



TENT

Mentoring für geflüchtete Frauen aus der Ukraine und anderen Ländern

Leitfaden für Unternehmen
in Europa



TENT.ORG



T E N T

Über die Tent Partnership for Refugees

Angesichts der Tatsache, dass immer mehr Geflüchtete für längere Zeit vertrieben werden, kommt Unternehmen eine entscheidende Rolle zu, wenn es darum geht, Geflüchteten bei der wirtschaftlichen Integration in ihrer neuen Heimat zu helfen. Tent wurde 2016 von Hamdi Ulukaya, dem CEO und Gründer von Chobani – einem Multimilliarden-Dollar-Lebensmittelunternehmen in den USA – gegründet und zielt darauf ab, Unternehmerkreise global zu mobilisieren, um diese Lücke zu schließen und Arbeitsplätze für Geflüchtete zu finden. Inzwischen ist Tent **ein Netzwerk aus über 350 Konzernen**¹, die sich für die Einstellung, Ausbildung und das Mentoring von Geflüchteten einsetzen. Weitere Informationen finden Sie auf www.tent.org.²

© 2023 Tent Partnership for Refugees, alle Rechte vorbehalten.

Dieser Leitfaden basiert unter anderem auf dem Leitfaden „How companies can mentor refugee women in Europe“ (Wie Unternehmen Mentoring für geflüchtete Frauen in Europa durchführen können), der 2021 gemeinsam mit Refugee Talent Hub verfasst wurde.

Sponsoren des Mentoring-Programms:



Über LinkedIn

LinkedIn verbindet Berufstätige auf der ganzen Welt miteinander und mit Arbeitgebern, damit sie produktiver und erfolgreicher werden, und verändert die Art und Weise, wie Firmen neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einstellen, sich vermarkten, verkaufen und ihr Wissen erweitern. Unser Ziel liegt letztendlich darin, ökonomische Chancen für alle Mitglieder des globalen Arbeitsmarktes zu schaffen. Um diese Vision Wirklichkeit werden zu lassen, befähigen wir unsere Mitglieder, Kunden und Kundinnen sowie Mitarbeiter:innen zur Mitwirkung an der Umsetzung dieses Ziels und gründen nutzbringende Partnerschaften mit gemeinnützigen Organisationen in allen Teilen der Welt. LinkedIn hat über eine Milliarde Mitglieder und verfügt über Niederlassungen auf der ganzen Welt. Weitere Informationen über die von uns befähigten Gemeinschaften finden Sie auf www.socialimpact.linkedin.com.³



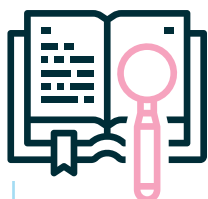
Über Visa

Visa ist ein weltweit führendes Netzwerk für digitales Bezahlen, das Transaktionen zwischen Verbraucher:innen, Händlern, Finanzinstituten und Regierungen in mehr als 200 Ländern und Regionen ermöglicht. Unser innovatives, zuverlässiges und sicheres Zahlungsnetzwerk verbindet Einzelpersonen, Unternehmen und Volkswirtschaften und erleichtert es ihnen, erfolgreich zu wachsen. Wir gestalten die Zukunft des Zahlungsverkehrs in der Überzeugung, dass eine Wirtschaft, die alle Menschen miteinbezieht, auch alle voranbringt. Mehr Informationen finden Sie auf unserer Website www.visa.de.⁴



Inhalt

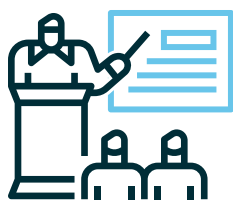
Wie Sie diesen Leitfaden verwenden können | 06



**Hintergrundinformationen
zu geflüchteten Frauen | 08**



**Hintergrundinformationen zu geflüchteten
Frauen aus der Ukraine | 14**



**Leitfaden für Mentoring-
Koordinator:innen | 20**



Leitfaden für Mentor:innen | 34

Anhang | 64

Wie Sie diesen Leitfaden verwenden können

Dieser Leitfaden beschreibt, wie Unternehmen zusammen mit Tent Partnership for Refugees (Tent) ein Mentoring-Programm* für geflüchtete Frauen aus der Ukraine und anderen europäischen Ländern einführen können.

* Das in diesem Leitfaden besprochene Mentoring-Programm ist eine Sonderinitiative, die von Tent ins Leben gerufen wurde und von Tent unterstützt wird. Wenn Sie mehr über das Programm erfahren möchten und daran interessiert sind, wie Tent gemeinsam mit Ihrem Unternehmen ein Mentoring-Programm einführen und verwalten kann, kontaktieren Sie uns per E-Mail an: mentorship@tent.org.

Mentoring kann äußerst hilfreich sein, wenn es darum geht, geflüchteten Frauen bei ihren beruflichen Vorhaben insgesamt und bei der Stellensuche im Besonderen zu helfen. Dies trägt nicht nur dazu bei, dass die geflüchteten Frauen ihre beruflichen Fertigkeiten vertiefen, sondern unterstützt sie auch dabei, sich auf dem Arbeitsmarkt zu orientieren und mehr über die Normen am Arbeitsplatz und die beruflichen Besonderheiten in ihrem neuen Land zu erfahren. Mentorinnen und Mentoren geben ihren Mentees berufliche Anleitung und Feedback zu Lebenslauf und Bewerbungsschreiben, und sie helfen ihnen bei beruflichen Beziehungen, die ihre Aussichten auf eine Beschäftigung enorm erhöhen können.

Dieser Leitfaden enthält auch einen Abschnitt mit Hintergrundinformationen über die Hürden, denen geflüchtete Frauen in Europa ausgesetzt sind, wenn sie sich auf die Suche nach einer Festanstellung begeben oder sich um Hilfe von Mentoring-Koordinator:innen und Mentor:innen bemühen, sowie Themen- und Inhaltsvorschläge für Treffen zwischen Mentor:in und Mentee. Da die große Mehrheit der Geflüchteten aus der Ukraine* Frauen im erwerbsfähigen Alter sind, vermittelt dieser Leitfaden detailliertere Informationen über diese Gruppe von Geflüchteten.

* Hinweis: Der Begriff „ukrainische Geflüchtete“ umfasst in diesem Leitfaden alle Menschen aus dem Gebiet der Ukraine, einschließlich jener, die nicht ukrainischer Nationalität sind.

Ernennung von Mentoring-Koordinator:innen

Mentoring-Koordinator:innen verwalten das Mentoring-Programm und dienen als offizielle Ansprechpartner:innen für Mentor:innen. Manche Mentoring-Koordinator:innen gehören evtl. zur Personalabteilung oder sind dem Bereich „Corporate Social Responsibility“ oder „Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion“ eines Unternehmens zugeordnet oder haben evtl. andere Verantwortungsbereiche.

Anwerbung von Mentorinnen und Mentoren

Der bzw. die Mentoring-Koordinator:in ist dafür zuständig, Mitarbeiter:innen für eine ehrenamtliche Tätigkeit als Mentor:in zu gewinnen.

Mentoring kann sowohl für Mentor:innen als auch für Mentees eine bereichernde berufliche und persönliche Erfahrung sein. Mentees mit Fluchthintergrund bringen neue Sichtweisen, Qualifikationen und Fertigkeiten mit, die auch eine Lernerfahrung für Mentor:innen sein können. Darüber hinaus haben Mentor:innen durch ihre Tätigkeit eine Chance, ihre Führungskompetenz, ihre Kommunikationsfähigkeiten und ihre interkulturellen Kompetenzen zu vertiefen.

Dieses Mentoring-Programm wurde von Tent als eine Initiative zur Stärkung von geflüchteten Frauen konzipiert. Dieses Programm sollte jedoch nicht auf Mentorinnen beschränkt sein – tatsächlich können und sollten Menschen jeden Geschlechts Verbündete für geflüchtete Frauen sein, und alle Mitarbeiter:innen sind eingeladen, sich als Mentor:in zu engagieren.

Hintergrund- informationen zu geflüchteten Frauen





Bevor man sich mit Tent zusammenschließt, um ein Mentoring-Programm für geflüchtete Frauen zu gründen, ist es wichtig zu verstehen, wer diese Frauen sind und vor welchen Herausforderungen sie stehen, wenn sie versuchen, in Europa eine – im Idealfall unbefristete – Beschäftigung zu finden.

In diesem Zusammenhang ist es selbstverständlich, dass nicht alle geflüchteten Frauen gleich sind. Vielmehr sind Mentees unterschiedlicher Herkunft, und sie bringen verschiedene Fähigkeiten, persönliche Eigenschaften und Motivationen mit sich. Jede von ihnen wird bei der Verwirklichung ihrer persönlichen und beruflichen Ziele auf einzigartige Hindernisse stoßen.

Dennoch gibt es einige Herausforderungen, mit denen viele der geflüchteten Frauen konfrontiert sind – zum Beispiel fehlender Zugang zu Kinderbetreuung, mangelnde Kenntnisse der Landessprache und/oder Schwierigkeiten bei der Anerkennung ihrer Zeugnisse. Diese Hürden können es schwierig machen, eine sinnvolle und längerfristige Beschäftigung zu finden.

Um diese Schwierigkeiten besser zu verstehen, sollten wir zunächst definieren, wer geflüchtete Frauen sind, und die Lage in Europa erläutern. Da die überwiegende Mehrheit der Geflüchteten aus der Ukraine im erwerbsfähigen Alter in Europa Frauen sind, wird in diesem Abschnitt auch ein ausführlicherer Hintergrund zu dieser Gruppe von Geflüchteten gegeben.

Definition von Geflüchteten

Geflüchtete werden völkerrechtlich geschützt und von der Genfer Flüchtlingskonvention von 1951 definiert als Personen, „die aus begründeter Furcht vor Verfolgung wegen ihrer Rasse, Religion, Staatszugehörigkeit, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Überzeugung nicht in der Lage oder nicht willens sind, in ihr Herkunftsland zurückzukehren.“ Nach Angaben des UN-Flüchtlingskommissariats (UNHCR) gab es Ende 2022 weltweit rund 39,2 Millionen Geflüchtete und rund 7,5 Millionen Geflüchtete in Europa.⁵

Definition von Asylsuchenden

Asylsuchende sind Personen, die ihr Herkunftsland verlassen haben und in einem anderen Land Schutz vor Verfolgung und Menschenrechtsverletzungen suchen, die aber noch nicht rechtlich als Geflüchtete anerkannt wurden und auf eine Entscheidung über ihren Asylantrag warten. Sobald die Regierung des neuen Landes den Asylstatus zuerkannt hat, dürfen Asylsuchende offiziell im Land bleiben. Ende 2022 waren rund 990.000 Asylsuchende in Europa untergebracht.⁶

In mehreren europäischen Ländern gibt es keine Frist, innerhalb derer die Regierung über einen Asylantrag entscheiden muss, so dass ein Verfahren mehrere Jahre dauern kann. In manchen europäischen Ländern dürfen Asylsuchende weder arbeiten noch eine Schule besuchen, bevor ihnen nicht offiziell der Asylstatus zuerkannt wurde.














Zugang zu den Arbeitsmärkten in Europa

Da das Recht auf Arbeit für Geflüchtete und Asylsuchende von Land zu Land unterschiedlich sein kann, sollten sich Mentoring-Koordinator:innen und Mentor:innen über die Politik ihres Landes informieren, bevor sie sich zur Teilnahme an einem Mentoring-Programm verpflichten. Die Mentoring-Koordinator:innen sollten Tent konsultieren, um sich über Fragen des Rechts auf Arbeit in ihrem Land zu informieren, und diese Informationen an die Mentor:innen weitergeben.

Geflüchtete Frauen in Europa

Ende 2021, also vor dem Einmarsch Russlands in die Ukraine, nahmen die europäischen Länder etwa 3,2 Millionen Geflüchtete auf. Diese kamen vor allem aus Syrien, Afghanistan, dem Irak und Eritrea.⁷ Das Geschlechterverhältnis der Geflüchteten kann von Land zu Land stark variieren, aber das UNHCR gibt einen Gesamtüberblick und schätzt, dass 44 % aller „grenzüberschreitend vertriebenen Menschen“ in Europa Frauen und Mädchen sind.⁸

Die folgende Tabelle zeigt die 15 wichtigsten Herkunftsländer von Geflüchteten in Europa bis Ende 2021:⁹

Herkunftsland	Zuweisung gemäß UNHCR
 Syrien	1.075.107
 Afghanistan	379.355
 Irak	242.815
 Eritrea	198.740
 Iran	107.710
 Somalia	99.743
 Venezuela	95.248
Unbekannt	78.859
 Türkiye	78.431
 Russland	60.739
Staatenlos	52.133
 Sri Lanka	49.565
 Sudan	45.506
 Nigeria	42.426
 Demokratische Republik Kongo	41.867

Die Integration geflüchteter Frauen in den europäischen Arbeitsmarkt

Laut der jüngsten Erhebung der Europäischen Kommission über Arbeitskräfte in Europa aus dem Jahr 2016 liegt die durchschnittliche Gesamtbeschäftigungsquote von Geflüchteten bei 56 %, was bedeutet, dass sie bis zu 20 Jahre brauchen, um eine „ähnliche Beschäftigungsquote“ wie ihre einheimischen Kolleg:innen zu erreichen.¹⁰

Die Studie ergab auch, dass die durchschnittliche Beschäftigungsquote von weiblichen Geflüchteten bei 45 % liegt – 17 Prozentpunkte niedriger als die von männlichen Geflüchteten und 6 Prozentpunkte niedriger als die von Frauen, die außerhalb der Europäischen Union (EU) geboren wurden.¹¹

Hürden für eine Beschäftigung

Geflüchtete Frauen sind verschiedenen Formen der Ungleichheit ausgesetzt, darunter auch der strukturellen Geschlechterungleichheit. In Europa besteht die geschlechtsspezifische Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt trotz der Bemühungen europäischer Institutionen weiter fort. Geschlechtsspezifische Ungleichheiten können die Chancen von geflüchteten Frauen einschränken, eine – im Idealfall unbefristete – Beschäftigung zu finden. Diese Ungleichheiten werden durch andere Faktoren im Zusammenhang mit der Diskriminierung aufgrund von Rasse, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung und sexueller Orientierung noch verschärft.

