

Mentoring für Einsteigerinnen



© Bosch

Voneinander zu lernen ist das Motto von Mentoring. Seit Kurzem wird es bei Bosch Engineering auch als Maßnahme im Personalmarketing eingesetzt. Das Ziel ist, Studentinnen mit technischem Studienschwerpunkt bei der beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Auch die Mentoren profitieren beim „Are you IngA³“-Programm von ihren Mentees.

AUSGANGSSITUATION

Internationalisierung, Digitalisierung, soziale Netzwerke, Individualisierung, demografischer Wandel – mit diesen gesellschaftlichen Veränderungen sehen sich heute Unternehmen konfrontiert. Auch bei Bosch wirken sich diese Faktoren aus. Die weltweit rund 375.000 Mitarbeiter (Stand: 31.12.2015) des international führenden Technologie- und Dienstleistungsunternehmens leben Vielfalt bezie-

hungsweise „Diversity“ aus Denken, Erfahrungen, Führungs- und Arbeitsstilen. Sie verfolgen damit das strategische Unternehmensziel, Lösungen für das vernetzte Leben zu entwickeln. Als eines der ersten Unternehmen hat Bosch im Dezember 2007 die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet, mit der sich Unternehmen offiziell verpflichten, Vielfalt anzuerkennen und wertzuschätzen. Diversity gilt als ein Schlüsselfaktor für den wirtschaftlichen Erfolg.

AUTOREN



Silvia Lalli
ist Mitarbeiterin im
Personalmarketing bei der
Bosch Engineering GmbH
in Abstatt.



Marija Cubela
ist HR Business Partner bei
der Bosch Engineering GmbH
in Abstatt.

DIVERSITY MANAGEMENT

Das Diversity-Management legt dabei den Fokus auf Generationen, Internationalität, Arbeitskultur und Geschlecht. Zahlreiche Studien belegen, dass insbesondere gemischte Teams bessere Produkte und Dienstleistungen entwickeln. Bereits seit den 1990er Jahren hat sich in diesem Zusammenhang Mentoring als ein erfolgreiches und wirksames Instrument der Personalentwicklung etabliert. An zahlreichen Standorten werden über

alle Hierarchiestufen hinweg Mentoring-Programme angeboten. Dabei versteht das Unternehmen unter Mentoring, entsprechend der klassischen Definition, die Weitergabe von Wissen und Erfahrung einer erfahrenen Person (Mentor) an eine unerfahrene Person (Mentee).

MOTIVATION

Seit dem ersten Einsatz von Mentoring zur internen Personalentwicklung konnte Bosch positive Erfahrungen sammeln. Im Jahr 2013 gab es bei der Bosch Engineering GmbH, einer 100 %-igen Tochtergesellschaft der Robert Bosch GmbH, die Initiative, Mentoring auf das externe Personalmarketing zu übertragen. Der international tätige Entwicklungspartner sah darin eine Möglichkeit, bereits frühzeitig mit potenziellen Studentinnen aus MINT-Studiengängen Kontakt aufzunehmen, deren Einstellungszahlen teilweise hinter den Absolventenzahlen lagen. Es entstand die Idee, Studentinnen bereits während ihres Studiums auf das Unternehmen aufmerksam zu machen und ein externes Mentoring-Programm anzubieten, um auch über einen Erstkontakt hinaus eine nachhaltige Beziehung aufzubauen.

PROGRAMMSTART

Im März 2014 startete das Programm erstmalig mit 20 Studentinnen aus zehn Studienrichtungen – von Maschinenbau und Elektrotechnik, über „Erneuerbare Energien“, bis hin zu Mathematik, Physik und Automatisierungstechnik. Mit dem Mentoring-Programm fördert das Unternehmen gezielt Frauen in MINT-Studiengängen, die bisher die Automobilindustrie nicht als künftigen Arbeitgeber in Blick hatten. Die Teilnahme am Programm ist bereits ab dem ersten Bachelor-Semester möglich.

