship Quality. *The Journal of Primary Prevention*, 93 - 110.
- Koch, K., & Grünenfelder, J. (2013). *Vermittlung von Mentorinnen und Mentoren im Rahmen akademischer Mentoring-Programme*. Luzern: Mentoring Deutschschweiz.
- Komaraju, M., Karau, S., & Schneck, R. (2009). Role of the Big Five personality traits in predicting college students' academic motivation and achievement. *Journal of Psychology and Education*, S. 47 - 52.
- Kram, K. (1985). Improving the mentoring process. *Training and Development Journal*, 40 - 43.
- Kram, K. (1985). Phases of the Mentor Relationship. *Academy of Management Journal*, 608 - 625.
- Kram, K., & Isabelle, L. (1985). Mentoring Alternatives: The Role of Peer Relationships in career Development. *Academy of Management Journal*, 110 - 132.
- Kuckartz, U. (2012). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Niehoff, B. (2006). Personality predictors of participation as a mentor. *Career Development International*, S. 321 - 335.
- O'Brien, K., Biga, A., Kessler, S., & Allen, T. (2010). A Meta-Analytic Investigation of Gender Differences in Mentoring. *Journal of Management*, S. 537 - 554.
- Plaum, S. (2017). *Mentoring beim Übergang vom Studium in den Beruf*. Wiesbaden: Springer.
- Rademacher, U., & Weber, U. (2017). *Mentoring im Talent Management*. Wiesbaden: Springer.
- Romahn, A. (2017). Mentorin-traditionsreicher Begriff und bewährtes Konzept. In R. Petersen, M. Budde, P. Brocke, G. Doebert, H. Rudack, & H. Wolf, *Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft* (S. 7 - 17). Wiesbaden: Springer.
- SKO, S. K. (06. 06 2018). www.sko.ch. Von <https://www.sko.ch/artikel/netzwerk/sko-mentoring-qualitaet> abgerufen
- Voigt, V. (2013). *Interkulturelles Mentoring made in Germany*. Wiesbaden: Springer.
- Westphal, P., Stroot, T., Lerche, E.-M., & Wiethoff, C. (2014). *Peer Learning durch Mentoring, Coaching & Co*. Kassel: Prolog-Verlag.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Stichprobe Mentees.....	19
Tabelle 2 Stichprobe Mentorinnen und Mentoren	19
Tabelle 3 Code Nutzen	22
Tabelle 4 Code Motivation	25
Tabelle 5 Code Themen.....	26
Tabelle 6 Code Rahmenbedingungen.....	27
Tabelle 7 Code Matching.....	30
Tabelle 8 Code Weitere Faktoren	33

Titelbild

Mirjam Graser, Assistenz Zentrum für Weiterbildung, Alumni-APS, www.mimillustration.ch

10 Anhang

10.1 Leitfaden Mentorinnen und Mentoren

Instruktion:

- Dauer ca. 60 Minuten
- Ziel des Interviews (Erfolgsfaktoren für ein Mentoring-Programm zu analysieren)
- Verarbeitung der Daten (Aufnahme mit Handy, wird transkribiert und ausgewertet)
- Anonymisiert
- Antworten dürfen verweigert werden, das Interview darf jederzeit abgebrochen werden
- Einwilligung einholen

Demografische Daten (freiwillig)

Alter

Geschlecht

Letzter Studiengang an der FHNW

Abgeschlossen im

Aktueller Job

Leitfrage (Erzählaufforderung)

Was verstehst du unter Mentoring?

Vertiefungsfragen konkret

Was bedeutet Mentoring für dich in diesem Kontext?

Check-Memo für mögliches Nachfragen

Notizen

Erwartungshaltung

Hast du bereits irgendwo an einem Mentoring Programm teilgenommen?

Welche Erfahrungen hast du gemacht?

Wo?

Als Mentor?

Als Mentee?

Wie kam es zur Teilnahme?

Gelb angestrichen, nur Fragen wenn bereits Mentoring-Erfahrung

Welchen Nutzen erhoffst du dir für dich vom Mentoring-Programm?

	Inwiefern kannst du aus der Zusammenarbeit mit einem Mentee profitieren?	Für dich persönlich?
Welchen Nutzen erwartest du für die FHNW?	In welchen Bereichen könntest du profitieren?	Für deine Karriere?
Welchen Nutzen für den Alumni Verein?	In wie fern?	
Welchen Nutzen denkst du hat es für die Mentees?		

Rahmenbedingungen

Wie sollte das Mentoring-Programm für dich aussehen?	Was wären attraktive Rahmenbedingungen?	
	Wo wären die Treffen sinnvoll?	Wie wäre es für dich, wenn die Treffen an der FHNW stattfinden? Wie wäre es für dich, wenn die Treffen telefonisch wären?
	In welchem Rahmen wären die Treffen sinnvoll?	Wie oft? Wie lange? Über welchen Zeitraum?
	Was erwartest du als Gegenleistung für die Tätigkeit?	Wie soll das Mentoring-Programm beendet werden
	Welche Vorteile könnten enge Rahmenbedingungen haben?	

Welche Nachteile?

Welche Rahmenbedingungen würden dich von einer Teilnahme abhalten?
Wie standardisiert sollen die Rahmenbedingungen sein?

Vorteile?
Nachteile?

Inwiefern denkst du wäre ein einmaliges Treffen um ein konkretes Problem zu besprechen sinnvoll?

Inwiefern könnte dies Auswirkungen auf das Engagement/Commitment haben

Inwiefern könnte dies Auswirkungen auf den Nutzen haben?

Wie viel Unterstützung wünschst du dir von der FHNW?

Inwiefern könnte die Teilnahme an einem Workshop/Vortrag zur Vorbereitung hilfreich sein?

Was wäre weiter sinnvoll?

Welche Fragen hättest du gerne vor dem Start des Programms behandelt?

Was denkst du wäre zur Vorbereitung auf ein Mentoring-Programm als Unterstützung sinnvoll?

Was war dort gut?
Was weniger?

Wie waren die Rahmenbedingungen beim letzten Mentoring-Programm?

Matching

Was könntest du dazu beitragen, einen Mentee zu finden, der zu dir passt? Wie soll das Matching gestaltet sein? Welche Kriterien wären dir beim Matching wichtig?

In welchen Punkten solltet ihr euch ähneln?

Welche Unterschiede könnten die Mentoringbeziehung bereichern

Auf was legst du Wert bei einem Mentee?

Wo können Gegensätze hinderlich sein?

Wie wurde das Matching bei deinem letzten Mentoring-Programm vorgenommen?

Was fandest du gut daran?

Warum?

Persönlichkeit

Welche Persönlichkeitseigenschaften braucht ein Mentor? Warum? Welche Eigenschaften denkst du sind besonders förderlich?

Welche Persönlichkeitseigenschaften wünschst du dir beim Mentee?

Hinderlich?

Themen

Über welche Themen möchtest du gerne sprechen? Respektive welches Wissen möchtest du gerne weitergeben? Zu welchen Themen? Zu welchen Bereichen?

Was erwartest du von den Mentees bezüglich der Themen?

Wie sollen sich die Mentees auf das Gespräch vorbereiten?

Wie solltest du dich auf das Gespräch vorbereiten?

Wie gut strukturiert sollte das Gespräch ablaufen?

Wie würdest du mit Themen umgehen, die spontan, während des Gespräches aufkommen?

Welche Vorteile hätte das?

In wie fern würdest du davon profitieren, wenn du die Themen im Vorfeld kennst?

Welche Vorteile hätte das?
Welche Nachteile hätte das?

Welche Themen waren beim letzten Mentoring-Programm im Vordergrund?

Nähe

Welches Verhältnis wünschst du dir zum Mentee?

Wie wäre es für dich über persönliche Themen zu sprechen?

Inwiefern könnte ein Mentee von deinen Erfahrungen profitieren?

Und inwiefern denkst du dies wäre sinnvoll?

Motivation

Was würde dich motivieren am Programm teil zu nehmen?

Inwiefern könnte dich eine Mentoring-Tätigkeit bereichern?

Was würde dich noch motivieren?

Warum?

Mentoring für Alumni:
Du wurdest als potenzieller Mentor befragt, wenn das Angebot auch für Personen die ihr Studium beendet

Was könnten potenzielle Fragestellungen sein?

haben, aber im Alumni Verein sind
geben würde, könntest du dir auch
vorstellen als Mentee teilzunehmen?

Inwiefern könntest du profitieren?

Was würdest du von deinem Mentor
erwarten?

Welche weiteren Anmerkungen hast du noch?

Was möchtest du noch anfügen, worüber wir noch nicht gesprochen haben?

10.2 Leitfaden Mentees

Instruktion:

- Dauer ca. 60 Minuten
- Ziel des Interviews (Erfolgsfaktoren für ein Mentoring-Programm zu analysieren)
- Verarbeitung der Daten (Aufnahme mit Handy, wird transkribiert und ausgewertet)
- Anonymisiert
- Antworten dürfen verweigert werden, das Interview darf jederzeit abgebrochen werden
- Einwilligung einholen

Demografische Daten (freiwillig)

Alter

Geschlecht

Studiengang

Semester

Leitfrage (Erzählaufforderung)	Vertiefungsfragen Konkret	Check-Memo für mögliches Nachfragen	Notizen
Erwartungshaltung			
Was stellst du dir unter Mentoring vor?	Was bedeutet Mentoring für dich?		
Hast du bereits irgendwo an einem Mentoring Programm teilgenommen?	Welche Erfahrungen hast du gemacht?	Als Mentor? Als Mentee? Wie kam es dazu?	Gelb angestrichen, nur Fragen wenn bereits Mentoring-Erfahrung
	Was war positiv? Was negativ?		
Wenn der Alumni-Verein ein Mentoring-Programm einführen würde, was erwartest du davon?			
Was erhoffst du dir von einer Teilnahme?	Was erhoffst du dir im Bezug auf deine Karriere?	Inwiefern ist das wichtig?	

	Was erhoffst du für dich als Person?	Inwiefern ist das wichtig?
--	--------------------------------------	----------------------------

Welchen Nutzen erhoffst du dir von der Teilnahme?

In welchen Bereichen denkst du würde dir das Programm helfen, dich weiter zu entwickeln?

Beruflich?
Studium?
Persönliche Entwicklung?

Warum ist das wichtig?
Was bedeutet das?

Welche Erwartungen hast du an einen Mentor/Mentorin?

Wo und wie kannst du von ihr oder ihm profitieren?

Wieso?

Welchen Nutzen denkst du hat das Mentoring-Programm für die Mentoren?

Wieso?

Inwiefern?

Welchen Nutzen für die FHNW oder den Alumni Verein?

Matching

Was könntest du dazu beitragen, einen Mentor zu finden, der zu dir passt?

Welche Daten könnten der FHNW oder den Mentoren die Auswahl erleichtern?

Ausbildungsniveau

Das er oder sie in deiner Wunschbranche arbeitet?

Auf was legst du Wert bei einem Mentor oder Mentorin?

Welche Infos bräuchtest du um einen potentiellen MentorIn auszuwählen?

Das er oder sie in einer attraktiven Firma arbeiten

	In welchen Punkten sollt ihr euch ähneln?	Geschlecht
	Welche Unterschiede könnten die Mentoringbeziehung bereichern	Alter
	Wo können Gegensätze hinderlich sein?	Berufserfahrung
	Wo siehst du Vorteile?	
Das Matching kann durch die Fachhochschule oder durch die Teilnehmer stattfinden?	Wo Nachteile?	Warum?

Welche Vor- und Nachteile gibt es beim Matching durch eine Plattform?	Warum sind diese Faktoren wichtig für dich?
---	---

Wie wurde das Matching bei deinem letzten Mentoring-Programm vorgenommen?	Was fandest du gut daran?	Warum?
---	---------------------------	--------

Rahmenbedingungen

Wie soll das Mentoring deiner Meinung nach Gestaltet sein?	Was wären attraktive Rahmenbedingungen?	
	Wie oft wäre ein Treffen sinnvoll?	
	Über welchen Zeitraum?	
	Wo sollen die Treffen stattfinden?	Wärst du auch bereit in die Firma eines Mentor zu gehen?

	In welchem Semester denkst du wäre es sinnvoll am Mentoring-Programm teilzunehmen?	Wie wäre es telefonisch Kontakt aufzunehmen
	Was könntest du als Gegenleistung für das Mentoring anbieten?	Kaffe? Bahnfahrt Allgemein
	Was sind Vor- und Nachteile von einem engeren Rahmen?	
	Was sind Vor- und Nachteile bei einem lockereren Rahmen?	Inwiefern denkst du könnten diese Auswirkungen auf das Engagement / commitment haben?
		Inwiefern denkst du könnten diese Auswirkungen auf den Nutzen haben?
Wie war das letzte Mentoring-Programm aufgebaut?	Fandest du das gut? Was könnte man besser machen?	Warum?
Wie viel Aufwand wäre für dich, neben den Gesprächs-Terminen machbar	Was wäre sinnvoll als Vorbereitung	groben Eckdaten angeben Bewerbungsbericht Genaue Fragestellung
Welche Unterstützung wünschst du dir als Vorbereitung?	Was wäre eine hilfreiche Vor- oder Nachbereitung	Workshop Erfahrungsbericht schreiben Inwiefern?

Inwiefern wäre es machbar und sinnvoll einen Abschlussbericht zu schreiben?

Für wann wäre es sinnvoll?
Zur Qualitätssicherung des Programms?
Um die eigene Zielsetzung zu überprüfen?

Themen

Über welche Themen möchtest du gerne sprechen?

Orientierung über Firmen oder Branchen

Fragen zu bestimmtem Fachbereich

Fragen zu Weiterbildungen, fortführendem Studium

Fragen über Persönliches (z. B. Studium /Arbeit und Kind)

Wie sollten die Gespräche strukturiert sein?

Inwiefern würde es dir helfen, die Themen vorgängig zu notieren, evtl. dem Mentor/der Mentorin zukommen zu lassen?

Oder bereits für die Bewerbung eine Fragestellung zu senden

Um welche Themen ging es beim letzten Mentoring-Programm?

War es hilfreich für dich?
Was würdest du anders machen?

Nähe

Wie stellst du dir ein Verhältnis zum Mentor vor?

Welche Themen gehören für die in eine Mentoring Beziehung?

Welche Themen gehören für dich eher nicht in eine Mentoring-Beziehung?

Wäre es hilfreich für dich wenn du eine persönliche Meinung von einer erfahreneren Person einholen könntest?

Zu welchen Themen wäre dies sinnvoll?

Wie wäre es für dich, mit einem Mentor auch persönliche Themen an zu sprechen?

Auch persönliche Erfahrungen?

Welche?

Wie könntest du davon profitieren?

Wie wäre es Erfahrungen von deinem Mentor zu hören

Wie war die Beziehung zu deinem letzten Mentor?

Persönlichkeit

Welche Persönlichkeitseigenschaften braucht ein Mentee?

Warum?

Welche Eigenschaften denkst du sind besonders förderlich?

Welche Persönlichkeitseigenschaften wünschst du dir beim Mentor?

Hinderlich?

Welche weiteren Anmerkungen hast du noch?
Was möchtest du noch anfügen, worüber wir noch nicht gesprochen haben?

Mentee 1



1 I: Was stellst du dir unter einem Mentoring-Programm vor?

2 B: Das ist eine gute Frage. Das habe ich mir auch vor dem Interview, bei der Anfrage, überlegt, was ist damit gemeint? Ich stelle mir fast ein bisschen ein Götti-Gotte-System vor, wo man jemanden hat, der die Ausbildung schon abgeschlossen hat, und schon gewisse Erfahrung hat, optimalerweise im gleichen Bereich, wo man selber auch hin möchte. Wo so ein bisschen beratend und unterstützend zur Verfügung steh, ja einfach jemanden, wo man sich daran wenden kann für bestimmte Fragen, ja die einem sonst niemand beantworten kann, wo halt doch ein wenig Aufwand braucht und eine gewisse Bereitschaft dieser Person da sein muss. Ja so. Wie eine Ansprechperson aus dem gleichen Bereich optimalerweise oder zumindest aus dem gleichen Fach, wo Insiderwissen hat und dabei bei der Ausbildung wie aber vielleicht auch nachher bei der Job Wahl unterstützend sein kann und zur Seite steht.

3 I: Und was bedeutet das für dich, wenn du so jemanden zur Verfügung hättest?



4 B: Ich hätte es rückblickend recht sinnvoll gefunden, weil es mich manchmal schwierig dünkt, an Infos oder an Wissen oder an Erfahrungsberichte zu kommen, in dem Bereich wo man eigentlich vielleicht hin möchte. Was sind Stolpersteine, was kann einem Helfen, dorthin zu kommen wo gibt es überhaupt zum Beispiel, wenn wir BGM nehmen, wo ich lange das Gefühl hatte, ich möchte BGM, welche Unternehmen haben BGM, auf was kann man achten, wie ist es anderen Personen gelungen, in diesem Bereich Fuss zu fassen und eigentlich so ein bisschen Infos, die man sich selber nicht so beschaffen kann, oder die schwierig sind zum Beschaffen, ja jemanden zu haben der einem da weiterhelfen kann und ein bisschen unterstützen, weil ich finde schon, sonst ja geht es über Private Kontakte, wenn man Glück hat kennt man jemanden, mit dem man schauen kann, das Private Netzwerk, oder man hat es geschafft, im Studium ein gutes Netzwerk aufzubauen, dass man dort so ein bisschen Ansprechpersonen hat, aber wenn man das nicht hat, dann ist man mit gewissen Fragen schon ein bisschen alleine gelassen, weil es halt sehr spezifische Fragen auch sind. Sorry jetzt bin ich etwas abgeschweift, aber die Bedeutung, kurz zusammengefasst wäre, jemanden zu haben der einem zu Seite steht und unterstützt oder Infos gibt, wo man sonst nicht rankommt, die spezifisch sind und darum nicht einfach beschaffbar.

5 I: Hast du schon mal an einem Mentoring-Programm teilgenommen?

Mentee 1

	6	B: Nein habe ich noch gar nie.
	7	I: Was erwartest du vom Mentoring-Programm?
..Fragen	8	B: Eine Ansprechperson, wo man sich an diese Person wenden darf, mit bestimmten Fragen die man hat. Eben hier an der Fachhochschule gab es ja das Götti-Gotte-System gegeben, ich weiss nicht ob das immer noch gibt?
	9	I: Ja gibts noch
	10	B: Jetzt bei mir ist es so gewesen, dass ich nicht oft Kontakt aufgenommen habe mit meinem Götti dazumal
	11	I: Denkst du es wäre anders wenn es nicht so als Einstieg gedacht wäre, also nicht nur du hättest einen Kontakt, sondern es wäre normal dass man sich öfters treffen würde?
..Freiwilligkeit	12	B: Bei uns dazumal war es so, da ist man zugeteilt worden, und ich meine es hat nicht jeder Lust, ja noch Sachen zu erklären, und Hilfestellung oder Infos zu geben und dazu finde ich beim Götti-Gotte-System, wenn es wie einfach zugeteilt wird, ist es halt auch unterumständen so, dass man ganz andere Schwerpunkte und Themen die einem interessieren hat, und dann finde ich es ehrlich gesagt auch nicht so hilfreich, weil jetzt bin ich zwar wieder etwas weg vom BGM, aber mich hat lange das BGM interessiert, und ich wollte eigentlich dort rein, und dann braucht man fast ein bisschen Leute die in diesem Bereich tätig sind, und in diesem Bereich Erfahrung haben, die dir sagen können, "hey wenn du ins BGM willst, der Einstieg ist eher schwierig, weil et hat nicht viele Stellen, und wenn es eine hat, dann Suchen sie meistens Erfahrene Leute". Und vielleicht einfach auch ein bisschen aus der Erfahrung Tipps und Tricks und ja. Es würde sicher etwas bringen, wenn klar wäre, es ist nicht nur so wie der Einstieg ins Studium sich zurecht zu finden, sondern wirklich auch im Hinblick auf nachher, Einstieg in den Job und diese Möglichkeiten.
..Gestaltung des Matching		
..Wissen/Erfahrung weitergeb		
..Berufseinstieg		
	13	I: Was erhoffst du dir im Bezug auf berufliche Erfahrung?
..Wissen/Erfahrung weiter	14	B: Ich fände es wichtig dass es wie jemand ist der ein gleiches Interessensgebiet hat, also es muss ja nicht eins zu eins das gleiche sein, aber ich finde schon dadurch dass A & O Psychologie so unterschiedlich sein kann, dass es sinn macht, wenn es ein Mentor ist, der auch ein wenig Erfahrung hat in dem Bereich wo man hin möchte und dass einem der Mentor ein bisschen Einblick gewähren kann, weil das habe ich jetzt auch gemerkt, bis man dann selber dort ist es teilweise mega schwierig abzuschätzen, was heisst das überhaupt, was kommt
..Fachbereich ähnlich		

Mentee 1

auf mich zu und will ich das wirklich? Und ich denke ein Mentor könnte dort schon sehr hilfreich sein.

15 **I:** Welcher Nutzen erhoffst du dir von der Teilnahme?

16 **B:** Eigentlich (lacht). Eigentlich denke ich bin ich jemanden der selbst auch schon recht gut vernetzt ist, und der sich viel interessiert und an Veranstaltungen geht und so. Aber ich würde mir dort schon erhoffen, dass es jemand ist, der noch mehr Erfahrung hat und vielleicht noch besser vernetzt ist in Bereichen die für mich relevant sind. Und eben mir wirklich mir auch so helfen könnte, gewisse Türen zu öffnen, wo ich wie selber bis jetzt noch nicht geschafft habe mir diese zu öffnen. Ich könnte mir schon vorstellen, dass es wertvoll sein könnte, auch so ein bisschen als Türöffner.

17 **I:** Und mit Tür öffnen, meinst du die Tür für neue Ideen, oder auch konkreter vielleicht mal mit seinem Arbeitsplatz, Vitamin B mässig reinzukommen?

18 **B:** Für mich wäre schon hauptsächlich interessant wenn es konkreter wäre, so ein bisschen Vitamin B mässig, ob dann etwas daraus entsteht oder nicht, das ist dann so situationsabhängig. Aber vielleicht schon so ein bisschen mit dieser Idee. Und vielleicht auch über das Studium heraus, dass man jemand so ein bisschen wie hat wo du dich mit gewissen Fragen daran wenden kannst, was würdest du in dieser Situation, oder eben wenn man einen neuen Job sucht, diese Person auch noch Ideen hätte, "ich könnte dir ja noch die Mail-Adresse geben" oder "du könntest dich ja mal dort melden". Ob dann was entsteht, diese Garantie gibt es nie, aber ich würde mir schon so ein bisschen erhoffen, dass es jemand ist, der mir mehr bieten kann als ich selber schon habe, blöd gesagt. dass es schon etwas bringt, dass er auch bereit ist das zu machen.

19 **I:** Könntest du dir in dem Fall auch vorstellen wenn die offizielle Mentoring-Beziehung vorbei ist, in dem fall später auch noch Kontakt zu haben?

20 **B:** Ja also ich fände das sogar auch sehr spannend. Schon nur jetzt mit den Studienkollegen aus dem Bachelor noch mit ganz vielen Kontakt, solche die auch im Master sind, und solche die nicht weitergemacht haben, aber ich finde den Austausch schon sehr spannend und eigentlich auch wichtig, dass so ein bisschen dieses Netz erhalten bleibt. Es hat mir schon geholfen mit Studienkollegen, dass man irgendwie noch fragen kann, "ah dieser Artikel weiss jemand noch wo der ist?" und dann schicken sie einem den. Und ich glaube ein Mentor kann dies fast ähnlich aber vielleicht nicht auf Augen höhe, also schon,



Mentee 1

aber mit mehr Erfahrung und die Beziehung von dem her nicht so ausgeglichen wär sondern halt vielleicht der Mentor halt mehr eine Mentor Rolle auch hat, und weniger Peer-Ehm(.)

21 I: Peer-Mentoring gibt es auch ja

..Enge der Beziehung

22 B: Genau Peer-Mentoring. Aber hier hätte man wirklich jemand der von oben, also das tönt so doof von oben, aber jemand der ein bisschen mehr zu bieten hat als man selber hat.

23 I: In welchen Bereichen denkst du würde dir das Programm weiterhelfen? Wo könntest du dich weiterentwickeln durch das Programm?

..Methodisch

24 B: Ich denke im Methodischen. Dort ist es hilfreich. Also vielleicht muss ich vorne anfangen. Sicher in meiner persönlichen Entwicklung. Ebenso ein bisschen, ehm ja persönliches Fragen, ist das realistisch? Habe ich realistische Vorstellungen oder eben auch nicht, gewisse Kontakte herstellen. Also dort sicher aber auch mal angenommen ich hätte meinen Job und es wäre später, in einem methodischen wo ich denke das es wertvoll wäre, wenn man jemanden hat der vielleicht besser Bescheid weiss als man selber. Und nicht nur im Rahmen vom Studium sondern auch später bei der Arbeit, dass man jemanden hat der bereit ist mal etwas anzuschauen und ja das verhebt oder methodisch doch noch Inputs hätte, einfach noch andere Erfahrungen, ja schon hauptsächlich auf die Arbeit bezogen im Studium aber auch nachher. Aber auch fachlich, nicht nur methodisch, vielleicht mal einen Bericht gegenlesen, dass kann so wertvoll sein, wenn eine andere Fachperson einfach mal drüber schaut, und ihre Inputs noch gibt.

..Wissen/Erfahrung weiter

..Persönliche Entwicklung

..Netzwerk für Stellen

..Methodisch

..Zeitraum

25 I: Warum ist dir das wichtig, was bedeutet das für dich wenn du von einer anderen Seite noch ein Feedback bekommst?

26 B: Ehrlich gesagt finde ich es hier in diesem Studium zum Teil ein Schwachpunkt oder Allgemein in einem Studium, man macht halt wie was, und dann bekommt man eine Note und das Feedback ist einfach so ein Satz. Ja und schlussendlich lernt man nicht wirklich viel, weil Feedback eben auch fehlt. Und die Dozierenden auch teilweise nicht so Zeit haben um ein detailliertes Feedback zu geben. Und ich denke in so einem Mentoring-Programm ist es noch etwas anderes. Es ist dann nicht nur eine Studien Leistung wo du eine Note bekommst, und es geht eigentlich nur darum dass du das Modul bestanden hast. Der Fokus ist dann auch anders, es geht darum dass Maximum rausholen um viel zu lernen, und ich denke da kann auch ganz ein anderes Feedback daraus entstehen, dass ist halt nicht mehr die Beurteilung im Vordergrund, sondern die

..Methodisch

Mentee 1

		Optimierung von etwas.
	27	I: In wie fern hat das Programm für dich einen Nutzen für die Entwicklung in deiner Karriere?
..Netzwerk für Stellen	28	B: Also ich denke dort halt vor allem auch mit Neuen Leuten kennen zu lernen und mehr vernetzen und vielleicht eben auch, auch auf die Karriere bezogen fast am meisten, jemand der aus Türöffner unter Umständen, ja.
	29	I: Welche Erwartungen hast du an einen Mentor oder Mentorin?
..Mentoren	30	B: Also ich glaube dass die Person wirklich auch Lust hat das zu machen, und nicht dass es so ein Ding im Lebenslauf ist, ja ich war dann noch Mentor, sondern wirklich ein Interesse daran, ja andere Menschen auch weiter zu bringen und sie wie bei etwas zu unterstützen ohne dass man selber einen riesen Nutzen daraus ziehen kann.
	31	I: Wo oder wie könntest du von ihm oder ihr profitieren?
..Persönliche Entwicklung	32	B: Also dort glaube ich halt schon an verschiedenen Punkten. Ich glaube sicher für meine persönliche Entwicklung, für einfach gewisse Sachen mal mit jemandem anderes zu besprechen als ich sonst mache und vielleicht so ein bisschen eine Aussenperspektive zu haben, um einzuschätzen was ist realistisch oder wenn du dort hin willst, was braucht es um dorthin zu kommen. Also so persönliche Entwicklung aber dann auch vom Fachwissen her, das könnte helfen, im Sinn von Sachen spiegeln, oder gegenlesen lassen, mal diskutieren, neue Inputs reinbringen und eben auch das Netzwerk wieder, ich denke das Netzwerk wäre für mich die Hoffnung, dass es dort, ja. Also bei mir vielleicht auch weil ich recht am Ende de Studiums bin und ja halt so das Ganze im Studium für Leistungsnachweise, das ist für mich schon fast etwas zu spät, aber so Netzwerkmäßig würde ich mir schon erhoffen dass das spannend sein könnte.
..Wissen/Erfahrung weiter		
..Netzwerk für Stellen		
..Netzwerk für Stellen		
	33	I: Welcher Nutzen glaubst du hat das Mentoring-Programm für Mentoren?
..am Studium dranzubleiben	34	B: Also ich glaube sicher so am aktuellen Wissen auch dran sein, weil ich meine das ist schon ein Vorteil wenn man so vernetzt bleibt mit der Hochschule, weil ich mein Wissen entwickelt sich immer weiter. Und so glaube ich ist es auch für Mentoren wie ja möglich möglichst up-to Date zu bleiben, ja wie entwickelt sich das Studium weiter, das auf jeden Fall. Und was ich auch glaube, also kommt natürlich darauf an in welcher

Mentee 1

..Netzwerk für Stellen

..Netzwerk

Position dieser Mentor ist, aber es könnte natürlich auch spannend sein für die Personalgewinnung. Für jemanden der im Berufsleben steht. Ich meine so kann man Kontakte mit Leuten haben, mit Leuten die dann in Frage kommen würden eine Stelle zu besetzen, also von dem her auch bei der Personalbeschaffung sozusagen ein Netzwerk aufzubauen, für Leute die in Frage kommen für gewisse Stellen. Auch für ihr Netzwerk, wenn sie wissen, dass sind Leute die sind gut, und irgendwer aus ihrem Netzwerk sagt, ich habe hier eine vakante Stelle, wüsstest du jemanden der Interesse hat oder der passen könnte, und diese Person dann auf Leute zurückgreifen kann, kann das schon auch interessant sein.

35 **I:** Welcher Nutzen glaubst du hat es für die FHNW? Oder für den Alumni-Verein?

..Vernetzung

..Netzwerk

36 **B:** Ich glaube schon allgemein das Netzwerk, das ist allgemein recht etwas wichtiges. Das man das eigene hat, aber eben auch die ganze Hochschule gut vernetzt ist. Ich denke das ist auch wichtig für die Hochschule das sie mitbekommt, was sind so aktuelle Themen in der Privatwirtschaft, das man die dann auch wieder in der Aus- und Weiterbildung aufgreifen kann und ja. Also und gleichzeitig das vernetzt sein, weil ich denke es bringt nichts wenn wir alle an verschiedenen Stricken ziehen. Ich denke es ist wertvoll, wenn geschaut wird, dass wir uns gut vernetzen und auch vernetzt bleiben, ja.

37 **I:** Wie sollte das Mentoring-Programm deiner Meinung nach gestaltet sein, mit welchen Rahmenbedingungen?

38 **B:** Dort denke ich wirklich, dass vor allem für die Mentoren, müsste man sich gut überlegen, was ist der Anreiz für sie, also sehen sie, dass am Wissen dran bleiben, oder machen sie das aus Eigeninteresse oder Eigenmotivation oder was, aber ich denke dort müsste man gut schauen, dass es nicht einfach ein Mentor macht, weil es gut tönt und du kannst es noch in den Lebenslauf schreiben, ja ich war halt Mentor, aber dass dort wirklich so sicherstellt, dass die Mentoren ein Interesse am eigentlichen Programm haben. Dass sie sich selber melden würden, oder ich weiss auch nicht.

..Aus Sicht der Mentees

..Freiwilligkeit

39 **I:** Also was wären attraktive Rahmenbedingungen? Was müsste vorgegeben sein von der FHNW?

40 **B:** Mhm

41 **I:** Also konkreter, wie oft denkst du wäre ein Treffen sinnvoll?

42 **B:** Ich denke es kommt recht darauf an, in welcher Phase man

Mentee 1



ist, und wo man dran ist. Ich könnte mir vorstellen, eher anfangs und ende Studium eher mehr Treffen spannender sind, und in der Mitte des Studiums ist man recht beschäftigt mit dem Studium und man weiss wie es läuft und es ist aber doch noch nicht so weit, dass man bald fertig ist. Drum denke ich am Anfang und Schluss würde es Sinn machen, ein bisschen intensiver, oder mehr Treffen zur Verfügung zu stellen. Aber wie viel, jetzt anzahlsmässig finde ich noch schwierig so zum Nennen. Ich weiss auch nicht.

43

I: Aber wenn du sagen könntest, würdest du eher gegen Ende Studium, also im letzten Jahr, oder auch von Anfang an, damit du die Kurse entsprechend belegen könntest. Ich denke für Bachelor ist dies ja weniger relevant, da ist ja fast alles vorgegeben, aber im Master, denkst du es ist wichtig von Anfang an?

44

B: Ja ich denke für mich hätte es am Anfang vom Studium am Meisten interessiert, zum einfach auch vielleicht ein bisschen Erfahrungen zum Modul und Allgemein zum Masterstudiengang, was sind so die Erfahrungen in dem? Und zum Schluss, ja ich habe jetzt eine Stelle, drum ist es nicht so akut, aber ich glaube gegen Schluss denke ich ist es schon wieder spannend, wie mache ich jetzt das mit dem Berufseinstieg und eben vielleicht dort auch können ein Netzwerk das besteht brauchen zu können. Dort glaube ich schon Anfang und Schluss. Aber ich denke für jemand anderes, ja, vielleicht würde es sinnmachen, dass man am Anfang ein Treffen hat und ein Jahr vor Abschluss noch eins, und dazwischen könnte man selber festlegen. Weil ich könnte mir schon vorstellen, dass es für jemanden spannend sein könnte, noch mehr Treffen zu haben. jetzt einfach für mich wäre es mehr am Anfang sicher und dann am Schluss noch das diskutieren, wo bin ich und wo will ich hin.

45

I: Und wo sollen diese Treffen stattfinden? Wärs du auch bereit in die Firma eines Mentors zu gehen? Oder müsste es hier (FHNW) sein?

46

B: Nein also ich fände das sogar noch spannend, weil es hilft dann auch wieder Kontakte zu knüpfen, und man sieht wo anders rein. Was vielleicht ein bisschen schwierig ist, wenn man selber in Bern wohnt und die Firma ist in St. Gallen, aber es sind ja nicht viele regelmässige Treffen, nehme ich mal an. Aber ich fände es eher gut, wenn man ins Unternehmen gehen müsste. Man könnte es ja auch verbinden, wenn der Mentor kurz zeigt, was er dort macht und wie es so abläuft und ja, fände ich fast spannender als hier, weil hier kennen wir es.

Mentee 1

- 47 I: Und telefonisch denkst du das wäre ein Vor- oder Nachteil?
- 48 **B:** Ehm. Fände ich gut, obwohl ich wie auch finde, das müsste der Mentor und der Mentee selber definieren können was für sie auch stimmt. Wann es ok ist, und ist es das Geschäftstelefon oder das Private. Also ich finde das würde ich nicht so übergeordnet regeln. Weil ich finde telefonisch ok, finde ich eine gute Idee, aber ich als Mentor, obwohl ich ja jetzt nicht als Mentor befragt werde, aber wenn ich als Mentor das Private geben würde, hätte ich nicht Freude wenn ich am Sonntag am 2, ja also. Das man dort auch so, das finde ich allgemein gut, wenn der Mentor und Mentee zusammen die Erwartungen klären, und warum macht man, oder für was sind die Treffen, und der Mentor auch sagt, bei was kann ich helfen, und wo nicht. Und vielleicht merkt man ja auch am Anfang gleich, dass man unterschiedliche Erwartungen da sind. Und beim Telefon unter Umständen, wenn man eine akute Frage, also ich bin ja jetzt am Masterarbeit schreiben, und ich hätte jetzt ein und hätte eine methodische Frage, also da könnte ich mir schon vorstellen kurz anzurufen, aber es müsste wie abgesprochen sein, passt das oder nicht.
- 49 I: Was könntest du als Gegenleistung für das Mentoring-Programm anbieten?
- 50 **B:** Mmmh. Das ist schwierig zu sagen.
- 51 I: Also wie Spesen, oder würdest du die Bahnfahrt übernehmen..
- 52 **B:** Also so finanziell fände ich das nicht das Beste, also nicht weil ich es nicht möchte oder was, aber ich habe das Gefühl, der Mentor ist jemand der im Berufsleben steht und arbeitet und Geld hat und als Student bist du immer recht am Existenzminimum und da fände ich es, also nicht das es nicht geht, machbar ist es immer, aber ich habe das Gefühl für den Student ist es ein Aufwand ist, und etwas was man nicht hat, und für den Mentor die 50 oder 100 nicht gross darauf ankommen. Drum fände ich es nicht die Beste Gegenleistung. weil ich vor allem das Gefühl habe das es für den Mentor nicht darauf ankommt. Als Gegenleistung das man ins Unternehmen kommen würde, dass immerhin der Mentor die Fahrt nicht hätte. Ja er müsste halt trotzdem Zeitaufbringen, dass ist halt so. Oder ja, ich weiss nicht. Vielleicht könnte ja auch er mal profitieren, wenn er mal einen Bericht verfasst hat, und eine methodische Frage oder so eine Gegenprüfung, klar er ist eine Ebene weiter oben aber ich denke gerade so im Master hast du trotzdem auch schon recht viel Erfahrung und viel gemacht, und ich denke schon es könnte auch hilfreich für den Mentor sein mal etwas von sich am Mentee zu geben, zum eben
- ..Selber abmachen
- ..Telefon/Skype
- ..monetär negativ
- ..Arbeitsplatz
- ..Gegenseitig profitieren

Mentee 1

..monetär negativ

Gegenlesen oder Kommunizieren. Ich würde es eher so, weil finanziell, also nicht das es nicht geht, aber für mich, während der ganzen Studentenphase, durch das dass ich nur Teilzeit arbeiten konnte, und halt alleine wohne wäre jetzt das, dann würde ich es mir zweimal überlegen, wenn ich jetzt noch 100 Fr. zahlen müsste, für das Ticket oder so. Ja, also für mich wäre es eher, und für den Mentor habe ich das Gefühl wenn man 80% oder mehr arbeitet, ist nicht unbedingt das Geld ein Problem.

53 **I:** Und wegen Rahmenbedingungen, wann wie oft und so. Was hast du das Gefühl ein engerer Rahmen, wenn alles klar vorgegeben wäre, wie fändest du das?

..Enge Rahmenbedingungen

54 **B:** Ehm. Also bei klar vorgegeben habe ich die Befürchtung, dass es schnell so in die Pflicht reingeht, und ich weiss jetzt auch, mir haben ja zum Beispiel im Master auch so ein Coaching und das war bei mir voll zum Zeitpunkt, ja es war trotzdem spannend, und man kann immer über etwas reden, was noch spannend ist so zum Diskutieren, aber so wie ich jetzt funktioniere, wenn es zu einem Moment ist wo es nichts bringt und noch ein zusätzlicher Aufwand ist, obwohl es gut gemeint ist aber ich einfach in dem Moment so andere Prioritäten habe, dann ist es bei mir persönlich so, in das muss jetzt das sein, und eigentlich habe ich viel anderes los, und auch in ein nicht mehr schätzen reingeht, recht schnell, weil es zu diesem Zeitpunkt nichts bringt, und eben so ein Mentoring-Programm finde ich dann auch schade wenn es so erzwungen ist, weil wenn ich so nichts habe zum gerade anschauen, eben die Kontaktaufnahme könnte schon erzwungen sein, aber mehr vorgeben fände ich glaube ich schade, wenn das wäre. Weil meine Vorstellung von einem Mentoring-Programm wäre das man es auch verschiedenen Nutzen kann. Manchmal würden halt Rückmeldungen zu etwas methodischem im Vordergrund stehen und einmal eben so Kontaktknüpfern im Vordergrund stehen, und dann denke ich ist ganz ein anderes Vorgehen geeignet.

..Netzwerk für Stellen

..Methodisch

55 **I:** Und vor und Nachteile von einem lockeren Rahmen?

..Enge Rahmenbedingungen

56 **B:** Bei einem lockeren Rahmen könnte ich mir vorstellen dass es schnell vielleicht etwas vergessen geht und das man nicht so dran bleibt.

57 **I:** Denkst du ein lockerer Rahmen hätte auch Auswirkungen auf das Engagement oder das Commitment? Positiv oder negativ?

58 **B:** Nein denke ich nicht. Also bei mir, ich kann nur für mich sprechen, aber ich muss dazu sagen, ich bin jemand der fast ein bisschen allergisch auf so Vorgaben reagiert und ich merke sobald mir zu viel vorgegeben wird und ich vor allem kein Nutzen

Mentee 1

..Enge Rahmenbedingungen N

davon habe dann finde ich sehr schnell Nein das mache ich nicht mehr. Und sobald es lockerer ist, dann ist es aus meinem eigenen Interesse und ich will ja das, und ich nehme an die Mentoren ja auch, also du meldest dich ja nicht, wenn du kein Interesse hast das zu machen. Und du schaust ja dann auch, wenn es lockerer ist, sprichst du es ab und versuchst es so zu gestalten, dass es wie für alle beteiligten stimmt, und wenn es vorgegeben ist, kann es unter Umständen sein, dass es für niemanden stimmt, und alle haben berndeutschgesagt den Anschiss, und machen es halt weil es so vorgegeben ist. Aber frag das auch noch andere, weil ich, ja weil es eben recht vorgaben gibt und ich das 7 Jahre durchgemacht habe, ich merke ich bin dort recht so, sobald ich eine Vorgabe habe wo ich keinen Sinn dahinter sehe ist es recht schnell so uuuuhhh Nein nicht das auch noch, ich will nicht.

59 **I:** In wie fern denkst du könnte ein lockerer oder engerer Rahmenbedingungen Auswirkungen auf den Nutzen haben?

..Enge Rahmenbedingungen N

60 **B:** Ehm. Also ich denke engere habe ich das Gefühl das es recht schnell nicht mehr Nutzungsorientiert ist sondern eben ja zum vorgegebenen Programm wird, aber nicht mehr auf den Nutzen, nicht mehr bedürfnisorientiert, sondern nur noch rahmenbedignungsorientiert. Ja ich sehe viel mehr Vorteile von einem lockeren Rahmen. Weil ich das Gefühl habe es entspricht mehr. und so ein Programm soll ja nicht ins Schülerlen reingehen. es soll eine Möglichkeit sein die man Nutzen kann und die die sie nicht nutzen wollen, sollen, es gibt verschiedene Leute im Studium die vollkommen im Berufsleben stehen, es hat ja teilweise so jährige Leute die im Geschäftsleben sind, und dies mehr als Weiterbildung machen, und die haben vielleicht tatsächlich kein Interesse an dem Mentoring- Programm teilzunehmen, und das finde ich akzeptabel, weil jeder steht an einem anderen Punkt und ich finde durch das man es genau vorgibt, das würde zu Frustration führen, habe ich das Gefühl.

61 **I:** Wie viel Aufwand ist für dich neben den Gesprächsterminen machbar?


62 **B:** Jetzt als Mentee?

63 **I:** Ja als Mentee mit Vor- oder Nachbereitung. Auch was wäre sinnvoll neben den Gesprächsterminen

64 **B:** In welchem Zeitrahmen?

65 **I:** Also vorher schon, für den Bewerbungsprozess, für das Matching. Oder wenn man es evaluieren würde, was hast du

Mentee 1

- 
- das Gefühl wäre sinnvoll, wie viel Aufwand wäre machbar?
- 66 **B:** Aber das wäre ja nicht die ganze Zeit, also das wäre, ich bin nicht sicher ob ich es richtig verstehe, in einem Tag oder Woche
- 67 **I:** Nein über das Gesamte. Also zum Beispiel, wenn man einen Bewerbungsbericht schreiben müsste oder einen Abschlussbericht wäre das machbar und sinnvoll?
- 68 **B:** Ja dort finde ich halt wieder im Studium oder bei mir war es so, ich habe 7 Jahre Studiert und irgendwann hat man so eine Sättigung von den ganzen Leistungsnachweisen und von den ganzen Bürokratien und noch hier was einreichen und keine Ahnung, und es gibt Sachen die Sinnmachen, z. B. ein Bewerbungsbrief für das Matching, das macht wie Sinn für den Prozess, dass etwas dabei gutes rauskommt, aber dann ein Abschlussberichts schreiben wäre jetzt für mich schon wieder so ein bisschen ok, wem soll es Nützen, wer schaut es an, oder geht es mehr darum dass man etwas gemacht haben muss, warum auch immer, ich glaube für mich wäre die Frage was braucht es. Für mich sollte es etwas sein, dass kein Leistungsnachweis oder so ist sondern etwas was einem Hilft, und das man ein bisschen was investieren muss, wie ein Bewerbungsbrief finde ich vollkommen ok. Aber ich finde es sollte sich im Rahmen bewegen wo es Sinn macht und nicht noch mehr Bürokratie und noch mehr Leistungsnachweis, weil das hat es genug im Studium, und ich glaube das wäre nicht zielführend. Ich glaube der Aufwand ist ok, und man nimmt sich die Zeit die es braucht wenn es in einem Verhältnis steht und zielführend ist für das was schlussendlich dabei rauskommen soll.
- 69 **I:** Also denkst du für ein gutes Matching wären grobe Eckdaten wichtig, z. B. arbeitet in einer speziellen Branche oder wäre es eher wichtig Ansichten zu kennen oder eine konkrete Frage?
- 70 **B:** Nein ich denke den Matchingprozess macht schon sinn sich ein bisschen Zeit zu nehmen, dass macht es schon aus ob es dann auch aus hilfreich empfunden wird. Dort macht es schon sinn ein erstes Gespräch, oder Fragen anzugeben, mit Ansichten, oder was erwarte ich davon, wie viel bin ich bereit zu investieren, das macht glaube ich schon sinn, dass man das wie vorabklärt, weil sonst glaube ich ist nachher der Prozess selber schwieriger, aber ich denke wenn es wie eingeleitet ist, dann glaube ich wenn man noch ein Schlussbericht schreiben muss, also wenn es Sinn macht ok. Aber wenn es nur darum geht das die Person auch noch sich Mühe geben muss, ja dann würde es mir eher ablöschen.

Mentee 1

71 **I:** Welche Unterstützung wünschst du dir seitens des Alumni-Vereins aus Vorbereitung?

72 **B:** Mhm.

73 **I:** Also das sie dir Tipps geben wie du an ein Gespräch rangehen könntest oder so

74 **B:** Ja also das fände ich spannend. Also als Unterstützung sicher mal das erklärt werden würde, wie haben wir uns das Programm überlegt, wie soll es ablaufen, was ist von ihnen die Idee dahinter, ja. Und nachher so Tipps fände ich schon was gehört in das Programm, was gehört nicht rein. Eben vielleicht wirklich so Tipps im Umgang mit Mentor. Aber ich glaube es müsste auch nicht viel sein, es würde reichen die Rahmenbedingungen, das ist unser Programm, das bieten wir euch, das sind die Erwartungen, dass man sich einfach wirklich dafür entscheiden kann ist es etwas für mich oder nicht, aber ich denke im Prozess drin braucht es dann nicht mehr.

75 **I:** Über welche Themen möchtest du gerne sprechen?

76 **B:** Also mir wäre es, also für mich ist es zu spät, aber was ich spannend fände ist der methodische Austausch.

77 **I:** Also mehr direkt zum Studium?

78 **B:** Ja fürs Studium aktuelle Fragestellungen besprechen, also nicht im Sinn von jemand sagt wie man es machen soll, aber ich finde es schwierig, je nach dem was man macht auch hier im Institut Leute zu finden die einfach das entsprechende Wissen haben, weil es manchmal so spezifisch ist, und darum gewisse Fragestellungen zu besprechen fände ich halt spannend, aber auch nur wenn gerade was anfällt. Und dann wirklich auch Fragen zur persönlichen Entwicklung, also wie war es bei dir, was hast du gemacht, wie bist du dorthin gekommen, solche Sachen.

79 **I:** Also nicht nur das du Fragst den Mentor wie ist deine persönliche Sicht auf meine Situation, sondern auch dass du fragen dürftest wie hast du das gemacht?

80 **B:** Ja.

81 **I:** Und könntest du dir auch vorstellen, dass da auch persönlichere Sachen reinkören, wie zum Beispiel mit Kinder und Arbeit oder Umgang mit Stress, was vielleicht persönlicher ist, dürfte das für dich auch reingehören wenn es für beide stimmt?

..Gegenseitig absprechen

Themen

Mentee 1

<p>..Persönliches</p> <p>..Erfahrungen hören</p>	<p>82</p>	<p>B: Ich finde es dürfte reingehören, also ich finde es auch sehr spannend und gut, wenn man jemanden hätte, jetzt auch aus der Perspektive einer Frau, ich bin 28 jetzt und das ist schon das Alter wo so Fragen wie Familienplanung kommen und ja wie wird sich das auf meine Karriere auswirken und werde ich überhaupt, wie ist es machbar, also bei mir ist es nicht unmittelbar vorher, aber ich denke schon die Meisten kommen innerhalb vom Studium an einen Punkt wo sich so Fragen stellen und das fände ich schon spannend, aber das dürfte auch nicht vorgegeben sein, ich habe das Gefühl man könnte darauf aufmerksam machen, das das auch ein Thema sein könnte, weil das wäre jetzt etwas wo ich nicht daran gedacht habe auf Anhieb, aber ich fände es doch recht spannend, mal mit jemandem zu sprechen der vielleicht die Fragen auch schon gehabt hat und die Fragen auch schon gehabt hat, aber es dürfte auch nicht vorgegeben sein, weil ich möchte auch nicht mit jeder Person darüber reden, und es käme auch darauf an, was hat die Person für eine Einstellung, ist es überhaupt ein Vorbild, oder ist es eher ein Beispiel wie man es selber nicht machen möchte. Aber was ich cool fände, das man auch Ideen bekommen würde was man noch anschauen könnte, weil das wäre jetzt etwas was ich am Anfang nicht daran gedacht habe, aber ich spannend finde, und ich denke das beschäftigt auch viele.</p>
<p>..Themen</p>	<p>83</p>	<p>I: Könntest du dir vorstellen wenn du in diesem Bereich Fragen hättest, das du im Vordergrund vom Matching nicht mehr etwas berufliches wäre, sondern so etwas. Angenommen es würde dich belasten, z. B. Schwanger während dem Studium, dass du gerne eine Mentorin die Schwanger wäre gewesen während der Ausbildung, wäre ja schon persönlicher.</p>
<p>..Persönliches</p> <p>..Erfahrungen hören</p>	<p>84</p>	<p>B: Das fände ich sogar sehr gut, weil ich denke so ist es sehr bedürfnisorientiert und das fände ich ja bei diesem Programm wie das wichtige. Das es deine Bedürfnisse die du hast, und die sind ja oft sehr persönlich oder spezifisch, die du halt nicht jede Person fragen kannst und ich glaube ob es fachlich oder ein privates Thema ist, das was für mich wertvoll wäre wie mit jemandem zu reden der diesen Weg schon gegangen ist und einfach ein bisschen erzählen kann wie ist es aus seiner Sicht. Und für mich, um nochmal zurückzukommen auf was du vorher gesagt hast, für mich wäre weniger relevant was hat die Person für eine Sicht auf mich sondern ich möchte mehr von dieser Person wissen, wie hast du es gemacht und wie ist das bei dir gewesen. Und vielleicht schon auf Tipps im Bezug auf mich, aber ich denke in dieser Zeit kann dies Person. Weil ich denke ich habe selber auch eine gute Sicht auf mich, ausser es ist natürlich von jemandem das Bedürfnis, ich möchte mal eine Aussensicht, dass ist was anderes. Aber für mich ist das Interesse mehr von einer Person zu lernen und mitzubekommen</p>

Mentee 1

wie hat die das gemacht. Da kann ich auch daraus lernen und schauen was für mich stimmt.

85 **I:** Fragen zu Weiterbildungen und Studium wäre das noch ein Interessantes Thema was sinnvoll wäre.

86 **B:** Das fände ich sehr hilfreich, weil das finde ich oft auch, weil es wird einem erst während dem Studium und wenn man anfängt in einem Bereich arbeiten merkt man viel erst. Und wenn man dort schon am Anfang jemand hat der z. B. das mit dem BGM, das hat mir zufällig jemand der im BGM Arbeit gesagt, weisst du eben BGM Stellen gibt es eh nicht so viel und wenn sind es eher Leute mit Erfahrung, also das Problem bei BGM Stellen ist mal das reinkommen. Also einfach zusammengefasst, aber das sind schon Sachen die auch relevant sein können. Ja das finde ich schon wichtig.

87 **I:** Wie sollte das Gespräch strukturiert sein? Du hast bereits gesagt, nicht zu viele Vorgaben, aber vielleicht kannst du noch etwas zur Strukturierung des Gesprächs sagen.

88 **B:** Also was ich sicher wichtig fände ist das die gegenseitigen Erwartungen noch mal geklärt werden. Was wirklich und dass das auch an dieser Stelle der Mentee wie auch der Mentor die Möglichkeit haben, ohne dass sie negative Auswirkungen haben, dass unterschiedliche Erwartungen haben, und man das halt auch nicht rausfindet mit vorher Fragen stellen, darum fände ich das ein ganz wichtiger Punkt, dass es wie vorgegeben ist, vorher die Erwartungen zu klären und das der Mentor auch ganz klar sagt, schau hier kann ich dir aus meiner Erfahrung erzählen oder dir helfen, aber ja.

89 **I:** Und in wie fern würde es dir helfen die Themen vorgängig zu notieren, oder eventuell sogar vorgängig dem Mentor zukommen lassen?

90 **B:** Also das wäre jetzt vor dem ersten Gespräch überhaupt?

91 **I:** Ja

92 **B:** Also das wäre sicher noch hilfreich aber ich habe manchmal auch das Gefühl das sich viel im Erstgespräch finden und ich hätte schon aufgrund von gewissen Angaben Ideen was ich die Person fragen würde, aber unter Umständen, ja es kommt halt trotzdem darauf an, ja und ich bin halt ein Bauch-Gefühl-Mensch dort reinkommen, ich hätte auch nicht mit jeder Person Lust jedes Thema zu besprechen, drum weiss ich nicht wie fest Sinn das macht.

..Laufbahn


..Passung

..Passung

..Enge der Beziehung

Mentee 1

Matching
..Kriterien angeben




93 **I:** Dann kommen wir zum Matching. Was könntest du dazu beitragen einen Mentor zu finden, der zu dir passt?

94 **B:** In dem ich meine Erwartungen klar offenlege und versuche mir die Zeit zu nehmen, warum mache ich überhaupt mit, und was erwarte ich davon. Und auch immer wieder Feedback während dem Prozess, ob das dem entspricht.

95 **I:** Welche Daten könnten der FHNW oder den Mentoren für die Auswahl helfen, also Daten von dir, was für dich eine Rolle spielt?