Zusätzlich zu den strukturellen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in Europa sind geflüchtete Frauen bereits durch geschlechtsspezifische Ungleichheiten und Diskriminierung in ihrem Herkunftsland benachteiligt. Aufgrund gesellschaftlicher Normen hatten geflüchtete Frauen in ihrem Herkunftsland oft weniger Aussicht auf eine schulische oder berufliche Bildung als Männer.¹² Auch fehlt es ihnen möglicherweise an Zeit oder den Mitteln, um eine bezahlte Beschäftigung zu finden, wenn sie sich um den Haushalt oder andere Familienmitglieder kümmern müssen. Geflüchtete Frauen hatten in ihrem Herkunftsland möglicherweise auch weniger Zugang zu Finanzdienstleistungen als Männer, was ihre Fähigkeit, finanzielle Stabilität zu erreichen, beeinträchtigt.¹³

Wenn geflüchtete Frauen in ihrem neuen Land ankommen, verfügen sie aufgrund dieser geschlechtsspezifischen Ungleichheiten ggf. über weniger berufliche Fertigkeiten und Arbeitserfahrungen als männliche Geflüchtete. Dabei ist die Beschäftigungslücke für geflüchtete Frauen nicht unbedingt auf einen Mangel an Berufserfahrung oder Bildung zurückzuführen. Manche geflüchtete Frauen haben in ihrem Heimatland eine beeindruckende Berufskarriere hingelegt, sind aber nach ihrer Ankunft in ihrem neuen Land gezwungen, noch einmal von vorne anzufangen. Manche von ihnen haben infolge der Krise, vor der sie geflohen sind, ihren Arbeitsplatz verloren.

Unabhängig von ihrer Berufserfahrung in ihrem Herkunftsland sehen sich geflüchtete Frauen bei ihrer Ankunft in ihrem neuen Land mit vielen Hürden konfrontiert, wenn sie eine bezahlte Beschäftigung suchen. Hierzu gehören komplizierte bürokratische Verfahren sowie hohe Gebühren für die Beschaffung von rechtskräftigen Dokumenten und/oder die Validierung von Zeugnissen, die bei Bewerbungen vorgelegt werden müssen. Weitere Herausforderungen sind der eingeschränkte Zugang zu sozialen Netzwerken, eine eingeschränkte Mobilität, fehlende Kinderbetreuung, unzureichende Kenntnisse der Landessprache und das geringe Wissen über ihre Rechte und die ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen.

Die Rolle des Mentoring

Mentoring kann dazu beitragen, die beruflichen Qualifikationen von geflüchteten Frauen zu vertiefen, ihre beruflichen Kontakte zu erweitern und ihnen helfen, einen ihnen unbekanntem Arbeitsmarkt oder Interessensbereich besser zu verstehen. Des Weiteren kann es dazu beitragen, die beruflichen Aussichten von jenen Geflüchteten zu fördern, die bereits einen Arbeitsplatz haben.

Mentoring kann auch für Unternehmen von großem Nutzen sein – nicht nur, indem es Fortbildungs- und Coaching-Möglichkeiten für neue Führungskräfte ermöglicht, sondern auch, indem es den Beschäftigten hilft, ihre Kommunikationsfähigkeiten zu verbessern und sich interkulturelle Kompetenzen anzueignen. Im Übrigen kann die Belegschaft eines Unternehmens auch stolz darauf sein, dass sich der Arbeitgeber für Geflüchtete einsetzt, die Firmenkultur stärkt und die Mitarbeiterbindung erhöht.

Hintergrund- informationen zu geflüchteten Frauen aus der Ukraine















Seit dem Einmarsch Russlands in der Ukraine am 24. Februar 2022 sind Millionen von Ukrainern aus ihrem Heimatland geflohen. Diese Massenflucht ist eine der sich am schnellsten entwickelnden Vertreibungen in der Geschichte und die größte seit dem Zweiten Weltkrieg.¹⁴

Ein Jahr später haben die europäischen Länder westlich der Ukraine bereits 4 bis 5 Millionen ukrainische Geflüchtete aufgenommen, wobei Polen und Deutschland die Statistik anführen.¹⁵

Die folgende Tabelle zeigt die 10 wichtigsten Orte in Europa, an denen ukrainische Geflüchtete registriert wurden:¹⁶

Herkunftsland	Datum der Angaben	Zuweisung gemäß UNHCR
 Polen	03.04.2023	1.581.148
 Deutschland	25.03.2023	1.056.628
 Tschechische Republik	02.04.2023	504.352
 Vereinigtes Königreich	28.03.2023	198.700
 Italien	17.03.2023	173.213
 Spanien	03.04.2023	172.682
 Frankreich	31.10.2022	118.994
 Slowakei	02.04.2023	113.253
 Rumänien	02.04.2023	107.706
 Moldawien	03.04.2023	106.634

Zugang zu den Arbeitsmärkten in Europa

Um die Länder bei der Bewältigung der großen Zahl von Vertriebenen, die an den Landesgrenzen ankommen, zu unterstützen, hat die EU am 4. März 2022 die EU-Richtlinie zum vorübergehenden Schutz aktiviert, damit die EU-Mitgliedstaaten den Menschen, die aus der Ukraine fliehen, rasch Schutz und Rechte bieten können. Diese Richtlinie gewährt den Vertriebenen sofortigen Schutz sowie bis zu drei Jahre lang Anspruch auf Wohnraum, Beschäftigung, medizinische Versorgung, Bildung und mehr.

Zweck der Richtlinie ist es, Mindeststandards für die Gewährung des vorübergehenden Schutzes festzulegen. Das bedeutet, dass die einzelnen EU-Mitgliedstaaten über die Vorgaben der Richtlinie hinausgehen können, indem sie zum Beispiel großzügigere Rechte gewähren oder den Kreis der Anspruchsberechtigten erweitern. So gilt diese Richtlinie zum Beispiel nicht für Dänemark, da dieses Land sich aus der EU-Politik herausgehalten hat (obwohl dort ein ähnlicher Status durch nationale Rechtsvorschriften eingeführt wurde). Da das Vereinigte Königreich kein EU-Mitgliedstaat mehr ist, ist auch dieses Land nicht an die Richtlinie gebunden. Stattdessen wurden dort alternative nationale Schutzprogramme eingeführt.

Siehe den Artikel von Tent „[Leitfaden für europäische Unternehmen zur Einstellung von Geflüchteten aus der Ukraine](#)“¹⁷, um mehr über die EU-Richtlinie zum vorübergehenden Schutz und die Rechte von ukrainischen Geflüchteten zu erfahren, was eine Beschäftigung in Europa betrifft.

Der Personenkreis ukrainischer geflüchteter Frauen in Europa

Da die ukrainische Generalmobilmachung Männer im Alter von 18 bis 60 Jahren verpflichtet, im Land zu bleiben, schätzt das UNHCR, dass 90 % der ukrainischen Geflüchteten Frauen und Kinder sind.¹⁸

Nach Angaben des UNHCR haben sieben von zehn ukrainischen Geflüchteten „ein höheres Bildungsniveau erreicht“ (d. h. sie haben einen Bachelor-Abschluss oder höher), und die meisten (63 %) von ihnen waren vor ihrer Ausreise aus der Ukraine angestellt oder selbständig tätig, mit „unterschiedlichem beruflichen Hintergrund“.¹⁹

Die folgende Tabelle zeigt die zehn wichtigsten beruflichen Hintergründe der ukrainischen Geflüchteten:²⁰

Beruflicher Hintergrund*	%
Bildung	16
Handwerk	12
Professionelle Dienstleistungen	10
Gesundheits- und Sozialwesen	7
Sonstige Dienstleistungen	6
Unterkunft und Verpflegung	5
Finanzdienstleistungen	5
Persönliche Dienstleistungen	5
Bauwesen	3
Landwirtschaft	3

* Mehrfachnennungen waren möglich

Wichtige Sprachen

In der Ukraine werden etwa 20 Sprachen gesprochen. Die beiden am weitesten verbreiteten Sprachen sind Ukrainisch und Russisch. Laut Volkszählung von 2001 sprechen 67 % der Bevölkerung Ukrainisch als Muttersprache und 30 % sprechen Russisch. Andere Sprachen, die von der Bevölkerung als Erst- oder Zweitsprache gesprochen werden, sind Rumänisch, Krimtatarisch, Bulgarisch und Ungarisch.²¹

Obwohl Englisch keine Amtssprache in der Ukraine ist, hat es an Bedeutung gewonnen. Der EF Education First's English Proficiency Index 2022 ergab, dass Ukrainer nur über „mäßige“ Englischkenntnisse verfügen und auf Platz 35 von 111 untersuchten Ländern liegt.²²

Andere Sprachen, die von der Bevölkerung als Erst- oder Zweitsprache gesprochen werden, sind Rumänisch, Krimtatarisch, Bulgarisch und Ungarisch.

Hürden für eine Beschäftigung

Laut UNHCR sind 35 % der ukrainischen Geflüchteten in Europa derzeit angestellt oder selbstständig (in ihrem neuen Land oder im Ausland), aber „die meisten von ihnen sind auf einem niedrigeren Niveau beschäftigt als zuvor in der Ukraine, wobei der Anteil der Frauen höher ist als der der Männer“.²³ Schätzungsweise 12 % der ukrainischen Geflüchteten befinden sich in einer beruflichen Fort- oder Weiterbildung. Mehr als einer von fünf ukrainischen Geflüchteten ist arbeitslos und sucht aktiv nach einer Beschäftigung.²⁴

Obwohl die Kinderbetreuung vom UNHCR als Hürde für eine Beschäftigung genannt wurde, sind „begrenzte Kenntnisse der Landessprache“, „Qualifikationsdefizite“ und „Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Qualifikationen und fehlende menschenwürdige Arbeitsmöglichkeiten“ noch häufiger anzutreffen.²⁵

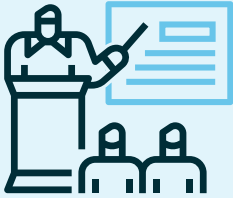
Weitere Informationen über ukrainische Geflüchtete

Für weitere Informationen über ukrainische Geflüchtete siehe folgende Quellen:

- Website der Europäischen Kommission **„Solidarität mit der Ukraine“**²⁶ mit praktischen Informationen über die Unterstützung der EU für die Ukraine.
- Der Artikel von Tent **„Leitfaden für europäische Unternehmen zur Einstellung von Geflüchteten aus der Ukraine“**²⁷ enthält weitere Informationen über die EU-Richtlinie zum vorübergehenden Schutz und die Rechte von ukrainischen Geflüchteten, was eine Beschäftigung in Europa betrifft.
- Der UNHCR-Bericht **„Intentions and Perspectives of Refugees from Ukraine #3“**.²⁸
- Von HIAS und VOICE eine **Regionale Bewertung**²⁹ der Bedürfnisse von Frauen und Mädchen, die aus der Ukraine fliehen.



Leitfaden für Mentoring- Koordinator:innen



Dieser Leitfaden zeigt auf, wie Ihr Unternehmen mit der Hilfe von Tent ein Mentoring-Programm für geflüchtete Frauen ins Leben rufen kann. Die Teilnahme an diesem Programm bietet Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen, die sich als Mentorinnen und Mentoren zur Verfügung stellen, die Möglichkeit, sich integrative Führungsqualitäten, Kommunikationsfähigkeiten und interkulturelle Kompetenzen anzueignen.

Als Mentoring-Koordinator:in sind Sie für die Gewinnung von Kolleginnen und Kollegen als Mentor:innen zuständig und sind Ansprechpartner:in für Mentor:innen und Tent. Daneben kümmern Sie sich unter anderem auch um administrative Aspekte des Programms.

Tent hat auch einen separaten **Leitfaden zur Umsetzung**³⁰ zusammengestellt, der die logistischen Komponenten dieses speziellen Mentoring-Programms beschreibt, einschließlich eines Zeitplans und häufig gestellter Fragen. Wenn Sie diesen Leitfaden nicht erhalten haben oder Probleme beim Zugriff auf das Dokument haben, kontaktieren Sie uns bitte per E-Mail an mentorship@tent.org.

Vorteile des Mentoring für Beschäftigte und Unternehmen

Die Tätigkeit als Mentor:in bietet Ihren Beschäftigten die Möglichkeit, ihr Wissen und ihre Erfahrung mit geflüchteten Frauen zu teilen, die von dieser Anleitung in hohem Maße profitieren können. Diese individuelle Unterstützung hilft geflüchteten Frauen dabei, ihre beruflichen Ziele und Strategien festzulegen, berufliche Kontakte zu knüpfen, sich auf dem Arbeitsmarkt ihres Landes zurechtzufinden und eine möglichst langfristige Beschäftigung zu finden.

Durch die Teilnahme an diesem Mentoring-Programm können ihre Beschäftigten ihre Kommunikationsfähigkeiten und interkulturellen Kompetenzen vertiefen. Darüber hinaus beweist Ihr Unternehmen auf diese Weise Engagement für Vielfalt und Integration, indem es eine Randgruppe unterstützt. Ihre Kolleginnen und Kollegen werden stolz darauf sein, dass ihr Unternehmen eine der am meisten gefährdeten Bevölkerungsgruppen in Europa unterstützt.

