



## Mentoring-Programm „EntryPoint“

Bessere Chancen für internationale Studierende sowie Unternehmen in Finnland



**iQ | GOOD PRACTICE**  
auf den Punkt

### Adressaten für Transfer:

Etablierte Profis mit internationaler Ausrichtung, unabhängig von ihrer Branche, sowie internationale Hochschulabsolventinnen und -absolventen (Bachelor, Master, Doktor).

### Träger:

Handelskammer der Region Helsinki: COME-Projekt (Kammer multikultureller Unternehmen)

### EntryPoint kurz und knapp:

EntryPoint ist eine Mentoring-Partnerschaft von gegenseitigem Nutzen und ein gemeinsamer Lern- und Integrationsprozess, der über einen Zeitraum von sechs Monaten stattfindet.



**Finnland**  
Im Jahr 2016

Gesamtbevölkerung Finnlands 2016:  
5,5 Millionen

Eingewanderte 2016:  
6,2% der Gesamtbevölkerung

Beschäftigungsquote Eingewanderter 2016:  
48 Prozent  
(einheimische Bevölkerung: 69,9 Prozent)

### Ausgangslage/Herausforderung

Ausländische Studierende bilden die drittgrößte Gruppe an Neuankömmlingen in Finnland. Jedoch ist jeder zweite Eingewanderte mit Bachelorabschluss (im Vergleich zu 25% der Finninnen und Finnen), sowie jeder fünfte Eingewanderte mit Masterabschluss oder Dokortitel (im Vergleich zu 5% der Finninnen und Finnen), für seine oder ihre Position überqualifiziert. Um diese Situation zu ändern, wurde das EntryPoint-Programm entwickelt, das sich hauptsächlich internationale Studierende mit einem finnischen Hochschulabschluss zur Zielgruppe nimmt. Das sechsmonatige EntryPoint Mentoring-Programm entwickelte einen wechselseitigen Lern- und Integrationsprozess, mit dem Ziel, ausländische Hochschulstudierende in die finnische Gesellschaft zu integrieren. Sowohl Studierende als auch Unternehmen, wie zum Beispiel Nokia und andere (siehe unten), profitieren von der Migrationsdynamik auf spürbare Art und Weise.

### Umsetzung

EntryPoint bringt internationale Talente (Mentees) und etablierte finnische Profis (Mentorinnen und Mentoren) zusammen. Die Mentees bestehen aus Bachelor- und Masterstudierenden sowie Doktorandinnen und Doktoranden in jeder Phase ihres Studiums. Die Studierenden bewerben sich für EntryPoint bei ihren finnischen Hochschulen, die eng mit dem Programm zusammenarbeiten. Die Mentorinnen und Mentoren sind etablierte Profis und Unternehmenspartner aus privaten und öffentlichen Organisationen sowie dem „Dritten Sektor“. EntryPoint beruht auf einem dreidimensionalen Lernmodell, bestehend aus Paar-Treffen (zwischen Mentor oder Mentorin und Mentee), fachspezifischen Gruppentreffen für bis zu 20 Teilnehmende, die ein gemeinsames Interesse an einem Thema haben (z.B. Unternehmensbesuche, interaktive Workshops) sowie große Treffen für ungefähr 100 Teilnehmende (z.B. Networking-Veranstaltungen). Sobald sich eine Mentorin oder ein Mentor und eine oder ein Mentee zusammgefunden haben, unterschreiben beide eine Mentoring-Programm-Vereinbarung. Das Tandem kann selbst entscheiden, welche Themen behandelt werden sollen und wie oft sie sich treffen (normalerweise einmal im Monat). Alle



Teilnehmenden erhalten ein Mentoring-Toolkit, das Leitfäden und eine Anleitung enthält, um die Partnerschaft richtig planen zu können. Ein Lerntagebuch für die Mentees dokumentiert ihren Fortschritt, fördert ihre Fähigkeit, über ihre Karriere zu reflektieren, und ermutigt sie, die Ergebnisse ihrer Reflektionen eigenständig umzusetzen.

### Zusammenfassung

EntryPoint basiert auf der Idee, dass Integration auf Gegenseitigkeit beruht: Integration ist weniger eine Last, als dass sie ein beidseitig nützlicher Prozess und eine Herausforderung ist – sowohl Migrantinnen und Migranten wie auch Unternehmen sind engagiert dabei und profitieren davon. Für die Mentees entstehen Möglichkeiten zur Professionalisierung und neue Chancen auf bildungsadäquate Beschäftigung. Unternehmen wiederum können ihren Finger am Puls des internationalen Arbeitsmarktes behalten. Zudem hilft ihnen das Programm, neue Talente anzuziehen und Innovationen durch fachübergreifendes Networking zu unterstützen. Dynamiken, die durch Vielfalt entstehen, spielen eine maßgebliche Rolle dabei, die Aktivitäten von EntryPoint zu gestalten. Alle Teilnehmenden lernen durch die Aktivitäten des dreidimensionalen Lernmodells die verschiedenen kulturellen, Ausbildungs- und Berufshintergründe und Perspektiven des Gegenübers zu schätzen und anzuerkennen. In dem Toolkit gibt es auch eine kurze Einführung zu multikulturellen Belangen, die das Selbststudium der Beteiligten fördert.