Matching
..Kriterien angeben



96 **B:** Ich habe wirklich das Gefühl im Vordergrund müssten die Erwartungen und warum mache ich mit und was ist mein Interesse stehen. Weil nach dem was wir bis jetzt gesprochen haben. Auf Anhieb hätte ich die Branche und weiss auch nicht was, aber jetzt das Thema mit Kinder und Studium das wäre ja wie etwas was man nur rausfindet, wenn man ganz gezielt fragt, warum machst du hier mit, was ist dein Interesse.

97 **I:** Also fändest du es auch gut, wenn du gezielt schon die Frage berücksichtigt wird, nicht nur die Eckdaten, sondern mir geht es um dieses Thema?

Matching
..Passung



98 **B:** Ja das fände ich im Matching recht wichtig, aber gleichzeitig fände ich es auch wichtig, dass Ideen auch vorgegeben werden, welche Themen könnte man anschauen, weil es Themen gibt die man selber nicht auf die Idee kommt. Die Meisten haben sicher eine Vorstellung von Mentoring-Programm, aber nicht so genau was es dann heisst und was für Themen dort reinpassen und was vielleicht nicht. Darum würde es schon noch Sinn machen wenn man ein bisschen sagt, schaut das sind Themen die in Frage kommen, falls es Themen gibt die nicht in Frage kommen, die auch aufführen, dass es von Anfang an klar ist. Weil ich glaube schon im Vordergrund müsste stehen warum bin ich hier, warum mache ich mit und ja und alles was dann noch zusätzlich braucht müsste man auch noch abfragen aber es bringt wenig von allen Branchen abzufragen ok das macht sicher auch sinn, aber schlussendlich geht es um Studium und Kinder wo eigentlich die Branche nicht so wahnsinnig relevant, ok vielleicht schon.

99 **I:** Welche Infos brauchst du um einen potenziellen Mentor auszuwählen?

100 **B:** Wäre denn die Idee dass man als Mentee sozusagen ein Mentor auswählen kann?

101 **I:** Das Programm ist noch nicht geschrieben, du hilfst dabei dass

Mentee 1

sinnvoll zu gestalten

102 **B:** Ich habe mich gefragt, ja. Ich hätte mir vorgestellt, dass mir jemand zugeteilt wird.

103 **I:** Es gibt die Möglichkeit die Schule teilt zu, dann geht auch darum um welche Kriterien geht es, es gibt auch Schulen die haben Plattformen, wo man wie bei Dating-Plattformen eingeben kann was einem wichtig ist, aber ich weiss noch nicht wie das gestaltet wäre. Oder dass man eine konkrete Fragestellung hat, und der Mentor dann sagen kann, ich bin geeignet für diese Person. Da gibt es verschiedene Arten wie man das gestalten kann, was hast du das Gefühl was wäre sinnvoll?

104 **B:** Schlussendlich wäre es einfach so dass ich alle Angaben haben die ich brauche um einschätzen zu können, ob die Person in meinem Interesse oder meinem Bedürfnis mir weiterhelfen kann. Und wo treffen sind, wenn der Ort noch Berücksichtigt würde, vielleicht nicht jemand in St. Gallen, wo eine riesen Distanz dazwischen ist. Und was für mich auch relevant wäre ist die Erwartung des Mentors, ist er auch bereit auf meine Fragestellung einzugehen, die Branche denke ist auch relevant, aber wie die Auswahl stattfindet, da hat es Vor- und Nachteile, wenn die FHNW zuteilt wäre es gar nicht so schlecht, dann hat man mal jemanden, aber andererseits ich habe teilweise ein bisschen Mühe wenn es in Richtung, jetzt machen wir das so und die Person ist jetzt für dich zuständig, und vielleicht passt die Person nicht wirklich aber es braucht dann doch viel zu sagen, ich möchte jetzt jemanden anderes, weil du möchtest ja die Person auch nicht beleidigen oder so, aber merkst vielleicht es ist nicht ganz das was du dir vorgestellt hast, und ich frage mich ob es doch nicht einfacher wäre wenn man eine Plattform hätte und die Leute selber aufeinander zugehen können, ich weiss halt nicht genau wie so eine Plattform aussehen würde. Aber ich denke die FHNW könnte ja sicher auch Hilfestellung bieten und gewisse Fragen schon eingrenzen, dass gar nicht mehr alle zur Auswahl stehen, dass dies schon von der FHNW eingegrenzt wird, aber ich habe schon das Gefühl dass wenn der Mentee und der Mentor sich selber wählen, dass vielleicht vom Commitment und von dem was daraus entsteht das eher positiver ist, als wenn man zugeteilt wird. Dann ist man selber verantwortlich und übernimmt die Verantwortung.

105 **I:** Und in welchen Punkten denkst du ist es ein Vor- oder Nachteil wenn ihr euch ähnlich seit?

106 **B:** Ehm. Ich glaube dort kommt es auch auf die Fragestellung darauf an die man hat. Ich hätte schon lieber jemand der ähnlich

..Wohnort/Arbeitsort

..Voraussetzungen Mentor

..Fachbereich ähnlich

..Plattform

..Aktiv werden seitens

..Ansprache

Mentee 1

..Themen

ist. also von den Einstellungen und von den Fragen die man sich stellt. Um nochmal das Kinder Beispiel anzusprechen, das war wirklich gut, schlussendlich wenn es jemand ist der seit klein auf weiss dass er nie Kinder wollte und du bist vielleicht auch überlegen möchte ich überhaupt und wann, wie arbeiten, das kann sich jemand der sich die Fragen nicht gestellt hat, kann dir dann schon weniger helfen, wenn er in der gleichen Situation war und ähnliche Gedanken gehabt hat, ob sich die Person dann dafür oder dagegen entschieden hat, aber ich denke schon Ähnlichkeit ist meist förderlich als hinderlich. Weil sonst findet man sich nicht. Dann bringt es auch nicht viel.

107

I: Also Ähnlichkeit in welchen Bereichen ist es dir sonst noch wichtig? Wo ist sinnvoll das man sich darauf achtet? Oder das der Mentee angeben kann das ist mir wichtig, dass nicht?

108

B: Ich habe das Gefühl dass man sich vorher schon einschränkt aufgrund von Kriterien, weil wenn das Kinder Thema ein Thema ist, logisch wünsche ich mir eine Frau, aber wenn es um was anderes geht, ehrlich gesagt möchte ich am liebsten die Person die mir am meisten helfen kann bei dieser Fragestellung die ich habe, dann ist es nicht wichtig ist es eine Frau oder ein Mann. Das Alter vergleichbar oder älter, da fände ich es eher schade, wenn man Vorgaben macht. Unter Umständen ist es auch jemand der einfach der Austausch genießt, und egal wer es schlussendlich ist. Ich fände es ein Einschränken obwohl es nicht nötig ist. Und wenn man im Prozess merkt man muss mehr einschränken, dann kann man das immer noch machen, aber irgendwie fände ich es wie schade das zu machen. Und ich fände es wichtig dass man die Möglichkeit hat anzugeben, wenn einem etwas wichtig ist aber schlecht wenn man es vorgeben würde.

..Kriterien angeben

109

I: Gibt es Gegensätze die förderlich oder hinderlich sein können? Was wären dort Vor- und Nachteile?

110

B: Ich habe das Gefühl es kommt auf die Fragestellung darauf an und was man für eine Person ist, ich habe das Gefühl gewisse Fragestellungen möchte ich lieber mit jemandem gleichaltrigen besprechen, andere auf keinen Fall mit jemandem gleichaltriges, eher mit jemandem älteres der auch Erfahrungen hat. Und darum glaube ich gibt es nicht generelle vor und Nachteile sondern mehr auf die Fragestellung.

111

I: Und vom Ausbildungsniveau her wäre das etwas was anderes wäre wenn jemand in Führungszeichen ein CAS hier gemacht hat, und du hast ja den Master gemacht, hätte das ein Einfluss?

112

B: Dort muss ich schon sagen hätte ich glaube ich, also ich fände

Mentee 1

..Abschlüsse

es einfach nicht vergleichbar, also es kommt darauf an, wenn mein Ziel rein ist, irgendwie mein Netzwerk auszubauen, eben neue Türen öffnen, wenn das das Hauptziel ist, dann warum nicht jemand aus einem CAS der gut vernetzt ist und in einem Unternehmen arbeitet das mich interessiert, dann ok. Aber alles andere ja vielleicht fachlich methodisch dort auch noch, aber alles andere ist nicht so übertragbar. Ich denke es ist schon noch eine andere Ausgangsbedingung, und der Sinn dahinter ist für mich schon noch dass dir die Person noch weiterhelfen kann.

113

I: Wie stellst du dir das Verhältnis zum Mentor vor?

114

B: Das kommt sehr darauf an was es für ein Mensch oder eine Person wäre. Optimalerweise, aber ich bin halt eher so der kollegiale Typ und habe unterschiedliche Freunde im beruflichen Kontext und ich finde Allgemein ist es cool wenn man vernetzt mit verschiedenen Leuten ist wo man sich mit verschiedenen Sachen an sie wenden kann, und optimalerweise wäre dieser Mentor wie ein Berufskollege, wo man auch später für gewisse Sachen anfragen kann, auch über das Studium aus, dass man auch halbjährlich sich zum Z'Mittag trifft und schaut, wie ist es weiter gegangen und wäre für mich optimal, aber man weiss es im Voraus auch nicht, also unter Umständen wäre es jemand der ganz spezifisch helfen kann, aber das dann von beiden Seiten kein Interesse da wäre das weiter zu führen, dass wäre auch ok es ist überhaupt nicht dass das irgendwie muss ein lebenslange berufliche Freundschaft werden (lacht)

..Enge der Beziehung

115

I: Ja wie es sich ergibt.

116

B: Genau aber ich fände das theoretisch noch spannend, auch weil ich halt sonst mit Personen von früheren Jobs hat man halt doch meistens noch ab und zu mal in Kontakt und fragt wie läuft's bei dir. Und vor dem Hintergrund dass wir doch A & O Psychologen sind ist das ja eh spannen vernetzt zu sein. und schön, aber nicht schlimm wenn es nicht so wäre. Das wäre auch ganz schlecht das vorzugeben, es müsste so sein, weil unter Umständen ist es für beide vielleicht das Beste vorgehen etwas spezifisches anzuschauen und diese Verbindung wieder aufzulösen. Fände ich auch nicht schlecht.

..Netzwerk für Stellen

117

I: Zu welchen Themen wäre es für dich sinnvoll noch eine persönliche Meinung eines Mentors einzuholen?

118

B: Ja ich habe jetzt im Master gemerkt, wir haben immerhin noch die Methodenberatung aber mir ist die Methodenberatung fast an die Grenzen gekommen, gerade so fachliche methodische Sachen, also jetzt nicht nur im Studium

..Methodisch

Mentee 1

ich meine bei der Masterarbeit sowieso, solltest du möglichst alleine, aber auch sonst bei Fragen wie Projektarbeit oder wie auch immer, dort glaube ich schon eher so das fachlich methodische.

119 **I:** Und Berufseinstieg oder Bewerbungsverfahren, oder Fragen zum Gehalt?

120 **B:** Ja Gehalt könnte auch spannend sein. Bei mir ist halt so beim ganzen Bewerbungsding, ich habe vorher im HR gearbeitet und habe recht intensiv auch selber Leute rekrutiert und jetzt für mich persönlich ist jetzt so Bewerbung anschauen, ja ich weiss eigentlich wie man sich bewirbt, hingegen mal ein Bewerbungsschreiben, oder ein Motivationsschreiben für eine spezielle Stelle noch zum Lesen geben, das ist ja immer gut, wenn das noch jemand durchliest, drum warum nicht. aber irgendwie auch die Perspektive vom eigenen Auftritt, das wäre für mich eher so, ja ich weiss wie es sein sollte, glaub (lacht). Aber sonst mal ein Bewerbungsbericht durchlesen der Gehalt oder Tipps in einem spezifischen Fall könnte schon wertvoll sein, aber es gibt ja auch ein anderes Prüfen, wie stellst du dich dar auf LinkedIn, das wäre für mich so ja, das würde mir nichts bringen. Was aber schon noch spannend wäre gerade bei uns Arbeitspsychologen, wegen so uns selber verkaufen, wir müssen ja schon noch manchmal rechtfertigen, warum braucht es uns überhaupt und was bringt es überhaupt, jetzt im Bezug auf das fände ich es hingegen wieder sehr spannend mich mit jemandem auszutauschen, aber es müsste über das standardmässige Bewerber Training sein. Also ein bisschen spezifisch. Weil ich denke wir sind alles Leute mit Berufserfahrung die schon gearbeitet haben. Ich glaube die allgemeinen Hinweise, wie musst du ein Motivationsschreiben schreiben, das fände ich so naja. Weil wir haben im Master schon so Veranstaltungen und dann Richtung dies gehen und naja. Vielleicht gibt es Leute die das brauchen, das ist auch eine Herausforderung im Master dass Leute mit sehr Heterogenen Hintergründen sind, dann ist es auch schwierig alle abzuholen, für manche ist es Wiederholung, für andere Neu. Bei Bewerbungssachen fände ich es schon wichtig zu unterscheiden, so Uni-Leute das ist halt schon anders, weil die studieren und steigen dann bei 0 ein, das ist nicht vergleichbar mit FH Leute wo die Zulassungsbedingung bereits Arbeitserfahrung ist. Darum fände ich diese Annahme das wir nicht wissen wie sich Bewerben schon nicht gut.

121 **I:** Welche Persönlichkeitseigenschaften hast du das Gefühl braucht ein Mentee z. B. von Big 5 oder auch anderes?

122 **B:** Auf Big 5 Bezogen sicher eine gewisse Extraversion, es ist

..Berufseinstieg

Mentee 1

..Voraussetzungen Mentor

niemandem geholfen wenn die Person gar nicht so Lust auf den Kontakt hat, dann auch Offenheit, halt nicht allzu, nicht zu fest ein Tunnelblick weil es sitzt dann immer jemand vor dir, wo man auch sehen muss was das für eine Person ist, dann sollte man auch nicht zu voreingenommen sein und offen, was ich auch wichtig fände aus Eigeninteresse das zu machen, weil man Lust hat, weil man ein Interesse dran hat, und sich selber bewusst sein, was für Herausforderungen sind während dem Studieren und diese Bereitschaft und der Willen Leute bei dem zu Unterstützen ohne dass man viel zurück bekommt, es müsste schon ein bisschen eine altruistische Ader vorhanden sein, jetzt in dem Fall, weil es ja doch ein Ungleichgewicht ist.

123 **I:** Das hast du jetzt schon gesagt, nächste Frage wäre was wünschst du dir beim Mentor, Mentee wäre die Frage gewesen (lacht)

..Voraussetzungen Mentee

124 **B:** Ja dann beantworte ich doch jetzt noch für Mentee. Mentee glaube ich mehr auch das wertschätzen, dass sich eine Person die Zeit nimmt, und nicht enttäuscht sein, wenn sie nicht alle Erwartungen zu 100% erfüllen kann. Weil ich denke es braucht eine Offenheit von beiden Seiten auch. Vielleicht irgendwo durch die Wertschätzung, dass sich die Person die Zeit nimmt, obwohl sie nicht viel davon hat und die Bereitschaft sonst mal was zurückzugeben. Das als Prozess anschauen, nicht das Gefühl haben ich mache jetzt hier mit, und nicht nur das Gefühl haben ich kann hier profitieren. Es braucht auch vom Mentee die Bereitschaft, obwohl ein Ungleichgewicht da ist, dass es ein Geben und Nehmen ist, und nicht einfach ein konsumieren, und ich will jetzt noch und ich brauche noch.

125 **I:** Welche weiteren Anmerkungen hast du noch?

Motivation

126 **B:** Ich finde es eine sehr spannende Idee. Fast ein bisschen schade kommt es zu spät für mich. Aber für später.

127 **I:** Vielleicht kannst du dann als Mentor teilnehmen.

128 **B:** Ja genau. Ich finde die Idee wirklich gut, ich glaube was ich wichtig fände, dass es nicht einfach so ein, andere Schulen haben ein Mentoring-Programm und das kommt jetzt gut an, mehr so Alibimässig, ich habe wie das Gefühl im Vordergrund soll der Nutzen stehen und nicht dass es zu etwas wird, was schlussendlich ja, ich glaube schon es kann sehr wertvoll sein, aber es kann auch schnell zu etwas werden, was zu Frustration führt. Aber es ist schwierig zu sagen im Voraus was wichtig ist, drum ist wichtig, dass man es laufend evaluiert und evtl. auch anpasst, wenn es dann auch läuft. Vielleicht ist es bei mir auch weil ich am Ende des Studiums ist

..Evaluation des Programm

Mentee 1

..Enge Rahmenbedingungen

Sättigung habe, dass es nicht zu fest Bürokratie und Vorgaben gibt, weil es soll nicht ein Leistungsnachweis sein, es soll sein was einem im Studium unterstützen kann und Türen öffnen, und kein Zusatzaufwand generieren, ausser das was nötig ist damit das Programm klappt.

129 **I:** Hast du sonst noch Themen, etwas was noch nicht angesprochen wurde?

130 **B:** Nein es ist gut.

131 **I:** Danke für das Interview

Mentee 2

..Tipps und Unterstützung

..Laufbahn

..Persönliche Entwicklung



1 **I:** Was stellst du dir unter einem Mentoring-Programm vor?

2 **B:** Ich stelle mir ein Programm vor wo grundsätzlich 2 Parteien teilnehmen, also jemand der quasi der Mentor ist und jemand anders der von dem Nutzen tut, der Mentee in dem Sinn. Und ich sehe das als Begleitung kann man sagen, im Bezug auf etwas ganz Spezifisches. Wenn wir das an der FHNW nehmen dann wäre das im Zusammenhang mit beruflichem Kontext aber auch mit persönlicher Entwicklung in einem anderen Kontext ist dann das vielleicht on the job, wo man versucht jemanden zu fördern. Ist Kontextabhängig, aber grundsätzlich es gibt jemanden den es zu fördern gilt und jemand der die Unterstützung oder den Hebel darstellt quasi der das macht.

3 **I:** Hast du bereits an einem Mentoring-Programm teilgenommen?

4 **B:** Also Mentoring-Programm per se nicht. Aber ähnliche Programme auch mit Förderungen, wobei das Programm breiter abgestützt waren. Ich glaube ein Mentoring ist ja mehr auf eine Person bezogen, man hat vermutlich eine 1:1 Beziehung, so hatte ich das noch nie. Ich hatte das mehr im Rahmen von Programmen wo mehrere Personen teilgenommen haben, dort gab es auch Mentoren aber die haben nicht nur Bezug auf dich genommen, sondern auch auf andere, also es war in Form einer Gruppe organisiert.

5 **I:** Und das war in der Firma?

6 **B:** Ja genau also in der einen Firma, bei der UBS, 2001 das ist 2 Jahre gegangen das Programm und hatte das Ziel quasi, das man dort in eine Führungsfunktion reinfindet, das ist quasi die Hilfestellung gewesen, dass man gefördert wird oder geschaut hat was sind denn vielleicht Themen die man anschauen müsste oder Führungskurse besuchen oder andere Entwicklungsmassnahmen, also vor allem um Entwicklungsmassnahmen ist es gegangen, vor allem mit dem Ziel eine Kaderstelle zu bekommen in der nächsten absehbaren Zeit, und sonst habe ich beim aktuellen Arbeitgeber habe ich mich immer ein bisschen gewehrt dagegen, aber das ist nicht weil ich das Programm per se nicht toll finde sondern weil ich sonst schon genug um die Ohren habe.

? **I:** Aber hast du es als positive oder negative Erfahrung empfunden als du mitgemacht hast bei der UBS?

..Mentee positiv



8 **B:** Also grundsätzlich als sehr positive Erfahrung erlebt dort. Ich glaube es bringt schon sehr viel von Erfahrung von Älteren, also

Mentee 2

..Wissenschaftlich fundiertes

nicht zwingend vom Alter her älter sondern Leute die die Situation schon mal erlebt haben und dort schon drüber sind, und von dem Berichten könnte. Ich weiss auch nicht wie systematisch so etwas sein müsste, aber ich denke das macht schon Sinn, nicht nur so intuitiv auf Erfahrungsthemen zu verlassen sondern auch das man vielleicht Hilfe von Wissenschaft und diagnostischen Mittel, wir haben in der Psychologie ja viele davon, herausfindet, dann müsste man dort allenfalls ansetzen, oder das sind Sachen wie Intelligenz oder Persönlichkeit. Wie kann man da die Entwicklung so weit bringen, dass es zum Ziel führt. Wie gesagt grundsätzlich bin ich sehr positiv dem Gegenüber, vor allem wenn es auf einer Basis ist, also eine individuelle Basis, also I:1, dann glaube ich bringt es sehr viel, weil dann ist es Taylormade sozusagen.

9 **I:** Wenn das jetzt so stattfinden würde das Programm des Alumni-Vereins, was erwartest du davon?

10 **B:** Also als Studierender?

11 **I:** Ja als Mentee

12 **B:** Also wenn ich quasi davon, da könnte ich teilnehmen, man könnte sich anmelden, dann wäre meine persönliche Erwartung, der Kontext wäre der wie findet man in die Wirtschaft, oder wie findet man in einen Job oder wie findet man, was folgt alles nach dem Studium, oder wo wie findet man quasi seinen Weg, das ist das was ich erwarten würde. Wenn man studiert, 3 oder 5 Jahre und dann glaube ich ist schon auch, ich würde gerne erfahren wie haben das andere gemacht, das ist mal das und andererseits auch auf das Studium bezogen es geht schon um die Frage oder. Aber ich fände es auch interessant herauszufinden, wenn man versucht so das Gesamtbild anzuschauen, wo steht man aktuell und wo müsste man allenfalls auch noch gefördert werden und auch in Verbindung mit dem eigenen Ziel, welche Vorstellungen hat man nachher, will man Karriere machen, oder will man irgendwo ganz spezifisch arbeiten gehen, wo spezifisches Know-how erwartet wird, dass man einfach ein bisschen die Weichen stellt. Ich glaube das wäre meine Erwartung. Vielleicht auch ein gutes Netzwerk. Ja das ist sicher nicht zu unterschätzen.

13 **I:** Was erhoffst du dir von einer Teilnahme?

14 **B:** Best Case, ich komme zu einem Job wo ich sonst nicht hinkäme. Nein also wirklich so an einen Job herankommen wo man sich sonst nur erträumen würde. Meist wird es ja auch nicht ausgeschrieben die interessanten Jobs.

15 **I:** Verstehe ich das richtig, durch Vitamin B zu einem Job zu

..Berufseinstieg

..Wissen/Erfahrung weiter

..Wo hin möchte man

..Netzwerk

..Netzwerk für Stellen

Mentee 2

- kommen?
- 16 **B:** Der einem einfach zu 100% zusagt. Das wäre der beste Fall.
- 17 **I:** Was erhoffst du dir für dich als Person vom Mentoring?
- 18 **B:** Also mal eine Weiterentwicklung, was quasi die Fähigkeit generell anbelangt, ob jetzt das eine Wissenserweiterung ist so gesehen oder die Fähigkeit im Bezug auf Methoden, ob man da noch etwas dazu lernt. Und auch das Kennenlernen Aufbau von Beziehungen mit Leuten die ähnlich sind, ich glaube das wäre auch noch etwas wichtiges, das man so ein bisschen die Welt wieder findet, die man selber auch als ideal sich vorstellt.
- 19 **I:** Welcher Nutzen erhoffst du dir von einer Teilnahme?
- 20 **B:** Da möchte ich jetzt die Latte nicht zu hoch setzen, aber grösster Nutzen ist sicher Vitamin B halt, also Kontakte oder ein Netzwerk das vielleicht früher oder später mal wie Früchte daraus tragen kann, sage ich jetzt mal
- 21 **I:** In welchen Bereichen würde das Programm dir helfen dich weiterzuentwickeln und inwiefern?
- 22 **B:** Phu. (.) Ja ich glaube man lernt schon viel an den Hochschule, methodisches Vorgehen und wissenschaftliches Arbeiten darum denke ich also. Jetzt muss ich doch nochmal fragen, wo es am meisten bringen würde?
- 23 **I:** Genau beruflich oder fürs Studium oder für die persönliche Weiterentwicklung, wo hast du die die Hoffnung das dich das Programm weiterbringt und in wie fern kann es dich weiterbringen wenn du teilnimmst?
- 24 **B:** Also ich glaube persönlich sicher, dass man an Erfahrung gewinnt und das ist etwas was einem sicher weiterbringt den Erfahrungsschatz vergrössern. Das kann auch noch irgendetwas sein, keine Ahnung methodisch etwas Neues dazu lernen, oder auch generell über eine Nische etwas aber sonst denke ich ist der grösste Nutzen schon im beruflichen Kontext gedacht. Ich glaube das Ziel ist schon das man am richtigen Ort wie untergebracht wird denke ich
- 25 **I:** Wenn du sagst methodisch etwas dazu, meinst du fürs Studium oder wenn du arbeitest?
- 26 **B:** Wenn man arbeitet.

Mentee 2

- 27 **I:** Hast du das Gefühl in dem Fall wäre es sinnvoll, wenn das Programm noch weiterlaufen würde nach dem Studium? Also wenn du fertig bist?
- 28 **B:** Ich denke das würde ich sehr schätzen. Weil es ist sonst schon tragisch ist, wenn man das Studium (lacht) beendet dann geht es so gegen Ende. Und dann hört etwas auf und dann kommt nichts mehr das einem wirklich in Verbindung behält mit der Hochschule und ich denke da wäre es wirklich von grossem Nutzen 1 oder 2 Jahre darüber hinaus das Mentoring-Programm laufen zu lassen. So nach dem Motto ist man angekommen, überprüfen hat das etwas gebracht, die Reflexion hat man alles richtig gemacht oder nicht. Also es müsste von mir aus schon noch mindestens 12 Monate darüber hinauslaufen
- 29 **I:** Und könntest du dir auch vorstellen das es erst nach dem Studium anfangen würde, aber trotzdem für dich als Mentee? Also quasi mit der ersten Stelle
- 30 **B:** Könnte ich mir auch vorstellen, absolut ja
- 31 **I:** Welche Erwartungen hast du an deinen Mentor oder Mentorin?
- 32 **B:** Ja das er oder sie Senior ist, also das heisst schon Berufserfahren oder Lebenserfahren. Ehm ein gewisser Background hat so gesehen für mich jetzt persönlich aber ich bin auch nicht mehr 20 jährig. Jemand der sicher mindestens gleichalt ist oder auch älter, man sucht auch immer ein bisschen der Bezug zu jemandem der weiter ist im Leben, ich glaube das wäre mir schon noch wichtig, wenn man jetzt jemanden hinstellen würde, ohne zu diskriminieren, der jünger ist, also das muss ja nicht heissen, dass der weniger Erfahrung hat, ich bin ja auch schon 20 Jahre tätig on the job, wenn jetzt jemand kommt mit 15 Jahren oder 10 Jahren dann ist das ja auch schon sehr viel. Ich glaube man muss einfach so ein bisschen den Hintergrund anschauen und es muss einfach wie Matchen, oder man kann nicht jemanden als Mentor haben der vielleicht den Horizont nicht so gleich erweitert hat wie die Mentees, also es müsste schon jemand sein der schon mehr gesehen und mehr erlebt hat. Wegen dem sage ich auch könnte das Alter eine Rolle spielen. Es muss nicht, aber es kann.
- 33 **I:** Wo oder wie denkst du könntest du von deinem Mentor oder deiner Mentorin profitieren?
- 34 **B:** Ja in jeglicher Hinsicht, also wie gesagt Job ist ja nur das Eine, dass man sich auch persönlich kognitiv weiterentwickelt, denke ich jede Begegnung bringt einem ja etwas und ich sehe es auch
- ..Zeitraum
- ..Ehemalige können auch
- ..Alter
- ..Wissen/Erfahrung weitergeb

Mentee 2

..Wissen/Erfahrung weiter

..Mentee positiv

mit unserer letzten Begleitperson vom Projektpraktikum die haben wir 2 mal getroffen, sie war für mich wie eine Mentorin, in dem Moment obwohl wir ja kein Programm durchlaufen sind, aber wir haben zweimal supertolle Gespräche gehabt von einer Stunde oder so und wir haben über diverse Sachen diskutiert, und da sind mir so 2 /3 Sachen hängengeblieben, wo man so durchs Leben mitzieht, und das sind Sachen ja das ist noch schwierig so zu fassen oder zu sagen, wo bringt das denn was. Ja sie hat dort gesagt was sie schon immer gemacht habe sei 80% arbeiten, also einen Tag frei zu behalten. Denn wenn man wegen der Familie, wegen der Kinder, aber jetzt nach dem die Kinder auch grösser geworden sind habe sie das beibehalten, weil es einfach auch wichtig sei, dass man für sich selber auch noch der Tag habe und für Weiterbildung oder einfach für sich sein, und das hat mir auch genau in dem Moment eingeleuchtet, das ist vermutlich auch etwas was ich machen möchte, aus dem Programm raus kann man wahrscheinlich etwas ziehen, das hat einen Einfluss auf alle anderen Domänen sozusagen aber ist schon etwas für sich organisatorisch, wie möchte man sozusagen das Leben gestalten oder wie möchte man (.) so diese Themen. Und so etwas könnte ich mir eben vorstellen, wenn man jemanden hat wo man sieht wie sie es anders machen im Leben, dass das vielleicht ein Ansporn sein kann, oder ein Impuls sozusagen, aha sonst könnte ich es eigentlich auch machen, jetzt oder später, also es ist noch schwierig das so in Wörter zu fassen. Was es dann bringt.

35

I: Ehm. Welcher Nutzen denkst du hat das Mentoring-Programm für die Mentoren?

36

B: Ich glaube sehr stark daran, dass es einem einfach ein gutes Gefühl gibt wenn man etwas weitergeben kann, wenn man quasi jemanden unterstützen kann, der in einer Situation ist, wo man selber auch schon kennt und weiss wie schwierig es ist, und dann ist man froh, wenn man von aussen so ein kleiner Schubs, ein Notch herkommt, also von dem her ich glaube wirklich das ist einfach so, also Nutzen, also vielleicht auch durch den Austausch, das braucht immer zwei, man gerät ja auch wieder in die Situation rein von einer anderen Person, muss darüber nachdenken, dass auch quasi wie analysieren und dass kann einem selber auch wieder einen Ansporn geben, die eigene Situation zu reflektieren, also ich glaube es ist für beide Seiten eine Win-win Situation.

..Aus Sicht der Mentees

..Weiterentwicklung durch

37

I: Was hast du sonst noch das Gefühl was würde die Mentoren motivieren teilzunehmen?

38

B: Ich denke nicht das es etwas monetäres ist, also mit Geld anlocken, oder einen Anreiz schaffen das ist nicht das was zieht. Aber was ich mir vorstellen kann, das sind wahrscheinlich Leute

Mentee 2

..Aus Sicht der Mentees

die nicht mehr an der FHNW tätig sind, irgendwie vermutlich und irgendwie könnte ich mir vorstellen es könnte sie motivieren wenn man wie ein Programm reinsteckt mit anderen Mentoren, das heisst man hat wieder wie ein Verknüpfungspunkt mit der FH mit anderen die auch schon zusammen studiert haben. Und man trifft sich vielleicht ein bis zweimal im Jahr dazu und hat einen Austausch also ich denke die Plattform oder ich denke das, der Kontakt, dass man wieder die Möglichkeit hat auszutauschen, also mich persönlich würde das jetzt sehr motivieren.

39

I: Welcher Nutzen denkst du hat das Programm für die FHNW und für den Alumni Verein?

..Unterstützungsangebot für

40

B: Also für die FHNW denke ich ist das eine Möglichkeit noch einmal mehr die Studierenden in die Berufswelt reinzubegleiten ich denke das ist auch eine gute Methode um die Angewandte Psychologie noch stärker in die Wirtschaft zu verankern. Ich glaube für den Alumni Verein ist das ein Punkt mehr zum auch die Daseinsberechtigung argumentieren zu sagen wir haben ein Mentoring-Programm welches erfolgreich ist und ein Nutzen stiftet und das ist das was wir machen. Also ich weiss sie machen ja noch vieles mehr, sie haben ja noch das Wirtschaftsforum, also sie machen ja einiges, aber ich glaube das wäre schon etwas was Mittelfristig auch dran ist und etwas dafür macht und ich glaube es würde auch noch etwas Beitragen zum Image und zu der Reputation, ich sehe da schon mehr Vorteile, also Nachteile sehe ich eher wenig ehrlich gesagt.

..Weiterentwicklung

..Weiterentwicklung

41

I: Zum Matching. Was könntest du dazu beitragen einen Mentor zu finden der zu dir passt?

42

B: Was ich beitragen könnte (..) Ja ich müsste eigentlich wie meine Anforderungen quasi Bekannt geben. Ich müsste sagen, man müsste irgendwie so ein paar Eckpunkte festlegen und so zwei drei Hauptmerkmale und sagen das Alter könnte ein Thema sein oder auch die Berufserfahrung oder auch das Thema Abschlüsse zum Beispiel, vielleicht das Geschlecht ja wieso nicht. Wenn du, ich sage jetzt mal in einer Männerdominierten Welt bist, ist man auch mal froh eine andere Perspektive einzunehmen, das ist nicht allen gegönnt.

..Alter

..Kriterien angeben

..Abschlüsse

..Geschlecht

43

I: Also das Geschlecht im Sinn, dass du jemanden möchtest, der das andere Geschlecht hat?

44

B: Genau ja. Mh.

45

I: Hast du das Gefühl diese Sachen wäre gut wenn man es konkret auch angeben könnte, dass man es einfach angeben

Mentee 2

- ..Kriterien angeben
- 46 **B:** Wahrscheinlich beides. Ich denke man muss einerseits ein Rahmen haben könnte. Das man sagt man hat die 4, 5 Merkmale oder die Punkte die man anschaut, aber handkehrum kann man auch sagen, für eine Hälfte ist das, die andere Hälfte ist das man selber aufschreibt, was einem wichtig ist.
- ..Kriterien angeben
- 47 **I:** Hast du das Gefühl auch das Ausbildungsniveau spielt eine Rolle? Also ob jemand CAS oder Master oder Bachelor Abschluss hat, inwiefern spielt das eine Rolle?
- ..Abschlüsse
- 48 **B:** Ich glaube es kommt schon auch darauf an, was für ein Abschluss es ist. Und zwar mit dem einfachen Hintergrund das man weiss wo liegt mein Schwergewicht, nicht das Schwergewicht, weisst du wie ich meine, wenn jemand eher einen akademischen Werdegang oder ein beruflicher Werdegang, von dem her ist es schon wichtig das zumindest zu unterscheiden, ob man dann innerhalb vom beruflichen anschaut oder vom ein Master oder Bachelor oder Doktor gemacht hat ja, kommt wahrscheinlich nicht so darauf an.
- ..Fachbereich ähnlich
- 49 **I:** In wie fern wäre es dir auch wichtig, dass jemand auch in der Wunschbranche arbeitet oder Wunschvertiefungsrichtung hat? Wo du auch gerne hinmöchtest?
- 50 **B:** Das ist glaube ich sehr wichtig, das ist für mich ein entscheidendes Kriterium
- 51 **I:** Und die Firma wo jemand arbeitet?
- 52 **B:** Das ist nicht so relevant. Ich denke es ist wichtiger das man sagen kann, man arbeitet in diesem Bereich oder in dieser Branche, das heisst man hat das Know-how man kennt es und kann darüber berichten oder.
- 53 **I:** Welche Infos bräuchtest du um einen potenziellen Mentor auszuwählen?
- ..Kriterien angeben
- 54 **B:** Ich müsste eigentlich wissen, wie es ist halt so ein bisschen wie ein CV wie ein Lebenslauf ich müsst in dem Sinn nicht die Leistung kennen so gesehen, aber man müsste einfach so den Umriss darüber haben was so die wichtigsten Etappen waren. Und ich glaube dann, dass würde mir helfen zu sagen, doch das ist jetzt jemand der für mich in Frage käme den würde ich gerne buchen (lacht)
- 55 **I:** In welchen Punkt solltet ihr euch ähnlich sein?

Mentee 2

56 **B:** Ja das ist eine gute Frage, muss man sich ähnlich sein, ich weiss nicht

57 **I:** Also die nächste Frage wäre, welche Unterschiede könnte die Mentoring-Beziehung bereichern, oder wo könnte es hinderlich sein?

..Gegensätze positiv

..Gegensätze negativ



58 **B:** Ich glaube es ist beides, kann Früchte tragen, also man kann total unterschiedlich sein und genau das kann der Punkt sein der einem weiterbringt, aber man kann sich auch sehr ähnlich sein, und dann ist es wie copy paste. Man kann schauen wie hat es diese Person gemacht und ja ich mache es jetzt ähnlich, also es ist noch schwierig zu sagen, was müsste gleich sind, und was anders. Letztlich hat jeder seine individuelle Geschichte, sein Rucksack den man mitträgt und von dem her denke ich ist wirklich etwas vom wichtigsten, abgesehen von den Interessen, ich glaube wichtig ist einfach, dass der Mentor ein Mentor für den Mentee ist weil er gewisse Voraussetzungen erfüllt, er arbeitet in einem bestimmten Bereich oder er hat einen interessanten Lebenslauf oder wie auch immer und ich glaube das Ziel ist ja dann für den Mentee auch quasi dort anzufangen, also quasi in diesem Beruf oder in dieser Branche oder wie auch immer und dort glaube ich es ist viel wichtiger dass man den gleichen Nenner hat wenn es ums Ziel geht, das man sagt ok, der Mentee will eher in diese Richtung gehen und die Mentorin ist in diesem Bereich und kennt es und kann Hilfestellung leisten unabhängig davon ob man ähnlich oder nicht ähnlich ist. Ich glaube das ist schon der Anknüpfungspunkt. Vielleicht ein konkretes Beispiel, nehmen wir an jemand will in die Beratung gehen und der Mentor ist schon ein paar Jahre, so 5 Jahre in diesem Bereich tätig, dann denke ich wäre das etwas was Matchen könnte, dann hat man jemanden der dort drin ist, vielleicht auch noch frisch und kann erzählen wie das Ganze zustande gekommen ist und so. Und dort hat man den gemeinsamen Nenner aber wenn jemand nicht interessiert ist an Beratung dann wäre es nicht die Richtige Person jetzt unabhängig davon ob sich die zwei verstehen oder nicht.

..Wissen/Erfahrung weitergeb



..Fachbereich anderes



59 **I:** In wie fern ist es sinnvoll für das Matching das der Mentee mit einer konkreten Fragestellung kommt? Also nicht nur die Anmeldung sondern wirklich ich möchte DAS wissen?

..Vorbereiten Mentees



60 **B:** Ich finde das ist auch etwas Wichtiges, weil es bringt den Mentee dazu sich nochmals Gedanken darüber zu machen, ganz gezielt über was er eigentlich reden möchte. Ich finde es eben nicht so eine einfache Geschichte, Mentoren Mentoring-Programm, ich habe ja auch während dem Studium an diversen Programm oder Ausbildungen teilgenommen die der FHNW zur Verfügung stehen, was macht man nachher, zum Rausfinden welche Branchen oder welcher Job könnte interessant sein.

Mentee 2

Auch Bücher, letztes ist ein Buch erschienen, 30 Profile über Arbeits- und Organisationspsychologen, wo sind die zuhause. Ich glaube ich habe für mich selber noch nicht abschliessend sagen können, es ist jetzt dort wo ich mich weiterentwickeln, dort will ich einsteigen, es ist schon nicht ganz so einfach, meine persönliche Meinung. Von dem her wäre es schon nicht so schlecht, wenn ich mich im Vorfeld nochmals gründlich damit auseinandersetzen kann und sich gründlich Gedanken darüber machen kann.

61 **I:** Das Matching kann durch den Alumni Verein stattfinden oder Teilnehmer die nach einer Vorauswahl aussuchen könnten, wo siehst du da Vor- und Nachteile?

62 **B:** Ja das könnte natürlich. In der Regel geht es wahrscheinlich in diese Richtung das nicht immer ein Matching 1:1 stattfindet, es könnte sein, dass mehrere den gleichen Mentor möchten, und umgekehrt, dass mehrere die gleiche Studierende Person möchten, deshalb fände ich es schon sinnvoll, wenn der Alumni-Verein oder quasi die FHNW das Matching nach Rücksprache organisieren.

63 **I:** Wenn es durch eine Plattform gehen würde, die einfach die Eckdaten berücksichtigt, hast du das Gefühl das könnte auch eine gute Variante sein? Das es so laufen würde oder würde dich da etwas stören?

64 **B:** Also es hängt davon ab wie gut die Plattform ist. Es ist das gleiche mit allen Algorithmen, die sind nur so gut wie sie programmiert und gefüttert werden. Ich sage jetzt mal möglich wäre es wir sind ja im Zeitalter der Digitalisierung und die FH schreibt sich das ja auch dick auf die Fahne, von dem her spricht nichts dagegen. Handkehrum ich glaube es ist absolut es ist sinnvoll, wenn es unterstützt ist aber man sich auch mal persönlich trifft, ich denke es ist auch einfacher wenn man sich auch versteht. Es kann auch sein, dass die Plattform sagt ok, ihr zwei könnt euch zusammen ins Programm begeben und dann sitzt man zusammen und merkt menschlich ist das nicht so das was man sich vorgestellt hat, dann macht es auch keinen Sinn, wenn man das einfach durchdruckt.

65 **I:** Zum letzten Mal als du an einem Mentoring-Programm teilgenommen hast, da hattet ihr ja eine Gruppe, aber wie ist dort das Matching vorgenommen worden?

66 **B:** Also das Matching, ja es war im Prinzip man muss sich das so vorstellen, man hat Kriterien, die waren dort das Alter, dass man zwischen 20 und 25 war und dann musste man bestimmte Leistungen erbringen, dass war alles quantitativ, die

..Ansprache

..Plattform

..Passung

..Passung

Mentee 2

..Enge der Beziehung

..Konkrete Zahl

..Zeitraum

Themen

..Laufbahn

Leistungsbeurteilung etc. Und quasi ob man ein High Performer war und in das Alter oder das Range reingekommen ist, dann wenn der Vorgesetzte sagt, dich müsste man fördern, so ist man reinnominiert worden. Dann gab es ein Selektionsverfahren, anschliessend konnte man das Programm absolvieren. Und innerhalb des Programms hat man einfach einen Mentor gehabt der zur Verfügung stand, unabhängig davon wie das Matching gepasst hat, das war jemand aus dem Kader, aus dem Topmanagement, und der hat die Aufgabe gehabt so Götti zu spielen. Und es ist letztlich auch die Qualität des Erfolges dieses Programms hängt letztlich auch stark von der Person ab, wie stark hat die Person dich gefördert oder im eigenen Netzwerk bekannt gemacht hat, weil das Ziel war ja das man irgendwo die Chance bekommt in einem Bereich zu Arbeiten in einer Position die höher ist. Das man in eine Kaderposition, oder eine Spezialistenrolle einnehmen kann. Das war die Idee. Und es hatte auch welche, wo dann nichts mehr gemacht worden ist. Da ist halt die Frage, waren das einfach nicht die richtigen Personen, waren es nicht die richtigen Mentoren. Ich glaube da spielen schon, also wenn es intern in einem Unternehmen stattfindet, dann ist es schon eine andere Geschichte als an der FH. Im Unternehmen da schaut man schon eher als Mentor dass man jemand als Mentee hat wo einem eher entspricht, oder der die Kultur verkörpert, auch visuell das man das sieht aber auch von der Mentalität her. Man wird ja dann auch mit dieser Person assoziiert und das ist vermutlich an so einem Programm wie es die FH machen würde schon auch der Fall, aber nicht so stark, weisst du wie ich meine.

I: Wie sollte das Mentoring deiner Meinung nach gestaltet sein?

67

B: Gestaltet, also was sind Rahmenbedingungen?

68

I: Genau Rahmenbedingungen sind das Thema

69

B: Ja vom Organisatorischen her denke ich müsste es wie gesagt schon eine Laufzeit haben von 12 - 24 Monaten, es kann natürlich, ich weiss nicht ob das schon etwas bringt, wenn man von Anfang an im ersten oder zweiten Semester einsteigt, ich denke so ab dem 4 Semester frühestens oder fünftes bringt es was, also so letztes Jahr. Dann würde es ein Jahr laufen und dann noch ein Jahr darüber hinaus. Ich würde dann auch sagen, dass man sich ein paar mal im Jahr trifft, so etwas wie, sagen wir 3-4 mal im Jahr treffen und das man dort dann auch so Ziele definiert, die nicht über die ganzen 2 Jahre gültig sind, sondern wie gestaffelt, dass man sagt, im letzten Jahr ist es vor allem wichtig eine Orientierung zu bekommen, dass man auf das hinarbeitet oder so, wo will man Wurzeln schlagen, wo will man Fuss fassen evtl. und für das zweite Jahr hin mehr

70

Mentee 2

- daraufhin arbeiten auf etwas, wenn man on the job ist, wenn das der Fall ist, jetzt habe ich mich auch noch gefragt wie ist das wenn jemand weiterstudiert, eben der Master noch macht, ob das nach dem Master auch noch..
- 71 **I:** Wo sollten die Treffen stattfinden, oder wo hast du das Gefühl wäre sinnvoll?
- 72 **B:** Ja das könnte man abwechselnd gestalten, vielleicht mal in der Arbeitswelt, um dort einen Eindruck zu erhalten und man kann aber auch gleichzeitig ein Treffen an der FHNW machen, damit man wieder ein bisschen die Luft der Wissenschaft schnuppern kann (lacht). Nein ich finde das schon ein Inspirierender Ort, wenn ich hier bin, dann denke ich viele Sachen aus dem beruflichen Alltag einfach mal weg, die einfach auch nicht nötig sind so gesehen, von dem her denke ich ist das gut, wenn man beides mal hat. Ein Treffen mal hier und mal dort.
- 73 **I:** Es gibt auch E-Mentoring also dass man sich gar nicht mehr unbedingt persönlich trifft, oder am Telefon oder Skype ist auch eine Möglichkeit was haltest du von dem?
- 74 **B:** Ich finde generell, dass man neue Medien benutzt, ja unbedingt, aber ich finde nicht das man das ohne physischen Kontakt machen soll. Also man kann natürlich auch über Video, klar, aber es geht auch um die reduzierten Hinweisreize, Nein es ist halt schon wichtig, wenn ich jemandem gegenüber sitze, möchte ich das Feedback ja auch spüren oder sehen, wie er das sagt, die Mimik, was für eine Mimik, wie sich mir gegenüber auch steht, dass sind für mich auch wichtige Indizien, die ich auch brauche und die können gewissermassen schon übers Netz gegeben werden, es soll schon auch so gemacht werden, man muss sich nicht immer physisch treffen, ich denke physisch ist sicher am Anfang wichtig und am Schluss, dass man das richtig einschätzen kann, aber zwischen durch geht das schon.
- 75 **I:** Was könntest du als Gegenleistung für das Mentoring anbieten?
- 76 **B:** Als Mentee?
- 77 **I:** Ja
- 78 **B:** also für den Mentor oder für das Programm?
- 79 **I:** Beides, also mal für den Mentor, z. B. Bahnfahrt dass du das übernehmen würdest oder Allgemein, was könntest du sagen, dass die Mentoren auch mitmachen würden?

Mentee 2

..monetär positiv		80	<p>B: Ich finde das ein wichtiger Punkt, wenn dass alles so gratis ist, dann hat man das Gefühl man muss es nicht so ernst nehmen und so viel Zeit investieren, also dass heißt es soll ja etwas qualitatives sein, also eine Qualität haben die sich auch auszahlt für alle Beteiligten, für den Mentor, FH, Alumni Verein und auch für den Mentee. Also ich glaube das da der Mentee die Kosten übernimmt, das finde ich eigentlich ein guter Punkt, weil wenn man das sonst in der Wirtschaft anlegt, muss man dafür recht tief in die Tasche greifen, wenn man jemand haben möchte der das weiterbringt. Das finde ich völlig in der Ordnung, wenn Reisespesen, Bahn und so übernommen werden oder dass man auch irgendwie zu einem Essen abmacht und dort zum Beispiel das übernehmen würde, oder sich zur Verfügung stellt bei einem Projekt oder sonst bei einer Arbeit mal, ein paar Stunden daran arbeitet, oder etwas gegenlesen, einen Review machen Ehm. Ja also es kann auch ausgefallener sein, es spielt ja keine Rolle aber auf jeden Fall denke ich müsste da sicher auch etwas geleistet werden, sonst nimmt man es auch eher auf die lockere Schulter, klar wir sind erwachsen, aber man merkt, wenn man zu wenig Zeit investiert dann ist das für niemand zufriedenstellend. Und für die FH die Frage war ja auch was man für die FH als Gegenleistung machen, ich würde sagen wenn man Mentee war, dass man sich auch verpflichtet sich als Mentor zur Verfügung zu stellen, als Obligatorium im Prinzip. Wenn man zuerst profitieren kann, klar muss man dann auch etwas geben, das es dann auch noch für jemanden anderes zur Verfügung stellt.</p>
..monetär positiv			
..monetär negativ			
..verpflichtung			
		81	<p>I: Es gibt zwei Möglichkeiten, die Rahmenbedingungen, wie oft, wie lange, über welchen Zeitraum, wo, da gibt es die Möglichkeit dass der Alumniverein mehr vorgibt, oder nur das Matching und dann ist man auf sich selber gestellt. Was hast du das Gefühl was wären Vor- und Nachteile von einem engeren Rahmen?</p>
..Zusammen festlegen		82	<p>B: Also ich glaube es ist schon individuell. Weil jemand braucht vielleicht ein Treffen mehr, jemand braucht eines weniger, wie auch immer, ich denke ein Rahmen muss man schon geben, aber der soll mehr im Rahmen von Leitlinien sein. Wie die Leitlinien einer Bachelorarbeit wo es heißt man trifft sich zweimal mit der Begleitperson, dann ist das wie ein Maximum in dem Moment und ich finde man müsste in so einem Mentoring-Programm ein Minimum festlegen. Z. B. einmal am Anfang und hat wie ein Kickoff oder eine Veranstaltung wo man mal alle Gesichter sieht, muss nicht sein, ist nur eine Idee. Oder man sagt man trifft sich sicher einmal am Anfang vom Jahr oder von diesem Abschnitt und sagt ok wir vereinbaren was wir erreichen wollen und dann kann man von mir aus erst Ende Jahr wieder schauen, was hat man jetzt gemacht, ich würde es eher auf ein Minimum beschränken, was man machen sollte, und</p>
..Zusammen festlegen			

Mentee 2

gegen oben, dass das offen bleibt.

83 I: Und was sind Vor- und Nachteile bei einem lockeren Rahmen?

84 B: Also ein lockererer Rahmen gibt natürlich viel mehr die Möglichkeit zu handeln denke ich. Zu locker würde ich es auch nicht machen. Du möchtest ja als Alumni-Verein auch sehen was jetzt genau passiert. Es geht ja nicht darum das sie die Kontrolle darüber haben, sie bieten ja wie dieser Service an, diese Plattform dass da ein Austausch stattfindet. Das lockere ist für mich einfach, ein Rahmen muss es haben, aber dort drin würde ich nicht zu viele Auflagen machen, sondern eher so richtungsweisend sagen. Themen auch ansprechen, aber auch sagen, man hat Ziele und man vereinbart die miteinander, auf was will man hinarbeiten, es geht mehr darum dass man zusammen darüber diskutiert hat. Nicht dass dann jemand hingehet und sagt du wir haben gesagt wir machen dass dann genau so, sondern es geht mehr darum einfach dass es vereinbart ist, dass man gemeinsam über das gleiche diskutiert hat und das auch verschriftlicht hat, um das geht es eigentlich.

..Flexibilität

85 I: Und in wie fern denkst du die Enge der Rahmenbedingungen kann Auswirkungen auf das Engagement oder das Commitment haben?

86 B: Ich denke dass es schon Auswirkungen haben kann. Wenn es eher strenge Auflagen sind, dann kann ich mir gut vorstellen, dass das Commitment oder Involvement nicht so hoch ausfallen würde, wie wenn man die Rahmenbedingungen zwar vorgegeben sind, aber diese eher, also nicht locker, aber eher weniger. Weisst du wie ich meine. Selbstbestimmung hat vermutlich einen grösseren Einfluss auf die intrinsische Motivation. Wie gesagt es muss ja jemand auch wirklich wollen. Es muss ja aus dem Inneren rauskommen, dass man wirklich motiviert ist an so einem Programm teilzunehmen. In der Regel wer sich für so etwas interessiert hat auch die Motivation, also von dem her, ja sicher nicht zu viel von der Menge her an Auflagen. Ich würde sagen klein aber fein. Wirklich Themen und Sachen die man festhalten möchte und an dem Arbeiten und nicht einfach die grosse Palette. Es soll so ein bisschen Richtungsweisend sein, vielleicht dass man die Richtung auch so einstellt, aber nicht dass man nach zwei Jahren fertig ist und quasi ein zweites Studium gemacht hat nebenbei (lacht}

..Enge Rahmenbedingungen N

87 I: Und in wie fern denkst du hat die Enge der Rahmenbedingungen Auswirkungen auf den Nutzen?

88 B: Ich denke auch das das ein Einfluss hat. Ich glaube dass je enger die Bedingungen gestellt werden desto kleiner ist der Nutzen. Weil der ist vermutlich schon ein Stückweit

..Enge Rahmenbedingungen N

individue
II.

Mentee 2

Mentee 2

..Erfahrungen hören

..Wissenschaftlich fundiert

..Reflexion

..Netzwerk

..Unterstützung allgemein

Der eine denkt vielleicht ok man weiss nicht so recht was einem erwartet. Also plötzlich, ich sage jetzt mal man geht drein und denkt dass man einen Nutzen hat, ah ja ich bekomme ein Bild darüber wie das Berufsfeld zum Beispiel funktioniert etc. dann lernt man die Person kennen und merkt eigentlich dass der Nutzen ganz wo anders liegt. In der eigenen Erfahrungen. Aha die Person ist so und so vorgegangen also von dem her, weisst du wie ich meine, drum denke ich das hat einen Einfluss. Es soll nicht lasch sein, es soll einfach professionell mit einem klaren Rahmen sein, der Vorgegeben wird, aber nicht einer der der einfach strickt ist. Der Appell an die Selbstdisziplin und ja.

89 **I:** Wie ist das letzte Mentoring aufgebaut gewesen wegen Rahmenbedingungen?

90 **B:** Das waren Rahmenbedingungen die waren mehrere Seiten lang. 2-3 Seiten so.

91 **I:** Also mit Anweisungen?

92 **B:** Anweisungen, wie man vorzugehen hat, ganzgenau, was hat man zu vereinbaren. Das hat dann in die Ziele reinmüssen, und gewichtet werden. wie viel Zeit wendet man dafür auf, es hat auch eine gewisse Anzahl Stunden dafür investiert, man musste auch ganzkonkret an einem Projekt arbeiten, wie eine kleine Studie noch machen. Mh.

93 **I:** Hast du das gut gefunden wie es war?

94 **B:** Es war für mich wie ich muss nochmal im Rahmen von diesem Programm zeigen dass ich die Leistung erbringen kann die ich eigentlich sonst schon erbracht habe.

