ein

Leitfaden

für Mentorinnen & Mentoren

der Hochschulem Stralsund, Wismar und Neubrandenburg

KarriereStartMentoring M-V

IM TANDEM ZUM ERFOLG

Inhalt

Mentoring – Was ist das eigentlich?.....4
Vorteile & Chancen – Gemeinsam wachsen.....6
Rollen & Erwartungen – Was Mentee & Mentor*in mitbringen sollten..... 7
Der Mentoring-Fahrplan – So gelingt der Start..... 8
Eine starke Mentoring-Beziehung aufbauen 9
Werkzeuge & Methoden für erfolgreiches Mentoring..... 12
Herausforderungen meistern – Konflikte erkennen & lösen.....14
Der Abschluss – Rückblick & nächste Schritte.....15
Kontakte & Anlaufstellen.....16
Mentoring in Mecklenburg-Vorpommern – Netzwerke & Literatur.....17
Mentoring online – Social Media & digitale Vernetzung.....18

Das Projekt KarriereStartMentoring M-V wird gefördert aus Mitteln der Europäischen Union und des Landes Mecklenburg-Vorpommern. Ein Verbundprojekt der Hochschulen des Landes M-V.

HOCHSCHULE NEUBRANDENBURG University of Applied Sciences
HOST Hochschule Stralsund
HOCHSCHULE WISMAR UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES TECHNOLOGY, BUSINESS AND DESIGN
KSM KarriereStartMentoring M-V IM TANDEM ZUM ERFOLG
Kofinanziert von der Europäischen Union
MV Mecklenburg-Vorpommern Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Verbraucherschutz

Liebe Mentorin, lieber Mentor,
vielen Dank, dass Sie sich in unser Mentoring-Programm einbringen und damit eine Studentin auf ihrem Weg in die berufliche Karriere unterstützen. Dieser Weg ist so individuell wie die Themen, die Ihre Mentee mit Ihnen besprechen wird. Während Ihrer gemeinsamen Mentoring-Zeit haben Sie nicht nur die Möglichkeit, Ihren Mentee zu fördern, sondern auch die Chance, Ihre eigene berufliche Laufbahn zu reflektieren.

Mit diesem Leitfaden möchten wir Ihnen eine Orientierungshilfe für Ihre Rolle als Mentorin oder Mentor bieten. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit und wünschen Ihnen eine bereichernde und inspirierende Zeit mit Ihrer Mentee.

Das Projekt KarriereStartMentoring M-V wird gefördert aus Mitteln der Europäischen Union und des Landes Mecklenburg-Vorpommern. Ein Verbundprojekt der Hochschulen des Landes M-V.

Mentoring – Was ist das eigentlich?

Ursprünge des Mentorings | Der Begriff "Mentor" stammt aus Homers Epos Odyssee. Dort ist Mentor ein Freund von Odysseus und Beschützer seines Sohnes Telemach. Die Göttin Athene nimmt zeitweise seine Gestalt an, um Telemach zu unterstützen. Schon im antiken Epos zeigt Mentor sowohl männliche als auch weibliche Eigenschaften – heute sind Mentorinnen und Mentoren gleichermaßen gefragt.
Im modernen Sprachgebrauch beschreibt der Begriff eine erfahrene Person, die eine weniger erfahrene Person als Ratgeber*in oder Lehrperson unterstützt.