Am wichtigsten ist, dass die Zusammenarbeit mit Mentorinnen und Mentoren einen äußerst positiven Einfluss auf den beruflichen Erfolg einer geflüchteten Frau haben kann. Mentorinnen und Mentoren haben die Möglichkeit, den Verlauf des Lebens einer geflüchteten Frau positiv zu beeinflussen, indem sie ihren Mentees als Vorbild dienen, ihnen Ressourcen für den beruflichen Erfolg zur Verfügung stellen und ihnen beim Aufbau ihrer beruflichen Netzwerke helfen.



Vorgeschlagene Komponenten eines Mentoring-Programms für geflüchtete Frauen

- Mentor:in und Mentee treffen sich über einen Zeitraum von vier bis sechs Monaten mindestens sechs Mal für 60 bis 90 Minuten entweder virtuell, persönlich im Unternehmen oder bei informellen Treffen außerhalb des Arbeitsplatzes. Die Treffen können häufiger stattfinden, wenn Mentor:in, Mentee oder Ihr Unternehmen dies wünschen (siehe den [Leitfaden für Mentorinnen und Mentoren](#) mit Ressourcen für Treffen, einschließlich Übungen für Mentor:innen und Mentees).
- Mentor:innen und Mentees besprechen das Vorgehen bei der lokalen Stellensuche, einschließlich Tipps für das Verfassen von Lebensläufen, Bewerbungsanschreiben und LinkedIn-Profilen.
- Mentor:innen und Mentees reflektieren über kulturelle Normen am Arbeitsplatz.
- Mentor:innen unterstützen Mentees beim Aufbau eines beruflichen Netzwerks im jeweiligen Interessengebiet.
- Mentor:innen und Mentees lernen von den beruflichen Erfahrungen des jeweils anderen.
- Mentor:innen und Mentees üben so oft wie möglich die Landessprache.
- Mentor:innen und Mentees eignen sich Führungs- und Kommunikationsfähigkeiten an, indem sie einander Feedback geben.

Schritte zur Umsetzung eines Mentoring-Programms für geflüchtete Frauen

01 Die Anwerbung von Mentor:innen in Ihrem Unternehmen

02 Die Zusammenführung von Mentor:in und Mentee

03 Vorbereitung der Mentor:innen auf ihre Rolle

04 Unterstützung der Mentor:innen und Mentees während des Programms

05 Messen des Erfolgs mit einer Umfrage nach dem Programm

01

1. Schritt:

Die Anwerbung von Mentor:innen in Ihrem Unternehmen

Eine Ihrer Hauptaufgaben als Mentoring-Koordinator:in ist die Anwerbung von Mitarbeiter:innen in Ihrem Unternehmen, die als Mentor:innen dienen. Tent empfiehlt, Mentor:innen mit unterschiedlichem beruflichem und persönlichem Hintergrund für das Programm zu gewinnen.

Dieses Mentoring-Programm wurde von Tent als eine Initiative zur Stärkung von geflüchteten Frauen konzipiert. Dieses Programm sollte jedoch nicht auf Mentorinnen beschränkt sein – tatsächlich können und sollten Menschen jeden Geschlechts Verbündete für geflüchtete Frauen sein, und alle Mitarbeiter:innen sind eingeladen, sich als Mentor:in zu engagieren.

Da Sie mit Tent Informationen über Mentor:innen und Mentees austauschen werden, müssen Sie darauf achten, dass Sie die internen Datenschutzrichtlinien und Richtlinien zur Schutzgewährung Ihres Unternehmens sowie die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) einhalten.

Schritte zur Anwerbung von Mentor:innen in Ihrem Unternehmen

1. Formulieren Sie eine Strategie zur Anwerbung von Mentor:innen und setzen Sie sie um. Beispiele hierfür sind:
 - Versenden von E-Mails an die Beschäftigten Ihres Unternehmens mit Unterstützung der Personalabteilung oder der Kolleginnen und Kollegen der Abteilung „Interne Kommunikation“ (siehe [Anhang](#) mit dem Beispiel für eine E-Mail)
 - Vorstellung der Initiative bei Veranstaltungen des Unternehmens
 - Beiträge über die Initiative in unternehmensinternen Kanälen wie Slack oder Microsoft Teams
2. Geben Sie einen Link zu einem von Tent bereitgestellten Anmeldeformular weiter, um Mentor:innen für das Programm anzumelden (siehe den [Leitfaden zur Umsetzung](#)³¹ für weitere Informationen).

-
3. Geben Sie diese Ressource an die Mentor:innen weiter, damit sie alle Inhalte im Zusammenhang mit dem Mentoring-Programm einsehen können.



Siehe dazu den Leitfaden zur Umsetzung³² mit weiteren Einzelheiten. Wenn Sie zusätzliche Hilfe benötigen, wenden Sie sich bitte an Tent per E-Mail an

mentorship@tent.org

02

2. Schritt:

Die Zusammenführung von Mentor:in und Mentee

Tent arbeitet mit einem Netz von gemeinnützigen Einrichtungen, gemeindenahen Organisationen und anderen Gruppen, die sich für Geflüchtete einsetzen, zusammen, um Mentees für dieses Programm zu gewinnen.

Mitarbeiter:innen und Geflüchtete können sich jederzeit über ein von Tent entwickeltes Online-Tool als Mentor:in bzw. Mentee anmelden. Das Verfahren ist wie folgt:

1. Sobald sich eine Mentee angemeldet hat, wird Tent sie mit einem bzw. einer geeigneten Mentor:in zusammenbringen.
2. Sobald ein bzw. eine Mentor:in gefunden ist, erhält die Mentee eine automatisch generierte E-Mail von Tent, in der sie gebeten wird, ihre Teilnahme am Mentoring-Programm zu bestätigen.
3. Nachdem die Mentee ihre Teilnahme bestätigt hat, erhält der oder die Mentor:in eine automatisch generierte E-Mail mit der Aufforderung, an einer von Tent durchgeführten Online-Schulung teilzunehmen (während des gesamten Programms haben Mentor:innen und Mentees Zugriff auf weitere Online-Ressourcen).
4. Die Mentor:innen werden gebeten, die erste Sitzung mit ihrer Mentee zu vereinbaren, nachdem sie diese Schulung abgeschlossen hat.

Siehe den [Leitfaden zur Umsetzung](#)³³ mit den neuesten Informationen darüber, wie passende Mentor:innen für die Mentees gefunden werden, einschließlich eines schrittweisen Ablaufs und Einzelheiten darüber, wer wofür zuständig ist.



Wenn Sie zusätzliche Hilfe benötigen, wenden Sie sich bitte an Tent per E-Mail an

mentorship@tent.org

03

3. Schritt:

Vorbereitung der Mentor:innen auf ihre Rolle

Alle Mentor:innen, die am Mentoring-Programm teilnehmen, müssen an einem Webinar von Tent teilnehmen, in dem bewährte Verfahren zur Unterstützung der Mentees vermittelt werden. Sie sollten aber auch Mentor:innen in Ihrem Unternehmen dahingehend anleiten, wie sie sich am besten auf ihre Mentoring-Tätigkeit vorbereiten können, indem Sie die Kapitel mit **Hintergrundinformationen zu geflüchteten Frauen** und **Hintergrundinformationen zu geflüchteten Frauen aus der Ukraine** dieses Leitfadens vor dem ersten Treffen mit den Mentees mit ihnen teilen. Dadurch haben Mentor:innen die Möglichkeit, mehr über die Herausforderungen zu erfahren, denen sich geflüchtete Frauen stellen müssen, und sich über bewährte Praktiken für die Übernahme einer Mentoring-Rolle zu informieren. Sie sollten die Mentor:innen auch auf die im Kapitel **Leitfaden für Mentorinnen und Mentoren** enthaltenen Ressourcen für das Treffen verweisen, damit sie sich besser auf ihre Mentoring-Tätigkeit vorbereiten können.

Vielleicht möchten Sie auch eine persönliche oder virtuelle Informationsveranstaltung mit allen Mentor:innen vereinbaren, damit sie sich besser auf das Programm vorbereiten können. Achten Sie darauf, genügend Zeit für Fragen oder Anliegen einzuräumen.

Die Agenda dieser Informationsveranstaltung für Mentor:innen könnte Folgendes beinhalten:

- Zielsetzung des Mentoring-Programms
- Zusammenfassung aller Schritte des Programms
- Hintergrundinformationen über die Mentees: woher sie kommen, mit welchen Herausforderungen sie konfrontiert sind usw.

Bei diesem Treffen kann es auch sinnvoll sein, bewährte Verfahren für den Aufbau von interkulturellen Beziehungen vorzustellen. Manche Mentor:innen waren vielleicht schon einmal in einer solchen Rolle oder haben Erfahrung in der Arbeit mit Geflüchteten und können den anderen in der Gruppe mit Ratschlägen zur Seite stehen.



Siehe dazu den Leitfaden zur Umsetzung³⁴ mit weiteren Einzelheiten. Wenn Sie zusätzliche Hilfe benötigen, wenden Sie sich bitte per E-Mail an Tent

mentorship@tent.org

04

4. Schritt:

Unterstützung der Mentor:innen und Mentees während des Programms

Unterstützung für Mentor:innen

Während des Mentoring-Programms sind Sie bei eventuellen Fragen oder Anliegen Ansprechpartner:in für die Mentor:innen. Die Mentees möchten vielleicht Themen besprechen, die über das Wissen und die Erfahrung ihres Mentors oder ihrer Mentorin hinausgehen – z. B. Familienzusammenführung, rechtliche Fragen usw. Denken Sie daran, dass weder Sie noch Ihre Kolleg:innen über eine Berufsausbildung für psychologische Beratung, den rechtlichen Status oder andere derartige Fragen verfügen. Deshalb sollten beim ersten Treffen zwischen Mentor:in und Mentee die Grenzen der Mentoring-Beziehung festgelegt und logistische Fragen besprochen werden (z. B. die beste Art der Kontaktpflege, die Tageszeiten). In diesem Zusammenhang kann auch eine Vertraulichkeitsvereinbarung getroffen werden.

Mentor:innen und Mentees sollten vereinbaren, dass sie grundsätzlich Vertraulichkeit wahren können, sofern sie nicht den Eindruck haben, dass jemandem oder anderen in ihrem Umfeld Schaden droht. Wenn ein bzw. eine Mentor:in angibt, dass beim Gespräch mit einer Mentee die Kompetenzen im Rahmen des Mentoring-Programms überschritten wurden, oder dass etwas zur Sprache gekommen ist, das unangemessen oder besorgniserregend ist, sollten Sie dies nicht für sich behalten oder versuchen, die Angelegenheit allein zu regeln. Mentor:innen, die ein solches Anliegen vorbringen, sollten sich so schnell wie möglich an Tent oder die gemeinnützige Organisation (NGO), die die Mentee vermittelt hat (falls bekannt), wenden. **Geben Sie niemals vertrauliche Informationen an andere Personen außer Tent oder die gemeinnützige Organisation weiter.**

In Kontakt bleiben

Tent empfiehlt, dass die Mentoring-Koordinator:innen den Mentor:innen und Mentees nach der Hälfte des vier- bis sechsmonatigen Programms eine E-Mail schicken und ein Treffen anbieten, um ggf. Fragen zu beantworten. Bei diesen Kontrollterminen können Mentor:innen und Mentees sich über ihre Anliegen und Fortschritte austauschen.

Neue Zusammenführungen

Im Allgemeinen rät Tent davon ab, die Zusammenstellung der Mentor:in-Mentee-Paare zu ändern, da das Ziel darin besteht, dass sie während des Programms eine enge Beziehung aufbauen. Sollte eine Mentee jedoch nicht erreichbar sein oder sollten Sie Bedenken bezüglich einer Mentee haben, wenden Sie sich bitte an Tent, um ggf. eine andere Mentee zugewiesen zu bekommen.



Informationen darüber, was zu tun ist, wenn eine Mentee nicht erreichbar ist oder wenn ein:e Mentor:in eine andere Mentee haben möchte, finden Sie im Leitfaden zur Umsetzung.³⁵

Wenn Sie zusätzliche Hilfe benötigen, wenden Sie sich bitte per E-Mail an Tent

mentorship@tent.org

05

5. Schritt:

Messen des Erfolgs mit einer Umfrage nach dem Programm

Am Ende des Mentoring-Programms wird Tent Umfragen zur Programmevaluierung sowohl unter den Mentor:innen als auch unter den Mentees verteilen, damit sie über ihre Erfahrungen berichten können. Die Mentor:innen werden gebeten, an diesen Umfragen teilzunehmen, um den Abschluss ihrer Tätigkeit zu bestätigen. Diese Umfragen sind eine gute Möglichkeit, den Erfolg zu messen und bewährte Verfahren und Erfahrungen zu ermitteln, damit Tent das Mentoring-Programm in jedem darauffolgenden Jahr verbessern kann. Tent wird die Ergebnisse dieser Umfragen an die Unternehmen weitergeben.

Tent wird für die Mentor:innen und Mentees am Ende des Programms auch Teilnahmebestätigungen ausstellen, mit denen ihre Bemühungen gewürdigt werden. Um ein solches Zertifikat zu erhalten, müssen die Mentor:innen nach dem Abschluss des Programms an der Umfrage teilnehmen.



Siehe dazu den Leitfaden zur Umsetzung³⁶ mit weiteren Einzelheiten. Wenn Sie zusätzliche Hilfe benötigen, wenden Sie sich bitte per E-Mail an Tent

mentorship@tent.org

Sicherstellung des langfristigen Erfolgs des Mentoring-Programms

Dieses Mentoring-Programm wurde von Tent so konzipiert, dass es fortlaufend fortgesetzt wird (siehe den [Leitfaden zur Umsetzung](#)³⁷ mit weiteren Informationen).