95 **I:** Es war mehr wie ein zusätzlicher Leistungsnachweis, wie ich es verstehe?

96 **B:** Ja aber ich sehe eigentlich der Nutzen nicht dort drin, ich sehe denn in einem Mentor der nicht nur dich fordert, fördert, sondern versucht im eigenen Netzwerk zu integrieren. und so auch auf der sozialen Ebene. Also soziale Kompetenz, dass jemand die Fähigkeit hat dich zu transportieren in die Welt rein, und nicht nur dass das ganze nur aufgrund einer Vereinbarung auf Papier durchzieht. Nicht nur ok, man hat das abgemacht, man sitzt jetzt zusammen und sitzt dann wieder zusammen, jetzt wissen wir um was es geht und help yourself. Also ich glaube es ist schon so gedacht dass der Mentor oder die Mentorin auch bemüht ist, nicht dass man da ein Job vermittelt, so schon nicht, aber aufzeigen, wie kann man den Anschluss finden und wo am besten wenn es etwas konkretes noch rausgehen sollte dann ist das natürlich wie ein I-Punkt. Aber

Mentee 2

ich denke nicht dass das die Erwartungshaltung ist. Ich denke es ist wirklich mehr, wie bist du denn vorgegangen, wie könnte ich jetzt vorgehen, also jetzt konkret im Bezug auf so ein Berufsfeld, aber wie gesagt es können auch ganz andere Themen sein die im Rahmen eines Mentoringprogramm dann plötzlich interessant werden, also.

97 **I:** Wie viel Aufwand wäre für dich neben dem Gesprächstermin machbar?

98 **B:** Also machbar, letztlich ist das eine Frage von Prioritäten. Wie man für sich selber priorisiert, und darum ist es auch gut wenn man es nicht zu streng definiert, weil für die einen ist es 10 Stunden 20 Stunden im Jahr, vermutlich andere wollen mehr investieren. (.) Darum also wenn ich jetzt meine Situation ganz schnell reflektiere und schaue wo ich stehe dann wäre das für mich vermutlich schon auch eine Sache die ich neben dem Kick- off einmal zusammensitzen wollen würde. (..) Schon nochmal ein paar Tage im Jahr investieren also es könnte schon bis zu einer Woche 5 Tage sein die ich aufs Jahr hinaus investieren würde. Weil ich auch der Überzeugung wäre dass ich dann wirklich den Nutzen habe, den bekomme, aber den auch kann wie zurückgeben, also später. Weisst du wie ich meine.

99 **I:** Ja. Was wäre sinnvoll als Vorbereitung? Vor dem ersten Termin?

..Vorbereitung

100 **B:** Ja ich glaube eben so, wie du gesagt hast, wenn die FH vorgeben würde der Mentor, was ist dir wichtig, wie ein kleiner Fragenkatalog, so ein paar wenige Fragen wo man sich noch ein bisschen damit auseinander setzen kann mit dem Thema, dass vorgängig schicken und dann eigentlich die Diskussion dann auf das hin stattfindet.

..Flexibilität

..FHNW

101 **I:** Welche Unterstützung wünschst du dir als Vorbereitung?

102 **B:** Ja mehr als ein Leitfaden. Eigentlich und die Infrastruktur, dass die FH die Räume zur Verfügung stellt.

103 **I:** Inwiefern wäre es machbar oder sinnvoll ein Abschlussbericht zu schreiben?

104 **B:** Gute Frage. Ein Abschlussbericht, wer wäre der Adressat? Wenn der Adressat der Mentor ist oder Mentorin dann macht es wenig Sinn, weil man spricht ja mit der Person darüber, wenn es die FH ist oder quasi der Alumniverein, weil sie einfach die Qualität überprüfen wollen, dann braucht es nicht einen Abschlussbericht, sonst wenn man sagt so der Adressat sind andere Studierende oder andere Interessierte für so ein Programm, dann denke ich ist die Wirkung verwässert, weil wie

Mentee 2

..Erfahrungen
..Persönliches



105 I: Über welche Themen möchtest du gerne reden mit einem Mentor?

106 B: Also ziemlich viel. Ich denke da müsste man auch offen dazu sein. Ich würde gerne über den Job reden. Ich würde aber auch gerne über, ja vielleicht auch etwas Privates reden.

107 I: Das käme auch in Frage Privat?

..Persönliches



108 B: Ja dass man auch die Private Situation anschaut, also nicht im Sinn dass man da nicht irgendwelche Problem oder Geschichten, so schon nicht, aber einfach dass man einfach der Private Zustand ein wenig darstellt. Eben hat man Familie hat man keine, was macht man sonst, was hat man damit, das gibt ja auch ein Bild von einem. Das ist schon wichtig. Ich denke es darf auch Platz haben einfach für Gespräche die einfach so aus dem Leben sind. Ja also für mich muss sich nicht alles nur um ein Thema kümmern, ich denke man muss da einfach ein wenig das Big Picture bekommen, und für das muss man auch einfach hinsetzen können und auch über andere Themen reden.

109 I: Also wäre auch als mögliches Thema eine Frage zu bestimmten Fachbereich. Wo jemand arbeitet oder Fragen wie er oder sie genau macht? Zum auch bestätigen wo du hinwillst?

..Erfahrungen
..Berufseinstieg
..Laufbahn
..Studium



110 B: Ja also wenn man konkret das Berufsfeld anschaut, oder eben der Job, dass würde mich natürlich schon interessieren, wie ist die Person zu diesem Job gekommen, wieso hat die Person, was hat sie dazu veranlasst / motiviert, das zu machen, hat die Person das bestätigt bekommen was sie gesucht hat, was hat sie dazu getrieben, was haltet sie heute noch in dem Job, was sind Schattenseiten, was sind die guten Aspekte von diesem Job, wie hat sich dieser Job verändert oder der Bereich, würde er oder sie persönliche Empfehlungen aussprechen oder eben nicht, was jetzt die Situation anbelangt. Ich möchte wissen was für andere Players gibt es in diesem Markt oder in dem Berufsumfeld, ich würde auch wissen wollen, was sind so die wichtigsten Kriterien zum in so eine Branche reinzukommen, an was erkennt man ob jemand geeignet ist oder nicht. Ehm.

Mentee 2

Muss man wirklich zwei oder drei Sprachen können, langt nicht eine. Muss man wirklich Statistik alles Sechser haben. Ja das sind alles so Sachen, was sind Sachen die ich Mitbringen muss, was sind Sachen die man lernen kann in dem man Arbeitet zum Beispiel. Ja ich denke da gibt es viele Sachen die ich wissen möchte.

111 I: Wie sollten die Gespräche strukturiert sein?

112 B: Mh

113 I: Sonst noch die Vertiefungsfrage. In wie fern würde es dir helfen die Thema vorgängig zu notieren und evtl. Am Mentor zukommen lassen?

114 B: Ich glaube das ist alles nur zum Vorteil vom Gespräch. Du gibst wie die Ziele bekannt, für das möchte ich reden, dass interessiert mich, dann kann man sich darauf einstellen. Weil man muss sich ja darüber Gedanken machen und man kann nicht immer alles so Abrufen on the fly. Drum denke ich das ist schon gut, manchmal gibt es noch einen wichtigen Input der erst später dazu kommt. Also gut vorbereitet ist mehr als die halbe Miete.

115 I: Welche Themen gehören für dich eher nicht in eine Mentoring-Beziehung?

116 B: Also so ganz private Themen finde ich jetzt muss man schon nicht reinbringen, aber sonst glaube ich würde ich nichts ausschliessen.

117 I: Also dass hast du auch schon gesagt es wäre auch hilfreich für dich eine persönliche Meinung von einer anderen Person reinzuholen.

118 B: Ja

119 I: Aber zu welchen Themen wäre dass besonders sinnvoll?

120 B: Ja also persönliche Meinung zu mir als Person oder wie stellst du dir das Verhältnis zum Mentor oder Mentorin vor?

121 B: Ja also Schön wäre wenn es ein persönliches Verhältnis wird, also persönlich nicht dass man sich da best friends Zeug anvertraut so schon nicht, aber persönlich ja dass man gegenseitig sich wertschätzt oder respektiert, ja schon auch eine gewisse Distanz hat. also weisst du wie ich meine, nicht persönlich, sondern dass man schon auch eine gewisse Distanz hat, aber dass das einfach harmonisch ist vor allem. Wo man auch im Idealfall über das Programm hinweg

..Vorbereiten Mentees

Mentee 2

..Enge der Beziehung		<p>noch Gespräche führen kann sich mal Treffen kann, schauen was man gemacht hat, auch der Austausch, ich gehe davon aus, wenn man in die Situation reinkommt also früher oder später ja in einem ähnlichen Bereich arbeitet, und dann ist es mehr ein Austausch unter Kollegen den man aufrecht behalten kann, ich denke das wäre schön. Aber sonst ist für mich das wichtigste ein Wertschätzender offener respektvoller Umgang. Was mir wichtig ist noch ist das man sich nicht versucht zu verstellen oder jemanden anders zu spielen, ich glaube es hat keinen Platz für das, ich finde das eher eine persönliche Angelegenheit, oder je mehr man sich öffnet in dem Rahmen desto mehr kann man auch sich selber weiterhelfen aber auch am Gegenüber helfen quasi die richtigen Antworten zu geben. Und dem Ziel was man zusammen vereinbart hat.</p>
..Wertschätzung		
..Voraussetzungen Mentee		<p>122 I: Welche Persönlichkeitseigenschaften brauchen Mentees?</p> <p>123 B: Ja ein gewisser Grad an Offenheit aber auch an Gewissenhaftigkeit dass man die Sache auch Ernst nimmt und dran bleibt. Dass sind sicher mal zwei wichtige Ausprägungen.</p>
..Voraussetzungen Mentee ..Voraussetzungen Mentor		<p>124 I: Warum hast du das Gefühl das ist förderlich?</p> <p>125 B: Ja Offenheit weil man gewisse Themen ansprechen muss, eben auch persönliche. Und ich glaube auch weil man nicht weiss wo die Reise letztlich hinführt, deshalb muss man auch flexibel sein und sich richten können. Und das Zielstrebende oder das Gewissenhafte ist ja weil man muss einfach schon auch wenn man so ein Programm macht das genau nehmen, man muss auch daran arbeiten, oder Gewissenhaftigkeit auch zeigen, und dann glaube ich kommt das zu einem guten Ende. Die Offenheit und die Flexibilität hängt für mich mit dem Inhaltlichen Rahmen zusammen. Und die Gewissenhaftigkeit hängt mit der Qualität zusammen. Dass man da ein gutes Level erreicht. Da muss man auch eher eine stärkere Ausprägung haben.</p>
..Voraussetzungen Mentee ..Voraussetzungen Mentor		<p>126 I: Welche Eigenschaften denkst du wären hinderlich, die ein Mentee haben könnte?</p> <p>127 B: Ja wenn man so (.) wenn man zu wenig Offen ist für neues, ja also Neurotizismus, dass jemand in seiner eigenen Welt ist und nicht zulässt Offenheit, der den Horizont nicht hat ich denke das sind schon Sachen die hinderlich sind, und auch wenn jemand extrem introvertiert ist, das ist sicher auch nicht gut. Aber auch nicht das andere Extrem hat, also Extrovertiert ist, aber es ist sicherlich förderlich wenn man eher so extrovertiert ist aber nicht so extrem.</p>
		<p>128 I: Welche Persönlichkeitseigenschaften wünschst du dir bei</p>

Mentee 2

einem Mentor?

129 **B:** Die gleichen

130 **I:** Ja. Welche weiteren Anmerkungen hast du noch?

131 **B:** Ja Anmerkungen, (..) Also konkret keine, weil es waren wirklich viele Fragen, mehr als ich erwartet habe, und ich finde das super. Es ist mehr ein Feedback, ich finde es wirklich hervorragend dass zu dem Thema eine Datenerhebung stattfindet und das analysiert wird, und dass man gewillt ist so etwas ins Leben zu rufen. Und ich wünsche mir ganz fest, dass das auch umgesetzt wird, dass es zu einem Mentoren Programm kommt. Das wünsche ich mir wirklich stark und wer weiss wenn so etwas zu fliegen käme würde ich mich vermutlich auch noch zur Verfügung stellen. Aber dann vermutlich eher als Mentor in dem Moment, weil das geht sicher noch einen Moment. Nein ich finde das wirklich hervorragend. Super Initiative

..Ja zum Programm

Mentee 3

..Tipps und Unterstützung er

1 **I:** Was stellst du dir unter einem Mentoring-Programm vor?

2 **B:** Unter einem Mentoring-Programm stelle ich mir vor, dass ich als Mentee, wenn ich eine Frage habe, dass ich mich an jemanden wenden kann der mir helfen kann mit dem Problem das ich gerade habe und mich begleiten kann. Nicht das Problem löst, sondern sagt schau so und so kannst du das angehen, aber mir die Lösung nicht sagt. Das ist für mich Mentoring

3 **I:** Hast du bereits an einem Mentoring-Programm teilgenommen?

4 **B:** Ja habe ich.

5 **I:** Und warst du Mentee oder Mentor?

6 **B:** Ich war Mentor

? **I:** Und welche Erfahrungen hast du dort gemacht?

..Als Mentor

8 **B:** Ich habe sowohl Dankbarkeit erlebt, Interesse aber auch Desinteresse, so fast ich muss es machen, also dass der Mentee schon eher so, ja dann komme ich halt, aber 95% sehr positiv.

9 **I:** Und wie ist es dazu gekommen, oder in welchem Kontext?

10 **B:** Das war bei der Arbeitgeberin, also bei der Post gewesen wo wir Trainees zu uns genommen haben und unterstützt, dass sie in den Arbeitsalltag reinkommen

11 **I:** Und in dem Fall war es obligatorisch wenn es ein müssen war?

..negativ

12 **B:** Nein die bei uns die Trainees mussten nicht, aber wir haben solche gehabt die zugezogen sind, die wir bei anderen Firmen,

Mentee 3

..Tipps und Unterstützung
..Vertrauen

..Unterstützung allgemein erh

..Persönliche Entwicklung

13

die auch gefragt haben und die wurden gezwungen und das ist nicht gut gewesen, also die Eingekauften sozusagen.

I: Wenn der Alumni-Verein ein Mentoring-Programm einführen würde was würdest du davon erwarten?

14

B: Sicher Professionalität. Also wenn ich hinkomme, dass gewisse Sachen bereits organisiert sind, also dass ich nicht grundlegende Sachen suchen muss, sondern dass sie mir ein Programm vorstellen, wo ich mir auch etwas darunter vorstellen kann. Also das heisst dass ich hinkommen kann und profitieren von dem was sie vielleicht schon erlebt haben, so dass es ein Vertrauen gibt, ein Uhrvertrauen

15

I: Was erhoffst du dir von einer Teilnahme für dich?

16

B: Das ich meine Ziele erreichen kann die ich mir gesteckt habe oder wenn die Schule sagt, dass musst du können, dass ich dort jemand professionelles zur Seite haben.

17

I: Also du würdest hingehen mit Zielen die du besprechen möchtest?

18

B: Genau richtig.

19

I: Was erhoffst du dir im Bezug auf deine Karriere?

20

B: Es ist sicher auch so, egal ob ich Mentee oder Mentorin bin, dass ich mich mit Leuten austauschen kann, weil jeder Austausch ist für mich eine Erfahrung wo ich mehr machen kann, die ich mitnehmen kann und das nächste mal anwenden kann, und wenn es nicht so gut geht ist es vielleicht auch schon eine Erfahrung.

21

I: Und was erhoffst du dir für dich als Person?

Mentee 3

..Persönliche Entwicklung

22

B: Vielleicht endlich mal die Menschen verstehen zu können, wie sie funktionieren (lacht) Nein es ist sicher etwas wo man sieht wie unterschiedlich wir Menschen sind. Weil jeder Mensch ist anders und das man das vielleicht mitnehmen kann, was wieder in die Erfahrung reingeht.

23

I: Welcher Nutzen erhoffst du dir von der Teilnahme?

24

B: Kannst du mir das erklären Nutzen?

25

I: Nutzen im Sinn von was könnten Ziele sein, und wie erhoffst du dass du dorthin kommst, oder dass du das schaffst

26

..Methodisch

B: Also dass ich hingehe zu meinem Mentor und er sagt das und das bis dann musst du das erfüllen können, gehe recherchieren, ich gebe dir diese Lektüre an, dass man wirklich Vorgaben in dem was mir helfen, aber das ich Frei bin in der Beschaffung, dieser Nutzen, dass ich mich auch in diesem Dschungel mich ein bisschen besser zurecht finde.

27

I: Und in welchen Bereichen denkst du würde dir das Programm helfen dich weiterzuentwickeln?

28

B: Meinst du persönlich?

29

I: Also persönlich oder beruflich oder Studium, wo denkst du würde es am meisten Nutzen bringen?

30

..Persönliche Entwicklung

B: Ich denke das ist ein Triangel der miteinander funktioniert. Weil wenn ich etwas persönlich gelernt habe, kann ich das ja in der Schule auch einsetzen, also ist das ein ideales Zusammenspiel, ich denke das gehört sehr eng zusammen.

31

I: Welche Erwartungen hast du an einen Mentor oder Mentorin?

Mentee 3

..Feedback oder Meinung erh

32

B: Ehrlichkeit, dass sie mir auch wirklich ehrlich sagen es ist gut, du bist auf dem Weg, wo man aber gerade so gut auch sagen kann, diese Abzweigung, komm zurück, dass kommt nicht gut. Dass ist meine höchste Erwartung.

33

I: Und wo und wie denkst du kannst du profitieren?

..Erfahrungen hören

34

B: Ich komme wieder zurück auf die Erfahrungen, ich kann von ihm viel lernen, dass er mir das auch vorlebt. Selbst wenn es negativ wäre, wenn er oder sie etwas negatives an sich haben, wo ich denke ok, so wirkt das, so will ich nicht wirken.

35

I: Welcher Nutzen denkst du hätte ein Mentoring für die Mentoren?

..Allgemein, Lebensbereich,

36

B: Ich denke jeder Mentee ist anders. Und ich glaube der Nutzen von Ihnen ist sicher auch dass sie auf verschiedenste Arten und Weisen ihr Wissen einbringen können. weil die Levels sind nicht überall gleich, oder der Reifegrad einer Person und dass kann sicher extrem spannend sein, die Unterschiedlichkeit.

37

I: Welcher Nutzen hätte das Programm für die APS oder für den Alumni-Verein?

..Guter Ruf

..Commitment/Mitglieder

38

B: Ich bin mir sicher das wäre Image. Image weil ein gutes Mentoring-Programm spricht sich rum. Wenn man sich dort festigen kann ist das ein super Image sein. Also Verkauf, in Zahlen gesprochen eine gute Werbung

39

I: Dann kommen wir zum Matching, was könntest du dazu beitragen, einen Mentor zu finden, der zu dir passt?

..Passung

40

B: Das ist die bekannte Chemie glaube ich, wenn ich ihn vis-a-vis habe dann kann ich dir sagen ja oder nein, wenn ich ihn nicht vis-a-vis habe, ja welche Kriterien würde ich da Suchen? Ich

..Fachbereich

Mentee 3

	würde wahrscheinlich so ein bisschen schauen was er für ein Background hat, was bringt er mir? Und so wie ich jetzt bin ich würde ihn vermutlich dort aussuchen wo ich meine grössten Mankos habe, weil er mich dort weiterbringen kann.
	41
	I: Ich möchte nochmals beim Werdegang nachfragen, welche Eckdaten sind genau wichtig für das Matching?
	42
..Wohnort/Arbeitsort	B: Ich denke sicher Geografie ist wichtig, weil wenn ich in Bern bin und er in Chur mhh. Da überlege ich mir natürlich ob ich das möchte, ich denke sicher er müsste in der Nähe sein und sicher auch Termine die ich abmachen möchte, damit ich nicht durch die ganze Schweiz reisen muss, und bei welcher Firma mhh. es kommt vermutlich darauf an, was ich von ihm erwarte, wenn es jetzt eine Chemie Firma ist und ich möchte jetzt in eine andere Richtung, da bin ich mir nicht so sicher. Und was sicher auch ist, es gibt sicher auch Firmen, die ethisch so, ja wo ich mir überlegen würde ob ich wirklich die Person aus dieser Firma haben möchte.
..Firma	
	43
..Fachbereich ähnlich	I: Also dann würde die Firma eine Rolle spielen, und der Fachbereich ist sowieso anders im CAS ihr habt ja weniger Breite als wir vom Bachelor, sollte es jemand sein der auch in dem Bereich arbeitet?
	44
	B: Genau.
	45
	I: Und das Ausbildungsniveau spielt das auch eine Rolle? Ob jemand mit dem Bachelor- oder was abgeschlossen hat?
	46
..Abschlüsse	B: Nein das muss ich ehrlich gesagt sagen, gerade was ich heute mache, merke ich ein Mensch kann dir auch sehr viel als Mensch bringen, als Mentor, nicht nur was er in der Schule gelernt hat sondern die Praktiker sind manchmal auch unglaublich wertvoll. Es ist wirklich der Mensch muss stimmen, der Mensch muss Matchen, die Ausbildungen sind nice to have, aber manchmal sind sie fast im Weg.
	47
	I: In welchen Punkten sollten ihr euch ähnlich sein?
	48
	B: Jetzt A und O ist bei mir in der Kommunikation, dass wir uns verstehen, und zwar nicht verstehen als Chemie zwischen dem Menschen sondern die Sprache dass wir die gleiche Sprache

..Passung



Mentee 3

Mentee 3

		reden. Weil mir würde ein Mentor nichts bringen der eine abgehobene Sprache hat und ich nicht verstehe und jedes Mal sagen muss, entschuldigung kannst du es nochmals wiederholen? Also dass man wirklich eine Gleichheit hat.
	49	I: Welche Unterschiede könnten eine Mentoring-Beziehung bereichern?
..Geschlecht	50	B: Spannend fände ich eine Mann Frau Kombinationen also das wäre sich ein Vorteil für mich persönlich, dass man dort auch ein bisschen dahinter schauen kann, wie funktioniert ein Mann wie eine Frau, dass man dort gute Gespräche haben kann, hm. was wäre noch. Ja das wäre das was mir jetzt gerade als erstes in den Sinn kommt.
	51	I: Und Alter oder Berufserfahrung?
..Alter	52	B: Nein dort kommt es wieder auf den Mensch drauf an, es gibt junge Alte und alte Junge. Und auch die Berufserfahrung, ich kann von einem 18-Jährigen auch profitieren, wie ich auch von einem 60-Jährigen profitieren kann. Das kommt wirklich darauf an was mein Bedürfnis ist, was ich brauche von diesem Mensch.
	53	I: Wenn du jemanden zugewiesen bekämst, oder wenn du Eckdaten hättest und dir jemand aussuchen kannst, wie würdest du wollen dass es abläuft?
..Kriterien angeben	54	B: Ich würde jetzt allgemein wahrscheinlich so eine Vorabstudie machen. Wo ich ausfüllen würde, wenn ich möchte, und dann könnte man wie ein Worldcafe machen, wo man die kennenlernen kann, also nicht nur auf gut Glück, gehe mal zu dem in Bern, sondern, dass man dass wirklich auch ein bisschen eine Auswahl lässt.
..Aktiv werden seitens Me	55	I: Also es gibt auch Plattformen über die das Matching stattfinden könnte, dann geht es klar nach Faktoren, evtl. ist die Wichtigkeit anzugeben, in wie fern denkst du das wäre positiv?
..Plattform	56	B: Für mich persönlich wäre es positiv, weil ich wüsste was ich will, wenn du Kandidatinnen und Kandidaten hast, die sich selber noch nicht sicher sind, könnte ich mir vorstellen, dass für sie das sehr schwierig ist auch zu formulieren, was will ich eigentlich. Hat sicher auch mit dem Reifegrad zu tun, mit 18 kann man das sicher noch weniger verbal ausdrücken, sicher auch die Erfahrung die man gemacht hat, das will ich ganz bestimmt nicht.
	57	I: Das Matching beim letzten Mentoring Programm, hat das auf

Mentee 3

		eine bestimmte Art stattgefunden oder wurde man einfach zugeteilt?
	58	B: Nein das war so dass ich ihn auslesen konnte
	59	I: Und nach welchen Kriterien ist das gelaufen?
..Aktiv werden seitens Mentee	60	B: Ich habe, das klingt wirklich blöd, wie ein Katalog bekommen und habe dort gesehen was die mir bieten und habe wirklich dort ankreuzen können und konnte drei kennenlernen. Und beim Einen war gleich Boom, das hat gleich gepasst dann wusste ich das wird mein Mentor.
	61	I: Hast du das gut gefunden, und was hast du gut gefunden?
..Aktiv werden seitens Mentee	62	B: Es war gut, weil ich hatte die Wahl als Mentee, nicht es wird mir aufgedrückt, und dass ist etwas die Freiheit der Wahl macht es einfacher
	63	I: Zu den Rahmenbedingungen, wie soll das Mentoring-Programm gestaltet sein?
..Wohnort/Arbeitsort	64	B: In der Hoffnung das er in der Nähe ist kann man dort mit den Terminen sehr gut miteinander reden, das heisst ich muss den nicht jeden Monat sehen, es ist auch eine Bedürfnisse nachfrage, was brauche ich, was brauche ich nicht, wo schwimme ich, dann braucht es vielleicht enger Termine. Und wenn ich alleine kann dann brauche ich vielleicht erst in 6 Monaten oder die Begleitung ist je nach dem wie ich im Thema verankert bin
..Zusammen festlegen	65	I: Noch ganz konkret wie oft wären Treffen sinnvoll?
..Konkrete Zahl	66	B: Am Anfang ist es sinnvoll, wenn man sich mehr trifft, ich würde sagen alle 2 Monate sicher, einfach für den Fortschritt zu sehen und das kann man verschärfen in dem man sagt man muss sich mehr sehen oder man kann es laufen lassen, je nachdem wie es läuft. Das ist sicher auch etwas sehr Individuelles zwischen Mentee und Mentor und das sollte man nicht regulieren. Man sollte auch nicht irgendwie sagen du kommst jetzt 30 Stunden Supervision über, weil wenn ich es nicht brauche dann brauche ich es nicht, und vielleicht brauche ich 60 Stunden. Man weiss es nicht, je nachdem.
..Zusammen festlegen	67	I: Über welchen Zeitraum hast du das Gefühl wäre es sinnvoll?
..Risiken	68	B: Kommt darauf an wie man mir Zeit gibt wie ich die Sachen abliefern muss.

Mentee 3

69

I: Also es ist ja
nicht so dass
du etwas
abliefern
musst.

Mentee 3

..Reflexion	70	B: Ja aber ich finde es nicht schlecht wenn man etwas abliefern, das ist auch für einem selbst. Also sagen wir das Menteeprogramm würde ein Jahr gehen, ja (..) es ist schwierig, dann müsste man einen konkreten Fall anschauen, weil man kann keine Betty Bossy Lösung nachmachen. Weil jeder Mensch ist individuell.
	71	I: Und ab wann jetzt für dich im CAS ab wann hast du das Gefühl wäre das hilfreich einen Mentor zu haben?
..Zeitraum	72	B: Ich denke sicher, wenn wir das Modulmässig anschauen, dass er sich im ersten Modul zeigt, dass ich ihn spüre und dass man dann einen Termin abmacht zum schauen was erwartest du von mir, was erwarte ich von dir, dass man das klärt, dann ist es individuell, da gibt es keine Strickanleitung in dem Sinn.
	73	I: Wo sollten die Treffen stattfinden?
..Selber abmachen	74	B: Da kommt mir spontan in den Sinn ein ruhiger Ort wo sich beide wohl fühlen, also nicht Treffpunkt Bahnhof Bern, sondern ein ruhiger Ort wo die Atmosphäre stimmt, wo man sich wohl fühlt.
	75	I: Wärest du auch bereit in die Firma eines Mentors zu gehen?
..Arbeitsplatz	76	B: Wenn ich mich dort wohl fühle natürlich absolut ja
	77	I: Und wie wäre es für dich telefonisch Kontakt aufzunehmen? Oder per Skype?
..Telefon/Skype	78	B: Es kommt auf die Themenwahl an, wenn man Frage Antwort Spiel macht ist das gar kein Problem, wenn man aber etwas visualisieren muss, etwas aufzeichnen möchte, müsst man einfach die Infrastruktur haben. Wenn ich zuhause skype, ich habe kein Whiteboard zuhause wo ich etwas aufmalen kann, dann denke ich mir, mh, der technische Fortschritt, aber mit Fragen-Antworten ist das ein absolut gangbarer Weg, einfach sobald man etwas visualisieren muss wird es schwierig.
	79	I: Was könntest du als Gegenleistung für den Mentor anbieten?
..Weiterentwicklung durch M	80	B: Er könnte viel Erfahrungen mit mir sammeln. (lacht) Es ist sicher auch der Rucksack den ich an habe, eh schon, dass er dort vielleicht auch etwas rauspicken kann, wo er sagen kann ah ok, das ist noch ein guter Ansatz, vielleicht auch dass man während der Gespräche, die verschiedenen Meinungen, dass die gerne aufeinander prallen dürfen, und das man das Ausdiskutiert und auch mal ein Sichtwechsel macht und sagt ahh

Mentee 3

ok, das ist
deine Sicht,
versuche ich
zu
verstehen,
muss

Mentee 3

- aber nicht meine Sicht werden, dass er auch sieht wie es ist auf der Gegenseite.
- 81 **I:** Also könnte es aber auch Richtung Peer-Mentoring gehen, wenn es auch Sachen gibt wo du mehr bieten kannst, weil du auch schon in dem Job bist?
- 82 **B:** Ja
- 83 **I:** Wärst du auch bereit wo hinzureisen, wenn der Mentor nicht in deiner Stadt wäre?
- 84 **B:** Wäre gar kein Problem, die Schweiz ist so klein eigentlich, es ist nichts weit auseinander. Es ist halt der Mentee muss es sich gut überlegen, wenn man 100% arbeitet dann kommt man in Stress, wenn man weniger arbeitet hat das auch einen Grund, vielleicht Kinder zuhause oder was auch immer, also ich denke ein Dragee ist sicher gut, dass man die Fahrt berechnet, aber ich persönlich würde nicht alle 2 Monate auf Chur fahren
- 85 **I:** Der Rahmen wie oft treffen, von wann bis wann, wann ist es abgeschlossen all diese Sachen, das kann man enger gestalten vom Alumni-Verein, oder einfach quasi das Matching, und dass dann Mentor und Mentee selber zusammen schauen, was hast du das Gefühl sind Vor- und Nachteile von einem engeren Rahmen?
- 86 **B:** Der enge Rahmen ist sich für die die vielleicht noch nicht ganz so Sattelfest sind in beiden Rollen, dass sie einen Richtwert haben, aber auf der anderen Seite kann das sehr Einengen, weil wenn es auf der anderen Seite heisst, ihr müsst euch 8 mal getroffen haben und nach 6 mal mh, ist gut, dann ist die Gefahr trifft man sich jetzt die zweimal oder sagt man einfach man hat sich jetzt zweimal getroffen, ohne dass es, eben zu Eng in der heutigen Zeit denke ich hat Eng nicht mehr Platz, weil die Leute sind offener geworden, und beide wollen ja profitieren, und der Mentee Eh, der will profitieren, und darum denke ich dass das Wichtig ist, dass man nicht zu Enge Strukturen macht. Der Vorteil ist, ihr habt es unter Kontrolle, dass ist der Vorteil, aber es ist Arbeit für euch.
- 87 **I:** Ich habe noch die gleiche Frage umgekehrt, was sind Vor- und Nachteile von einem lockeren Rahmen?
- 88 **B:** Der lockere Rahmen ist sich etwas, die heutige Zeit ist eher darauf, Selbstdisziplin, Selbst Management würde jetzt mir persönlich lieber sein als das Vorgegebene.
- 89 **I:** Und in wie fern denkst du die Enge der Rahmenbedingungen
- ..Ehemalige können auch als
- ..Selber abmachen
- ..Enge Rahmenbedingung
- ..Enge Rahmenbedingnge
- ..Flexibilität
- ..Enge Rahmenbeddingngen N

Mentee 3

..Enge Rahmenbedingungen

90

kann Auswirkungen auf das Engagement oder Commitment haben?

B: Es kann dich würgen, weil du es dann Abhalten musst und dann vielleicht nicht sehr produktiv, effizient und effektiv ist, was schade wäre, eh. und von dem her denke ich mir es ist halt auch schwierig wie Menschen ticken, was sie erreichen möchten in dieser Zeit, ich kann es ja auch splitten, ich kann auch 5-mal zusammensitzen statt 10-mal.

91

I: Das letzte Mentoring-Programm wie war das aufgebaut?

..Flexibilität

92

B: Da haben wir wirklich ein Programm bekommen, wo wir wirklich, das und das und das musst du erreichen, und das ist dein Mentor und jetzt los, also es war sehr chaotisch, aber irgendwie auch cool.

93

I: Aber die Ziele waren vorher klar vorgegeben?

94

B: Ja ganz klar vorgegeben, das und das und das ist es, manche haben es super gefunden, andere fanden es katastrophal. Eben der Mensch ist individuell. Also ich habe es geliebt.

..Erfahrungen

95

I: Was könnte man besser machen?

96

B: Dort wo es bei uns gescheitert ist, die Ziele waren schon klar, aber wir wussten nicht wie weit man gehen könnte, ob man noch eigentlich auch noch andere Sachen probieren konnte als wir probiert hatten, da waren wir uns nicht ganz einig, nicht als Menschen, sondern erlaubt es jetzt das oder nicht, wir haben uns da geeinigt, wir machen es einfach weil beide einen Nutzen davon haben.

97

I: Wieviel Aufwand wäre für dich neben den Gesprächsterminen machbar?

98

B: In Stunden?

99

I: Nein was auch nebenbei machen, z. B. als Vorbereitung Nachbereitung, oder einen Abschlussbericht schreiben, was hast du das Gefühl wäre sonst noch sinnvoll und machbar.

..Reflexion

100

B: Ein Abschlussbericht wäre sicher gut für die Reflexion, weil das ist das was man am Meisten daraus rausnimmt

101

I: Darf ich noch Zwischenfragen wegen dem Abschlussbereich für wenn wäre das?

102

B: Für mich persönlich als Mentee.

Mentee 3

	103	I: Also als obligatorisch oder soll man es aus Empfehlung abgeben?
..Reflexion	104	B: Ja, weil jeder reflektiert anders, manche haben Probleme mit schreiben, die können aber sehr gut reflektieren und wenn man sie fragt können sie sehr gut Antwort geben, dass Obligatorische finde ich gefährlich, dann ist es wieder ein müssen. Schon eher Offen, Vor- und Nachbereitung. es kommt auf das Thema an, wenn er mir sagt lies das Buch, wir können dann darüber weitergehen, dann muss ich mich vorbereiten, sonst wird es nicht ein besonders intelligentes Gespräch.
..Vorbereiten Mentees	105	I: Und die Zielsetzung oder Fragestellung hast du das Gefühl das wäre etwas was für dich während dem Gespräch mit dem Mentor kommen würde oder eher als Vorbereitung?
	106	B: Sowohl als auch, da denke ich beides ist wichtig.
	107	I: Welche Unterstützung wünschst du dir als Vorbereitung? Seitens Alumni Verein
..Gestaltung des Matching ..Vorbereitung	108	B: Ich fände es sicher nicht schlecht, wenn es ein persönliches Interview geben würde, das heisst dass man mich auch anhört, dass könnte ein strukturiertes Interview sein, so wie es du jetzt machst, dass man es wirklich strukturiert macht, dass man nachher auch rausspüren kann was die Richtung ist.
	109	I: Also jetzt mit dem Ziel für das Matching?
..Gestaltung des Matching	110	B: Allgemein zum Herausfinden ob das Mentoring-Programm auch etwas wäre. Es gibt nämlich viele Leute die sind nicht Mentoring fähig, also dass sie einen Mentor gar nicht entgegennehmen können.
..Passung	112	B: Genau es wäre ja schade wenn man den ganzen Aufwand betreiben würde und dann würde man merken, ups das funktioniert so nicht. Das man dort vorbereitet. Kann auch schriftlich passieren, mündlich ist es einfach einfacher.
	113	I: Wegen dem Abschlussbericht, in wie fern wäre es sinnvoll für die Qualitätssicherung des Programm?
..Evaluation des Programms	114	B: Ich finde es schwierig eine Qualitätssicherung zu machen auf der Beziehung zwischen zwei Menschen, das finde ich sehr schwierig.
	115	I: Was hast du das Gefühl wäre sinnvoll für die

Mentee 3

..Evaluation des Programms

Qualitätssicherung?

116

B: Der gute alte Fragebogen. Das wäre wirklich derjenige

117

I: Über welche Themen möchtest du gerne sprechen in einer Mentoring- Beziehung?

118

B: Auch eine gute Frage, dass hat was mit Vertrauen zu tun. Wenn ich Vertrauen zu diesem Mentor habe, dann würde ich ihm ziemlich viel erzählen, auch über Ängste, Sorgen. Wenn er immer noch gut ist, würde ich sehr auf beruflich, dann würde ich auch alle Sparten von Beruflichkeit, aber meine Ängste und Sorgen zurückbehalten.

..Vertrauen
..Persönliches

119

I: Fragen über Persönliches wären für dich auch drin, einfach wenn es stimmt. Konkret Fragen zu berufliches, was meinst du konkret, über was möchtest du sprechen?

..Laufbahn

120

B: Es kommt auf mein Wissen auch darauf, je nachdem was möchte ich erreichen, wenn ich zum Beispiel ein Job Wechsel machen möchte, müsste man zuerst rausfinden, zu was bin ich fähig, also ich kann nicht als Tänzerin sagen ich möchte Metzger werden und kann keine Tiere schlachten, das wird schwierig.

121

I: Wie sollten die Gespräche strukturiert sein?

122

B: Ich finde strukturierte Gespräche immer sehr gefährlich wenn man etwas vom Mensch erfahren möchte. Wenn man einfach Grässlich und dann hat man einen Katalog dann fragt man auch nicht nach. Wenn es offener ist, es gehört einfach dazu dass das Gegenüber aktiv ist, also aktiv zuhört, und auch Nachfragen kann und auch versteht. Also ich finde es gefährlich ein strukturierter Ablauf zu machen.

..Vorbereiten

123

I: In wie fern würde es dir helfen die Themen vorgängig dem Mentor oder Mentorin zukommen zu lassen?

..Vorbereiten

124

B: Denke ich sicher gut, weil dann kann er es auch ein bisschen vorbereiten, kann sich selber auch einlesen und ist auch effizienter finde ich.

125

I: Um welche Themen ist es beim letzten Mentoring-Programm gegangen?

126

B: Nachwuchsförderung

127

I: Und inwiefern hat das geholfen das Mentoring-Programm dabei?

Mentee 3

- ..Offenheit
..Persönliches
- 128 **B:** Das war sehr spannend, wir haben beim Nachwuchs darüber geredet was für Ängste sie eigentlich haben. Wir haben vollkommend überraschend, niemand war vorbereitet, jeder hat gedacht jetzt kommt da irgendwas dann haben wir so Kamingespräche gemacht, und das ist super gewesen, weil man hat die Leute genau dort erwischt, ja aber ich sage doch nicht wo meine Ängste sind, und dann gab es super Gespräche. Aber es war unvorbereitet. Völlig.
- 129 **I:** Und war es hilfreich für dich diese Themen zu behandeln?
- 130 **B:** Ja definitiv
- 131 **I:** würdest du etwas anders machen?
- 132 **B:** Wenn wir jeweils in der Gruppe waren, wir waren zu viele Leute.
- 133 **I:** Also dann war es wie Gruppenmentoring?
- 134 **B:** Es war beides eben, wir haben einzeln gehabt und einzeln und auch in Gruppen, und in der Gruppe war einfach der Austausch, das hat mich persönlich nicht so gut gedünkt, aber es kommt sicher auch auf die Gruppe an, wie es zusammengesetzt ist.
- 135 **I:** Wie stellst du dir ein Verhältnis zu einem Mentor vor?
- 136 **B:** Partnerschaftlich, das heisst man kann einander wirklich alles sagen, also man kann auch mal sagen, du das hat mich jetzt nicht so gut gedünkt, also offen auch. Auch eine gewisse Flexibilität, eben wenn beide Arbeitstätig sind, dass man weiss, der ist nicht gerade immer da, also auch das Verständnis für einander.
- 137 **I:** Welche Themen gehören für dich sonst noch in eine Mentoring-Beziehung, oder welche eben nicht?
- 138 **B:** Dort kommt es auch wieder auf den Menschen darauf an, wenn ich nicht privates erzählen möchte ich von ihm auch nicht hören, dass er am letzten Samstag bei Golfturnier so gespielt hat, dann möchte ich einfach die Fakten. Das ist zu Spüren und auch zu klären. Das Klären von allem ist eh wichtig.
- 139 **I:** Wie wäre es für dich Erfahrungen von deinem Mentor Etwas zu hören, wie er Sachen erlebt hat?
- 140 **B:** Finde ich sehr wichtig, wenn er eine gute Art hat, mir das zu erklären. Ist ein sehr schmaler Grad von Bluffen, oder versagen, dass habe ich auch als Vorgesetzte, wenn man zu viel erzählt
- ..Enge der Beziehung
- ..Enge der Beziehung

Mentee 3

wie etwas nicht gelungen ist, kann das bei Menschen zwei Sachen auslösen, Jesses Gott ist das ein Looser, oder das ist auch ein Mensch, ihr passieren auch Fehler, es muss eine gesunde Mischung sein, also er darf, absolut das finde ich auch richtig, aber im Mass, dass man sich selber ein bisschen spürt.

141 **I:** Wie war die letzte Beziehung zu deinem Mentor?

..Enge der Beziehung

142 **B:** Wir waren sehr ein gutes Team, also man kann wirklich sagen, wir waren ein Team, weil wir hatten genau das mit dem Austausch auch, dass man auch privat durfte, es ist soweit gegangen, wir sassen im Raum und haben gewusst irgendwas beschäftigt den anderen und dann hat man das angesprochen und dann war das wichtiger als das effektive Mentee, dass man das zuerst klärt.

143 **I:** Welche Persönlichkeitseigenschaften braucht ein Mentee deiner Meinung nach?

..Voraussetzungen Mentee

144 **B:** Der Mentee soll offen sein, der Mentee soll auch mal zuhören können, soll aber auch seine eigenen Sachen darstellen können, er muss ich ausdrücken können, dass der Mentor auch merkt wo der Schuh drückt, dass ist sicher etwas was ich von einem Mentee erwarte, eben offen sein und mal spontan irgendwie, genau.

..Voraussetzungen Mentee

145 **I:** Und welche Persönlichkeitseigenschaften denkst du sind besonders hinderlich?

146 **B:** Abwehrhaltung, am anderen seine Meinung nicht gelten lassen. Sozusagen Abwehrhaltung von allem, das kommt nicht gut. Weil dann hat er nicht begriffen, dass das für ihn hilfreich sein soll.

..Voraussetzungen Mentor

147 **I:** Jetzt noch zum Mentor, welche Persönlichkeitseigenschaften sollte ein Mentor oder Mentorin haben?

148 **B:** Sicher dominant, weil man wirklich sagen kann, dort ist der Weg, er darf einfühlsam sein, ohne das er mir zu fest es ist alles in Ordnung und du bist ein wunderbarer Mensch und so, sondern dass er mir spiegelt, ein Fremdbild gibt, sehr wichtig, weil ich glaube genau dort ist ein Mentor stark, dass er dir offen und ehrlich sagen kann so ist es, es kommt wieder auf den Mensch darauf an, mir persönlich könnte er es direkt sagen, ungeschminkt, ich könnte es verarbeiten, bei anderen vielleicht feiner, aber er muss es sagen, sonst ändert sich nichts an der Situation.

149 **I:** Welche weiteren Anmerkungen hast du noch?

Mentee 3

..Ja zum Programm



150

B: Ich finde es ein sehr spannendes Interview muss ich sagen, ich denke Mentoring sollte immer wie mehr kommen. Mein Traum ist, dass habe ich schon lange, viele denken, die älteren Mitarbeitenden kann man nicht mehr brauchen, und das ist für mich etwas das tut mir fest weh. Je älter dass ich werde um so panikmässiger. Mit einem Mentoring-Programm könnte man wunderbar und und alt verbinden. Das man die Zwei ein wunderbares Tandem machen kann, vielleicht kann ein älterer Mitarbeiter auch mal ein Mentee sein, gegenüber einem jungen, die Generationen sollte man viel mehr verbinden. Und weil ich Generation X bin, ich möchte die wie verbinden die zwei Welten, die Babyboomer, Generation Y. Das könnte man sich vielleicht auch noch überlegen ob man das in das Programm aufnehmen könnte.

151

I: Das wäre aber ja auch mehr im organisationalen Kontext, der Studiengang gibts ja auch noch nicht so lange, obwohl es gib ja auch ältere die beim Studium schon älter waren.

152

B: Ja absolut. Einfach das man sich dieser Mischung auch bewusst wird, dass nicht einfach jung funktioniert, ich denke voneinander kann man viel lernen.

153

I: Hast du noch etwas anzufügen von Themen die ich noch nicht gefragt habe?

154

B: Nein ich denke du hast sehr viel und verschiedenes schon gefragt, ein guter Strauss.

155

I: Danke.

Mentee 4

1 I: Was stellst du dir unter einem Mentoring- Programm vor?

2 B: Ich stelle mir vor dass man dort drin, also ein Programm ist ja etwas, was aus meiner Betrachtung, ist wie ein Ablauf, also sprich ich habe gewisse Themen die dort drin behandelt werden, wo man Sachen mitbekommt, im Sinne wie ist es zu tun, was versteht man überhaupt unter einem Mentor, was sind die Rollen dort drin, was sind die Aspekte darin, was sind die Kompetenzen da drin. Wie muss ich mit dem Umgehen, und dass man das in dem Programm zusammenfasst. Und das kann an Mentees oder durch Mentoren entsprechend ablaufen lassen kann, in einem bestimmten zeitlichen Rahmen, ich weiss nicht wie lange es dauert, so Stunden oder Tage, ich denke eher es ist der Stundenansatz, wo man die Punkte dann miteinander abarbeiten kann, oder miteinander diskutieren, weiterentwickeln, dass es vielleicht sogar ein Lessons learned gibt für weiteres. Das stelle ich mir darunter vor.

..Erwartungen an das Progra

3 I: Was würde das für dich bedeuten so an einem Mentoring- Programm teilzunehmen?

4 B: Sicher eine Bereicherung kann ich mir vorstellen. Ich gehe von dem Ansatz aus, ein Programm mache ich nur mit, wenn ich auch Interesse darin habe, ich habe folgendes Ziel damit, ich möchte mich dort weiterentwickeln oder ich möchte mit anderen zusammen weiterentwickeln, und somit habe ich ja schon mal ein Interesse, ich habe ein Ziel, ich gehe dort rein und somit erwarte ich dort, dass ich gewisse Antworten bekomme auf meine Fragen, vielleicht oder gewisse Tipps und Tricks bekomme, welche ich so noch nicht anwende. Die ich dort drin dann erfahre.

..Motivationsfördern

..Tipps und Unterstü

..Feedback oder Mei

..Unterstützung allge

5 I: Hast du bereits an einem Mentoring-Programm teilgenommen?

6 B: Nein

7 I: Wenn jetzt der Alumni-Verein ein Mentoring- Programm einführt, was erwartest du davon?

8 B: Also dann ist natürlich von mir ausgesehen hat es schon mal eine hohe Basis, sprich ich denke Alumni-Verein hat auch ein Namen, also sprich es wird sicher auch auf forschungsbasierten Themen beruhen, also sprich es ist nicht einfach so nice to have sondern hat Abklärungen drin, hat Forschungsergebnisse drin. Hat entsprechende Empfehlungen drin die man dort umsetzen würde, von dem her sicher mal, ja. Vielleicht auch

..Wissenschaftlich fundiertes

Mentee 4

..Tipps und Unterstützung er

9

nicht für jeden Mann, kommt darauf an.

I: Darf ich nochmal nachfragen wegen den Empfehlungen, wie meinst du das?

10

B: Empfehlungen im Sinn von (..) wie kann ich etwas besser machen, Tipps und Tricks ist für mich der Ansatz dort drin.

11

I: Also die Mentoren würden Tipps und Tricks geben, oder die Programmleitung würde Tipps zum besseren Gelingen geben?

12

B: Ja schon die Programm Leitung, aber schlussendlich profitiert ja der Teilnehmer, aber ich denke im Ansatz top down, oder sprich in der Ausbildung, dass man die Erfahrungen die man gemacht hat vielleicht schon mitgibt, und dementsprechend die Erwartungen als Teilnehmer so aufnehmen kann. Was nicht heißt, dass natürlich dann der der es gibt von den Rückmeldungen von den Teilnehmenden profitieren kann und seine Erfahrungen auch macht oder mitnimmt.

..Erfahrungen hören

..Aus Sicht der Mentees

13

I: Was erhoffst du dir für dich von der Teilnahme?

14

B: Das ich fundierte erforschte Punkte bekomme, was so der Usus ist, oder was man dort auch offiziell mitgeben kann, im Sinn von wie läuft das ab, was muss ich beachten, wie reagiert der Mensch darauf? Was sind so Kriterien dass es funktioniert, was sind Kriterien dass es schief geht, wenn ich dann quasi als Mentee mich mit jemandem eingehen lasse. Solche Punkte erwarte ich dort. Und dass ich schlussendlich bereichert rauskomme und denke, das habe ich jetzt noch nicht gewusst, oder das habe ich schon gewusst aber es hat mir noch eine andere Sparte geöffnet oder vielleicht etwas ganz neues erfahre.

..Wissenschaftlich fundiertes

..Tipps und Unterstützung

15

I: Was erhoffst du dir im Bezug auf deine Karriere? Von einer Teilnahme?

16

B: Ehm. Nicht unbedingt, also das wäre jetzt nicht im Fokus. Für mich für die Teilnahme an einem Programm. Für mich ginge es eher um meine persönliche Entwicklung, dass ich nachher mit dem, mit diesen Erfahrungen, mich persönlich Weiterentwickeln kann und gewisse Situationen und gewisse Projekte auch professionell reagieren kann. Aber nicht unbedingt jetzt im Sinn von das mache ich, weil ich habe jetzt der und der Job in Griffnähe oder möchte dort hin. Nein.

..Persönliche Entwicklung

..Unterstützung allgemein

17

I: Welcher Nutzen erhoffst du dir von der Teilnahme?

18

B: Nutzen geht auch in die persönliche Bereicherung rein. Für

Mentee 4

..Persönliche Entwicklung

..Feedback oder Meinung

gewisse Situationen mehr Erfahrungsschatz zu haben, mehr Punkte, davon profitieren können, wie gehe ich es jetzt richtig an. Oder vielleicht auch als Selbstreflexion im Sinn von dort habe ich es komplett verhauen, das war jetzt gar nicht der richtige Modus oder das richtige Verfahren das ich gewählt habe, und somit auch wieder daraus lernen kann.

19 **I:** Welche Erwartungen hast du an einen Mentor oder Mentorin?

..Voraussetzungen Mentor

20 **B:** Professionalität, dass er professionell Auftritt, dass er auch kompetent ist. Das er aber auch auf Bedürfnisse der Teilnehmer eingeht, Praxisbezug schafft, es nützt, also für mich wäre es eine falsche Erwartung, wenn er einfach seine Laier runterlässt, nach dem Motto hochstudierte Studien runterblättert, wo sich aber niemand ein Bild davon machen, kann, also wenn dieser Bezug fehlt, oder für den Teilnehmerkreis komplett auf einem zu hohen Niveau spricht. Es hat viele die haben das Flair nicht, es ist für mich ein wichtiger Ansatz, dass man das Gespür hat, sonst lieber halt sagt, oh es geht nicht und dann abbricht.

21 **I:** Du hast vorher Kompetenz gesagt, was meinst du damit, oder was macht Kompetenz aus?

..Voraussetzungen Mentor

22 **B:** Eben genau so die Sensibilität, zum Beispiel den Benutzer zu spüren oder auf ihn eingehen, wenn er dies nicht vorhanden hat. Wenn er aber auch, ich sage jetzt mal die Mentoring Ansätze auch nicht kompetent in sich hat. Also spricht er braucht eine gewisse Theorie. Ich bin überzeugt er braucht eine gewisse Theorie und Flair.

23 **I:** Also Theorie, fachlich für deine konkreten Fragen?

24 **B:** Genau, dass man auch die entsprechende Antwort bekommt, ich denke das ist wichtig dort drin.

25 **I:** Welcher Nutzen hat das Mentoring-Programm für die Mentoren?

..Weiterentwicklung durch M

26 **B:** Ich denke auch selber ein Weiterentwickeln, also ich stelle mir vor, dass ein Programm, dass man aus dem auch gewisse Fazits mitbekommt, dass man aus gewissen Erfahrungen profitieren kann, dass diese Transparent sind, und dass man für sich selber, für einen heikleren Fall oder einen spezifischen Fall das Abrufen kann, oder einen Break machen, ah dort könnte ich noch, oder dass wäre noch eine Möglichkeit.

27 **I:** Welcher Nutzen hat es für den Alumni-Verein?

Mentee 4

..Weiterentwicklung



28 **B:** Ich denke es macht ihn breiter, vom Wissen und vom Angebot her. Es gibt eine neue Sparte rein, ein neuer Wissensaustauschmöglichkeit, für dieses spezifische Thema.

29 **I:** Und in wie fern ist es gut? Oder was bedeutet es für dich, dass es vom Alumni-Verein angeboten wird?

30 **B:** Also für mich geht es wieder in das rein, ich denke Alumni hat ein gewisser Namen, suggeriert aber auch, dass es dort eine gewisse Kompetenz drin ist, eine gewisse Professionalität drin ist, dass auch eine gewisse forschungsbasierte Abklärungen drin hat, also Basics sind gelegt, von dem her hat es einen Namen in dem Sinn, die die ihn kennen. Die die ihn nicht kennen ist was anderes.

31 **I:** Welcher Nutzen hast du das Gefühl hat es für die APS, also die Hochschule für Psychologie?

32 **B:** Also wenn ich sehe was alles geforscht wird, denke ich kann man sicher auch aus dem Programm kann man sicher auch gewisse Forschungen speziell auf das Ableiten oder sogar eine Forschung, neu oder eine gewisse Art darüber lassen, dass man vielleicht spezifische Aspekte daraus nehmen kann. Ich denke alles was in einem Programm, wenn es regelmässig durchläuft, hat man die Möglichkeit gewisse Daten abzuholen, und Daten, also Big Data, also Daten sind einfach da, die kann man für verschiedene Arten wieder weiterbrauchen.

33 **I:** Also was hast du das Gefühl was wären das für Daten?

34 **B:** Daten sind für mich dass, was in dem Mentor Gespräch rauskommt

35 **I:** Also dass man das der Schule immer rückmeldet?