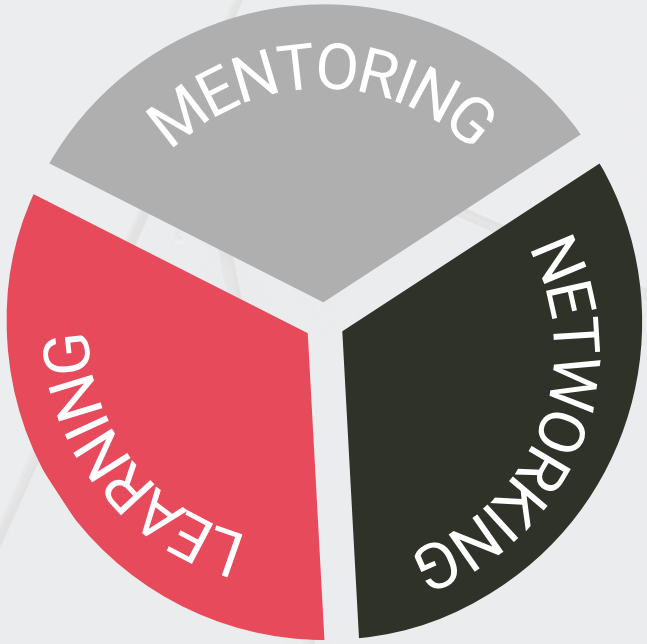
Unser Verständnis von Mentoring | Mentoring ist ein bewährtes Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung. Im Mittelpunkt steht die Beziehung zwischen Mentor*in und Mentee mit dem Ziel, die persönliche und berufliche Entwicklung der Mentee zu fördern. Die Basis bildet ein Dialog, der auf Wertschätzung, Vertraulichkeit und Respekt beruht.
Im Gegensatz zum Coaching dürfen Mentor*innen ihre persönliche Meinung einbringen – dies ist sogar ausdrücklich erwünscht.

Warum Mentoring wertvoll ist| Mentoring bietet zahlreiche Vorteile für alle Beteiligten:|

- Es ermutigt Mentees, sich frühzeitig mit ihrer beruflichen Zukunft auseinanderzusetzen.
- Es lebt von Eigeninitiative und Verantwortungsbewusstsein der Mentee.
- Es setzt auf transparente und strukturierte Förderbeziehungen innerhalb öffentlicher Programme.
- Es vermittelt frühzeitig informelles und karriererelevantes Wissen.
- Es unterstützt junge Frauen gezielt auf ihrem Weg in Führungspositionen.
- Es entfaltet sein volles Potenzial in einer vertrauensvollen und hierarchiefreien Beziehung zwischen Mentee und Mentor*in
- Es fördert nicht nur die Mentee, sondern bringt auch Mentor*innen wertvolle Impulse.
- Es trägt zur Veränderung von Organisationskulturen bei und stärkt das Bewusstsein für Karrierebedingungen.

Mentoring – Was ist das eigentlich?

MENTORING | Während des begrenzten Zeitraumes von zehn Monaten begleiten Sie die Studentin und unterstützen sie durch Ihre Lebens- und Berufserfahrung und/oder Ihr fachspezifisches Wissen in der Vorbereitung auf ihren eigenen Berufseinstieg. In der Regel sind Sie als Mentor*in älter als Ihre Mentee, wobei Mentoring generell altersunabhängig ist. Erfahrungsgemäß finden vorrangig Gespräche zum Bewerbungsprozess und alternativen Einstiegsmöglichkeiten, über Ihren persönlichen Karriereweg und die Karrierestrategie der Mentee statt. Aber auch das Zusammenspiel von Berufs- und Privatleben wird Inhalt der Unterhaltungen sein. Über die Gespräche hinaus sind auch Unternehmensbesichtigungen, Begleitung zu Messen oder Konferenzen sowie Teilhabe an branchenspezifischen Netzwerken im Rahmen der Mentoring-Beziehung möglich.



LEARNING | Während des Mentorings werden zusätzlich Seminare und Workshops (z.B. zu den Themen Karriereplanung, Verhandlungsführung, Konfliktmanagement, Selbstpräsentation und -management) mit externen Referent*innen zum Ausbau wichtiger Schlüsselkompetenzen den Studentinnen angeboten. Darüber hinaus findet auch für die Mentor*innen ein Erfahrungs- und Wissensaustausch in einem Mentor*innen-Workshop statt.

NETWORKING | Das Mentoring-Programm fördert in verschiedener Weise den Auf- und Ausbau individueller Netzwerke. Das Programm lädt zu unterschiedlichen (auch hochschulübergreifenden) Netzwerkveranstaltungen ein und bietet Menteetreffen an. Außerdem sollte Ihre Mentee von Ihrem bereits bestehenden beruflichen Netzwerk profitieren.

Vorteile & Chancen – Gemeinsam wachsen

Nutzen Sie als Mentor*in die Chance, ...