Wenn Sie das Unternehmen verlassen oder sich nach dem ersten Zyklus des Programms von Ihren Aufgaben als Mentoring-Koordinator:in zurückziehen müssen, müssen Sie eine:n Nachfolger:in, der oder die das Programm weiterführt, finden. Achten Sie in diesem Zusammenhang darauf, dass Sie alle wichtigen Beziehungen und Ressourcen an den neuen bzw. die neue Mentoring-Koordinator:in übergeben. Mentor:innen, die positive Erfahrungen gemacht haben, sollte vorgeschlagen werden, ihre Teilnahme an dem Programm zu verlängern.

Darüber hinaus entscheiden sich manche Mentor:innen und Mentees, auch nach Abschluss des Programms in Kontakt zu bleiben. In manchen Fällen können sich daraus sogar langfristige Mentoring-Beziehungen oder Freundschaften ergeben. Obwohl dieses Programm auf vier bis sechs Monate ausgelegt ist, können die geknüpften Beziehungen weit über den Abschluss des Programms hinaus bestehen bleiben und sich weiterhin positiv auf beide Beteiligten auswirken. Allerdings sind Sie als Mentoring-Koordinator:in nach dem Ende des Programms nicht mehr für die Beziehungen zwischen Mentor:innen und Mentees zuständig. Vergewissern Sie sich deshalb, dass sowohl Mentor:innen als auch Mentees verstehen, dass sie, wenn sie ihren Kontakt nach dem Ende des Programms fortsetzen wollen, dies auf eigene Faust tun.



Zusammenfassung: Programm-Checkliste für Mentoring-Koordinator:innen

- Formulieren Sie eine Strategie zur Anwerbung von Mentor:innen und setzen Sie sie um.

- Geben Sie einen Link zu einem von Tent bereitgestellten Anmeldeformular weiter, um Mentor:innen für das Programm anzumelden.

- Die Zusammenführung von Mentor:in und Mentee:
 - Sobald sich eine Mentee angemeldet hat, wird Tent sie mit einem bzw. einer geeigneten Mentor:in zusammenbringen.
 - Sobald ein bzw. eine Mentor:in gefunden ist, erhält die Mentee eine automatisch generierte E-Mail von Tent, in der sie gebeten wird, ihre Teilnahme am Mentoring-Programm zu bestätigen.
 - Nachdem die Mentee ihre Teilnahme bestätigt hat, erhält der oder die Mentor:in eine automatisch generierte E-Mail mit der Aufforderung, an einer von Tent durchgeführten Online-Schulung teilzunehmen (während des gesamten Programms haben Mentor:innen und Mentees Zugriff auf weitere Online-Ressourcen).
 - Die Mentor:innen werden gebeten, die erste Sitzung mit ihrer Mentee zu vereinbaren, nachdem sie diese Schulung abgeschlossen haben.

- Bereiten Sie die Mentor:innen auf ihre Rolle vor, indem Sie ihnen die relevanten Inhalte und Ressourcen vermitteln und ein Informationstreffen anberaumen.

- Bieten Sie mindestens ein Kontrolltreffen zur Programmhälfte für Mentor:innen und Mentees an, bei dem eventuelle Anliegen vorgebracht werden können.

- Tent verteilt nach dem Programm Umfragen an Mentor:innen und Mentees.

- Tent stellt nach dem Programm Teilnahmebestätigungen für Mentor:innen und Mentees aus.

- Wenn Sie nicht vorhaben, Ihre Rolle als Mentoring-Koordinator:in fortzusetzen, sollten Sie nach einem oder einer Nachfolger:in in Ihrem Unternehmen suchen, an den bzw. die Sie wichtige Beziehungen und Ressourcen abgeben.



Siehe dazu den Leitfaden zur Umsetzung³⁸ mit weiteren Einzelheiten. Wenn Sie zusätzliche Hilfe benötigen, wenden Sie sich bitte an Tent per E-Mail mentorship@tent.org

Leitfaden für Mentor:innen

Dieser Leitfaden enthält Informationen und Ratschläge für die Tätigkeit als Mentor:in in dem Mentoring-Programm für geflüchtete Frauen in Ihrem Unternehmen. Die Teilnahme an diesem Programm bietet Ihnen die Möglichkeit, Ihre Führungsqualitäten bezüglich Inklusion, interkultureller Kompetenzen und Kommunikationsfähigkeiten zu vertiefen und die Lebensaussichten einer geflüchteten Frau positiv zu beeinflussen. Daneben können Sie auch von den Erfahrungen von Fachkolleg:innen aus einem anderen Land lernen.

Für Ihre Mentee ist dieses Mentoring-Programm eine Gelegenheit, das eigene soziale und berufliche Umfeld zu erweitern, Erfahrungen auszutauschen und sich von Ihnen als vertrauenswürdigen Ansprechpartner bzw. vertrauenswürdiger Ansprechpartnerin in beruflichen Fragen und bezüglich des Arbeitsmarkts in Ihrem Land beraten zu lassen.



Inhalt

1. Das Mentoring-Programm

- a. Überblick über das Programm
- b. Die Rolle von Mentoring-Koordinator:innen
- c. Die Zusammenführung von Mentor:in und Mentee
- d. Treffen zwischen Mentor:in und Mentee
- e. Fürsprechen für Ihre Mentee
- f. Feedback nach dem Programm

2. Effektive Mentor:innen

- a. Ihre Rolle als Mentor:in
- b. Umgang mit sensiblen Themen
- c. Umgang mit Erwartungen Ihrer Mentee
- d. Unterstützung Ihrer Mentee nach dem Programm

3. Ressourcen für Mentor:in-Mentee-Treffen

- a. Erstes Treffen: Berufliche Ziele und Selbsteinschätzung
- b. Zweites Treffen: Lebenslauf und Anschreiben
- c. Drittes Treffen: LinkedIn
- d. Viertes Treffen: Das Vorstellungsgespräch
- e. Fünftes Treffen: Networking
- f. Sechstes Treffen: Zusammenfassung und nächste Schritte

Das Mentoring-Programm

Überblick über das Programm

Sie werden mit einer geflüchteten Frau zusammengebracht, die für die Dauer dieses Mentoring-Programms Ihre Mentee sein wird. Als Mentor:in wird von Ihnen Folgendes erwartet:

- Treffen Sie sich während eines Zeitraums von vier bis sechs Monaten mindestens sechs Mal mit Ihrer Mentee. Tent empfiehlt, so oft wie möglich persönliche Treffen abzuhalten, die aber auch virtuell stattfinden können. Sie können Treffen im Büro Ihres Unternehmens oder bei informellen Zusammenkünften außerhalb des Büros vereinbaren, um gemeinsam an Themen der beruflichen Entwicklung zu arbeiten:
 - **Berufliche Ziele und Selbsteinschätzung**
 - **Lebenslauf und Anschreiben**
 - **LinkedIn**
 - **Das Vorstellungsgespräch**
 - **Networking**
 - **Wichtige Erkenntnisse und nächste Schritte bei der Arbeitssuche Ihrer Mentees**
- Erörtern Sie mit Ihrer Mentee Unterschiede bei den kulturellen Normen am Arbeitsplatz.
- Tauschen Sie berufliche Erfahrungen mit ihr aus und erweitern Sie ihre beruflichen Kontakte, indem Sie sie mit Ihren Kontakten bekannt machen.
- Geben Sie zum Programmende Ihr Feedback über die Umfrage.

Die Rolle von Mentoring-Koordinator:innen

Das Mentoring-Programm in Ihrem Unternehmen wird von einem Ihrer Kollegen bzw. einer Ihrer Kolleginnen geleitet, der oder die zum oder zur Mentoring-Koordinator:in bestimmt wurde. Diese Person ist für alle administrativen Aspekte des Programms verantwortlich.

Darüber hinaus ist der bzw. die Mentoring-Koordinator:in Ihr:e Hauptansprechpartner:in, wenn im Laufe des Programms Fragen oder Probleme auftreten.

Die Zusammenführung von Mentor:in und Mentee

Zu Beginn Ihrer Tätigkeit als Mentor:in müssen Sie ein Anmeldeformular zu Ihrem beruflichen und privaten Hintergrund ausfüllen. Sie können auch Ihre Erwartungen als Mentor:in mitteilen (z. B. was Sie von dem Programm erwarten, wie oft Sie mit Ihrer Mentee in Kontakt treten möchten usw.). Tent wird Sie mit einer Mentee zusammenbringen und die Einzelheiten per E-Mail bestätigen. Bevor Sie sich mit Ihrer Mentee in Verbindung setzen können, müssen Sie jedoch eine von Tent durchgeführte Online-Schulung absolvieren (Informationen dazu finden Sie in der E-Mail, die Sie von Tent erhalten).

Treffen zwischen Mentor:in und Mentee

Von Ihnen wird erwartet, dass Sie sich während eines Zeitraums von vier bis sechs Monaten mindestens sechs Mal für 60 bis 90 Minuten mit Ihrer Mentee treffen. Sie sollten Ihrer Mentee vor jedem dieser Treffen eine persönliche Nachricht per E-Mail und/oder SMS schicken, um Ihre Begeisterung über die Zusammenarbeit zum Ausdruck zu bringen und die Teilnahme der Mentee zu bestätigen. Wenn Sie oder Ihre Mentee nicht an einem der Treffen teilnehmen können, schlagen Sie bitte einen alternativen Termin vor. Von den Mentor:innen wird erwartet, dass sie die Führung bei der Terminplanung übernehmen.

Da der Schwerpunkt dieses Mentoring-Programms auf der beruflichen Entwicklung liegt, wird von Ihnen erwartet, dass Sie mit Ihrer Mentee eine Reihe von entsprechenden Themen behandeln. Der letzte Abschnitt dieses Leitfadens enthält Themenvorschläge für Ihre Treffen sowie Übungen, die Sie während dieser Treffen gemeinsam durcharbeiten können. **Vergewissern Sie sich, dass Ihre Mentee das Recht hat zu arbeiten, bevor Sie sie für eine Stelle empfehlen oder ihr helfen, sich auf eine Stelle zu bewerben.**



Siehe den Artikel von Tent, „Leitfaden für europäische Unternehmen zur Einstellung von Geflüchteten aus der Ukraine“³⁹, um mehr über die Rechte von ukrainischen Geflüchteten zu erfahren, was eine Beschäftigung in Europa betrifft.

Sie sollten auch in Erwägung ziehen, Ihre Mentee an anderen Tagen im Jahresverlauf zu kontaktieren – zum Beispiel, wenn ein wichtiger Termin ansteht. Dies kann dazu beitragen, ein gutes Verhältnis aufzubauen und Ihre Beziehung zu vertiefen. Einige Anlässe, bei denen ein Treffen angebracht sein könnte, sind besondere Anlässe wie der Geburtstag Ihrer Mentee oder religiöse Feiertage, die ihr wichtig sind.

Fürsprechen für Ihre Mentee

Wenn es angebracht ist, können Ihre Bemühungen, sich für Ihre Mentee einzusetzen, viel bewirken. Ihre Unterstützung kann eine große Hilfe sein, wenn es zum Beispiel darum geht, berufliche Kontakte zu knüpfen, an einer Networking-Veranstaltung im Unternehmen teilzunehmen oder eine Bewerbung an die richtige Person zu schicken. In Ihrer Eigenschaft als Mentor:in können Sie Ihrer Mentee sehr helfen, indem Sie sie mit Ihren beruflichen Kontakten bekannt machen.

Feedback nach dem Programm

Zum Ende des Programms werden Sie von Tent gebeten, an einer Umfrage über Ihre Erfahrungen teilzunehmen. Auf den Fragebögen für diese Umfrage sollten Sie den Wert des Mentoring-Programms mit den zu Beginn gesetzten Zielen vergleichen. Was waren Ihre Ziele als Mentor:in, und inwieweit konnten Sie diese erreichen? Was ist gut gelaufen, und was könnte in Zukunft verbessert werden? Sie werden auch gebeten, über den Austausch mit Ihrer Mentee und die Erkenntnisse aus der Zusammenarbeit mit ihr zu berichten. Ihre Mentee wird ebenfalls gebeten, im Anschluss an das Programm einen ähnlichen Fragebogen auszufüllen.



Effektive Mentor:innen

Ihre Rolle als Mentor:in: eine wechselseitige Beziehung

Als Mentor:in haben Sie die einmalige Gelegenheit, Ihrer Mentee dabei zu helfen, Ihre beruflichen Ziele festzulegen und Pläne zum Erreichen dieser Ziele aufzustellen. Sie haben auch die Möglichkeit, ihr zu helfen, Vertrauen in ihre beruflichen Fähigkeiten zu gewinnen, während sie sich in dem neuen Land einlebt.

Dabei geht es jedoch nicht nur um Beratung. Vielmehr werden Sie auch von Ihrer Mentee lernen und sich interkulturelle Kompetenzen aneignen. Menschen, die andere als Mentor:in betreuen, können zum Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein von Mentees beitragen, während sie selbst ihre Führungskompetenzen vertiefen.

Wenn Sie in Ihre Rolle als Mentor:in schlüpfen, empfiehlt Tent, sich darauf zu konzentrieren, Ihrer Mentee Orientierungshilfen zu geben, anstatt ihr fertige Lösungen anzubieten. Zur Erinnerung: Sie sind weder Fallmanager:in noch Entscheidungsträger:in. Ihre Aufgabe ist es vielmehr, Ideen, Hilfsmittel und Fertigkeiten zu vermitteln, die zum langfristigen Erfolg Ihrer Mentee beitragen können. Sie können Ihre Mentee auch auf bestimmte Ressourcen oder Personen hinweisen, die bei Fertigkeiten außerhalb ihres Fachgebiets helfen können.