36 **B:** Ja, also Rückmelden oder dass die Schule sagt, wir wissen da läuft ein Mentorprogramm, zu denen und denen spezifischen Themen würde man gerne die Daten sammeln, heisst natürlich auch man müsste Transparenz man müsste wegen dem Datenschutz, aber die Möglichkeit besteht. Oder man kann natürlich auch im Sinn von Reflexion vom Mentor oder auch vom Mentee kann man auch im Sinn eines Fragebogens spezifisch darauf etwas nachforschen oder nachfragen im Sinn von Sammeln, wenn sie einverstanden sind.

..Reflexion

..Evaluation des Programm



37 **I:** Dann zum Matching. Was könntest du dazu beitragen einen Mentor zu finden der zu dir passt?

..Aktiv werden seitens Mentee



38 **B:** Ich denke Beitrag muss sein, also zuerst muss mal der Willen

Mentee 4

..Kriterien

da sein und zweitens muss man gewisse Themen muss man mal quasi bekannt geben, also zu welchem Thema möchtest du es Nutzen, da braucht es wahrscheinlich einen gewissen, ich weiss nicht wie man es aufgleisen möchte, ein gewisses Stichwort Verzeichnis, ein gewisser Themenkatalog oder irgendetwas braucht es für dass man wahrscheinlich die Richtigen sich finden, ich sage mal so.

39 **I:** Über welche Themen möchtest du gerne reden, wenn du jetzt teilnehmen würdest, was wäre da ein Bedürfnis?

40 **B:** Momentan (..) fällt mir gerade nichts ein.

41 **I:** Also ich frage sonst noch konkret nach, so zu Möglichkeiten. Wäre es für dich wichtig eine Orientierung über Fachbereiche oder Branchen zu erhalten? Wenn du dich innerhalb deines Fachbereichs oder Weiterbildung weiterentwickeln möchtest, dass du dort zu Informationen noch kommst?

42 **B:** Das könnte auch spannend sein, im Sinn von Weiterbildung oder im Sinn von gezielt Weiterentwickeln. Zum Beispiel wo ich mich für das CAS angemeldet habe, klar man hat irgendwelche Infoveranstaltungen, hat Sachen drin, wo man sagt, reizt mich, dass eher nicht, dann wäre es schon noch spannend im Sinne von Mentoring noch tiefer zu gehen, also sprich dass man noch mehr Gewissheit hat, ist es das Richtige, vor allem vielleicht bei einem CAS ist es noch nicht so entscheidend. Aber je weiter das man geht, gibt man ja auch entsprechend Aufwand rein, und ob das mit deinen Sachen die du verfolgen möchtest, ob das identisch ist oder nicht, im Sinn von fast ein bisschen eine Bestätigung abholen oder ein bisschen mit dem Austausch eine bessere Meinung zu machen, dass könnte ich mir vorstellen ja. Weil da gibt es schon zum Teil, habe ich bei mir schon bemerkt ist man ein bisschen hin und her.

..Fachbereich ähnlich

..Wo hin möchte man

43 **I:** Käme auch in Frage, Fragen zu Weiterbildung und fortführendem Studium, also im Sinn wenn du noch etwas weiteres machen möchtest, jemand der vielleicht ein CAS in etwas anderem noch gemacht hat?

44 **B:** Im Sinn von würde der Weg stimmen oder nicht, ja das kann ich mir gut vorstellen, ich habe jetzt auch wieder geschaut, nicht dass ich gerade etwas suche, überhaupt nicht, aber was gibt es so für Möglichkeiten um weiterzugehen, dort wäre ein Austausch sicher nicht schlecht.

..Wo hin möchte man

45 **I:** Könntest du dir auch vorstellen über persönliches zu reden?

46 **B:** Ja

Mentee 4

- 47 **I:** Gibt es da gerade etwas was du sagen könntest das sollte man ins Angebot aufnehmen können, wo man auch schreiben könnte, ihr könntet auch mit solchen Fragen zu uns kommen, oder hast du das Gefühl das würde sich im Gespräch ergeben, dass müsste man nicht von Anfang an klären.
- 48 **B:** Also ich habe das Gefühl das ergibt sich automatisch, gewisse persönliche Aspekte, aber es kommt immer darauf an, wie weit gibt man sich Preis, aber ich habe das Gefühl es hängt und fällt auch ein bisschen, dass es persönlich wird. Weil je nachdem kommt man auf eine persönliche Situation oder eine persönliche Gegebenheit wo es vielleicht noch interessant ist auszutauschen wo man dann Ansetzten kann darauf. Darum könnte ich mir sicher vorstellen, ob man es gerade in erster Linie, schon aus dem privaten Bereich Sachen anbieten möchte, wäre ich momentan vorsichtig oder, weil sonst kommt es einer Seelen (lacht) Nein das ist einfach so ein Loch, so nach dem Motto, das würden nicht alle über so Sachen diskutieren, und wenn man es als Angebot macht, dann suggeriert man, ja es können sehr zum Teil Themen sein wo man schnell überfordert ist. Einfach im Zusammenhang mit der Arbeit, also über ein Teilzeitmodell oder so organisatorische Austausch. Wenn ich das Gefühl habe, ich möchte 80% Arbeiten wegen der Work-life Balance, solches sehe ich nicht als problematisch.
- 49 **I:** In wie fern sollten Themen die dich interessieren beim Matching berücksichtigt werden?
- 50 **B:** Ja ich habe schon das Gefühl, es braucht eine klare Abgrenzung, welche Themen sind dort drin und dann denke ich, habe ich schon die Erwartung wenn ich mit einem Thema gehe, dass es dann entsprechend auch aufgenommen wird.
- 51 **I:** Wenn es die Möglichkeit gäbe mit einer konkreten Fragestellung, in wie fern wäre das hilfreich?
- 52 **B:** Also ich denke das würde ich sogar, ich denke es wäre gut, wenn man wüsste, was ist das Thema, und was ist das Ziel und was sind so zwei drei konkrete Fragestellungen dort drin? Im Sinn von nicht zu tief, aber einfach mal um ein Bild zu haben, ich denke ein Bild braucht es. Es brauch irgendwie zwei drei Aspekte zum sehen, ah dort drin bewegt man sich, je nachdem ist ja der Mentor auch ein anderer. Also dass man das vor dem Matching macht, damit der Mentor entsprechend ausgewählt werden kann
- 53 **I:** Wie sollten die Gespräche strukturiert sein?
- 54 **B:** Ich denke zum Starten braucht es eine gewisse Struktur, weil

..Persönliches

Themen

..Vorbereiten Mentees

Mentee 4

..Vorbereiten Mentees

klar. es wollen ja beide. Grundsätzlich wollen beide aber ich denke es braucht eine Struktur, darum habe ich das Gefühl ist es wichtig dass man mal ein Thema und die Fragestellung hat, dass man das mal in einer ersten Phase nochmals auf den Tisch legt, ist das das, verstehen wir das gleiche darunter, auch das Ziel ist es das gleiche und dann aufgrund dieser Struktur anfängt aufzubauen. Weil sonst fängt man an hickhacken. Hin und her und links und rechts und ich weiss nicht ob das für alle befriedigend ist, drum ich habe das Gefühl eine gewisse Struktur braucht es aber ich würde es nicht überstrukturieren, weil es soll auch eine Diskussion sein, es sollen eben auch private oder persönliche Sachen reinkommen, auch dass man das freilässt oder. Je nachdem wie es das Gegenüber will, also dass man von beiden Seiten Stopp sagen kann, ich würde es auch sinnvoll finden, vielleicht braucht es auch gewisse Spielregeln, dass man dies klar festlegt. Dass man die vielleicht auch nochmal im Gespräch sagt, das sind unsere Spielregeln, oder, und dann kann man sich dort drin Bewegen, aber der Mentor und Mentee würden das Zusammen abmachen. Weil dann wird nicht das eine oder andere ausserhalb des Rahmens getroffen, was er vielleicht gar nicht wollte.

55 **I:** Welche Angaben hast du das Gefühl sind für den Alumni-Verein für die Wahl des richtigen Mentors?

56 **B:** Ich denke sicher, was ich so als Erfahrung mitbringe, vielleicht auch so ein bisschen Praxisbezogen zum Beispiel hat die Sparte schon ein Mentoring-Programm, wird es schon angewendet, welche Erfahrungen habe ich dort drin, bin ich ein erfahrener Mentor oder ein weniger erfahrener, sprich wie oft habe ich es schon gemacht, und dann denke ich wäre es noch hilfreich im Sinne der Basics, dass man den Werdegang kennt, sprich hat er irgendwas in dem, was bringt er mit, im Sinn von Studium CAS Schule was auch immer, ja ich denke das sind so die Punkte. Alter ist für mich nicht relevant. Und vielleicht auch noch seine Motivation als Mentor, also was möchte er dort drin, was sind seine Stärken, was seine Schwächen im Sinn von wo kann er etwas beitragen, was sind nicht so seine Themen, vor allem wenn es um die Themenauswahl geht.

..Abschlüsse

..Alter

..Themen

57 **I:** In welchen Punkten solltet ihr euch ähnlich sein?

..Fachbereich ähnlich

58 **B:** Bei den Grundsätzlichen. Also es bringt nicht wenn jetzt, von mir aus gesehen, wenn ich ein arbeitspsychologisches Thema habe, und dann sitzt ein Wirtschaftspsychologe am Tisch. Dann bringt es nichts.

Mentee 4

	59	I: Also der gleiche Vertiefungsbereich?
	60	B: Die gleichen Interessen, aufs Thema bezogen.
	61	I: Gleiche Interessen von der Branche wo man arbeitet her.
..Firma	62	B: Ja weil sonst denke ich man spricht nicht vom gleichen oder ist enttäuscht wenn man sie Spielregel oder die Themen noch einmal angeht, das habe ich nicht gemeint.
	63	I: Vielleicht die Berufserfahrung noch, in wie fern spielt das eine Rolle?
..Wann abgeschlossen	64	B: Also Erfahrung ist bei mir ein Kriterium, ist sicher gut wenn eine gewisse Berufserfahrung da ist, im Sinn von, man kann dann auch auf Praxis, vielleicht auf seine Beispiele zurückgreifen oder über diese diskutieren, vielleicht kommt auch genau aus diesem Grund ein persönlicher Coach rein, ah das habe ich auch und dann fängt das Gespräch an laufen. Ich habe genau die gleiche Situation dort, oh ja ist noch hilfreich dass du mir das, ja. Ich denke das ist schon wertvoll, ich fixiere es jetzt nicht auf eine Jahrzahl, ich würde nicht sagen da muss man mindestens 50 Jahre dabei sein, dass wäre Blödsinn oder. Aber ich denke es nützt nichts wenn man gerade ein Neuling hat, sondern ich sage einfach es braucht eine gewisse Erfahrung aber ich möchte es jetzt nicht definieren.
..Alter	65	I: Welche Unterschiede können die Mentoring-Beziehung bereichern?
	66	B: Unterschiede können dann bereichernd sein, wenn sie den anderen auf einen neuen Gedankengang bringen. Nur ich habe das Gefühl es menscht dort drin. Also Unterschiede Weiblich Männlich spielt von mir aus gesehen keine Rolle.
..Geschlecht	67	I: Welche Gegensätze können hinderlich sein?
..Themen	68	B: Also Gegensätze habe ich ja schon ein bisschen gesagt, wenn man nicht die gleichen Themen hat. Wenn das Thema nicht dasselbe ist es für mich nicht gut. Was auch nicht gut ist, aber das ist schon im Bild drin, sollte ich jemanden haben, der Frisch ab Presse kommt und eigentlich habe ich die Erwartung gehabt jetzt könnte man noch über gewisse Sachen diskutieren im Sinne von Erfahrungen austauschen und dann ist das nicht vorhanden, aber die sind für mich schon im Vorfeld gegeben. Sonst Altersunterschiede Weiblich männlich habe ich das Gefühl spielt keine Rolle. Schlussendlich müssen sich die 2 einfach schmecken können. Wenn das nicht funktioniert kann man abbrechen. Das ist für mich der Punkt. Das kommt auf die Konstellation darauf an, aber ich habe das Gefühl, dass merkt
..Wann abgeschlossen		
..Alter		
..Geschlecht		
..Passung		

Mentee 4

man schnell, wie viel gibt man Preis, und wie viel nicht. Darum das ist noch schwierig zu sagen.

69 **I:** Ja, ist natürlich schwierig herauszufinden

70 **B:** Ja weisst du Charaktereigenschaften kann man ja nicht abfragen, das bringt es auch nicht, ich denke die Motivation muss da sein, von beiden, wenn man nicht motiviert sind, macht man es besser nicht, es kann ja auch die Tagesform sein. Man hat einen Mentoring ist aber mit dem falschen Bein aufgestanden, dann wäre für mich einfach, mache ich lieber nicht. Absagen, Mut Nein zu sagen. Das wären für mich so Punkte. Aber das muss das Individuum, dass kann beides sein. Ja. Sonst irgendwelche sogar so Punkte so Checklisten abzuarbeiten sehe ich dort drin nicht.

71 **I:** Wie wäre für dich einen Pool hätte oder Datenbanken oder die Leute sehen würde zum Matching?

..Plattform

72 **B:** Nein das wäre ein Datenschutzproblem, das würde ich nicht machen. Also ich würde, was man machen kann ist im Prinzip so die Kriterien offenlegen, dass ich sagen kann ok, die und die möchte ich, und dann ist ein Pool von Leuten hintendran, und dann bekomme ich einen von denen.

73 **I:** Wie sollte das Mentoring deiner Meinung nach gestaltet sein?

74 **B:** Was meinst du mit gestaltet?

75 **I:** Sonst gleich die nächste Frage, was sind attraktive Rahmenbedingungen?

76 **B:** Also ich denke räumlich zeitliche Aspekte müssen klar sein.

77 **I:** Wie oft wäre ein Treffen sinnvoll?

..Zusammen festlegen

78 **B:** Ich denke es muss regelmässig sein. (..) Ist halt auch wieder ein bisschen, Themen oder Mentee Mentor abhängig,

79 **I:** Also dass man das selber entscheiden kann?

..Zusammen festlegen

80 **B:** Ich würde das nicht vorgeben, sondern dass man aufgrund der Erfahrungen sagen kann, schau, grundsätzlich ist es einfach für die zeitliche Planung, die zeitliche Struktur, so ein bisschen sagt, ok, grundsätzlich führen wir die 10 oder 5 oder was auch immer ist so der Durchschnitt zeitliche Aspekte sind die und die Stundenanzahl, wir würden dass so empfehlen und dann schaut man die Themen an, die zwei zusammen, und in den Spielregeln können sie definieren, ok wir machen es in dem

Mentee 4

Rhythmus, in dieser Zeitdauer, und dann kann man eine Planung machen.

81 **I:** Über welchen Zeitraum hast du das Gefühl wäre das sinnvoll?

..Konkrete Zahl

82 **B:** Das ist auch wieder abhängig, bei gewissen Themen braucht es mehr, bei gewissen weniger, ich denke zu wenig bringt es nichts. Also nur 1 - 2 mal bringt es nichts. Es braucht ein gewisser Zeitraum wo das stattfindet. aber mh. (..)

83 **I:** Und sollte das Ende von Anfang an definiert sein?

84 **B:** Ich würde es definieren, auch aus dem planerischen Aspekt her, weil sonst geht man plötzlich von falschen Erwartungen aus, und das suggeriert dann wieder ein Missverständnis und dann ist man nicht mehr wohl darin. Ich habe das Gefühl solche Aspekte, einfach der Rahmen muss man am Anfang stecken, von dem her, die Fragen als solche sind wichtig, aber ich würde sie nicht fixieren, sondern ich würde diese nach den Erfahrungen die man hat, je Thema oder je Sparte wo das Mentoring stattfindet würde ich dann auf die Erfahrungsbasis mal vorschlagen und dann dementsprechend die zwei diskutieren lassen und dann würden sie es gemeinsam fixieren. So haben beide die Daten klar und es gibt keine Missverständnisse, keine kritischen Situationen, ja aber ich habe gedacht noch 4 mehr und ja. Das braucht es nicht in einem solchen Austausch.

..Konkrete Zahl
..Zusammen festlegen

85 **I:** Und innerhalb des CAS wann wäre es sinnvoll? Das man von Anfang an schon mitmachen könnte? Oder wie wäre es wenn es darüber hinausgehen würde, wann wäre sinnvoll?

..Zeitraum

86 **B:** Grundsätzlich wäre schon interessant vorher, je nachdem wenn jemand sich weiterentwickeln will, dann wäre es anschliessend auch noch, also es ist für mich, es fängt nicht an mit dem CAS, weil viele Fragen oder viele Sachen hat man vielleicht schon vorher, und vielleicht nachher auch wieder vor allem im Sinn von der Weiterentwicklung, wenn man sagt, ok das wäre jetzt noch jetzt habe ich das gemacht, jetzt sind wieder meine Gedanken da, dass man dann auch noch könnte. Also es gibt für mich keine 0815 Lösung.

..Zeitraum

87 **I:** Käme es auch in Frage, wenn ihr fertig seid, könntest du dem Alumni-Verein beitreten, dann könntest du als Mentor teilnehmen, käme es aber auch in Frage dann auch noch als Mentee teilzunehmen, falls da noch Fragen auftreten, oder auch später?

88 **B:** Ja sicher, das ist für mich offen.

Mentee 4

..FHNW
..Selber abmachen

89 **I:** Und wo sollten die Treffen stattfinden?

90 **B:** Ich sage einfach in einem Raum wo sich die beiden wohlfühlen.

91 **I:** Also im Sinn von das sie selber absprechen können?

92 **B:** Ja die Frage ist gibt man Räume vor im Sinn von dann wäre es wahrscheinlich die buchbaren hier. Es braucht ein abgeschlossener Rahmen, also sprich bei einem Kaffee würde ich es nicht unbedingt machen, also in einem Restaurant, aber ich denke es braucht ein bisschen Privatsphäre, vielleicht ist so ein Raum. Ja es kommt auch wieder auf die Typen an, wenn es um Arbeits-, oder so psychologische Sachen geht ist es vielleicht nicht schlecht hier, wenn es aber eher um persönliche Dinge geht eher ausserhalb. Darum ich würde das offenlassen. Das man sagt, was ich denke was wichtig ist, dass man nicht im Pub am sechs Uhr abends mit 40000 anderen drin ist, sondern dass man sich wirklich auf das gegenüber einlassen kann, auch von der Konzentration her, aber ich würde, ja es kommt darauf an, der eine fühlt sich da wohl der andere dort.

93 **I:** Wie wäre es für sich in die Firma zu gehen von deinem Mentor oder Mentorin?

..Arbeitsplatz

94 **B:** Kein Problem. Gibt auch einen anderen Einblick, könnte interessant sein, aber es muss für den Mentee stimmen. Für mich wäre es sehr interessant, ich finde es immer wieder gut, vielleicht sieht man auch eine neue Firmen Philosophie, vielleicht wäre das ja auch noch ein Thema, was man drin hat, dann wäre es ein anderes Umfeld, ein Tapetenwechsel, die Frage ist ob sich dann der Mentor auch wohl fühlt. Weil vielleicht ist ihm ja nicht wohl dort. Also ich hätte kein Problem so.

..Telefon/Skype

95 **I:** Wie wäre es für dich telefonisch Kontakt zu haben?

96 **B:** Nein muss Face to Face sein. Von mir ausgesehen ein Mentor Programm wo man sich persönlich austauschen kann, also dass heisst nicht du darfst nicht das Telefon nehmen, für mal etwas nachzufragen. Aber im Grundsatz denke ich muss auf der persönlichen Schiene stattfinden.

..Telefon/Skype

97 **I:** Und was sind Nachteile von Telefon oder Skype?

98 **B:** Interpretationen, falsche Interpretationen, Missverständnisse, man geht vielleicht auch nicht gleich tief in die Themen rein, weil vielleicht auch das Vertrauen nicht da ist. Und vor allem auch Mimik und Gestik, man sieht dann auch wie

Mentee 4

der
andere
reagiert
, man
kann
anders
Draufei
ngehen
.
Vielleic
ht

Mentee 4

auch etwas was ihn ein bisschen überrascht hört man am Telefon nicht, aber persönlich sieht man ihn, und kann nachhaken oder kann eine persönliche Erfahrung reinbringen, wo du sagen musst, up.

99 **I:** Was kannst du als Gegenleistung für das Mentoring anbieten?

100 **B:** Was meinst du damit? Oder in welche Richtung willst du? Finanziell?

101 **I:** Eigentlich profitiert ja der Mentee mehr, hoffentlich der Mentor schon auch. aber es wäre ja etwas was freiwillig wäre, dass das der Mentor macht, in wie fern könnte der Mentor auch profitieren, etwas übernehmen wie Bahnfahrt oder etwas anderes?

102 **B:** Eben wir reden von Freiwillig von dem her ist es gegenseitig freiwillig.

103 **I:** Also es darf auch sein einfach das Gespräch also es darf auch keine Antwort sein, es muss keine Gegenleistung haben oder du wünschst dir einfach dass es freiwillig gemacht wird.

104 **B:** Für mich ist ganz entscheidend es ist freiwillig und beide sind motiviert, ob jetzt der einte vom anderen profitiert oder der andere vom einen das ist egal. Was ich mir jetzt vorstellen kann, wenn man es gut hat das man sagt ok. Ich zahle dir ein Kafe ich zahle das Mittagessen, solche Sachen aber das kommt dann von der Person. Wegen Transportmittel da würde ich jetzt nichts machen, weil eben es ist freiwillig ich denke es ist die persönliche Bereicherung im Vordergrund, und die ist von mir aus gesehen beidseitig. Der Mentor kann profitieren auch vom anderen, weil er hat wieder eine Erfahrung mehr, darum ist es wichtig dass man zwei hat die sich verstehen, wo die Chemie stimmt, aber ich möchte jetzt dort nicht mehr machen.

105 **1:** Jetzt diese Sachen was wie wann wo, diese Rahmenbedingungen die kann man ja enger oder lockerer Gestalten, also mehr dem Mentor Tandem überlassen oder vorgeben. Was hast du das Gefühl was ist der Vorteil von engen Rahmenbedingungen?

106 **B:** Es ist Planbarer und Strukturierbarer, es ist eh, die Ressourcen sind auch klar abgesteckt. Das sind sicher die Vorteile dort drinn. Also es ist Handelbarer. Es ist vielleicht auch weniger Aufwand, im Sinn von wenn die Strukturen vorgegeben sind bis ins letzte Detail dann geht man einfach der Plan durch, Checkliste 1, 2, 3, 4 mit meinen Fragen oder. Also von dem her

..monetär negativ

..Enge Rahmenbedingungen

Mentee 4

der Aufwand und die Vorbereitung ist weniger.

107 **I:** Was sind Nachteile von einem engeren Rahmen?

108 **B:** Wahrscheinlich würdest du weniger rausbekommen. Also das profitieren von einander wird eingeschränkter. Durch das der Rahmen nicht individuell ist, sondern gesteckt bin ich in einem Modell drin. Und in einem Modell reagiert der Mensch normalerweise ein bisschen modellhafter, bin ich der Meinung also sprich er gibt weniger Preis, jetzt kommt schon wieder die nächste strukturierte Frage das heisst ich komme gar nicht dazu mich noch zu äussern, weil ich auch einen zeitlichen Rahmen habe, das wäre blöd.

..Enge Rahmenbedingungen N

109 **I:** Was sind Vorteile von einem lockeren Rahmen, ist eine ähnliche Frage aber vielleicht sind noch Ergänzungen.

110 **B:** Ich habe das Gefühl beim lockeren Rahmen kommt mehr die Diskussion und ein persönlicher Touch rein. Man ist auch in einem Umfeld wo man Gegenseitig abgemacht hat, somit stimmt das schon mal besser. Ich gebe mehr von mir Preis, bin offener, das Vertrauen ist wahrscheinlich auch ein bisschen mehr da. Und ich denke so profitieren am Schluss vermutlich beide mehr. Bei einem lockeren Rahmen.

..Enge Rahmenbedingungen N

111 **I:** Was sind Nachteile von einem lockeren Rahmen?

112 **B:** Ich habe mehr Aufwand, persönlich aber auch in der Vorbereitung, weil ich kann nicht nur strukturiert das Ablaufen, ich muss mich auch intensiv mit dem Gegenüber auseinandersetzen, mehr als wenn es strukturiert ist, ich muss die Fragen und alle Sachen selber ein bisschen zusammenbündeln. Und der zeitliche Rahmen könnte sich auch noch mehr Aufwand geben.

113 **I:** In wie fern denkst du können die Rahmenbedingungen Auswirkungen auf den Nutzen haben?

..Enge Rahmenbedingungen N

114 **B:** Also wenn es zu eng ist wird der Nutzen weniger sein. Da bin ich überzeugt, ich denke es braucht eine gute Mischung, also sprich ein gewisses Model, was einem fürs Gespräch so Tipps und Tricks geben kann, wo man wie Themen und Sachen angehen kann mit gewissen Empfehlungen drin. Das fände ich sinnvoll.

115 **I:** In wie fern denkst du kann das Auswirkungen auf Engagement oder Commitment haben?

116 **B:** Es wird. Ich bin der Meinung es wird, vielleicht nicht gerade

Mentee 4

..Enge Rahmenbedingungen N

im ersten Moment, aber je weiter. Je enger dass man etwas steckt habe ich das Gefühl dann läuft es immer so ab, dann ist man so maschinell unterwegs, dann ist man nicht mehr mit Herzblut dabei, also das Engagement nimmt sicher ab. Und somit auch das Comitment

117

1: Wie viel Aufwand wäre für dich neben der Gesprächstermine machbar?

..Vorbereitung

118

B: Was sagt man jeweils, für eine gute Vorbereitung braucht man das Dollelte eines Gesprächs, es kommt darauf an, was, also ja eine gute Vorbereitung ist schon fast das Gespräch, also man muss sich mal auseinandersetzen, also mindestens 1 : 1.

119

1: Was wäre denn sinnvoll als Vorbereitung?

..Passung

..Gegenseitig absprechen

120

B: Ich weiss ja das Thema, wahrscheinlich habe ich auch gewisse Daten der Person, sicher mal das studieren und lesen, und dann aufgrund der Fragestellung gewisse Sachen parat legen, damit ich die mal habe. Und das wäre dann für die Struktur auch zu machen, vom Gespräch das man dann zusammen diskutiert. Aber auch ein Modell entwickeln wie häufig machen wir jetzt das, wie lange machen wir das in welcher periodizität, in welchen zeitlichen Detaill drinn. Diese Vorbereitung muss ich machen. Weil der Gesprächsleiter bin ich als Mentee.

121

1: Welche Unterstützung wünschst du dir als Vorbereitung?

122

B: Für mich genau eben diese Modelle, zum Beispiel das ich so gewisse Ansätze habe, in welchen Themen brauche ich etwa was. In welcher Struktur drinn könnte ich mich mit dieser Thematik optimal vorbereiten. Oder optimal mal diskutieren für als Basis, also die verschiedenen Modelle das ich die hätte und dann auswählen kann. Zum Beispiel es ist ein Thema zu Teilzeit oder Weiterentwicklung aber grundsätzlich sagen wir die und die Zeit sagt man ist sinnvoll, wir schlagen vor das, oder wir empfehlen das. Und dann wäre das adoptiert auf die Daten die ich abziehen kann für dann in ein Gespräch reinzunehmen, so stelle ich mir das vor.

123

1: Was wäre als Abschluss eines Mentoring-Programms sinnvoll?

124

B: Als ich würde sicher sinnvoll ist ein Feeback,

125

1: Also von wem?

..Reflexion

126

B: Vom Mentee an den Mentor sicher, ich denke es wäre sicher auch schlaue eine gewisse Selbstreflexion, ich bin nicht so Fan

Mentee 4

von diesen Abschlussbericht.

127 **I:** Wieso wäre das nicht sinnvoll?

128 **B:** Du hast vorhin gesagt es ist ja freiwillig. Und gewisse Sachen suggerieren es ist wieder extrem in einer Struktur drin. Darum habe ich gesagt Selbstreflexion, dass man gewisse Punkte einfach mal festhält, was sind die wichtigsten Erfahrungen die ich gemacht habe, was sind meine Highlights was sind meine Lowlights, so das Typische, aber für mich. Darum sage ich wenn man aus diesen Daten etwas machen möchte, könnte man ja gezielt die Fragebögen oder die Fragestellungen noch reinbringen, sei es jetzt beim Mentor oder beim Mentee. Oder das Programm verfolgt eine klare Struktur und quasi im Abschlussbericht möchte man dann auf gezielte Fragen wieder aufbauen für das Nächste, aber dann muss man das klar deklarieren im Vorfeld.

129 **I:** Wie stellst du dir das Verhältnis zum Mentor vor?

130 **B:** Offen. Mit abgemachtem persönlichem Touch. Konstruktiv, auch kritische Sachen können reingehen. Es muss nicht mein Freund sein, also ich kann nicht erwarten dass es freundschaftlich ist aber ein gewisses, man muss sich spüren können und riechen können und man muss das Engagement auch haben, und die Offenheit das Gespräch machen zu wollen, diese Chemie muss stimmen, dass muss ich spüren dort drin.

131 **I:** In wie fern wäre es für dich hilfreich wenn du eine persönliche Meinung von einer erfahrenen Person einholen kannst?

132 **B:** Das ist immer gut. Also ich denke das ist, vor allem wenn ich wo anstehe, dass ich bei einem Thema anstehe und nicht weiterweiss.

133 **I:** Bei welchen Themen könnte das sinnvoll sein?

134 **B:** Themen wo ich nicht sicher bin. Vielleicht Themen die auch nicht so bekannt sind. Wenn ich so denke Arbeitsgesetzgebung, oder Arbeitszeitmodelle die sind sehr HR lastig, sind individuell, es sind nicht so viele Leute die je nach dem alles wissen, genau dann ist es wichtig, dass man die richtigen Daten hat, zum Teil ist es noch kantonal unterschiedlich, einfach solche Punkte dort drin. Ich denke in der Psychologie hat es genug Fachwissen drin wo man anzapfen kann oder was man selber hat, aber vielleicht wäre es dort gut, den absoluten Crack als Ansprechpartner zu haben.

135 **I:** Welche Persönlichkeitseigenschaften braucht ein Mentee?

..Reflexion

..Enge der Beziehung

Mentee 4

..Voraussetzungen Mentee

136

B: Er muss es wollen. Er muss offen sein. Gut zuhören können. Auch nachfragen können im Sinn von, was war genau die Aussage, ich denke es ist identisch.

137

I: Identisch wie beim Mentor?

138

B: Ja also beim Mentor kommt für mich noch dazu, er muss Flair haben schnell auf gewisse Situationen flexibel reagieren zu können und dementsprechend vielleicht auch eine Frage oder ein Gespräch anders zu führen, also die Gesprächsführung ist dort sicher noch drin. Und auch die Situation spüren, wie muss ich denk in gewissen Situationen noch anders reagieren können. Solche Aspekte sind sicher dort noch wichtig. Nebst Gesprächsführung allgemein, eben der Zeitrahmen den man abgemacht hat einzuhalten. Ich sage nicht der Rahmen muss immer gegeben sein, nicht abgemacht sind 2 Stunden und nach 3 Stunden sagt man oh jetzt habe ich halt ein bisschen überzogen, sondern dass man halt sich austauscht und sagt magst du noch oder wollen wir es verschieben? Einfach solche Aspekte.

..Voraussetzungen Mentor

139

I: Welche weiteren Aspekte hast du noch?

140

B: Ich habe alles gesagt.

141

I: Gut Danke.

Mentee 5

..Tipp und Unterstützung er

1 **I:** Was stellst du dir unter einem Mentoring-Programm vor?

2 **B:** Also unter einem Mentoring- Programm stelle ich mir vor, dass die Studierenden unterstützt werden, von wem auch immer, dass sie vielleicht auch in der Sache die sie machen wollen und vielleicht haben sie ja auch noch gar keine Ahnung was sie machen wollen, dann kann der Mentor ihnen so wie ein Wegweiser, oder einen Tipp geben. So in diese Richtung stelle ich mir das vor.

3 **I:** Was bedeutet Mentoring für dich? Wenn du teilnehmen könntest

..Tipp und Unterstützung er

4 **B:** Eben Unterstützung, wenn man jemanden hätte wo man sich austauschen kann. Das fände ich noch spannend. Jemand der von seinen eigenen Erfahrungen berichten kann. Ja dann müsste es eine erfahrene Person sein.

5 **I:** Hast du bereits irgendwo an einem Mentoring-Programm teilgenommen?

6 **B:** Nein

? **I:** Wenn der Alumni-Verein ein Mentoring-Programm einführen würde, was erwartest du davon?

..Einmaliges Treffen

..Zeitraum

..Ja zum Programm

8 **B:** Also das ist eine gute Frage, auf eine Art fände ich es noch spannend wenn man wie so ein light Mentoring anbieten könnte, weil die FHNW da habe ich nachgeschaut, es gibt schon was und das geht ein Jahr oder so, aber vielleicht brauchen dass gar nicht alle Studierende. Also du musst wissenschaftlicher Mitarbeitender sein oder Assistent sein, ich fände es spannend, wenn es für die Studierenden ist, einfach ein light, vielleicht nicht ein Jahr, vielleicht reicht ja ein Semester, oder das es individuell ist. Weil ja auch nicht jeder die gleiche Unterstützung braucht, vielleicht reicht ja einfach eine Standortbestimmung, oder einfach ein Gespräch. Einfach dass es wie Facettenreich ist, dass sich jeder rauspicken kann was er braucht. Das wäre noch spannend.

9 **I:** Also das man vorab sagen könnte in welchem Rahmen man es möchte.

10 **B:** Ja genau

11 **I:** Was erhoffst du dir von einer Teilnahme?

12 **B:** Das man vielleicht auch einen anderen Blickwinkel bekommt,

Mentee 5

- ..Erfahrungen hören
- 13 **I:** Was erhoffst du dir in Bezug auf deine Karriere?
- 14 **B:** Ja also dass kann ja auch helfen die Karriere zu unterstützen, wenn ich immer festgefahren bin, ah ja das ist mein Weg oder das interessiert mich und ich habe gar nicht so Erfolg, weil ich gar nicht so merke meine Fähigkeiten sind vielleicht in einem anderen Bereich, den es auch noch gibt. Also ich denke es würde schon unterstützen.
- 15 **I:** Was erhoffst du dir von dir als Person?
- 16 **B:** Ich denke ja immer wenn du dich beruflich oder auch schulisch weiterentwickelst das macht ja auch etwas mit der Person, und ich denke sei es nur so ein Gespräch du kannst ja immer etwas mitnehmen. Und ich denke man kann ja auch schon etwas gewinnen wenn man sich mit einer erfahrenen Person austauscht und das kann ja dich persönlich auch schon zum Nachdenken anregen.
- 17 **I:** Welcher Nutzen erhoffst du dir von der Teilnahme?
- 18 **B:** Vielleicht die Scheuklappen ein bisschen zu öffnen. Und vielleicht, dass weiss ich nicht wie das gedacht ist, aber dass man sich mit diesen Erfahrenen oder mit denen die sonst noch Teilnehmen austauschen könnte. Vielleicht könnte man ja auch mit den Erfahrenen Kontakte knüpfen, das ist ja auch ein grosser Nutzen.
- 19 **I:** Also die Erfahrenen, einfach ein Mentor?
- 20 **B:** Ja aber vielleicht wenn es mehrere wären, wenn du eine Mentorin wärst und ich eine, vielleicht bekomme ich ja durch dein Gespräch etwas über deinen Mentor auch mit.
- 21 **I:** Und was bringen dir die Kontakte?
- 22 **B:** Vielleicht für später einen Job oder ein Projekt, Bachelorarbeit, Masterarbeit was auch immer.
- 23 **I:** In wie fern würde dich die Perspektive eines Mentors weiterbringen?
- 24 **B:** Vielleicht hat ja er wie ein ähnlicher Berufsweg oder so gemacht. Ich finde es generell spannend was die für CVs haben, was er da so durch seinen Weg erlebt hat, was man da so mitnehmen kann, ja so in diese Richtung.
- ..Unterstützung allgemein
..Wo hin möchte man
- ..Persönliche Entwicklung
- ..Persönliche Entwicklung
..Netzwerk
- ..Netzwerk für Stellen
- ..Erfahrungen hören

Mentee 5

..Planung des Studiums

..Studium

..Planung des Studiums

..Persönliche Entwicklung

- 25 **I:** Inwiefern könntest du durch das Programm einen Nutzen für das Studium erzielen?
- 26 **B:** Ja da kommt mir spontan in den Sinn, wir Teilzeitler sind ja im Moment daran, dass nichtpsychologische Nebenfach auszuwählen, und es wäre ja noch spannend, wenn man von dem Programm ein einmaliges Coaching geben würde, in Welche Richtung würde mir jetzt passen, oder was bringt es mir wenn ich in diese Richtung gehe, weil es klingt jetzt dramatisch aber ich fühle mich schon ein bisschen alleine gelassen, man hat die Wirtschaftsfächer, die Soz Fächer, andere Unis, man hat eine Mega Bandbreite, und was mache ich jetzt? Klar man kann noch Vollzeitler fragen, klar die Entscheidung muss man dann selber treffen aber ich fände es trotzdem noch spannend wenn man sich mit jemandem Austauschen kann, der Tipps gibt oder da schon wie eine kleine Standortbestimmung, du bist in den Wirtschaftsfächer, dann macht das Sinn, irgendwie fände ich das noch spannend während dem Studium, jetzt wo es darum geht das zu entscheiden.
- 27 **I:** Und wenn du jetzt der Master machen würdest? Dort muss man ja auch noch auslesen, Welche Module, oder ein CAS, oder ob überhaupt, könnten da auch Fragen auftauchen?
- 28 **B:** Ich denke es schon, vor allem wenn ich es richtig im Kopf habe, ist das ja auch viel spezifischer, im Bachelor ist man ja breiter und ich denke da ist es sicher auch nochmal wichtig, wenn man dort Unterstützung hätte. Also aus meiner Sicht macht es hier sicher auch Sinn.
- 29 **I:** Und in wie fern ist es förderlich für deine Persönliche Entwicklung?
- 30 **B:** Vielleicht nochmal zurück mit dem Beispiel mit dem Auslesen von den Wahlfächern, ich zum Beispiel habe mich gefragt, ich bin nicht so der Sozi Typ, aber vielleicht wäre es ja interessant denen wie eine Chance zu geben, weil der Blickwinkelwechsel, das wäre ja dann persönlich etwas für mich. Oder fahre ich lieber die Schiene die ich kenne. Da wäre jetzt zum Beispiel ein Austausch mit einem Mentor fände ich jetzt interessant, was würdet ihr mir zum Beispiel raten. Ich habe das Gefühl persönlich würde es sicher auch etwas bringen.
- 31 **I:** Welche Erwartungen hast du an einen Mentor oder Mentorin?
- 32 **B:** Ja das die Person Erfahrung hat (lacht)
- 33 **I:** In Welchen Bereichen oder wieso ist das wichtig?

Mentee 5

..Wann abgeschlossen
..Voraussetzungen Mentor



34

B: Ja das sie nicht gerade vielleicht ein Jahr vor mir der Abschluss gemacht hat, dass sie schon einen Moment im Berufsleben ist, die Sachen ein bisschen kennt, vielleicht ein bisschen vernetzt ist. Empathisch ist, dass sie uns Studenten nachvollziehen kann, Kommunikativ ist, ja, beratend ist.

..Feedback oder Meinung
..Erfahrungen hören



35

I: Wieso kannst du aus diesen Eigenschaften profitieren?

36

B: Weil ich denke wenn die Person sich in uns Studenten reinversetzten kann fällt es sicher nochmals leichter, wenn sie schon Erfahrung hat, kann sie das ganze ein bisschen mit Abstand anschauen, weil sie vielleicht das auch mal gemacht hat und weiss wie es geht, aber durch den Abstand kann sie vielleicht besser Tipps mitgeben.

..am Studium dranzubleiben



37

I: Welcher Nutzen denkst du hat das Mentoring Programm für die Mentoren?

38

B: Ja die bekommen vielleicht so quasi die Problemchen und Studierenden mit, da wird einem auch bewusst wir waren auch mal so, dass ist vielleicht gar nicht so schlecht, wenn man sich da wieder reinversetzt. Auch vielleicht Themenmässig, was ist überhaupt aktuell, also ich könnte mir vorstellen in nächster Zeit beschäftigen mich vielleicht andere Themen, dass kann vielleicht auch spannend sein.

..Vernetzung



39

I: Welcher Nutzen denkst du hat es für den Alumni-Verein?

40

B: Dass die vielleicht auch aktuell mit den Studierenden sind, das sind ja Ehemalige, dass sie näher dran sind, an denen die aktiv dran sind.

..Commitment/Mitglieder wer



41

I: Ja und für den Verein, für die Organisation, wieso sollten sie es machen?

42

B: Weil es schön wäre. (lacht). Nein es kann ja auch sein, wenn sie es gut machen, und das Programm gut ist, positiv ausfällt, kann das eine positive Vermarktung sein. Da würde ich eher Beitreten im Alumni-Verein weil die mir ja da schon geholfen haben. Also es kann ja auch eine Marketingstrategie sein quasi.

43

I: Welcher Nutzen denkst du hat es für die APS?

44

B: Mein erster Gedanken war dass die Studierenden nicht mehr so verirrt sind, aber das hilft eher den Studierenden. Also ich denke die Alumni müsste ja fast mit der Fachhochschule zusammenarbeiten, bezüglich Ressourcen denke ich mal, also keine Ahnung was der Alumni für Ressourcen hat, aber die müssten ja vielleicht Zusammenarbeiten das wäre ja vielleicht

Mentee 5

interessant, dass da wie ein Dreieck entsteht, Studierende Fachhochschule Alumni, und ja je nach dem kann man ja vielleicht auch Professoren oder Doktoranden als Mentor einspringen, oder mit ihnen das Programm machen, wäre ja auch interessant

45 **I:** Dann zum Matching, was könntest du dazu beitragen einen Mentor zu finden, der zu dir passt?

46 **B:** Was kann ich dazu beitragen? Ich denke ich bin grundsätzlich pflegeleicht, (lacht), nein ich habe das Gefühl wenn es ein Mentor ist der die Rolle vom Studierenden versteht, das ist ja schon mal für mich eine gute Grundvoraussetzung und wenn er auch die Arbeit gerne macht, ja, und wenn der Mentee auch offen ist und gewillt ist die Tipps oder das Gespräch, einfach sich darauf einzulassen, das ist ja auch schon ein grosses Plus, oder ein grosser Vorteil

47 **I:** Welche Angaben von dir können dem Alumni-Verein oder den Mentoren die Auswahl erleichtern? Was hast du das Gefühl was müsstest du angeben dass du der Perfekte Mentor für dich findest?

48 **B:** Ich finde es noch schwierig, klassisch beim Bewerben ist ja der CV oder die Schule hätte Noten. Aber vielleicht wäre es trotzdem nicht schlecht, wenn man ein kleines Textchen, oder ein paar Sätzchen über sich selber schreiben müsste, fast so wie ein Motivationsschreiben, wieso will man dass den machen, nicht ja ich weiss jetzt nicht was machen, ich gehe jetzt da mal.

..Vorbereitung

49 **I:** Also dass man dort auch schon wie eine Fragestellung drin hat?

..Themen

50 **B:** Ja richtig, und Erwartungen was man will.

..Kriterien

51 **I:** Welche Infos bräuchtest du um einen Mentor auszuwählen?

52 **B:** Ja vielleicht einfach ein paar Punkte was er gemacht hat.

53 **I:** Auf was würdest du den Wert legen? Wenn man dir jemand zuteilt, auf Welche Eckdaten sollte man schauen?

54 **B:** Hm

..Abschlüsse

55 **I:** Also konkret spielt vielleicht das Ausbildung Niveau eine Rolle? Mit was er Abgeschlossen hat?

56 **B:** Mir nicht Nein

57 **I:** Spielt die Wunschrichtung eine Rolle?

Mentee 5

..Fachbereich anderes

58 **B:** Wenn die Person ja offen ist, sagen wir die würde im HR arbeiten, und ich kann mir HR nicht vorstellen, aber die wäre jetzt so offen und würde jetzt auch bezüglich BGM sich auskennen, dann habe ich damit kein Problem, aber wenn jetzt eine Person kommt die im HR arbeitet und einfach diese Schiene fährt, dann würde es nicht so Sinn machen. Einfach, also klar können diese Spezialisten sein, aber ich würde eine gewisse Offenheit erwarten. Die andere Frage ist wenn man einen Spezialisten auswählen würde und die alle ausgebucht sind, bekommt man vielleicht trotzdem einen HR Spezialisten. Dann fände ich es trotzdem wichtig dass er offen ist, er kann ja seine Richtung zeigen, aber trotzdem ja. Und das der Mentor auch so offen und ehrlich ist, wenn er eine Frage nicht beantworten kann, dass er sagt ich spreche mich mit einem Kollegen ab, oder wir schauen dass du zu dem kommst oder so, nicht einfach erledigt und ja.

..Passung

59 **I:** In Welchen Punkten solltet ihr euch ähnlich sein?

60 **B:** Ja das man sicher offen gegenüber ist, die Wahrheit sagt, es kann ja auch sein, dass der Mentor und der Mentee miteinander nicht klappt, und das man das offen auf den Tisch sagt, du mit uns zwei klappt es nicht.

..Gegensätze positiv

61 **I:** Ja und gibt es Sachen wo Ähnlichkeit förderlich ist oder hinderlich?

62 **B:** Ja ich finde es noch schwierig, wenn jetzt ein gleiches Interesse ist, dann bestätigt das einem, ah ja der hat den Weg auch gemacht, der hat das gut gefunden, aber es muss ja eben gar nicht gut sein, darum ist es vielleicht auf eine Art viel interessanter wenn man gar nicht so viele Ähnlichkeiten hätte. Einfach Ähnlichkeiten im Sinn, dass man zusammen ein Ziel erreichen will, so.

..Gegensätze positiv

63 **I:** Wo können Unterschiede förderlich sein?

64 **B:** indem dass ein Perspektivenwechsel möglich ist

65 **I:** So ein anderer Wind reinbringen, Und Sachen wie Alter Geschlecht, gibt es da etwas was eine Rolle spielt?

66 **B:** Für mich nicht Nein.

67 **I:** Wie wäre es für dich wenn das Matching durch den Alumni Verein stattfindet? Also zugeteilt wirst? Oder möchtest du vorab Informationen haben wie der CV?

68 **B:** Gut, wenn man zugeteilt wird. Auf die eine Art ist es ja noch

Mentee 5

spannen mit den CV, aber dann macht man sich schon Bilder, ich denke es ist besser wenn ihr zuteilen würdet, und man kann ja dann im Gespräch, je nachdem wie sich das ergibt die Person fragen, oder die Person kann sich ja erst vorstellen, so und so, ich denke es ist wahrscheinlich besser wenn er zugeordnet wird.

69 **I:** Dann zu den Rahmenbedingungen, wie sollte das Mentoring-Programm deiner Meinung nach gestaltet sein?

70 **B:** Da habe ich glaube ich auch am Anfang ein bisschen gesagt, auf eine Art fände ich es spannend, wenn so verschiedene Sachen gäbe. Das es vielleicht so ein lighth Mentoring gäbe, weil gewisse Leute vielleicht nur so eine Standortbestimmung haben wollen, gewisse Leute wollen wirklich längerfristig betreut werden, dass fände ich noch so spannend, wie jeder kann, also klar es ist bewusst, Ressourcen oder finanziell technisch ist das gar nicht möglich aber auf eine Art fände ich es schon noch spannend wenn jeder so wie sein eigenes Ding rauspicken könnte. Weil einem ist dann wie ein halbes Jahr /Jahr betreuen ist dann vielleicht fast zu viel, und jemand anderem ist eine Standortbestimmung zu wenig.

71 **I:** Wie oft wären ein Treffen sinnvoll, für dich, damit man auch Vorschläge machen kann.

72 **B:** Ja finde ich noch schwierig, also wenn es über ein halbes Jahr wäre zweimal und wenn es über ein Jahr währe 4-mal. Und vielleicht wäre es da noch interessant wenn man sagen würde, so standartmässig wären 3-4 Treffen, aber bei schlimmen Fällen in Anführungszeichen, komm wir treffen uns noch mehr oder Telefon oder Skype oder so.

73 **I:** Und wo sollten die Treffen stattfinden?

74 **B:** Also ich fände es noch sympathisch wenn es an der FHNW wäre.

75 **I:** Und wie wäre es für dich in die Firma zu gehen wo der Mentor arbeitet?

76 **B:** Gut und nicht gut. Also auf eine Art bekommt man von einen Unternehmen so die Kultur oder das Flair vom Unternehmen mit, was noch spannend sein kann, und auf eine andere Art, kann dann der Mentor vielleicht nicht so abschalten, weil er noch so in seinem Arbeitsumfeld ist, also es ist so zweigeteilt. Vielleicht kann man dann auch so eine Kompromisslösung finden, dass zum Teil Treffen da stattfinden können aber nicht alle.

..Anzahl
..Einmaliges Treffen

..Zeitraum
..Konkrete Zahl
..Telefon/Skype

..FHNW

..Arbeitsplatz

Mentee 5

- 77 **I:** Wie wäre es Telefonisch Kontakt aufzunehmen?
- 78 **B:** Ich denke, vor allem in der heutigen Zeit wo niemand mehr Zeit hat, müsste man damit auch fast wie rechnen, oder das anbieten, aber ich persönlich möchte jetzt nicht alle Treffen so, ich habe das Gefühl gewisse Treffen wäre vielleicht schon nicht schlecht wenn man die Face to Face macht. Aber eine Mischform, das vielleicht gewisse Absprachen, wo man sagt, dass ist nur grad so ein Feedback geben, dass kann man via Skype machen, aber dort wo es um Grundsätzlicheres geht, treffen wir uns.
- 79 **I:** In Welchem Semester denkst du wäre es sinnvoll an einem Mentoring- Programm teilzunehmen?
- 80 **B:** Aus Sicht eines Teilzeitlers wäre es sicher so fünftes und sechstes. Und beim Vollzeitler müsste es ja eher sein, mit dem Hinblick mit der Unterstützung wie ich vorher schon gesagt habe auf die nicht psychologischen Fächer.
- 81 **I:** Was könntest du als Gegenleistung für das Mentoring anbieten?
- 82 **B:** Hm. Was könnte ich anbieten?
- 83 **I:** Wie könnte der Mentor von dir profitieren?
- 84 **B:** Ja, also (..) Er kann ja sicher auch, die Mentoren bekommen dann wieder einen anderen Blick auf gewisse Sachen, das kann ja von ihnen auch der Horizont erweitern.
- 85 **I:** Was sind Vorteile von einem engeren Rahmen, also dass heisst es wäre genau vorgegeben von wann bis wann ist es, wie oft treffen usw.
- 86 **B:** Also dann würde sich ja auch der Student aufgehobener Fühlen und er kann auch immer nachfragen, die andere Frage ist, brauchen dass auch immer alle. Da wäre vielleicht auch wieder interessant so eine Mischform, oder dass der Mentor mit dem Mentee selber entscheiden kann.
- 87 **I:** Was wäre der Vorteil von einem lockeren Rahmen?
- 88 **B:** Es gibt so selbstständige Leute die gar nicht alles vorgegeben haben wollen. Und für die macht es auch durchaus Sinn.
- 89 **I:** Also du findest das die Studierenden von Anfang an angeben sollen, was sie möchten?
- 90 **B:** Ja genau

..Telefon/Skype

..Zeitraum

..Enge Rahmenbedingungen

..Enge Rahmenbedingungen N

..Gegenseitig absprechen

Mentee 5

91 **I:** In wie fern, denkst du kann die Enge der Rahmenbedingungen Auswirkungen auf den Nutzen haben?

92 **B:** Also wenn es eng ist, kann der Mentor sicher auch vielleicht schneller Feedback geben, wo der Mentee wieder profitieren kann, ja. Auch schneller, vielleicht nicht gerade Fehler aber.

93 **I:** Also in wie fern?

94 **B:** Ich weiss auch nicht, dass er, was auch immer die zwei da besprechen, wenn der Mentor das Gefühl hat, es macht das und das mehr Sinn und der Mentee hört ja auf ihn und merkt, dass hat mir jetzt geholfen, hingegen wenn man ein lockeren Rahmen hat, bis der Mentor das merkt, ist der Mentee schon irgendwo, kann man es nicht mehr so gerade biegen, oder hat er vielleicht auch nicht mehr so die Möglichkeit es anders zu machen, oder es wird schwieriger.

95 **I:** In wie fern denkst du haben die Rahmenbedingungen Auswirkungen auf das Engagement oder das Commitment. Also wenn es genau vorgegeben ist, oder eben nicht.

96 **B:** Also auf das Engagement von den Studierenden?

97 **I:** Von Beiden

98 **B:** Also es ist ja sicher so wie eine Kontrolle da, also wenn es eng ist, dann wissen ja beide genau, also dann haben wir wieder treffen, dann ist es klar, und wenn man locker hat, dann würde ich jetzt von beiden Seiten wie trotzdem erwarten, dass Regeln gemacht werden, wenn treffen wir uns wieder, es macht es sicher einfacher wenn es enger geführt ist, quasi auch zum überprüfen vom Verein.

99 **I:** Und die Beendigung soll von Anfang an angegeben sein, oder einfach so weit weiterlaufen, bis man es nicht mehr braucht?

..Vorgegeben

100 **B:** Also vielleicht wäre es ja nicht schlecht, bis da und fertig, es gibt aber ja immer solche die noch mehr brauchen, und dass man das mit dem Verein absprechen würde, wir brauchen jetzt hier noch 2 -3 Monate keine Ahnung, und dass man da weiterfahren könnte. Aber dass der Alumni-Verein auch sagen würde ok, dann verlängern wir das und fertig, ich habe das Gefühl wenn man sagt ja solange es geht, ja dass es beim einen drei Jahre und beim anderen ein halbes Jahr, dass es ein wenig verlottert ist. Vielleicht braucht es ein Enddatum schon

..Vorgegeben

101 **I:** Wie viel Aufwand wäre für dich neben den Gesprächsterminen machbar?

Mentee 5

..Unterstützung allgemein erh

102 **B:** Hm, gute Frage. Also ich habe das Gefühl, das ist ja die eigene Zukunft oder die eigene Entwicklung also da würde ich sicher Zeit investieren. Du hättest gerne eine Zahl richtig?

103 **I:** Nein es muss nicht unbedingt eine Zahl sein, mehr was wäre sinnvoll nebenbei.

104 **B:** Ja eben vielleicht kann ja der Mentor einen Tipp geben. Vielleicht gehe mal an den Vortrag, oder lies das Buch, oder ich habe den Film noch geschaut, habe ich das Gefühl da würde ich sicher Zeit investieren, weil es ist ja in die eigene

105 **I:** Was wäre für dich als Vorbereitung sinnvoll?

..Vorbereitung

106 **B:** Das man vielleicht, sagen kann, wo er das Gefühl hat, wo er steht, und wo er Hilfe braucht, wo er nicht weiterkommt, wo er die Hilfe oder Unterstützung braucht vom Mentor.

107 **I:** Also das man dass auch festhalten würde, die Fragestellung, Zielsetzung und den Weg dorthin.