# Es geht nichts über einen guten Rat

**Katri-Sofia Ruhlmann, Abteilungsleiterin für Capability-Management im Bereich digitale Plattformen und Leistungsfähigkeit bei Nokia**

Was denken Unternehmen, die an EntryPoint teilgenommen haben, über das Programm? Was für Hoffnungen haben sie, welche Ziele verfolgen sie? Und weshalb beteiligen sie sich überhaupt? Katri-Sofia Ruhlmann erinnert sich an ihre Entscheidung, sich dem Programm anzuschließen: „In meiner beruflichen Laufbahn habe ich persönlich das Privileg gehabt, großartige Menschen mit genialen Einblicken in verschiedenen Gebieten zu treffen“. Die Nokia Managerin fährt fort und betont die Bedeutung des Mentoring-Prozesses für die erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt: „Es geht nichts über einen guten Rat von Menschen, die ihre beruflichen Erfahrungen teilen“. Dies ist, laut Ruhlmann, nicht nur eine Frage von abstraktem Rat, sondern kann auch sehr

bodenständig sein. „Manchmal braucht man nur einen Rat zu Bürorichtlinien oder wie man am besten dem oder der Vorgesetzten ein Problem präsentiert. Oder vielleicht muss man einfach nur hören, wie jemand anderes mit ähnlichen beruflichen Herausforderungen um-



gegangen ist“. Was wollte sie von den Mentees lernen?

Und was hat sie allgemein von der Mentoring-Erfahrung gewonnen? Frau Ruhlmann erinnert sich daran, dass sie „hören und sehen wollte, vor welchen Herausforderungen Berufseinsteigerinnen und -einsteiger zu Beginn ihrer Karriere stehen“. Ihre Hoffnung war es, „neue Leute kennen zu lernen, mein berufliches Netzwerk zu erweitern und einen Einblick in die Hoffnungen junger Professioneller mit internationalem Hintergrund zu gewinnen“. Letztendlich liege der „Schlüssel zur Innovation“ laut der Nokia Managerin darin, „Einblicke in neue Themen und spezifische neue Bereiche, an denen ich nicht beteiligt war, zu gewinnen – die Welt verändert sich. Ich muss es auch!“

**Shania Shin, Mentoring-Programmbeauftragte der Kammer für multikulturelle Unternehmen (COME)**

## Vermittelbarkeit ausbauen, internationale Talente anziehen



### **Was ist der innovative Aspekt von EntryPoint?**

Gegenseitigkeit, Übersetzbarkeit und Multidimensionalität sind wichtige und innovative Eigenschaften des Programms. EntryPoint ist zuallererst eine gegenseitige Partnerschaft zwischen finnischen Mentorinnen und Mentoren und internationalen Talenten. Dadurch, dass Englisch die Lingua franca des Programms ist, kann zudem diese globale Businesssprache geübt werden. Das Programm ist zum beiderseitigen Vorteil. Die verschiedenen Gruppenaktivitäten von EntryPoint – von Unternehmensbesuchen zu interaktiven Workshops – erlauben es finnischen Unternehmen, internationale Talente anzuziehen, ihre interkulturelle Kommunikation und Managementfähigkeiten zu fördern, sowie ihre interdisziplinären professionellen Netzwerke auszubauen, indem sie Angestellte anderer Unternehmen, Branchen, akademischer Institutionen sowie Studierende kennenlernen.

Die internationalen Talente können wiederum ihre Vermittlungsfähigkeit verbessern und Berufschancen identifizieren, indem sie Erkennt-

nisse über den finnischen Arbeitsmarkt, die Erwartungen von Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern und potenzielle Arbeitsstellen sammeln.

### **Wäre es möglich, das Modell auch in anderen Ländern umzusetzen?**

Das dreidimensionale Lernmodell von EntryPoint (siehe oben) lässt sich in verschiedenen Organisationen anwenden, die die Integration hochqualifizierter Eingewanderter anstreben. EntryPoint ist aufgrund seiner Sprache (Englisch) und Methodologie ein Modell, das in anderen Ländern anwendbar ist. Teil des Modells ist dabei der praktische Leitfaden. Das Toolkit gibt es sowohl als PDF wie auch als Papierfassung.

### **Was kann das Modell langfristig erreichen?**

Das Programm hat eine tolle Zukunft vor sich, sowohl inhaltlich, als auch auf der Ebene der Nachhaltigkeit. In Anbetracht der demografischen Entwicklung in Finnland wird auch in Zukunft die Rekrutierung internationaler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein wichtiges Thema sein. Dadurch, dass alle Mentorinnen und Mentoren bei EntryPoint erfahrene Expertinnen und Experten aus den verschiedensten Bereichen sind, ist es ein wichtiger Schritt für die Nachhaltigkeit von EntryPoint, sie dazu einzuladen, sich in verschiedenen Gruppenaktivitäten zu engagieren – beispielsweise bei Besuchen im Unternehmen der Mentorin oder des Mentors.

**Autoren:** Alisha Molter, ebb; Dr. Johnny Van Hove, ebb  
**Redaktion:** Dr. Johnny Van Hove, ebb  
**Fotos und Illustration:** Almut Elhardt/Förderprogramm IQ, Helsinki Chamber of Commerce, Julia Schlax (RockAByte GmbH)  
**Layout:** Gereon Nolte, ZWH  
**Version:** 2017  
**www.netzwerk-iq.de**

### **Förderprogramm IQ**

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

In Kooperation mit:



Zusammen. Zukunft. Gestalten.