- Ihre eigene berufliche Biografie & Arbeitsweise zu reflektieren.
- durch neue Kontakte Ihr Netzwerk & Ihre strategischen Partnerschaften zu erweitern.
- die Sichtweisen & Gedankenwelt des akademischen Nachwuchses kennenzulernen.
- den eigenen Horizont durch neue Ideen und Ansichten zu erweitern.
- Ihre persönliche Beratungskompetenzen weiterzuentwickeln.
- einen Beitrag zur chancengerechten Personalentwicklung zu leisten.
- Kontakte zu den Hochschulen des Landes M-V zu knüpfen.

Ihre Mentee profitiert von ...

- Ihrem kritischen und wertschätzenden Feedback
- Ihrer Einschätzung und Ihren Kenntnissen, die Sie über Jahre im beruflichen Kontext entwickelt haben
- Ihren Möglichkeiten, in Netzwerke einzuführen sowie Ihren Impulsen, selbst ein berufliches Netzwerk aufzubauen.
- Ihrer Ermutigung, sich beruflichen Herausforderungen zu stellen & mögliche Alternativen zu bewerten.
- Ihren Ideen zu beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.
- Ihrem Rat bei Entscheidungsfragen sowie Ihren vorausschauenden Denkanstößen.
- Ihren persönlichen Erfahrungen sowie Ihrem (Fach-)Wissen.

Rollen & Erwartungen – Was Mentee & Mentor*in mitbringen sollten

Was Ihre Mentee von Ihnen als Mentor*in erwartet

Als Mentor*in sind Sie eine erfahrene Gesprächspartner*in für Ihre Mentee. Offenheit und Vertrauen sind dabei essenziell. Sie helfen Ihrer Mentee, ihre Stärken zu erkennen, weiterzuentwickeln und ihre beruflichen Ziele mutig zu verfolgen. Dabei bringen Sie Verständnis für ihre Lebenssituation auf und teilen Ihre Erfahrungen sowie Ihr Know-how.



Was Sie als Mentor*in von Ihrer Mentee erwarten können

Ihre Mentee formuliert ihren Unterstützungswunsch klar und setzt konkrete Ziele zu persönlichen oder fachlichen Themen. Sie bereitet die Treffen eigenverantwortlich vor, informiert Sie vorab und hält den Kontakt aktiv. Zudem gibt sie Ihnen als Mentor*in Feedback.

- Eine gut funktionierende Mentoring-Beziehung basiert auf Freiwilligkeit, gegenseitiger Wertschätzung, Respekt und Vertrauen.
- Beide Seiten begegnen sich auf Augenhöhe und stehen in keinem weiteren beruflichen/privaten Verhältnis zueinander.
- Der persönliche Austausch kann durch (Video-)Telefonie, Mail o.ä. ergänzt, jedoch nicht gänzlich ersetzt werden.
- Die anvertrauten Gesprächsinhalte sind gegenseitig streng vertraulich zu behandeln.

Der Mentoring-Fahrplan – So gelingt der Start

September - Oktober	Oktober- Juli
• Mentee-Akquise	• Workshop-Angebot für Mentees
• Mentor*innen-Akquise	• Mentoring-Beziehung zwischen Mentee & Mentor*in
• Matching	• standortbezogene Netzwerkveranstaltung für Mentees & Mentor*innen
• erstes Treffen zwischen Mentee & Mentor*in	• standortübergreifende Netzwerkveranstaltung für Mentees & Mentor*innen

Im ersten Treffen (Erstgespräch) lernen Sie und Ihre Mentee sich kennen, berichten von Ihren jeweiligen privaten und beruflichen Lebensverläufen sowie von Ihren jeweiligen Erwartungen an das Programm. In der Regel wird das Erstgespräch mit Ihrer Mentee durch die Projektkoordinatorin begleitet.

- Klärung der Rahmenbedingungen wie Zeit, Ort, Rhythmus
- Wahl der Kommunikationsmittel zwischen den Treffen
- Klärung der Zuständigkeiten für Terminfindung und Vorbereitung der Treffen
- Themen für die weiteren Treffen



Im Erstgespräch unterzeichnen Sie und Ihre Mentee außerdem Ihre Mentoring-Vereinbarung. Diese beinhaltet gemeinsame Ziele sowie die wechselseitigen Verbindlichkeiten.

Eine starke Mentoring-Beziehung aufbauen

Wie laufen die Treffen mit Ihrer Mentee ab?