..Vorbereitung

108 **B:**Ja, also einfach dass man dass vielleicht schon ein bisschen aufzeigen kann, weil oftmals wenn man es aufschreibt wird ja einem eigentlich bewusst, und das ist vielleicht vielen gar noch nicht bis zu dem Zeitpunkt klar, ah mein Problem ist so und so, und dann gibt es vielleicht auch solche, die keine Ahnung ich, melde mich jetzt bei diesem Mentoring Programm an, ich habe das Gefühl da würde man vielleicht schon ein bisschen raussieben, die die es ernst meinen, wenn man das aufschreiben muss. Dass die, die es koordinieren, schon ein bisschen eine Richtung haben.

109 **I:** Was wäre als Abschluss eine Mentoring-Programmes sinnvoll?

110 **B:** Schön wäre ja wenn man ans Ziel kommt, ja vielleicht noch mal so ein Abschlussgespräch und schön wäre natürlich wenn der Mentee und der Mentor in Kontakt bleiben, das wäre ja noch so, aber das kann man ja nicht erzwingen.

..Reflexion

111 **I:** In wie fern wäre es machbar und sinnvoll einen Abschlussbericht zu schreiben?

112 **B:** Also vom Mentor oder Mentee?

113 **I:** Vom Mentee

114 **B:** Ah das hätte ich jetzt zum Mentor gesagt. Nein es ist schon

Mentee 5

..Reflexion		klar muss es der Mentee machen, der geht ja den Weg durch, es macht ja sicher Sinn, dass er auch nochmals reflektiert, ich habe hier gestartet dass war meine Frage oder mein Problem und heute stehe ich hier. Dass wäre sicher nicht schlecht. Vielleicht auch mit Unterstützung des Mentors.
	115	I: Und für wen wäre das sinnvoll?
..Reflexion	116	B: Also sicher für den Mentee selber, dann macht er auch eine Selbstreflexion, aber ich kann mir auch vorstellen, dass das spannend sein kann für den Mentor selber, also quasi was haben wir da gemacht, was hat es gebracht. Und für einem selber dass man einfach sieht wo trägt das Programm
	117	I: Also dass es auch zur Qualitätssicherung beitragen könnte?
..Evaluation des Programms	118	B: Ja da sehen sie vielleicht auch was kann man muss man anpassen, in welche Richtung geht es.
	119	I: Über welche Themen möchtest du gerne reden?
..Laufbahn	120	B: Vielleicht was ich überhaupt für Möglichkeiten haben, wenn ich jetzt mit dem Bachelor aufhöre, bei Berufsfelderkundung in dem Modul heisst es ja so schön, unsere Möglichkeiten sind ja so breit, und das ist ja auf die eine Art mega schön, aber auf die andere Art ist es auch, Hilfe wo gehe ich jetzt hin, aber auch was mache ich wenn ich den Master machen möchte, was ist dann das Richtige. Einfach so in diese Richtung, ich denke ich würde ihn mega löchern (lacht).
..Laufbahn	121	I: Wie wäre es für dich Fragen zu Weiterbildungen oder fortführendem Studium stellen zu können?
	122	B: Wäre sicher auch interessant, ja.
	123	I: In wie fern würde das etwas bringen?
..Laufbahn	124	B: Vielleicht auch mit dem Gedanken, aha das könnte auch noch etwas für mich sein, vielleicht nur nicht zum aktuellen Zeitpunkt, aber später mal. Oder einfach auch dass man sieht was für Möglichkeiten man hat.
	125	I: Wäre das für dich auch interessant, oder ein Bedürfnisse Fragen über Persönliches, wie zum Beispiel Stress am Arbeitsplatz oder Arbeit und Kinder oder irgend so was zu besprechen?
..persönliches	126	B: Ja das ist jetzt ganz eine andere Richtung. Aber da wäre eher interessant ist das Bedürfnis da, also ich fände es auf eine Art auch noch spannend, die andere Frage ist braucht es dafür wie

Mentee 5

ein Mentoring und reicht da auch ein Workshop oder eine Schulung, oder eine Tagung oder so etwas, aber die Themen fände ich schon noch spannend.

127 **I:** Also hätte es auch Platz in einem Mentoring-Programm?

128 **B:** Ja zum Beispiel, dass da vielleicht auch ein kleiner Ausschnitt ist, ja.

129 **I:** Inwiefern sollten solche Themen bereits beim Matching berücksichtigt werden?

..Persönliches

130 **B:** Doch sollte schon auch berücksichtigt werden, dann können ja der Mentor und der Mentee zusammen ein Programm herstellen, das Thema Schule und Kinder betrifft ja nicht alle, oder auch Stress nicht. Und vielleicht hat eine Person gerade mehrere Anliegen, und jemand keins.

131 **I:** Wie sollten die Gespräche strukturiert sein? Oder wie sehr würde es dir helfen die Themen vorgängig zu notieren und der Mentorin zukommen lassen?

..Vorbereiten Mentees

132 **B:** Also dass ich es vorher notiere und dann dem Mentor übergebe, für den Mentor ist es sicher ein Vorteil, dass er sich vorbereiten kann, es kommt auch darauf an, was der Mentor für Erwartungen hat ob er dann schon ein Text erwartet oder ob das reicht in einem E-Mail Stichwörter, dass und das beschäftigt mich, mit dem hätte ich kein Problem, aber wenn ein Text schreiben müsste, das würde mich glaube ich ein Stück demotivieren, ich verstehe es aus Sicht des Mentors, zum Vorbereiten ist es sicher einfacher, aber es würde mich ein bisschen demotivieren.

133 **I:** Wie stellst du dir ein Verhältnis zum Mentor vor?

..Enge der Beziehung

134 **B:** Ein Kollegiales. Ich fände es noch schön wenn wir auf der gleichen Ebene wären, dass man nicht so zu spüren bekommt, ah ja du bist ja nur der Student, also dass sich beide mit Respekt behandeln.

135 **I:** Welche Themen gehören für dich eher nicht in eine Mentoring-Beziehung?

136 **B:** Ja wenn es jetzt private Sachen geht, dass könnte man ja bei einem Kaffee nach dem Gespräch machen, wenn es noch so Themen gibt wie YB ist jetzt Meister, yeah, das kann man nachher noch, dass gehört nicht da rein, oder ich gehe jetzt da oder da in die Ferien.

137 **I:** Also zusammengefasst, kollegial aber professionell?

Mentee 5

- 138 **B:** Ja genau Merci
- 139 **I:** Inwiefern wäre es hilfreich für dich wenn du eine persönliche Meinung einer erfahrenen Person einholen kannst?
- 140 **B:** Auf eine Art ist es immer spannend, so etwas ähnliches habe ich schon mal gehabt, einfach es ist ja auch immer gefährlich wenn du das machen kannst, dann hast du schon eine Richtung von dieser Person, ich möchte es nicht wissen.
- 141 **I:** Und wie wäre es für ich zu hören wie dein Mentor in einer gewissen Situation gehandelt hat?
- 142 **B:** Das wäre schon spannend zu hören, aber einfach im Austausch miteinander.
- 143 **I:** Welche Persönlichkeitseigenschaften braucht ein Mentee?
- 144 **B:** Also er muss sicher das Programm wie wollen, also ich verstehe es so, dass man sicher nicht einfach geht und der Mentor macht alles, das er einfach engagiert ist, gewillt ist, offen ist, auch vielleicht die Kritik oder die Tipps mal annimmt. Was er daraus macht, mh, aber dass er auch eine gewisse Offenheit auch mit bringt.
- 145 **I:** Welche Persönlichkeitseigenschaften wünschst du dir bei einem Mentor?
- 146 **B:** Vielleicht auch dass er motiviert ist, dass er das wirklich machen möchte, eine gewisse Leidenschaft da ist.
- 147 **I:** Und wie hast du das Gefühl könnte man Mentoren motivieren?
- 148 **B:** Gute Frage. Das ist immer so das Problem wie holt man die Leute, auch dass es nachher gut kommt. Vielleicht wenn man sie mit dem packen kann, sie waren ja auch mal in dieser Position gewesen, und jetzt können sie das mitkreieren. Man könnte ja vom Alumni-Verein auch ein Mentoring-Treffen machen mit den Alumni Leuten, dass da noch, ich weiss auch nicht, dann würden ja die Mentoren könnten sich untereinander auch wieder austauschen und ein Netzwerk schaffen, das könnte ja auch noch interessant sein.
- 149 **I:** Und könntest du auch vom Mentoring-Programm als Mentee profitieren wenn du das Studium bereits beendet hast?
- 150 **B:** Ja wenn ich den Bachelor habe, warum nicht, vielleicht kann mir das helfen, in dem ich sage, doch das CAS ist jetzt richtig für

..Voraussetzungen Mentee

..Voraussetzungen Mentor

..Aus Sicht der Mentees

..Ehemalige können auch als

Mentee 5

mich oder dass jemand sagt, probier doch mal in diese Richtung, doch das kann sicher auch helfen.

151

I: Welche weiteren Anmerkungen hast du noch?

152

B: Ja das ich das Programm spannend finde, und dass es cool wäre wenn man da mitmachen könnte. Ich finde es wirklich cool, auch dass der Alumni da etwas in die Wege leiten will. Viel Erfolg für den Alumni.

..Ja zum Programm

Mentor 1

..Erwartungen an das Prog

..Methodisch

..Erwartungen an das Prog

1 I: Was verstehst du unter einem Mentoring-Programm?

2 B: Ja für mich ist Mentoring so wie Begleiten, Unterstützen oder Coachen könnte man das auch nennen. Vielleicht auch wenn jemand ein Problem hat, auch wenn es etwas ganz kleines ist, so wie, keine Ahnung, wie mache ich etwas in einem Word-Dokument, dass man einfach kurz Fragen kann, du wie hast du das gelöst. Einfach dass man da was abholen kann. So verstehe ich das.

3 I: Und was bedeutet Mentoring für dich?

4 B: Mmh

5 I: Wenn du Teilnehmen würdest?

..Vertrauen

..Erwartungen an da

..Fragen

..Erfahrung weitergeben

..Tipps und Unterstützu

..Erwartungen an das P

6 B: Wenn ich jemanden hätte der mein Mentor wäre, ja ich habe schon gesagt, es geht auch darum Sachen zu fragen, wo ich mich sonst nicht unbedingt trauen würde zu fragen in einem offenen Bereich, so der geschützte Rahmen aber vielleicht auch dass die Person mich dann auch fördert und fordert, dass man auch mal was ausprobieren kann im geschützten Rahmen, dass man jemanden hat der einem den Rücken freihält. Und gleich wenn ich einen Mentee hätte, mir wäre vor allem wichtig, ich habe in meinem Leben gewisse Erfolge und gewisse Misserfolge oder Fehler gemacht. Und mir ginge es darum dieser Person, oder eben diesem Mentee das weiter zu geben. Damit sie nicht nochmals die gleichen Fehler machen muss. Und nochmals zeigen, schau ich habe das so und so ausprobiert und das und das waren die Nachteile, und die Person kann dann selber entscheiden, wie will sie damit umgehen, will sie es machen, wie ich es sage und vorschlage. Wieder zurück, wenn ich Mentor wäre in einem geschützten Rahmen würde ich auch sagen, probier es doch aus, mal ein Fehler machen, und das reflektieren und daraus Schlüsse ziehen.

7 I: Hast du bereits an einem Mentoring-Programm teilgenommen?

..Unterstützung allgemein erh

..Erfahrungen

B Nein zumindest nicht offiziell, ich hatte mal einen Chef, der mich sozusagen ein bisschen gementort hat, wo wie einfach mich gefördert hat, und immer gesagt hat, komm jetzt gehen wir noch dort hin, und mir Sachen gezeigt hat, das ist für mich so Richtung Mentor. Selber, ich habe schon Leute quasi, es war eher Coach als Mentoring, im Militär, wo es darum ging, junge, unerfahrene Leute reinzubringen, ein bisschen mit denen zu diskutieren, und eben auch zu begleiten durch den Alltag.

Mentor 1

..Mentee positiv	9	I: Welche Erfahrungen hast du damals gemacht?
..Mentee positiv	10	B: Sehr gute. Sonst wäre ich heute auch nicht hier und würde mit dir darüber reden. Also beide Seiten, dass wo ich quasi selber erlebt habe, das hat mir extrem viel gebracht, wie bereits angesprochen der geschützte Rahmen, mal mit jemandem diskutieren zu können, wo ich wusste das bleibt jetzt bei uns. Wo ich weiss, der fördert mich, der lässt mich auch mal etwas machen. Lässt mich auch mal wo reinlaufen, es kommt auch darauf an wie man ist als Person. Aber ich brauche das auch, dass man mich mal wo reinlaufen lässt, um dann festzustellen, hey das war jetzt nicht gut, jetzt müssen wir hier wieder raus, und auch als ich das Coaching bei Anderen gemacht habe, bei mir war die Rückmeldung sehr wertvoll, was habe ich gut gemacht, was war weniger gut, wo konnten sie profitieren, wo weniger, oder was war quasi obsolet.
..Feedback bekommen	11	I: Welcher Nutzen erhoffst du dir von einem Mentoring-Programm? In diesem Rahmen wie an der FHNW
..Für Mentoren ..Erfahrung weitergeben	12	B: Ja wenn ich die Sicht als Mentor beachte, das ist schwierig zu sagen, was der Nutzen für mich wäre. Man könnte sagen, meine Doktrin weitergeben, wenn man es böse sagen möchte. Nein aber ich glaube für mich wäre der Nutzen, quasi Leuten zu helfen, die ein ähnlicher Hintergrund haben wie ich, und diese zu unterstützen ins Berufsleben einzusteigen. Oder während dem Studium oder so dass so quasi nicht wieder Fehler machen, das klingt brutal, aber dass sie nicht an das gliche ranlaufen wie ich, dass ich eine Idee geben kann wie lösen, ja dass ich ihnen auch helfen kann.
..Gegenseitig profitieren	13	I: Und inwiefern gäbe es dir einen Nutzen wenn du das machen würdest?
..Gegenseitig profitieren	14	B: Ja für mich wäre auch der Austausch ich meine es ist ja Konfuzius, ich finde der Spruch so super, Konfuzius sagt ja der wahre Meister lernt vom Lehrling und ich finde das ist generell gesagt, das ist ja hier auch etwas, wir können immer gegenseitig lernen, und gegenseitig voneinander profitieren. Und ich würde vor allem dort draus einen Nutzen sehen, und ich habe ja auch nicht die Weisheit mit dem Löffel gegessen. Und ich bin auch immer lernbereit. Und ich meine wenn jemand zu mir kommt, wenn ich einen Mentee hätte und der sagt ich habe jetzt das Ausprobiert, aber ich habe noch eine viel bessere Idee gefunden, oder das hat überhaupt nicht funktioniert, wäre das auch wieder etwas was ich mitnehmen könnte, wo ich sagen kann, ja das nächste mal probiere ich das auch. Ich finde das ist immer ein gegenseitiges Lernen voneinander.
..Gegenseitig profitieren	15	I: In welchen Bereichen könntest du profitieren?

Mentor 1

..Allgemein, Lebensbereich,

16

B: Ja vielleicht ganz Generell, wie soll ich das nennen, im Lebensbereich, oder so, ich denke dort ist nie ausgeschöpft, aber auch vielleicht hinsichtlich spezifischen Themen, ich weiss auch nicht, wenn ich mir überlege, du bist jetzt gerade daran die Bachelor-Arbeit zu schreiben, ja das kann ja auch etwas sein was man vielleicht mal darüber diskutieren würde, und ich denke dort könnte ich auch Sachen rausnehmen, ich weiss auch nicht, wie man ein Inhaltsverzeichnis anpasst oder irgendwie sowas, vielleicht Kleinigkeiten, aber ich denke es sind sehr viele Kleinigkeiten, die dann als Summe etwas geben wo man profitieren kann. Fließend so ein gegenseitiges Lernen, also für mich wäre nicht unbedingt das ich wie eine Checkliste hätte und ich denke, jetzt möchte ich dort draus etwas gelernt haben, es wäre einfach so ein bisschen, ja informell vielleicht das Lernen.

..Methodisch/fachlich

..Gegenseitig profitieren

17

I: Hast du das Gefühl es könnte auch für deine Karriere förderlich sein?

18

B: Ja absolut, ich weiss ja auch wenn ich jemanden habe der mir Gegenüber ist, können wir nachher auch diskutieren, wie wirke ich, wie trete ich auf, was ist gut, was ist schlecht von dem was ich mache, und je mehr Leute ich habe, die mir das sagen können, und eben wieder der geschützte Rahmen, dann spricht man offener miteinander und direkter, und kann so miteinander reden, das würde mir auch helfen für meine Karriere, damit ich weiss wie wirke ich, und kann so auch wieder etwas dazulernen. Das würde mir ja auch wieder etwas bringen dass ich weiss wie es den Leuten geht, wenn ich Chef werde, dass ich weiss, wie geht es den Leuten, so ein bisschen eine perspektiven Übernahme oder auch schlussendlich wenn ich Leute mentoren kann, dass ich denen eine Rückmeldung bekomme aber auch für mich selber lerne, wie ich wirke, das habe ich bereits gesagt, und auch Umgang mit anderen Menschen, das ist auch etwas was man nie ausgelernt hat, habe ich das Gefühl.

..Gegenseitig profitieren

19

I: Welchen Nutzen erwartest du für die FHNW oder den Alumni-Verein?

20

B: Ich bin eigentlich sehr erstaunt gibt es nicht bereits sowas, ich meine Studentenorganisation, ich meine Unis oder so die haben das, die Nennen das Studentenorganisationen und nachher auch darüber hinaus, irgendwie dort haben sie ja auch so eine Art Mentor-Programm, also Kollegen von mir haben das auch, die sind von der Uni in einer Studentenorganisation drin, wie die auch alle heissen, und dort ist ja auch das Ziel von denen, dass man einander hilft. Dort Nennen Sie es dann irgendwie Studentenvater.

Mentor 1

21

I: Ja genau, sie nennen es verschieden, Mentoring gibt es an ein paar Unis, aber alle handhaben es anders. Aber hast du das Gefühl wenn es die FHNW machen würde, eher weil es ja alle anderen haben oder gibt es sonst noch einen Nutzen?

22

B: Nein eigentlich gar nicht, ich habe vorhin gesagt ich bin erstaunt, dass sie es noch nicht haben weil ich finde, dass ist so wie ein Instrument, ich muss es anders sagen, als ich studiert habe und den Bachelor gemacht habe, war es der zweite oder dritte Durchgang den es gab der angewandten Psychologie, und das war völlig unbekannt. Und ich nehme an dass kennst du auch sehr gut, wenn du jemandem sagst ich studiere Psychologie, dann hörst du ah soll ich gleich hinlegen oder dann kommt das, so dieser Stereotyp, also ich habe das Gefühl das braucht noch einen Moment bis das in den Köpfen verankert ist, weil ich habe das Gefühl so ein Mentorprogramm könnte dem auch entgegenwirken, dass man sich breiter abstützt, dass man sich besser vernetzen kann, ich meine der Alumniverein ist ja gut und recht, aber die Vernetzung habe ich das Gefühl ist zu wenig fest, dort könnte man mehr daraus machen. Darum bin ich erstaunt, dass es das noch nicht gibt, dass man das noch nicht gemacht, darum die FHNW profitieren, ich meine das ist ja auch eine Wertung für die FHNW, wenn die FHNW der Studiengang bekannter werden würde. Sicher auch mit Leute geben, man könnte sich abheben von anderen, man könnte so solche Sachen machen.

..Guter Ruf

..Vernetzung

..Guter Ruf

23

I: Aber es würde ja nicht gegen raus gehen, also es würde ja Studierende und Ehemalige in der Arbeitswelt, es ginge vor allem um diese Vernetzung

24

B: Natürlich. Aber es würde ja auch darum gehen, wenn wir jetzt darüber reden, egal in welchem Verhältnis, wir sagen beide, hey wir haben ja angewandte Psychologie studiert, an der FHNW in Olten. Ich meine dann reden wir ja auch mit Freunden oder Kollegen da drüber. Und das würde es dazu bringen, und wenn man ein Mentor Programm hätte würde man sich regelmässig Treffen, in welchen Abständen auch immer und dann würde man auch darüber reden mit anderen Leuten, und so denke ich würde es die Bekanntheit der FHNW erweitern und es würde es ja auch besser machen, dass klingt jetzt wertend, doch es würde es wie erweitern. Die Leute würden es mitbekommen, es ist gedacht für was auch immer, z. b. für die Studierenden in die Berufswelt zu integrieren, und das würde auch dazu führen, dass man mal auf die Mentorprogrammorganisation zugreift und sagt hey ich hätte noch Leute die das gerne machen würden die ein ähnlicher Hintergrund und das könnte man so weiter entwickeln, wo man auch als Mentor einsteigen könnte.

..Guter Ruf

Mentor 1

25 **I:** Welcher Nutzen denkst du hat es für die Mentees?

26 **B:** Ja grundsätzlich, wie ich vorhin angesprochen habe, der Einstieg in die Berufswelt, wo ich abgeschlossen habe ist mir das nicht so einfach gelungen, in diese Arbeitswelt einzusteigen. Und ich habe das Gefühl das ist, also warum dass das so ist spielt ja keine Rolle, meine These ist das war noch nicht bekannt, so was ist es, und es gibt halt viel Psychologinnen und Psychologen auf dem Markt, aber ich habe das Gefühl das würde helfen wenn man jemand hat der einem, ich meine die Mentoren die wären ja auch verankert in die Berufswelt, dann könnte man auch arrangieren, dass man ein Praktikum machen könnte bei Ihnen, irgendwie so eine Variante, und das man so den Einstieg erleichtern kann. Aber es wäre sicher auch von anderen Leuten lernen, und man ist ja da in diesen Klassen organisiert, man kennt so ein bisschen mit denen man studiert, vielleicht kennt man noch paar teilzeit oder vollzeit die mit einem Module besuchen, aber der Rahmen ist relativ gering, und wenn man dann nicht noch mal etwas macht, oder noch mal eine Ausbildung, dann bleibt der Rahmen auch gering. Und ich habe das Gefühl das wäre der Vorteil dass man es grösser machen würde. Das man mehr Leute kennenlernt, und vielleicht auch indirekt dass man so wie, wenn jetzt jemand Mentor ist der kennt ja nachher auch wieder jemand wo jemand anderes Mentor ist, und dadurch würde eine extreme Vernetzung zustande kommen, habe ich das Gefühl.

..Netzwerk für Stellen

27 **I:** Was würde dich motivieren am Programm teilzunehmen?

28 **B:** Ja ich habe es vorher bereits angesprochen, so das lernen, das Gegenseitige Lernen, der gegenseitig Austausch. Aber auch das Netzwerk, ich finde Netzwerke extrem wichtig und extrem wertvoll auch, und das auch zu erweitern. Das kommt mir jetzt erst in den Sinn, dass wäre vielleicht auch einen Nutzen, ich meine mein Netzwerk würde sich ja auch erweitern dadurch. Mich würde aber auch motivieren, ich könnte Leuten helfen, wo hinzukommen, wo ich schon war, oder wo ich hinmöchte, oder eben auch ich komme wieder auf die Fehler zurück vom Anfang, den Leuten helfen Fehler nicht zu machen, die ich gemacht habe. Man muss ja nicht das Rad andauernd neu erfinden, sondern ich meine das gibt es schon, man weiss es schon wie es ist, jetzt geht es noch darum das anzuwenden. Und ich habe das Gefühl, dass ist hier das gleiche, dass man zusammen schaut, was gibt es schon alles, was hat man ausprobiert, und dann muss man nicht nochmals vorne anfangen, sondern man kann einfach weiterfahren, dass wäre für mich so die Motivation.

..Gegenseitiges Lernen

..Netzwerk

..Erfahrung weitergeben

29 **I:** Und in wie fern würde dich das motivieren?

30 **B:** Ja gute Frage. Vielleicht hängt es damit zusammen wie man

Mentor 1

..Zusammenhalten/etwas zur

selber ist als Person. Ich habe eigentlich wie das Gefühl, man muss sich gegenseitig unterstützen, man soll zusammenstehen, man soll zusammen weiterkommen, und es ist nicht, nehmen wir ein Beispiel, wenn ich dir jetzt ein Kaffee zahle beispielsweise, ist meine Erwartung nicht dass du mir das nächste Mal wenn wir uns sehen ein Kaffee bezahlst, sondern, meine Erwartung ist irgendwie auf einem Umweg, keine Ahnung wo durch, dass wieder zurück kommt zu mir. Ich finde es ist ein Geben und ein Nehmen, und das wäre die Hauptmotivation, dass man sagt, hey wir sind doch zusammen, wir können zusammen im Guten irgendwie probieren uns weiter zu entwickeln. Und gerade die Familie, ist vielleicht falsch gesagt, aber trotzdem die APS-Familie, trotzdem, dass man da sich gegenseitig, eben ich habe vorher angesprochen die anderen Studentenorganisationen, die sind zum Teil so mächtig oder so riesig, da muss man mal zeigen, wir sind auch da und wir können auch was, aber das wäre dann eher so politisch, oder so strategisch, aber doch das wäre für mich auch unter anderem eine Motivation dort mitzumachen.

31 I: Wie sollte das Mentoring-Programm für dich aussehen, also von den Rahmenbedingungen her?

..Gegenseitig absprechen

32 B: Das ist schwierig zu beantworten (.). Ich habe das Gefühl, es ist vor allem wichtig, dass zwischen Mentee und Mentor etwas abmacht wird, wie oft will man sich sehen, wo will man sich sehen, zu welchen Tageszeiten will man sich sehen, wie will man kommunizieren miteinander. Ich denke das müsste man vor allem denen zwei überlassen, ich denke das sollte man nicht irgendwie einschränken. Vielleicht so auf der organisatorischen Ebene, ja so wie eine Plattform, wo ich mich einloggen kann, oder suchen wenn ich mich eingeloggt hätte, dass müsste aber schon so begrenzt sein für wirklich die Alumni, oder einfach APS, dass sie dort vielleicht reingehen könnten, und es käme sowohl das Suchen, so wie Insearabörse, dass sie so suchen können, aber auch sagen, hey, ich würde mich gerne als Mentor zur Verfügung stellen, ja das sich so wie ein Marktplatz ergeben würde.

..Plattform

33 I: Aber das sich die Leute wie gegenseitig sehen und suchen?

..Aktiv werden seitens Mentee

34 B: Hab ich jetzt auch gerade überlegt, wie müsste dann das Matching funktionieren? Ich denke grundsätzlich müssten die sich ja schon gegenseitig suchen und finden. Andersrum ist es vielleicht auch schwierig, wenn jetzt ich mich dort einloggen und du loggst dich ein, dass man sich dann findet. Ich denke das ist schon nicht so einfach. Jetzt mir ist vorher eingefallen, so Pairship oder so. nach dem Prinzip, dass man einfach wie ein kurzer Fragebogen ausfüllen würde, was ist einem wichtig, was

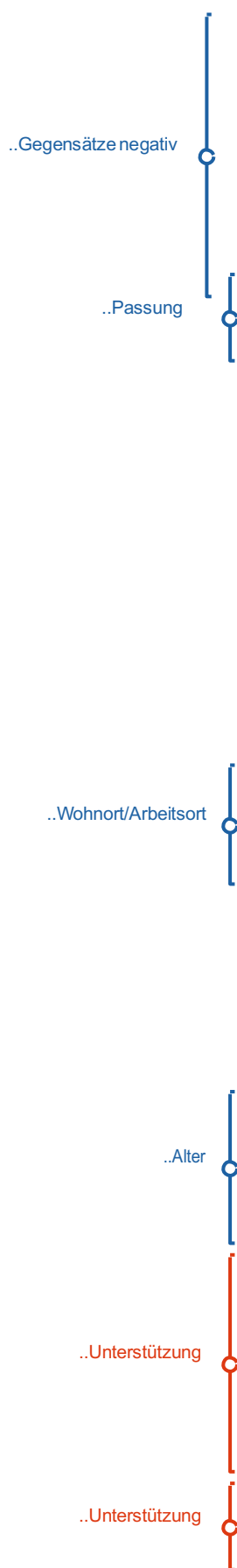
Mentor 1

..Plattform		sind stärken, was sind schwächen Persönlichkeitseigenschaften, wie auch immer. Und dass man nachher, ich nehme jetzt doch nochmal die Analogie Paarship, dass man wie durch einen Algorithmus würde es einem Leute vorschlagen, oder es kann ja auch sein, dass man sagt, ich möchte nicht weiter als 10 Km von zuhause mich treffen oder so, dass man nachher so etwas eingeben würde, wie Kriterien definieren. Wo man sich gegenseitig finden würde, oder das einem vorschlägt.
	35	I: Was könntest du dazu beitragen, einen Mentee zu finden, der zu dir passt?
..Kriterien angeben	36	B: Ja ich würde sicher quasi hinschreiben müssen, was könnte ich bieten und was also ich finde die Persönlichkeit die ich vorhin angesprochen habe, ich denke Persönlichkeit wäre auch wichtig. Das man so sagt, sich kurz erklärt, oder ich weiss auch nicht, vielleicht reichen auch Persönlichkeiten anhand vom Lebenslauf, dass man das noch reintun würde, es kann von mir aus auch anonym sein, das spielt eigentlich wie keine Rolle, aber das man halt ein bisschen sieht, ja ich weiss auch nicht ob ich jemanden möchte als Mentee oder als Mentor der vielleicht ganz aus einem anderen Bereich ist, als ich bin. Gut es würde vielleicht auch Sinn machen, aber ich denke sie müssten es wissen, im Voraus. Wenn ich zum Beispiel im Personalbereich arbeite, macht es vielleicht Sinn, dass ich jemanden habe der im Personalbereich arbeitet oder in einem nahen Bereich, und wenn ich aber irgendwo im Usability oder so bin, ist dort auch wieder das Gleiche eigentlich, andersrum könnte ich mir vorstellen, dass ich gerade extra jemanden möchte der irgendwie gar nichts mit dem zu tun hat, weil es mehr um die Person geht, und nicht um den beruflichen Hintergrund
..Fachbereich anderes		
..Fachbereich		
..Fachbereich ähnlich		
..Fachbereich anderes		
	37	I: Wie hast du das Gefühl wie müsste man es angeben, was wichtig wäre, in dem dass man auch sagt mir ist der gleiche Bereich wichtig, oder das der Mentee eine konkrete Fragestellung geben würde, damit man weiss es ist etwas Fachspezifisches oder etwas Anderes?
	38	B: Also vielleicht müsste man wie, wir bleiben jetzt mal bei dieser Idee die ich vorher skizziert habe mit dieser Plattform, wenn ich mich jetzt als Mentee dort einloggen kann, dann könnte ich vielleicht wie sagen, zwei oder drei Kriterien, müsste man überlegen wie viel Sinn machen, sagen das ist mir wichtig, dass sind wie Muss Kriterien. Und alles andere sind dann quasi wie mögliche Kriterien oder sogar obsolete Kriterien und das andere für den Mentor wäre es das genau gleiche, und dann würde man das Matching hinbekommen, und dann wäre noch das Andere was du noch angesprochen hast, und mich auf die Idee gebracht hast, wenn ich jetzt als Mentee wie eine Frage
..Kriterien angeben		

Mentor 1

..Einmaliges Treffen		stelle dort rein, könnte vielleicht auch eine Art wie ein Blog oder ein Forum geben, wo man das stellen könnte, daraus könnte sich vielleicht auch etwas entwickeln, dass jemand sagt, hey ich habe dazu Erfahrung, könnten wir uns nicht mal treffen, es kann ja auch mal einfach ein Kaffee trinken sein, es muss ja nicht gleich von Anfang an sein, jetzt machen wir ein Mentor-Programm, eher einfach mal kennenlernen und dann weiterreden. Was ich auch sehr wichtig finde, dass man vielleicht zuerst miteinander noch telefoniert oder eben ein Kaffee trinken geht zusammen, dass man sich kennenlernt, und dann entscheidet, jetzt fahren wir weiter zusammen oder eben auch nicht. Das ist ja oftmals auf dem Papier sieht alles super gut aus, dann lernt man die Person kennen, und merkt, es stimmt überhaupt nicht oder es stimmt super gut. Oder ja mich würde es viel mehr interessieren in diese Richtung zu gehen, wo aber die andere Person nicht bieten kann. Ich glaube das wäre für mich so ein bisschen der nächste Schritt, nachdem man sich wie gefunden hat, dass man dann mal zusammen telefoniert, oder eben ein Gespräch sucht.
..Passung	39	I: Auf was legst du wert bei einem Mentee?
..Enge der Beziehung	40	B: Das ist mir egal, ich bin dort sehr offen, das spielt mir keine grosse Rolle, aber es muss jemand sein, wo ich es gut habe mit der Person, egal was das für eine Person ist, ich glaube es würde nicht so gut funktionieren wenn man wie distanziert wäre zueinander. oder so. Man müsste offen sein können gegenseitig, aber sonst habe ich eigentlich keine Erwartungen oder Einschränkungen oder wie auch immer.
..Gegensätze positiv	41	I: In welchen Punkten solltet ihr euch ähnlich sein?
..Gegenseitiges Lernen	42	B: Ja ich habe mir vorher gerade überlegt ob wir uns ähnlich sein müssten. Oder ob wir auch gegensätzlich sein könnten. Ich habe eine Kollegin mit der ich studiert habe, bin mit ihr Zug gefahren, und ich möchte nicht gerade sagen sie ist das pure Gegenteil von mir ((lacht)) aber sie ist zum Beispiel sehr Gewissenhaft, und das bin ich überhaupt nicht, und dass kann ja auch sehr interessante Konstellationen geben, wenn man nachher zusammenarbeitet. Und ich denke das wäre hier das selbe, es müsste ja nicht jemand sein, der überhaupt nicht gewissenhaft ist, wie ich, sondern es könnte auch jemand sein der sehr gewissenhaft ist. Eben sind wir wieder beim gegenseitigen Lernen. Ich meine ich kann ja auch immer lernen, vielleicht wäre ja noch ein bisschen gewissenhaften mehr, jetzt einfach als Beispiel und die andere Person denk vielleicht ein bisschen gewissenhaft weniger und dann würde man sich irgendwo treffen.

Mentor 1



43 I: Gibt es Sachen wo Unterschiede hinderlich sein können?

44 B: Ja (.) könnte schon, beispielsweise so introvertiert/extrovertiert, kommt mir jetzt so in den Sinn, als Persönlichkeitseigenschaft, ich bin eher so ein bisschen extrovertiert, und ich habe das Gefühl, dass wenn jemand introvertiertes kommt, gibt es schon Schwierigkeiten, weil sich diese Person dann übergangen fühlt. Auch der andere Weg, wenn die extrovertierte Person als Mentee zu einem Mentor kommen würde der eher introvertiert wäre, ich denke dass würde auch nicht so funktionieren. Aber ich komme wieder auf das Kaffee oder Telefon zurück, solche Sachen findet man dort raus. Und man findet raus, stimmt es oder stimmt es nicht? Ich meine man kann ja auch immer lernen von einander, dass muss ja nicht per se ausgeschlossen sein, dass ist einfach so eine Befürchtung, dass es in diese Richtung gehen könnte. Aber grundsätzlich würde ich es sehr offen behalten. Und dort nicht allzu gross einschränken, ich habe das Gefühl, der Fühler wo wir alle in uns haben, der menschliche Fühler würde das Regeln, von dem her.

45 I: Hast du das Gefühl es gibt noch andere Faktoren, neben den Persönlichkeitseigenschaften, die wichtig sein können für das Matching? Im Bezug auf Ähnlichkeit?

46 B: Also wenn du mich fragst, was es noch für andere Sachen gibt, die einen Einfluss haben können, ich denke der Wohnort und Lebensmittelpunkt das wäre sicher noch etwas was vor- und Nachteile haben könnte, da sind wir wieder bei im HR arbeiten oder eben nicht im HR arbeiten. Ja ich weiss nicht, (.) du hast ja Geschlecht und Alter aufgeschrieben ((lacht)), sorry habe ich gesehen. Also mir persönlich wäre das jetzt völlig egal, aber ich habe das Gefühl es könnte vielleicht für andere Leute eine Rolle spielen oder die würden vielleicht eher als Mann mit einer Frau oder als Mann mit einem Mann oder wie auch immer, der andere Weg. Auch mit dem Alter, ich meine es kann ja auch sein, sage ich mal als älterer Mentee zu einem jüngeren Mentor gehen müsste, da hätte ich jetzt kein Thema damit, weil ich lerne ja und allen anderen kann es egal sein wie die Konstellation ist, aber das wäre sicher etwas was man beachten müsste, so die Schwierigkeiten die dann auftauchen. Was auch noch spannend ist, wie geht man dann damit um, wenn man mal ein Mentor-Programm hat, man fängt an, man hat 2- 3 Sitzungen gehabt und jetzt ist man an einem Punkt an dem es nicht weiter geht. Und jetzt bräuchte es wie Deeskalationsstufen, sicher man kann das erstmals zusammen probieren zu klären oder vielleicht bräuchte es so etwas wie ein Supermentor ((lacht)) oder weiss auch nicht was, wo man dann gehen könnte und sagen, wir haben jetzt da ein Problem, so wie Supervision in diese Richtung. Das wäre noch ein Thema.

Mentor 1

Eben auch Alter Geschlecht um wieder darauf zurück zu kommen, es würden vielleicht viele am Anfang sagen, ja Nein es ist mir egal aber dann würden Sie merken, Nein es stimmt vielleicht trotzdem nicht, aber das man nachher daraufkommen würde, bräuchte es jemanden der einem darauf "heben" (Lüpfä) würde. Und ich habe das Gefühl das ist noch schwierig, ich weiss auch nicht ob ich das noch könnte. Wenn ich jetzt merken würde, da stimmt etwas nicht ob es sie genau dorthin führen möchte, ob das jetzt zum Ziel führen würde, dass weiss ich nicht. Und vielleicht würde das Sinn machen wenn es wie aus einer dritten Perspektive anschauen würde, wenn es zu einem Matchnig, oder ja eben jetzt trennen wir uns und jetzt machen wir etwas anderes.

47 **I:** Ich habe noch aufgeschrieben, für Personen die bereits an einem Mentoring-Programm teilgenommen haben wie ist dort das Matching vorgenommen wurde, gab es dort auch so etwas oder wurde man da einfach zugeteilt?

48 **B:** Also das wo ich angesprochen habe als ich Mentee war beim Chef war, das war einfach Zufall, ich bin zu dem gekommen in die Abteilung, ich habe mich gut verstanden, und dann hat sich das einfach ergeben. Das andere, dass Coaching Militär da wurde man einfach zugeteilt, da hiess es einfach der der und der. Halt ein Militär Prinzip. Dort hat es überhaupt kein Matching gegeben.

49 **I:** War das gut oder wäre es sinnvoller gewesen wenn man konkreter Wünsche angeben hätte?

50 **B:** Ja schwierig zum Sagen. Ich habe vorher schon gesagt, dass es wie auch spannend ist mal jemand ganz Anderes kennen zu lernen, als man sich eigentlich vorstellt. So ein bisschen die berühmte Wohlfühlzone verlassen, ich denke das bringt einem Weiter die Entwicklung zu machen. Ehm, ja ich denke vielleicht wäre es einfacher gewesen, oder man wäre schneller zum Ziel gekommen, dass könnte ich mir vorstellen, wenn das Matching besser gepasst hätte, oder eben wenn man vorher mal telefoniert hätte miteinander oder eben die Möglichkeit muss auch immer da sein, dass wenn jetzt mir zwei zusammen telefonieren und wir beschliessen nach den Telefonat hier passt es nicht dann muss es ja noch andere neben uns geben links und rechts, sonst funktioniert es nicht. Und das ist halt oftmals ein Thema, dass es nachher halt irgendjemand gibt, und wenn du dich mit dieser Person nicht anfreunden kannst oder wie auch immer dann lässt man es halt sein und das fände ich schade. Es müsste noch andere Varianten geben. Aber was mir auch noch in den Sinn kommt, wenn man von der FHNW aus so etwas machen würde, was auch schade wäre, wenn es

..Gegensätze positiv

..Passung

..Passung

Mentor 1

..Weiterentwicklung durch M



einfach sagen wir 5 Supermentoren oder Mentorinnen gäbe und alle würden immer zu denen gehen, weil die einfach super gut sind. Ich finde es kann auch eine Chance sein, für jemand der das noch nie gemacht hat, oder jemand der das gerne mal machen würde einfach mal einzusteigen. Und ich habe mir vorher überlegt ob man mal, man müsste ja wie eine Reflexion machen am Schluss oder wie eine Beurteilung oder wie eine Evaluation oder.

51 **I:** Also vom Programm oder von den Zielen?

..Reflexion



52 **B:** Nein mehr wenn wir zwei ein Programm haben und es abschliessen, dann müsste man es irgendwie, klar wir würden das machen wir würden darüber diskutieren, was war gut was war schlecht aber es würde auch Sinn machen, wenn wir es gegenseitig bewerten würden. Habe ich mir vorher überlegt. Aber jetzt überlege ich mir ein bisschen dass das auch negativ sein könnte, weil dann würde man dann schauen, wenn es 20 Mentoren hat, und ich suche einen Mentor oder Mentorin dass ich nachher dort reingehe und dann würde ich nur die ersten 5 anschauen, weil die 5 Sterne oder was es auch immer wäre hätten ((lacht)) Nein aber das wäre ja schade für alle die darunter sind, ob die jetzt neu sind oder wie auch immer und darum komme ich von dem Gedanken ab und finde das sollte man nicht machen, vielleicht kann man im Hintergrund oder informell das machen so zu zweit aber alles andere müsste man nicht. Dann würde es dazu führen quasi alles offen zu behalten.

53 **I:** Ja und nur weil jemand für jemand perfekt war heisst es ja nicht das andere das auch so ist.

54 **B:** Ja ist halt manchmal noch schwierig das zu sehen. Gut es wären ja auch Psychologiestudierende.

55 **I:** Ich komme nochmals zurück zu den Rahmenbedingungen, wo wären Treffen sinnvoll? Vom Ort her.

..Selber abmachen



..Arbeitsplatz



..Selber abmachen



..FHNW



56 **B:** Ich glaube es kommt auch wieder darauf an, was die zwei miteinander abmachen, für mich, du bist jetzt heute auch zu mir gekommen, das ist ja für mich am praktischsten, wenn ich am arbeiten bin, dann kann ich vorher und nachher ganz normal arbeiten, und muss nicht irgendwie das organisieren dass ich weg muss. Andererseits würde es vielleicht auch mal Sinn machen, wenn wir zusammen ein Mentorprogramm hätten, dass wir mal uns gegenseitig besuchen würden, dass wir es mal bei dir machen, mal bei mir, oder auch ganz neutral, in Zürich am Bahnhofbuffet zum Beispiel. Es kommt darauf an wie zwei das miteinander abmachen, das müsste man denen wie überlassen. Sicher wäre es mega cool oder super, wenn die

Mentor 1

FHNW als die Mutterorganisation etwas zur Verfügung stellen würde, Räume oder so wo man buchen kann.

57 **I:** Wie wäre das für dich an die FHNW zu kommen? Es ist jetzt noch speziell da du jetzt am Master bist, aber wenn der fertig ist?

58 **B:** Ja wenn man gehen müsste, ich weiss nicht, ich würde es sicher mal ausprobieren, weil für mich die Vorteile überwiegen würden, von so einem Mentor-Programm, andersrum ich habe 4.5 Jahre gependelt nach Olten, und es ist halt schon ein relativ weiter Weg, es würde halt darauf ankommen. Wenn es jetzt irgendwie, wenn man es einrichten könnte und ich Zeit hätte, könnte man das machen, aber ich fände es schade, wenn beide aus Zürich wären und beide auf Olten fahren würden um sich dort zu treffen. Und noch ein anderer Nachteil ist für mich immer, die FHNW ist ästhetisch, das mag für gewisse stimmen und schön sein, aber ich finde es ist kahl und klinisch auf eine Art, die Räume und so. Und ich frage mich ob das der richtige Ort wäre um so etwas zu machen. Sicher man könnte sagen es ist experimentelle Rahmenbedingungen, aber man kann soviel profitieren wenn man mal den Arbeitsplatz anschauen kann, das sagt so viel aus über einen Menschen, man lernt auch das spüren, wie geht man miteinander um, vorher ist ja noch jemand da gesessen und schon nur die paar Worte, weiss man schon wie wir miteinander umgehen, das war nur einer, aber du weisst jetzt das ist Teil von unserer Kultur. Und ich denke bei so einem Mentor-Mentee-Programm ist es wichtig, dass man sich dann besucht und das lebt. Es muss ja nicht sein, dass man durchläuft und mit dieser Person redet sondern das man durchläuft, ganz normal, du bist hier reingekommen, wir haben Kaffee geholt, sind hier reingesessen, einfach so, dass man es ein bisschen erlebt. das Ganze

59 **I:** In wie fern hast du das Gefühl können Mentees profitieren wenn sie zu dir in die Firma kommen?

60 **B:** Ja das sie auch mal etwas anderes sehen. Du hast mich vorhin gefragt was meine Berufsbezeichnung ist und das ist ja, ich glaube jede Firma hat ihre eignen Berufsbezeichnungen, und das ist ja auch spannend darüber zu reden, wie ist die Berufsbezeichnung und wie ist die Firma an sich, was haben die für eine Kultur. Das Gleiche ist wenn ich als Mentor zum Mentee gehe, merke ich vielleicht plötzlich, hey die Probleme die diese Person hat, die sind darauf zurückzuführen auf die Kultur des Unternehmens, dort ist das Matching nicht gut, oder so etwas und ich finde ich habe die EMPA nicht gut gekannt bevor ich mich hier beworben habe und das ist auch was, du lernst neue Firmen kennen, wenn ich jemand, ich komme wieder auf das

..FHNW

..Arbeitsplatz

..Arbeitsplatz

Mentor 1

..Netzwerk für Stellen



geben und Nehmen zurück. Wenn du von jemandem hörst, ah vielleicht wäre das noch was, wenn du sagen kannst, hey gehe doch mal zu dieser Person die Arbeitet in Firma X und rede mal mit ihr, ich habe das Gefühl die kann dir helfen.

61

I: Du hast vorher gesagt du fändest es sinnvoll, gleich am Anfang ein Telefon. Wie wäre es für dich wenn die Treffen telefonisch wären, oder über Skype sogenanntes E-Mentoring? Was wären da Vor- und Nachteile?

..Erwartungshaltung,



62

B: Das Telefon, das ich vorher angesprochen habe, wäre einfach am Anfang, zur Auftrags- ja das ist zu viel, zur Erwartungsklärung zu machen. Mmh, das E-mentoring ja ehm das mag gut sein, ich bin grundsätzlich sehr offen für neue Technologien, es kommt immer darauf an, um was es geht. Ich meine wenn es nur darum geht, wenn wir jetzt zusammen ein Programm haben und jetzt haben wir uns zwei- dreimal getroffen und jetzt haben wir etwas das wir schnell sofort lösen müssen und zusammen reden müssen, ich denke da macht sicher ein Telefon Sinn oder sogar ein E-Mentoring mit Skype oder so wo man sich sehen kann, aber ich habe das Gefühl da kann man keine Sachen diskutieren, die sehr schwierig sind oder sehr tiefgründig, ich denke das macht Sinn, dass man sich dort trifft, ich habe vorher das Beispiel gebracht, plakativ ein Inhaltsverzeichnis im Word erstellen, das ist praktisch das schnell so zu machen, wenn jemand am Computer sitzt dann ruf mir kurz an, dann schauen wir das an wie man das macht irgendwie so was.

..Offen



..Skeptisch



63

I: In welchem Rahmen denkst du wären Treffen sinnvoll?

..Anzahl



64

B: Ja die liebe Antwort es kommt darauf an, ich habe das Gefühl das müssen die miteinander abmachen, es kann sein man trifft sich jeden Monat, immer am ersten Mittwoch oder wie auch immer, trifft man sich, im Bahnhofbuffet Zürich, als Beispiel, dann merkt man muss nach dem Treffen ein Tag darauf oder so, da ist noch etwas was man unbedingt besprechen müsste, dann muss man auch wieder abwechseln können, dann müssen einfach die Zwei das zusammen abmachen. Und es kann ja sein, dass es Personen gibt, es ist wie Betreuung von so einer Arbeit, oder, es gibt Leute die müssen, keine Ahnung, alle 10 Seiten zur Betreuungsperson gehen und andere sagen komm lass mich in Ruhe, ich möchte ganz am Schluss, und das gegenseitig sowohl von der Betreuungsperson wie auch von der Person die Betreut wird, und das ist ja hier das Selbe, ich habe das Gefühl die zwei müssen einfach Matchen, die müssen sich finden und miteinander etwas abmachen. Meiner Meinung nach kann das auch sehr flexibel sein, dass man sagt, komm

..Zusammen festlegen



..Zusammen festlegen



Mentor 1

jedes Mal wenn wir uns sehen machen wir den nächsten Termin ab, und wenn zwischendurch etwas ist machen wir einen Termin ab, oder so was. Dann machen wir ad hoc einen neuen Termin ab oder so.

65 **I:** Und der Zeitraum müsste der Vorgegeben sein, wann das offizielle Mentoring Programm durch ist und dann kann man sich wenn man will noch weitertreffen oder sollte der Alumni Verein das Matching machen, dann ist es ihnen überlassen bis wo geht das Mentoring und ab wo ist es eine Freundschaft, falls es weitergehen würde?

..Konkrete Zahl

..Vorgegeben

66 **B:** Ja das ist noch schwierig zu sagen. Es müsste schon wie Rahmenbedingungen geben von der Alumni Verein, dass man sagen würde 5 mal oder 10 mal oder wie auch immer, einfach eine gewisse Anzahl, wo man sich treffen würde und dann würde man sagen dann ist es offiziell vorbei, aber das heisst ja nicht, dass es dann nicht weitergehen könnte. Die Frage ist ja immer auch immer gibt es noch kommerzielle Rahmenbedingungen das man irgendwie sagt die FHNW zahlt denen beiden einen gewissen Betrag für Auslagen Spesen, wie auch immer, dass wäre etwas was das Einschränken würde. Andersrum finde ich es auch nicht schlecht, es gibt ja Leute die können wie nicht loslassen, wie nicht aufhören, da wäre es nicht schlecht, wenn man eine Empfehlung abgeben würde. Da hast du sicher in der Literatur auch schon was gefunden nach 5-mal oder dann nimmt die Lernkurve ab, dann bringt es nichts mehr. 5-mal das war jetzt einfach aus dem Bauch raus, einfach sowas, ich denke Empfehlungen müsste man schon haben, dass man sagen könnte, und es wäre auch ein Schutz gegenseitig oder sowohl für den Mentor, aber auch für Mentee, dass man sagt ich würde jetzt gerne noch weiterfahren oder auch nicht. Und dann hat man auch etwas in der Hand. Das man sagen würde schau jetzt haben wir und 10-mal gesehen, 5 mal ist die Empfehlung und jetzt reicht es auch langsam, jetzt müssen wir einen anderen Weg finden, jetzt bring es nichts mehr, dass man auch was hat gegenseitig, es kann ja sein dass Mentor oder Mentee kommt und sagt ich würde gerne noch weiterfahren.

..Vorgegeben

..Konkrete Zahl

67 **I:** Was erwartest du aus Gegenleistung für diese Tätigkeit?

68 **B:** Ehm. Das habe ich mir noch nicht überlegt, ich habe mir vorher überlegt so mit Begrenzungen. Mh. Es kommt sicher darauf an was ich für eine Motivation habe, wenn meine Motivation ist, eher im Grossen und Ganzen einander helfen, dann brauche ich eigentlich nicht zwingend eine monetäre Gegenleistung, aber nicht desto trotz wäre es schön so wie wertschätzen. Die Frage ist wie oder und vermutlich am einfachsten ist es wenn man sagt monetär. Dass man die Spesen

..Zusammenhalten/etwas

..monetär negativ

Mentor 1

..monetär positiv

decken kann, das wäre etwas was super wäre. Pro Programm gibt es keine Ahnung ich sage irgendeine Zahl, 200 Fr. die man brauchen kann für was auch immer sie brauchen möchte. Und ob man sagt wir gehen einmal zusammen Essen oder wir brauchen das für die Zugsbillette zu zahlen, oder wie auch immer das ist dann den zwei Personen überlassen. Es ist dann die Frage wem gibt man das. Hat das Mentor oder Mentee der das Verwaltet, haben sie das Zusammen, haben je beide 100Fr. in diesem Beispiel oder wie auch immer. Das ist noch schwierig, ich kann dir das nicht so beantworten aber ich glaube es müsste schon was geben und nicht so ein Büchergutschein von dieser Eulen Bibliothek oder wie sie heisst, die Buchhaltung in Olten. Also das bräuchte ich nicht unbedingt, das wäre nicht so Zweckdienlich.

69 I: Und wenn es nichts gäbe monetär..

70 B: Ich würde trotzdem mitmachen, weil ich habe ja schon gesagt, die Vorteile würden überwiegen. Ehm. Ja das wäre ok, aber eben das ist die Frage der Wertschätzung. Wie ist das. Klar Wertschätzung findet ja statt zwischen den Beiden, aber wenn dann die FHNW Auftritt als Mutterorganisation oder Organisatorin dann ist vielleicht schon wie geht es. Und die Frage ist auch immer muss ich dann auch zahlen um dort teilzunehmen, dass ich ein Login bekomme oder wie auch immer für Beide, und das hängt von vielen Sachen ab. Aber wenn alles gratis wäre und so, warum nicht, dann hat ja niemand wahnsinnige Auslagen, sondern alle haben Auslagen, dann ist es ok.

71 I: Welche Vorteile könnten enge Rahmenbedingungen haben, also sprich wenn der Alumni-Verein genau vorgibt so viele Treffen über diesen Zeitraum, solche Sachen.

