

Ein Jahr CheMento – was lief, was bleibt, was kommt

Im Rahmen des ersten GDCh-Mentoring-Programms „CheMento“ wagten Insgesamt 60 Teilnehmerinnen und Teilnehmer das Experiment, mit einer ihnen bisher unbekannt Person eine intensive Arbeitsgemeinschaft auf Zeit zu bilden. Als Fazit des ersten Programms kann man feststellen, dass dies in den meisten Fällen prima geklappt hat.



Teilnehmer und Organisatoren von CheMento bei der Abschlussveranstaltung am 20. Februar bei Merck in Darmstadt.

Foto: Merck

■ „Die GDCh war für mich selten so aktiv und präsent in meinem Leben“, schrieb eine Mentee in ihrem Abschlussbericht zum ersten GDCh-Mentoring-Projekt „CheMento“, das im Januar 2014 gestartet war. 30 erfahrene Chemikerinnen und Chemiker standen als Mentorinnen und Mentoren zur Verfügung, um mit je 30 jungen Kolleginnen oder Kollegen (Mentees) ein Tandem zu bilden. Begleitet wurde die Kooperation der Teams von drei Veranstaltungen zu Beginn, in der Mitte und am Ende, in denen Mentoren und Mentees zusammenkamen, um unterstützende Informationen zu erhalten, sich auszutauschen und schließlich im Februar 2015 das Programm feierlich zu beenden.

Welches Ziel hatte das Mentoring?

■ Ziel war die individuelle Unterstützung der jeweiligen Mentees in Fragen zur Berufsplanung [Nachr. Chem. 2013, 61, 957]. Die meisten Mentees wünschten sich Orientierung und Unterstützung für den Karriereschritt nach der Promotion. Industrie- oder Hochschulkarriere, Forschung oder andere Bereiche, Postdoc oder nicht, aber auch die künftige Work-Life-Balance mit Partner und/oder Kindern waren die Fragen, welche die meisten der 30 Mentees umtrieben. „Und genau in diesem Moment hat mir die GDCh in Form von Frau XX eine weise wie auch energische Beraterin zur Seite gestellt“, schrieb eine Mentee dankbar. „Meine Mentorin hat mir als erstes

klar gemacht, was man in der Industrie von einem Berufsanfänger erwartet.“

Wie lief die Kooperation der Tandems ab?

■ Meistens über persönliche Treffen, bei denen über vorher vereinbarte Themen gesprochen würde. Überraschend wenig genutzt wurde der Kontakt über Skype. Das persönliche Gespräch ist offensichtlich noch immer die beliebteste Form der Kooperation. Aber keine Regel ohne Ausnahme: Zwischen Schanghai und Bonn funktionierte die Kooperation eines Tandems per Skype reibungslos.

Ein Highlight für viele Mentees war das Shadowing – die Begleitung ihres Mentors an dessen jeweiligen

Arbeitsplatz. Viele Mentoren aktivierte auch ihr berufliches Netzwerk, um ihren Mentees wertvolle Kontakte zu verschaffen oder organisierten Besichtigungen in ihren Unternehmen. Auch mit Tipps zur Gestaltung oder Bewerbungsunterlagen oder simulierten Vorstellungsgesprächen halfen Mentoren ihren Mentees, sich auf den Berufseinstieg vorzubereiten.

Was haben die Mentees gelernt?

■ Vor allem viel über sich selbst. „Mein Mentor verstand es, die richtigen Fragen zu stellen. Dadurch hat sich meine Perspektive auf mich, meine berufliche Entwicklung und meine Wünsche enorm erweitert.“ „Den größten Nutzen für mich ziehe ich aus den Gesprächen und Diskussionen mit meinem Mentor. Ich schätze seine Perspektive sehr.“ „Ich habe sehr viel gelernt, über mich und andere Menschen, fühle mich sehr gut vorbereitet auf die nun auf mich zukommende Bewerbungssituation“, so die Aussagen von Mentees.

Einige erfuhren auch Neues über das Berufsfeld ihres Mentors und erweiterten dadurch ihren Horizont. „Anfänglich dachte ich noch, dass mich die kleineren Unternehmen wie das meines Mentors nicht sehr interessieren. Heute bin ich da offener“, schrieb ein Mentee in seinem Endbericht.