Sie treffen sich mindestens alle 6 Wochen bzw. einmal im Monat mit Ihrer Mentee, nach Bedarf gern häufiger. Die Entscheidung, ob sie gemeinsam ins Café, an Ihren Arbeitsplatz oder an einen anderen Ort gehen, wird den Tandems überlassen. Inhaltlich geht es den Mentees vorrangig um die Entwicklung der eigenen Berufseinstiegsstrategie, das Feedback zur eigenen Person, um Hintergrundinfos zu Branchen, Arbeitsbereichen & Gehaltsstrukturen, den Einblick in Bewerbungs- und Aufstiegsprozesse und um den Erfahrungsaustausch mit einer berufserfahrenen Persönlichkeit. Ein Mentoring-Tandem bietet keine Jobgarantie und bringt auch keine Verpflichtung des Mentors/der Mentorin zur Organisation von Praktika, Aushilfstätigkeiten oder Ähnlichem mit sich, auch wenn sich das durchaus einmal "von selbst" ergeben darf.

Empfehlungen für Ihre Vorbereitung

Für die Gespräche mit Ihrer Mentee kann es hilfreich sein, sich noch einmal selbst in die Situation des Berufseinstiegs zu versetzen und sich zu erinnern, welche Fragen Sie damals bewegt haben. Natürlich können Sie auch Mitarbeiter*innen und/oder Kolleg*innen bei Spezialfragen mit einbeziehen. Ebenso kann die Beantwortung der folgenden Fragen für Ihre persönliche Vorbereitung dienlich sein:

Erfahrungen, die Sie teilen möchten / Selbstreflexion

Dinge, die für Sie im Alltag selbstverständlich geworden sind, können wertvoller Bestandteil in den Gesprächen mit Ihrer Mentee werden. Nehmen Sie sich kurz etwas Zeit für Ihre Selbstreflexion: • Was sind meine Fähigkeiten und Kompetenzen? • Wie habe ich mir diese erarbeitet? • Welche Erfahrungen sammelte ich auf meinem Weg? • Welche persönlichen und beruflichen Herausforderungen habe ich gemeistert? • Was waren dabei meine Erfolgsfaktoren? • Wie lauten die „ungeschriebenen Gesetze“ in meinem Wirkungsbereich?

Empfehlungen für Ihre Vorbereitung

- Welches Ziel verfolgen Sie persönlich mit der Teilnahme am Mentoring-Programm?
- Was sind Ihre persönlichen Beweg- und Motivationsgründe?
- Hatten Sie selbst im Rahmen Ihrer Laufbahn Mentor*innen?
- In welcher Form haben Sie durch diese Wegbegleiter*innen profitiert?
- Welche Empfehlungen möchten Sie der Mentee mit auf den Weg geben?

Eine starke Mentoring-Beziehung aufbauen

Erfragen Sie die Erwartungen Ihrer Mentee

- Was sind die persönlichen Ziele der Mentee?
- Inwieweit kann sie von Ihren Erfahrungen und Ihrer Beratung profitieren?
- Fragen Sie nach den Erwartungen! (Unterstützung, Ermutigung, Rat, Ideen, Perspektiven)

Hinterfragen Sie die Intensität Ihres Engagements

- Wie viel Zeit können Sie mit Ihrer Mentee verbringen?
- Wie viel Vorbereitungszeit ist dafür nötig?
- Zu welchen Netzwerkveranstaltungen können Sie Ihre Mentee mitnehmen, um ihr den Zugang zu Netzwerken zu erleichtern?
- Inwieweit sind Sie bereit, Ihre Mentee bei der Stellensuche oder bei ihrem Bewerbungsprozess zu unterstützen?

Vereinbaren Sie Grundregeln!

- Vereinbaren Sie Termine im Voraus.
- Tauschen Sie Ihre Kontaktdaten aus.
- Geben Sie Ihren Treffen Überschriften.
- Unterstützen Sie Ihre Mentee durch wertvolles Feedback.
- Lassen Sie Ihre Mentee führen, aber unterstützen Sie sie.
- Fördern und fordern Sie die Eigenverantwortung der Mentee.
- Legen Sie im Vorfeld ein Zeitfenster fest, um strukturiert in die Treffen zu gehen.
- Schlagen Sie Diskussionsthemen und Weiterbildungsaktivitäten vor, hinterfragen Sie aber auch die Wünsche der Mentee.