..Enge Rahmenbedingungen N

..Enge Rahmenbedingung

..Flexibilität

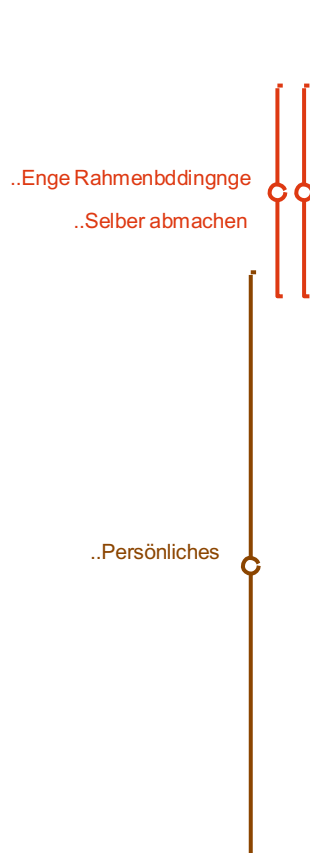
72 B: Fangen wir mit den Nachteilen an, das ist einfacher. Für mich persönlich ich habe nicht gerne enge Rahmenbedingungen. Ich bin gerne flexibel, die Rahmenbedingungen würden mich einschränken, das wäre mir zu eng, das habe ich nicht gerne. Vorteile wäre sicher für Leute die ein Raster brauchen, die Schranken brauchen, das ist klar, da müssen wir nicht mehr darüber diskutieren. Ja Rahmenbedingungen ist immer die Frage sind das Regeln oder sind es Empfehlungen. Also wenn es jetzt Regeln wäre, dass man dann sagen würde, hey jetzt darfst du das nicht mehr, ist verboten, mit Sanktionen und allem Mögliche dann ist es etwas anderes als einfach Empfehlungen. Die engen Rahmenbedingungen mit 5-mal und so lange und so dann kann ich auch sagen, das ist mir egal ich gehe jetzt darüber hinaus. Ehm. (..) Ja also mir persönlich wären jetzt Empfehlungen oder Normen, ja sagen wir Empfehlungen am

Mentor 1

- 73 Liebsten. Wenn es einfach heißen würde, so und so oft und lange wird empfohlen, das ist vielleicht der Durchschnitt, das ist oder eben gerade was die Literatur sagt, die Studien haben das gesagt, und dann kann man sich selber dort finden.
- 74 **I:** Welche Rahmenbedingungen würden dich von einer Teilnahme abhalten?
B: Wenn Sie zu Eng wären, wenn genau vorgegeben wäre, wo muss man sich treffen, wann muss man sich treffen also weisst du und mich zu fest einschränken würde, das würde mich abschrecken. Oder einfach die Zuteilung erfolgen würde und man nicht mehr etwas daran machen könnte. Ich meine klar dann könnte man sich mal treffen und schauen wie sieht es aus, aber ich habe das Gefühl es bringt wie nichts, das ist einfach vergeudete Zeit. Wenn man sich dann Trifft mit jemandem wo man das Gefühl hat, dass funktioniert jetzt nicht, und sich noch 5mal Treffen sollte.
- 75 **I:** Wenn es ein lockerer Rahmen wäre, was wären dort Vor- und Nachteile?
- 76 **B:** Ja eigentlich das Gegenteil
- 77 **I:** Ja es ist das Gegenteil, aber vielleicht noch Anmerkungen?
- 78 **B:** Ja gut ich kann es noch ausführen. Für mich ist der Vorteil, man kann flexibel darauf reagieren, man kann zusammen abmachen. Das schränkt es ja auch immer ein, wenn zwei in einem Raum sind, dass man zusammen eine Lösung findet. Ehm. Der Nachteil wäre wie es darf auch nicht allzu frei sein finde ich, es darf nicht sein, so macht mal. Wann ist jetzt ok. Wann ist fertig, wann fangen wir an und so. Sondern das einfach ja ich komme jetzt wieder auf die 5 mal zurück, entschuldigung das habe ich jetzt ein paarmal gebracht, dass man sagt 5 mal das ist die Empfehlung, dann lassen wir es sein, eben bezüglich geografisch wäre man dann flexibler. Was auch wieder dazu führt, so das introvertiert extrovertiert was ich vorher angesprochen habe. Das kann auch sein, dass sich jemand wie überrennt fühlt von der anderen Person, dass sie quasi muss oder sich nicht getraut zu sagen, ich muss dort. Ich würde im Fall gerne, es ist mir zu weit weg, das man sagt komm wir treffen uns doch in der Mitte oder so, es könnte ja auch eine Richtlinie sein, wo sagen hey wir wechseln ab oder wir treffen uns an einem neutralen Ort wie der FHNW, oder sie stellen Räume zur Verfügung oder so etwas.
- 79 **I:** Inwiefern denkst du lockere oder strenge Rahmenbedingungen können Auswirkungen auf das
- ..Enge Rahmenbedingungen N
- ..Passung
- ..Passung
- ..Enge Rahmenbedingungen

Mentor 1

Commitment oder Engagement haben?



80

B: Mh. Ja strenge Rahmenbedingungen führen dazu, dass man ein gewisser Formalismus einhalten muss. Das geht ja immer einher, diese zwei Sachen. Es würde sicher dazu führen dass man wie ein Qualitätsstandard hätte und sich dort daran orientieren könnte. Wenn man lockere oder offenere Rahmenbedingungen hätte, es kann ja auch mal sein, dass zwei finden, ich möchte nicht immer im Büro sitzen, komm wir gehen mal in Zürich an einen See und machen es dort. Aber es kann auch dazu führen, dass man nicht mehr in diesem klassischen Sinn im Mentorprogramm drin ist sondern dass man über irgendetwas anderes spricht. Ich persönlich finde das muss auch Platz haben dort drin. Das ist immer das was einem beschäftigt über das spricht man meistens und das ist auch das wo man Probleme in Führungs- und Schlusszeichen hat. Andersrum man kann sich natürlich auch verlieren. Oder wenn sich zwei treffen die von den Persönlichkeitseigenschaften her sehr gerne von sich erzählen und jetzt treffen sich Zwei, finden sich Zwei und dann quasseln die der ganze Tag eigentlich nur, dann ist es auch schade, aber wenn es niemanden was kostet ausser Zeit und vielleicht ein bisschen Infrastrukturkosten von Seiten APS wo man einmalig etwas machen müsste und dann könnte man es ein bisschen sein lassen, dann warum auch nicht, dass kann ja auch sein.

81

I: Inwiefern denkst du die Enge der Rahmenbedingungen kann Auswirkungen auf den Nutzen haben?

82



B: Ja wenn man vielleicht definiert, dass man wie x-mal beispielsweise in der FHNW gewesen sein muss und am Schluss muss man wie eine Reflexion schreiben, wenn jetzt das die Rahmenbedingung wäre, würde es ja sicher dazu führen dass man mit der Reflexion etwas anfangen könnte, dass man dann weiterfahren könnte. Oder dass das jemand der APS brauchen könnte zum weiterforschen oder zum das Verändern, das wäre sicher ein grosser Vorteil, sagen wir mal so. Ich persönlich hätte das überhaupt nicht gerne wenn ich Sachen wie muss, ich meine dürfen ist immer was anderes. Der Erfolg messen, dass wäre auch ein Teil der Rahmenbedingung, dass man am Schluss schaut wie messen, und evaluieren. Ich habe vorher schon gesagt, der Qualitätsstandard man hätte durch engere Rahmenbedingungen eher ein gewissen Qualitätsstandard, dass man sagen könnte, da bleiben wir jetzt so plus minus in diesem Range. Der Nachteil finde ich ist so wie die Flexibilität wird eingeschränkt. Und wenn sich zwei Treffen die in die Rahmenbedingung reinpassen ist ja das super, aber für alle anderen wieder nicht, da funktioniert es wieder nicht so gut. Ja

Mentor 1

dafür hat man eine breitere Qualität und ich finde das macht uns auch aus. Und ich finde wir sind ein Berufsfeld das so von, ja ich habe mit Leuten zusammenstudiert die haben im Spital gearbeitet und machen jetzt Patientensicherheit andere im HR machen Personalentwicklung es ist so verschieden, es ist so divergent, dann würde ich es schade finden wenn man es einschränkt und indem man sagt Rahmenbedingungen muss man zusammen nehmen. Das man eben irgendwo landen kann. Jetzt unabhängig davon wo man landet ich finde das macht uns aus als Personen die dort studieren, dass man so ist, ich finde dann muss auch die Rahmenbedingung so bleiben, sonst funktioniert es nicht.

83 **I:** Und inwiefern denkst du könnte es auch sinnvoll sein ein einmaliges Treffen, also dass jemand sagt ich habe konkret eine Frage ich möchte einfach das mal jemanden Fragen der das gemacht hat oder wie auch immer, dass das sinnvoll ist?

84 **B:** Ja klar, ich habe jetzt vorher wo du gesagt hast ein einmaliges Treffen grad so (lacht)grad so vorgestellt, wie Anonyme Alkoholiker, Hallo ich bin der "Name Anonym" ich habe ein Alkoholproblem. Ich meine es könnte ja auch sein, dass man wie ein Forum macht, wo man sich irgendwie trifft, wo man, wie Worldcafe, dass nervt immer an diesem Alumni Verein, ich möchte nicht dorthin zum Schaffen sondern ich möchte dort hin gehen um zu profitieren, aber das man wie so etwas machen würde, Leute einladen um dorthin zu kommen, solche die eine Frage haben, solche die Antworten haben und man dass dann bei einem Apero machen könnte, so die Rahmenbedingungen. Es ist vielleicht noch schwierig, ich habe vorher noch gesagt ein Forum, ein Forum wäre auch noch was. Ich rede jetzt von einem virtuellen Forum, wo man sich einloggen kann und die Frage diskutieren also um auf deine Frage zurück zu kommen, ich fände es sinnvoll, wie dass man auch kann einfach einmalig etwas machen, so etwas wie Expertentalk oder wie auch immer man das nennt. Für mich ist jetzt noch schwierig zu überlegen, wie in der Kürze dass man das am besten gestalten könnte. Es müsste ja auch etwas sein was sehr flexibel wäre, oder auch immer Verfügbar wäre. Aber es könnte ja auch sein dass man sich trifft wie ich vorher angesprochen habe zu einem Apero und es gibt gar keine Fragen oder es gibt gar keine Antworten und dann müsste man ein Gefäß haben wie dann mit dem Umgehen, und das fände ich noch schwierig. Aber ja ich meine es wäre auf jeden Fall cool. Es ist ja immer praktisch wenn man mal paar Leute fragen kann, wie seit ihr da ran gegangen, auch nur um zu hören, wie ich alles nicht möchte machen, so ausschussverfahrensmässig oder.

..Einmaliges Treffen

..Einmaliges Treffen

Mentor 1

85 **I:** Wieviel Unterstützung wünschst du dir vom Alumni-Verein? Also du hast ja die Unterstützung schon mal angetönt, vielleicht noch aus Vertiefungsfrage, in wie fern könnte ein Workshop oder ein Vortrag am Anfang hilfreich sein, um dich vorzubereiten?

86 **B:** Ja also ich habe ja vorher schon gesagt, die FHNW ist für mich die Rahmenbedingung und Plattformgeberin oder so. Nichtsdestotrotz würde es Sinn machen, dass ich wie als wenn ich als Mentor, das ist jetzt meine persönliche Meinung, wenn ich als Mentor dort rein kommen, bräuchte ich vielleicht auch einen Mentor oder eine Mentorin, wo ich wie zu dieser Person gehen könnte. Weil ich würde ja das, klar ich habe das schon wie gemacht, aber nichts desto trotz ich möchte mich ja auch mit jemandem austauschen können, der das schon x mal gemacht hat. Es wäre noch gut wenn das die FHNW zur Verfügung stellen würde, du hast vorher ein Vortrag angesprochen, ich habe jetzt gedacht vielleicht eine Schulung wo man sich austauschen könnte oder so wie ein Kolloquium oder wie man das nennen will für Mentoren, wäre ja vielleicht auch noch spannend, oder vielleicht auch für die Mentees, dass sie sich auch untereinander sagen können, im Fall mit dem würde ich nicht, oder das hat überhaupt nicht gepasst, dass man sich austauschen kann und sagen kann hey ich habe gerade das oder das Problem, wie gehen wir damit um. Würde ja auch wieder dazu führen, dass man sich wieder vernetzen würde, wieder enger. Und dort könnte sicher die FHNW dazu beitragen, Raum für etwas zu bieten, um etwas in diese Richtung zu machen.

Oder eben Events, am Anfang bräuchte es sicher 2 oder 3 Events um das ein bisschen populär zu machen, so ein bisschen Werbung machen dafür, dass man so keine Ahnung, der oder die Mentorperson einladen, ich habe das Gefühl das gibt sicher jemand der schon 1000 Sachen darüber geschrieben hat und das man die mal einlädt, was ist Mentorprogramm, was sind die Erfahrungen oder so. Und dann eben Aperero und so wo man so ein bisschen anfangen könnte mit sich Matchen oder auch nicht Matchen.

87 **I:** Wegen den Rahmenbedingungen vom letzten Programm, ich weiss nicht wie eng oder nicht das war, aber was hätte man dort besser machen können?

88 **B:** Bei den Rahmenbedingungen als ich Mentee war, die gab es eigentlich nicht. Die Rahmenbedingung war dass wir in der gleichen Firma gearbeitet haben. Fertig. Dann hat man gegenseitig die Rahmenbedingungen gemacht. Beim Militär sind die Rahmenbedingungen relativ sec oder relativ eng gewesen. Und da hiess es wie oft man das machen soll, ich glaube nicht wann, aber es gab eine gewisse Anzahl. Ich habe einfach gefunden, ich kann mich ja dort auch darüber hinwegsetzen,

..Unterstützung

..Vernetzung

..Weiterbildung, Schulung, A

..Enge Rahmenbedingungen N

ich

Mentor 1

Mentor 1

kann es einfach machen wie es ist, aber das hängt wieder mit mir aus Persönlichkeit zusammen. Und was gab es dort noch für Rahmenbedingungen?

89 I: Was hat dir aber mehr entsprochen, wenn dass eine so locker war und das andere so streng?

..Enge Rahmenbedingungen N



90 B: Das informelle hat mir viel mehr entsprochen oder hat mir viel mehr gebracht. Weil es war kein Müssen, wie im Militär, also nicht unbedingt für mich, ich habe es gerne gemacht, aber vielleicht für die Leute, da kommt jemand rein und sagt so jetzt reden wir zusammen ein bisschen wie es dir geht, das ist vielleicht noch ein bisschen schwierig, so ein bisschen das Müssen. Das finde ich ist etwas was nicht sehr gut funktioniert, klar man kann es einer Person anbieten, und sagen hey komm wir treffen uns mal und reden darüber, dass wäre eine Möglichkeit, aber grundsätzlich finde ich muss das offen sein. Ich komme wieder zurück zur FHNW das man mal sagt ein Vortrag, das mal vorstellt, dass man so ein paar Köpfe sieht die dann an diesem Mentorprogramm mitmachen und dann sagen ja doch diese Person kenne ich im Fall oder ich kenne jemand der die kennt und dann könnte man sich dort treffen und anfangen oder mal schauen wäre das etwas für mich.

91 I: Über welche Themen möchtest du gerne reden? Welches Wissen möchtest du auch gerne weitergeben?

..Offenheit

92 B: Über welche Themen reden, das wäre mir egal, da können wir über alles reden, da bin ich sehr offen, privates, berufliches, da bin ich sehr offen. Mh. Was ich für Themen weitergeben kann, ja vielleicht die Lebenserfahrung oder wie man das nennen möchte. Einfach quasi was ich erlebt habe, was ich für Erfahrungen gemacht habe mit irgendwas, in allen Bereichen nicht nur im Beruf oder zuhause Privat oder im Studium, oder sonst Überlegungen die ich gemacht habe, warum ich ein CAS mache, so Allgemein. Ich habe das Gefühl, also das ist meine Vermutung es würde sich schon um den Beruf drehen, beruflicher Einstieg, wie gehe ich damit um in meiner Rolle, ich habe fertig studiert, jetzt bin ich im Beruf drin ich möchte mich dort etablieren, was gibt es für Möglichkeiten. Und ich habe das Gefühl es würde sich schon auf das fokussieren, aber grundsätzlich bin ich sehr offen und finde da kann man über alles reden eigentlich.

..Erfahrungen

..Berufseinstieg

..Persönliches

93 I: Also wie wäre das für dich wenn die Mentees vielleicht privat konkret etwas besprechen möchten, vielleicht Familie und Beruf oder so wenn das jetzt gewünscht wäre, wäre das für dich auch in Ordnung?

Mentor 1

..Enge der Beziehung

..Persönliches



94

B: Absolut, das wäre absolut in Ordnung, das ist noch schwierig. Ein Geschichtli aus dem Nähkästchen: Ich bin verheiratet und habe zwei Töchtern die eine ist fünf, die andere zweieinhalb, auf das möchte ich kurz eingehen auf Kinder. Ich habe mal bei einer Firma gearbeitet, die eigentlich gegen aussen sehr freundlich gegenüber Mitarbeitenden ist, aber die Personalchefin dort war alleinstehen und hatte keine Kinder und sie hat die Haltung vertreten, wenn jemand Kinder bekommt oder wenn jemand sagt er möchte gerne reduzieren weil ich möchte oder ich muss zu den Kindern schauen das hat sie gar nicht goutiert und schlecht gefunden, und das ist schwierig mit dem umzugehen, wenn jetzt jemand über private Probleme reden möchte oder auch redet, dass man auch gegenüber jemanden hätte der dann auch sagen kann, hey da bin ich vielleicht nicht die richtige Person, weil ich kenne das nicht. Das man dort vielleicht auch ehrlich genug ist und sagt hey schau das musst du mit jemandem besprechen der das erlebt hat. Ich kann dir meine Meinung dazu sagen aber die Meinung das muss auch wie klar definiert sein woher die Meinung kommt. Um wieder die Personalchefin zu nehmen, das war einfach klar, nein das kommt nicht in Frage, und wenn man mit ihr geredet hat war dann schon klar warum das nicht in Frage kommt. Und so Sachen fände ich extrem schade, wenn jemand sagt wie vereinbarst du das mit Beruf und Familie und ich habe keine Kinder und lebe vielleicht alleine oder wie auch immer oder meine Frau arbeitet auch 100% dann ist meine Antwort das ist kein Thema das ist dann so und so und so und das ist ja schade. Weil du musst ja unbedingt mein beruflicher und familiärer Hintergrund kennen, damit du weisst, wo kommt das her, sonst funktioniert das nicht.

95

I: Wie sollten die Mentees auf das Gespräch vorbereitet sein?

96

B: Von mir aus müssen sich die nicht gut vorbereiten. Die haben ja ihre Probleme Herausforderungen, Themen wo sie darüber reden möchten. Vielleicht würde es Sinn machen, dass sie sich, wenn sie es sich nicht merken können, ein paar Notizen machen, dass man alles abholen kann, dass nicht irgendwie nachdem man sich getroffen hat, oh ich habe noch, keine Ahnung und so. Aber grundsätzlich müssen sich eigentlich gar nicht vorbereiten. Und auch, ich weiss nicht ob die Frage jetzt dann gleich kommt, Mentoren ich habe das Gefühl, die Frage ist immer ein bisschen, wie gut können sich die vorbereiten.

97

I: Wäre es für dich hilfreich wenn du vorher schon bescheid wüsstest um was es geht oder was die Themen sind beim Mentee?

98

B: Ja das ist noch schwierig, wenn jetzt eine konkrete Fragestellung im Raum ist, wie gehe ich mit xy um. Dann würde

Mentor 1

..Vorbereiten Mentoren

es sicher Sinn machen auch gegenüber dem Mentee wenn ich die Fragestellung vorher hätte könnte ich mir vorher ein paar Gedanken machen, könnte vielleicht sogar, ja ich würde jetzt nicht gerade sagen ich würde noch etwas in der Literatur suchen, aber etwas mitnehmen, irgendwie ein Heftchen, ein Arbeitsinstrument, wie auch immer wo ich nachher gleich könnte, nimm das mal mit, lies das mal durch, das macht sicher Sinn. Andersrum kann man das ja auch im Nachhinein machen, du ich habe das noch im Kopf ich schicke dir das noch, das kann ja auch eine gute Variante sein. Ich bin so ein bisschen der Meinung dass sich die Mentoren nicht so gut vorbereiten können darauf. Es sei denn eben es kommt eine konkrete Fragestellung, weil wenn wir uns treffen und du sagst mir du ich möchte gerne das nächste mal über meine familiäre Situation reden, dann muss ich sagen ja gut dann reden wir das nächste mal über deine familiäre Situation, ich weiss ja nicht mehr oder. Und ich denke das ist noch schwierig wenn man es nur aufs Thema, es müsste schon eine konkrete Frage sein. Oder vielleicht auch dass man mal ein E-Mail schicken könnte und sagen schau, meine familiäre Situation ist so und so ich habe die und die Fragestellung, ich möchte gerne mit dir darüber reden, irgendwie so.

..Vorbereiten Mentoren

99 I: Welches Verhältnis wünschst du dir zum Mentee?

100 B: Ja das kann glaube ich sehr unterschiedlich sein, je nach unserem Matching. Es kann ja sein, dass das jemand ist der sehr distanziert ist, oder das ist vielleicht jemand der sehr auf den formellen Abstand gehen möchte, wo man sich irgendwie wirklich, es ist auch immer die Frage von Du und Sie, wie geht man da damit um, das müssen die zwei zusammen abmachen, ich finde man muss offen sein, man muss es lustig haben können, man muss auch mal lachen können und eben auch per Du sein, so ein bisschen so, aber es kann auch sein dass das für andere gar nicht stimmt, dass eben vielleicht ein bisschen formeller sein muss. Ja eben du hast mich gefragt wie ich es wünsche. Für

..Enge der Beziehung

mich ist der Wunsch wirklich das man offen ist miteinander und über alles diskutieren kann und eben sehr kollegial miteinander umgehen kann. Oder sogar vielleicht Freundschaftlich, ich hätte da auch kein Problem wenn jemand kommt und sagt ich möchte das wir uns Sitzen oder sehr formell miteinander umgehen, dass wäre für mich auch ok, das ist ja am Mentee sein Ding, der Mentee muss sich ja wohl fühlen, klar ich als Mentor muss mich auch wohl fühlen, aber nicht in dem Ausmass wie der Mentee.

101

I: Wie wäre es für dich auch über persönliche Sachen die du erlebt hast zu reden. Du hast ja schon angetönt dass deine Fehler würdest du auch weitergeben?

Mentor 1

<ul style="list-style-type: none"> ..Erfahrungen ..Offenheit ..Persönliches ..Vertrauen 	102	<p>B: Ich finde das macht es ja auch aus, dass man etwas privates oder etwas persönliches weitergibt. Und es ist ja auch immer in meiner Entscheidung ob ich jetzt von dem Erzähle oder nicht, oder ob ich jetzt ein Schwank aus meinem Leben erzähle oder nicht, ich kann ja auch sagen ein Kollege hat das erlebt. Aber ich wäre relativ offen. Für mich muss einfach das Vertrauensverhältnis da sein, dass wäre einfach eine Grundvoraussetzung, dass man abmacht, dass bleibt in dem Raum, gegenseitig auch. Einfach Regeln definieren.</p>
..Voraussetzungen Mentor	103	<p>I: Welche Persönlichkeitseigenschaften braucht ein Mentor?</p>
	104	<p>B: Das kann man nicht so beantworten es kommt darauf an, er muss einfach zum Mentee passen, so introvertiert extrovertiert kann ja auch gut zusammenpassen oder auch nicht. Es kommt vermutlich vor allem auch auf die Reflexion von einem selber an. Aber ich denke so Leute die das machen dass die auch dort sind oder zumindest ansatzweise, dass sie wissen in welche Richtung es geht.</p>
	105	<p>I: Du bist jetzt als Mentor befragt worden, wenn man das ausweitet dass auch Ehemalige als Mentees teilnehmen können, würde dich das auch interessieren mitzumachen?</p>
<ul style="list-style-type: none"> ..Netzwerk ..Ehemalige können auch 	106	<p>B: Ja unbedingt. Man darf das nicht so streng sehen, dass Mentee Mentor Dings, dass es wie eine Grenze gibt. Ich habe ja am Anfang gesagt, so das gegenseitige lernen, ich weiss auch nicht vielleicht sollte man dem Programm auch anders sagen, so wie Austausch, was ja der Alumni-Verein an sich bieten sollte das man sich austauschen kann. Ich kann mir sehr gut vorstellen als Mentee teilzunehmen. Mir ist der Austausch wichtig.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ..Fragen ..Persönliches 	107	<p>I: Was könnten dort potenzielle Fragestellungen sein?</p>
	108	<p>B: Wenn ich im Beruf ein Problem habe oder auch die Vereinbarkeit Beruf Familie Freizeit, wie man dort damit umgeht. Irgendjemand hat das eh schon mal erlebt, das wären Sachen die man diskutieren kann. Aber auch einfach was mir in den Sinn kommen würde.</p>
	109	<p>I: Was würdest du von einem Mentor erwarten?</p>
..Feedback oder Meinung erh	110	<p>B: Ja für mich jemand der mich unterstützt. Aber ich möchte nicht jemand der sagt du musst es so machen. Jemand mit dem ich offen diskutieren kann. Der mir gegenüber offen wäre und mich anhören würde. Die Aufmerksamkeit muss bei mir sein. Und nicht von oben herab, Mentor Mentee dass sollte nicht hierarchisch sein. Wenn ich als Mentee gehe und das Gefühl hätte ich bin weniger wert das würde nicht funktionieren.</p>

Mentor 1

111

I: Welche weiteren Anmerkungen hast du noch?

112

B: Ich finde es eine coole Idee das zu machen. Ich bin im Alumni-Verein beigetreten mit der Idee den Kontakt zu halten mit den Leuten und Leute kennen zu lernen die mir helfen in das Berufsleben einzusteigen. Eigentlich so Mentor mässig, dass habe ich gesucht. Darum finde ich es cool wenn das kommt. Der Alumni-Verein finde ich immer noch gut, ich bin Mitglied aber ich habe mir schon mehr überlegt wieso zahle ich den Beitrag noch, was habe ich davon, ich meine das Heftchen, ich bin nicht so der Heftli leser. Ich gehe an Events, aber einfach weil ich mit Leuten abgemacht habe. Aber ich finde es muss unbedingt wieder ein Gefäss geben wo wieder ein bisschen informeller. Ich habe das Gefühl ein Mentor Programm könnte auch dazu führen dass man unter der Protektion des Alumni-Verein sagt komm man trifft sich man tauscht sich aus und dass man nicht 20 Leute an einen Ort bringen muss und die meisten sind nur da weil sie mit jemandem abgemacht haben. Ich finde es eine gute Sache und ich denke viele könnten davon profitieren sowohl als Mentor wie auch als Mentee.

113

I: Vielen Dank.

..Commitment/Mitglieder

..Vernetzung

Mentorin 2

..Tipps und Unterstützung w

1 I: Was verstehst du unter Mentoring?

2 B: So eine Tandem Situation, wo zwei Leute zusammenkommen, jemand hat eine Fragestellung, eine Unklarheit, jemand anderes hat ein bisschen mehr Expertise oder Erfahrung geht in Austausch mit dem Mentee und ja, hilft Klärungen in dieser Fragestellung zu schaffen, nicht in dem das Lösungen vorgegeben werden, sondern dass man zusammen auf Augenhöhe diskutiert und vielleicht der eine oder andere Anhaltspunkt geben kann.

3 I: Und was bedeutet das für dich ein Mentoring-Programm in diesem Kontext?

..Unterstützungsangeb

..Berufseinstieg

..Wo hin möchte man

4 B: Ganz klar Interesse von der Schule, dass ihre Studierenden gut begleitet sind und sicher gerade zum Thema Arbeitsmarktchancen, dass sie relativ breit auch schauen was gibt es für Möglichkeiten für mich, was würde mich interessieren also so der Einstieg in die Berufswelt erleichtern.

5 I: Hast du bereits irgendwo an einem Mentoring-Programm teilgenommen?

6 B: Ich habe mir selber eins gemacht an der Fachhochschule, an einem offiziellen habe ich noch nie teilgenommen. Aber ich musste ein Jahr warten bis ich einen Platz bekommen habe an der Fachhochschule bin nachher zwei Wochen in die Klasse die vor mir gestartet ist einfach reingesessen und habe mir dort dann ein Gspändli gesucht, welche ich nachher im Verlauf vom ganzen Studium mich immer so ein bisschen angedockt habe bei ihr und sie hat mir dann auch immer geholfen mit Unterlagen und Achtung bei dieser Prüfung ist das. Ja wirklich während dieser 4 Jahren war sie meine Anlaufstelle für alle Fragen und das war super wertvoll. Aber offiziell habe ich noch nie teilgenommen.

..Fragen

7 I: Welcher Nutzen erhoffst du dir von einem Mentoring-Programm?

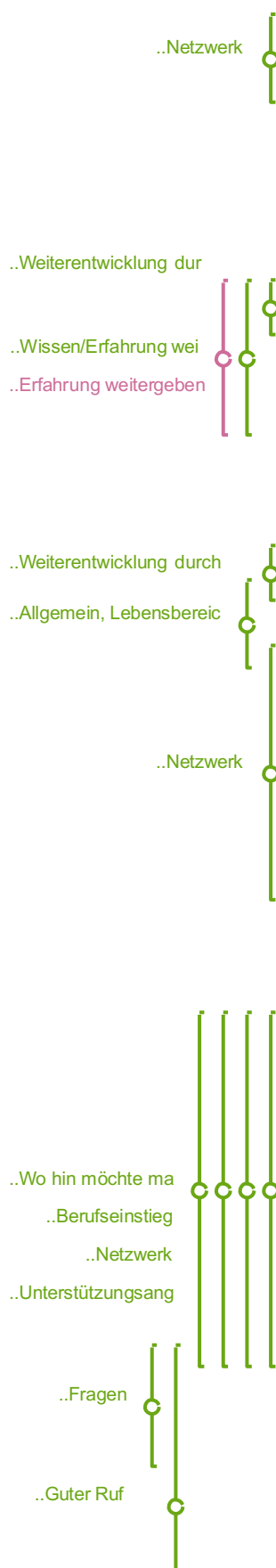
8 B: Als Teilnehmer?

9 I: Ja wenn du jetzt als Ehemalige teilnehmen würdest für dich

..am Studium dranzubleiben

10 B: Einerseits, dass ich a jour bleibe was an der Fachhochschule passiert, was in der Thematik angewandte Psychologie für Strömungen, oder Entwicklungen sind, also daran bleiben was läuft, informiert sein, andererseits meine eigenen Kompetenzen weiterentwickeln, jetzt auch gleich weil ich die

Mentorin 2



Mentorenausbildung mache. Es ist ja auch die ganze Gesprächsführung. Die ganze Kommunikation, eine gewisse Technik, da kann man sich immer wieder Schulen und üben, das sind sicher zwei Aspekte, dann sicher auch Netzwerk, ich lerne wieder jemand neues Kennen oder mehrere Leute die bei einem System angedockt sind, das mir dann auch zugänglich ist.

11 **I:** In wie fern kannst du aus der Zusammenarbeit mit einem Mentee profitieren?

12 **B:** Ja ich denke meine Kompetenzen weiterentwickeln, meine Coaching Methoden und dann ist es sicher auch schön jemandem zu helfen, sei Wissen weiterzugeben oder Hinweise geben können, und dadurch jemanden ein Nutzen sein, also das ist für mich eine sinngebende Aufgabe jemanden unterstützen zu können.

13 **I:** In welchen Bereichen könntest du für dich profitieren?

14 **B:** Also persönlich in dem ich meine Kompetenzen weiterentwickeln kann, mich selber auch hinterfragen kann mit gewissen Sachen, bin ich selber noch im richtigen Berufsfeld? Ja eine gewisse Selbstreflexion für meine eigene Karriere, wie gesagt Netzwerk, es kann sein dass ich irgendwann in eine Rekrutierungsposition reinkomme und sagen kann uu ich kenne doch jemanden. Ehm. Ich rufe ihr an, die hat dann auch wieder ein Netzwerk, welches sie mir vielleicht zur Verfügung stellen kann, oder vielleicht ist sie selber in der Rekrutierung und ich bewerbe mich bei ihr. Also ich würde sagen vor allem so Netzwerk Thematik.

15 **I:** Welcher Nutzen erwartest du für die APS?

16 **B:** Das ihre Leute Unterstützung bekommen in beruflichen Fragestellungen, dass Mentees möglichst schnell an beruflich Anschluss, einen Arbeitsplatz finden der zu Ihnen passt, ein nachhaltiger Berufseinstieg ich denke so der erste Job nach dem Studium ist sehr wichtig, und wenn jemand helfen kann das systematisch zu evaluieren und systematisch die richtigen Fragen stellen, dass jemand ins richtige Berufsfeld reinkommt, ist die Chance relativ hoch, dass jemand am richtigen Ort anfangt zu arbeiten. So eine gewisse Nachhaltigkeit was Erstjobs nach dem Studium anbelangt, für die Statistik einerseits, andererseits glaube ich auch für das Wohlbefinden der Studierenden, ich finde es sehr wertvoll wenn man einen Partner hat den man anrufen kann und gewisse Fragestellungen diskutieren kann, hat sicher auch wieder Auswirkungen für den Ruf der FHNW im Sinn von alle unsere Studierenden finden innerhalb einem halben Jahr einen Job und das sich

Mentorin 2

..Commitment/Mitglieder
..Vernetzung



17 I: Welcher Nutzen denkst du hat es für den Alumni-Verein?

18 B: Ja ich weiss nicht so was der Alumni-Verein für übergeordnete Ziele hat. Aber ich würde sagen eine Community oder Mitglieder die sich Commiten, gegenseitig unterstützen, ja

19 I: Welcher Nutzen denkst du hat es für die Mentees, du hast vorher schon mal ein bisschen was gesagt, hast du noch etwas anzufügen?

..Ehemalige zurückholen, We



..Wo hin möchte man



..Netzwerk für Stellen



..Unterstützung allgemein



20 B: Etwas könnte ich noch sagen was es für einen Nutzen für die APS hat, könnte die Mentoren auch dazu bringen das FHNW Weiterbildungsangebot wieder anzuschauen, dass sie Ehemalige wieder zurückholen können an die FHNW für Weiterbildungen. Ehm Mentees (..) Ja ich denke Unterstützung in schwierigen beruflichen Fragestellungen, ehm vom Netzwerk von den Mentoren profitieren, das sind alles Leute die in der Wirtschaft arbeiten oder schon mal da gearbeitet haben, die Brückenbauer oder Türöffner sein die sagen können schau ich kenne den und den wenn du dich für Assessments interessiert bringe ich dich zusammen mit denen drei Leuten (.) Ja und selber mit Unterstützung Antworten finden auf ihre Fragen die sie haben.

21 I: Was würde dich motivieren am Programm teilzunehmen?

..Neugierde und Interesse



22 B: Grundsätzlich ist es Neugier. Neue Leute kennen zu lernen, neue Lebensläufe kennen zu lernen. Motivation von den Mentees, wo wollen Sie hin, warum wollen sie dorthin. Sie Unterstützen zu können, die Vision helfen zu ermöglichen, dass wäre meine Motivation. Also nicht nur Profit im Weitesten Sinn, sondern einfach Neugier.

23 I: Inwiefern könnte dich eine Mentoring-Tätigkeit bereichern?

..Neugierde und Interesse



24 B: Ja, ehm. Vielleicht auch in psychologische Arbeitsgebiete reinzusehen, die ich für mich ausgeschlossen habe. Also für mich ist beispielsweise Mensch-Technik-Sicherheit, das habe ich ausgeblendet. Vielleicht wieder mehr psychologische Breite zu bekommen. Ich habe mich jetzt auf die Eignungsdiagnostik eingeschossen und das gefällt mir und das ist gut. Aber vielleicht wenn jetzt jemand von BGM schwärmt könnte das mich auch wieder dazu motivieren dieses Gebiet anzuschauen. Ja das sind alles Leute mit einem Werdegang, es kann jemand sein der 24 jährig ist, jemand der 45 Jährig ist. Ja.

Mentorin 2

	25	I: Was würde dich noch motivieren?
..Ja zum Programm	26	B: Ehm (..)Schwierig. Ich habe per se das Gefühl es ist eine gute Sache.
	27	I: Dann zum Matching. Was könntest du dazu beitragen einen Mentee zu finden der zu dir passt?
..Kriterien angeben	28	B: In dem dass ich gewisse Sachen von mir Preis gebe, dass ein Mentee rausfinden könnte ob er das Gefühl hat, etwas von meiner Persönlichkeit, oder wie ich arbeite, aus meinem Berufsumfeld mitnehmen zu können. Also Informationen liefern, dass ein Mentee entscheiden kann ob er sich angesprochen fühlt oder nicht. Weil je mehr Informationen ich liefern kann würde der andere spüren, würde mir das zusagen oder nicht. Das wäre sicher mal was. Eine gewisse Verfügbarkeit, Erreichbarkeit. Ja wenn ich ein halbes Jahr von Santiago de Chile aus im Homeoffice arbeite ist das vermutlich eine schlechte Voraussetzung. Eine gewisse technologische Affinität, dass man per Skype auch mal was machen kann.
..Voraussetzungen Mentor	29	I: Welche Daten könnten für den Alumni-Verein wichtig sein, um die Auswahl für die Mentees zu erleichtern. Also Daten von dir die helfen würde zum Matching.
..Voraussetzungen Mentor	30	B: Sicher das Alter und Wohnort
	31	I: Und in wie fern würde das Alter eine Rolle spielen?
..Alter	32	B: Ich könnte mir vorstellen, je höher das Alter ist, dann hat jemand eine gewisse Seniorität erwartet, ich könnte mir vorstellen, wie soll ich sagen (..) wenn jemand gleichaltriges findest, dann bist du vielleicht in einer ähnlichen Lebensphase. Jemand mit 25 hat andere Fragestellungen als jemand der mit 50 den Bachelor macht. Und ich weiss nicht ob jemand der 50 ist mit einem 25 Jährigen Mentor zusammenarbeiten möchte. Also um die gleiche Augenhöhe zu finden, habe ich das Gefühl könne das Alter ein Ausschlag geben.
	33	I: Dann Wohnort hast du gesagt
..Wohnort/Arbeitsort	34	B: Ja so für die Verfügbarkeit, wird schwierig mit jemandem aus St. Gallen und jemandem aus Bern, ich denke das ist per se eine schlechte Ausgangslage. Dann vielleicht noch in welchem Berufsfeld ich tätig bin. Wenn sich jemand für BGM interessiert und ein Mentor findet im BGM im gleichen Berufsfeld denke ich gibt dass ein Nutzen, auch fürs Netzwerk. Vielleicht noch wann jemand den Bachelor abgeschlossen hat, damit man weiss ist das jemand der vor 2 oder vor 10 Jahren fertig geworden ist,
..Fachberelch anderes		

Mentorin 2

..Wann abgeschlossen

das kann eine Aussage geben, einerseits wie stark ist jemand im Berufsfeld verankert, wenn ich erst seit einem halben Jahr fertig bin, kann ich dem Mentee auch nicht gleichviel helfen wie wenn ich schon 10 Jahre im Berufsfeld tätig bin. Ja das ist so dass was mir in den Sinn kommt.

35 **I:** Welche Informationen bräuchtest du für einen Mentee auszuwählen?

36 **B:** Ich wäre als Mentor würde ich glaube ich nicht auswählen wollen. Ich wäre offen auf den oder die die da daherkommen. Mh. Ich weiss dass es nicht praktisch ist, aber noch zu einer anderen Antwort, eine Möglichkeit wäre auch ein Kurzvideo von mir aufzunehmen als Mentor, für das jemand schauen kann, stimmt die Chemie, würde dass mir zusagen. Dass man einen Wischer hat, ein Foto vielleicht die Sympathie abchecken. Aber ich von meiner Seite her, wenn jemand Bereitschaft, Interesse mitbringt, und nicht verpflichtet ist für das Mentoren Programm, da könnte kommen wer möchte.

..Passung

..Voraussetzungen Mentee

37 **I:** Welche Vor- und Nachteile gibt es beim Matching bei einer Plattform?

38 **B:** Ich glaube ein wichtiger Erfolgsfaktor ist eine gewisse Sympathie, beziehungsweise eine Vertrauensbasis, dass man auch eine Frage stellen kann die ein wenig ungewöhnlich sind, und für das braucht es irgendwo eine gewisse Chemie, und ich glaube mit einer Plattform, kann man zwar Fakten abfragen, aber nicht die Chemie, und ich habe das Gefühl mit einem Kurzvideo, das haben wir gerade letzte Woche in der Firma gemacht so ein Elevator Pitch, 60 Sekunden, wer bin ich woher komme ich, wo arbeite ich, was fasziniert mich, was kann ich anbieten.

..Passung

39 **I:** Mit welchem Ziel war das bei euch in der Firma?

40 **B:** Wir haben so ein Tag der Offenen Tür, wo die Berater, die, die Führungskräfte zu uns ins Programm schicken, kommen um unser Programm kennenlernen, die wissen eigentlich noch nicht so genau was wir machen, wie wir arbeiten und wer wir sind, jetzt haben alle 10 Jobcoaches ein 60 Sekunden Video gemacht, jetzt kommen morgen die Berater schauen was wir machen, aber sie dürfen nicht bei uns in die Coaching oder Gruppenkurse reinsitzen wir haben keine Zeit mit denen zu reden, sie sehen uns zwar durch die Glaswand hindurch, und dann können sie sich die Videos anschauen der 10 Jobcoaches, damit sie wissen mit wem arbeite ich da eigentlich über die Distanz. Also ja ich sehe so die Gefahr dass der Chemiefaktor nicht rauskommt. Vorteil ist sicher dass man relativ schnell

..Plattform

Mentorin 2

regionale Sachen abchecken kann oder Alter oder ein paar Grundparameter.

41 **I:** Also vielleicht als Anfang gut aber dann müsste noch ein zweiter Schritt stattfinden. Also zum Voraussortieren wäre es gut für die Grundsachen, dann schauen wer übrig bleibt, dann müsste man etwas anderes machen, du schlägst ein Video vor jetzt.

42 **B:** Genau

43 **I:** In welchen Punkten solltet ihr euch ähnlich sein?

44 **B:** Das ist die Frage ob das nötig ist, gute Frage (..)

45 **I:** Also wenn es nichts gibt ist es auch gut

..Gegensätze negativ

46 **B:** Vielleicht so gewisse Wertehaltung. Ehm. Wenn jetzt jemand per se einfach nur Geld verdienen möchte aber nicht unbedingt Sinnhaftigkeit sucht im Job, ja dann habe ich das Gefühl kann ich dieser Person nicht so viel helfen, also ich denke es macht es sicher einfacher wenn man gewisse Grundwerte ähnlich veranlagt liegt. Aber da sind wir schon auf einem hohen Niveau. Ich habe dass Gefühl ich kann mit jedem zusammenarbeiten der mit ein paar Fragestellungen kommt.

47 **I:** Und von den Matching-Kriterien her?

..Erwartungshaltung,

48 **B:** Vielleicht ähnliche Anforderungen an die Regelmässigkeit. Also wenn der Mentor anbieten kann, alle 3 Monate ein Gespräch und der Mentee stellt sich vor ich könnte jede Woche mal anrufen, wird es ein bisschen schwierig, also die Regelmässigkeit ist sicher ein Thema und vielleicht noch nie Erwartungshaltung. Ich hätte jetzt die Erwartung, dass ein Mentee selber auch aktiv mitdenkt und nicht fixfertig Lösungen von mir erwartet. Sondern so ein Austausch und ein zusammen Überlegen an etwas und nicht ein ich bringe dir die Lösung. Also diese Einstellung, die Haltung würde ich glaub erwarten.

..Voraussetzungen Mentee

49 **I:** Welche Unterschiede können eine Mentoring-Beziehung bereichern?

..Gegensätze positiv

50 **B:** Ja ich glaube verschiedene Versuchsstrategien, verschiedene Herkünfte und ja ich meine es hat jeder schon etwas gemacht vorher, bevor er an die FHNW kam. So die verschiedenen Werdegänge und Lebenswege.

51 **I:** Wo können Gegensätze hinderlich sein?

Mentorin 2

- 52 **B:** Ja das kommt wahrscheinlich auf die konkrete Situation an.
- 53 **I:** Jetzt habe ich hier noch eine Frage für Mentoring-Erfahrene, wie dort das Matching gelaufen ist und was gut daran war und was weniger, möchtest du von deiner Ausbildung her etwas sagen, habt ihr dort schon über Erfahrungen gesprochen.
- Matching 54 **B:** Nein. Also ich sehe es vor allem als wichtig an, dass es dieser Match gibt, also dass eine gewisse Bereitschaft und das Interesse besteht. Da hätte ich keine Lösung
- 55 **I:** Gut dann zu den Rahmenbedingungen. Wie sollte das Mentoring-Programm für dich aussehen?
- 56 **B:** (..) Ja das ist die Frage auf was du das beziehst Rahmenbedingungen. Ehm.
- 57 **I:** Also Wie oft, oder wo treffen, der ganze Rahmen.
- 58 **B:** Ich glaube das müsste man nicht mal fixieren. Ich könnte einfach von meiner Seite sagen ja ich kann mir vorstellen, dass man sich auf Bedarf sieht, dass man mal ein Einstiegsgespräch macht und anbietet, dass man sich alle 2 Monate mal sieht, aber nach Bedarf, nicht fix immer am letzten Montag im Monat sieht man sich, sondern nach Bedarf und auf Initiative vom Mentee.
- ..Gegenseitig absprechen 59 **I:** Also dass es dem Tandem frei gegeben ist wann sie sich treffen verstehe ich das richtig?
- 60 **B:** Ja und dass die sich selber organisieren und eben wie hier trifft man sich irgendwo, dass die sich selber organisieren.
- 61 **I:** Und wo wären die Treffen sinnvoll? Soll dies auch selber organisiert werden?
- 62 **B:** Ja weil vor Ort kennt jeder irgendwas, und dass jetzt beide auf Olten kommen macht keinen Sinn wenn beide ähnlich wohnen. Dass man es selbst organisiert lässt.
- 63 **I:** Wie wäre es für dich trotzdem mal für ein Treffen an die FHNW zu kommen?
- 64 **B:** Wäre keine Sache.
- 65 **I:** Und wie wäre es für dich wenn es ein telefonisches Treffen wäre?
- ..Telefon/Skype 66 **B:** Ich denke so für ein Erstkontakt kann es Sinn machen, dass man sich mal physisch gesehen hat, der Aufbau einer gewissen

Mentorin 2

		Beziehung und dann ist telefonisch sicher auch ok oder Skype
	67	I: In welchem Rahmen wären die Treffen sinnvoll?
	68	B: Zeitlich?
	69	I: Ja
	70	B: 1.5 Stunden
	71	I: Und wie oft denkst du bräuchte es?
..Anzahl	72	B: Ja ich könnte mir vorstellen dass wenn sich jemand schon vor der Bachelorarbeit Gedanken macht, je nachdem wo dass jemand arbeiten will, wähle ich vielleicht entsprechend auch die Bachelorarbeit aus, dass es dort vielleicht eine gewisse Intensivierung gibt und dann ein halbes Jahr bevor jemand fertig wird nochmals eine gewisse Intensivierung und zwischendurch vielleicht ein bisschen weniger.
..über welchen Zeitraum ..ab wann teilnehmen	73	I: Und über welchen Zeitraum?
	74	B: Ich hätte mir 2 Jahre spontan vorgestellt, ja so 2 Jahre vor der Bachelorarbeit, gut da sprechen wir vom Teilzeitstudium etwa in der Mitte wenn jemand natürlich Vollzeit studiert wäre es dann etwa ein Jahr bevor jemand fertig wird und es kann natürlich auch Sinn machen dass dann weiter zu verfolgen, dass jemand sagt wir haben eine gute Beziehung aufgebaut.
	75	I: Wie würdest du es beenden? Dass es vorher klar vorgegeben ist dann ist fertig oder eher so dass der Alumni-Verein dass Matching macht und dann ist es ganz am Tandem zu schauen wann beenden wir die Beziehung.
..Vorgegeben	76	B: Es könnte sinnvoll sein wie Vorschläge zu machen. Dass wie der Mentee sagt ich wähle ein Paket von 5 mal oder 10 mal und dass dann wie das Tandem gezwungen ist, über das weitere Vorbestehen noch mal zu diskutieren. Weil die Gefahr ist sonst, dass es einfach so verflattert und niemand den Mut hat das Ganze aufzulösen und dass man wie nach jedem Packet überlegt, will man es verlängern oder nicht.
..monetär negativ	77	I: Was erwartest du als Gegenleistung für die Tätigkeit?
..Weiterbildung, Schulung,	78	B: Ich denke nicht, dass es in irgendeiner Form entgolten werden muss. Mir würde mehr Informationen vorschweben als Gegenwert. Vielleicht dass die FHNW auch mal eine kurze Schulung macht für die Mentoren, damit ich selber auch in meiner Entwicklung weiterkomme. Vielleicht dass sie mal einen

Mentorin 2

Workshop machen zum Thema Gesprächsführung oder Beratung oder so, dass könnte für mich einen Gegenwert sein. Und dass ich in irgendeiner Form in dieser Datenbank bin und mit Informationen bedient werde.

79 **I:** Welche Vorteile könnten enge Rahmenbedingungen haben? Mit engen Rahmenbedingungen ist gemeint, es ist genau vorgegeben, über welchen Zeitraum, wie lange die Treffen sein sollen, wo oder wie oft usw.

..Enge Rahmenbedingungen N

80 **B:** Nachteile könnten sein, dass die Mentee wie nicht auf die Fragestellung Antwort bekommt wo er braucht, also dass der Rahmen zu eng gesteckt ist. Ein Nachteil könnte sein, dass man es nicht umsetzen kann, also wenn es heisst, alle 2 Wochen muss man sich sehen an der FHNW und der Mentor sagt das ist mir nicht möglich, dass der Alumniverein der Pool von Möglichen Mentoren einschränkt und sie wie zu wenige Mentoren haben, weil es zu eng ist. Nachteil könnte sein, dass sie Mentees gar nicht mehr mitmachen. Weil es müsste ja eine gewisse Freiwilligkeit sein. Also dass das Programm wie versandet bevor es angefangen hat und nicht zum fliegen kommt.

..Enge Rahmenbedingungen N

81 **I:** Welche Rahmenbedingungen würden dich von einer Teilnahme abhalten?

82 **B:** Zu hohe Zeitliche Investition. Wenig Spielraum in der Terminfindung oder per se wenig Spielraum

83 **I:** Wäre für dich ein lockerer oder standardisierter Rahmen sinnvoller (lacht), also so als Zusammenfassung der Vor- und Nachteile

..Flexibilität

84 **B:** Für mich ist ein lockerer Rahmen mit gewissen Standardisierten Elementen fände ich Ideal, wie ein Packages System.

85 **I:** In wie fern könnte die Enge des Rahmens Auswirkungen auf das Engagement und Commitment haben?

86 **B:** Beide Seiten?

87 **I:** Ja

88 **B:** Ja Seite Mentees, dass sie es als Pflichtprogramm anschauen und die Gespräche dann auch keine Substanz haben und es einfach ein Absitzen ist der eineinhalb Stunden. Und seitens des Mentors dass er sich auch nicht voll engagiert. Also ich stelle mir vor wenn jemand wirklich kommt mit einer Fragestellung

..Enge Rahmenbedingungen N

Mentorin 2

und sagt kannst du mir helfen, hast du keine Kontakte, dann gebe ich alles was ich habe und organisiere und ja. Und wenn ich merke dass es bei jemandem einfach ein Pflichtprogramm ist, dann engagiere ich mich auch nicht, dann kommt von mir auch nicht viel. Also dass wie der Mehrwert auf beiden Seiten entstehen kann.

89 **I:** In wie fern denkst du wäre ein einmaliges Treffen, für ein konkretes Problem zu besprechen auch sinnvoll, wenn das auch im Angebot wäre?

90 **B:** Also nur einmal 2 Stunden dann nicht mehr?

91 **I:** Ja, also jetzt einfach mal als Überlegung

..Einmaliges Treffen

92 **B:** Ich denke das könnte man Anbieten eben auch in Packages Form, oder dass man sagt ich habe eine konkrete Fragestellung und möchte mit jemandem zusammenkommen aus dem Assessment Bereich ich buche jemanden für einen Termin oder ja ich habe so übergeordnete Fragezeichen und weiss nicht so genau wo hin, dass jemand dann 5 Termine bietet, also ja das könnte ich mir vorstellen.

93 **I:** Wie viel Unterstützung wünschst du dir vom Alumni-Verein? Vom Programm

..Unterstützung

94 **B:** Ich denke mal das Administrative, die Leute zusammenbringen dass würde ich als ihre Aufgabe anschauen.

95 **I:** Du hast schon gesagt wegen Workshop dass das vielleicht helfen würde am Anfang oder dass das für dich etwas wäre. Ein Workshop oder ein Vortrag zur Vorbereitung in wie fern hast du das Gefühl könnte das sinnvoll sein?

..Unterstützung
..Weiterbildung, Schulung,

96 **B:** Es könnte vor allem auch wieder für meine Bedürfnisbefriedigung gut sein, ein Workshop. Weil dort lerne ich auch wieder ganz viele Leute kennen die auch Mentoren sind, sprich auch in der Arbeitswelt draussen sind und jetzt laut gedacht, da hat es ganz viele die Im HR tätig sind, die bieten Assessments an, vielleicht kann ich da noch Geschäfte machen. Darum die Leute in irgendeiner Form zusammenbringen, dass ich das Netzwerk auch wieder Nutzen kann, und sicher auch inhaltlich dass ich dort wieder Inputs bekomme, wie ich so Gespräche gestalten kann oder wenn jemand in Umbruchsituationen kommt zu Unterstützen. Aber das könnte ein oder zwei Termine sein, also ich stelle mir nicht eine Schulung vor.