Es ist auch wichtig, das Vertrauen zwischen Ihnen und Ihrer Mentee zu fördern. Mentees mit Fluchthintergrund, insbesondere diejenigen, die erst vor kurzem in Ihrem Land angekommen sind, fühlen sich möglicherweise eingeschüchtert und/oder sind mit den kulturellen Gewohnheiten in Ihrem Land nicht vertraut, wenn sie zum ersten Mal mit Ihnen als Mentor:in in Kontakt treten. Wenn Sie zeigen, dass Sie ein aufrichtiges Interesse daran haben, Ihre Mentee als Person kennenzulernen, und gleichzeitig darauf achten, keine bohrenden Fragen zu stellen, die ein Trauma auslösen könnten, kann dies dazu beitragen, dass sich Ihre Mentee wohl fühlt und eine Bindung zwischen Ihnen entsteht. Es kann auch hilfreich sein, von Ihren eigenen beruflichen und/oder persönlichen Erfahrungen zu erzählen (sofern Sie dies gern tun), um Ihre Beziehung beiderseitig zu vertiefen und eine solide Grundlage für das Mentoring zu schaffen.

Umgang mit sensiblen Themen

Die Arbeit mit Geflüchteten erfordert den behutsamen Umgang mit sensiblen Themen. Ihre Aufgabe ist es nicht, als Sozialarbeiter:in oder Psychologe bzw. Psychologin aufzutreten. Sie müssen wichtige Grenzen respektieren. Stellen Sie zum Beispiel keine bohrenden Fragen über das Leben Ihrer Mentee in ihrem Herkunftsland und/oder die Art oder den Grund für die Flucht, die dazu

führen könnten, dass ein Trauma wieder wachgerufen wird. Andererseits ist es angemessen, nach den beruflichen Erfahrungen Ihrer Mentee vor und nach der Ankunft in Ihrem Land zu fragen. Es sollten jedoch keine Fragen zur Familie, zu Konflikten im Herkunftsland oder zu den Besonderheiten gestellt werden, die Ihre Mentee dazu veranlasst hat, ihr Heimatland zu verlassen. Natürlich kann es sein, dass Ihre Mentee diese Art von persönlichen Umständen freiwillig bespricht. In diesem Fall können Sie sich gerne auf ein Gespräch einlassen, wenn Sie sich beide dabei wohl fühlen.

Es ist wichtig, dass Sie die private und berufliche Identität Ihrer Mentee würdigen. Denken Sie daran, dass es zwischen Ihnen und Ihrer Mentee erhebliche kulturelle, politische und weltanschauliche Unterschiede geben kann. Deswegen rät Tent den Mentor:innen, sich mit ihren Mentees nicht über Politik oder andere sensible Themen zu unterhalten.

Wichtig ist auch, dass Sie die individuellen beruflichen Ziele Ihrer Mentee respektieren und schätzen. Seien Sie sich der Tatsache bewusst, dass Geflüchtete oft sofort nach ihrer Neuansiedlung Möglichkeiten brauchen, sich ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Wenn Mentees die Landessprache(n) nicht fließend beherrschen oder wenn ihre Zeugnisse vor Ort nicht anerkannt werden, muss Ihre Mentee möglicherweise in schlechter bezahlten oder geringer qualifizierten Jobs arbeiten, bevor sie sich darauf vorbereiten kann, in ihrem Interessen- oder Fachgebiet Arbeit zu finden. Manche geflüchtete Frauen mögen sich damit zufrieden geben, längerfristig in schlechter bezahlten oder geringer qualifizierten Stellen zu bleiben, während für andere diese Art von Tätigkeit notwendig ist, um den Lebensunterhalt zu verdienen, in der Hoffnung, auf diese Weise letzten Endes eine Stelle ihrer Wahl zu finden.

Schließlich ist zu beachten, dass viele Geflüchtete erfolgreiche, stabile Karrieren in ihren Herkunftsländern hinter sich lassen und ihre beruflichen Erwartungen nach ihrer Ankunft im neuen Land neu anpassen müssen. Wenn dies bei Ihrer Mentee der Fall ist, sollten Sie Verständnis für den Wunsch haben, in einem gewohnten Fachgebiet weiterzuarbeiten, auch wenn sie in der Zwischenzeit eine weniger qualifizierte Tätigkeit ausübt. Überlegen Sie, wie Sie ihre Mentee dabei unterstützen können, sich in dem gewählten Berufsfeld wieder zu etablieren.

Umgang mit Erwartungen

Legen Sie gegenüber Ihrer Mentee genau fest, was sie von Ihrer Beziehung erwarten kann, und bitten Sie sie, ihre Erwartungen an das Mentoring zu formulieren. Ihre Aufgabe ist es, mit Ihrer Mentee zusammenzuarbeiten, um ihr bei der Suche nach einem Arbeitsplatz zu helfen. Sie können jedoch nicht garantieren, dass Ihre Unterstützung bis zum Ende des Programms tatsächlich zu einer Beschäftigung führt. Weisen Sie deshalb Ihre Mentee von Anfang an auf diesen Unterschied hin, um Enttäuschungen oder Missverständnissen vorzubeugen. Es kann auch wichtig sein, die Erwartungen an die Art des Arbeitsplatzes, den Ihre Mentee bekommen könnte, zu steuern. Erinnern Sie sie deshalb daran, dass sie vielleicht nicht sofort ihren Traumjob findet, aber fügen Sie hinzu, dass jede Beschäftigung ein Sprungbrett auf dem Weg zu ihren beruflichen Zielen sein kann.

Was Ihre Mentee von Ihnen erwarten kann:

- Erörterung ihrer beruflichen Ziele (oder Hilfe beim Aufstellen von beruflichen Zielen auf der Grundlage von Erfahrung, Ausbildung, Interessen und übertragbaren Fertigkeiten), ihrer derzeitigen Arbeitssituation und aller Hindernisse, die sie bei der Suche nach einem Arbeitsplatz in Ihrem Land überwinden muss.
- Zusammenarbeit bei der Vertiefung von Wissen, das bei der Stellensuche hilft.
- Vermittlung von Grundlagen zum Verfassen von Lebenslauf und Anschreiben sowie Grundlagen zu LinkedIn und ggf. Feedback zum bereits vorliegenden Lebenslauf, Anschreiben und LinkedIn-Profil.
- Gespräche über Networking und ggf. Herstellung von Kontakten zwischen Ihrer Mentee und Menschen in Ihrem eigenen beruflichen Umfeld.
- Erläuterung der sozialen und kulturellen Normen am Arbeitsplatz Ihres Landes.
- Fürsprechen für Ihre Mentee, wenn Sie eine Chance für den Ausbau ihrer beruflichen Kontakte erkennen.
- Unterstützung Ihrer Mentee bei der Suche nach Beschäftigungsmöglichkeiten.

Sie sollten von Anfang an ehrlich beschreiben, was Sie als Mentor:in tun können. Überlegen Sie, wie viel Zeit Sie bereit sind, für das Korrekturlesen von Lebensläufen und Anschreiben oder die Stellensuche aufzuwenden oder andere Dinge für Ihre Mentee außerhalb der geplanten Treffen zu tun. Wenn Sie sich nicht sicher sind oder wenn es Ihnen und Ihrer Mentee schwer fällt, diese Themen allein zu besprechen, können Sie den oder die Mentoring-Koordinator:in um Rat bitten.

Während des Mentoring-Programms sind Sie bei eventuellen Fragen oder Anliegen Ansprechpartner:in für Ihre Mentee. Mentees möchten vielleicht Themen besprechen, die über Ihr Wissen und Ihre Erfahrung hinausgehen. Beispiele hierfür sind juristische Fragen und die Wiedervereinigung mit Familienangehörigen. Denken Sie daran, dass weder Sie noch Ihre Kolleg:innen über eine Berufsausbildung für psychologische Beratung, den rechtlichen Status oder andere derartige Fragen verfügen. Seien Sie ehrlich gegenüber Ihrer Mentee in Bezug auf Ihre Kompetenz. Wenn Sie bei einem Gespräch mit Ihrer Mentee das Gefühl haben, dass die Hilfsmöglichkeiten im Rahmen des Mentoring-Programms überschritten werden oder etwas zur Sprache gekommen ist, das unangemessen oder besorgniserregend ist, sollten Sie dies nicht für sich behalten oder versuchen, die Angelegenheit allein zu regeln. Melden Sie den Vorfall stattdessen unverzüglich dem bzw. der Mentoring-Koordinator:in. **Geben Sie jedoch in diesem Fall keine vertraulichen Informationen an andere Personen als dem bzw. der Mentoring-Koordinator:in weiter.**

Unterstützung Ihrer Mentee nach dem Programm

Am Ende des Mentoring-Programms haben Sie formell keine Verpflichtungen als Mentor:in mehr. Außerdem ist der bzw. die Mentoring-Koordinator:in nach Abschluss des Programms nicht mehr für die Unterstützung Ihrer Beziehung zu Ihrer Mentee zuständig.

Wenn Sie und Ihre Mentee sich jedoch entscheiden, nach Abschluss des Programms in Kontakt zu bleiben, steht dem nichts entgegen. Denken Sie in diesem Fall jedoch daran, dass die Sensibilität in Bezug auf unangemessene Gesprächsthemen auch dann von entscheidender Bedeutung ist, wenn Sie nicht mehr offiziell an dem Programm teilnehmen.

Ihre Mentee könnte Sie bitten, weiterhin Kontakte zu Personen in Ihrem Netzwerk zu knüpfen oder sich weiterhin mit Ihnen zu treffen, um Ideen zu formulieren und Ihren Rat einzuholen. Genauso wie es wichtig ist, zu Beginn einer Mentoring-Beziehung klare Erwartungen festzulegen, ist es auch wichtig, am Ende des Programms Erwartungen abzustecken. In diesem Zusammenhang legt Tent Ihnen nahe, zu klären, inwieweit Sie sich weiterhin für Ihre Mentee engagieren und ihr zur Verfügung stehen wollen.

Ihrer Mentee wird ebenfalls geraten, klarzumachen, inwieweit sie nach Beendigung des Mentoring-Programms in Kontakt bleiben möchte.

Ressourcen für das Treffen von Mentor:in und Mentee

Als Mentor:in besteht Ihr Hauptziel während dieses Mentoring-Programms darin, Ihre Mentee bei ihren beruflichen Zielen sowie Fort- und Weiterbildung zu unterstützen. Mit diesem Ziel vor Augen hat Tent eine Reihe relevanter Themen festgelegt, die Sie bei jedem der Treffen mit Ihrer Mentee besprechen sollten:

- 01** Berufliche Ziele und Selbsteinschätzung*
- 02** Lebenslauf und Anschreiben
- 03** LinkedIn
- 04** Das Vorstellungsgespräch
- 05** Networking
- 06** Zusammenfassung und nächste Schritte

Nachfolgend finden Sie Vorabmaterial zusammen mit Übungsvorschlägen für Sie und Ihre Mentee, die Sie bei jedem Treffen gemeinsam bearbeiten können.

** Ressourcen für dieses erste Treffen enthalten auch Tipps für die Festlegung von Erwartungen an Ihre Mentee in Bezug auf das Mentoring-Programm und Ihre Beziehung. Selbst wenn Sie bei Ihrem ersten Treffen ein anderes Thema als die beruflichen Ziele besprechen, sollten Sie mit Ihrer Mentee Erwartungen festlegen, um die Grundlage für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zu schaffen.*

01

Erstes Treffen: Berufliche Ziele und Selbsteinschätzung

Zweck des Treffens

- ▲ Gegenseitiges Kennenlernen
- ▲ Festlegung von Zielen und Erwartungen an das Mentoring
- ▲ Formulierung konkreter Schritte für die berufliche Zukunft in Ihrem Land
- ▲ Vereinbarung der nächsten Schritte

Übungen

1. Gegenseitiges Kennenlernen

- Nutzen Sie die folgenden Gesprächsanregungen, um einige Ihrer eigenen Erfahrungen und Allgemeines über Sie selbst zu vermitteln. Teilen Sie Ihrer Mentee Folgendes mit:
 - Ihren eigenen schulischen und beruflichen Werdegang sowie Ihre künftigen beruflichen Ziele
 - Den Grund, warum Sie an diesem Programm als Mentor:in teilnehmen
 - Was Sie sich von Ihrer Tätigkeit als Mentor:in erhoffen
- Ihre Mentee zögert vielleicht, sich sofort zu öffnen. Deshalb bietet es sich an, zu Beginn allgemeine „Aufwärmfragen“ zu stellen. Zudem ist es wichtig, Ihrer Mentee das Gefühl zu vermitteln, dass es Ihnen wichtig ist, sie als Person kennenzulernen. Dadurch können Sie zum Ausdruck bringen, dass Ihr Interesse an der Mentee aufrichtig ist, und gleichzeitig darauf achten, keine bohrenden Fragen zu stellen, die ein Trauma wachrufen könnten.

2. Festlegung von Zielen und Erwartungen an das Mentoring

- Hat Ihre Mentee derzeit einen Arbeitsplatz? Falls ja, wo? Falls nicht, erkundigen Sie sich nach den Hürden, mit denen sie bei der Arbeitssuche konfrontiert ist (siehe die Kapitel [Hintergrundinformationen zu geflüchteten Frauen](#) und [Hintergrundinformationen zu geflüchteten Frauen aus der Ukraine](#) mit weiteren Hinweisen zu Beschäftigungshindernissen, mit denen geflüchtete Frauen konfrontiert sind).

-
- Verfügt Ihre Mentee über frühere Berufserfahrungen – zum Beispiel frühere Jobs, Praktika und/oder Beschäftigungen? Falls nicht: Über welche spezifischen Fertigkeiten verfügt Ihre Mentee, die in einem Beschäftigungsverhältnis übertragbar sein könnten?
 - Hat Ihre Mentee bestimmte Berufswünsche – zum Beispiel ein Interesse an einer bestimmten Branche oder einer bestimmten beruflichen Qualifikation?