Eine starke Mentoring-Beziehung aufbauen

Sind wir ein erfolgreiches Tandem?

Sind unsere Rollen definiert?

- [ ] Haben wir in der Mentoring-Beziehung Augenhöhe erreicht?
- [ ] Passen wir menschlich zusammen?
- [ ] Können wir die Erwartungen gegenseitig erfüllen?

Machen wir Fortschritte?

- [ ] Erfahrungsaustausch über karriererelevante Themen
- [ ] Austausch zu informellen Wissen
- [ ] Entwickung von Strategien zur Lebens- und Karriereplanung
- [ ] Weiterentwicklung persönlicher Kompetenzen

Haben wir Regeln?

- [ ] Treffen | Ort, Zeit, Organisation, Rhythmus, Dauer, Absagen
- [ ] Kommunikation | Fragen, Feedback, Umgang mit Kritik
- [ ] Vertraulichkeit | Verschwiegenheit, Respekt, Problemlösungsorientierung

Haben wir zusätzliche Interaktion?

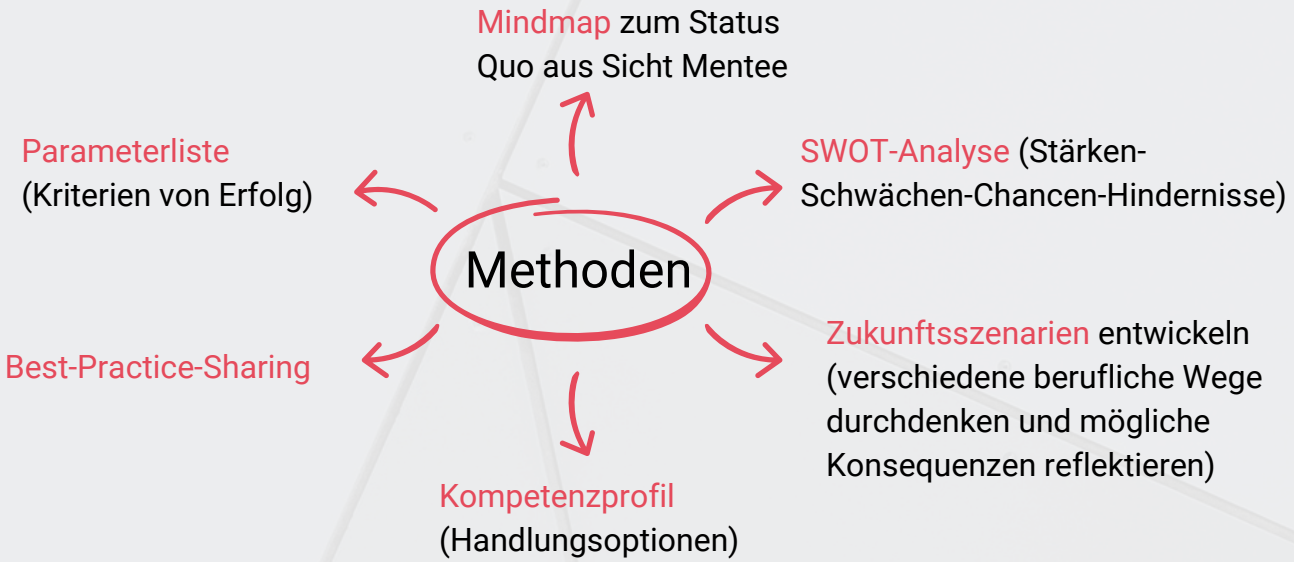
- [ ] Unternehmensbesichtigung
- [ ] Begleitung | Shadowing
- [ ] Weiterführende Projekte | Ideen für Praktika
- [ ] Themen für Abschluss- oder Projektarbeiten

Wie/wo erfassen wir Fortschritte?

- [ ] Mentoring-Chronik
- [ ] Übungen/Aufgaben
- [ ] To-Do-Listen
- [ ] Refelxion

Werkzeuge & Methoden für erfolgreiches Mentoring

Die Hauptaufgabe im Mentoring besteht darin, die Mentee zu unterstützen. Ihre Mentee steht vor einem großen Schritt – dem Übergang in das Berufsleben nach ihrem Studium. Sie ist möglicherweise von den vielfältigen Möglichkeiten verunsichert. Deshalb könnte eine Standort- und Zielfindungsanalyse einen Hauptteil der Gespräche (ca. 50%) einnehmen. Dazu eignen sich folgende Methoden:



Wer fragt, führt gute Gespräche!