97 **I:** Rahmenbedingungen, kannst du da etwas dazu sagen, aus

Mentorin 2

		deiner Ausbildung wo du dran bist?
	98	B: Ja also ich habe erst ein Termin gehabt.
	99	I: Hast du da schon etwas mitbekommen zu Rahmenbedingungen, etwas was du sagen möchtest?
..Freiwilligkeit	100	B: Eben ich denke die Freiwilligkeit ist einfach ein grosses Thema, dass es nicht Pflicht sein soll. Datenschutz ist sicher auch ein Thema es sollte sicher so sein, dass man nicht an der FHNW rapportieren muss.
..Vertrauen		
	101	I: Also auch anschliessend kein Abschlussbericht oder so?
..Vertrauen	102	B: Nein ich glaube nicht, es sollte einfach in den Händen der Zweien sind, vielleicht kann man in 3 Sätzen beschreiben was die Fragestellung war, aber ich denke so eine fundierte Dokumentation sehe ich nicht so ganz, vor allem auch wegen dem Vertrauensrahmen, dass wenn mitgeschrieben wird, dass jemand dann auch weniger frei ist.
..Reflexion		
	103	I: Überwelche Themen möchtest du gerne reden?
	104	B: Dass würde ich alles dem Mentee überlassen was er für Fragestellungen hat.
	105	I: Gibt es speziell Wissen, was sinnvoll ist weiterzugeben? Oder welches Wissen?
	106	B: Ja eben ich habe das Gefühl so die Themenauswahl bei der Bachelorarbeit ist entscheidend. Ich habe da Assessment und Eignungsdiagnostik geschrieben und dass hat mir mehrmals schon genützt in meinem Bewerbungsprozess, dass ich sagen konnte ich habe mit Prof. Dr. Hell und mit Herr Gazka die und die Publikation gemacht. Das ist sicher eine Thematik die Auswahl der Bachelorarbeit. Thematik Praktikum oder nicht Praktikum, dort die Leute auch ein bisschen bestärken und sagen muss es wirklich ein Praktikum sein. Ehm. Führung oder nicht Führung, Jobsuche, Lebenslauf aufarbeiten, ja dass was ich als Jobcoach auch mache.
..Studium		
..Berufseinstieg		
..Laufbahn		
	107	I: Was erwartest du von den Mentees im Bezug auf die Themen oder im Bezug auf das Gespräch?
	108	B: Eigeninitiative, Themen bringen, dass sie Fragestellungen haben, dass sie nicht mit einer Konsumhaltung kommen, sondern mit einer Dialoghaltung, eine gewisse Verlässlichkeit, wenn man Termine abmacht, dass das funktioniert, oder frühzeitig absagt wenn es nicht stattfinden kann, auch eine
..Voraussetzungen Mentee		

Mentorin 2

		gewisse Vorbereitung, wenn sie sich ein gewisses Ziel setzten, bis zum nächsten Termin.. dass da auch eine gewisse Entwicklung stattfindet.
	109	1: Wie gut strukturiert sollte das Gespräch ablaufen?
..Vorbereiten	110	B: Ich denke ein gewisser Leitfaden braucht es, sicher mal, dass man überlegt was wollen wir heute zusammen erreichen, was ist die Fragestellung und am Schluss auch gewisse Massnahmen und nächste Schritte die man zusammen definiert, dass man die allenfalls noch festhält, damit es eine gewisse Verbindlichkeit gibt. Ich würde sagen gewisse Eckpunkte in Form eines Leitfadens, wie lang dauert das Gespräch, was haben wir als Inhalt, was haben wir als Output, dass würde ich als wichtig erachten.
	111	1: Inwiefern würdest du profitieren wenn du die Themen im Vorfeld kennst?
..Vorbereiten Mentoren	112	B: Ja nicht ich würde profitieren sondern der Mentee, indem dass ich schon gewisse Vorabklärungen treffen konnte, dass ich vielleicht mal etwas googeln konnte, Adressen von jemandem was ich nicht ganz präsent habe, dass ich das vorbereiten konnte. Also dass der Output aus dem Gespräch auch höher ist, weil gewisse Informationen schon mitgenommen wurden. Sicher auch dass ich mir gewisse Gedanken machen konnte. Vielleicht auch mal ein Buch ziehen zuhause. Ja ich denke der Output ist höher, wenn ich mein volles Potenzial ausschöpfen kann weil ich weiss um was es geht.
	113	1: Wie würdest du mit Themen umgehen die spontan während dem Gespräch aufkommen?
..Vorbereiten	114	B: Auch spontan reagieren, im Sinn von, ja die Fragestellung aufnehmen und schauen ob ich eine Antwort darauf habe oder zusammen eine Antwort finden, dass hätte auf jeden Fall
	115	1: Was für ein Verhältnis wünschst du dir zum Mentee?
..Gegenseitiges Lernen ..Voraussetzungen Mentee	116	B: Eine gewisse Offenheit würde ich sagen, Toleranz für andere Meinungen oder Ansichten, im Sinn von gegenseitig auch stehen lassen was ist und sich gegenseitig bereichern in dem Sinn.
	117	1: Welche Themen findest du nicht passend?
..Persönliches	118	B: Ja natürlich müsste es um Berufsthematik gehen. Nicht passend. (..) Ja so persönliche Themen fliessen am Schluss ja auch in den Prozess rein, im Sinn von ich habe 3 Kinder

Mentorin 2

		ich kann nur 60% arbeiten, von dem her werde ich es wahrscheinlich nicht ganz abgrenzen können zwischen Beruf und Privat. Aber ich würde jetzt dort gewisse Themen nicht vertiefen. Es wäre schon die Idee, dass es Jobbezogen ist.
	119	I: In wie fern könnte ein Mentee von deinen Erfahrungen profitieren?
..Netzwerk	120	B: Ja ich denke Netzwerk, ich denke gewisse Strategien auch, wie man vorgehen könnte um an einen Job zu kommen, ich habe beispielsweise meine damalige Chefin so ein bisschen als Mentorin gebraucht, und habe gesagt du ich möchte in die Eignungsdiagnostik gehen wie würdest du Vorgehen, dann hat sie gesagt ich habe dir einen Kontakt, geh doch mal mit dem Reden, und als ich rausging hat er gesagt möchten Sie nicht bei uns arbeiten, dann bin ich zu ihm arbeiten gegangen schlussendlich. Also gewisse Strategien wie man zu einem Job kommen könnte. Und sicher auch sehr viel Erfahrung auf der HR Seite, was erwartet eine Unternehmung an einen Absolventen oder an dem sein Lebenslauf oder dem sein Auftreten im Interviewtraining.
..Berufseinstieg		
	121	I: Welche Persönlichkeitseigenschaften braucht ein Mentor?
..Voraussetzungen Mentor	122	B: Gewisse Begeisterungsfähigkeit, sicher positives Denken, Schwergewicht auf es ist möglich, Neugier, Interesse
	123	I: Warum braucht er das?
	124	B: Damit er sich auf den Mentee einlassen kann,
	125	I: Und was wäre Hinderlich, welche Eigenschaften?
..Voraussetzungen Mentor	126	B: Vorgefertigte Meinungen, ein Wissen um Richtig und Falsch, wenig Offenheit für unterschiedliche Strategien. Ich glaube es muss jemand sein der wirklich Neugierig ist und das Gegenüber anstossen kann
	127	I: Welche Persönlichkeitseigenschaften wünschst du dir bei einem Mentee?
..Voraussetzungen Mentee	128	B: Ja ähnlich. Mh. (..) Sicher eine gewisse Zielgerichtetheit im Sinn von ich kann etwas bewegen, möchte etwas bewegen, gewisse Selbstwirksamkeitserwartung, (..) gewissen Engagement, ja. Kommunikativ sollte die Person auch noch sein, sonst wird es schwierig wenn die Person nicht mitteilen kann was sie für Fragen hat, und zugänglich in der Interaktion.
	129	I: Du bist ja jetzt als potenzielle Mentorin befragt worden, wenn

Mentorin 2

- es das Angebot auch gäbe für Personen die das Studium schon beendet haben, könntest du dir vorstellen als Mentee teilzunehmen?
- ..Ehemalige können auch als 130 **B:** Punktuell vielleicht ja. Ich habe mir natürlich unterdessen ein Netzwerk aufgebaut wo ich auch mit Peers diskutieren kann, aber warum nicht ja.
- 131 **I:** Was könnten potenzielle Fragestellungen sein?
- ..Ehemalige können auch als 132 **B:** Eintritt in ein anderer Zweig unseres Berufsfeld, eben BGM zum Beispiel also so Laufbahnfragen.
- 133 **I:** Inwiefern könntest du profitieren?
- 134 **B:** Ja das jemand mir über ein bestimmtes Teilgebiet welches ich noch nicht so gut kenne oder ich etwas vernachlässigt habe, ein realistisches Bild aus der Praxis geben kann, damit ich mehr Informationen habe und die Entscheidungsgrundlage. Dass ich jemanden auch mit Leuten zusammenbringen kann die mir nützlich sein können.
- ..Ehemalige können auch als
- 135 **I:** Was würdest du von deinem Mentor erwarten?
- 136 **B:** Dass er mir viele Fragen stellt, damit ich reflektieren kann, also dass er etwas anstossen kann und bei mir in Gang setzen. Vielleicht auch ein offenes Feedback, im Sinn hey jetzt warst du 20 Jahre in der Eignungsdiagnostik tätig, hast du das Gefühl das ist zielführend jetzt noch ins BGM zu wechseln wo würdest du dir der Nutzen vorstellen. Also kritische Fragen und ein ehrliches offenes Feedback.
- ..Tipps und Unterstützung er
- 137 **I:** Welche weiteren Anmerkungen hast du noch?
- 138 **B:** Ich fände es eine super Sache per se. Wenn das der Alumni-Verein initiieren könnte, ich glaube für beide Seiten und ich glaube da lassen sich auch Leute finden die das gerne machen, ich denke nicht dass man das mit finanziellen Reizen abgelden müsste, ich denke dann ist die Motivation auch ganz anders von den Mentoren wenn sie das auf Freiwilligkeitsbasis machen. Nein ich finde es eine super Sache muss ich sagen.
- ..Ja zum Programm
- ..monetär negativ
- ..Ja zum Programm
- 139 **I:** Was möchtest du noch Anfügen was mir noch nicht besprochen haben?
- 140 **B:** Ich denke es wird relativ wichtig auch sein, zu welchem Zeitpunkt man das einführt bei den Studierenden und wer mit welcher Begeisterung dort auftritt, ich denke da kann man relativ viel machen ob das auf ein Bedürfnis stösst oder nicht.

Mentorin 2

..Risiken

Dann wird vielleicht auch ein wichtiger Punkt sein, wie kann man die Daten a jour halten, ich merke jetzt wenn mich Sarah Prieth anschreibt schreibt sie mich noch immer mit der ledig Adresse an, weil die Students-Adresse gibt es ja nicht mehr, und hat die FHNW wirklich, also pflegt sie ihre Daten so, dass die a jour sind. Also müsste man so alle 2 Jahren dem Mentorenpool ein Mail machen zum schauen sind die Daten noch a jour, weil ich hätte jetzt auch nicht unbedingt daran gedacht der Sarah Prieth meine neue Adresse mitzuteilen. Wie kann die FHNW dort die Daten a jour behalten. Nur wegen Sarah habe ich nämlich meine ledig E-Mailadresse behalten. Dann ist halt auch noch die Frage wegen einem Ranking, irgendwann spricht sich ja das rum, ich war bei dem oder der, was passiert mit diesen Aspekten? Datenschutz ist für mich nicht so ein wichtiges

141 **I:** Ja das habe ich mir vorher schon überlegt, beim Video wäre man schon ein bisschen exponiert, wenn ja jeder zugreifen kann, hast du das Gefühl das wäre kein Problem?

142 **B:** Ich wäre jetzt da bereit, aber ich kann mir vorstellen dass das nicht für alle gut ist, dass man da halt mit einem Steckbrief arbeiten würde oder mit einem Kompetenzprofil, aber sind wir ehrlich du kannst ja alles googlen, wenn man sich interessiert, auf Xing, LinkedIn, Facebook und dann weiss man alles über die Leute. Ja. Also ich fände es eine gute Sache.

Mentorin 3

1 I: Was verstehst du unter Mentoring?

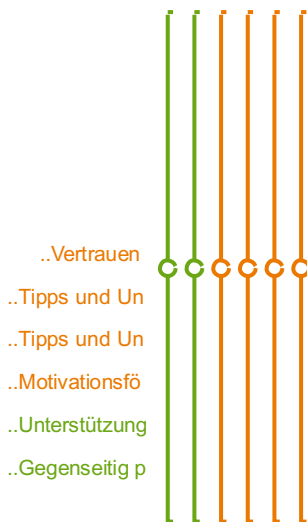
2 B: Also ich verstehe, ja sich ein gegenseitiges Coachen, für mich ist Mentoring eigentlich so, es hat der gegenseitige Charakter. Ich weiss jetzt nicht genau ob man das so überall definiert, aber so ist es wie ich es verstehe, und eigentlich auch es hat wie für beide Seiten einen Mehrwert, einen Nutzen, wieso man zusammenkommt und wieso man sich austauscht über ein Thema, zielorientiert oder auch, doch ich denke das würde ich schon als zielorientierter Prozess anschauen. Ich habe noch nie ein Mentoring gemacht, von dem her ja. Ich glaube das ist so dass einte Zielorientiert, also ein Austausch der ein gewisser Zweck hat, es muss für beide Seiten einen unterschiedlichen Zweck haben. Ja (..) Und es muss auch eine gewisse Vertrauensbasis da sein, es wäre sonst kein Mentoring wenn das nicht gegeben wäre, dass mit dem Vertrauen. Ja

3 I: Und wie könnte man das Vertrauen aufbauen?

4 B: Das ist eine sehr schwierige Frage, ich würde sagen wie man wahrscheinlich jede andere Beziehung aufbaut, Durch kennenlernen, also es braucht sicher, ja es ist eine gute Frage, wie kann man Vertrauen aufbauen. Also es braucht sicher ein professioneller Rahmen, um auch Seriosität von dem ganzen und dem auch ein gewisses Gewicht zu geben braucht es einen Rahmen und dann denke ich auch dass es gerade im Prozess der Zielklärung und der Erwartungshaltung kann man ja muss man halt ein bisschen ins kalte Wasser springen, aber ich sehe es ein bisschen als Prozess wo man sich öffnen muss, wo man auch sagen muss, ja ich habe die und die Erwartungen an ein Mentoring, das sind meine langfristigen Ziele dort will ich hin, dass würde man ja auch nicht jedem so erzählen, und ich denke in dem Prozess wenn man den gut gestaltet kann man relativ schnell Vertrauen herstellen. Aber es hat sicher auch noch einen Aspekt an Sympathie, also Sympathisch sein vereinfacht es sicher, ja.

5 I: Was bedeutet Mentoring für dich im Kontext Alumni und Studierende?

6 B: Ehm dass man sich eigentlich gegenseitig unterstützt beim Berufseinstieg oder bei dem Netzwerk generell aber auch dass man sich Tipps geben kann gegenseitig, also ich finde gerade so ich bin zwar an der FHNW ich bin noch nicht in der Praxis aber ich sehe trotzdem schon viele Sachen, die ich jetzt während dem Studium noch nicht so gesehen habe und wo ich denke, es wäre cool gewesen, wenn ich auch eine Person gehabt hätte die mich in dem Übergang zwischen Studium und Beruf unterstützt



Mentorin 3



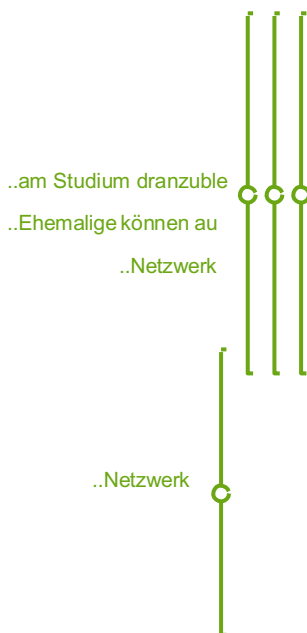
und meine Bedenken versteht und Abholt, die das gleiche auch durchgemacht hat. Ja vor allem die Unterstützung im Prozess zwischen Studium und Beruf, welche ich nicht als einfach anschau und wo recht viel jetzt auch im Kollegenkreis jeder auf seine andere Art damit hadert, wie kann man jetzt die Kompetenzen die man gelernt hat wie kann man das in der Praxis einsetzen und dass ist schon nicht so, also dass ist eine Frage die viele beschäftigt so Ende Studium und die dann auch ein bisschen demotivierend sein kann, je nachdem mit wem man redet. Ja ein Mentor kann das wahrscheinlich weil er halt weiter weg ist von dem Prozess kann er das ein bisschen besser beurteilen oder auch motivieren, eben der Berufseinstieg nicht nur als eine Herausforderung, also klar das ist es, aber nicht nur negativ sondern es ist auch eine Chance und man kann sehr viel ja ich meine es ist ja eigentlich mega cool, wenn man alles was man gelernt hat in der Praxis anwenden kann, das ist für mich Mentoring in dem Kontext.

? I: Du hast vorher gesagt du hast noch nie Teilgenommen?



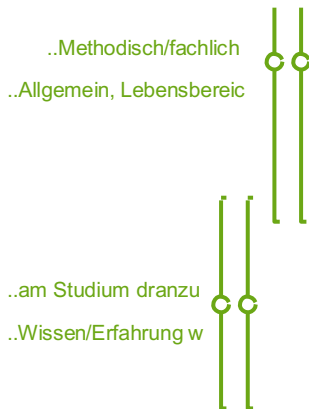
8 B: Nein, wir haben an der FHNW so ein Programm, Mephistalo, dass Programm hilft der weitere Weg, so die Laufbahn mit einem Externen der aus der Praxis oder je nachdem in welche Richtung ich will kann ich mir aussuchen. Aber ich habe nicht teilgenommen. Aber aus Ressourcen Gründen, nicht weil ich kein Interesse habe sondern aus Ressourcen Gründen.

9 I: Welcher Nutzen erhoffst du dir vom Mentor-Programm? Für dich.



10 B: Der Nutzen als Mentor ist für mich, ja einerseits so der Kontakt zu Studierenden behalten, weil das auch einerseits klar man ist immer auf der Suche nach, also jetzt beruflich gedacht, nach Leuten die zu einem passen wo man mal ein Projekt umsetzen kann oder so, also dass ist sicher eine Motivation wir haben gerade eine GmbH gegründet wir sind immer wieder mit Leuten im Gespräch die man, also das wäre so die Motivation, Kennenlernen. Kennenlernen und allenfalls hat man gleiche Interesse die man irgendwann mal Nutzen könnte. Das zweite ist Netzwerken auch um den Kreis so ein bisschen zu öffnen, weil ich habe das während dem Studium sehr cool gefunden, dass man sehr viele Psychologinnen und Psychologen kennenlernt die jetzt alle in ihre Berufsfelder gehen. Und ich finde es auch super dass also es liegt ja immer an einem selber, aber dass man den Kontakt dann auch noch pflegen kann und dass dann irgendwann beruflich gegebenenfalls auch Nutzen kann, aber das ist ja nicht das Einzige, dass nächste wäre für mich auch persönliche Weiterbildung, die so ehm. also einerseits methodisch, wie

Mentorin 3



gerade so Gespräch führen, also das ist jetzt meine Meinung, dass war nicht so der Schwerpunkt in unserem Studium, dass man lernt wie führt man Gespräche und ich finde das ist immer noch so ein Bereich wo ich mich auch gerne weiterentwickeln möchte, eben auch wie stellt man Fragen oder wie tauscht man sich aus ohne dass man sich zu fest wertet. Und ja, ehm. und auch inhaltlich, was beschäftigt Leute die an diesem Punkt stehen und was kann ich von meiner Erfahrung weitergeben und was können sie mir quasi weitergeben als ja als wie geht es den Studierenden, wie ein Bild wie das Studium heute ist, ich meine es verändert sich ja Konstant.

11 **I:** Inwiefern kannst du für deine Karriere profitieren oder eher nicht?

12 **B:** Ich glaube ich würde das nicht als Hauptmotivation, mh, ja gute Frage. Ich weiss gerade keine Antwort darauf (..) Aber ich glaube nicht das das für mich der Hauptgrund wäre, so Karriere Gedanken

13 **I:** Welcher Nutzen erwartest du für die APS?



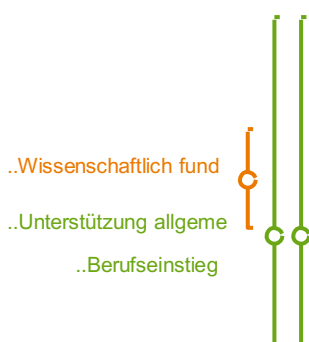
14 **B:** Für die APS denke ich ist es ein weiteres Götti System, welches es ja schon im Studium gibt, was eben auch die Statistik fördern kann, weil eben der Berufseinstieg gelingt, weil vielleicht das Mentoring auch dazu beigetragen hat.

15 **I:** Welchen Nutzen erwartest du für den Alumni-Verein?



16 **B:** Ja auch das, ich meine die Alumnis vernetzen sich untereinander, der Verein kann sich dadurch auch profilieren, macht Werbung bei den Studierenden mit dem Programm. So weit ich weiss gibt es immer noch viele die nach einem Jahr, wenn der Alumni-Verein nicht mehr kostenlos ist dann doch abspringen oder in einen anderen Verband gehen, dadurch kann man sich schon auch positionieren wenn man so ein Angebot hat.

17 **I:** Welcher Nutzen denkst du hat es für die Mentees?



18 **B:** Ja das habe ich eigentlich vorher schon gesagt, dass sie jemanden in einem vertrauten Umfeld kennen lernen, also vertrautes Umfeld ist die FHNW wo sie gewisse Anliegen oder auch Fragen die sie beschäftigen professionell oder semi-professionell, ich weiss gar nicht wie professionell überhaupt sinnvoll ist in einem Mentoring-Programm, für das kenne ich mich zu wenig aus, aber sicher dass man das Einbringen kann, also bei mir als Mentee wäre ein Thema gewesen beruflicher

Mentorin 3

		Einstieg aber es kann natürlich auch ein anderer Kontext sein oder ein anderes Thema, darum komme ich aber immer wieder mit dem weil das für mich zentral war.
	19	I: Wie sollte das Mentoring-Programm für dich aussehen?
	20	B: Also was ist die Frage?
	21	I: Es geht um Rahmenbedingungen, die Vertiefungsfrage ist was wären attraktive Rahmenbedingungen.
	22	B: Attraktiv für wer? Für alle?
	23	I: Ja aber aus deiner Perspektive
..FHNW	24	B: Ich denke mir aus meiner Perspektive müsste es in Olten stattfinden, ausser der Zufall will es und man ist in der gleichen Stadt zuhause, aber wie ich vorher schon gesagt habe, den professionelle Rahmen braucht es schon, das Ziel ist ja nicht eine Freundschaft sondern der professionelle Rahmen, darum FHNW Olten.
..Selber abmachen		
	25	I: Angenommen du würdest sonst in einer Firma arbeiten, das ist jetzt Hypothetisch, wäre das auch eine Möglichkeit, dass die Person in die Firma kommt?
..Arbeitsplatz		
	26	B: Ja das könnte ich mir schon auch vorstellen
	27	I: Noch wegen den Treffen wäre auch telefonisch oder per Skype eine Option?
..Telefon/Skype		
	28	B: Ich denke telefonisch weniger würde ich jetzt nicht präferieren, Skype finde ich gut weil man sich auch sieht über die Kamera.
	29	I: Und in welchem Rahmen sind die Treffen sinnvoll? Wie oft? Wie lange? über welchen Zeitraum?
..Konkrete Zahl	30	B: Wie oft, gute Frage. Also der Zeitraum, vielleicht so über ein halbes Jahr, die Regelmässigkeit je nach Thema aber ich denke so einmal im Monat, vielleicht einmal im Monat ein bis zwei Stunden.
..über welchen Zeitraum		
	31	I: Was erwartest du als Gegenleistung für die Tätigkeit?
..Wertschätzung	32	B: Eigentlich nicht viel. Interesse an dem Programm. Also es soll kein Pflichtprogramm sein, sondern wirklich als Eigeninteresse.
	33	I: Welche Vorteile können enge Rahmenbedingungen haben?

Mentorin 3



34

Also eng im Sinn von es ist klar geregelt, wie oft, wie lange und wo man sich trifft.

B: Also ich finde es sicher wichtig, dass man ein bisschen Leitlinien gibt. Mit der Option dass man es Ausweiten kann. Der Vorteil beim engen ist halt man hat Leitlinien und kann sich an etwas orientieren, sonst ist es schwierig zum selber sagen wie oft wollen wir uns jetzt Treffen und wie will man das machen. Vielleicht hat man eine Idee dazu und gewisse Bedürfnisse die die Idee hervorbringen, aber wenn nicht sollte es auf jeden Fall die Option geben von so einem engen Programm. Ja und es kommt auch auf die Bedürfnisse der Leute darauf an.

35

I: Was wären Nachteile von einem engen Programm.



36

B: Ja wenn man jetzt ein Termin absagt, dass es schwierig wird den zu verschieben oder er fällt einfach aus oder dass man vielleicht weniger Leute interessiert sind an dem Programm weil sie vielleicht dann keine Zeit haben. Also eigentlich so organisatorische Probleme die ich dort eher sehe.

37

I: Welche Rahmenbedingungen würden dich von einer Teilnahme abhalten?



38

B: Ja wahrscheinlich Kosten. also nicht wahrscheinlich, sicher. Oder wenn, ja nein das ist das einzige. Mh ja nein so kann man es nicht sagen, wenn es klar argumentiert ist wieso es die Kosten braucht dann würde ich nicht sagen dass es ein Absolutes No Go ist, aber es braucht eine Argumentation.

39

I: Und wie soll das Mentoring-Programm beendet werden? Also soll klar vorgegeben werden wann es fertig ist?



40

B: Nein eben ich denke das geht wieder so in das lockerere und enge Rahmenbedingungen ich denke wenn man an einem gewissen Punkt, vielleicht in der Mitte des Programms feststellt man braucht gar nicht so viel Zeit wie man ursprünglich geplant hat oder eben man braucht länger Zeit damit man das noch anpassen kann, ja halt in Abstimmung von Mentor und Mentee. Und beenden denke ich so in einem halb formellen informellen Rahmen

41

I: Also soll man es klar abmachen oder ein Abschlussbericht oder wie soll man das beenden, dass es nicht einfach so verläuft?

42

B: Ja so eine Form von einem Erfahrungsbericht, könnte ich mir vorstellen, wo man das Zusammen auch nochmals reflektiert, was war gut, was war weniger gut, was könnte man ändern am

Mentorin 3

..Reflexion
..Evaluation des Programms

Programm, also ich denke das ist auch ein Evaluationsprozess den man dort in Gang bringen kann und dann letztendlich auch eine Rückmeldung an den Alumni-Verein. In welcher Form ich denke schriftlich aber vom Umfang her weiss ich grad spontan nicht wieviel es dort brauchen könnte, vielleicht 2 A4-Seiten oder 3, keine Ahnung

43 **I:** In wie fern denkst du wäre es sinnvoll ein einmaliges Treffen wenn jemand einfach ein konkretes Problem hat.

..Einmaliges Treffen

44 **B:** Ja ich denke sicher dass es möglich ist wenn man sich bereits kennt. Sonst kann ich mir vorstellen das es recht schwierig ist bei so einem einmaligen Treffen. Ja. Ich kann mir das nicht vorstellen, dass das funktioniert, aber vielleicht gibt es tatsächlich ganz viele Gründe warum man das machen sollte. Also grundsätzlich bin ich dem gegenüber nicht abgeneigt, aber ich kann mir vorstellen, dass es eine Herausforderung ist, das innerhalb von einem Gespräch abzuhandeln, ich denke eher dass man mal zusammenkommt und dann mal schaut was braucht es, was ist das Problem, was ist die Zielsetzung von dem Programm jetzt, und dann aufgrund von dem schaut hey es reicht wenn wir uns nur einmal Treffen und dann aufgrund von dem. Aber so eine Klärung braucht es in meinen Augen vorab.

45 **I:** wir haben ja vorher gesagt es gibt ein lockerer Rahmen oder ein enger Rahmen wie man es gestalten könnte. In wie fern könnte die Auswirkungen haben aufs Engagement oder aufs Commitment?

46 **B:** Schwierig zu sagen. Weiss grad nicht.

47 **I:** Wie viel Unterstützung wünschst du dir von dir vom Alumni- Verein?

..Unterstützung

48 **B:** Was ich vorher schon angesprochen habe, Dokument mit Leitlinien, mit Leitsätzen und Regeln vielleicht auch, dass einerseits, dann eine Ansprechperson, wenn es Probleme gibt oder Fragen.

49 **I:** In wie fern könnte die Teilnahme an einem Workshop oder ein Vortrag am Anfang zur Vorbereitung hilfreich sein?

..Unterstützung
..Weiterbildung, Schulung,

50 **B:** Ja auf jeden Fall, so eine Art Schulung sehr hilfreich, vor allem wenn man das vorher noch nie gemacht hat, also nicht nur hilfreich sondern ich denke das Dokument dass ich vorher gemeint habe ist sicher wichtig während dem Prozess aber auch dass man vorher geschult wird oder in Form eines Workshops gewisse Fälle durchspielt, das fände ich sehr hilfreich.

Mentorin 3

51 **I:** Was wäre weiter sinnvoll zur Unterstützung?

52 **B:** Jetzt nur für den Mentor?

53 **I:** Ja

54 **B:** Ja vielleicht ein Case oder so wo man sich damit auseinandersetzen kann, ja ob das in Form eines Videos ist das man zusammen, also ich erinnere mich an eine Assessoren Schulung die ich mal gemacht habe, dort haben wir halt die verschiedenen, also es ist etwas ganz Anderes aber dort hatten wir die Fälle die man irgendwie so bespricht, und dann auch die verschiedenen Wahrnehmungen von Leuten die der gleiche Fall schauen, extrem viel gebracht, halt auch um mir selber wieder bewusst zu werden, ich sehe es so aber andere sehen den gleichen Fall komplett anders. Es ist halt generell so dass sensibel werden auf die Themen die man alle gelernt hat im Studium aber je nachdem trotzdem wieder so, nicht vergisst, aber auch nicht mehr so bereit wie sie mal waren.

..Weiterbildung, Schulung, A

55 **I:** Welche Fragen hättest du gerne vor dem Start des Programms behandelt?

56 **B:** Also organisatorische Fragen, und dann was sind die Erwartungen, was die Ziele. Vielleicht auch ein paar Informationen vorab zur Person.

..Vorbereitung

57 **I:** Was könntest du dazu beitragen ein Mentee zu finden, der zu dir passt?

58 **B:** Ja ich könnte mir vorstellen ein Kurz-CV könnte hilfreich sein, vielleicht auch ein kurzer Brief wo ich mich vorstelle also irgendwie so, dass wäre ein wenig persönlicher als ein kurz CV vielleicht. Ja was so mein Werdegang ist vielleicht. Auch um dieser Person zu ermöglichen zu entscheiden ist das die richtige Person oder möchte ich wer anders.

..Passung

59 **I:** Wie soll das Matching gestaltet sein?

60 **B:** Ja ich denke auf Basis von, also die Branche könnte ein Grund sein. Man sollte auch als Mentee die Möglichkeit haben zu sagen ich möchte zum Beispiel nur zu Frauen, jetzt als Frau oder umgekehrt wie auch immer, dass man halt gewisse Bedingungen oder Wünsche angeben kann. Aber sonst kann ich gerade nicht sagen wie das Gestaltet werden könnte.

..Firma

..Geschlecht

61 **I:** Also die Kriterien findest du sollten nur vom Mentee angegeben werden können? Solche Wünsche wie gleiches Geschlecht.

Mentorin 3

..Plattform	62	B: Als beim Mentor da habe ich wie eine Datenbank vor mir wo ich Leute drin habe die sich mal gemeldet haben, die dann vielleicht mal ein Fragebogen ausgefüllt haben, wie offen bist du gegenüber dem und dem und das man dann aufgrund von dem schauen kann, ok, dort könnte ein Match stattfinden, aber bei den Mentees ja, also bei den Mentoren muss man das ja nicht bei jedem mal quasi abklären aber bei den Mentees würde ich es schon quasi als Option.
	63	I: In welchen Punkten solltet ihr euch ähnlich sein?
	64	B: Mh.
	65	I: Also nur falls es ein Punkt gibt wo es wichtig ist.
	66	B: Ja also Interessen vielleicht, nein ich würde es nicht mal einschränken ehrlich gesagt.
	67	I: Welche Unterschiede könnten die Mentoring-Beziehung bereichern oder welche Gegensätze können hinderlich sein?
..Gegensätze	68	B: Bereichern kann es auch tatsächlich wenn man nicht gleiche Interessen hat, es muss dann wie auch klar sein, dass es nicht so ist und dass man aber trotzdem die Mentor Dyade so will. Hinderlich sehe ich nichts.
	69	I: Welche Persönlichkeitseigenschaften braucht ein Mentor?
..Voraussetzungen Mentor	70	B: Offenheit, ein Stück an Gewissenhaftigkeit, ich denke das sind so die wichtigsten Eigenschaften.
	71	I: Welche Eigenschaften denkst du sind besonders hinderlich?
	72	B: Ich weiss es ehrlich gesagt nicht
	73	I: Welche Persönlichkeitseigenschaften wünschst du dir bei einem Mentee?
..Voraussetzungen Mentee	74	B: Ebenfalls Offenheit, ebenfalls Gewissenhaftigkeit ja sonst ja das sind so die Sachen.
	75	I: Über welche Themen möchtest du gerne Reden?
..Berufseinstieg	76	B: ja einerseits das Thema welches ich vorher angesprochen habe mit dem beruflichen Einstieg. Aber das heisst nicht auch dass ich nicht auch für andere Themen offen wäre, die jetzt vielleicht nur das Studium betreffen. Ja Ich wäre glaube ich sehr offen für neue Themen auch wo ich selber gar nie bewusst darüber nachgedacht habe, wo erst in dem Prozess kommen.
..Offenheit		

Mentorin 3

- 77 **I:** Wie sollen sich Mentees auf das Gespräch vorbereiten?
- 78 **B:** Ich denke sicher eine gewisse, sich mit der Situation auseinander gesetzt haben, eine gewisse Reflexion darüber muss stattgefunden haben. Ja sonst ich denke mir das ist das wichtigste. Und vor dem ersten Gespräch ist sicher auch wichtig, dass sich die Person auch bewusst ist was für Erwartungen hat sie und dass man das dann auch entsprechend vorbereitet.
- 79 **I:** Wie würdest du mit Themen umgehen die spontan während dem Gespräch aufkommen?
- 80 **B:** Also es kommt sicher darauf an was für Themen das sind, wenn ich merke ich bin zu wenig kompetent um das anzugehen würde ich das auf das nächste Mal verschieben und halt in Zwischenzeit mit dem Alumni-Verein Kontakt aufnehmen oder ja sonst, mich irgendwie vorbereiten, wenn ich mich zu wenig kompetent fühlen würde, würde ich es nicht angehen, in dem Moment.
- 81 **I:** In wie fern würdest du davon profitieren wenn du die Themen im Vorfeld kennst?
- 82 **B:** Ja in dem ich mich ein Stück weit darauf vorbereiten kann. Aber es stellt sich auch immer die Frage ob man sich dann richtig vorbereitet oder man dann schon wieder zu fest festgefahren ist ohne dass man eigentlich vorher das Bedürfnis des Mentees mal gehört hat. Also ich sehe vor und Nachteile wenn man die Themen vorher kennt.
- 83 **I:** Was für ein Verhältnis wünschst du dir zum Mentee?
- 84 **B:** Ein freundlicher Umgang, gewissenhaft im Bezug auf die Termine und Absprachen, eine gewisse Vertraulichkeit. Auch im Bezug auf die Informationen die man teilt. Und ja sonst einfach ein respektvoller, freundlicher Umgang.
- 85 **I:** Wie wäre es für dich über persönliche Themen zu sprechen?
- 86 **B:** Ja ich denke das kann man fast nicht umgehen. Von dem her sehe ich dort für mich persönlich jetzt kein Problem. Ja. Oder hast du spezielle persönliche Themen im Kopf dazu?
- 87 **I:** Also Themen die Aufkommen können wie Umgang mit Stress was auch persönlich sein kann, oder bei Frauen ist noch oft das Thema also Frauen allgemein in der Arbeitswelt oder Frauen mit Familienplanung, Schwangerschaft bei der Arbeit oder solche Sachen können auch in eine Mentoring -Beziehung

Mentorin 3

- gehören. Wie würdest du damit umgehen?
- 88 **B:** Sehr offen, das einzige jetzt zum Beispiel bei einer Schwangerschaft ob ich mich kompetent dazu fühlen würde, ob ich die richtige Person dazu bin, dort ist das Matching dann eben entscheidend. Vielleicht ist das Matching aufgrund solcher Themen gar nicht so schlecht.
- 89 **I:** In wie fern könnte ein Mentee von deiner Erfahrung profitieren?
- 90 **B:** Ehm. Ja ich denke eben wie ich ganz am Anfang gesagt habe ich Blicke anderes zurück aufs Studium, also was jetzt das Studium betrifft, wie als ich selber im Studium war, Sprich ja man ist halt weiter und hat gewisse Sachen auch reflektiert und damit abgeschlossen, ich denke schon dass das einem aktuell Studierenden auch hilfreich sein kann, wenn man auch hört ok es ist alle gar nicht so schlimm wie es sich im Moment gerade anfühlt, oder es relativiert halt viele Themen die im Studium, also ich glaube es hilft zu relativieren.
- 91 **I:** Was würde dich motivieren am Programm teilzunehmen?
- 92 **B:** Ja eben Studierende die sich an dem Programm interessieren, die einen Mehrwert drin sehen eine Person die an einem anderen Punkt steht ja etwas zu besprechen, ein Thema anzugehen, das motiviert mich. Und sonst möchte ich auch nicht an dem Programm teilnehmen.
- 93 **I:** In wie fern könnte dich eine Mentoring Tätigkeit bereichern?
- 94 **B:** Also sicher wie ich vorher schon gesagt habe im Kompetenzbereich, also dass man auch Kompetenzen dort mehr stärkt, also dass ich Kompetenzen mehr Stärke in dem Bereich. Ja generelle einfach der Austausch mit Menschen. Gerade wenn es jetzt in einer Dyade ist und es um Themen geht wo man sich austauscht ist das immer eine Bereicherung. Zudem sind es wahrscheinlich oder mit hoher Wahrscheinlichkeit Themen die mir auch mal irgendwie relevant waren und darum ist es auch immer spannend eine neue Perspektive zu sehen.
- 95 **I:** Was würde dich sonst noch motivieren?
- 96 **B:** Ja Leute kennen lernen. Wie ich vorher schon mal gesagt habe eine Zehe im Studium behalten. Was sonst noch (..) Ja auch Gesellschaftsrelevant, halt etwas beitragen auch, dass würde mich auch motivieren. Und dass vermutlich jedes Gespräch eine Herausforderung ist auch. Also ich denke da
-
- ..Themen
..Persönliches
- ..Fragen
..Erfahrungen hören
- ..Neugierde und Interesse
..Zusammenhalten/etw
..Erfahrung weitergeben
- ..Weiterentwicklung durch
..Gegenseitiges Lernen
- ..am Studium dranzubleib
..Zusammenhalten/etwas

Mentorin 3

möchte ich mir jetzt auch nicht vormachen dass das jetzt mega easy ist, das ist sicher auch anspruchsvoll, aber das würde mich jetzt eher motivieren als demotivieren, also das man sich auch diesen Herausforderungen stellt und ein Weg findet.

97 **I:** Du bist ja jetzt als Mentorin befragt worden, wenn es jetzt das Angebot auch geben würde, dass du oder ehemalige als Mentees teilnehmen könnten, könntest du dir vorstellen so auch teilzunehmen?

98 **B:** Also soll ich mich zurückversetzen in die Situation als ich noch Studierende war?

99 **I:** Nein wenn du jetzt ein Bedürfnis hättest wo du gerne einen Mentor hättest, was könnte da eine potenzielle Fragestellung sein? Gibts da ein Bedürfnis?

100 **B:** Ja ehm. Ich glaube das Bedürfnis gibt es immer wieder im Verlauf vom Berufsleben. Ich fände es ein tolles Angebot wenn das innerhalb vom Alumni-Verein sagen wir mal von Ehemaligen zu Ehemaligen oder von Studierenden zu Ehemaligen, ich sehe gerade noch nicht der Match, ich sehe eher Ehemalige zu Ehemalige.

101 **I:** Aber so meine ich es

102 **B:** Ah ok.

103 **I:** Das du jemand anderes aus dem Alumni-Verein als Mentor hättest, der vielleicht etwas gemacht hat wo du hin möchtest zum Beispiel.

104 **B:** Das würde ich auf jeden Fall sehen, was dann mögliche Fragestellungen wären, also wieder Berufseinstieg, ich könnte mir auch vorstellen wenn ich dann mal Kinder habe eben so die Work-life Balance oder gesundheitsrelevante Themen. Oder eben wie ist es mit der Teilzeitanstellung bei Frauen, betrifft mich im Moment nicht aber könnte ich mir in Zukunft vorstellen dass das mal ein Thema ist, oder auch wenn jetzt Alumni ja PhD könnte ein Thema sein wo ich mir vorstellen könnte das vielleicht ein Mentor der weiter ist in dem Bereich interessant sein könnte. Ja weitere. ja Berufseinstieg oder Berufswechsel ist sowieso immer ein Thema.

105 **I:** Und in wie fern könntest du profitieren?

106 **B:** Ja von der Erfahrungen von den Personen, ein neuer Blickwinkel auf die Sache. Auch wenn die Person ja nicht mich in der Berufswelt erlebt sondern nur dran ran sieht, so eine

..Ehemalige können auch als

..Unterstützung allgeme

..Erfahrungen hören

Mentorin 3

..Feedback oder Meinu

Aussenperspektive. Und halt Tipps, Erfahrungen, vielleicht auch Hinweise, je nach Thema halt. ja.

107

I: Was würdest du von einem Mentor erwarten?

108

B: ja Seriosität, Kompetenz, Vertraulichkeit, aber das kann man schlecht beeinflussen. Ja ich würde erwarten, dass die Person mir auch zuhören kann. Und eine gewisse Zurückhaltung, also wenn jemand mein Mentor oder Mentorin ist, wenn ich ein Thema einbringe dass ich dann quasi auch im Fokus wäre von dem.

..Offenheit

..Voraussetzungen Mentor

109

I: Welche weiteren Anmerkungen hast du noch?

..Ja zum Programm

110

B: Spontan habe ich keine Anmerkungen ausser dass ich es cool fände wenn der Alumni-Verein das fördern würde.

111

I: Danke

Mentorin 4

..Tipps und Unterstützung w

1 I: Was verstehst du unter Mentoring?

2 B: Mentoring ist Unterstützung von jemandem Berufserfahrenen für jemanden der Berufsanfänger ist. Also das ist für mich Mentoring in Kürze.

3 I: Und was bedeutet Mentoring für dich in diesem Kontext? Für dich als Mentor und für die Mentees die Teilnehmen können?

..Motivationsfördernd

..Weniger Studienabbruch

4 B: Ich stelle mir vor, dass die Idee des Mentorings ist von Leuten innerhalb der Ausbildung oder der Weiterbildung als Motivationsstütze auch. Es ist eine Anbindung, es ist eine Anbindung an später auch, im Mentoring ist es ja so dass die Fragestellungen sehr offen sind, also die werden ja letztlich ausgehandelt oder man macht Zielvereinbarungen am Anfang, also ich stelle mir vor, aber da haben wir ja noch nicht darüber diskutiert, dass das an sich eine Motivationsunterstützung sein soll. Also ich kenne auch ein solches Programm von der Technischen, wo Mentoring als Unterstützungsmöglichkeit eingeführt haben um am Anfang Orientierung erleichtern und auch Studienabbrüche zu verhindern.

5 I: Hast du bereits mal an einem Mentoring-Programm teilgenommen?

6 B: Ich muss jetzt sagen Nein. Also bei "Organisation anonym" war ich dabei, dort haben wir ein Mentoring-Programm aufgezogen, und zwar im Laufbahnprogramm, also das ist eine von den Bausteine die es im Laufbahnprogramm von "Organisation anonym" gibt, und dort war ich mitbeteiligt am Konzept. Also am Konzept und auch zu schauen wie kommen wir dazu, was machen wir für eine Ausrichtung, was sind Erfolgsfaktoren, wie bauen wir das Ganze auf. Und wie machen wir vor allem auch, dass ist ja etwas was ihr hier auch macht, frühzeitig potenzielle Mentoren einbeziehen, damit man dann einen guten Start hat.

7 I: Welcher Nutzen erhoffst du dir von einem Mentor-Programm für dich als Mentorin?

..Wissen/Erfahrung weiter

..Neugierde und Inte

8 B: Wenn ich selber teilnehmen würde, du sagst jetzt Nutzen, da muss ich sagen, braucht es nicht, ich sehe einfach das Interesse, ich finde es spannend, gut das ist auch ein Nutzen, ich finde es spannend mit verschiedenen Leuten, die haben einen anderen Hintergrund, die haben ein anderes Alter die sind wo anderes im Leben, der Austausch zu haben und zu unterstützen, also ich bin selber viel als Coach tätig, in einem professionellen Bereich und ich finde das Mentoring hat über den freiwillige Ansatz der

Mentorin 4

..Freiwilligkeit
..Neugierde und Inte

..Neugierde und Interesse
..am Studium dranzuble
..Methodisc

..Wissen/Erf
..Laufbahn
..Persönlich
..Studium

..Unterstützungsangebot für

..Vernetzung

ja dort drin ist, hat etwas Freieres. Und das ist ein Teil der ich am Mentoring attraktiv finde, also es ist immer eine Frage wie es gestaltet wird oder wie es eingebettet ist, aber ich finde auch dass man in diesem Tandem eigentlich gestaltet und das kann extrem spannend sein.

9 **I:** In wie fern kannst du aus der Zusammenarbeit mit einem Mentee für dich profitieren?

10 **B:** Also das kannst du immer im Kontakt mit Personen. Wenn ich gerade denke ok, das sind Leute aus der Grundausbildung oder aus der Weiterbildung da kommen natürlich auch aktuellen Themen auf, aber ich gehe davon aus, kann auch unterschiedlich sein, dass das keine fachlichen Fragen sein werden. Ich stelle mir vor, dass ein Mentoring in dem Rahmen wie es hier aufgezogen werden soll, nicht vor allem ein Fachliches werden soll sondern eines von der Ausrichtung her, also in welche Richtung möchte ich gehen, was für Berufsfelder gibt es, es kommt natürlich auch darauf an in welchem Zeitpunkt oder, also wie packe ich Arbeiten an, wie entscheide ich mich wenn es um Vertiefungen und Spezialisierungen geht, ich denke das könnten Fragen sein aber auch ganz praktisch natürlich, in welche Richtung möchte ich mich ausrichten, wie verbinde ich Familie mit Studium, wie mache ich das Finanzielle mit dem Studieren, ich denke das können ganz verschiedene Fragestellungen sein.

11 **I:** Welchen Nutzen erwartest du für die APS, also die Hochschule für Psychologie?

12 **B:** Also Ich denke es könnte mehrschichtig sein. Auf der einen Seite es ist eine zusätzliche Unterstützung der Mentees und es ist eine kostengünstige Art, also man hat Expertise man hat gute Leute die sich zur Verfügung stellen, Generativität oder was es dann auch immer ist, was sie motiviert, wo ganz direkt einen Nutzen hat, für die Mentees, und das könnte zusätzlich attraktiv sein, auch zum Überlegen wo gehe ich hin, warum gehe ich hin.

13 **I:** Welchen Nutzen hat das Programm für den Alumni Verein?

14 **B:** Das Binden der Leute, das Leute aus der Praxis näher ranholen, wenn man sie schon mal da hat, je nachdem wie es aufgezogen ist, wird es ja da und dort auch Rahmenprogramme geben also der ganze Vernetzungsaspekt also das könnte ich mir vorstellen ist für die ganze Hochschule interessant sein.

15 **I:** Und in wie fern ist die Vernetzung interessant?

Mentorin 4

- 16 **B:** Was immer spannend ist der Austausch Lehre und Praxis, dass denke ich ist wirklich ein Punkt wo dann ganz konkret stattfinden kann, und da könnten sich auch andere Sachen anknüpfen das könnten natürlich gleiche Leute sein, die Praxisprojekte haben, die wiederum die Hochschule für Arbeiten braucht oder auch einzelne braucht die eine Arbeit machen. Ich denke dort könnte es natürlich mehrfach Synergien geben.
- 17 **I:** Welcher Nutzen denkst du hat es für die Mentees?
- 18 **B:** Ja also für die hoffe ich doch den Grössten (lacht) Ja genau einfach dass sie die direkte Unterstützung haben, dass sie sehr authentische persönliche I:1 Stimmen aus der Praxis aus diesen Felder haben, dass könnte auch ein interessanter Kontakt für später generieren, wenn so Beziehungen wenn das geigt, dann hält das auch, also das kann Perspektiven eröffnen, dass kann neue Interessensgebiete eröffnen und es kann das hört man immer mal wieder langfristige Seilschaft anlegen.
- 19 **I:** Zu den Rahmenbedingungen, wie sollte das Mentoring-Programm für die aussehen?
- 20 **B:** Ich denke hilfreich ist möglichst wenig mit Organisation zu tun haben, weil es das Ganze kompliziert macht, ich sage dort sollte es sehr offen sein, dass man ich Vorgaben, dass muss dort stattfinden, oder wo auch immer, ich denke das ist etwas was die Mentees und Mentoren aushandeln können, dass das möglichst niederschwellig läuft, ich denke mir ich finde etwas vom wichtigsten ist der Moment vom Matching, und das sollte ziemlich professionell angelegt sein, als das finde ich sollte organisiert sein, dort sollte man allenfalls, entweder man hat kluge Profil raufgeladen oder man würde sogar vorher ein bisschen was machen, und schauen, wer würde wie zueinander passen, es gibt verschiedene Formen wie das stattfinden kann, entweder macht man einen Anlass wo das stattfinden kann, ich finde es grundsätzlich gut dass sich die Mentees bewegen, also dass die Mentees selber müssen/sollen.
- 21 **I:** Also was sollen sie selber suchen?
- 22 **B:** Ja suchen und kontaktieren, grundsätzlich.
- 23 **I:** Also das die Mentoren ein Profil offen legen würden mich darf man ansprechen,
- 24 **B:** Ja das ist eine Möglichkeit. Also vielleicht schon eine Vorselektion also einfach ganz offen auf einer Plattform möchte ich auch nicht, also ich möchte auch nicht allzu häufig

Mentorin 4

angegangen werden.

25 **I:** Wie wäre es für dich direkt von einem Mentee angesprochen zu werden, oder dass die Mentees von dir ein Profil sehen, aber du vom Alumni erst kontaktiert wirst?

26 **B:** Also direkt angesprochen werden Nein. Einfach aufgrund von der Menge, aber dass sie eben sagen würden, dass und dass und dass interessiert sie und dann kann man sagen ok, wer hat das, und kurze Anfragen interessiert Kontakt ja oder nein, das ist eine direkt Möglichkeit. Und ich finde aber durchaus auch ein Anlass wo sowohl Mentoren wie auch Mentees rum wären ist auch eine Vorstellung. Aber ich denke es kommt ein bisschen, wie gross aufgezogen wie war der Aufwand wie sieht das Rahmenprogramm aus. Käme vermutlich ein bisschen auf das an.

27 **I:** Was könntest du dazu beitragen, ein Mentee zu finden der zu dir passt, oder umgekehrt von einem Mentee gefunden werden der zu dir passt?

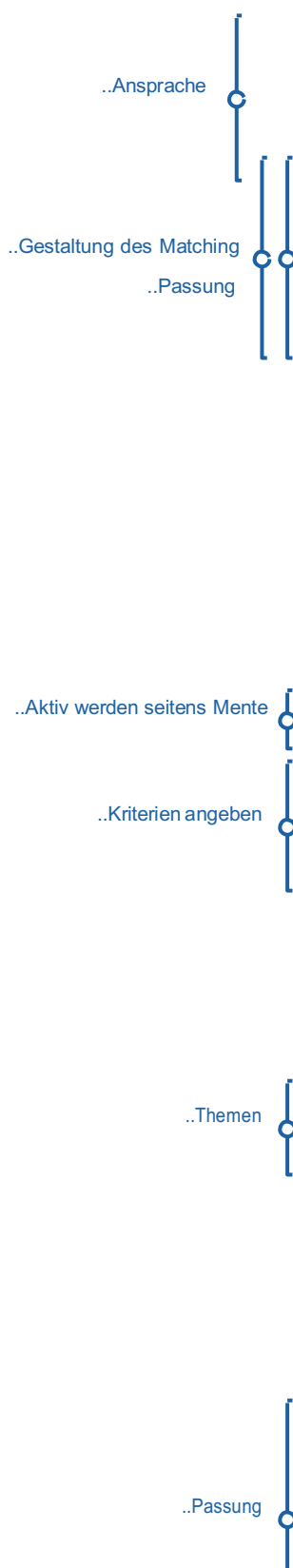
28 **B:** Wen du sagst ich wäre durchaus bereit so ein Kurzprofil was bieten, was da ist zu machen, das wäre ich, (..) was ich könnte, ich merke auch, was wäre ich bereit zu machen, also ich sage das jetzt auch ein bisschen aus der Erfahrung mit "Organisation anonym", ich finde wirklich die Mentees müssen sich bewegen, die sollen wollen. Ja also ich möchte die nicht überzeugen müssen vom Nutzen den es letztlich bringt. Aber ich sage jetzt ein Profil ich wäre bereit an einer Veranstaltung teilzunehmen, wo es Kurzpräsentationen gibt wer so da ist, das würde ich machen.

29 **I:** Auf was soll man beim Matching achten?

30 **B:** Ja das ist wirklich eine gute Frage, weil ich denke das ist etwas vom entscheidendsten. Ich glaube das im Zeitpunkt, und da finde ich sollten die Mentees vorbereitet werden, im Zeitpunkt vom Matching sollten die grundsätzlichen Fragestellungen von den Mentees klar sein. Ich überlege jetzt gerade aufgrund von was würde ich eigentlich sagen, grundsätzlich bereit oder nicht, neben Chemie aber das findet man ja erst im direkten Kontakt heraus, ist tatsächlich, was ist die Fragestellung, was ist das Interesse, was ist ja was sind die Anliegen vom Mentee,

31 **I:** Also das du das vorher erhalten würdest und aufgrund von dem zu oder absagen.

32 **B:** Beziehungsweise die bekannt sind. Also weisst du wen man



Mentorin 4

sagt, da würde eine Veranstaltung stattfinden, dass die grundsätzlich bekannt sind.

33 **I:** Und welche Kriterien wären beim Matching wichtig?

34 **B:** An was denkst du?

35 **I:** Also Kriterien sind ja oft vom Mentee das der Mentee sagt mir ist das und das wichtig, aber was hast du das Gefühl was müsste in dein Profil rein, nach welchen Kriterien soll der Mentee aussuchen können?

..Kriterien

36 **B:** Das entscheidet der Mentee, zum Beispiel ob Mann oder Frau oder egal, das sind ja eigentlich am Mentee seine Kriterien, auch Alter oder Berufsfeld aber das kann alles Wichtige sein, oder auch nicht. Das ist das wo ich denke dort sollten die Mentees Unterstützung haben. Ich denke man soll mit einer Vorstellung in so etwas rein, ich würde jetzt nicht, neben dem dass sich das verändern kann im Mentoring-Verhältnis drin, aber ich würde ich denke jetzt gerade, also was mache ich als Coach, ich möchte nicht zuerst mit dem Mentee schauen was will und braucht der überhaupt, da finde ich die sollten eine Stufe weiter sein.

37 **I:** Wie ist das Matching bei deinem Programm in der "Organisation anonym" vorgenommen worden?

..Gestaltung des Matching

38 **B:** Das war unterschiedlich, ganz am Anfang haben wir es so gemacht, dass wir so halbtägige Veranstaltungen hatten, und wir haben relativ schnell gemerkt, dass sind so unterschiedliche Anliegen und Leute das man ehm mit den Mentees zusammen schauen musste, ok was ist das Mentoring Programm, auf was soll man schauen, was muss man selber rausfinden, was gibt es und dann haben wir auch Vorschläge gemacht, also einerseits haben wir Leute gehabt die sich schon als Mentorinnen und Mentoren zur Verfügung gestellt haben, und andererseits haben wir sie auch ein bisschen beraten, ok in welche Felder könntet ihr schauen, und haben sie direkt anfragen lassen, also die haben dann direkt angerufen. Wobei die "Organisation anonym" ist zwar gross aber es ist ja trotzdem ein geschlossenes System.

..Aktiv werden seitens Mentee

39 **I:** Was fandest du gut daran?

40 **B:** Das was ich immer wieder sage, die Eigeninitiative, ich finde die wichtig.