** Wenn Ihre Mentee kein bestimmtes berufliches Ziel vor Augen hat, können Sie sie mit Fragen wie diesen anleiten:*

- *Was bedeutet Arbeiten für Sie?*
 - *Was schätzen Sie am Arbeiten am meisten?*
 - *Was motiviert Sie zur Arbeit?*
 - *Was würden Sie gerne beruflich machen?*
- Was ist die Motivation Ihrer Mentee, in einen bestimmten Bereich einzusteigen?
 - Fragen Sie nach langfristigen beruflichen Zielen: Welche Schritte muss Ihre Mentee ihrer Meinung nach unternehmen, um einen Arbeitsplatz zu finden, der dieser Vision entspricht? Welche Hilfe wird sie benötigen, um diese Ziele zu erreichen?
 - Sprechen Sie über Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung: Ist Ihre Mentee daran interessiert, ihren Schulabschluss den Voraussetzungen in Ihrem Land anzupassen, ein Studium zu beginnen, einen Sprachkurs zu belegen oder eine Berufsausbildung zu machen?
 - Einigen Sie sich auf Ziele für das Mentoring-Programm und erstellen Sie eine „Wunschliste“ mit Dingen, die Sie beide erreichen wollen (tauschen Sie sich beim nächsten Treffen darüber aus).
 - Vergewissern Sie sich, dass Ihre Mentee versteht, dass Sie ihre berufliche Entwicklung in den nächsten Monaten unterstützen werden, dass Sie aber nicht garantieren können, dass Sie ihr innerhalb dieses Zeitrahmens zu einer Stelle verhelfen können.

-
- Besprechen Sie mit Ihrer Mentee, auf welche Weise Sie ihren Kontakt pflegen sollten, zu welcher Tageszeit Sie sich am besten treffen können und ob persönliche Treffen oder virtuelle Treffen bevorzugt werden. Achten Sie darauf, wie viel diese Optionen Ihre Mentee zusätzlich kosten könnten. Wenn möglich, rufen Sie Ihre Mentee an anstatt angerufen zu werden, damit sie ggf. Kosten für die Handynutzung sparen kann, oder bitten Sie Ihr Unternehmen, die Fahrtkosten zu übernehmen, wenn Sie sich persönlich treffen.

NÄCHSTE SCHRITTE

1. Besprechen Sie, wie Sie Ihre Mentee in den kommenden Wochen unterstützen können und ziehen Sie Fristen für eventuelle nächste Schritte in Erwägung.
2. Legen Sie die Erwartungen für die Nachgespräche und sonstige Kommunikation zwischen den Treffen fest. Legen Sie klare Grenzen fest, wann und wie Sie mit Ihrer Mentee kommunizieren werden.
3. Gehen Sie kurz die in diesem Leitfaden empfohlenen Pläne für Ihre Treffen durch. Obwohl es nur sechs offizielle Treffen gibt, sagen Sie Ihrer Mentee, dass Sie den Inhalt je nach gewünschtem Tempo aufteilen können. Wenn Sie alle empfohlenen Besprechungen durchgehen, bevor die sechs erforderlichen Treffen absolviert sind, fragen Sie Ihre Mentee, woran sie in den verbleibenden Sitzungen arbeiten möchte.
4. Teilen Sie Ihrer Mentee mit, dass es beim nächsten Treffen um Lebensläufe und Anschreiben gehen wird. Bitten Sie Ihre Mentee, Ihnen ihren Lebenslauf und ein Muster für ein Bewerbungsschreiben zu schicken, damit Sie es beim nächsten Treffen gemeinsam durchgehen können. Wenn Ihre Mentee nicht über diese Dokumente verfügt, teilen Sie ihr mit, dass Sie diese während des Treffens gemeinsam verfassen können.

02

Zweites Treffen: **Lebenslauf und Anschreiben**

Zweck des Treffens

Bei diesem Treffen geht es um Lebenslauf und Bewerbungsschreiben.

Wenn Ihre Mentee mit diesen Dokumenten vertraut ist und sie bereits zur Besprechung vorbereitet hat, kann es ausreichen, die Dokumente in einem einzigen Treffen zu überprüfen und zu besprechen. Wenn sie diese Dokumente jedoch noch nicht verfasst hat, empfiehlt Tent, dieses Thema auf zwei verschiedene Sitzungen aufzuteilen, damit genügend Zeit für die gemeinsame Erörterung und Überprüfung der Dokumente bleibt.

Hier sind einige vorgeschlagene Tagesordnungspunkte für dieses Treffen:

- ▲ Erörtern Sie den Zweck und die Funktion von Lebenslauf und Anschreiben.
- ▲ Überprüfen und bearbeiten Sie den Lebenslauf und das Anschreiben Ihrer Mentee und erklären Sie, wie diese Unterlagen an den Arbeitsmarkt Ihres Landes angepasst werden können.

Eventuell bietet es sich an, dass Sie einen ausgedruckten Lebenslauf und ein Anschreiben aus Ihrer eigenen Erfahrung mitbringen, die Sie Ihrer Mentee als Beispiele zeigen können. Diskutieren Sie offen über Lebensläufe und Anschreiben in Ihrem Land und im Herkunftsland Ihrer Mentee. Als Verständnisfrage: Sind Lebensläufe und Anschreiben im Herkunftsland Ihrer Mentee überhaupt üblich? Welche Informationen sollten angegeben werden, und warum?

Wenn Ihr Treffen nicht persönlich, sondern virtuell stattfindet, stellen Sie sicher, dass Sie all die oben genannten Dokumente im Voraus mit Ihrer Mentee austauschen. Sie können auch den Bildschirm mit Ihrer Mentee teilen, um während einer virtuellen Besprechung gemeinsam dieselben Dokumente zu betrachten.

Übungen

1. Erörtern Sie den Zweck und die Funktion von Lebenslauf und Anschreiben

- Erläutern Sie, welche Bedeutung ein Lebenslauf bei der Stellensuche hat und welche Besonderheiten Lebensläufe auf dem Arbeitsmarkt in Ihrem Land aufweisen, einschließlich der Frage, welche Aspekte eines Lebenslaufs am wichtigsten sind (z. B. Inhalt, Format usw.).
- Besprechen Sie, wie Lebensläufe auf einschlägigen Websites zur Jobsuche hochgeladen werden können.
- Besprechen Sie den Zweck von Bewerbungsschreiben. Teilen Sie Ihrer Mentee mit, wie man Anschreiben in Ihrem Land richtig formatiert.
- Erörtern Sie, welche Elemente eines Lebenslaufs und eines Anschreibens einen starken Eindruck bei den Personalverantwortlichen hinterlassen und warum. Ziehen Sie in Erwägung, Ihre persönlichen (positive wie negative) Erfahrungen mitzuteilen, und fragen Sie Ihre Mentee nach ihren Erfahrungen.
- Erklären Sie, dass ein aussagekräftiger Lebenslauf und ein gutes Anschreiben zwar unerlässlich sind, dass aber ein guter Eindruck bei Vorstellungsgesprächen, die Kommunikation und das Knüpfen von Kontakten (was Sie bei späteren Treffen behandeln werden) ebenso entscheidend sind, um ein Stellenangebot zu erhalten.
- Wenn Sie Zeit haben, gehen Sie auf Benimmregeln für E-Mails im Zusammenhang mit dem Bewerbungsverfahren ein.

2. Bearbeiten Sie gemeinsam den Lebenslauf Ihrer Mentee

- Gehen Sie den Lebenslauf Ihrer Mentee gemeinsam durch und machen Sie Änderungsvorschläge. Besprechen Sie die von Ihnen vorgeschlagenen Änderungen, damit Ihre Mentee verstehen kann, warum Sie sie vornehmen möchten. Im Idealfall nehmen Sie die Überarbeitung nicht selbst vor, damit Ihre Mentee für den Lebenslauf möglichst selbst verantwortlich ist.

-
- Besprechen Sie das Format und die Länge des Lebenslaufs. Erörtern Sie, wie wichtig es ist, sich kurz zu fassen und dennoch frühere Erfahrungen und Qualifikationen genau anzugeben.
 - Erläutern Sie, welche Bestandteile des Lebenslaufs in Ihrem Land und der jeweiligen Branche entscheidend sind, insbesondere in Bezug auf Ausbildung und Berufserfahrung.
 - Wenn der Flüchtlingsstatus Ihrer Mentee derzeit sicher ist (wenn zum Beispiel bereits eine Entscheidung getroffen wurde) und sie damit einverstanden ist, kann es hilfreich sein, im Lebenslauf darauf hinzuweisen, dass Ihre Mentee eine Arbeitserlaubnis hat – zum Beispiel mit dem Hinweis „Arbeitserlaubnis für Deutschland liegt vor“ am Ende der Zusammenfassung.
 - Wenn Ihre Mentee damit einverstanden ist, besprechen Sie mit ihr, wie Sie auf eventuelle Lücken im Lebenslauf eingehen können, sei es aufgrund von Unterbrechungen zwischen verschiedenen Arbeitsverträgen oder aus anderen Gründen, wie zum Beispiel der Flucht aus dem Herkunftsland.
 - Bevor Sie diese Übung abschließen, sollten Sie sich vergewissern, dass Ihre Mentee in der Lage ist, die vorgeschlagenen Änderungen selbst umzusetzen, ohne auf Ihre Änderungsvorschläge zu bestehen.

3. Besprechen Sie das Anschreiben Ihrer Mentee

- Besprechen Sie mit Ihrer Mentee, wie Bewerbungsschreiben in Ihrem Land verwendet werden. Fragen Sie sie, ob sie schon einmal einen solchen Brief verfasst hat und ob bzw. wie ein solches Schreiben in ihrem Herkunftsland verwendet wird. Tauschen Sie sich über Ihre bisherigen Erfahrungen mit der Verwendung von Anschreiben aus. Erläutern Sie auch, wie Ihre Mentee ein Anschreiben nutzen kann, um ihre Qualifikation und ihre Erfahrungen für eine bestimmte Stelle hervorzuheben.
- Besprechen Sie bewährte Verfahren für das Verfassen von Bewerbungsanschreiben in ihrem Land und, falls Sie über entsprechende Fachkenntnisse verfügen, im Interessengebiet Ihrer Mentee. Fragen Sie Ihre

Mentee, ob sie ein Musteranschreiben verfassen möchte, und bieten Sie ihr an, es mit ihr durchzugehen, ohne dass Sie die Führung dabei übernehmen. Es kann hilfreich sein, dieses Anschreiben als eine Vorlage zu betrachten, die Ihre Mentee für verschiedene Bewerbungen anpassen kann.

- Besprechen Sie das Anschreiben zusammen. Geben Sie Feedback und erläutern Sie, warum Sie die einzelnen Änderungen empfehlen. Hören Sie sich dabei die Gedanken und Ideen Ihrer Mentee genau an. Fragen Sie sie, warum sie es gut findet, warum sie es so geschrieben hat usw. Konzentrieren Sie sich nur auf Rückmeldungen, die auf zukünftige Anschreiben übertragbar sind.
- Bevor Sie diese Übung beenden, vergewissern Sie sich, dass Ihre Mentee in der Lage ist, Ihr Feedback selbstständig umzusetzen.

NÄCHSTE SCHRITTE

1. Ggf. bietet es sich an, dass Sie Ihre Mentee darum bitten, ihren Lebenslauf und ihr Anschreiben auf der Grundlage Ihres Feedbacks zu überarbeiten. Vereinbaren Sie unter Berücksichtigung von Prioritäten einen Zeitplan für diese Überarbeitungen und bitten Sie darum, Ihnen die aktualisierten Versionen zuzusenden, damit Sie ggf. weiteres Feedback geben können.
2. Wenn Sie in dieser Sitzung die Benimmregeln für E-Mails besprochen haben, könnten Sie auch Übungs-E-Mails senden, die den erwarteten Kommunikationsstil für E-Mails veranschaulichen.
3. Wenn es Ihnen nichts ausmacht, bieten Sie an, Bewerbungsunterlagen für Stellen oder Ausbildungen, auf die sich die Mentee bewirbt, durchzulesen und zu korrigieren (dieses Angebot kann während der gesamten Laufzeit des Programms jederzeit unterbreitet werden).

03

Drittes Treffen: **LinkedIn**

Zweck des Treffens

Bei diesem Treffen geht es um LinkedIn. Wenn Ihre Mentee mit LinkedIn vertraut ist und bereits ein Profil zur Besprechung vorbereitet hat, kann es ausreichen, dieses in einem einzigen Treffen zu überprüfen und zu besprechen. Wenn sie jedoch noch kein Profil erstellt hat, muss dieses Thema ggf. auf zwei verschiedene Sitzungen aufgeteilt werden, damit genügend Zeit für das gemeinsame Verfassen und Besprechen des Profils bleibt.

Hier sind einige vorgeschlagene Tagesordnungspunkte für dieses Treffen:

- ▲ Erörtern Sie den Zweck und die Funktion von LinkedIn.
- ▲ Überprüfen und bearbeiten Sie das LinkedIn-Profil Ihrer Mentee und erklären Sie, wie es an den Arbeitsmarkt Ihres Landes angepasst werden kann.

Bringen Sie ggf. einen Ausdruck Ihres eigenen LinkedIn-Profiles mit, um es Ihrer Mentee als Beispiel für die Erstellung eines solchen Profils zu zeigen. Diskutieren Sie offen über LinkedIn in Ihrem Land und im Herkunftsland Ihrer Mentee. Als Verständnisfrage: Wird LinkedIn im Herkunftsland Ihrer Mentee überhaupt genutzt? Welche Informationen sollten angegeben werden, und warum?