Bewertungsfragen | Skala 1-10 | Welche Note von 1-6 geben Sie sich für…?
Lineare Fragen | Orientierung, Informationssammlung | Warum studieren Sie XY?
Hypothetische/reflexive Fragen | in Zukunft gerichtet, lösen Denkblockaden, beginnen Gedankenspiele | Was wäre, wenn…?
Zirkuläre Fragen | Perspektivwechsel, Loslösen von eigenen Denkmustern, Auswirkungen auf uns/andere | Wie würde XY handeln?
Strategische Fragen | Beeinflussend, da Antwort bereits in Fragestellung enthalten ist | Wäre ein Traineeprogramm bei XY für Sie denkbar

Führen wir gute Gespräche?

Ja, wenn Sie ...

- [ ] aktiv zuhören & analysiert nachfragen.
- [ ] mit Fragen strukturieren.
- [ ] beobachten (Wortwahl, nonverbale Kommunikation) & konstruktives Feedback geben.
- [ ] Entscheidungsprozesse wertschätzend & motivierend begleiten.
- [ ] in Krisenprozessen und Konfliktsituationen unterstützen.
- [ ] (eigene) Grenzen erkennen & frei von Eigeninteresse sind.
- [ ] frei sind von wohlmeinenden Einmischungen.

Ja, wenn ihre Mentee ...

- [ ] eigenständig Lösungsoptionen aus Ihren Erfahrungen ableitet.
- [ ] den größten Redeanteil einnimmt.

Ja, wenn Sie beide ...

- [ ] Missverständnisse in der Kommunikation erkennen.
- [ ] gelassen gegenüber Neuerungen reagieren.



Herausforderungen meistern – Konflikte erkennen & lösen

Und was, wenn die Beziehung mit Ihrer Mentee nicht optimal läuft?

Eine Garantie für eine funktionierende Mentoring-Beziehung gibt es leider nicht, denn ob sich Mentee und Mentor*in menschlich auf „derselben Welle“ begegnen, kann erst im weiteren Verlauf beurteilt werden. Die Beziehung zu Ihrer Mentee beruht auf Vertrauen und Offenheit. Bei Störungen dieser Grundanforderungen wird es nur schwer zu einem gewinnbringenden Austausch kommen.



Im Falle einer Beendigung einer Mentoring-Beziehung erfolgt ein neues Matching.

Verhält sich die Mentee passiv?

Sie können nicht die nötige Zeit für die Treffen mit Ihrer Mentee aufbringen?

Kommunikations-schwierigkeiten zwischen Ihnen und der Mentee?

Sprechen Sie mit der Projektkoordinatorin.

- sie wird versuchen zu vermitteln
- bleiben Unsicherheiten auf mindestens einer Seite bestehen kann die Mentoringbeziehung auch beendet werden.

Der Abschluss – Rückblick & nächste Schritte

Offiziell ist die Mentoring-Beziehung zu Ihrer Mentee nach 10 Monaten beendet. Erfahrungsgemäß bleiben aber viele Kontakte noch jahrelang bestehen und tragen so nachhaltig zur Unterstützung der Mentee bei. Bieten Sie Ihrer Mentee gern an, bei Fragen oder Entscheidungsschwierigkeiten auf Sie zukommen zu können.

Das Abschlussgespräch

Vereinbaren Sie ein konkretes Abschlussgespräch und reflektieren Sie mit Ihrer Mentee die gemeinsame Zeit, die Entwicklung und das Erreichte der Mentee.

Reflexionsfragen

- Was hat Sie beide aneinander begeistert?
- Wie möchten Sie sich zukünftig begegnen?
- Welche Ziele möchten Sie beide zukünftig verfolgen?
- Welche Erkenntnisse hat Ihnen beiden das Mentoring gebracht?
- Welches abschließende Feedback möchten Sie aneinander richten?
- Wurden die gesteckten Ziele erreicht? Welche Ziele sind noch offen?