41 **I:** In welchem Rahmen denkst du sind die Treffen sinnvoll, jetzt wieder in diesem Kontext, also wie oft, wo, über welchen

Mentorin 4

		Zeitraum?
..Telefon/Skype	42	B: Das ist auszuhandeln, ich denke das kann er ja gar nicht wissen, also gut man kann ja eine Wunschvorstellung haben, aber ich denke das ist auszuhandeln, und ich glaube zum Starten wäre es gut, dass man so ein Richtwert hat, das man ein Richtwert hat, weisst du und es hat auch mit der Verfügbarkeit der Mentoren zu tun, also je nachdem ob ein Mentee bereit ist zu Reisen oder nicht, kommt zum Beispiel darauf an, oder ob ein Mentor auch zwischendurch da ist, auch je nach Fragestellung kann auch wie ein Shadowing einfach mal interessant sein, aber je nachdem, am Anfang sind es sicher persönliche Treffen, aber das kann auch telefonisch und oder per Mail sein. Aber ich glaube ich würde in diesem Konzept oder in diesem Start wäre es wie gut ein Rahmen festzulegen dafür.
..Selber abmachen		
..Flexibilität		
..Gegenseitig abspre		
	43	I: Was würdest du den sagen, wie oft treffen wäre gut als Rahmenvereinbarung, wo sich doch jedes Tandem noch einzeln aushandeln kann?
..über welchen Zeitraum	44	B: Ich sage mal wir gehen von einem halben Jahr aus, das könnte ein sinnvoller Zeitraum sein, ich würde am Anfang sicher die ersten zwei drei Treffen müssten kürzer aufeinander sein, aber das wäre monatlich höchstens, das denke ich wäre ein grober Weg.
..Konkrete Zahl		
	45	I: Und du hast vorher schon angetönt, wie wäre es für dich zwischendurch an die FHNW zu kommen?
..FHNW		B: Vorstellbar
	46	
	47	I: Und wie wäre es für dich wenn ein Mentee an deinen Arbeitsplatz kommen würde?
..Arbeitsplatz	48	B: Ja ich denke das ist auch eine Option damit er sehen kann wie und wo ist das, wie findet das statt, ich denke das ist eine gute Option. Weil das ist ja eigentlich das Erfahrungsfeld das ich Mitbringe.
	49	I: Und Telefonisch hast du auch schon angedeutet, am Anfang nicht aber später wäre es auch eine Option?
..Telefon/Skype	50	B: Ja auf jeden Fall, und es klingt ja alles ein bisschen unkonkret aber es ist ja immer sehr abhängig von der Fragestellung und von den Typen, dass kommt auch noch dazu. Aber ich denke es ist möglich.
	51	I: Wenn es ein enger Rahmen ist, es ist genau vordefiniert

Mentorin 4

..Enge Rahmenbedingungen N

52

So viele Treffen, über welchen Zeitraum, und ein lockerer Rahmen ist nicht vorgegeben, inwiefern denkst du ein lockerer Rahmen hat Auswirkungen auf das Engagement und Commitment?

B: Ok es kann natürlich sein, dass ein lockerer Rahmen eher zu beliebig und es schleift aus und es greift nicht viel, auf der anderen Seite Pflichtübungen nützen auch nichts. Ich finde ich würde das Commitment am Anfang sicher, das war auch der Grund wieso ich gesagt habe es braucht Fragestellungen, wir haben Vereinbarungen aufgesetzt und ich finde das sinnvoll, also ich finde es sinnvoll den groben Weg zu fassen, was ist unserer Deal miteinander

..Vorbereiten Mentees

..Vorbereitung

53

I: Also das Commitment kommt durch die Zielsetzung?

54

B: Also das ist ja die Zielsetzung und der Rahmen den man setzt, ich denke solche Sachen sind wichtiger als ein vorgesezter Rahmen. Also ich gehe auch davon aus, das wird keine Credits geben

55

I: Nein

..Enge Rahmenbedingungen

56

B: Eben also das ist ja als Unterstützungsmassnahme gedacht. Also ich würde wahrscheinlich riskieren am Anfang ein strengerer Rahmen zu setzen, lieber am Anfang eine Hürde machen und wenn man die hat dann läuft es als möglichst viele so Mentorings heranzubekommen und dann tümpelt das.

57

I: Und in wie fern könnte die Enge der Rahmenbedingungen Auswirkungen auf den Nutzen haben?

..Enge Rahmenbedingungen N

58

B: Insofern das man nicht genügend Mentoren findet, ich finde da braucht es eine gewisse Flexibilität, und dass es dann gar nicht machbar ist, ich denke die Machbarkeit.

59

I: Welche Rahmenbedingungen würden dich von einer Teilnahme abhalten.

..Risiken

60

B: Wenn ich so beispielsweise von vorne her fix Termine zusagen müsste, das wäre gar nicht machbar, dann keine Ahnung ob das Angedacht ist, aber Rückmeldungen

61

I: Also wenn du Rückmeldungen schreiben müsstest?

..Risiken

..Vertrauen

62

B: Also über den Mentee weil ich finde das ist ein Vertrauensverhältnis.

63

I: Was erwartest du als Gegenleistung für die Tätigkeit vom Mentee?

Mentorin 4

- ..Risiken
..Wertschätzung
- 64 **B:** Engagement. Das wäre auch etwas wo ich mir vorbehalten würde ein Mentoring aufzulösen, wenn das nicht stimmt
- 65 **I:** Sollte vorher klar sein wann das Programm beendet wird?
- ..Vorgegeben
..Nicht von Anfang an fest
- 66 **B:** Nein finde ich nicht dass das sein muss, wobei ich würde es mal auf eine gewisse Dauer anlegen, aber das es dann verlängert werden kann, aber ein gewisser Rahmen der müsste von Anfang an klar sein.
- 67 **I:** In wie fern denkst du wäre ein einmaliges Treffen für eine sehr konkrete Frage die jemand hat auch sinnvoll?
- ..Einmaliges Treffen
- 68 **B:** Das kann absolut spannend sein, darum habe ich immer gesagt sehr offen von den Fragestellungen her und was es ist, ob man es jetzt auch unter dem Titel Mentoring laufen lässt ist die Frage, aber ja einmalige Kontakte können absolut sinnvoll sein.
- 69 **I:** Wie viel Unterstützung wünschst du dir vom Alumni-Verein?
- 70 **B:** Also inhaltlich braucht es keine, ich denke das Organisatorische müsste einfach am Anfang gegeben sein, dann macht man ja alles direkt. Wenig
- 71 **I:** In wie fern könnte aber eine Teilnahme zu einem Workshop oder ein Vortrag oder etwas zum Start hilfreich sein?
- ..Unterstützung
..Wissenschaftlich fundiert
- 72 **B:** Das kann hilfreich sein, weisst du und ich denke es braucht übrigens auch so etwas, weil letztlich kann man nicht ein Mentoring aufziehen, das muss ja in einem gewissen Sinn und Geist müssen ja alle laufen. Also ich denke ein gemeinsames Verständnis was das ist, was das soll und wie breit oder eng das ist was die Zielvorstellungen sind, das braucht es. Von dem her denke ich so ein Kick-off oder so. Ja ich weiss nicht wie das gedacht ist wann und wie zu lancieren, du wirst natürlich auch immer wieder Mentoren und Mentorinnen brauchen. Also einerseits wird man das sicher mal klug beschreiben müssen, kurz und knackig, also nicht nur das Konzept, und dann finde ich dass ein Austausch auch zwischen Mentorinnen und Mentoren durchaus auch ein gemeinsamer Anlass, also dass man etwas spannendes auf die Beine stellst und da alle die Möglichkeit haben mitzumachen könnte ich mir als attraktiv vorstellen.
- 73 **I:** Und in wie fern ist für dich als Mentorin wichtig Kontakte zu schliessen oder die Möglichkeit dich weiter zu entwickeln?
- 74 **B:** Ja fände es wirklich interessant nach einer gewissen Zeit ein Austausch machen, wie ist das gelaufen. Mich interessiert auch

Mentorin 4

die Entwicklung solcher Programme. Was bewährt sich, was nicht, wie kann man das weiterentwickeln und da ein gewisser Austausch, das fände ich interessant.

75 I: Wie haben die Rahmenbedingungen beim letzten Mentoring- Programm ausgesehen, war es sehr formell oder informell?

76 B: Dort war es so dass die Mentees unterstützt worden sind bei der Suche aber sie mussten selber suchen. Und es hat dort jeweils, also wenn sich die Tandems gefunden haben es gab eine gemeinsame Auftakt Veranstaltung.

77 I: Was war das Ziel der Veranstaltung?

78 B: Die Vereinbarung, also die Tandem waren dort schon klar, aber dort ist es angeleitet so gewesen, dass die Mentees und Mentoren für sich eine Vereinbarung gebaut haben, sie hatten auch gewisse Vorlagen, ein gewisses Muster und dort drin war auch klar, dort haben sie sich über Häufigkeit über Form über Dauer über Ziele geeinigt, und bei dem Programm dort ist es ja ohnehin auch das Vernetzten so gewesen also es gibt das Laufbahnprogramm das geht 1 1/5 Jahre und zum Teil sind potenzielle Mentorinnen und Mentoren auch in einem Developmentcenter vorher Beobachterinnen oder Beobachter aber es ist sowieso so dass alle die Beteiligt waren dann an der Abschlussveranstaltung des Programms teilgenommen und das war immer relativ hoch aufgesetzt weil dort sind alle Mentorinnen und Mentoren alle vorgesetzten dabei, dort ist immer ein Teil der Regierung dabei. Also da hat man auch geschaut das es für alle Seiten attraktiv ist als Plattform. Da kann man natürlich wenn man jetzt nach dem Nutzen fragt war ein zusätzlicher Nutzen. Aber wahrscheinlich müssten sie auch schauen ob man das verknüpfen könnte mit anderen Veranstaltungen des Alumni-Verein, ein Wirtschaftsforum oder was auch immer das man da auch ein interessantes Packet schnüren könnte, das es nicht mehr Aufwand gibt. Ja und wenn man das Zusammenpackt das es auch interessanter wird, und das wäre jetzt etwas was eher auf ein gemeinsamer Start oder ein gemeinsames Ende hinweisen würde. Weil jetzt so beim lauten Denken ist so etwas was mir im Moment durch den Kopf geht, Eng Weit das ist eine Frage aber das heisst ja auch strukturiert nicht strukturiert und das ist wie bei einer Weiterbildung, heute ist gefragt kurz knackig modular. Aber du verlierst über das auch Sachen, es gibt dann auch so Beliebigkeiten Zufälligkeiten, und ich denke dort die gute Balance zu finden im Sinn von so offen und gestaltbar wie möglich aber so geführt und strukturiert das die Mentees aber auch Mentoren und Mentorinnen die sich noch nicht so gewohnt sind wie genug Heimat haben, genügend Sicherheit

..Gegenseitig absprechen

..Weiterbildung, Schulu

..Netzwerk

..Abschluss

Mentorin 4

..Flexibilität

um das zu machen, damit man etwas mit Hand und Fuss gibt. Ich könnte mir vorstellen das das eine der Herausforderungen ist die du oder ihr haben werdet in diesem Konzept. Ja wo ist die Balance um den maximalen Gewinn zu haben. Das schwierige ist, dass von den Mentees trotz allem ist die Ausbildung und Weiterbildung ganz ein anderes Publikum, oder ganz ein anderes, haben auch andere Fragestellungen, also weisst du die Frage ist auch wie weit musst du möglicherweise differenzieren oder wie weit kannst du es in ein Packet reintun, und das gleiche gilt auch für Mentoren und Mentorinnen ich meine wenn es Leute von da noch machen, wobei das ist auch so eine Frage was machst du im Angestellten was im Sonst ist ja auch so ein Thema, das ist anders als solche von Aussen, und eben das denke ich mir, dass dürften wahrscheinlich Überlegungen sein die man jeweils machen muss, also warum geht man enger oder weiter, aber wenn du dich entschieden hast würde ich wahrscheinlich dann zuerst mal mit etwas laufen um herauszufinden ob es das ist.

79 **I:** Welche Persönlichkeitseigenschaften hast du das Gefühl braucht ein Mentor?

..Voraussetzungen Mentor

80 **B:** Er muss offen sein, ganz grundsätzlich immer man muss Menschen mögen, in jedem Führungsjob, dann denke ich selber das ist mit all diesen Austausch Sachen, Reflektiert sein, also auch eine Vorstellung über seine eigene Professionalität, was findet er wichtig, was nicht, das kommt mir grundsätzlich noch in den Sinn. Ich halte es für hilfreich das es jemand ist der sich auch abgrenzen kann.

81 **I:** Welche Persönlichkeitseigenschaften wünschst du dir bei einem Mentee?

..Voraussetzungen Mentee

82 **B:** Offenheit kommt natürlich auch da, darf gerne ein kritischer Geist sein, in Auseinandersetzungen Vorstellungen haben was er oder sie möchte, möchte oder sucht, eigene Vorstellungen haben, Auseinandersetzungen führen finde ich interessant, dann eine gewisse Verbindlichkeit und Verlässlichkeit schaue ich als Selbstverständlich an.

83 **I:** über welche Themen möchtest du gerne reden respektive welches Wissen möchtest du gerne weitergeben?

84 **B:** Ich könnte über mein Berufsfeld etwas sagen oder meinen Werdegang, was dort eine Rolle gespielt hat, und zwar sowohl Beruflich wie auch bildungsmässig, das sind ja so unterschiedliche Fragen. Ich finde immer wieder Auseinandersetzungen über Werte etwas Spannendes in so einem Kontext. Ja es ist vor allem interessant was der Mentee

Mentorin 4

	sucht.
	85 I: Was erwartest du von den Mentees bezüglich der Themen?
..Vorbereiten Mentees	86 B: Dass sie wissen was ihre Fragestellung sind. Was ihr Anliegen ist. Da bin ich nicht die die sagt das muss man operationalisiert schwarz auf weiss haben sondern dass kann auch heissen, mir ist nicht klar ob ich in diesem Studium bleiben will, mir ist nicht klar wie ich das oder so, aber tatsächlich das formulieren des eigenen Anliegens. Ich bin grundsätzlich der Überzeugung dass ein Problem formulieren können ist zur Hälfte gelöst haben. Und dort mindestens eine Vorstellung mit was für einem Anliegen komme ich.
	87 I: Wie würdest du mit Themen umgehen die spontan während dem Gespräch kommen?
..Offenheit	88 B: Ich finde die Aktualität wichtig. Du hast zwei Sachen du hast ein grosses Ziel dass du im Auge haben musst, da muss man immer schauen sind wir jetzt auf der Linie oder nicht, aber das Leben ist das wo stattfindet wenn man am Plan machen ist.
	89 I: In wie fern würdest du profitieren wenn du die Fragen vor dem Gespräch kennst?
..Vorbereiten Mentoren	90 B: Wenn jemand fragt wo bekomme ich Material her dafür dann ist es gut wenn ich das weiss, aber ich bin da auch zurück haltend vom Aufwand her.
	91 I: In wie fern waren die Themen beim letzten Mentoring Programm unterstützend, gut gewählt für die Teilnehmenden?
..Fachbereich anderes	92 B: Dort war auch wie bewegt man sich, wie kommt man zu Positionen, wie finde ich raus was zu mir passt, was gibt es, wie war ihre oder deine Geschichte, hat auch von den Fragestellungen abgehungen. Zum Teil war auch jemand aus dem Sozialbereich der ein Mentor will aus dem Controlling, um eine andere Welt kennen zu lernen, aber häufig Laufbahn.
	93 I: Welches Verhältnis wünschst du dir zum Mentee?
..Enge der Beziehung	94 B: Ein Vertrauensvolles letztlich. Aber das kann man nicht festlegen, es entsteht und kann unterschiedlich sein. Kommt darauf an welcher Mentee trifft auf mich und mit welcher Fragestellung.
	95 I: In wie fern könnten Mentees von deiner Erfahrung profitieren?

Mentorin 4

..Neugierde und Interesse
..Erfahrung weitergeben
..Zusammenhalten/etw



..Neugierde und Interesse



..Erfahrungen hören
..Fragen
..Methodisch



- 96 **B:** Ich habe natürlich Kontakte, die kann man zur Verfügung stellen, ich habe Erfahrungen, meine eigene Geschichte, Arbeitsergebnisse dass sind alles Sachen die zur Verfügung gestellt werden können.
- 97 **I:** Was würde dich motivieren an einem Programm teilzunehmen?
- 98 **B:** Immer Sinnhaftigkeit. Das ich sehe ja das macht Sinn, das bringt was, da steht Aufwand und Ertrag in einem guten Verhältnis. Es hat immer auch ein Spassfaktor so ein Austausch, dann durchaus auch, wieso mache ich solche Sachen. Ich habe immer wieder Unterstützung erfahren und auch zurück gegeben. Auch das ist ein Teil der Geschichte
- 99 **I:** In wie fern könnte dich eine Mentoring Tätigkeit bereichern?
- 100 **B:** Spannende Kontakte interessante Gespräche. Was so andere Kontaktmöglichkeiten.
- 101 **I:** Du bist als Mentor befragt worden. Wenn der Alumni-Verein anbieten würde das Ehemalige als Mentee teilnehmen können, könntest du dir das vorstellen und was könnten da potenzielle Fragestellungen sein?
- 102 **B:** Ja das könnte ich mir vorstellen. Auch da natürlich Vernetzung, Kontakte, ich könnte mir auch vorstellen ein Berufs- oder Themenfeld das ich nicht kenne, aber aufgrund von Veränderung damit konfrontiert werde dort eine Unterstützung zu bekommen. Weisst du das man plötzlich in eine Veränderung reinrutscht, dort ein Kontakt zu bekommen der das schon gehabt hat, ob das Mentoring ist oder sonst was wäre sicher hilfreich. Eine Fragestellung die mich auch immer wieder interessiert, wie kriegt man Sachen aus der Leere in die Praxis, also ein laut darüber nachdenken wie so etwas gehen könnte.
- 103 **I:** Welche weiteren Anmerkungen hast du noch?
- 104 **B:** Mich würde interessieren was da rauskommt, was daraus entsteht. Da gibt es interessante Fragen dahinter, wieso habt ihr das gemacht, oder macht ihr das, auch wie geht es eigentlich weiter.
- 105 **I:** Ja ich bin auch gespannt was dann rauskommt. Danke

Mentorin 5

1 I: Was verstehen Sie unter Mentoring?

..Tipps und Unterstützung w

2 B: Also ein Mentor ist so eine Person die den Weg schon gegangen ist welcher der Mentee noch vor sich hat. Das ist sozusagen meine Vorstellung bezogen auf den Mentor. Aufgrund der Erfahrung die der Mentor oder die Mentorin machen konnte ist es ein Weg den Mentee darin zu unterstützen darin dass der Weg ein bisschen einfacher geht oder bei Schwierigkeiten eher überwindbar ist. Das ist so ein bisschen meine Vorstellung vom Mentor.

3 I: Was würde für Sie Mentoring in diesem Kontext bedeuten, wie es hier an der FHNW angedacht ist?

..Tipps und Unterstützung w

4 B: Also dass ich Bachelorstudierenden zur Verfügung stehe, also vielleicht einer bestimmten Person, die sich bei Fragen melden kann, aber wo man auch fixe Termine abmacht wo man sicher mal trifft und man diskutieren kann was geplant ist, was gut geht, wo sie Unterstützung braucht, wo sie die Unterstützung die sie braucht bekommen kann. Meine Haltung also die Haltung des Mentors wäre es nicht direkt Unterstützung zu geben oder nur in Notfällen Unterstützung zu geben sondern eher zu schauen wo Ressourcen im persönlichen Netzwerk des Studierenden vorhanden sind, die man nutzen kann. Und natürlich wird es auch Dinge geben wo man dann direkt unterstützt. Aber das wäre dann zweitrangig.

S I: Haben Sie bereits an einem Mentoringprogramm teilgenommen?

6 B: Nein.

7 I: Welchen Nutzen erhoffen Sie für sich selbst, wenn Sie am Mentoringprogramm teilnehmen?

8 B: Also als Mentor oder Mentorin?

9 I: Ja.

..am Studium dranzubleib

..Neugierde und Interesse

10 B: Dies ist eine gute Frage. Darüber habe ich mir noch gar keine Gedanken gemacht. Es ist ja so dass man ein bisschen dran bleibt, dass mein ein bisschen mitkriegt was bei den Studierenden so die Themen sind und das finde ist schon sehr interessant.

11 I: Inwiefern könnten Sie auch von der Zusammenarbeit mit einem Mentee profitieren?

Mentorin 5

- 12 **B:** Das ist für mich schwierig zu beantworten. Ich glaube schon dass es da Dinge gibt, es ist ja immer ein gegenseitiges Lernen. Also lernen ist für mich nicht eine Einbahnstrasse. Ich glaube zum einen ist es ein Geben und ein Nehmen auf beiden Seiten und zum anderen macht es sich im Lebenslauf auch gut wenn man ausweisen kann, dass man als Mentorin zur Verfügung stand. Das ist ja auch was wovon man profitieren kann. Und ich glaube dass man dadurch auch mit Studiumsbelangen wieder konfrontiert wird. Mit der Zeit ist ja man doch weiter weg von dem. Man weiss noch wie es sich angefühlt hat, aber man ist so etwas in der Distanz. Ich möchte auch gerne mehr in der Lehre machen und dann ist es ja gut wenn man ein bisschen den Kontakt zu den Studierenden hat.
- 13 **I:** Welchen Nutzen aus einem Mentoringprogramm erwarten Sie für den Alumniverein?
- 14 **B:** Ich finde das ein super Angebot und ich denke es ist auch von der Perspektive her gemacht dass sich mehr Leute nach dem Abschluss der Ausbildung für den Alumniverein interessieren und Mitglied werden.
- 15 **I:** Welchen Nutzen erwarten Sie für die APS der FHNW?
- 16 **B:** Weniger Studienabbrüche (lacht). Im Bachelorstudiengang gibt es ja jetzt schon so ein Studierende für Studierende Portal und da weiss ich jetzt nicht wie der Nutzen für die FHNW ist aber wenn es keinen Nutzen gäbe hätte man das ja wahrscheinlich nicht weitergeführt. Und hier wäre jetzt die Frage wo sich das Mentoringprogramm von dem Götti/Gotte-Programm unterscheidet. Also es sind halt Leute die noch weiter weg sind und wo es dann eher ums Berufliche geht.
- 17 **I:** Welchen Nutzen hat das Mentoringprogramm Ihrer Meinung nach für die Mentees?
- 18 **B:** Ich finde den Gedanken noch schön jemanden als Ansprechperson zu haben, die man einfach so fragen kann. Und es ist ja manchmal auch leichter mit einer Person die nicht zum eigenen Netzwerk gehört Dinge zu besprechen. Also so als krasses Beispiel, wenn man sich nicht wohl fühlt im Studiengang und man vielleicht wechseln würde, ist es vielleicht nicht so ganz einfach dies mit den Eltern zu besprechen.
- 19 **I:** Zu den Rahmenbedingungen: Wie sollte ein Mentoringprogramm für Sie aussehen?
- 20 **B:** Dazu habe ich mir auch noch keine Gedanken gemacht. Also so klassisch. Ich müsste halt Zeit zur Verfügung bekommen. Und es wäre ein Geben und Nehmen, also die Balance müsste für

Mentorin 5

..Voraussetzungen Mentee

..Wertschätzung

..monetär negativ

..Weiterbildung, Schulung,

..Weiterbildung, Schulung,

..Weiterentwicklung durch

..Weiterbildung, Schulung, A

..Konkrete Zahl

mich schon stimmen. Ich bin schon bereit zu geben, aber wenn es mühsam wird, dann (.), also dafür habe ich jetzt auch keine Lösung.

21 I: Also was sollte dann zurückkommen?

22 **B:** Vielleicht eine Anerkennung oder Wertschätzung. Also wenn ein Studierender nur kommt und die Zeit absitzt weil er sich für das Programm eingeschrieben hat und sich wenig vorbereitet, dann fände ich es schwierig für mich. Es müsste ein Interesse vom Studierenden für mich erkennbar sein. Und das wäre schon das was kommen müsste. Ich glaube nicht mal ein finanzieller Ausgleich oder so. Und was ich halt schon gut fände wäre ein bisschen Schulung was so möglich wäre oder zumindest eine Art "Stammtisch" wo sich die Mentoren ein bisschen austauschen könnten.

23 **I:** Inwiefern wäre dieser Austausch oder die Unterstützung der Mentoren für Sie wichtig?

24 **B:** Ich habe noch nie an einem Mentoringprogramm teilgenommen und habe keine eigene Erfahrung und daher wäre es für mich schon gut zu hören wie es denn den Anderen geht und was die machen.

25 **I:** Am Anfang haben Sie ja erwähnt, dass es für Sie wichtig wäre dass Sie Zeit für das Mentoringprogramm erhalten würden. Können sie sich vorstellen, dass Ihnen Ihr Arbeitgeber erlauben würde Arbeitszeit für die Teilnahme am Mentoringprogramm zu verwenden?

26 **B:** Also bei der FHNW könnte ich mir das schon vorstellen, bei anderen Arbeitgebern eher nicht. Also da wäre es mein Privatvergnügen.

27 **I:** Wären Sie auch bereit ausserhalb der Arbeitszeit an einem Mentoringprogramm teilzunehmen?

28 **B:** Da käme es natürlich darauf an, wie viele Stunden das sind. Also wenn das jede Woche eine Stunde wäre, wäre das einfach zu viel. Das könnte ich nicht leisten. Also zumindest nicht mit einem anderen Job zusammen. Aber so eine Sitzung pro Monat wäre schon OK.

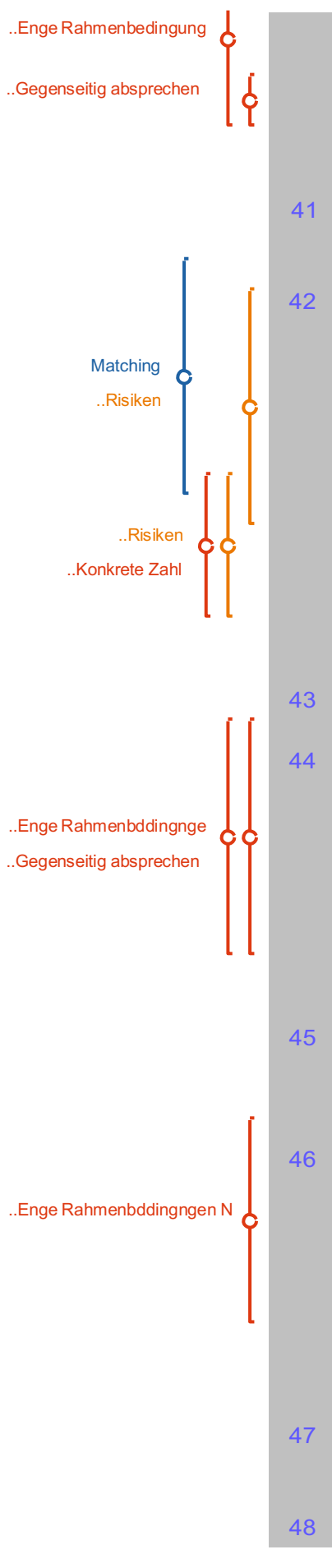
29 **I:** In welchem Rahmen wären Treffen Ihrer Meinung nach sinnvoll? Also wie oft, wie lang, über welchen Zeitraum?

30 **B:** Für mich ist dies auch eine Frage des Auftrages. Das kann eine kurze Sache sein. Also fix würde ich vielleicht drei bis vier

Mentorin 5

..Zusammen festlegen			Treffen pro Jahr haben, so dass man sich nicht aus den Augen verliert. Die restlichen Treffen könnten flexibel bei Bedarf, vielleicht im gleichen Ausmass in Anspruch genommen werden. Das könnte ich mit dem anderen Job in Verbindung bringen.
	31	I:	Wo wären die Treffen sinnvoll?
..Selber abmachen		32	B: In Zürich oder Olten, zur Not auch in Basel. Also da wo ich eh schon bin. Einen langen Reiseweg fände ich nicht so gut. Vielleicht könnten da die Dinge mit Skype Video stattfinden.
..Telefon/Skype			
	33	I:	Wie wäre es für Sie wenn Treffen hauptsächlich telefonisch oder per Skype stattfinden würden?
..Telefon/Skype		34	B: Das wäre für mich gut.
	35	I:	Wäre für Sie ein Treffen am Arbeitsplatz ausserhalb der FHNW möglich?
..Arbeitsplatz		36	B: Das wäre kein Problem. Das wäre fast noch einfacher als an der FHNW. Weil ich dort fix zu bestimmten Zeiten bin.
	37	I:	Was erwarten Sie als Gegenleistung für die Teilnahme am Mentoringprogramm? Darüber haben wir ja schon kurz gesprochen, möchten Sie dazu noch etwas ergänzen?
..Wertschätzung		38	B: Wie ich schon erwähnt habe erwarte ich vor allem Wertschätzung. Finanziell bräuchte ich da jetzt nichts. Mein persönliches Anliegen wäre es auch Zeit zu haben. Ich bin gerade in drei Arbeitsbereichen und deshalb wäre es für mich im Moment nicht möglich. Aber meine Dissertation ist ja irgendwann zu ende und dann kann man darüber diskutieren. Und ich fände es ganz schön wenn der Alumniverein Ausbildung oder Weiterbildung für Mentoren aufgleisen könnte. So dass man einen Mehrwert hätte. Und dass man natürlich bei Bedarf eine Bescheinigung ausstellen würde, dass man als Mentorin tätig war in so und so vielen Stunden und die und die Weiterbildung besucht hat.
..monetär negativ			
..Weiterbildung, Schulung, A		39	I: Welche Vorteile und Nachteile könnten enge Rahmenbedingungen haben? Dies könnte zum Beispiel bedeuten, dass klar vorgegeben ist in welchem Zeitraum und wie oft die Treffen stattfinden sollen.
..Weiterbildung, Schulung, A			
..Enge Rahmenbedingungen N		40	B: Es könnte sein, dass dies etwas am Bedürfnis vorbeigehen könnte. Wenn man zum Beispiel sagt man hat sechs Termine und vereinbart gleich zu Beginn alle Termine, dann kann es sein, dass ein Problem auftaucht und es bis zum nächsten Termin zu lange dauert und dass die Termine einfach zu starr sind. Auf der

Mentorin 5



anderen Seite finde ich es auch gut dass es nicht ausufert oder dass man am Mentee sogar hinterherrennen müsste. Darum finde ich so ein Zwischending gut, wo etwas fix ist aber trotzdem die Möglichkeit besteht flexibel etwas zu machen.

41 **I:** Welche Rahmenbedingungen würden Sie von einer Teilnahme am Mentoringprogramm abhalten?

42 **B:** Mein Background ist jetzt eher wissenschaftlich oder im Coaching und ich habe zum Beispiel keine Erfahrung im HR. Ich habe auch noch Erfahrung als Mediatorin aber ich habe wenig Erfahrung im Personalwesen. Da fehlt mir schlichtweg Knowhow. Und es muss ja auch menschlich Passen. Wenn es jetzt einfach so eine Zuweisung per Losverfahren gibt, ohne dass genau überprüft wird wie es matched, dann wären das für mich Bedingungen die schwierig sind. Und wenn man als Rahmenbedingungen sagen würde ich müsste mit dem Mentee jede Woche eine Sitzung machen, dann muss man einfach realistisch sein. Ich muss ja auch noch Geld verdienen und da wäre eine Sitzung pro Monat für mich das Maximum.

43 **I:** Wie standardisiert sollten die Rahmenbedingungen sein?

44 **B:** Also ich funktioniere nicht so gut wenn mir immer gesagt wird was ich tun soll. Aber das ist sehr individuell. Es gibt sicher auch Leute die das lieber sehr standardisiert haben. Vielleicht wird ja auch ein Vorschlag ausgearbeitet was man an Sitzungen besprechen könnte oder welche Themen mit dem Mentee besprochen werden könnten. Also was ich nicht mag ist so eine Checkliste. Es soll ja auch Raum um miteinander etwas zu entwickeln.

45 **I:** Wie könnte das Auswirkung auf das Commitment haben wenn die Rahmenbedingungen zu wenig oder zu stark vorgegeben sind?

46 **B:** Es könnte als mühsam für beide Seiten also Mentee und Mentor oder Mentorin erlebt werden. Also wenn ich wüsste, ach Gott, jetzt habe ich wieder die Checkliste und die muss bis dann und dann irgendwie ausgefüllt werden, dann wäre das nicht so funmässig. Es muss ja auch Spass machen. Ich bräuchte da schon meinen Spielraum und gleichwohl wäre ich froh einen Leitfaden zu haben and dem man sich orientieren kann.

47 **I:** Welche Auswirkungen könnten die Rahmenbedingungen auf den Nutzen eines Mentoringprogramms haben?

48 **B:** Wenn ich mir mich als Studierende vorstellen würde und die Bedingungen so starr wären, da käme ich mir vor wie in der

Mentorin 5

..Enge Rahmenbedingungen

Schule und würde es eher nicht nutzen. Es auch gut kommuniziert werden, was möglich ist und was nicht möglich ist. So was ein Mentor leisten kann und was die Aufgabe des Mentors ist. Das muss schon klar formuliert sein. Sonst können Erwartungen geweckt werden die gar nicht erfüllt werden können. Also was ich nicht kann ist Studienberatung. Das wäre auch nicht mein Job. Wenn jetzt eine Fragestellung vorgegeben wäre, wäre mir das schon zu eng, ich könnte mir vorstellen dass mögliche Themenfelder vorgeschlagen würden. Ich denke dass es wichtig wäre, dass im ersten Treffen festgelegt würde wo der Mentee unterstützt werden kann.

49 **I:** Sollte zum Beginn des Mentoringprogramms klar definiert sein wie lange das Mentoring dauert oder soll es einfach weiterlaufen solange beide wollen?

..Vorgegeben

50 **B:** Ich glaube schon, dass es einen Vertrag braucht, der ein klares Ende definiert. Ob es dann noch einen Anschlussvertrag geben kann ist dann eine andere Sache. Oder vielleicht kann es einmal verlängert werden. Für mich als Mentor wäre es wichtig zu wissen hier beginne ich und hier ende ich und wenn ich nicht noch einmal ja sage dann ist es dann auch fertig. Auf für meine Planung. Wenn ich zu etwas ja sage will ich es auch gut machen und da unterschreibe ich gerne so etwas als dass ich dann fürs ganze Studium da bin. Das wäre ja auch nicht Sinn und Zweck.

51 **I:** Was wäre für die Mentoren als Vorbereitung auf das Mentoring sinnvoll?

..Unterstützung

52 **B:** Dass man die Rahmenbedingungen genau kennt. Und dass man eine Ansprechperson hätte mit der man schwierige Situationen vielleicht kurz besprechen kann. Wenn ich zum Beispiel aus dem klinischen Bereich bin und merke dass die ins Burnout schlittert und kann sich nicht mehr so distanzieren dass sie gesund bleibt. Dann muss man ja etwas machen und das wäre schon mein Job auch solch kritische Themen anzusprechen und zu schauen welche Möglichkeiten es gibt etwas zu machen. So dass man nicht einfach auf die Piste geschickt wird, nachdem das vermittelt wurde, sondern dass man auch selber eine Sicherheit hat.

53 **I:** Welche Fragen sollten vor dem Start eines Mentoringprogramms geklärt werden?

..Konkrete Zahl

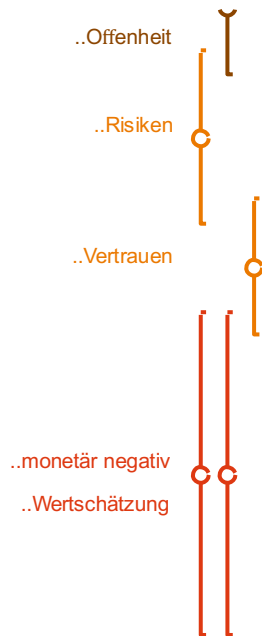
..Zusammen festlegen

..Telefon/Skype

..Vorbereiten

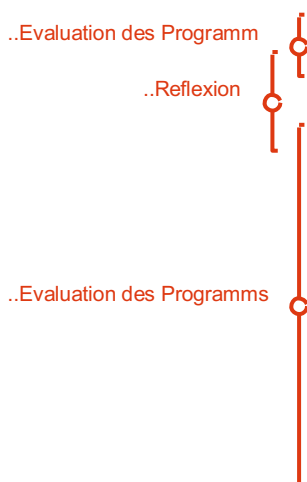
54 **B:** Wie viele Sitzungen. Die Dauer. Also ich fände gut drei bis vier fix und drei bis vier eher nach Bedarf. Und es sollte schon klar sein, dass Sitzungen nicht immer vor Ort stattfinden müssen, sondern dass die auch per Skype oder andere Digital-Tools gemacht werden können. Dass die Themen sich in dem

Mentorin 5



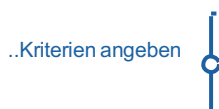
und dem Bereich bewegen, aber individuell und in Absprache angepasst werden können. Vielleicht auch wie man das macht mit Abmeldungen. Man bereitet sich ja auch vor und ich hätte dann schon die Erwartung dass wenn ein Termin nicht geht, dass mindestens vierundzwanzig Stunden vorher abgesagt wird. Vertraulichkeit finde ich, ist ein ganz wichtiger Punkt. Dass das was Besprochen wird, wirklich zwischen Mentor und Mentee bleibt. Dass da auch die Vertraulichkeit gewährleistet bleibt. Wenn es eine Form des Ausgleichs gibt sollte man das schon transparent machen. Man stellt sich zur Verfügung und das muss dem Mentee schon klar sein, dass man das als Volunteer macht und dass man keine Bezahlung dafür bekommt. Dass das auch eine Leistung ist die sie abrufen können aber, dass es auch ihr Part ist es zu nutzen und etwas zurückzugeben. Und da meine ich jetzt nicht jedes Mal Schokolade oder einen Blumenstrauß, aber Wertschätzung kann man ja auch gut formulieren.

55 **I:** Wie könnte man Ihrer Meinung nach den Erfolg des Mentoringprogramms evaluieren?



56 **B:** Ich finde schon dass man die Zufriedenheit, wie auch immer man das misst, auswerten sollte. So Effekte und was es gebracht hat. Was man nächstes mal anders machen muss. Ich wäre schon froh um ein Feedback. Also ob das jetzt hilfreich war oder nicht. Oder war es nur schön dass man sich zusammen unterhalten hat, aber einen Mehrwert hat es nicht gebracht. Auf der gleichen Seite wäre es auch gut wenn ich die Möglichkeit hätte, zu sagen, was es noch gebraucht hätte, damit es beim nächsten mal besser laufen würde. Vielleicht ist es ja auch schon super gelaufen. Also dass es auch kein starres Programm ist sondern dass Evaluation auch heisst dass man es dann wieder anpasst. Studierende ändern sich also müssen sich auch die Programme anpassen.

57 **I:** Zum Matching: Was könnten Sie dazu beitragen einen Mentee zu finden der zu Ihnen passt?



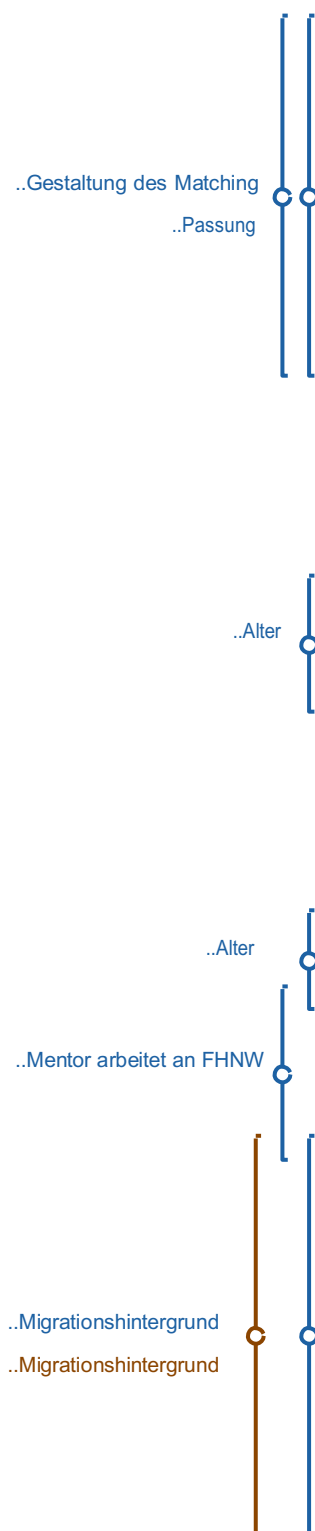
58 **B:** Ich könnte aufschreiben, was ich bisher gemacht habe. Und dass klar ist was ich für Erfahrungen mitbringe und wo ich einen Mentee dran teilhaben lassen kann.

59 **I:** Wie sollte das Matching konkret gestaltet sein?



60 **B:** Es sollte ein wenig Vorauswahl getroffen werden und in einem nächsten Schritt sollte man sich einmal kennen lernen. Und man dann immer noch entscheiden kann ob man will oder nicht.

Mentorin 5



- 61 **I:** Sollte der Mentee mehrere Mentoren als Vorauswahl erhalten?
- 62 **B:** Das würde ich nicht machen. Dann ist das so als ob man mal zur Mentee-Show geht (lacht).
- 63 **I:** Was meinen Sie denn mit einer Vorauswahl?
- 64 **B:** Wenn sich jemand anmeldet, dann gibt es ja einen Mentorenpool und dann sieht ja die Person die das in der Hand hat, was vielleicht passen könnte. Diese Person will eher eine Frau oder eher einen Mann oder sie sucht was auf der Ebene und da gibt es den Erfahrungsbackground. Und dann würde ich den Vorschlag mache und dann gibts ein erstes Treffen. Wo sich beide nochmal dafür entscheiden. Angenommen der Mentee sagt nein, dann geht es wieder zurück und dann wird eine andere Person gesucht. Angenommen der Mentor sagt nein, dann passiert das gleiche.
- 65 **I:** Welche Kriterien wären beim Matching wichtig? Sie haben vorhin schon den Lebenslauf angesprochen. Gibt es noch andere Kriterien welche eine Rolle spielen könnten?
- 66 **B:** Zum Beispiel das Alter. Ich bin ja jetzt schon ein älteres Semester. Ich bin weiter weg von so zwanzig-Jährigen und deren Themen. Ich denke es wäre schon gut wenn man das berücksichtigt.
- 67 **I:** Sollte beachtet werden was dem Mentee wichtig ist oder sollte darauf geachtet werden dass die Unterschiede nicht zu gross sind?
- 68 **B:** Mann muss es halt thematisieren. Wie zum Beispiel: man hätte da jemanden der passt, aber die ist halt schon fünfundfünzig, ist das ein Problem? Was ich auch schwierig fände wäre wenn ich einen Mentee hätte den ich in Lehrveranstaltungen hätte und dann auch benoten müsste. Das wäre für mich auch eine Rahmenbedingung die geklärt werden muss. Was ich auch ganz wichtig fände ist zum Beispiel ein Migrationshintergrund. Da die APS recht stark auf Schweizer Studierende ausgerichtet ist wäre es bei Personen mit Migrationshintergrund vielleicht recht hilfreich einen Mentor zu finden der einen ähnlichen Background hat. Vielleicht wäre es hilfreich wenn man Erfahrungen austauschen könnte wie man zum Beispiel auch adaptieren kann. Die APS macht ja sehr viele Gruppenarbeiten und wenn da jemand vielleicht nicht so gut deutsch schreiben oder sprechen kann, dann hat der eher Schwierigkeiten in Gruppen aufgenommen zu werden. Und dass man auch solche Themen mit berücksichtigt.

Mentorin 5

- 69 **I:** In welchen Punkten sollten sich Mentor und Mentee ähnlich sein?
- 70 **B:** In den Beruflichen Interessen. Ich fände es schwierig jemanden zu beraten der ins HR möchte, wo es eher um Rekrutierung geht. Da habe ich keine Erfahrungen.
- 71 **I:** Welche Unterschiede könnten eine Mentoringbeziehung bereichern?
- 72 **B:** Ich habe ja vorher schon mal das Alter erwähnt, aber es ist auch so, dass wenn jemand der Reifere ist und jemand der Jüngere ist, dann hat man schon so ein Geben und Nehmen. Ich glaube dass es schon ein anderer Punkt im Leben ist. Ich hab im Grunde das erreicht was ich will und zu jemandem der den Weg noch findet gibt es ja auch Unterschiede.
- 73 **I:** Wo können Gegensätze hinderlich sein?
- 74 **B:** Ich bin ja eine Frau und für manche Männer ist es schwierig sich von einer Frau beraten zu lassen. Ich hoffe das zwar nicht aber es könnte ja sein. Für mich wäre es eher schwierig wenn ich merken würde dass der Mentee null motiviert ist. Und hat das halt gemacht weil Kollegen das gemacht haben und jetzt sitzt er halt da hat aber null Plan was er will, hat eh schon halb aufgegeben, so als worst case Szenario. Für mich wäre das ein Grund zu sagen, lassen wir die Übung. Das bring Ihnen nichts und mir nichts und die Zeit können Sie und Ich besser nutzen. Nicht dass ich das beim ersten Anzeichen machen würde aber ich finde es wichtig dass man es thematisiert.
- 75 **I:** Und wenn es nicht passen würde, wie würden Sie dann vorgehen?
- 76 **B:** Als erstes würde ich das offen besprechen. Vielleicht liegt es an mir als Person, hat der sich etwas anderes von mir erwartet? Und da nochmal rauszuhören an was es liegt. Dann gäb es ja noch die Möglichkeit zu schauen ob jemand besser passen würde. Ich würde schon mal sagen dass es so nicht geht, da wir beide Zeit investieren und für mich zumindest Zeit wichtig ist und ich möchte dass Sie vorbereitet kommen. Und wie kriegt man das hin damit Sie das schaffen?. Solche Dinge würde ich schon ansprechen.
- 77 **I:** Welche Persönlichkeitseigenschaften brauch ein Mentor oder eine Mentorin?
- 78 **B:** Beraterische Fähigkeiten. Sich zum einen reingeben können aber sich zum anderen auch abgrenzen können. Ich würde es nicht als meinen Job betrachten die Probleme für die

..Fachbereich ähnlich

..Alter

..Geschlecht

..Unterstützung

..Wertschätzung

..Passung

..Voraussetzungen

..Passung

Mentorin 5

..Voraussetzungen Mentor

Studierenden zu lösen, sondern eher gemeinsam Lösungswege zu entwickeln wie die Probleme gelöst werden können. Im Notfall, wenn ich sehe dass es gar nicht geht, kann man schon mal unterstützend eingreifen, wenn es der Mentee will. Um sich abgrenzen zu können sollte man schon sagen können, das bin ich und das ist er und das sind seine Probleme und das ist sein Job sie zu lösen.

79

I: Gibt es sonst noch Eigenschaften die besonders förderlich oder hinderlich sein könnten?

80

B: Wenn jemand zum Beispiel keine Zeit hat und nur aus Goodwill sagt, ich mach das jetzt, das wär natürlich schon schwierig. Wenn jemand gut arbeitet und das auch gerne macht, aber es nicht vermitteln kann oder keine gute Entwicklungsatmosphäre schaffen kann, ist das sicherlich auch schwierig.

..Voraussetzungen Mentor

..Risiken

81

I: Welche Persönlichkeitseigenschaften wünschen Sie sich bei einem Mentee?

82

B: Dass sie sich auf den Prozess einlassen können. Da wäre ich nicht sehr wählerisch, aber die Bereitschaft etwas lernen zu wollen und nicht nur Wissen reinbeigen sondern sich auch in der Persönlichkeit sich zu einem guten Psychologen weiter entwickeln zu wollen, das wäre das Ziel für mich.

..Voraussetzungen Mentee

83

I: Über welche Themen möchten Sie gerne sprechen oder welches Wissen möchten Sie gerne weitergeben?

84

B: Ich kann sagen, wie es ist, als Coach zu arbeiten, wie es ist im klinischen Bereich zu arbeiten und wie es ist in der Wissenschaft zu arbeiten. Wie es ist eine Dissertation zu schreiben, das sind Themen wo ich Erfahrungen habe. Ob das die Themen sind die gewünscht werden, komm ja auch drauf an was das Gegenüber will. Ich glaube ich möchte eher rausfinden wo der Mentee steht und wo er hin will. Und was kann man im Mentorenprogramm dazu beitragen, damit er von a nach b kommt. So dass er den Weg gehen kann und was so seine Erwartungen sind.

..Offenheit

85

I: Was erwarten Sie von den Mentees bezüglich der Themen die besprochen werden?

86

B: Also was man nicht machen kann ist Therapie (lacht). Und gleichwohl finde ich, dass so Sachen wie, wo sind meine Grenzen, wie merke ich, dass es mir nicht gut geht, auch Thema sein dürfen. Ich würde das ansonsten nicht gross einschränken. Man setzt sich ja vorher hin und arbeitet ja auch eine Art

..Offenheit

Mentorin 5

..Vorbereiten Mentoren		"Vertrag" aus, wo steht der Mentee und wo will er hin. Und das wäre dann auch der rote Faden an dem ich mich orientieren würde. Aber wenn ein anderes Thema rein kommt welches zu dem Zeitpunkt als man die Ziele definiert hat noch nicht hatte, dann muss diese Flexibilität auch da sein.
		87 I: Inwiefern würden Sie davon profitieren, wenn Sie die Themen im Vorfeld kennen würden?
..Vorbereiten Mentoren	○	88 B: Ich glaube nicht, dass ich davon profitieren würde, ausser wenn ich mich auf etwas vorbereiten müsste.
		89 I: Welches Verhältnis wünschen Sie sich zum Mentee?
..Enge der Beziehung	○	90 B: Eine vertrauensvolle Beziehung. Ich würde zum Beispiel auch die Vertraulichkeit gewährleisten. Das muss ja auch klar sein.
		91 I: Wie wäre es für Sie über persönliche Themen zu sprechen?
		92 B: Das wäre für mich schon OK. Das ist ja auch meistens persönlich. Also ohne Coaching Ausbildung kann ich nicht Coach sein. Ich kann mich zwar Coach nennen aber, da fehlt einiges. Aber es sind ja viele dieser persönlichen Geschichten die einem wirklich weitergebracht haben. Und wenn ich eine gegenseitige vertrauensvolle Beziehung habe, dann kann man solche Dinge auch eher einbringen. Und wenn diese vertrauensvolle Beziehung eben nicht gewährleistet ist dann ist es für mich auch schwierig solche Dinge einzubringen.
..Enge der Beziehung	○	93 I: Inwiefern könnte ein Mentee von Ihrer Erfahrung profitieren?
		94 B: Ob er in eine ähnliche Berufsrichtung will oder in der Entscheidung steht wo er hin will, da könnte ich schon einiges beitragen, was aufgrund meines Erfahrungsbackground es leichter macht eine Entscheidung zu treffen. Ich könnte auch einmal ein Türchen aus meinem sozialen Netzwerk aufmachen wenn ich dabei ein gutes Gefühl hätte. Mein Name steht ja dann dahinter, aber das könnte ich durchaus mal aufmachen für ein Praktikum oder so in dem Bereich wo ich Erfahrung habe.
..Netzwerk für Stellen	○	95 I: Was würde Sie motivieren am Programm teilzunehmen?
..monetär negativ	○	96 B: Das Team der Mentoren. Vielleicht gibt es ein bisschen Geld aber das wäre mir nicht so wichtig. Der Austausch unter den Mentoren fände ich eigentlich noch schön. Und es ist ja auch so dass diese Gespräche dann etwas in der Plauderei versanden aber ich fände dann einen themenspezifischen Austausch interessanter.
..Weiterentwicklung dur	○	
..Netzwerk	○	

Mentorin 5

- 97 **I:** Wäre es dann auch interessant wenn der Alumniverein etwas organisieren würde um den Austausch unter den Mentoren zu fördern?
- 98 **B:** Ich fände es auch gut wenn man etwas organisieren könnte wo man zum Beispiel eine Referentin einladen kann. Wir in der Therapie haben ja auch Supervision. Ich weiss nicht ob es nicht zum Beispiel auch mal so etwas geben sollte, wo man Fäll einbringen kann. Es ist halt alles auch eine Zeitfrage, aber wenn man halt ein Programm mitentwickeln könnten. Vielleicht müsste ich nicht einmal selbst dabei sein. Es müsste vielleicht ein kleineres Gremium sein, wo man auch Dinge sagen könnte wie da läuft es schwierig oder das habe ich gemerkt und da wäre es gut wenn wir eine Anpassung finden würde. Dass das nicht so starr ist und nicht so von oben nach unten wäre.
- 99 **I:** Inwiefern könnte Sie eine Mentoringtätigkeit sonst noch bereichern?
- 100 **B:** Das müsste ich erst erfahren um sagen zu können was jetzt eine Bereicherung wäre. Vielleicht wäre das auch gut in der Evaluation noch aufzunehmen was genau der Gewinn aus dieser Begleitung war.
- 101 **I:** Sie wurden jetzt als potentielle Mentorin befragt und das Angebot sieht auch vor dass Absolventen immer Mentoren sind. Aber angenommen Sie möchten einen Beruflichen Wechsel vornehmen oder ein Weiterbildung absolvieren und deshalb als Mentee teilnehmen. Käme dies für Sie auch in Frage?
- 102 **B:** Ja sicher. Ich habe mich schon einmal beim Mentoringprogramm vom FHNW beworben aber leider dieses Jahr keinen Platz erhalten, aber ich werde mich da sicherlich noch einmal bewerben.
- 103 **I:** Und was könnte dabei eine potentielle Fragestellung sein?
- 104 **B:** Wir haben ja in der Wissenschaft befristete Verträge und nach vier oder spätestens fünf Jahren muss ich gehen. Für mich ist es schon so dass mir die Arbeit Spass macht und es würde mich schon interessieren das weiter zu machen. Die Dissertation ist sicher ein Baustein dazu aber es würde mich interessieren wie ich das planen muss damit ich da "einen Fuss drin habe".
- 105 **I:** Inwiefern könnten Sie von der Teilnahme am Programm als Mentee profitieren?
- 106 **B:** Ich glaube schon dass es von der Erfahrung des Mentors oder
- ..Weiterbildung, Schulung, A
- ..Evaluation des Programms
- ..Ehemalige können auch als
- ..Methodisch/fachlich
- ..Allgemein, Lebensbereich

Mentorin 5

..Ehemalige können auch als



der Mentoring für mich Dinge gibt, von denen ich sehr profitieren könnte. Ich habe ja schon sehr lange Praxiserfahrung und bin erst seit zwei Jahren in der Wissenschaft. Ich bin eigentlich Praktikerin und merke schon manchmal dass das zwei Paar Stiefel sind. Und von daher würde ich da schon gern mehr verstehen wollen.

107

I: Was würden Sie vom Mentor erwarten.

..Voraussetzungen Mentor



108

B: Offenheit, sich mit meinen Themen auseinander zu setzen und nicht nur praktisch seines durchzudrücken.

109

I: Haben Sie sonst noch Anmerkungen oder gibt es noch etwas anzufügen?

..Ja zum Programm



110

B: Ich glaube nichts. Ich finde es echt eine spannende Idee und ich glaube schon dass das etwas wichtiges wäre.