Wenn Ihr Treffen nicht persönlich, sondern virtuell stattfindet, stellen Sie sicher, dass Sie Ihren Bildschirm teilen und sich das gleiche LinkedIn-Profil ansehen.

Übungen

1. Erörtern Sie den Zweck und die Funktion von LinkedIn.

- Wenn sie noch nicht damit vertraut ist, sollten Sie Ihrer Mentee LinkedIn kurz beschreiben. Erklären Sie die Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen einem Lebenslauf und einem LinkedIn-Profil. Sie können Ihrer Mentee auch Ihr LinkedIn-Profil zeigen und erklären, wie es funktioniert. Erörtern Sie, welche Elemente eines LinkedIn-Profiles einen guten Eindruck bei den Personalverantwortlichen und Ansprechpartner:innen in der Branche hinterlassen, und warum. Ziehen Sie in Erwägung, auch Ihre persönlichen (positive wie negative) Erfahrungen mitzuteilen.

Beachten Sie, dass Ihre Mentee möglicherweise Hemmungen hat, ein öffentliches LinkedIn-Profil einzurichten oder ein Bewerbungsfoto zu verwenden, weil sie um ihre Sicherheit besorgt ist oder kulturelle Bedenken hat. Gehen Sie sensibel mit diesem Thema um und erläutern Sie Ihrer Mentee die verschiedenen, zur Verfügung stehenden Datenschutzooptionen. Respektieren Sie es, wenn Ihre Mentee kein LinkedIn-Profil erstellen möchte.

- Gehen Sie kurz auf die Benimmregeln von LinkedIn im Zusammenhang mit dem Bewerbungsverfahren und dem Knüpfen von beruflichen Beziehungen ein.

2. Erstellen und/oder verbessern Sie die LinkedIn-Seite Ihrer Mentee

- Erklären Sie, wie Ihre Mentee ein LinkedIn-Profil erstellen bzw. ihr bestehendes Profil verbessern kann. Hier sind einige Empfehlungen, die Sie an Ihre Mentee weitergeben können:
 - Wählen Sie ggf. ein passendes Profilbild.
 - Fügen Sie ein Hintergrundfoto hinzu.
 - Verwenden Sie die Überschrift, um die beruflichen Ziele zu beschreiben.
 - Schreiben Sie eine prägnante und überzeugende Zusammenfassung der bisherigen beruflichen Tätigkeiten sowie der beruflichen Ziele.
 - Fügen Sie bisherige Beschäftigungen und ehrenamtliche Erfahrungen sowie Angaben zur schulischen und beruflichen Bildung hinzu und verfassen Sie jeweils eine Beschreibung dazu.
 - Führen Sie relevante Fertigkeiten auf (einschließlich Sprachkenntnisse).
 - Folgen Sie den LinkedIn-Seiten bestimmter Firmen und Organisationen, die für Ihre Mentee von Interesse sind.

NÄCHSTE SCHRITTE

1. Ggf. bietet es sich an, dass Sie Ihre Mentee darum bitten, ihr LinkedIn-Profil auf der Grundlage Ihres Feedbacks zu überarbeiten. Vereinbaren Sie unter Berücksichtigung von Prioritäten einen Zeitplan für diese Überarbeitungen und bitten Sie darum, Ihnen eine aktualisierte Version zuzusenden, damit Sie ggf. weiteres Feedback geben können.
2. Wenn Sie in dieser Sitzung die Benimmregeln für LinkedIn-Nachrichten besprochen haben, könnten Sie auch Übungs-Nachrichten senden, die den erwarteten Kommunikationsstil veranschaulichen.

04

Viertes Treffen: Das Vorstellungsgespräch

Zweck des Treffens

- ▲ Besprechen Sie die Grundlagen von Vorstellungsgesprächen.
- ▲ Üben Sie ein Vorstellungsgespräch.
- ▲ Besprechen Sie die Schritte nach einem Vorstellungsgespräch.

Übungen

1. Besprechen Sie die Grundlagen von Vorstellungsgesprächen.

- Erörtern Sie die Bedeutung von Vorstellungsgesprächen bei der Stellensuche. Vorstellungsgespräche sind eine Möglichkeit für ein Unternehmen zu beurteilen, ob die Bewerber:innen für das Unternehmen und die Stelle geeignet sind. Es ist wichtig, Vorstellungsgespräche zu üben, denn die richtigen Verhaltensweisen während des Vorstellungsgesprächs sind bei der Stellensuche von entscheidender Bedeutung.
- Unterhalten Sie sich darüber, wie man bei einem Vorstellungsgespräch über die eigenen Erfahrungen und Stärken sprechen kann. Dies könnte eine neue kulturelle Erfahrung für Ihre Mentee sein. Es kann hilfreich sein, Ihre eigene Antwort auf eine häufig gestellte Frage im Vorstellungsgespräch wie „Erzählen Sie etwas über sich“ mitzuteilen, um zu zeigen, wie man gegenüber einem potenziellen Arbeitgeber selbstbewusst die eigene Berufserfahrung, Ausbildung und Fachkenntnisse darlegen kann.
- Empfehlen Sie hilfreiche Best Practices für Vorstellungsgespräche. Erläutern Sie aus Ihrer Erfahrung, wie man Fragen so beantworten kann, dass die eigenen Stärken und Erfahrungen hervorgehoben werden, und wie man gängige Fehler bei Vorstellungsgesprächen vermeiden kann. Diskutieren Sie über Strategien für gute Vorstellungsgespräche in Ihrem Land, die sich von den Erwartungen im Herkunftsland Ihrer Mentee unterscheiden können.

- Tauschen Sie sich über grundlegende Erwartungen an Aspekte wie Pünktlichkeit, persönliches Erscheinungsbild, Zuverlässigkeit und gute Kommunikation aus. Das Verständnis der Normen und Erwartungen in Ihrem Land kann die Vorbereitung Ihrer Mentee auf ein Vorstellungsgespräch erheblich verbessern. Zum Beispiel: Sollte man während eines Vorstellungsgesprächs Fragen stellen oder nicht? Wenn ja, welche Art von Fragen?
- Erörtern Sie die Bedeutung von Smalltalk. Personalverantwortliche beginnen ein Vorstellungsgespräch oft mit Smalltalk, um das gegenseitige Kennlernen zu erleichtern oder um zu sehen, wie Bewerber:innen auf ihnen unbekannte Menschen zugehen. Dies kann von Land zu Land unterschiedlich sein.
- Besprechen Sie, wie wichtig es ist, sich vor dem Vorstellungsgespräch über das Unternehmen zu informieren. Es ist zum Beispiel wichtig, die wichtigsten Zahlen und Fakten zu einem Unternehmen zu kennen. Es kann auch sinnvoll sein, einige Fragen über das Unternehmen vorzubereiten, die während des Vorstellungsgesprächs gestellt werden können.
- Erstellen Sie eine Liste mit Standardfragen, die Bewerber:innen gegen Ende des Gesprächs stellen können. Erklären Sie, dass es üblich ist, das Vorstellungsgespräch damit zu beenden, dass Bewerber:innen gefragt werden, welche Fragen er bzw. sie an das Unternehmen hat, und dass es wichtig ist, Fragen zu stellen, da dies Interesse an dem Unternehmen und der Stelle zeigt.
- Sprechen Sie offen über die Kleiderordnung für den bzw. die Interessenbereich(e) Ihrer Mentee. Für jeden Sektor gibt es eine andere Kleiderordnung, die auf den jeweiligen gesellschaftlichen Normen und Regeln beruht. So könnten beispielsweise Jeans und Turnschuhe in manchen Berufsfeldern für ein Vorstellungsgespräch nicht angemessen sein. Besprechen Sie, was die richtige Kleiderordnung für ein geschäftliches Umfeld ist, und lassen Sie dabei Raum für persönliche Interpretation. Jedoch sollten Sie nicht von Kleidungsstücken abraten, die eine Religionszugehörigkeit ausdrücken.
- Erörtern Sie die allgemeinen Herausforderungen, mit denen Frauen bei einem Vorstellungsgespräch konfrontiert werden. Vielleicht kann Ihre Mentee von Problemen berichten, die sie in früheren Vorstellungsgesprächen erlebt hat, zum Beispiel wenn sie gefragt wurde, wie sie Beruf und Kinderbetreuung unter einen Hut bringt, oder Sie können

Fragen zu den Normen für berufstätige Frauen im Herkunftsland erörtern. Besprechen Sie, wie sie diese Fragen in der Vergangenheit beantwortet hat, und berichten Sie von Ihren eigenen Erfahrungen, wenn Sie schwierige Fragen in einem Vorstellungsgespräch beantworten mussten. Je nach Situation Ihrer Mentee können Sie mit ihr besprechen, wie sie sich über die Sozialleistungen erkundigen kann, die den Beschäftigten des Unternehmens zur Verfügung stehen, wie zum Beispiel Elternurlaub.

- Beschreiben Sie bewährtes Verhalten bei virtuellen Vorstellungsgesprächen, sei es am Telefon oder über Online-Meeting-Plattformen wie Zoom oder Microsoft Teams.
- Besprechen Sie, wie potenzielle Arbeitgeber bewertet werden können, einschließlich ihres Engagements für eine frauenfreundliche Firmenpolitik und Arbeitsplatzatmosphäre. Ein guter Anfang ist es, andere Geflüchtete und Frauen im Rahmen des Networking (das Sie bei Ihrem nächsten Treffen besprechen werden) nach ihren beruflichen Erfahrungen und/oder bestimmten Unternehmen zu fragen.

2. Machen Sie ein Rollenspiel für ein Vorstellungsgespräch

- Verbringen Sie die meiste Zeit Ihres Treffens mit dem Üben von Verhalten bei einem Vorstellungsgespräch. Erklären Sie Ihrer Mentee, dass ein Rollenspiel eine für sie sichere Übungsform ist, und weisen Sie darauf hin, dass Sie Feedback für den Umgang mit dieser Situation geben werden.

Für eine Liste von Fragen, die Sie in Ihrem Übungsgespräch verwenden können, empfiehlt Tent die [Liste der häufigen Fragen und Antworten bei Vorstellungsgesprächen der CBS International Business School](#).⁴⁰

- Achten Sie darauf, dass Ihre Fragen und Ihr Feedback auf die Interessengebiete Ihrer Mentee zugeschnitten sind.
- Empfehlen Sie Ihrer Mentee, sich sowohl auf persönliche als auch auf virtuelle Vorstellungsgespräche vorzubereiten. Bei virtuellen Vorstellungsgesprächen ist es wichtig, die Technik vor dem Gespräch zu überprüfen, um sicherzustellen, dass alles ordnungsgemäß funktioniert.

-
- Schlagen Sie Ihrer Mentee vor, Informationsgespräche mit Personen zu führen, die in ihrem Interessengebiet tätig sind. Diese Informationsgespräche können Ihrer Mentee helfen, mehr über die Arbeit in einer bestimmten Branche oder Funktion zu erfahren, und sie können auch dazu beitragen, das eigene berufliches Netzwerk zu erweitern.

3. Besprechen Sie das Verhalten nach einem Vorstellungsgespräch

- Sprechen Sie darüber, was in Ihrem Land nach einem Vorstellungsgespräch üblicherweise geschieht, einschließlich des Verfassens einer Dankes-E-Mail.
- Besprechen Sie die kulturellen Normen bezüglich der Rückmeldung eines potenziellen Arbeitgebers nach einem Vorstellungsgespräch. Weisen Sie darauf hin, dass die meisten Unternehmen nur eine E-Mail zur Bestätigung des Eingangs einer Bewerbung verschicken und keinen weiteren Kontakt aufnehmen, es sei denn, es geht darum, einen Termin für ein Vorstellungsgespräch zu vereinbaren. Wie lange sollte man nach einem Vorstellungsgespräch auf eine Rückmeldung von dem Unternehmen warten? Was sollte man tun, wenn man nach mehreren Wochen noch nichts gehört hat?

NÄCHSTE SCHRITTE

1. Ihre Mentee könnte daran interessiert sein, Termine für Informationsgespräche zu vereinbaren. Sollte dies der Fall sein, vereinbaren Sie einen solchen Termin (virtuell, persönlich oder telefonisch) zwischen Ihrer Mentee und einem Ihrer Kontakte, der im Interessengebiet der Mentee tätig ist.
2. Bieten Sie Ihrer Mentee gegebenenfalls an, ihr bei der Vorbereitung auf anstehende Vorstellungsgespräche zu helfen (dieses Angebot kann während der gesamten Laufzeit des Programms jederzeit unterbreitet werden).

05

Fünftes Treffen: **Networking**

Zweck des Treffens

- ▲ Stellen Sie mit Ihrer Mentee eine Strategie für Networking auf.
- ▲ Machen Sie ein Rollenspiel für Networking.