Kontakte & Anlaufstellen

KarriereStartMentoring M-V

IM TANDEM ZUM ERFOLG

Mentoring an der Hochschule Stralsund
Tanja Sonntag Projektkoordinatorin
03831 / 45 68 08
karrierestart@hochschule-stralsund.de
www.hochschule-stralsund.de/mentoring

Mentoring an der Hochschule Wismar
Nadine Radzinski Projektkoordinatorin
03841 / 753 30 62
mentoring@hs-wismar.de
www.hs-wismar.de/mentoring

Mentoring an der Hochschule Neubrandenburg
Kathleen Franzen Projektkoordinatorin
0395 / 569 310 54
mentoring@hs-nb.de
www.hs-nb.de/karrierestartmentoring

Das Projekt KarriereStartMentoring M-V wird gefördert aus Mitteln der Europäischen Union und des Landes Mecklenburg-Vorpommern. Ein Verbundprojekt der Hochschulen des Landes M-V.

HOCHSCHULE NEUBRANDENBURG University of Applied Sciences
HOST Hochschule Stralsund
HOCHSCHULE WISMAR UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES TECHNOLOGY, BUSINESS AND DESIGN
KarriereStartMentoring M-V IM TANDEM ZUM ERFOLG
Kofinanziert von der Europäischen Union
MV Mecklenburg-Vorpommern Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Verbraucherschutz

Mentoring in Mecklenburg-Vorpommern – Netzwerke & Literatur

Mentoring in Mecklenburg-Vorpommern

Zum landesweiten Netzwerk Mentoring M-V für Frauen gehören außerdem

- Aufstieg in Unternehmen | für Frauen in der Wirtschaft,
- KarriereWegeMentoring M-V an der Universität Greifswald sowie der Universität Rostock | für Frauen in der Wissenschaft,
- Im Tandem stark | Mentoring in der Landesverwaltung M-V sowie
- Mentoring KUNST | für zeitgenössische Bildende Künstlerinnen und Autorinnen aus Mecklenburg-Vorpommern.

Links & Literaturempfehlungen

- Forum Mentoring e.V.: Mentoring mit Qualität – Qualitätsstandards für Mentoring
- Graf N.; Edelkraut F.: Mentoring – Das Praxisbuch für Personalverantwortliche und Unternehmer
- Edelkraut F.; Graf N.: Der Mentor – Rolle, Erwartungen, Realität
- Beller T., Hoffmeister-Schönfelder G.: Mentoring Im Tandem zum Erfolg – Das Standardwerk für Mentoren, Mentees und Personalentwickler
- www.forum-mentoring.de

Das Projekt KarriereStartMentoring M-V wird gefördert aus Mitteln der Europäischen Union und des Landes Mecklenburg-Vorpommern. Ein Verbundprojekt der Hochschulen des Landes M-V.

HOCHSCHULE NEUBRANDENBURG University of Applied Sciences
HOST Hochschule Stralsund
HOCHSCHULE WISMAR UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES TECHNOLOGY, BUSINESS AND DESIGN
KSM KarriereStartMentoring M-V IM TANDEM ZUM ERFOLG
Kofinanziert von der Europäischen Union
MV Mecklenburg-Vorpommern Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Verbraucherschutz

Mentoring online – Social Media & digitale Vernetzung

Bleiben Sie vernetzt – folgen Sie uns auf Social Media!

Mentoring lebt vom Austausch. Auf unseren Social-Media-Kanälen finden Sie aktuelle Informationen, Erfolgsgeschichten, Veranstaltungshinweise und wertvolle Tipps rund um das Programm.

Instagram

LinkedIn

Das Projekt KarriereStartMentoring M-V wird gefördert aus Mitteln der Europäischen Union und des Landes Mecklenburg-Vorpommern. Ein Verbundprojekt der Hochschulen des Landes M-V.

HOCHSCHULE NEUBRANDENBURG University of Applied Sciences

HOST Hochschule Stralsund

HOCHSCHULE WISMAR UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES TECHNOLOGY, BUSINESS AND DESIGN

KarriereStartMentoring M-V IM TANDEM ZUM ERFOLG

Kofinanziert von der Europäischen Union

MV Mecklenburg-Vorpommern Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Verbraucherschutz