Viele Mentees schätzen das Engagement ihres jeweiligen Mentors sehr. „Ich war erstaunt, welchen Einsatz und welche Kontaktbereitschaft („melde Dich, wenn ich etwas für Dich tun kann“) mir in diesem Mentoring entgegengebracht wurde.“ „Ich bin davon überzeugt, dass es keinen besseren Mentor für mich hätte geben können“, waren nur zwei der Aussagen von Mentees.

Was haben die Mentoren gelernt?

■ Auch eine Menge. Viele Mentoren gaben an, dass sie ihre Sozial- und Beratungskompetenz und ihre Kommunikationsfähigkeit erweitert und auch ihren eigenen Berufs-

weg reflektiert haben. Mehrere betonten, einiges über die jüngere Generation und ihre Situation beim Berufseinstieg erfahren zu haben. „Ich habe viel darüber gelernt, wie junge Menschen ticken“, schrieb eine Mentorin und auch die Frage eines anderen Mentors „Waren wir früher eigentlich auch so naiv?“ zeugt von einem gewissen Erkenntnisgewinn.

Gab es gar nichts Negatives?

■ Doch, ein bisschen. Ein Tandem trennte sich bereits wieder, bevor es richtig zusammen gekommen war. „Die Chemie“ hatte gar nicht gestimmt. Unterschiedliche Erwartungen der beiden Tandempartner waren ein weiterer Grund, weshalb die Kooperation in einigen Fällen nicht so gut klappte. Und einige Mentees waren entweder durch persönliche Umstände zeitlich sehr beansprucht oder steckten alle verfügbare Zeit in die Fertigstellung ihrer Promotion, worunter die Arbeit mit dem Mentor litt. Einige Mentoren fanden es schade, dass der eigene Arbeitgeber kein Interesse an dem ehrenamtlichen Engagement des Mitarbeiters zeigte.

Aber meistens haben Mentor und Mentee gut zusammengearbeitet. Die überwältigende Mehrheit der Men-

tees (26 von 29) würden ihren Mentor uneingeschränkt weiter empfehlen, zwei weitere mit Einschränkungen. Ein viel größeres Lob können die Mentees den GDCh-Mentoren kaum machen.

Wie geht's weiter?

■ Der GDCh-Vorstand hat auf seiner Sitzung am 2. März in Regensburg grünes Licht für die Fortsetzung des Programms im zweijährigen Rhythmus gegeben. Damit wird es Anfang September den erneuten Aufruf zur Bewerbung als Mentee und der Meldung als Mentorin oder Mentor geben und ab Anfang 2016 ein spannendes Jahr für 30 neue Tandems.

Auch wenn das erste CheMento-Programm mit der Abschlussveranstaltung im Februar 2015 offiziell beendet wurde, wollen viele Tandems weiterhin in Kontakt bleiben. Die meisten Mentoren haben sich bereit erklärt, erneut als Mentorin oder Mentor zur Verfügung zu stehen. Und nicht nur einer der Mentees plant auch künftig mit CheMento: „Ich würde mich freuen, eines Tages erneut teilnehmen zu können, dann aber als Mentor.“

*Karin J. Schmitz,
GDCh-Karriereservice*

■ Dank

Die GDCh dankt den Mentorinnen und Mentoren des ersten CheMento-Programms:

- Dr. Dominik Albrecht
- Dr. Holger Bengs
- Dr. Kay Bernhard
- Dr. Andreas Bischoff
- Prof. Dr. Michael Dröscher
- Dr. Sebastian Emmerling
- Dr. Armin Förtsch
- Dr. Markus Haider
- Prof. Dr. Klaus-Dieter Jäckel
- Prof. Dr. Yvonne Joseph
- Prof. Dr. Peer Kirsch
- Dr. Ralf Krähmer
- Dr. Martin Lang

- Dr. Gerhard Langstein
- Prof. Dr. Wolf-Dieter Lehmann
- Dr. Stefan Metz
- Dr. Uta Neubauer
- LM-Chem. Annette Neuhaus
- Dr. Barbara Pohl
- Dr. Fabian Seeler
- Dr. Lydia Simon
- Dr. Chris Vanessa Sumowski
- Dr. Dennis Troegel
- Prof. Dr. Andrea Wanninger
- Dr. Ralf Wischnat

sowie fünf weiteren Mentorinnen und Mentoren, die ungenannt bleiben wollen.