Übungen

1. Stellen Sie mit Ihrer Mentee eine Strategie für Networking auf.

- Machen Sie sich ein Bild von den beruflichen und privaten Netzwerken Ihrer Mentee und besprechen Sie, wie diese bei der Stellensuche am besten genutzt werden können.
- Sprechen Sie dabei über die Art der Vernetzung, die in Ihrem Land üblich ist (z. B. LinkedIn, E-Mail, Veranstaltungen usw.).
- Zeigen Sie verschiedene Möglichkeiten des Networking auf und helfen Sie Ihrer Mentee, diese zu erkunden:
 - Finden Sie über Ihr Netzwerk jemanden, der in dem bzw. den Interessensgebiet(en) Ihrer Mentee arbeitet. Schulen Sie Ihre Mentee darin, wie sie um ein 30-minütiges Informationsgespräch bittet, in dem sie sich über die Tätigkeit dieser Person erkundigt und ihr Interesse daran bekundet, bei künftigen Stellenangeboten berücksichtigt zu werden.
 - Gehen Sie zur Website eines Unternehmens, an dem Ihre Mentee interessiert ist, suchen Sie die E-Mail-Adresse eines Ansprechpartners im Unternehmen und gehen Sie wie oben beschrieben vor.
 - Suchen Sie nach Jobbörsen oder Networking-Veranstaltungen, die von Interessengruppen, Unternehmen oder Organisationen angeboten werden.
- Besprechen Sie die kulturellen Normen im Zusammenhang mit Networking, einschließlich der Arten von Fragen, die man stellen sollte, sowie der Rolle von Smalltalk. Networking ist für viele Menschen schwierig, und für Geflüchtete, die sich noch in einer neuen Kultur zurechtfinden müssen, kann das Knüpfen von neuen Kontakten eine noch größere Herausforderung sein. Machen Sie Ihrer Mentee Vorschläge, wie sie sich ggf. wohler fühlen kann, zum Beispiel durch Small Talk oder indem sie jederzeit eine knappe eigene Vorstellung parat haben kann.

2. Machen Sie ein Rollenspiel für Networking.

- Tun Sie so, als würden Sie ein lockeres Gespräch auf einer Networking-Veranstaltung oder bei einem Videoanruf führen. Lassen Sie Ihre Mentee üben, Fragen zu stellen, um mehr über Ihre Arbeit zu erfahren und Gelegenheiten zu finden, mehr über ihren beruflichen Hintergrund und ihre Interessen zu erzählen.
- Besprechen Sie anschließend das Rollenspiel zum Networking. Geben Sie Ihrer Mentee Feedback und bieten Sie ihr die Möglichkeit zu sagen, was sie als angenehm und als unangenehm empfand.

NÄCHSTE SCHRITTE

1. Bitten Sie Ihre Mentee, darüber nachzudenken, mit wem sie sich zu einer Networking-Sitzung treffen möchte. Beginnen Sie mit einer kurzen Liste von Personen in Branchen und Stellen, an denen sie interessiert ist. In der nächsten Sitzung können Sie Ihrer Mentee helfen, ihre Networking-Fähigkeiten in diesem Zusammenhang zu üben.
2. Teilen Sie Ihrer Mentee mit, dass Ihre nächste Sitzung das letzte formale Treffen sein wird. Fragen Sie sie, ob sie bestimmte Übungen aus früheren Treffen wiederholen möchte. Falls ja, planen Sie diese für die nächste Sitzung ein.

06

Sechstes Treffen: Zusammenfassung und nächste Schritte

Zweck des Treffens

Nachdem Sie und Ihre Mentee die Grundlagen behandelt haben, können Sie diese letzte Sitzung dazu nutzen, Ihre Mentee auf bevorstehende Networking-Sitzungen vorzubereiten. Dieses Treffen ist eine gute Gelegenheit, um bestimmte Übungen aus früheren Sitzungen zu wiederholen, auf die Ihre Mentee zurückkommen möchte. Sie kann auch dazu genutzt werden, eine Sitzung (oder mehrere) abzuhalten, zu der (denen) Sie aus Zeitgründen nicht gekommen sind.

Tent empfiehlt außerdem, dieses Treffen zu nutzen, um eine kurze Zusammenfassung dessen zu geben, was Sie und Ihre Mentee während der gemeinsamen Zeit besprochen haben, sowie alle wichtigen Lernerfahrungen.

Am Ende des Mentoring-Programms haben Sie formell keine Verpflichtungen als Mentor:in mehr. Wenn Sie und Ihre Mentee sich jedoch entscheiden, nach Abschluss des Programms in Kontakt zu bleiben, steht dem nichts entgegen. Genauso wie es wichtig ist, zu Beginn einer Mentoring-Beziehung klare Erwartungen festzulegen, ist es auch wichtig, am Ende des Programms Erwartungen abzustecken. In diesem Zusammenhang legt Tent Ihnen nahe, zu klären, inwieweit Sie sich weiterhin für Ihre Mentee engagieren und ihr zur Verfügung stehen wollen.

Übungen

1. Bereiten Sie Ihre Mentee auf bevorstehende Networking-Sitzungen vor.

- Wenn Sie berufliche Kontakte haben, die Sie Ihrer Mentee vorstellen möchten, fragen Sie zunächst die betreffende Person, ob sie daran interessiert und damit einverstanden wäre, dass Sie einen Kontakt zu Ihrer Mentee herstellen. Erklären Sie Ihrem Kontakt, dass Ihre Mentee gerade ein Mentoring-Programm abschließt und welche Ziele sie verfolgt. Wenn die Person mit einer Vorstellung einverstanden ist, stellen Sie den Kontakt her.

- Sprechen Sie mit Ihrer Mentee über den beruflichen Kontakt und lenken Sie ihre Erwartungen. Erklären Sie ihr, dass diese Vorstellung keine Garantie für einen Job ist, dass die Bekanntschaft aber möglicherweise Einblicke in die Branche, das Unternehmen oder die Stelle vermitteln kann, die die Mentee anstrebt, und/oder vermitteln Sie weitere Kontakte, mit denen Ihre Mentee ihr eigenes Netzwerk erweitern kann.
- Helfen Sie dabei, ein Treffen zwischen Ihrem beruflichen Kontakt und Ihrer Mentee zu vereinbaren. Sie können Ihrer Mentee dabei helfen, Fragen und Gesprächsthemen für das Treffen vorzubereiten.

2. Besprechen Sie die Erwartungen an Ihre Beziehung nach dem Abschluss des Mentoring-Programms.

- Besprechen Sie, auf welche Art Sie Ihren Kontakt nach dem Programm fortsetzen möchten. Überlegen Sie, was Sie in dieser Beziehung in Zukunft anbieten (und bewerkstelligen) können und was nicht.
 - Darf Ihre Mentee Sie wegen einer Empfehlung kontaktieren?
 - Stehen Sie weiterhin für das Korrekturlesen von Lebensläufen oder Anschreiben zur Verfügung?
 - Möchten Sie sich in ein paar Monaten auf einen Kaffee treffen?
 - Gibt es Menschen, mit denen Sie Ihre Mentee in Zukunft bekanntmachen könnten?
 - Wissen Sie von bevorstehenden Networking-Veranstaltungen, bei denen Ihre Mentee ihre Networking-Fähigkeiten üben könnte?

3. Fassen Sie Ihre gemeinsame Zeit noch einmal zusammen.

- Besprechen Sie kurz, was Sie bei Ihren Treffen alles besprochen haben.
- Fragen Sie Ihre Mentee, wovon sie während des Mentoring-Programms am meisten profitiert hat, was sie als schwierig empfunden hat und woran sie nach Beendigung des Programms gerne weiterarbeiten würde.
- Teilen Sie ihr mit, was Sie bei dem Mentoring gelernt haben und was Sie als Herausforderung empfunden haben.

-
- Geben Sie Ihrer Mentee ein Gesamt-Feedback – und bitten sie um Feedback.

NÄCHSTE SCHRITTE

1. Teilen Sie Ihrer Mentee mit, dass sie nach dem Programm eine Umfrage von Tent erhalten wird, und raten Sie ihr, daran teilzunehmen.
2. Schicken Sie ihr ein Dankeschreiben für die Zusammenarbeit mit Ihnen während des Mentoring-Programms (eine Karte ist angemessen). Erwägen Sie, sich auf die berufliche Entwicklung Ihrer Mentee während des Programms zu konzentrieren, einige besondere Erfolgsmomente hervorzuheben und Worte der Ermutigung für die Zukunft auszusprechen.

Anhang

Muster für eine E-Mail, die an potenzielle Mentor:innen geschickt wird

Wird von den Mentoring-Koordinator:innen verschickt (siehe den [Leitfaden zur Umsetzung](#)^{41s} für weitere Informationen):

Hallo,

mit dieser E-Mail möchte ich Ihnen eine Gelegenheit zur Mitwirkung an einem spannenden Programm vorstellen: Wir haben gemeinsam mit der Organisation „Tent Partnership for Refugees“ eine Initiative für Mentoring ins Leben gerufen, bei der es darum geht, geflüchteten Frauen zu helfen. Es wäre schön, wenn Sie daran teilnehmen würden.

Wir suchen derzeit nach Mitarbeiter:innen von [Name des Unternehmens], die sich für eine Mentor:innen-Tätigkeit zur Verfügung stellen. Dabei werde ich als Mentoring-Koordinator:in fungieren und mich um die Herstellung von Kontakten kümmern.

Die Betreuung von geflüchteten Frauen ist eine Gelegenheit für Sie, jemanden aus einer der am meisten gefährdeten Personengruppen in Europa zu unterstützen und bei der Verwirklichung von beruflichen Zielen zu helfen.

Von den Mentor:innen wird erwartet, dass sie sich in sechs Monaten mindestens sechs Mal mit ihren Mentees treffen, wobei sie für die Durchführung dieser Treffen verantwortlich sind.

Um Sie auf Ihre Rolle als Mentor:in vorzubereiten, stellt Ihnen Tent einen Leitfaden und eine Schulung zur Verfügung. Beide enthalten Begleitmaterial und Themenvorschläge für Treffen zwischen Mentor:in und Mentee. Bei diesen Treffen geht es unter anderem um die Besprechung von Lebenslauf und Bewerbungsschreiben von Mentees, das Üben von Fragen, die in Vorstellungsgesprächen gestellt werden, und Networking sowie Unterstützung beim Aufbau eines beruflichen Netzwerks.

Wenn Sie an einer Teilnahme an diesem Mentoring-Programm interessiert sind, füllen Sie bitte das Anmeldeformular aus: [Link einfügen].

Lassen Sie mich wissen, wenn Sie Fragen zu einer Tätigkeit als Mentor:in haben.

Ich hoffe, dass viele von Ihnen an diesem Mentoring-Programm teilnehmen und aus dieser wunderbaren Erfahrung lernen werden.

Mit freundlichen Grüßen,

[Ihr Name]

Quellenverzeichnis

1. <https://www.tent.org/members/>
2. <http://www.tent.org>
3. <http://www.linkedin.com>
4. <https://www.visa.de/>
5. <https://www.unhcr.org/global-trends-report-2022>
6. <https://www.unhcr.org/refugee-statistics/download/>
7. <https://www.unhcr.org/refugee-statistics/download/>
8. <https://www.unhcr.org/62a9d1494/global-trends-report-2021>
9. <https://www.unhcr.org/refugee-statistics/download/>
10. <https://ec.europa.eu/migrant-integration/sites/default/files/2016-09/KE-01-16-824-EN-N.pdf>
11. (<https://ec.europa.eu/migrant-integration/sites/default/files/2016-09/KE-01-16-824-EN-N.pdf>)
12. <https://ec.europa.eu/migrant-integration/sites/default/files/2016-09/KE-01-16-824-EN-N.pdf>
13. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2734741
14. <https://www.rescue.org/sites/default/files/document/3987/reportrescueworksunlockingrefugeewomenspotential.pdf>
15. <https://reporting.unhcr.org/ukraine-situation>
16. <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>
17. <https://www.tent.org/resources/guidance-for-european-companies-on-hiring-refugees-from-ukraine/>
18. <https://reporting.unhcr.org/ukraine-situation>
19. <https://reporting.unhcr.org/document/3268>
20. <https://reporting.unhcr.org/document/3268>
21. <https://translatorswithoutborders.org/language-data-for-ukraine>

22. <https://www.ef.com/wwen/epi/>
23. <https://data.unhcr.org/en/documents/details/99072>
24. <https://data.unhcr.org/en/documents/details/99072>
25. <https://data.unhcr.org/en/documents/details/99072>
26. https://eu-solidarity-ukraine.ec.europa.eu/index_en
27. <https://www.tent.org/resources/guidance-for-european-companies-on-hiring-refugees-from-ukraine/>
28. <https://data.unhcr.org/en/documents/details/99072>
29. <https://hias.org/publications/waiting-for-the-sky-to-close/>
30. <https://docs.google.com/document/d/1tQYXNSINPtvWrnyJyArqJxOz9UgkzLI0xhogjUVKiU/edit?usp=sharing>
31. <https://docs.google.com/document/d/1tQYXNSINPtvWrnyJyArqJxOz9UgkzLI0xhogjUVKiU/edit?usp=sharing>
32. <https://docs.google.com/document/d/1tQYXNSINPtvWrnyJyArqJxOz9UgkzLI0xhogjUVKiU/edit?usp=sharing>
33. <https://docs.google.com/document/d/1tQYXNSINPtvWrnyJyArqJxOz9UgkzLI0xhogjUVKiU/edit?usp=sharing>
34. <https://docs.google.com/document/d/1tQYXNSINPtvWrnyJyArqJxOz9UgkzLI0xhogjUVKiU/edit?usp=sharing>
35. <https://docs.google.com/document/d/1tQYXNSINPtvWrnyJyArqJxOz9UgkzLI0xhogjUVKiU/edit?usp=sharing>
36. <https://docs.google.com/document/d/1tQYXNSINPtvWrnyJyArqJxOz9UgkzLI0xhogjUVKiU/edit?usp=sharing>
37. <https://docs.google.com/document/d/1tQYXNSINPtvWrnyJyArqJxOz9UgkzLI0xhogjUVKiU/edit?usp=sharing>
38. <https://docs.google.com/document/d/1tQYXNSINPtvWrnyJyArqJxOz9UgkzLI0xhogjUVKiU/edit?usp=sharing>
39. <https://www.tent.org/resources/guidance-for-european-companies-on-hiring-refugees-from-ukraine/>
40. <https://www.cbs.de/en/blog/common-interview-questions-and-answers-and-tips/>
41. <https://docs.google.com/document/d/1tQYXNSINPtvWrnyJyArqJxOz9UgkzLI0xhogjUVKiU/edit?usp=sharing>