MENTORING

Das Programm „Are you IngA³?“ bei der Bosch Engineering GmbH steht nicht nur Ingenieurinnen, sondern allen Frauen mit Begeisterung für Technik offen. Hinter der Dreierpotenz stehen die Attribute Aufgeschlossenheit, Affinität zur Technik und der Wille zur aktiven Weiterentwicklung. Das Programm ist auf die Dauer von einem Jahr angelegt. Auf den offiziellen Auf-

takt-, Zwischen- und Abschlussveranstaltungen treffen sich alle Mentees und Mentoren. Bei der Auftaktsveranstaltung steht das Netzwerken unter den Teilnehmerinnen sowie das gegenseitige Kennenlernen von Mentee und Mentor oder Mentorin im Vordergrund. In den folgenden Monaten finden regelmäßige Einzeltreffen statt, in denen die Teilnehmerinnen eigene Themen zu ihrer fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung mit ihrem Mentor besprechen, **BILD 1** und **BILD 2**. Abgerundet wird das Programm durch Einblicke hinter die Kulissen mit Führungen, Seminaren und Vorträgen.

ERWARTUNGEN

Die Erwartungen der Teilnehmerinnen an das Mentoring sind sehr unterschiedlich. Wichtige Fragen der Teilnehmerinnen sind zum Beispiel: Was ist der beste Studienschwerpunkt für meinen Berufswunsch? Wie lerne ich selbstbewusst mit Problemsituationen umzugehen? Wie bekomme ich in der Arbeitswelt den nötigen Vorsprung? Die Mentoren, die selbst Fach- oder Führungskräfte des Unternehmens sind, stehen ihren Mentees bei Reflektion und Fragen zur Seite und zeigen Karrieremöglichkeiten im Haus auf. Sie sind Türöffner, Berater und Feedbackgeber. Jeder Mentee hat die Wahl, ob ihr Mentor aus dem eigenen (Studien-)Fachgebiet kommt, oder ob ein stärkerer Fokus auf die persönliche Weiterentwicklung gewünscht ist. Neben den Mentees profitieren auch die Mentoren, indem sie ihren eigenen Karriereweg reflektieren und mehr über die Werte, Bedürfnisse und Wünsche von angehenden Absolventinnen erfahren. Schließlich bedeutet eine Gruppe von 20 Studentinnen aus unterschiedlichen MINT-Fächern auch ein starkes Netzwerk für die Teilnehmerinnen.

ZWISCHENBILANZ UND AUSBLICK

Die Bilanz nach den ersten zwei Jahren IngA³-Mentoring fällt sowohl bei Bosch Engineering als auch bei den Teilnehmerinnen positiv aus. Die steigende Zahl an Bewerbungen zeigt, dass das Programm bei den Studentinnen ankommt und eine Bereicherung darstellt. Zahlreiche Teilnehmerinnen entschieden sich während des Mentorings, den Kontakt zu Bosch Engineering im Rahmen von

KONKRETE VORSTELLUNG

Janina Schramm (IngA³-Mentee, erster Jahrgang) Ich habe jetzt eine konkretere Vorstellung, was ich mit meinem Studium später machen kann. Sogar meinen Praktikumsplatz habe ich durch IngA³ gefunden. Meine Mentorin steht mir beruflich als auch privat mit Rat und Tat zur Seite. Ihre Meinung hilft mir bei meinen Entscheidungen sehr.



BILD 1 Janina Schramm (Mentee erster Jahrgang, links) und Stella Gollowitz (Mentorin) (© Bosch)

studentischen Anstellungsverhältnissen oder Festanstellungen weiter zu vertiefen. Jedes Jahr steigt unternehmensintern zudem die Zahl der Mentoren. Im Frühjahr 2017 wird das Programm zum vierten Mal aufgelegt. 20 Studentinnen können sich dann wieder von einer erfahrenen Fach- oder Führungskraft für ein Jahr begleiten lassen. Der Bewerbungsstart ist im Herbst 2016.



BILD 2 Christina Mann (Mentee, erster Jahrgang) und Harald Koch (Mentor) (© Bosch)